

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**OKUL YÖNETİCİLERİNİN, ÖĞRETMENLERİN SANAL
KAYTARMA DAVRANIŞLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Gökhan KAYA

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi Programı

EYLÜL, 2023

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**OKUL YÖNETİCİLERİNİN, ÖĞRETMENLERİN SANAL
KAYTARMA DAVRANIŞLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Gökhan KAYA
(Y2112.490001)

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Püren AKÇAY

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi Programı

EYLÜL, 2023

ONAY FORMU

ONUR SÖZÜ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Okul Yöneticilerinin, Öğretmenlerin Sanal Kaytarma Davranışlarına İlişkin Görüşleri” isimli çalışmanın, tezin proje safhasından neticelendirilmesine kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça kısmında gösterilenlerden bir araya geldiğini ve bu kısımda yer verilen önceki çalışmalara atıf yapılmak suretiyle ilgili çalışmalardan ve araştırmalardan yararlanmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (.././2023)

Gökhan KAYA

ÖNSÖZ

İstanbul ilindeki farklı ilçelerde ve semtlerde okul müdürü veya müdür yardımcısı olarak görev yapmakta olan okul yöneticileri ile yürütmüş olduğum Okul Yöneticilerinin, Öğretmenlerin Sanal Kaytarma Davranışlarına İlişkin Görüşleri başlıklı bu çalışmamın baştan sona her bir aşamasında rehberliği, desteği ve tavsiyeleri ile bana yol gösteren değerli tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Püren AKÇAY'a, çalışmamın analiz kısmında ve öncesinde bu konudaki bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan kıymetli hocalarım Prof. Dr. Recep Cengiz AKÇAY'a, Prof. Dr. İsmail İPEK'e, Doç. Dr. Somayyah SOYSAL'a, Doç. Dr. Ayşe NEGİŞ IŞIK'a, Dr. Öğrt. Üy. Aysel ATEŞ'e, Prof. Dr. Ragıp ÖZYÜREK'e, Doç. Dr. Emrah BOYLU'ya, eğitimim süresince her konuda desteğini esirgemeyen değerli arkadaşlarıma, veri toplama sürecinde çalışmama katılım gösteren ve görüşme formundaki soruları cevaplayarak tezime değer katan kıymetli okul yöneticilerine ve tez çalışmamın her anında, gece gündüz benimle olan, bir an olsun desteğini, güvenini ve sevgisini esirgemeyen ve kıymetlerini ifade etmeye kelimler yetmeyecek değerli annem Neşe GÜLOVA'ya, canımdan öte canım ablam Çiğdem KAYA'ya ve bu süreçte hayatını kaybeden babam Gökmen KAYA'ya sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Eylül.2023

Gökhan KAYA

OKUL YÖNETİCİLERİNİN, ÖĞRETMENLERİN SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

ÖZET

Teknolojinin kullanımı her alanda olduğu gibi eğitim alanında da yıllardır gelişmekte ve değişmektedir. Teknolojik gelişmelerin teşvik ettiği internetin yaygınlaşması ve kullanımı, bireylerin interneti kişisel ihtiyaçlarına, tercihlerine ve hedeflerine göre kullanmasına olanak sağlamaktadır. Uygun davranışların sergilenmesi sağlam, başarılı, verimli, şeffaf, avantajlı ve kaliteli bir ortam sağlamaktadır. Teknolojinin günlük hayatlarımıza entegrasyonu potansiyel olarak iş sırasında interneti ve e-postayı kişisel amaçlarla kullanmayı gerektiren sanal kaytarmaya yol açabilmektedir. Bu çalışmanın amacı, 2022-2023 eğitim öğretim yılında ülkenin en kalabalık ve teknolojik açıdan gelişmiş şehri olan İstanbul'un Ataşehir, Sultangazi, Beylikdüzü ve Bağcılar gibi çeşitli ilçelerinde görev yapan okul yöneticilerinden görüşler toplayarak sanal kaytarmanın çeşitli yönlerini araştırmaktır. Araştırma özellikle yöneticilerin görev yaptığı okullardaki öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarını araştırmayı amaçlamaktadır. Öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarını inceleyen bu çalışmanın bir diğer önemli amacı, sanal kaytarma davranışlarının özelliklerini, yaygınlığını, sonuçlarını ve ele alma stratejilerini anlamaktır. Ayrıca bu davranışların eğitimi nasıl etkilediğini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu araştırmada, çoklu durum çalışması olarak bilinen nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Konunun kapsamlı bir şekilde incelenmesi amacıyla veriler, dokuz okul müdürü ve müdür yardımcısıyla yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak okul yöneticilerine toplam 15 adet net ve açık uçlu soru sorulmuştur, okul yöneticileri de kendilerine göre ayrıntılı cevaplar vermişlerdir ve her bir görüşme 40 ila 50 dakika arasında sürmüştür. Verilerin analizinde betimsel analiz yöntemi kullanılmış olup analizler Excel ve Word programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticileri sanal kaytarma davranışlarını öğretmenlere yakışmayan eylemler, sorumlulukları yerine getirememe

ve mesai saatleri içerisinde sosyal medyada vakit geçirme olarak tanımlamışlardır. Okul yöneticilerinin cevaplarından yola çıkılarak uygulayıcılara ve araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Sanal Kaytarma, Okul Yöneticileri, Öğretmen,

OPINIONS OF SCHOOL ADMINISTRATORS ON TEACHERS' CYBERLOAFING BEHAVIORS

ABSTRACT

The utilization of technology in the realm of education, much like in every other field, has been evolving and undergoing changes for numerous years. The widespread availability and utilization of the Internet, propelled by technological advancements, empowers individuals to employ it according to their personal needs, preferences, and objectives. Demonstrating appropriate behaviours provides a robust, successful, efficient, transparent, advantageous, and qualitative environment. The integration of technology into our daily lives can potentially lead to cyberloafing, which entails using the internet and email for personal purposes while on the job. The objective of this study is to investigate various aspects by gathering insights from school administrators working in diverse districts of Istanbul such as Ataşehir, Sultangazi, Beylikdüzü and Bağcılar, the country's most populous and technologically advanced city in 2022-2023 school year. Specifically, the research aims to explore the cyberloafing behaviours of teachers within the schools where these administrators are employed. Another significant objective of this study, which delves into the cyberloafing behaviours of teachers, is to comprehend the characteristics, prevalence, consequences, and strategies for addressing cyberloafing behaviours. Additionally, it seeks to assess how these behaviours impact education. In this research, one of the qualitative research methods known as the multiple case study was used. To conduct a comprehensive examination of the issue, the data were gathered by using semi-structured interviews with nine school principals and vice principals. Using the semi-structured interview technique, a total of 15 clear and open-ended questions were asked to school administrators, for them to give detailed answers in their own manner, and each interview lasted between 40 and 50 minutes. The descriptive analysis method was used to analyze the data and analyzes were carried out with Excel and Word programs.

According to the results of the research, school administrators defined cyberloafing behaviours as actions that do not suit teachers, failure to fulfil responsibilities and spending time on social media during working hours. Based on the answers of school administrators, suggestions were made for practitioners and researchers.

Keywords: Education, Cyberloafing, School Administrators, Teacher,

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ONUR SÖZÜ	i
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	ix
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	xiii
I. GİRİŞ	1
A. Problem Durumu	5
1. Problem Cümlesi.....	9
2. Alt Problemler.....	9
B. Araştırmanın Önemi	11
C. Araştırmanın Amacı.....	12
D. Kuramsal Çerçeve.....	13
E. Varsayımlar.....	15
F. Sınırlılıklar	15
G. Tanımlar.....	17
II. SANAL KAYTARMA	19
A. Sanal Kaytarma.....	19
B. Sanal Kaytarmanın Önemi.....	24
C. Sanal Kaytarma Türleri.....	27
D. Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuksal Kapsamı	31

III. EĞİTİM ÖRGÜTÜ VE ORTAOKULLAR.....	35
A. Eğitim Örgütleri.....	35
B. Ortaokullar.....	39
C. Ortaokul Öğretmenlerinin Sanal Kaytarma Davranışları.....	41
IV. EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARI....	45
A. Sanal Kaytarmanın Eğitim Ortamlarında Etkilediği Faktörler.....	45
B. Eğitim Örgütlerinde Sergilenmesi Gereken Davranışlar ve Sanal Kaytarma Davranışları.....	47
C. Sanal Kaytarmayı Tetikleyen Unsurlar.....	48
D. Sanal Kaytarmanın Örgütle Bağına Etki Eden Faktörler.....	50
E. Sanal Kaytarma Davranışlarının Altında Yatan Nedenler.....	51
V. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	55
A. Sanal Kaytarmayla İlgili Araştırmalar.....	55
VI. YÖNTEM.....	61
A. Araştırma Modeli.....	61
B. Araştırmanın Evreni ve Katılımcılar.....	61
C. Verilerin Toplanması.....	63
D. Veri Toplama Aracı.....	64
E. Verilerin Analizi.....	64
VII.BULGULAR.....	67
A. Okul Yöneticilerine Göre Öğretmenlerin Sanal Kaytarmasının Ne Anlama Geldiğine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	67
B. Okul Yöneticilerine Göre Öğretmenlerin En Sık Gözlemlenen Sanal Kaytarma Davranışlarına İlişkin Bulgular ve Yorum.....	68
C. Okul Yöneticilerine Göre Öğretmenlerin Ders Saatlerinde/Ders Dışında Daha Çok Kullandıkları Teknolojik Aletler ve Kullanım Sıklığına İlişkin Bulgular ve Yorum.....	69

D. Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Sanal Kaytarma Davranışlarında Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Farklılık Gözlenip Gözlemlenmediğine İlişkin Bulgular Ve Yorum	71
E. Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Sanal Kaytarma Davranışlarının Cinsiyete Göre Farklılık Gözlenip Gözlenmediğine İlişkin Bulgular Ve Yorum..	72
F. Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Sanal Kaytarma Davranışlarında Öğretmenlerin Branşlarına Göre Farklılık Gözlenip Gözlemlenmediğine İlişkin Bulgular Ve Yorum.....	73
G. Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Sanal Kaytarma Davranışlarında Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Farklılık Gözlenip Gözlemlenmediğine İlişkin Bulgular Ve Yorum.....	74
H. Okul Yöneticilerine Göre Sanal Kaytarma Davranışlarının Öğretmenlerin Performanslarına Yönelik Etkilerine İlişkin Bulgular ve Yorum	75
İ. Okul Yöneticilerine Göre Aşırıya Kaçmayan Sanal Kaytarma Davranışlarının Öğretmenlerin Motivasyonlarına Yönelik Olumlu veya Farklı Etkilerine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	76
J. Okul Yöneticilerine Göre Sanal Kaytarma Davranışında Bulunan Öğretmenlerin Zaman Yönetimi Becerilerine ve Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorum	77
K. Okul Yöneticilerine Göre Sanal Kaytarmanın Kurum İçindeki Bir Disiplin Sorunu Olarak Görülmediğine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	78
L. Okul Yöneticilerine Göre Sanal Kaytarmanın Örgüt İçi İletişime Zarar Verip Vermediğine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	79
M. Okul Yöneticilerine Göre Sanal Kaytarmanın Kişilere/Kuruma Zarar Verip Vermediğine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	80
N. Okul Yöneticilerine Göre Sanal Kaytarma Davranışlarının Azaltılması veya Zamanın Daha Verimli Kullanılması İçin Neler Yapılabileceğine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	81
O. Okul Yöneticilerine Göre Sanal Kaytarma Davranışlarının Önlenmesi İçin Yapılan veya Yapılabilecek Şeylere İlişkin Bulgular ve Yorum.....	81

VIII. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	83
A. Sonuç	83
B. Öneriler	90
1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler.....	90
2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	91
IX. KAYNAKÇA	95
EKLER.....	109
ÖZGEÇMİŞ.....	117

ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 1. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımı	62
Çizelge 2. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Demografik Özellikleri.....	63
Çizelge 3. Okul Yöneticilerine Göre Öğretmenlerin Sanal Kaytarma Davranışlarının Ne Anlama Geldiği.....	67
Çizelge 4. Okul Yöneticilerine Göre Öğretmenlerin En Sık Gözlemlenen Sanal Kaytarma Davranışları	68
Çizelge 5. Okul Yöneticilerine Göre Öğretmenlerin Ders Saatlerinde/Ders Dışında Daha Çok Kullandıkları Teknolojik Aletler ve Kullanım Sıklığı	69
Çizelge 6. Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Sanal Kaytarma Davranışlarında Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Farklılıklar.....	71
Çizelge 7. Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Sanal Kaytarma Davranışlarının Cinsiyete Göre Farklılıklar.....	72
Çizelge 8. Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Sanal Kaytarma Davranışlarında Öğretmenlerin Branşlarına Göre Farklılıklar	73
Çizelge 9. Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Sanal Kaytarma Davranışlarında Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Farklılıklar	74
Çizelge 10. Okul Yöneticilerine Göre Sanal Kaytarma Davranışlarının Öğretmenlerin Performanslarına Yönelik Etkileri	75
Çizelge 11. Okul Yöneticilerine Göre Aşırıya Kaçmayan Sanal Kaytarma Davranışlarının Öğretmenlerin Motivasyonlarına Yönelik Olumlu veya Farklı Etkileri	76
Çizelge 12. Okul Yöneticilerine Göre Sanal Kaytarma Davranışında Bulunan Öğretmenlerin Zaman Yönetimi Becerileri ve Düzeyleri	77

Çizelge 13. Okul Yöneticilerine Göre Sanal Kaytarmanın Kurum İçindeki Bir Disiplin Sorunu Olarak Değerlendirilip Değerlendirilmediği.....	78
Çizelge 14. Okul Yöneticilerine Göre Sanal Kaytarmanın Örgüt İçi İletişime Zarar Verip Vermediği.....	79
Çizelge 15. Okul Yöneticilerine Göre Sanal Kaytarmanın Okul Yöneticilerine Göre Sanal Kaytarmanın Kişilere/Kuruma Zarar Verip Vermediği	80
Çizelge 16. Okul Yöneticilerine Göre Sanal Kaytarma Davranışlarının Azaltılması veya Zamanın Daha Verimli Kullanılması İçin Neler Yapılabileceği	81
Çizelge 17. Yöneticilerine Göre Sanal Kaytarma Davranışlarının Önlenmesi İçin Yapılmakta Olanlar veya Yapılabilecekler	82

I. GİRİŞ

Dünden bugüne her alanda olduğu gibi eğitim dünyasında da gelişen ve değişen teknolojinin kullanımı ve etkileri konusu tüm gerçekliğiyle ele alınmaktadır. Fakat teknolojinin gelişimi ve dünya genelinde artış gösteren internete erişim ve internet kullanımı, her bir bireyin bunu kendi isteklerine, arzularına, amaçladığı şeyler için kullanabilmesine imkân sağlamaktadır. Eğitim örgütleri arasında farklılıklar bulunmakla beraber, büyük çoğunluğu internet ile bağlılık ve hatta bağımlılık kurmuş vaziyettedirler ve çalışmalarını da imkanları doğrultusunda teknolojik araçları ve sistemleri kullanarak yapmaktadırlar (Ünal, Tekdemir ve Yıldızbaşı, 2015). Son zamanlarda örgütsel davranışlarla ilgili yapılan araştırmalarda, dikkat çeken bazı verimsiz davranışlar bulunmaktadır. Bu davranışlardan biri de sanal kaytarma davranışı, yani iş dışında interneti kullanarak işten kaçınma ve verimsizlik yaratma eğilimidir (Arda ve Fidan, 2021).

Bilim ve teknolojinin gelişimi, insanların akıllı telefonlar, tabletler, kişisel bilgisayarlar ve iPad'ler gibi cihazları temel ihtiyaçlarından biri olarak benimsemelerine neden olmuştur ve bu cihazlar, çalışanların zihinlerinin işte çevrimdışı, sosyal medyada ise çevrimiçi olmasına sebep olmuştur. Bilgi çağında internet teknolojileri, insanların kişisel ve profesyonel yaşamlarının ayrılmaz bir parçası haline gelmiş ve büyük faydalar getirmektedir (Ngowella vd, 2022). Bu doğrultuda internetin hayatın farklı alanlarında ortaya çıkması 21. yüzyılın en büyük gelişmesi olarak kabul edilmektedir. İnternet, işyerindeki teknolojik gelişmelerle birlikte bireylerin sanal kaytarma da dahil kabul edilmeyecek türdeki davranışları için yeni fırsatlar yaratmaktadır. İnternet ve akıllı cihazların ortaya çıkması, yaygınlaşması ve kullanılması, örgütler için iletişim hızının artması ve faaliyetlerin daha çeşitli ve renkli hale gelmesi gibi birçok fırsat yaratmaktadır. Öte yandan, çalışanların, interneti kişisel ve çalışma dışı amaçlar için kullanabilmesine de olanak sağlamaktadır. Son zamanlarda örgütler, çalışanların mesai saatleri içinde teknoloji kullanımlarını izlemeye ve yasallaştırmaya

başlamış bulunmaktadır. Sanal kaytarmayla etkili bir şekilde mücadele etmek için, bu tür davranışlara ilişkin daha kapsamlı bir anlayış geliştirmek gerekmektedir (Venkatraman, 2008).

Bilgisayar ve internet teknolojilerinin örgütlerde daha yaygın bir şekilde kullanılması, literatürde bu teknolojilerin örgütler ve çalışanlar üzerinde yarattığı sonuçlar ve sorunlar üzerine yapılan bir dizi araştırmayı tetiklemiştir. İnternet teknolojisi ve kullanımı alanında literatürde yer alan kavramlardan biri de "sanal kaytarma" olarak bilinmektedir. Uluslararası literatürde bu kavram "cyberslacking" (Lavoie ve Pychyl, 2001; Vitak vd., 2011) ve "cyberloafing" (Blanchard ve Henle, 2008) gibi terimlerle ifade edilirken, Türkiye'deki çalışmalarda ise "sanal kaytarma" (Örücü ve Yıldız, 2014; Kaplan ve Öğüt, 2012; Kaplan ve Çetinkaya, 2014) ve "siber aylaklık" (Kalaycı, 2010; Köse vd., 2012; Özkalp vd., 2012) olarak adlandırılmıştır. Bu çalışmada, "sanal kaytarma" ifadesi tercih edilmiştir ve kullanılmaktadır.

Özkalp ve Yıldız (2018) sanal kaytarma kavramını "bilgi ve iletişim teknolojilerinin, çalışanların işten kaçmak veya kendi kişisel amaçları için internet, Facebook ve kişisel e-posta gibi araçları kullanarak geçirdikleri boş zamanları" olarak tanımlarken, Örücü ve Yıldız (2014) ise bu kavramı "iş amaçlı olarak sunulan bilgisayar ve internet sistemlerinin kişisel amaçlar için kullanılması" olarak ifade etmektedirler. Sanal kaytarma, bazı akademisyenler (Robinson ve Bennett, 1995; Lim, 2002) tarafından örgüt içinde kişinin üretken zamanını boşa harcaması ve bu nedenle örgüte zarar vermesi sebebiyle sapkın örgütsel davranışlar kategorisine dahil edilmektedir. Sapkın davranışlar, çalışanlar tarafından kasıtlı olarak gerçekleştirilen, örgütün kurallarına veya toplumun resmi normlarına aykırı olan ve olumsuz sonuçlara yol açabilen davranışları içermektedir (Özkalp vd., 2012). Sapkın davranışlar hem birey hem de örgüt düzeyinde etkiler gösterebilmektedir. Örgütsel açıdan gerçekleştirilen bu davranışlar arasında uzun süreli dinlenme molası alma, işten erken ayrılma ve özellikle bilgisayar kullanırken iş dışı aktivitelerde bulunma, internet gezinme veya başka web sitelerini ziyaret etme gibi davranışlar yer almaktadır, ki bunlar sanal kaytarma olarak adlandırılmaktadır (Özkalp vd., 2012). Bu nedenle, sanal kaytarma, örgütsel açıdan olumsuz bir sapma davranışı olarak tanımlanabilmektedir. Ancak literatürde, bazı araştırmacılar sanal kaytarma

davranışının bireylere yaratıcılık, esneklik ve öğrenme ortamı sunma potansiyeli olduğunu ve bu nedenle tamamen zararlı görülmemesi gerektiğini savunmaktadır (Blanchard ve Henle, 2008; Köse vd., 2012).

Teknoloji konusundaki gelişmeler, insanların ve örgütlerin yaşamında önemli etkilere yol açmaktadır (Lim, 2002; Hills ve Argyle, 2003). Örgütler, küresel rekabet koşullarında başarılı olabilmek için amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek, müşterilere doğru ve hızlı hizmet sunmak için zamanı etkili bir şekilde kullanmak zorundadır (Fındıklı, 2016). Teknolojik gelişmeler, örgütlere daha verimli iş süreçleri, daha hızlı iletişim ve daha etkili veri analizi gibi avantajlar sağlamaktadır (Atila ve Demirbilek, 2021). Teknolojik çeşitliliğin artması, bireylere birçok kolaylık ve fırsat sunması nedeniyle toplumu hızla teknoloji çağına sürüklemektedir. Bu durum, bireyleri sanal ortamlara yönlendirmektedir. Sanal ortamda iletişim ve işlerin yürütülmesi, günlük yaşamda ve çalışma ortamında iş yükünü ve zaman kaybını azaltmaktadır. Ancak, teknoloji kullanımı, bireylere fayda sağlamanın yanı sıra bağımlılığa kadar gidebilecek birçok tehlikeyi de beraberinde getirebilmektedir (Atila ve Demirbilek, 2021). Sanal ağlar, iş yükünü azaltma, iş kolaylığı sağlama ve örgüt içi iletişimi hızlandırma gibi konularda çalışanlar için önemli bir rol oynamaktadır. Ancak, birçok iletişim ağı, site, oyun vb. bağlantının bireyi bağlama gücü yüksek olduğundan, bireylerin teknoloji ve sanal ağları kullanma süresi hızla artmaktadır. Bu durumun, çalışma saatleri içinde bile bireyleri zaman kaybına sürüklediği düşünülmektedir (Arık, 2016).

İnternetin sağladığı imkanlar aracılığıyla kişinin mesai saatleri içindeki zamanını boşa harcaması veya iş yerine kişisel işleriyle meşguliyet içinde olması sanal kaytarma anlamına gelmektedir (Argyle, 2003). Öğretmenlerin sanal kaytarma davranışları, eğitim kurumlarında giderek daha fazla önem kazanan bir konu haline gelmektedir. Bu davranışlar, öğretmenlerin iş yerinde interneti kişisel amaçlar için kullanma, sosyal medya, oyunlar veya diğer çevrimiçi aktivitelerle zaman kaybetme, öğretimsel olmayan işlerle meşgul olma gibi faaliyetlerini içermektedir (Blanchard ve Henle, 2008). Okul yöneticileri, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarıyla ilgili endişeleri anlamak, harekete geçmek, yönetmek ve sorunları çözmek zorundadırlar. Sanal kaytarma aktiviteleri genellikle üretkenlik

karşıtı ve iş dışı sapkın bir davranış olarak kabul edilmektedir Örgütler için, sanal kaytarma boşa geçen bir zaman olarak kabul edilmektedir (Lim ve Teo, 2005).

Eğitim örgütlerde çalışanlar çeşitli tutum ve davranışlar sergileyebilmektedirler. Bunlardan bazıları örgüt iklimi ve verimliliğin iyileştirilmesi için olumlu ve faydalı olabilirken, bazıları da çalışanların ilişkileri ve performansı için olumsuz ve zararlı olabilmektedir (Doorn, 2011). Sanal kaytarma ise, çalışanların iş saatleri içinde, kendi taşınabilir cihazları veya örgütün bilgisayarını kullanarak, sorumluluklarını aksatacak şekilde iş dışı faaliyetlerde bulunmalarını ifade etmektedir.

Okulların ve eğitimin sürekliliğini ve etkililiğini sağlayabilmek için değişen koşullara uyum sağlamalarına katkıda bulunmak, hayati önem taşımaktadır. Okul ortamında değişim sürecinin, eğitim programlarına, yönetim şekline, farklı öğrenci ve öğretmen profillerine göre çeşitli yaklaşımlar içermesi gerekmektedir (Atila ve Demirbilek, 2021). Bu değişikliklere uyum sağlamak için eğitim örgütünün esnek olması ve değişimle karşı karşıya kalındığında örgütsel stratejiler geliştirebilir kapasitede olması gerekmektedir (Rosenblatt, 2004). Pozitif tutum ve davranışlar genellikle prososyaldir ve bağlılık, özdeşleşme, içsellik, dahil olma, canlılık, aidiyet, arkadaşlık, yenilikçilik, yaratıcılık ve benzeri şekillerde gözlemlenebilmektedir. Olumsuz tutum ve davranışlar ise büyük çoğunlukla örgütlere zarar vermektedir ve sabotaj, geri çekilme, devamsızlık, kabalık, dışlama, bencillik, sahtekârlık, zorbalık, saldırganlık, intikam ve benzeri biçimlerde ortaya çıkabilmektedir. Nispeten daha geleneksel ve daha bilinir olan bu davranışların yanı sıra, son zamanlarda işyerlerinde giderek artan bir oranda gözlemlenen davranış türlerinden biri de sanal kaytarmadır (Semerci ve Ergeneli, 2021).

Gelişen teknolojiler ve kaynaklar, ilgili bakanlıkların, okul idaresinin ya da bireylerin gayretiyle okuldaki ve eğitimdeki kalitenin artırılması için sağlansa da teknoloji eğitim harici ve keyfi ya da eğlenme niyetiyle de kullanılabilir (Weaver ve Nilson, 2005). Tabii ki çalışanlardan günlerinin ve bir bakıma mesai saatlerinin tamamını çalıştıkları işe odaklanarak ve vakit ayırarak geçirmelerini beklemek pek gerçekçi durmamaktadır, ki bu insani duyguların daha yoğun yaşandığı ve dikkat eksikliğinin yaygınlaştığı çağımızda pek de gerçekçi bir yaklaşım da olmamaktadır (Doorn, 2011). Daha da önemlisi, internet kullanımı,

eski öğretmen merkezli ve ders kitabı kontrollü öğretim yaklaşımının, daha üretken, öğrenci merkezli, problem çözücü, katılımcı, işbirlikçi ve kişiselleştirilmiş öğrenmeye dönük bir yaklaşıma dönüşmesine yardımcı olmuştur (Chawinga, 2017). Dizüstü bilgisayarlar, tabletler ve akıllı telefonlar eğitimin her kademesinde önemli araçlar haline gelmiştir, çünkü çeşitli avantajlara sahiptirler (Lauricella ve Kay, 2010). Ancak yapılan araştırmalar, özellikle internet kullanımının yaygınlaşmasının sağladığı olanaklarla birlikte dizüstü bilgisayar veya akıllı telefon kullanımının öğretmenlerin dersle ilgili olmayan davranışlar sergilemesine neden olduğunu göstermektedir (Gerow, Galluch ve Thatcher, 2011; Yaşar ve Yurdugül, 2013).

Eğitim paydaşlarının mesai saatleri içinde olması gerekenden daha fazla süre internet kullanması, sosyal medya hesaplarına odaklanması, video izlemesi ya da oyun oynaması olumsuz birtakım davranışları oluşturmaktadır. Sanal kaytarmanın bazı göstergeleri, kişisel mesajlar alıp göndermek, günlük haberleri okumak, sporlar müsabakalarını akıllı cihazlardan takip etmek, çevrimiçi veya çevrimdışı oyun oynamak, internet sayfalarından ya da mobil uygulamalardan alışveriş yapmak, borsayı takip etmek, online bankacılık işlemleri, forumları okumak, blog yazmak, çevrimiçi bahis ya da kumar oynamak, yetişkin sitelerine girmek, müzik dinlemek, video izlemek, sanal topluluklara katılmak, sosyal paylaşım sitelerinde arkadaşlarla iletişim kurmak, işle ilgili olmayan içerikler üretmek ve paylaşmak gibi davranışlardan oluşmaktadır (Yağcı ve Yüceler, 2016).

A. Problem Durumu

Eğitim faaliyetleri, bir ülkenin refah seviyesinin, gelişiminin, değişiminin, geleceğinin sosyo-ekonomik, sosyo-duygusal düzeninin teminatıdır ve bir ülkenin ve toplumun diğer ülkelerin ve toplumlarının önüne geçmesinin ve ne yazık ki geri kalmasının da nedenidir. Bu sebepten dolayı eğitim faaliyetlerinde kalitenin sağlanması ve olumlu davranışlarının sürekliliği elzemdir. Eğitim dünyasındaki, yani okullardaki tüm paydaşlar, eğitime ve öğretime en hazır, en dikkatli, en gayretli şekilde katılım göstermelidir. Sanal kaytarma sergilenmesinin yapıcı veya yıkıcı sonuçlarına etkisini değiştiren bir diğer faktör ise, örgütün faaliyette bulunduğu alan olmaktadır (Ünal ve Tekdemir, 2015). Teknolojinin

kullanımı, günümüzün vazgeçilmez bir gerekliliği haline gelmiştir. Hızla ilerleyen teknoloji, bilgisayarlar ve mobil cihazların kullanımıyla doğru orantılı olarak internetin kullanımını ve etkilerini artırmıştır. İnternet, artık iş yaşamı ve kişisel hayatın ayrılmaz bir parçasıdır ve sunmuş olduğu fırsatlar giderek artmaktadır.

Ülkemizdeki çalışma ortamlarında bilgisayar kullanımı ve internet erişimi oranları son 12 yılda %85'in üzerindedir (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2018). 2010 yılından bu yana, iş yerlerinde bilgisayar kullanımı ve internet erişimi %90'ların üzerindedir ve oldukça yüksektir. 2018 yılında, bilgisayar kullanan çalışma ortamlarının oranı %97 iken, internet erişimi olanların oranı ise %95,3'tür (TÜİK, 2018). Bu nedenle, eğitim ortamlarının da diğer iş yerleri gibi teknolojinin sunmuş olduğu bu fırsatlardan büyük ölçüde faydalanılmaktadır. Türkiye'de internet kullanımına dair TÜİK (2018) verileri incelendiğinde, bireylerin en yaygın olarak %84,1 oranında sosyal medya, %78,1 oranında video izleme, %69,5 oranında internet üzerinden telefon görüşmesi yapma, %68,8 oranında sağlıkla ilgili bilgi arama ve %67,8 oranında mal ve hizmetler hakkında bilgi arama amaçlarıyla interneti kullandıkları görülmektedir (Sarıca, 2019).

Ülkemizde verilmekte olan eğitimin kalitesi, niteliği ve yeterliliği konusunda istenilen seviyede olunmadığına dair tartışmalar devamlı gündeme gelmektedir. Çünkü eğitim kurumları, bireylerin topluma uyum sağlamaları, özel yeteneklerini geliştirmeleri, bilgi ve beceri kazanmaları için özel olarak oluşturulmaktadır. Bu beklentilerin gerçekleştirilmesi ise iyi bir yönetim anlayışına bağlı olmaktadır. Okulların amaçlarına ulaşabilmesi için öğretmenlerin kendilerine verilen görevleri eksiksiz yerine getirmesi ve yönetsel davranışları sergilemeleri beklenmektedir. Bu görevler, mevzuatta belirtildiği gibi yapılan çalışmalarla da ortaya konulmaktadır (Sarpkaya, 2014). Ancak teknolojiadaki ilerlemeler, öğretmenlerin davranışlarını etkileyebilecek ve sorumluluklarına odaklanmalarını engelleyebilecek sanal kaytarma gibi kavramların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bilgisayar, telefon ve internetin yönetsel ve öğretimsel süreçlerde kullanılması, kolaylıklar sağlamasının yanı sıra bazı olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir (Oberst vd., 2017). İnternet kullanımının yaygınlaşması ve teknolojilerin çeşitlenmesi, bireyler ve organizasyonlar için pek çok fayda sunmaktadır. Bununla birlikte, amaçsız

kullanımlar bazı olumsuz etkilere yol açabilir. Bir araştırmaya göre, 2010 yılında bir ay içinde 57 milyon işçinin, günde sadece 15 dakikalarını ayırarak ve işyerlerindeki bilgisayarları kullanarak sosyal medya platformlarını ziyaret ettiği tespit edilmiştir (Needleman, 2010).

Kuşkusuz bilgi ve iletişim teknolojileri, modern yaşamın ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir (Dereli ve Şahin İzmirli, 2022). Özellikle akıllı telefonlar, mobil internet ve mobil uygulamalar yardımıyla iletişimin yanı sıra eğlence, boş zaman aktivitesi fırsatları ve sosyalleşme gibi olanaklar sunmaktadır (Haug vd., 2015; Kumcagiz ve Gündüz, 2016; Salehan ve Negahban, 2013). Akıllı telefonların sağladığı bu imkânlar, modern dünyada birçok kişinin akıllı telefonlarını aşırı kullanmasına neden olmaktadır (Wolniewicz vd, 2018). Son yirmi yılda, özellikle de eğitim alanında insan kaynakları ve bireylerin davranışları ve alışkanlıkları üzerinde araştırmalar yürüten uzmanlar, çalışanların görevlerinden sapmalarına neden olan sanal kaytarma davranışları üzerine yoğun bir şekilde araştırma yapmaktadırlar (Yusof vd., 2019). Bu çalışmada, ortaokul öğretmenlerin sanal kaytarma davranışları ele alınmaktadır. Sanal kaytarma, örgütün veya kişisel internetin kullanılarak mesai saatleri içinde gerçekleştirilen eylemleri ifade etmektedir. Bu eylemler arasında e-posta kontrolü, bankacılık işlemleri, ticari işlemler, sosyal medya sitelerinde vakit geçirme, internet üzerinde gezinme, oyun sitelerine giriş yapma, müzik dinleme, film veya dizi izleme, video indirme, online dergi ve gazete okuma gibi faaliyetler bulunmaktadır (Arık, 2016).

Öğretmenler, çalışmalarını sırasında bu imkanları kişisel amaçlar için kullanabilmektedirler. Günümüzde, iş yerinde interneti kişisel amaçlar doğrultusunda kullanmayan bir çalışan bulmak neredeyse imkansızdır. Ancak, bu davranışın görevlerin yerine getirilmesini olumsuz etkileyip etkilemediğine dikkat etmek önemlidir (Yücebalkan, 2019). İnternet, bilgiye erişim sağlamanın yanı sıra hayatı kolaylaştırmak ve zaman geçirmek için bir eğlence kaynağı olarak kullanılmaktadır. Sanal kaytarma kavramı, öncelikle profesyonel yaşamla ilişkili olarak ortaya çıkmıştır. İşyerinde sanal kaytarma, kurumsal internet erişimini kişisel amaçlar için vakit geçirmek amacıyla kullanmayı ifade etmektedir (Lim, 2002). Sanal kaytarma davranışları, günümüzün teknoloji odaklı çalışma ortamlarında yaygın olarak görülen bir sorun olmaktadır (Anandaraajan,

Simmers ve D'Ovidio, 2011). Çalışanların iş yerindeki zamanlarını etkisiz ve verimsiz bir şekilde zaman harcamalarını ifade eden bu davranışlar, hem bireysel çalışma verimliliğini olumsuz yönde etkilemekte hem de organizasyonel başarıyı engelleyebilmektedir. Bu davranışlar, çalışanların işe odaklanmasını engellemekte, motivasyon düşüklüğüne yol açmakta, işyerindeki birliği, beraberliği ve iletişimi olumsuz etkilemektedir (Spector ve Fox, 2002).

Öğretmenlerin sanal kaytarma davranışları, eğitim sistemlerinde önemli bir problem durumu olarak ortaya çıkmaktadır. Birçok araştırma, bu davranışların eğitim ortamında çeşitli sorunlara yol açabileceğini göstermektedir. Öğretmenlerin mesai saatleri içinde sosyal medya kullanmalarının, dikkatlerini dağıtarak öğrenciler ile etkileşimlerini de azaltabilmektedir. Bu durum, öğretmenlerin öğrencilere yeterli ilgi ve katılım gösterememesine ve ders kalitesinin düşmesine neden olabilmektedir (Wolniewicz vd, 2018). Ayrıca, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışları, iş performansını da olumsuz etkileyebilmektedir (Arslan ve Demir, 2016). Sanal kaytarma davranışları, eğitim sürecinde ciddi bir problem olarak ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerin teknolojik cihazları ders saatlerinde kişisel amaçları doğrultusunda kullanmaları, öğrenciler üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir (Aydın ve Horzum, 2015). Araştırmalar, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarının, bazı öğrencilerin dikkatini dağıtarak öğrenme ortamını olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir. Sanal kaytarma davranışları aynı zamanda öğretmenlerin öğrencilere yeterli ilgi ve rehberlik sağlamamasına neden olabilmekte, bu da etkileşimi azaltarak öğrenme sürecini olumsuz etkileyebilmektedir (Van den Broeck ve Ferris, 2016). Öğretmenlerin çalışma sürelerini kesintiye uğratmaktadır (Nwakaego ve Angela, 2018). Öğretmenlerin ve öğrencilerin dikkatleri dağıtmaktadır (Hembrooke ve Gay, 2013). Öğretmenlerin ve öğrencilerin odaklanma becerilerini olumsuz yönde etkilemektedir (Alhami, 2018). Sanal kaytarma derinlemesine öğrenmeyi engellemektedir (Heflin vd., 2017). Öğretmenlerin sanal kaytarma davranışları, öğrencilerin akademik performanslarını da olumsuz yönde etkilemektedir (Uitlugt ve Fenn, 2017; Wu vd., 2018). Bununla birlikte, sanal kaytarma davranışlarının sadece öğrenciler üzerinde değil, öğretmenin de eğitim kalitesi üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Sanal kaytarma davranışları aynı zamanda öğretmenlerin etkileşimli öğretim araçlarını etkin bir şekilde kullanma motivasyonunu

azaltabilir, bu da öğrenme materyallerinin etkili bir şekilde sunulmasını engelleyebilmektedir (Garrison ve Cleveland-Innes, 2005).

Öğretmenlerin sanal kaytarma davranışları, öğrencilerin öğrenme deneyimini olumsuz etkileyerek eğitimdeki etkileşimi azaltabilmektedir (Junco ve Cotten, 2012). Ayrıca, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışları öğrencilere doğru zamanda geri bildirim sağlamamalarına ve iletişim eksikliğine yol açabilmektedir (Aydın ve Horzum, 2015). Bu durum, öğrencilerin öğrenme sürecinde aktif katılımını azaltarak pasif bir öğrenme ortamı oluşturabilmektedir. Her türlü sanal kaytarma davranışı, ulaşılmak istenen noktalara giden yollara set çekmekte ve çalışmalarını etkisizleştirmektedir (Arslan ve Demir, 2016).

Geçmiş yıllarda çalışanlar uzun süre telefonla konuşur, sigara içmek için sık sık dışarı çıkar, çay kahve molaları verir, bu molaları olabildiğince uzatır ve mesai arkadaşlarıyla sohbet etmek için yanlarına gitmekteydi. Muhtemelen bu davranışların bir kısmı hala bir yerlerde sergilenmektedir ancak sanal kaytarma, tabiri caizse bu eski kuşak kaynatma ve kaytarma hareketlerinin çoğunun yerini almış bulunmaktadır. Sanal kaytarma ile eski nesil istenmeyen davranışlar arasındaki en temel fark, bir çalışanın aslında işle ilgili olmayan faaliyetler için zaman harcadığı halde sanki masasında çalışıyormuş gibi görünmesidir. Eğitimde sanal kaytarma davranışlarının önlenmesi ve eğitim kalitesinin artırılması için öğretmenlere yönelik eğitim ve farkındalık programlarının düzenlenmesi büyük önem taşımaktadır (Dereli ve Şahin- İzmirli, 2022).

1. Problem Cümlesi

İstanbul ilinin farklı ilçelerinde görev yapmakta olan ortaokul yöneticilerinin, okullarında görev yapan ortaokul öğretmenlerinin sanal kaytarma davranışlarına ilişkin görüşleri nelerdir?

2. Alt Problemler

Cevaplara ulaşabilmek adına aşağıda yer alan sorular da dahil olmak birçok farklı ve en gerçekçi cevapların elde edilmesini amaçlayan sorular üzerinden hareket edilecektir;

A Grubu Sorular (Sanal Kaytarmaya Sebep Olabilecek Faktörler)

- 1.Öğretmenlerin sanal kaytarması sizce ne anlama gelmektedir?

- 2.Öğretmenlerin en sık gözlenen sanal kaytarma davranışları nelerdir?
- 3.Öğretmenler ders saatlerinde/ders dışında teknolojik aletleri daha çok hangi amaçla ve ne sıklıkla kullanmaktadır?
- 4.Okul yöneticilerinin görüşlerine göre sanal kaytarma davranışlarında öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre farklılık gözlemlenmekte midir?
- 5.Okul yöneticilerinin görüşlerine göre sanal kaytarma davranışlarında cinsiyete göre farklılık gözlemlenmekte midir? Kadın öğretmenlerde mi yoksa erkek öğretmenlerde mi daha sık görülmektedir?
- 6.Okul yöneticilerinin görüşlerine göre sanal kaytarma davranışlarında öğretmenlerin branşlarına göre farklılık gözlemlenmekte midir?
- 7.Okul yöneticilerinin görüşlerine göre sanal kaytarma davranışlarında öğretmenlerin yaşlarına göre farklılık gözlemlenmekte midir?

B Grubu Sorular (Sanal Kaytarmanın Olumlu veya Olumsuz Etkileyebileceği Faktörler)

- 8.Sizce sanal kaytarma davranışları öğretmenlerin performansını etkilemekte midir? Etkiliyorsa ne yönde/nasıl etkilemektedir?
- 9.Sizce aşırıya kaçmayan sanal kaytarma davranışları, öğretmenlerin motivasyonunu olumlu etkilemekte midir? Ya da nasıl etkilemektedir?
- 10.Sanal kaytarma davranışında bulunan öğretmenlerin zaman yönetimi becerileri sizce nasıldır/ne düzeydedir?
- 11.Sanal kaytarmanın kurum içinde ne tür sorunlara neden olduğunu/olabileceğini düşünmektesiniz veya değerlendirmektesiniz? Sanal kaytarmanın bir disiplin sorunu olarak görülmeli midir?

- 12.Sanal kaytarmanın örgüt içi iletişimle ilgili sorunlara neden olduğunu/olabileceğini düşünmekte/değerlendirmekte misiniz?
- 13.Sanal kaytarma davranışlarının kişilere/kuruma zarar verdiğini düşünmekte/değerlendirmekte misiniz?

C Grubu Sorular (Sanal Kaytarmanın Çözümüne Yönelik Yapılabilecekler)

- 14.Sanal kaytarma davranışlarının azaltılması veya zamanın daha verimli kullanılması için neler yapılabilir?
- 15.Sanal kaytarma davranışlarını önleyebilmek için siz neler yapıyorsunuz? (Zaman yönetimi, teknoloji kullanımı gibi konularda hizmet içi eğitimler, farkındalık oluşturan seminerler, vb.)

B. Araştırmanın Önemi

Günümüzde, bilgi çağı bireylerinden oluşan bir toplumun varlığı öngörülmektedir. Bilgi toplumu veya dördüncü sanayi devrimi kavramları, eğitime daha büyük bir önem verilmesi gerektiğini vurgular. Toplumsal gelişim için en kritik araçlardan biri eğitimidir. Dünya genelinde insan odaklı sorunlar tartışılırken, eğitim her zaman gündemin en önde gelen maddelerinden biri olmuştur (Okutan, 2003).

Eğitim faaliyetlerinde kalitenin pekiştirilmesi ve olumlu davranışların sürekliliği esastır. Eğitim dünyasında ve tabii ki ortaokullarda da tüm bireyler en hazır, en dikkatli ve en özenli şekilde eğitim ve öğretime katılım sağlamaları gereklilik arz etmektedir (Akça, 2022). Sanal kaytarma üzerine daha önce birçok çalışma yapılmış ancak ortaokul düzeyinde eğitim ve öğrenim görmekte olan gençlere yolculuklarında kılavuzluk eden öğretmenlerin sanal kaytarma davranışları doğrudan çok fazla ele alınmamıştır. Bu tez çalışmasının, eğitim alanındaki olası diğer yeni çalışmalara, araştırmalara özgün bir destek temininde bulunacağı ve araştırma yapacak eğitim paydaşlarına taze düşüncelere sahip olmaları yönünde, olanaklar sağlayacağı umulmaktadır. Sanal kaytarma davranışlarına yönelik yapılan araştırmalar, eğitim alanında oldukça önemli bir role sahiptirler. Bu araştırmalar, sanal kaytarma davranışlarının öğrenci başarısı,

öğrenme süreci ve eğitim kalitesi üzerindeki etkilerini anlamamıza yardımcı olmaktadır (Keser, Kavuk ve Numanoglu, 2016).

Anlı ve arkadaşlarının (2014) çalışması, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarının öğrenci dikkatini dağıtarak öğrenme ortamını olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, Doorn (2011) tarafından yapılan bir araştırma ise öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarının öğretmenler ile öğrenciler arasında iletişimsizlik gibi sorunlara yol açabileceğini göstermektedir. Bu tür araştırmalar, eğitimcilerin sanal kaytarma davranışlarının farkında olmalarını ve bu davranışları önlemek için stratejiler geliştirmelerini sağlamaktadır (Junco ve Cotten, 2012). Bu nedenle, sanal kaytarma davranışlarını inceleyen araştırmalar, eğitim alanında kaliteyi artırmak ve etkili öğrenme ortamları oluşturmak için önemli bir kaynak teşkil etmektedir. Eğitim örgütlerindeki büyük küçük herkesin birbiri üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Doğru davranışların sergilenmesi, sağlıklı, başarılı, etkili, şeffaf, faydalı ve nitelikli bir ortamı oluşturmaktadır.

Öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarını inceleyen araştırmalar, eğitim sistemi içindeki önemli bir sorunu ele almaktadır (Gürtürk ve Kaya, 2021). Bu araştırmalar, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarının eğitim süreci, öğrenci başarısı ve öğretmen-öğrenci etkileşimi üzerindeki etkilerini anlamamıza yardımcı olmaktadır. Baturay ve Toker (2015) tarafından yapılan bir çalışma, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarının öğrenciler üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceğini ve öğrenme ortamının etkinliğini azaltabileceğini göstermektedir. Garrison ve Cleveland-Innes (2005) ise sanal kaytarma davranışlarının öğrencilerin akademik başarıları üzerindeki etkilerini araştırmış ve bu davranışların öğrencilerin başarı düzeylerini olumsuz etkileyebileceğini ortaya koymaktadır. Bu tür araştırmalar, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarının farkında olmalarını ve bu davranışları azaltmak için önlemler almalarını teşvik etmektedir. Eğitim sisteminin kalitesini artırmak ve etkili öğrenme ortamları oluşturmak amacıyla bu alanda yapılan araştırmalar önemli bir rol oynamaktadır (Fraenkel, Wallen, ve Hyun 2012).

C. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, ülkenin kalabalık ve teknolojik açıdan en çok erişim olanağına sahip şehri olan İstanbul'da yer alan farklı ilçelerdeki okullarda

mesleklerini icra eden okul idarecilerinin, görev yaptıkları okullardaki öğretmenlerin sanal kaytarma davranışları hakkındaki değerlendirmeleri ışığında birtakım sorulara cevap aramaktır. Öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarını inceleyen bu araştırmanın bir diğer önemli amacı ise sanal kaytarma davranışlarının doğasını, yaygınlığını, etkilerini ve bu davranışlarla mücadele yöntemlerini anlamak ve eğitim sistemindeki etkilerini değerlendirmektir. Bu tür bir araştırma, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarına neden olan faktörleri ve bu davranışları etkileyen değişkenleri belirlemeyi amaçlamaktadır (Baturay ve Toker, 2015). Ayrıca, bu araştırma, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarının öğrenci başarısı üzerindeki etkilerini ve ders kalitesine olan etkilerini inceleyerek eğitim sisteminin kalitesini artırmak için çözüm önerileri sunmayı da hedeflemektedir (Spector ve Fox, 2002). Araştırma, eğitim yöneticilerine, öğretmenlere ve diğer paydaşlara, sanal kaytarma davranışlarıyla mücadele etmek ve etkili bir öğrenme ortamı sağlamak için stratejiler geliştirmeleri noktasında rehberlik etmeyi amaçlamaktadır.

D. Kuramsal Çerçeve

Kuramsal çerçeve, bir konuyla ilgili kuramların, ilgili kavramların ve deneysel araştırmaların sentezlenerek yeni bir kuramın gelişim sürecine temel oluşturması anlamında kullanılmaktadır (Rocco ve Plakhotnik, 2009). Kuramsal çerçeve, genelde, araştırma sürecinde yapılan araştırmanın çıkış noktasını oluşturan kuram ya da kuramlar olarak tanımlanır. Yapılan araştırmanın kuramsal altyapısını oluştururken, çalışmanın hangi kuram veya kuramlardan etkilendiği ve temel alınan bu kuramlarla çalışmanın ilişkisinin nasıl kurulduğu, araştırmanın temelini oluşturan bölüm olarak kabul edilmektedir (Aparicio vd., 2016).

Çerçeve, genellikle çalışma yürüttüğümüz konuların ve işlerin niteliklerini aktarır, bu sebeple çoğunlukla çalışmaya hastır. Kendi çalışmamızın çerçevesini meydana getirebilmek adına hali hazırdaki literatürün, yürütülen farklı biçimlerin, teorilerin ve öteki çalışmaların net ve doğru bir biçimde anlaşıldığından ve zihnen benimsendiğinden emin olmak gerekmektedir. Teoriyi belirlerken, sürdürülebilirlik düzeyi ve çalışmaya yönelik faydaları göz önünde bulundurulmalı ve yapılmakta olan araştırmanın biçime ne derece yeterli olduğu da dikkat merkezine alınmalıdır (Köse, Oral ve Türesin, 2012).

Blanchard ve Henle (2008) tarafından tanımlanan sanal kaytarma, iş saatleri içinde kişilerin işle ilgisi olmayan aktiviteler için interneti kullanma eğilimini ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu davranış, iş saatlerinde e-posta gönderme ve alma, spor, haber, finans ve yetişkin içerikli siteleri ziyaret etme, mesajlaşma uygulamaları, sosyal medya platformları ve sanal topluluklarda sohbet etme, online alışveriş ve amaçsız internet gezintisi gibi, işle doğrudan ilgisi olmayan teknoloji kullanımlarını içermektedir (Chen ve diğerleri, 2014). Çalışanların işyerinde öncelikli görevlerine odaklanmak yerine kişisel amaçlar için interneti kullanmaları, iş verimliliğini azaltmakta ve problemleri internet kullanımına yol açmaktadır (Garret ve Danziger, 2008). Bu tür durumlar, organizasyonun etkinliği ve verimliliği üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır. Sanal kaytarma davranışı, bazı araştırmalarda kişinin üretken zamanını boşa harcadığı ve bu nedenle örgüte zarar verdiği şeklinde sapkın örgütsel bir davranış olarak ele alınırken, diğer çalışmalarda ise bu davranışın bireye yenilikçilik, esneklik ve öğrenme fırsatları sunabileceği için tamamen zararlı kabul edilemeyeceği vurgulanmaktadır (Blanchard ve Henle, 2008).

Sanal kaytarma faaliyetlerinin işyerlerinde yaygınlaşması, çalışanların üretkenliğini azaltması ve örgütlerin maliyetlerini artırması nedeniyle, araştırmacıların sanal kaytarma olgusunu etkileyen faktörlere yönelik ilgilerini artırmaktadır (Lieberman ve diğerleri, 2011). Bunun yanı sıra, örgütsel müdahale programları ve politikalarının oluşturulması ve uygulanması açısından sanal kaytarma faaliyetlerine yol açan faktörlerin araştırılması büyük bir öneme sahiptir (Lim ve Teo, 2005).

Sanal kaytarma etkinliği, önceden sadece iş dışı görevler için kullanılan bir terim olarak tanımlanırken, günümüzde bu alan oldukça çeşitlenmiştir. Personelin davranışları arasında, gereksiz e-posta kontrolü, sosyal medya araçlarının kişisel amaçlarla kullanımı, çeşitli eğlence videolarının izlenmesi, iş tanımı dışında bulunan web sitelerinde gezinme ve hatta iş yeri içinde oyun oynamak gibi çeşitli farklı aktiviteler bulunmaktadır. Bu durum, çalışanların iş saatleri içinde iş dışı faaliyetlere yönelmelerine ve iş verimliliğini olumsuz etkilemesine neden olabilmektedir. Bu durum, çalışanların iş saatlerini etkin bir şekilde kullanmamalarına ve sonucunda örgütün değerlerine aykırı bir davranış sergilemelerine neden olmaktadır (Lim, 2002). Sanal kaytarma kavramı, yalnızca

internet kullanılarak gerçekleştirilen yasadışı aktiviteleri içermektedir. Kumar oynamak, cinsel öğeler içeren web sitelerine erişim sağlamak veya sanal zorbalık gibi hoş karşılanması mümkün olmayan davranışlar da sanal kaytarma olarak kabul edilmektedir (Piotrowski, 2012). Tüm bu ifadelerden hareketle, sanal kaytarma, yapılan işle hiçbir ilgisi olmayan ve mesai saatleri içinde bilinçli bir şekilde gerçekleştirilen kişisel bir eylem olarak tanımlanmaktadır (Ünal ve Tekdemir, 2015).

Örgütlerde sanal kaytarma davranışlarına neden olan çok sayıda faktör bulunmaktadır. Örucü ve Yıldız (2014), Kaplan ve Öğüt (2012), Henle ve Blanchard (2008) ve Lim (2002) gibi araştırmacılar, paydaşların dış denetim içerisinde bulunması, örgüte ait normlar veya örgüte ait kurallar gibi konuların, sergilenen sanal kaytarma davranışları üzerinde ziyadesiyle etkili olduğunu belirtmektedir. Ayrıca, Aydemir vd. (2016) tarafından yapılan bir çalışmada, sanal kaytarma davranışının örgüt içindeki hak eşitsizliği, iş görenlerin işletme kurallarından memnuniyetsizliği, çalışanlar arasındaki anlaşmazlık ve görev belirsizliği gibi faktörlerden kaynaklandığı ortaya konmaktadır. Kerse vd. (2016) ise örgütteki bir paydaşın iş yerinde gereğinden fazla serbest çalışma imkanına sahip olmasının veya iletişim eksikliği gibi durumların sanal kaytarma davranışlarını tetiklediğini belirtmektedir.

E. Varsayımlar

Bu tez çalışması için yapılan ilgili araştırma için kullanılan, faydalanılan ve dikkate alınan tüm çalışmaların ve kaynak araştırmaların hakikati aksettirdiği, MS Word üzerinde hazırlanmış bir yarı yapılandırılmış görüşme formundaki sorulara doğru, bilinçli ya da bilinçsiz şekilde manipülasyon niyeti olamadan en içten ve gerçekçi şekilde yanıtlar verdikleri farz edilmektedir.

F. Sınırlılıklar

Bu çalışmada okul idarecilerinin görüşleri toplanacaktır ve sözlü yanıtların alındığı birtakım soruların sorulduğu yarı yapılandırılmış görüşme formu veri toplama aracı olarak kullanılacaktır. Araştırmanın örneklem grubu 2022-2023 eğitim ve öğretim yılı ile sınırlıdır. Bu çalışma, İstanbul ili sınırları

içinde yer alan Sultangazi, Ataşehir, Beylikdüzü ve Bağcılar ilçelerinde yer alan okullarda mesleklerini yürüten okul idarecileri ile sınırlı olacak şekilde yürütülecektir.

Araştırmaların sınırlılıkları arasında, öncelikle örneklemin dar olması ve verilere erişim konusunda yaşanan zorluklar sayılabilir (Firth, 2018). Kolaylıkla bulunabileni örnekleme yöntemi, araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyen ve yakın çevrede bulunan, ulaşılması kolay bireylerin seçilmesiyle gerçekleştirilen bir örnekleme yöntemidir (Erkuş, 2011). Öğretmenlerin sanal kaytarma davranışları ile ilgili veri toplamak, bazı etik ve gizlilik sorunlarına yol açabilmektedir (Jones, 2017). Bu nedenle, bazı araştırmalarda okul yöneticilerinin gerçek düşüncelerini ve şahit oldukları davranışları ifade etmeleri konusunda çekinceleri olabilmektedir (Doolittle, 2017). Bunun yanı sıra, okul yöneticilerinin bu konuya ilişkin görüşleri, bireysel deneyimlere, algılara ve önyargılara dayanabilmektedir (Örücü, 2014). Bu durum, araştırmacıların sonuçları genelleme yapar şekilde ele alma ya da almamaları konusunda dikkatli olmalarını gerektirebilmektedir (Clark, 2020). Ayrıca, araştırmaların çoğu belirli bir bölge veya ülkeye odaklanmış olabildiği için bu durum da sonuçların genel geçerliliğini sınırlayabilmektedir. Bu sınırlılıklara rağmen, mevcut çalışmalar, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarına ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerini anlama konusunda değerli bir kaynak sağlamaktadır;

- Bu araştırma çalışması İstanbul ili içinde yer alan farklı yakalarda, ilçelerde ve mahallelerde konumlandırılmış ortaokullarda müdür ve müdür yardımcısı olarak görevlerini yürütmekte olan okul yöneticilerinin, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışları hakkındaki görüşlerini kapsamaktadır.
- Öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarını çeşitliliğini ve düzeylerini ortaya koymak için yapılan bu çalışma, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin görev yaptıkları okullarda gözlemledikleri durumlar ile sınırlanmaktadır.

G. Tanımlar

- Okul: Eğitim sisteminin amaç ve ilkeleri doğrultusunda öğrencilere bilgi, beceri ve davranışların kazandırıldığı, eğitim hizmetinin üretilip sunulduğu yerdir (Balcı, 2005).
- Okul Yöneticileri: Öğretmenlere, öğrencilere, velilere ve çevreye eğitim ve öğretimde liderlik yapan, verimliliğin artırılmasına, ekip ruhunun oluşturulmasına, okulun çevreyle bütünleşmesine ve kurum kültürünün geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapar, okulu hizmete hazır durumda bulundurmak için görev yapan kişi ya da kişilerdir. Bilimsel ve teknolojik gelişmeler, verimlilik ve saydamlık ilkeleri doğrultusunda okulu sürekli yenilemekte, geliştirmekte, zamanı ve tüm imkanları okulun amaçlarını gerçekleştirmek için kullanmaktadır (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, 2013).
- Müdür: Türk milli eğitiminin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak Anayasa, kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, genelge ve diğer ilgili mevzuat hükümleri doğrultusunda okulun amaçlarını gerçekleştirmek üzere tüm kaynakların etkili ve verimli kullanımından, ekip ruhu anlayışıyla yönetiminden ve temsilinden birinci derecede sorumlu eğitim ve öğretim lideridir (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği Madde 78, 2013).
- Eğitim: Çocukların ve gençlerin toplumda yerlerini alabilmeleri için gerekli bilgi, beceri ve anlayışları elde etmelerine yardımcı olma ve kişiliklerini geliştirmelerine yönelik olarak okul içinde veya dışında doğrudan veya dolaylı olarak yapılan bir terbiye sürecidir. Öğretim ise belirli bir amaca yönelik olarak gereken bilgileri aktarma işidir.
- Eğitim Ortamı: Eğitim kurumu ile kuruma bağlı eklentiler ile ders işlenen ortamlarıdır (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, 2013).
- Öğrenci: Eğitim kurumlarında örgün eğitim görenler ile mesleki eğitim merkezlerinde kalfalık ve ustalık eğitimi görenlerdir (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, 2013).

- Bakanlık: Türkiye Cumhuriyeti Millî Eğitim Bakanlığını tanımlamaktadır.
- Müdür Başyardımcısı: Eğitim ve öğretim, yönetim, rehberlik ve denetim işlerinin planlı, düzenli ve amacına uygun olarak yürütülmesinden müdüre karşı sorumlu kişidir (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği Madde 79, 2013).
- Müdür Yardımcısı; Eğitim, öğretim ve yönetim işlerinin planlı, düzenli ve amacına uygun olarak yürütülmesinden müdüre ve müdür başyardımcısına karşı sorumlu kişidir (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği Madde 80, 2013).

II. SANAL KAYTARMA

A. Sanal Kaytarma

Kişilerin günlük yaşamlarının bu denli içine giren internetin örgütler için de büyük bir öneme sahip olduğu kabul edilmektedir. Bilgi toplumu olarak adlandırılan rekabetçi bir ortamda, teknoloji örgütlerin hedeflerine ulaşmada etkin bir rol oynamaktadır (Kaplan ve Çetinkaya, 2014). Bilgiye hızlı bir şekilde erişimi sağlayan internet, başta kamu kurum ve kuruluşları dahil tüm örgüt çalışanlarını etkilemektedir (Köyüstü, 2018). İş yaşamına internetin girişiyle birlikte iş saatlerinde internetin kişisel kullanımı da artmıştır. Çalışanların görevlerini yerine getirmek yerine interneti kişisel amaçlar için kullanma eğiliminin yaygınlaşması, Lim (2002) tarafından "cyberloafing" (siber aylaklık) teriminin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Türkiye'deki eğitim alanındaki çalışmalarda ise Kalaycı (2010) tarafından siber aylaklık kavramının ilk kez tanımlandığı görülmektedir. 2012 yılında Özkalp, Aydın ve Tekeli, "cyberloafing" terimini "sanal kaytarma" olarak çevirmişlerdir. Sanal kaytarma kavramı, diğer bazı araştırmacılar tarafından da kabul edilip kullanılmıştır ve halen de bu kavram kullanılmaya devam edilmektedir (İnce ve Gül, 2011; Kaplan ve Çetinkaya, 2014; Kaplan ve Öğüt, 2012; Keklik, Kılıç, Yıldız ve Yıldız, 2015; Köse, Oral ve Türesin, 2012; Kurt, 2011; Örucü ve Yıldız, 2014; Ünal ve Tekdemir, 2015; Yıldız ve Durak, 2019). Literatüre göz atıldığında, Türkçe yapılan çalışmalarda örgütlerde internetin kişisel amaçlar için kullanımı yerine "sanal kaytarma", "sanal sapkınlık", "sanal aylaklık", "siber aylaklık", "siber sapkınlık", "siber kaytarma" gibi ifadelerin kullanıldığı görülmektedir (Örucü ve Yıldız, 2014). Bilgisayar ve telefon başta olmak üzere teknolojik cihazların kullanımı, internetin ve akıllı telefonların yaygınlaşmasıyla birlikte işletmelerde önemli değişikliklere yol açmaktadır. Bu değişimin örgütlere buluşturduğu sanal dünyanın önemi ve benzersiz bir ortam sağladığı açık şekilde görülmektedir. Özellikle yeni bilgilerin oluşturulması sürecinde bu sanal dünya, örgüt için önemli bir varlık haline gelmektedir. Ancak, bu sanal dünya iyi yönetilmezse,

olumsuz olaylara yol açabilmekte ve sorunlarla karşılaşma olasılığı da artmaktadır (Tan ve Demir, 2018). Problemlili internet kullanımı, kişisel internet kullanımı, işle ilgisi olmayan internet kullanımı ve sanal kaytarma gibi terimler, internetin örgütler için giderek daha önemli bir araç haline gelmesiyle birlikte eğitim alanyazınında da yer bulmaya başlamıştır. Ancak, bu terimler genellikle geniş bir perspektifte tanımlanmaktadır ve sınırlarının daha kesin bir şekilde çizilmesi de zor olmaktadır (Kim ve Byrne, 2011). Günümüzde çoğunlukla çalışma yaşamı bağlamında ele alınan sanal kaytarma kavramı eğitim-öğretim ortamlarında önemli bir sorun haline gelmeye başlamıştır. Bunların kullanım politikaları belirlenmedikçe sanal kaytarma faaliyetleri kontrol edilemez hale gelmekte ve bu durum sanal kaytarmanın eğitim ortamında incelenmesini zorunlu kılmaktadır. Okullarda neden olduğu motivasyon ve yol açtığı önemli verimlilik kayıpları, ekonomik kayıplar ve öğretimin niteliğine olumsuz etkileri ve bu alanda yapılan araştırmaların sınırlılığını göz önünde bulundurduğumuzda üzerinde dikkatle durulması gereken bir konu olduğu düşünülmektedir (Katier, 2019).

Kaytarma konseptinden, bilimsel açıdan ilk kez F. W. Taylor'ın 1911'de piyasaya sürdüğü "Bilimsel Yönetimin İlkeleri" isimli kitapta bahsedilmiştir. Bu kitabında yazar, örgüt içindeki kaytarma davranışlarının iki sebepten ötürü kaynaklandığını söylemiştir. İlk olarak, kişilerin kaytarma yapması ve rehavet içinde hareket etmesi olarak aktarırken, ikinci durumda ise kaytarmayı, daha alengirli ve düzenli yani süreklilik arz eden düşüncelerin hasılı olarak betimlemiştir (Taylor, 1911). Sanal kaytarma kavramı, Türk alan yazınında ilk kez Özkalp, Aydın ve Tekeli (2012) tarafından; uluslararası alanda ise Robinson ve Bennett'in (1995) yaptığı sınıflandırma temel alınarak, Lim (2002) tarafından kullanılmıştır (Keklik, Kılıç, Yıldız ve Yıldız, 2015). Sanal kaytarmanın Türkiye'deki eğitim alanını kapsayan literatürdeki ilk tanımı Kalaycı (2010) tarafından yapılmıştır. Kalaycı'ya göre, sanal kaytarma, öğretmenlerin veya öğrencilerin derslerde akademik olmayan amaçlarla teknolojiyi kullanma eğilimleri ve/veya davranışlarıdır. Sanal kaytarma, bir öğretmenin veya öğrencinin bir bilgisayar üzerinden bir şeyler öğretmesi veya öğrenmesi yerine interneti spor haberlerini okumak, oyun oynamak, e-postalarını kontrol etmek

veya sosyal medya hesaplarında gezinmek için kullanması olarak tanımlanmaktadır (Sarica, 2019).

Sanal kaytarma konusu, ulusal literatürde 2010'lu yıllardan sonra daha fazla ilgi görmeye başlamıştır. Teknolojinin yaygınlaşması ve kullanımının artmasıyla birlikte sanal kaytarma davranışları da artış göstermektedir. Bu nedenle, 2010 yılından sonra internet ve akıllı cihaz kullanımının artmasıyla birlikte bu konuya verilen önemin de arttığı düşünülmektedir. Sanal kaytarma konusu, özellikle örgütsel adalet, kişilik özellikleri, örgütsel güven, liderlik, sağlık, iş tatmini ve iş performansı gibi konularla birlikte çalışılmaktadır (Karaca, 2019; Kuznek ve Güzel, 2019; Bostan ve Filiz, 2020; Erdem, 2020; Örucü ve Hasırcı, 2021). Bu bağlamda, yapılan literatür taraması sonucunda sanal kaytarma konusunun son yıllarda yüksek lisans ve doktora tezlerinde yoğun bir şekilde incelenmektedir.

Sanal kaytarma, mesai saatleri içinde internetin ve e-postanın kişisel amaçlar için kullanılması anlamına gelmektedir. Literatürde, sanal kaytarma işyerinde internetin kişisel kullanımı olarak tanımlanmaktadır. Örgüt paydaşlarının çalışırken işle ilgisi olmayan konularda bilgisayar ve interneti gönüllü olarak kullanması sanal kaytarma olarak adlandırılmaktadır (Blanchard ve Henle, 2008). Bilgi ve iletişim teknolojilerinin günlük hayatta ve çalışma hayatında yoğun bir şekilde kullanılması, çalışanların zaman kaybetmesi, boşa vakit geçirmesi, kişisel e-postalarını kontrol etmesi, Facebook, Twitter, Instagram ve WhatsApp gibi platformlara girmeleri gibi durumlar, yeni bir kavram olan sanal kaytarmaya örnek olarak gösterilmektedir (Özkalp, Aydın ve Tekeli, 2012).

Öğretmenlerin sanal kaytarma davranışları, eğitim ortamında diğer öğrencileri, velileri veya meslektaşlarını rahatsız edecek ve ahengi bozabilecek eylemlerde bulunmalarını içermektedir. İnternet, modern çağın devrim niteliğindeki bir gelişmesi olup, insanların hayatını çeşitli şekillerde etkilemektedir (İzmirli, 2022). Kablosuz ağlar da dahil internet ve akıllı cihazlar, iş dünyasında vazgeçilmez bir unsura dönüşmüştür ve sosyal hayatta da büyük etkiler yaratmıştır. Günümüz dünyasında teknolojinin yoğun kullanımı ve çalışanların bunu örgütün hedefleri doğrultusunda kullanması son derece önem arz etmektedir (Yurdugül, 2018). Bireyler, bilgisayarlar ve akıllı cihazlar aracılığıyla internete erişerek yer ve zaman kısıtlaması olmaksızın gerekli işleri gerçekleştirme esnekliğine sahip olmaktadır. Bu durum, gelişim ve değişim

açısından büyük bir avantaj olarak değerlendirilebilir, ancak çalışanlar çeşitli nedenlerle bilinçli veya bilinçsiz olarak bazı olumsuz davranışlar sergileyebilmektedirler (Gezer ve Barutçu, 2020). Okulların amacına ulaşım başarılı olabilmesi ve devamlılığını sağlaması için nitelikli çalışanlarının olması gerekir. Bu nedenle okul çalışanlarının yetiştirilmesi ve onlara rehberlik edilmesi önem taşımaktadır (Özalp, Yirci ve Kocabaş, 2016).

Sanal kaytarma, çevrimiçi ortamlarda kişilerin, bilinçli olarak yapılmaması gereken davranışlar sergilemesidir. Sanal kaytarma, internet üzerindeki iletişim kanalları, sosyal medya platformları, çevrimiçi oyunlar ve sanal sınıflar gibi çeşitli alanlarda gerçekleşebilmektedir. Sanal kaytarma, çalışanlar arasında yaygın bir sorun olarak kabul edilmektedir (Ng ve Feldman, 2012; Limayem, 2007). Araştırmalar, çalışanların iş saatleri içinde interneti kişisel amaçlarla kullanma eğilimine sahip olduklarını ve bu davranışın iş performansını olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir (Ng ve Feldman, 2012). Sanal kaytarma davranışları, çevrimiçi alışveriş yapma, sosyal medya kullanma, oyun oynama, video izleme gibi çeşitli aktiviteleri içermektedir (Yaman, 2020).

Sanal kaytarma, Anandarajan ve Simmers (2004) tarafından da örgütün, kurumun ya da bireylerin sahip oldukları internet bağlantısının ve benzeri teknolojik kaynakların, mesleki faaliyetlerin yürütülmesi gereken saatlerde, işle ilgili olmayan konularda çevrimiçi faaliyetler için, içten gelecek şekilde kullanılması olarak tanımlanmaktadır. İş yerindeki internetin etkisi, örgütsel davranış araştırmalarının henüz tam olarak keşfedilmemiş bir alanını oluşturmaktadır (Lieberman vd., 2011). İnternet, örgütler için birçok fayda sağlamaktadır ve bazı faaliyetlerinin daha etkili bir şekilde gerçekleştirilmesine olanak tanımaktadır (Anandarajan, Simmers ve Igbaria, 2000). Ayrıca, dış dünya ile iletişimin gelişmesine katkıda bulunabilmekte ve bilgiye daha kolay ulaşma imkânı sunmaktadır (Teo ve Too, 2000). Ancak birçok şeyde olduğu gibi bu olumlu durumlar da aşırılıkla veya kötüye kullanımla harmanlandığında, örgüt ve bireyler için bir soruna dönüşebilmektedir.

Teknolojideki ilerlemelerin bir sonucu olarak internet kullanımının yaygınlaşması, sanal kaytarma gibi terimlerin ortaya çıkmasına yol açmıştır (Yağcı ve Yüceler, 2016). Sanal kaytarma terimi, ilk kez 1995 yılında Tony Cummins tarafından, 'cyber' (siber) ve 'loafing' (kaytarma) kelimelerinin

birleşimiyle oluşturulmuştur. Kavramı oluşturan kelimelerden biri olan kaytarma kavramı ‘İş yapmaktan kaçınmak’ olarak tanımlanmıştır (TDK, 2020). Sanal kaytarma, uluslararası alanyazında Cyberloafing (Lim, 2002; Saleh vd., 2018), Cyberslacking (Block, 2001; Vitak, Crouse ve LaRose, 2011), Cyberdeviancy (Weatherbee, 2010) olarak ele alınmıştır. Ulusal alanyazında ise kavram ‘Sanal Aylaklık’ (Demir ve Seferoğlu, 2016), ‘Sanal Tembellik’ (Genç ve Aydoğan, 2016) ‘Siber Kaytarma’ (Candan ve İnce, 2016), ‘Siber Aylaklık’ (İşgüzar ve Ayden, 2017; Serttaş ve Şimşek, 2017) olarak da isimlendirilmektedir.

Sanal kaytarma, birkaç sebepten ötürü sorunlu bir duruma dönüşebilmektedir. Ders saatlerinin ya da okuldaki eğitimle ilgili konulara ayrılması gereken anların ve insan kaynaklarının önemli kısmı kişi kaynaklı olarak israf hatta ziyan olabilmektedir, bu vahim durum da verimliliğin düşmesine ve nitelik kaybına neden olabilmektedir. Ayrıca öğretmenlerin sanal kaytarma davranışları, öğrencilerin moral ve motivasyonları üzerinde de olumsuz bir etki yaratabilmektedir (Tercan, Sakarya ve Çoklar, 2012). Kullanımı hızla artan internet ve bilgisayarlar, suistimallere açık bir platformdur. Sanal kaytarma, iş ortamında bilişim teknolojisi kullanımının kötüye kullanılmasına bir örnektir ve genel olarak iş amaçlı kullanım için sunulan bilgisayar ve internet sistemlerinin kişisel amaçlar için kullanılması anlamına gelmektedir (Kerse, 2016). Teknolojik ilerlemeler göz önüne alındığında, sanal kaytarma sadece örgütün internet erişim olanaklarıyla sınırlı değildir, aynı zamanda örgütsel ve bireysel internet erişimi sağlayan tüm araçlarla gerçekleştirilen kaytarma davranışlarını da kapsamaktadır (Zhong, 2017). Ortam iyi yönetilmediğinde, internet, çalışanların iş saatleri içinde kendi amaçları doğrultusunda kullandığı ve ciddi zaman kaybına neden olan bir araç haline gelebilmektedir. Bu durumda, örgüt içinde yapılması gereken işler de kişisel internet kullanımı nedeniyle aksayabilmektedir (Polzer-Debruyne, 2008).

Sanal kaytarma davranışları çalışıyormuş gibi görünürken sosyal medyada gezinmeyi, çevrimiçi alışveriş yapmayı, video izlemeyi veya işle ilgili olmayan diğer etkinliklere katılmayı içerebilmektedir. Sanal kaytarma, çalışanların internet erişimi nedeniyle kolayca gerçekleştirilebilmektedir. Eğitim programları ve farkındalık artırıcı etkinlikler de çalışanların sanal kaytarma konusunda bilinçlenmelerine yardımcı olabilmektedir (Limayen, 2007). Bu şekilde,

çalışanların iş performansını artırmak ve işyerinde verimliliği sağlamak mümkün hale gelebilmektedir. Sanal kaytarma, eğitim örgütlerinde bir soruna dönüşebilir çünkü üretkenliği azaltabilmekte ve çalışanların görevlerini tamamlamalarını engelleyebilmektedir. Bazı yöneticiler sanal kaytarmayı önlemek ve çalışanlarının örgüt kaynaklarını uygun şekilde kullanmasını sağlamak için internet kullanımını takip etmektedir (Tukiyo, Nurkamto, Siswandari ve Gunarhadi, 2017). Yöneticilerin, bu sanal kaytarma davranışlarını tetikleyen şeyleri en hızlı ve doğru şekilde anlamaları, gerçekçi yaklaşımlarla ele almaları ve işyerinde aşırıya kaçan sanal kaytarma davranışlarını önlemek için internet kullanımını noktasında faydalı olabilecek politikaları uygulamak, yeni ve çözüm odaklı bakış açıları sağlamak ve çalışan faaliyetlerini izlemek gibi proaktif önlemler almaları oldukça önem arz etmektedir (Majid ve Verma, 2018).

Yukarıda verilen tanımlar göz önüne alındığında, sanal kaytarma kavramının kesin sınırlara sahip olmadığını ifade etmek mümkündür. Bu tanımların ortak özelliği, bu tür davranışların genellikle çalışma saatleri içinde gerçekleşmesi ve kişisel veya işle ilgisi olmayan eylemleri içermesidir. Bununla birlikte, örgüt çalışanlarının bu davranışları gerçekleştirirken hangi araçları kullandığı ve bu araçların kendi mülkiyetinde olup olmadığı konusunda bir görüş birliği bulunmamaktadır. Bu nedenle, sanal kaytarma davranışını, çalışma saatleri içinde çalışanların istekleri doğrultusunda bilgi teknolojisi araçlarını mevcut işleriyle ilgisiz amaçlar için kullanmaları olarak tanımlamak mümkün olabilir (Ünal ve Tekdemir, 2015).

B. Sanal Kaytarmanın Önemi

Sanal kaytarma, çalışma ortamlarında iş verimliliğini azaltan ve iş performansını olumsuz etkileyen bir sorun olarak kabul edilmektedir (McCann, 2016). Araştırmalar, çalışanların iş saatleri içinde interneti kişisel amaçlarla kullanma eğilimine sahip olduklarını ve bu davranışın iş görevlerine odaklanmayı engelleyerek zaman yönetimini olumsuz etkilediğini göstermektedir (Limayen, 2007). Sanal kaytarma, çevrimiçi alışveriş yapma, sosyal medya kullanma, oyun oynama gibi aktiviteleri içerir ve çalışanların dikkatlerini dağıtarak iş performansını olumsuz etkileyebilir (Redecker ve Punie, 2017). Ancak araştırmacıların tümü sanal kaytarmanın mutlaka kötü ya da olumsuz etkilerinin

olduğuna inanmamaktadır. İnternetin, yaratıcılığa ve esnekliğe yol açabilme yönünün de olduğunu düşünmekte ve bunun bir öğrenme ortamını geliştirebilecek yanlarının olduğunu ve hatta bir eğitim örgütünde ihtiyaç duyulan faydaları sağladığını iddia etmektedirler (Blanchard ve Henle, 2008).

Eğitim faaliyetleri, bir ülkenin refah düzeyinin, gelişiminin, değişiminin, geleceğinin sosyo-ekonomik, sosyo-duygusal düzeninin teminatı olduğu gibi, bir ülkenin ve toplumun diğer ülke ve toplumlardan öne geçmesine ve ne yazık ki bazen de gerilemesine neden olmaktadır. Bu nedenle eğitim faaliyetlerinde kalitenin pekiştirilmesi ve olumlu davranışların sürekliliği esastır. Eğitim dünyasında ve önemli bir parçası olan ortaokullarda da tüm bireyler en hazır, en dikkatli ve en özenli şekilde eğitim ve öğretime katılım sağlamak zorunluluğuna sahiptir. Garrett ve Danzinger (2008), örgüt paydaşlarının %82'sinin çalışma saatlerinde interneti kişisel amaçlar için kullandığını belirtmektedir. Bu tür örgütsel davranışlar, dijital iletişim teknolojilerinin hızlı şekilde ilerlemesi ve kullanımının yaygınlaşması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Sanal kaytarma davranışlarında yeni iletişim teknolojileri, özellikle de internetin yaygınlaşması ve daha çok noktada bağlantı imkân sunması da ciddi bir rol oynamaktadır (Subramanian, 2018).

Araştırmalar, teknolojinin meslek, eğitim ve kişisel yaşamın bütünleşik bir parçasına dönüşmesiyle birlikte sanal kaytarma davranışlarının daha fazla artmaya başlamadığı ortaya koymaktadır (Weatherbee, 2010). Bu sebeple çalışma ortamlarında kişisel internet ve cihaz kullanımının yaygınlaştığını görmek de son senelerde bilime ve teknolojiye yön veren veya bu konuların derinliklerine incek şekilde çalışmalar yürüten araştırmacıların dikkatini her geçen gün daha da çok çekmektedir (Lim ve Chen, 2012). Meselenin güncelliğini de koruyan bir problem olması ve sanal kaytarmaya ilişkin yerli literatürde kısmen çok fazla araştırma ve çalışma olmaması da bu araştırmanın başlangıç motivasyonunu oluşturmaktadır.

Sanal kaytarma davranışlarının doğasının ve etkisinin farkında olan örgütler, pozitif teknoloji kullanımını teşvik etmek ve organizasyonel sonuçlarını iyileştirmek için etkili stratejiler geliştirmektedirler. Sanal kaytarma davranışlarını inceleyerek onun nedenlerini, sonuçlarını ve potansiyel çözümlerini anlamaya yönelik çalışmalar yürütmektedirler. Bu, kişilik özellikleri

veya motivasyon gibi bireysel faktörlerin yanı sıra talepleri veya kurum kültürü gibi durumsal faktörlerin incelenmesini de içermektedir (Tozkoparan, 2016). Araştırmalar ve çalışmalar, aynı zamanda da teknolojik gelişmelerin sanal kaytarma davranışları üzerindeki rolünün keşfedilmesine katkı sunmaktadır. Özellikle eğitim alanında öğretmenlerin sanal kaytarma davranışları, öğrencilerin öğrenme deneyimini olumsuz etkileyebilmekte ve eğitim kalitesini düşürebilmektedir (Tarhan ve Özdemir, 2022). Sanal kaytarma davranışları, çalışma arkadaşları ve yöneticiler arasındaki güvenin eksikliğine, bağın zayıflamasına, iletişim sorunlarına ve takım çalışmasının verimsizleşmesi gibi ciddi yol açabilmektedir (Yılmaz, Öztürk, Sezer ve Karademir, 2015).

Okullarda gerçekleşen sanal kaytarma davranışları, eğitim paydaşlarının ders sırasında veya diğer eğitim faaliyetlerini gerçekleştirmeleri gereken vakitlerde kişisel nedenlerle interneti ve cihazları kullanmaları eylemini ifade etmektedir. Teknoloji, şüphesiz eğitime pek çok fayda sağlıyor olsa da sorumluluklarına sıkı sıkıya bağlı olmayan öğretmenler için de dikkat dağıtıcı ve baştan çıkarıcı bir kaytarma kaynağı olabilmektedir. Sanal kaytarma, sosyal medyada gezinme, çevrimiçi oyunlar oynama, bahis yapma, video izleme veya sitelerden ya da mobil uygulamalardan alışveriş yapma eylemleri gibi birden fazla şekilde vücut bulabilmektedir. Bu eylemler o an için eğlenceli olsa da öğrencilerin akademik performansları ve genel başarıları üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Yöneticiler, sanal kaytarmanın önüne geçecek politikalar ve kurallar geliştirerek sanal kaytarma davranışlarını kontrol altına alabilmekte ve çalışanlara internet kullanımını konusunda rehberlik edebilmektedir (Lim ve Teo, 2009). Ayrıca, bilinçlendirme programları ve eğitimler, çalışanların sanal kaytarma konusunda farkındalık kazanmalarına yardımcı olabilmektedir (Lim, 2016). Bu şekilde, çalışma ortamında verimlilik artırılabilen, paydaşların performansları iyileştirilebilmekte ve eğitim kalitesi yükseltilebilmektedir. Konuyla ilgili yapılmış birtakım araştırmalara ve çalışmalara göre sanal kaytarma konusunda farklı bakış açıları bulunmaktadır. Bu konuda karamsar olan ve pek de olumlu düşüncelere sahip olmayan araştırmacılar, çalışma ortamlarındaki bireysel kullanıma olanak sağlayan teknolojik aletlerin yani akıllı cihazların ve internet erişiminin farklı amaçlarla kullanılmasının ve sanal kaytarma olarak adlandırılan davranışların

sergilenmesinin, verimlilik kaybı başta olmak üzere bir sorunu doğurması nedeniyle hem paydaşlara hem de örgütlere zarar verebileceğini veya hali hazırda zaten zarar vermekte olduğu yönünde görüşlerini belirtmektedirler (Suryanarayana, 2011; Liberman, 2009). Foster (2001), uyuşturucu, alkol ve kumar bağımlılığından sonraki bir diğer önem az eden bağımlılık türünün de internet bağımlılığı olduğunu iddia etmektedir.

Paydaşlar, yöneticilerinin onları takdir ettiğine ve onları kurumda tutmak istediğine inanabilmektedir. İnternet, yaratıcılığı ve üretkenliği artırmak için bir araç olabilmektedir çünkü birçok çalışan, mesai saatleri içinde bireysel internet ve cihaz kullanmanın onları daha da yaratıcı hale getirdiğini düşünmektedir (Gunarhadi, 2017). Günümüz dünyasında her yaşta insan bir ve daha fazla teknolojik cihaz kullanmaktadır. Böyle bir gerçeklikte, öğretmenlerin özellikle de imkanları dahilindeki herhangi bir akıllı telefonu kullanmıyor olduğunu düşünmek ve bir kısmının da bunları ders saatinde kullanmadığına inanmak, pek gerçekçi durmamaktadır (McCann, 2016).

C. Sanal Kaytarma Türleri

Sanal kaytarma eylemleri, araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde sınıflandırılmaktadır. Anandarajan vd. (2004), kişisel internet kullanımını verimlilik ve örgüt-birey açısından dört gruba ayırmaktadır. Bu sınıflandırmalardan bazıları aşağıdaki gibi açıklanmaktadır.

- **Suiistimale Açık Eylemler:** Bu eylemler, örgüt için zararlı görülen ve genel olarak internet kullanımının olumsuz yönlerini içeren eylemlerdir. Bu tür eylemler, internetin istismarı olarak da adlandırılmaktadır. Müstehcen sitelere girme, online oyun oynama ve müzik indirme gibi davranışlar bu gruba örnek olarak verilmektedir.
- **Rahatlama Eylemleri:** Bu grup eylemler, boş vakit geçirme ve eğlence ile ilgilidir. İlgili kişinin ilgi alanlarına yönelik araştırmalar yapma, dinlenme/eğlenme veya sosyal aktivitelerle ilgili bilgi edinme gibi davranışlar bu gruba girmektedir.
- **Kişisel Öğrenme Eylemleri:** Bu gruptaki eylemler, örgütle ilgili haberleri takip etme, eğitim imkanlarını araştırma, profesyonel

kuruluşların sayfalarını ziyaret etme ve güncel olaylarla ilgili okumalar yapma gibi kişisel öğrenmeyle ilgili davranışları içermektedir.

- Belirsiz Eylemler: Bu grup en belirsiz olan gruptur. Örneğin, sohbet odalarında kurumla ilgili tartışmalara katılma, resmi sitelere giriş yapma ve diğer kurumlarla ilgili bilgi edinme gibi davranışlar bu gruba dahil edilmektedir.

Bu sınıflandırmalar, sanal kaytarma eylemlerini farklı kategorilere ayırarak daha iyi anlamamızı sağlamaktadır. Yukarıda bahsedilen dört grupta yer alan sanal kaytarma eylemlerinin, çalışanlar ve örgüt açısından hem olumlu hem de olumsuz sonuçları bulunmaktadır (Anandarajan vd. 2004). Suiistimale açık olan eylemler, çalışanlar için olumsuz sonuçlar doğururken, asıl riskler örgüt için de büyük olabilmektedir. Rahatlama eylemleri önemsiz gibi görünse de çalışanların iş güvenliğini ve itibarını tehlikeye atabilmektedir. Öğrenme eylemlerinin ise örgüt ve çalışanlar için birçok faydası bulunmaktadır. Çalışanların internet üzerinde araştırma yapması ve öğrenme amaçlı gezinmesi, öğrenme süreçlerine katkı sağlayabilir ve streslerini azaltabilmektedir. Bu da dolaylı olarak örgütün verimliliğine katkıda bulunmaktadır. Bu eylemler, eğitim materyallerinin, haberlerin, olayların ve örgüt bilgilerinin araştırılmasını ve bilgilerin işlenmesini gerektirdiğinden, daha bilgili ve eğitilmiş çalışanların ortaya çıkmasına katkı sağlamaktadır. Sohbet odalarında tartışmalara katılmak ise, çalışanın örgüt veya rakip olarak gördüğü kişiler için yapacağı söylemlerin türü ve niteliğine bağlı olarak hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Anandarajan vd., 2004).

Literatürde öne çıkan araştırmacıların sanal kaytarma davranışlarını birden fazla ve değişik şekilde sınıflandırdıkları görülmektedir. Bunlardan en dikkat çekici olanlarının ve göze çarpanlarının özetleyici bir şekilde değerlendirilmesinde fayda bulunmaktadır. Lim (2002), sanal kaytarma davranışlarını iki başlık altında incelemektedir. Bunlar; internet sayfalarının kullanımı, internette vakit geçirme faaliyetleri ve mesaj ya da e-posta gönderme veya okuma faaliyetleri olarak ifade edilmektedir (Lim, 2002). Örgütlerde gerçekleşmekte olan sanal kaytarma davranışlarının sınıflandırılması konusunda literatürde farklı görüşler bulunmaktadır. Robinson ve Bennett, sanal kaytarma da dahil örgütlerdeki sapkın davranışların sınıflandırılması için iki farklı açıklama

sunmaktadır. Birinci açıklamalarında, bu tür davranışları önemsiz sanal kaytarma (minor cyberloafing) ve önemli sanal kaytarma (serious cyberloafing) olarak tanımlamaktadırlar. Diğer açıklamalarında ise kişiler arası veya örgütsel odaklı olarak sınıflandırmaktadırlar (Robinson ve Bennett, 1995). Blanchard ve Henle, Robinson ve Bennett'in (1995) önemsiz veya önemli sanal kaytarma sınıflandırmasının daha iyi bir kavramsallaştırma sağladığını düşündükleri için bu sınıflandırmayı kabul etmektedirler. Onlara göre, önemsiz sanal kaytarma davranışları genellikle internet ve e-posta kullanımını içermektedir. Örneğin, bu tür bir sanal kaytarma, kişisel e-posta almak ve göndermek, finans ve sporla ilgili sitelere girmek gibi davranışları içerebilmektedir.

Blau, Yang ve Cook (2006) sanal kaytarma davranışlarını, Lim'in sınıflamasına benzer şekilde fakat bu sınıflandırmaya bir madde daha ekleyerek ele almaktadır. Bunlar; internet sayfalarında gezinme faaliyetleri, iş dışı mesajlaşma ya da e-posta yazma-okuma ve etkileşimli sanal kaytarma faaliyetleri olacak şekilde sınıflandırmaktadır (Blau, Yang ve Cook, 2006). Anandarajan vd. (2004) üç tür sanal kaytarma davranışı olduğunu dile getirmektedir. Bunlar; zarar veren/yıkıcı sanal kaytarma davranışları, boş zaman değerlendirme/yaratıcı sanal kaytarma davranışları ve öğrenmeye yönelik sanal kaytarma davranışları olarak ortaya konmaktadır (Anandarajan, 2004). Örgütlerdeki bu tür internet kullanımları, genellikle üretimi azaltma gibi örgütlere olumsuz veya olumlu etkileri olabilen sanal kaytarma davranışlarını içermektedir. Örgütlerdeki sanal kaytarma davranışlarının diğer bir biçimi ise, kötüye kullanım ve potansiyel yasadışılığı içeren sanal kaytarma olarak tanımlanmaktadır. Bu tür davranışlar, çevrimiçi kumar oynamak, müzik indirmek, yetişkin odaklı müstehcen sitelere bakmak gibi daha önemli sanal kaytarma davranışlarını içerebilmektedir (Blanchard ve Henle, 2008).

Literatürde, sanal kaytarma davranışının ikili (önemli ve önemsiz) sınıflandırmasının yanı sıra, çoklu sınıflandırılmasının da gerekliliğini savunan Doorn'a (2011) göre, sanal kaytarma, farklı aktivitelerin ve sanal kaytarma davranışlarının bir kombinasyonundan oluşmaktadır. Doorn (2011), araştırmasında, bu aktiviteleri sosyal, bilişsel, duygusal, boş zaman ve sanal aktiviteler olarak açıklamaktadır. Bir tür sanal kaytarma davranışı da sosyal medya kullanımınıdır. Çalışanlar, iş saatleri içinde sosyal medya platformlarına

giriş yaparak zamanlarını geçirebilmektedirler. Bu sanal kaytarma davranışı, çalışanların iş verimini azaltabilmekte ve dikkatlerini dağıtabilmektedir (Limayem, 2007). Bir diğer sanal kaytarma türü ise çevrimiçi oyunlara veya oyun sitelerinde zaman geçirmektir. Çalışanlar, telefonlarında veya bilgisayarlarında yüklü olan oyunları oynayarak veya oyun sitelerinde vakit geçirerek işlerine odaklanmayı tercih etmiyor olabilmektedirler. Bu tür sanal kaytarma davranışları, çalışanların zaman yönetimi becerilerini etkileyebilmekte ve iş performanslarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Limayem, 2007).

Blanchard ve Henle'ye (2008: 1070) göre, sanal kaytarma çeşitlerinin her birinin farklı etkenleri (antecedents) bulunmaktadır. Sanal kaytarmaya yol açan etkenler, bireysel, örgütsel ve durumsal olmak üzere üç grupta sınıflandırılabilir. Sanal kaytarma ile ilgili algı ve tutumlar, genel internet kullanımı, kişisel özellikler, internet alışkanlıkları, demografik özellikler, sanal kaytarma eğilimi, internet kullanımıyla ilgili sosyal normlar ve ahlaki değerler gibi bireysel etkenler, sanal kaytarmayı etkileyebilmektedir (Özler ve Polat, 2012). Bununla birlikte, literatürde bireysel faktörlerin sanal kaytarmaya etkisi konusunda çok net bir görüş birliği bulunmamaktadır. Blanchard ve Henle (2008) sanal kaytarma kavramını önemsiz sanal kaytarma ve ciddi sanal kaytarma olmak üzere iki farklı türde tanımlamaktadır. Önemsiz sanal kaytarma, işyerinde e-posta kontrolü, haber ve finans sitelerinde gezinme, online alışveriş gibi faaliyetleri içermektedir. Diğer yandan, ciddi sanal kaytarma yetişkin içerikli sitelere erişim, kişisel web siteleri ve sohbet odalarında gezinme, kişisel reklamlara ve kumar sitelerine giriş yapma, müzik indirme gibi daha önemli faaliyetleri kapsamaktadır (Yağcı ve Yüceler, 2016).

Aynı mesleği icra eden bireylerin sanal kaytarma konusundaki tutumları, önemsiz sanal kaytarma faaliyetinde bulunan bireylerin davranışlarını etkileyebilmektedir. Yani, meslektaşların önemsiz sanal kaytarma hakkındaki düşünceleri, bu tür faaliyetlerin miktarıyla ilişkilidir. Öte yandan, ciddi sanal kaytarma, meslektaşların düşüncelerinden daha az etkilenmektedir çünkü bu tür davranışlarda bulunan bireyler zaten kendi yanlışlarının farkındadır (Blanchard ve Henle, 2008). Sosyal medya platformlarına veya mesajlaşma uygulamalarına aşırı bağımlılık da sanal kaytarma davranışının bir başka türünü oluşturmaktadır. Çalışanlar, işle ilgisi olmayan e-postalarını kontrol etmek, mesajlaşma

uygulamalarında sohbet etmek veya sosyal medya platformlarında gezinmek gibi aktivitelere zaman harcayabilmektedirler. Sanal kaytarma davranışlarına ilişkin bir diğer tür ise çevrimiçi alışveriş yapmaktır. Çalışanlar, mesai saatleri içinde alışveriş sitelerine veya uygulamalarına girerek alışveriş yapabilmekte veya kişisel finansal işlemleriyle ilgilenmek için mobil bankacılık uygulamalarını ziyaret edebilmektedir. Bu tür davranışlar, çalışanların işe odaklanmasını bozabilir ve iş verimini düşürebilmektedir (Baker vd., 2016).

D. Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuksal Kapsamı

Örgütler, çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarını izlemek amacıyla çeşitli izleme sistemleri kurmaya çalışsalar da çalışanların sanal kaytarma davranışlarının hukuki boyutu hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları gözlenmektedir. Bu nedenle, çalışanlar ve işverenler arasındaki belirsizliği gidermek için yapılacak bilgilendirmelerin önemli bir araç olacağı düşünülmektedir (Eivazi, 2011). Çünkü özellikle çalışanlar açısından, kaytarma davranışları sözleşmenin feshine kadar varabilecek ciddi sonuçlara yol açabilmektedir. Bu sebeple, çalışanların işverenlerinin sunduğu internet ve bilgi teknolojilerini hukuki açıdan hangi koşullarda kullanabileceklerini (örtülü izin olsa bile) bilmeleri faydalı olacaktır. İşverenlerin ise hangi durumlarda haklı veya derhal fesih sebebiyle iş sözleşmesini sona erdirebileceklerini bilmeleri, ilerlemeyi ve başarı olmayı amaçlayan bir örgütün sürekliliği için doğru bir karar verilmesini sağlayacaktır (Legalbank, 2006).

Sanal kaytarma faaliyetleri, iş yerindeki internet kullanımının hukuki boyutunu da gündeme getirmektedir. İşverenler veya yöneticiler, çalışanların mesai saatleri içindeki iş haricindeki kişisel amaçlarla internet veya cihaz kullanımlarını sınırlamak ve kontrol etmek isteyebilmektedirler. Bu bağlamda, işverenlerin veya yöneticilerin sanal kaytarma faaliyetlerine ilişkin politikalar ve kurallar belirlemesi ziyadesiyle önem kazanmaktadır (Doorn, 2011). Ancak, bu durum çalışanların özel hayatına ve gizlilik haklarına müdahale etmek anlamına da gelebilmektedir. Birçok ülkede, işverenlerin veya yöneticilerin, çalışanlarının internet veya cihaz kullanımlarını izlemesi ve kontrol etmesine yönelik hukuki düzenlemeler bulunmaktadır (LaRose, 2011). Örgütler, çalışanlarının işle ilgisi olmayan kişisel amaçlar için interneti kullanmaları durumunda çeşitli cezalarla

karşılaşabilirler. Bu cezalar, uyarı vermekten işten çıkarmaya kadar değişebilir (Mahatanankoon ve Igbaria, 2004).

Avrupa Birliği'nde, kişisel verilerin korunmasıyla ilgili yapılmış düzenlemeler, işverenlerin ve yöneticilerin, çalışanların iletişim aletlerini ve internet kullanımlarını sorgusuz sualsiz veya bir başka deyişle gelişi güzel denetlemesini sınırlayabilmektedir (European Commission, 2018). Avrupa Birliği'nde yer alamayan ama bazı hususlarda ortak hukuki düzenlemeleri kullanan ülkelerde de kişisel verilerin korunmasıyla ilgili düzenlemeler, işverenlerin ve yöneticilerin, çalışanların özel iletişimlerini ve internet kullanımını denetlemesini sınırlayabilmektedir (Tosun, 2020). Bazı ülkelerde çalışanların özel sayılabilecek iletişimlerinin ve internet kullanımlarının gizliliği anayasal veya yasal düzenlemelerle korunmaktadır (Maurushat, 2012). Bununla birlikte, işverenlerin ve yöneticilerin, iş yerlerindeki internet ve cihaz kullanımlarının denetlemesi ve sanal kaytarma faaliyetlerinin önlemesi, iş güvenliği, veri güvenliği ve çalışma verimliliği gibi meşru çıkarlar doğrultusunda olabilmektedir. Bu nedenle, işverenlerin ve yöneticilerin, sanal kaytarma faaliyetleriyle ilgili politikalarını ve uygulamalarını yasaların ve düzenlemelerin ışığında belirlemeleri ve çalışanlara açıkça bildirmeleri önem arz etmekte ve önerilmektedir (Eivazi, 2011).

Bennett ve Robinson (2000), işyerindeki bilgisayar ve internet imkanlarının iş amaçları dışında kullanımlarını örgüte yönelik/önemsiz üretim karşıtı davranışlar olarak sınıflandırmaktadır. Ancak İş Kanunu açısından, bu tür davranışlar işyerinde üretim ve verimlilik açısından kayıplara neden olabileceği düşüncesiyle iş sözleşmesinin geçerli veya haklı nedenlerle feshine yol açmaktadır. Eğer çalışanların iyi niyet ve ahlak kurallarına uymayan davranışları nedeniyle iş ilişkisi devam etmek için işveren açısından çekilmez hale gelmişse (güven temeli çökmüşse), bu durumda işverenin İş Kanunu'nun 25. maddesine göre haklı nedenle derhal fesih hakkı doğmaktadır. Ancak, çalışanın davranışları, iş ilişkisini tam anlamıyla çekilmez hale getirmese de (güven temelini ciddi şekilde sarsmamakla birlikte), işin normal akışını ve icra edilmesini bozuyor, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve beklenen normal iş ilişkisinin sürdürülmesi mümkün olmuyorsa, İş Kanunu'nun 18. maddesi gereği geçerli fesih hakkı doğmaktadır (Legalbank, 2010c).

İşyerindeki bilgisayar ve internet hizmeti, çalışanların işlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri için sağlanmaktadır. Bu hizmetin maliyeti işveren tarafından karşılanır ve bu nedenle işveren, işle ilgili bu hizmetlerin kullanımı sırasında tüm iş ve işlemlerin kontrol ve denetim hakkına sahiptir (yönetim hakkı kapsamında). Başka bir deyişle, işverenler, işletmeye ait e-posta adresi üzerinden veya özel olarak kullanılan e-posta adresleri (hotmail, gmail, yahoo gibi) üzerinden gerçekleştirilecek tüm işlemleri takip etme hakkına sahiptir (Kaya, 2012; Legalbank, 2009). Ancak, Türk Ceza Kanunu'nun 5237 sayılı 136. maddesinde, "Kişisel verileri hukuka aykırı olarak başkasına veren, yayınlayan veya ele geçiren kişi, bir yıldan dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır." hükmü yer almaktadır (TCK, 2004). Bu maddeye göre, işçinin bilgisi dışında elde edilen deliller hukuka aykırı olarak kabul edilmekte ve bu tür delilleri elde etmeye çalışan kişilerin cezalandırılacağı belirtilmektedir. İşverenlerin, yönetim haklarını kullanırken Ceza Kanunu'na göre sorumlu duruma düşmemeleri için internet ve bilgisayar kullanım protokollerini belirlemeleri ve bunları iş sözleşmesi ve diğer yükümlülüklerle birlikte uygulamaları önem arz etmektedir.

Sanal kayıtma faaliyetleri, iş yerindeki internet ve cihaz kullanımının hukuki boyutunu gündeme getirmektedir. İşverenler ve yöneticiler, çalışanların mesai saatleri içinde interneti veya cihazları iş harici amaçlarla kullanmalarını sınırlamak ve kontrol etmek isteyebilmektedir. Bu durum çalışanların özel hayatlarına ve gizlilik haklarına müdahale anlamına da gelebilmektedir (Harris, 2017). Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan bazı hukuki değişiklikler, çalışanların makul bir gizlilik beklentisi içinde olduğu iletişimlerini ve internet kullanımını korumaktadır (Maurushat, 2012). Ancak, işverenlerin ve yöneticilerin, iş yerindeki internet ve cihaz kullanımını denetlemeleri ve sanal kayıtma faaliyetlerini önlemesi ve çalışma verimliliğinin yükseltilmesi gibi meşru çıkarlar doğrultusunda olabilmektedir. Bu nedenle, işverenlerin ve yöneticilerin sanal kayıtma faaliyetleriyle ilgili politikalarını ve uygulamalarını yasalara ve düzenlemelere uygun bir şekilde belirlemesi ve çalışanlara açıkça bildirmesi önemli hale gelmektedir (LaRose, 2011).

Sanal kayıtma konusunda Türkiye'de de gelişmeler ve hukuki süreçler yaşanmaktadır. Yargıtay 9. Hukuk dairesi 2007/27583 esas, 2008/5294 karar ve 17.03.2008 tarihinde; 34 "İşverenin açıkça veya örtülü izni olmaksızın işyerinde

internetin özel amaçlı olarak kullanımını yasaktır. Bir başka anlatımla, örtülü veya iş sözleşmesi ile açıkça internetin özel olarak kullanabileceğine dair izin yoksa işçi işyerinde özel amaçlı olarak internet kullanamaz. Ancak bu yasak istisna olarak acil durumlarda ve işine ilişkin sebeplerden dolayı meşru bir şekilde delinebilir. İşçinin, işverenin açıkça yasaklamasına rağmen interneti özel amaçlı kullanmasında önceden ihtara gerek olmaksızın iş sözleşmesi feshedilebileceği gibi; işçinin erotik veya genel toplum ahlakına ve düzenine aykırı nitelikteki resimleri ve videoları işletmenin veri taşıyıcısına indirmesi ve yüklemesi halinde ihtara gerek yoktur.” şeklinde karar almıştır (İlgin, 2013).

III.EĞİTİM ÖRGÜTÜ VE ORTAOKULLAR

A. Eğitim Örgütleri

Bireyler, çok eski çağlardan beri topluluklar halinde yaşamaktadır. Topluluklar halinde yaşamak, belirli kuralların ve ihtiyaçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Her birey, yetenekleri doğrultusunda buldukları topluma destek sağlamaktadır. Ancak, bireysel hizmetin yetersizliği, bireyleri gruplar halinde çalışmaya yönlendirmektedir. Eğitim örgütleri, toplumun eğitim ihtiyaçlarını karşılamak üzere oluşturulmuşlardır. Eğitim örgütleri içinde, en temel ve önemli birim olarak okullar gelir. Okullar, bireylerin topluma entegre olmalarını, özel yeteneklerini geliştirmelerini, bilgi ve becerilerini artırmalarını sağlayan özel ortamlardır (Arslantaş ve Özkan, 2014). Her birey, yetenekleri doğrultusunda bir araya gelerek buldukları toplumun ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmaktadır. Zamanla, topluluklardaki birey sayısının ve ihtiyaç çeşitliliğinin artması, planlı ve sistemli bir şekilde güç ve yetenek koordinasyonunu gerektirmektedir (Arık, 2016).

Örgüt kavramı, iki veya daha fazla insanın, belirlenen ortak amaçları gerçekleştirmek için davranışlarını belirli kurallara göre şekillendirdiği bir yapıyı ifade etmektedir. Örgütteki olaylar ise bu bireyler arasındaki karşılıklı ilişkileri oluşturmakta ve örgüt yapısını tanımlamaktadır. Uçkun (2014) tarafından yapılan bir çalışmaya göre, örgüt, toplumun belirli ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla bir araya gelen bireylerin önceden belirlenmiş bir plana göre güçlerini koordine ettiği bir yapıdır (Hicks, 1975). Örgüt kavramı daha detaylı incelendiğinde iki farklı anlam ortaya çıkmaktadır. Birincisi, temelde yapı anlamı taşıyan, önceden planlanmış ilişkilerin bir araya gelmesiyle oluşan bir topluluktur. İkincisi ise, bu yapıyı oluşturma süreci ve bu süreçte gerçekleştirilen faaliyetleri ifade etmektedir. Ayrıca, örgüt kavramının uygarlık kavramıyla aynı anlama geldiği de bazı kaynaklarda belirtilmektedir (Benbunan-Fich, 2011).

Örgüt, hedeflenmiş gayelerin ışığında güçlerini belirli plana ve örgütün hedeflerine yönelik olacak şekilde eşgüdümleyen paydaşlar birliğidir. Örgüt iklimi ise örgütte yer alan paydaşlar arasındaki ilintiyi aksettiren ve örgüte mahsus olan atmosferdir. Sanal kaytarma, bireyin mesai saatleri içindeki mesuliyetlerini yerine getirmelerini engelleyebilecek şekilde sanal ağlar veya akıllı cihazlar üzerinden kişisel işlerini sürdürmeleri anlamına gelmektedir (Acuner, 2010; Hicks, 1975). Bireylerin kaytarma düzeyi, buldukları ortama bağlı olarak değişkenlik gösterebilmektedir. Bu değişkenlik, ortamın etkisiyle birlikte, bulunulan kurumdaki diğer çalışanlardan, kurum içindeki işlerin yürütülmesinden, kurumun disiplin anlayışından ve yönetici tavrından etkilenebilmektedir. Kaytarma düzeyi, bu ve benzeri birçok değişkene bağlı olarak farklılık göstermektedir (Robinson ve Bennett, 1995).

Eğitim örgütleri, eğitim sürecinin planlanması, yönetimi ve uygulanmasında önemli bir rol oynayan kurumlar olarak kabul edilmektedir (Senge, 1990; Schein, 1992). Bu örgütler, okullar, üniversiteler, eğitim araştırma merkezleri, eğitim vakıfları gibi çeşitli yapıları içermektedir. Eğitim örgütleri, eğitim politikalarının belirlenmesi, programların tasarlanması, öğretmen ve öğrencilerin yönetimi, kaynakların tahsisi gibi faaliyetleri de gerçekleştirmektedirler (Fullan, 1993). Eğitim örgütleri genellikle eğitim ve öğretim faaliyetlerini yürütmek için kurulan kuruluşlardır. Bu örgütler, ülkelerin eğitim sistemlerinde önemli bir rol oynamaktadırlar. Eğitim örgütleri, anaokullarından başlayarak üniversitelere kadar çeşitli seviyelerde eğitim ve öğretim programlarını yürütmektedirler. Eğitim örgütleri genellikle kamu veya özel sektör tarafından finanse edilmektedirler. Fullan'a (2001) göre eğitim örgütleri, eğitimsel değişimi ve gelişimi teşvik etmede çok önemli bir rol oynamaktadır.

Eğitim örgütleri, eğitim sisteminin işleyişini desteklemek ve geliştirmek amacıyla faaliyet göstermektedirler (Hallinger ve Heck, 2010). Bu örgütler, öğrencilerin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak, öğretim sürecini etkili bir şekilde yönetmek ve eğitim kalitesini artırmak için çeşitli stratejiler ve politikalar belirlemekte ve benimsemektedirler. Ayrıca, eğitim örgütleri, öğretmenlerin mesleki gelişimini desteklemek, velilerle iş birliği yapmak, toplumla etkileşimde bulunmak gibi önemli görevleri de yerine getirmektedirler (Hargreaves ve Fullan, 2012). Örgütsel davranışın genellikle parlak ve karanlık bir tarafı bulunmaktadır.

Olumlu taraf genellikle olumlu yönleri temsil etmekte ve hem kurumsal hem de bireysel performansa katkıda bulunmaktadır. Karanlık taraf ise olumsuz yönleri temsil etmekte ve performansı engellemektedir. Bu nedenle kuruluşlar, olumlu davranışları teşvik etmek ve olumsuz davranışlardan kaçınmak için belirli politikalar ve uygulamalar geliştirmektedirler.

Eğitim örgütleri, eğitim sisteminin kalitesini ve etkinliğini artırmada kritik bir rol oynamaktadır. Bu örgütlerin etkili liderlik, stratejik planlama, kaynak yönetimi ve eğitim-öğretim yönetimi gibi alanlarda başarılı olunabilmesi için eğitimdeki gelişmeleri desteklemekte ve eğitim kalitesini yükseltmektedir (Leithwood ve ark., 2006; Spillane vd., 2002). Ayrıca, eğitim örgütlerinin toplumun beklentilerini karşılaması, eşitlik ve adalet ilkesine uygun davranması ve yeniliklere açık olması da önemli faktörler olarak göze çarpmaktadır (Harris ve Chapman, 2002; Mulford, 2003). Eğitim örgütleri, eğitim sektöründe önemli bir rol oynamakta ve toplumun eğitim düzeyini kaliteli şekilde arttırmak için çalışmaktadırlar. Bu kuruluşlar, eğitim düzeyini artırarak ve bireyleri başarılı kariyerlere ve yaşamlara hazırlayarak toplumda önemli bir rol oynamaktadır. Sergiovanni (2005), öğrencilerin öğrenmesine ve refahına öncelik veren başarılı eğitim organizasyonları yaratmada, paylaşılan vizyonun ve güçlü organizasyon kültürünün önemini vurgulamaktadır. Her birinin kendine özgü özellikleri ve hedefleri olan birçok farklı eğitim örgütü ve organizasyon türü bulunmaktadır.

İletişim teknolojilerindeki gelişmeler, tarih boyunca bireyleri, grupları, örgütleri, toplumları ve bunlar arasındaki ilişkileri ya şekillendirerek etkileyecek biçimde süregelmektedir. Matbaa makinesinin, telefonun, radyonun, televizyonun, bilgisayarın ve telefonun icatları, bireysel davranışları, sosyal yapıları ve kültürel ürünleri şekillendirmede veya etkilemede önemli roller oynamıştır ve oynamaya da devam etmektedir (Coover, 2014). Örgütler, değişen dünyayla başa çıkmak istiyorlarsa, temel misyonlarının dahilindeki ve haricindeki konularda da dönüşüm ve değişim gösterebilmeli ve uyum sağlayabilmelidirler. Değişime yönelik iç faktörlerin ise hem insan kaynaklarından hem de yönetsel davranış veya kararlardan kaynaklandığı ifade edilmektedir (Kreitner ve Kiniki, 2010). Bu dış ve iç faktörlerin tümü, organizasyonlarda değişimin hızını, yönünü ve sonuçlarını etkileyebilmektedir (Dawson, 2003).

Lim (2012) tarafından yürütülen araştırma, eğitim kurumlarında örgüt kültürü ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve olumsuz bir örgüt kültürünün daha yüksek sanal kaytarma düzeyleriyle ilişkisini ortaya koymaktadır. Hem devlet hem de özel okullar, ülke genelinde sıklıkla konumlandırıldıkları için en çok bilinen eğitim örgütleridir. Dini ve mesleki eğitimlerin yanı sıra matematik ve fen bilimlerinden tarih ve farklı dillerde öğretim faaliyetlerine kadar çok çeşitli konularda eğitim vererek ve öğreterek, çocuklar ve genç yetişkinler için yapılandırılmış bir öğrenme ortamı sağlamaktadırlar. Genç'e (2016) göre düşük iş doyumu, yüksek iş yükü ve internet erişimi gibi faktörler, eğitim örgütlerinde gerçekleşmekte olan sanal kaytarma davranışlarına katkıda bulunmaktadır. Eğitim örgütlerinin belirli bir müfredatları bulunmaktadır ve öğrencilerin ilerlemesini değerlendirmek ve öğrencilerin belirli akademik standartları karşıladıklarından emin olmak için standartlaştırılmış bir kontrol sistemi izlenmektedir (Akkoyunlu, 2002). Eğitim örgütleri, öğrenciler için yapılandırılmış bir öğrenme ortamı sağlayarak, onları başarılı kariyerlere ve yaşamlara hazırlayarak ve araştırma yoluyla bilgi düzeylerinin ilerlemesine katkıda bulunarak toplumda hayati bir rol oynamaktadırlar.

Eğitim örgütleri, eğitim sisteminin güçlü ve etkili bir şekilde işlemesini sağlamak amacıyla sürekli olarak gelişmeye ve değişime odaklanma zorunluluğu bünyesinde taşımaktadır. Eğitim örgütlerinin performansını değerlendirmek, veri kullanımını teşvik etmek ve öğrenci başarısını artırmak için etkili stratejilerin ve politikaların geliştirilmesi oldukça önemli bir hale gelmektedir (OECD, 2013). Bu bağlamda, eğitim örgütlerinin liderlik, öğretmenlerin profesyonel gelişimi, öğrenci merkezli yaklaşımları ve güçlü iş birlikleri gibi hususlarda etkin çalışmalar gerçekleştirmeleri gerekmektedir (Harris, 2005; Leithwood 2006). Eğitim örgütleri, öğretmenlerin mevcut eğitimlerini sürekli olarak geliştirmeleri ve kendilerini yenilemeleri için de farklı ölçülerde kaynak sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, öğretmenlerin kariyerlerine yön vermeleri ve ilerlemeleri için de fırsatlar sunmaktadır (Tan, 2016). Eğitim örgütleri, sadece öğrenciler ve öğretmenler için değil, aynı zamanda veliler ve toplumun diğer fertleri için de önem arz etmektedirler. Veliler, okulların yönetimine katılarak çocuklarının eğitimini yakından takip edebilmektedir. Toplum ise, eğitim örgütleri tarafından

yapılan araştırma ve geliştirme çalışmalarından faydalanabilmektedir ve bu yönüyle eğitim örgütleri, toplumsal sorunların çözümünde daha etkin bir rol oynamaktadır. İnovasyon ve yükseltme sürecini daha başarılı kılmak için, çalışanları değişimi daha destekleyici hale getirecek koşulları hazırlamak gerekmektedir (Muijs, 2005).

Örgüt içi iletişimi sağlayacak kanalların ve kaynakların etkin bir şekilde kullanılması gerekmektedir. Anlam güçlükleri, yetersiz ve anlaşılır olmayan bilgi alışverişi, iletişim kaynaklarının bozuk olması, hatalı ve önyargılı davranışların sergilenmesi, yöneticinin veya iş görenin bilgi sahibi olmaması, sağlıklı iletişime engel teşkil eden unsurlardır (Akıncı, 1999). İnternet, globalleşme konusunda avantaj ve yüksek standartlı altyapıya geçiş fırsatı sunarak hem bireylere hem de örgütlere çok sayıda kolaylık ve önemli bir yükseliş imkânı sağlamaktadır. İnternet teknolojisi, ortaokulları da kapsayan eğitim örgütlerindeki eğitim deneyiminin bir parçası haline gelmiştir bulunmaktadır ve neredeyse tüm yönleriyle kullanılmaktadır (Yılmaz ve diğerleri, 2015).

B. Ortaokullar

Canlıların hayatta kalabilmeleri, çevrelerindeki değişimlere başarılı bir şekilde uyum sağlamalarına bağlıdır. Etkili bir uyum sağlama, öğrenme süreciyle mümkün olabilir. İnsanoğlunun davranışlarının çoğu diğer canlılar gibi öğrenilmiş davranışlardır. Öğrenme, büyüme ve vücuttaki geçici etkilerle ilişkilendirilemeyen, yaşantının bir ürünü olarak ortaya çıkan nispeten kalıcı izlerle karakterize edilen davranış değişikliklerini içerir (Senemoğlu, 2018). Türkiye'de verilmekte olan ortaokul eğitimi 4. sınıftan başlayarak 8. sınıfa kadar devam etmektedir. Ortaokul eğitimi, temel eğitimin bir parçasıdır ve ilköğretimden sonra gelen ikinci kademeyi oluşturmaktadır. Ortaokulda öğrencilere Türkçe, Matematik, Fen Bilimleri, Sosyal Bilgiler, İngilizce gibi dersler verilmektedir. Türkiye'de, Millî Eğitim Bakanlığı, öğrenci merkezli öğrenmeyi geliştirmek ve 21. yüzyıl becerilerini desteklemek için ortaöğretim okullarında müfredat reformları uygulamaktadır (Özkalp vd, 2012). Orakçı, Durnalı ve Özkan (2018) tarafından yapılan bir araştırma, Türkiye'deki ortaokul öğretmenlerinin müfredat reformlarının uygulanmasına ilişkin algılarını

araştırılarak, öğretmenlerin ve sahip oldukları kaynakların yeterliliği ve mesleki gelişim fırsatlarıyla ilgili karşılaştıkları zorluklar ortaya konmaktadır.

Uzkurt'a (2008) göre Türkiye'de, ilkokuldan ortaokula geçiş, öğrenciler için kritik bir dönemdir ve öğrencilerin hem akademik hem de sosyo-duygusal uyumlarını destekleyen etkili geçiş programları, öğrencilerin ortaöğretimdeki başarıları için oldukça önem arz etmektedir. Ortaokulun amacı, öğrencilere temel akademik becerileri ve bilgileri kazandırmak, sosyal ve kişisel gelişimlerini desteklemek, öğrencileri liseye hazırlamak ve meslek seçimlerinde yol göstermek olarak belirlenmektedir. Ortaokul eğitimi sonunda öğrenciler, liseye geçiş sınavlarına girerek, tercih ettikleri liselerde eğitim almaya hak kazanmaktadırlar. Bryk ve Schneider'e (2002) göre, ortaokulların örgütsel yapısı ve iklimi, öğrencilerin sınav sonuçlarını ve başarıları önemli ölçüde etkilemektedir. Akyüz'e (2013) göre, Türkiye'deki orta öğretim okullarının mevcut müfredatı, öğrencileri yüksek öğrenime ve işgücüne hazırlamak için disiplinler arası yaklaşımları, eleştirel düşünmeyi ve problem çözme becerilerini kapsamaktadır. Epstein ve Sheldon'a (2002) göre, orta okullardaki etkili okul – aile birliği bütünleşmesi, öğrenci başarısı, başarıların devamı ve hem öğretmen hem de öğrenci davranışları üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Tuğluk ve Özkan (2019) tarafından yapılan bir araştırma, okul ikliminin öğrenci katılımını artırmadaki rolünü inceleyerek ortaokullardaki olumlu ve destekleyici bir okul ikliminin daha yüksek düzeyde öğrenci motivasyonu ve akademik performans ile ilişkili olduğunu aktarmaktadır.

Ortaokulların başarılı olabilmesi için etkili bir liderlik, öğretmenlerin mesleki gelişimi, sınıf yönetimi ve aile-okul iş birliği gibi faktörler her geçen gün daha önemli ve değerli hale gelmektedir (Leithwood ve ark., 2004). Ayrıca, ortaokul eğitiminde kullanılan öğretim yöntemleri, materyaller ve değerlendirme araçları da öğrencilerin öğrenme deneyimlerini etkilemektedir (Hattie, 2009). Ortaokulların başarılı olması için öğrenci merkezli bir yaklaşım benimsemesi, farklı öğrenme stillerini desteklemesi ve öğrencilerin aktif katılımını teşvik etmesi önem arz etmektedir (Kozikoğlu, 2018). Ortaokul eğitimi, ilköğretim ve lise eğitimi arasındaki önemli bir geçiş aşaması olarak görülmektedir. Bu dönemde öğrencilerin akademik, sosyal ve kişisel açıdan gelişimleri için birçok fırsat bulunmaktadır. Ortaokul eğitimi, öğrencilere temel akademik becerileri

kazandırmanın yanı sıra, onların özgüvenlerini artırarak kendilerine güvenmelerine yardımcı olmaktadır.

Ortaokul eğitimi ayrıca öğrencilere ahlaki ve etik değerleri öğretmekte, disiplinli çalışma alışkanlıkları kazandırmakta ve takım çalışması gibi önemli becerilerin geliştirilmesine yardımcı olmaktadır. Bu dönemde öğrencilerin sosyal becerileri de geliştirilmekte ve arkadaş edinme, iş birliği yapma ve doğru şekilde iletişim kurabilme gibi önemli konularda faydalı şeyler öğretilmektedir. Ortaokul eğitimi, öğrencilerin ilgi alanlarını keşfetmelerine ve gelecekteki kariyer hedeflerine odaklanmalarına yardımcı olabilmektedir. Ortaokullar, öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini keşfetmelerine yardımcı olmak için çeşitli seçmeli dersler ve aktiviteler sunmaktadırlar. Bu seçenekler arasında müzik, sanat, spor gibi topluma ve bireylere değer katan alanlar bulunmaktadır (Akbulut vd., 2018).

C. Ortaokul Öğretmenlerinin Sanal Kaytarma Davranışları

Öğrenci merkezli bir yaklaşıma göre, öğretmenin rolü sadece içerik oluşturmak ve bu içeriği öğrencilere aktarmakla sınırlı değildir. Öğretmen, içeriği organize eden ve etkili öğrenme ortamları oluşturan, öğrenme sürecini düzenleyen ve öğrenme etkinliklerini yönlendiren bir kişidir (Emaliana, 2017; Kılıç, 2010). Ayrıca, öğretmen dersi öğrencilerin görüşlerine uygun olarak planlar ve öğrencilerin öğrenme-öğretme sürecine en üst düzeyde katılımını teşvik etmeye çalışan bir uzmandır (Özpolat, 2013). Öğretmenlerin öğretim süresi boyunca sınıfla ilgili olmayan amaçlarla interneti kullanmaları olarak tanımlanan sanal kaytarmanın, eğitsel kazanımlar üzerinde önemli bir olumsuz etkiye sahip olduğu gösterilmiştir (Wu, Mei ve Ugrin, 2020).

Günümüzde, öğretmenlerin akıllı telefonlar veya dizüstü bilgisayarlar gibi internete bağlanabilen cihazlarla derslere katılmaları yaygınlaşmaktadır. Öğretmenler, bu tür cihazları hem dersle ilgili hem de ders dışı amaçlar için kullanmaktadır (Ragan vd., 2014) ve sıklıkla sosyal medyayı kontrol etme, alışveriş yapma veya güncel gelişmeleri takip etme gibi birden fazla sanal kaytarma davranışında bulunarak dikkatlerini bölmektedirler (Almasi, Machumu ve Zhu, 2017). Öğretmenlerin derse motive olmadan girmeleri, öğrencilerin moral ve motivasyonunu etkileyebilmektedir. Motive olamayan öğretmenler ve öğrenciler, farklı arayışlara yönelebilmektedir. Öğretmenler, motivasyonlarını

artırmak için internet üzerinde arkadaşlarıyla vakit geçirmeyi tercih edebilirler, ancak bu davranış çalışma saatleri içinde gerçekleştirildiğinde sanal kaytarma davranışlarına yol açabilmektedir (Glass ve Kang, 2019). Öğretmenlerin okulla iletişim halinde olması ve birbirlerini etkilemeleri nedeniyle sanal kaytarma davranışlarında artış görülebilmektedir. Okulların amacına ulaşması ve başarılı olması, nitelikli çalışanlara sahip olmalarına bağlıdır. Bu nedenle, okul çalışanlarının yetiştirilmesi ve rehberlik edilmesi büyük önem taşımaktadır (Bağrıaçık Yılmaz, 2017).

Öğretmenler tarafından sergilenen sanal kaytarma davranışları, öğrencilerin öğrenmesinden, öğrenci ve öğretmen motivasyonuna kadar birçok alanda olumsuz etkilere sahip olabilmekte ve eğitim kalitesini düşürebilmektedir (Coşkun ve Gökçearslan, 2019). Ders saatlerini de kapsayan mesai saatleri içinde özel amaçlar doğrultusunda iş dışı konularda internet kullanımı olarak tabir edilen sanal kaytarma, eğitimde internetin eğitim amacı dışında kullanılması ve bu durumun teknolojinin eğitime başarılı şekilde entegre edilmesinde bir engel olarak tanımlanmaktadır (Candan ve İnce, 2016; Yağcı ve Yüceler, 2016).

Günümüzde ortaokul öğretmenlerinin yerine getirmesi gereken oldukça yoğun bir iş yükü bulunmaktadır. Bu nedenle, bilgisayar ve internet gibi teknolojik araçların sınıf içinde ve sınıf yönetiminde daha fazla kullanılması kaçınılmaz hale gelmektedir (Mıhçı, 2016). Bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızlı gelişimi, bilgisayar, akıllı telefon, tablet ve internetin hem iş hem de kişisel yaşamı kolaylaştırması nedeniyle vazgeçilmez bir rol oynamaktadır. Teknolojinin ilerlemesi ve internetin yaygınlaşması, iletişim ve bilgiye erişimi kolaylaştırmaktadır (Yıldız ve İyigün, 2016). İşyerlerinde verimliliği artırmak için gereksiz işleri azaltarak pratik çalışma imkânı sunmaktadır. Bu durum, işyerlerindeki verimliliği artırmaktadır (Örücü ve Yıldız, 2014). Ancak, bu faydaların yanı sıra bazı olumsuz durumlar da ortaya çıkarmaktadır. Öğretmenlerin mesai veya ders saatleri içinde interneti iş dışı amaçlarla kullanması, sanal kaytarma olarak adlandırılmaktadır (Ünal ve Tekdemir, 2015). Sanal kaytarma faaliyetleri, hedeflere ulaşmayı engelleyebilmesini yanı sıra iş verimini de azaltabilmektedir (Özdemir, 2016).

Ortaokul öğretmenleri, genellikle ve çoğunlukla 4. sınıf ile 8. sınıf arasındaki öğrencilere eğitim veren öğretmenlerdir. Ortaokul dönemi,

öğrencilerin akademik ve sosyal becerilerini geliştirdiği önemli bir dönemdir ve bu nedenle ortaokul öğretmenleri, öğrencilerin bu süreçte ihtiyaç duyabilecekleri tüm becerileri öğrenmelerine yardımcı olmak için çaba sarf etmektedirler (İncirci, 2021). Karadağ (2016) tarafından yapılan bir araştırma, öğretmenlerin mesai saatleri içinde sosyal medya sitelerinde gezinmek ve çevrimiçi alışveriş yapmak gibi sanal kaytarma davranışları sergilediklerini ortaya koymaktadır. Varol ve Yıldırım'a (2018) göre düşük iş doyumu, yüksek iş yükü ve denetim eksikliği gibi faktörler ortaokul öğretmenlerinin sanal kaytarma davranışlarına katılmalarına katkıda bulunmaktadır.

Ortaokul öğretmenlerinin sanal kaytarma davranışları, eğitim sürecinde önemli bir sorun haline gelebilmektedir. Araştırmalar, öğretmenlerin ders saatleri içinde akıllı cihazlarını ve internet bağlantılarını kişisel amaçları için kullanma eğiliminde olduklarını göstermektedir (İncirci, 2021). Sanal kaytarma davranışları, öğretmenin dikkatini dağıtabilmekte, öğrencilerle olan etkileşimini azaltabilmekte ve öğrenme ortamını olumsuz etkileyebilmektedir. Ortaokul öğretmenlerinin sanal kaytarma davranışları, sosyal medya kullanımı, kişisel mesajlaşma, oyun oynama gibi aktiviteleri içerebilmektedir. Araştırmalar, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarının ders planlamasını etkileyebileceğini, öğrencilere yeterli zaman ve ilgi göstermediklerinin önüne geçebileceğini göstermektedir (Carrier vd, 2019). Bu durum, öğrencilerin öğrenme motivasyonunu düşürebilmekte ve sınıf içi etkileşimi de olumsuz şekilde etkileyebilmektedir. İnternete bağlı cihazların mevcudiyeti ve sosyal medya platformlarına erişim rahatlığı, öğretmenlerin dikkatlerinin dağılmasına katkıda bulunabilmekte, üretkenliklerinin azalmasına ve mesleki sorumluluklara odaklanamamalarına yol açabilmektedir (Coşkun ve Gökçearslan, 2019). Ayrıca algılanan iş yükü, iş tatmini ve işyeri ortamı gibi faktörlerin de öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarını etkilediği ifade edilmektedir (Yıldız, 2016).

Ortaokul öğretmenleri arasındaki sanal kaytarma davranışlarının etkisi, kişisel üretkenliğin ötesine geçmektedir. Öğretim kalitesini, öğrenci-öğretmen etkileşimlerini ve genel sınıf atmosferini etkileyebilmektedir (Ünal ve Tekdemir, 2015). Sanal kaytarma, ders planlamasının yanı sıra, not verme ve diğer temel görevlerin aksamasına neden olabilmekte, potansiyel olarak öğretim etkinliğinde ve öğrenci katılımında azalmaya yol açabilmektedir (Sezer ve Karademir, 2015).

Sanal kaytarma davranışları, öğretmenlerin profesyonelliği ve işine bağlılığı konusunda öğrenciler ve meslektaşları arasında olumsuz bir algıyı oluşturabilmektedir (Candan ve İnce, 2016). Öğretmenlerin sanal kaytarma davranışları, öğrenciler üzerinde de olumsuz etkilere sahip olabilmektedir. Araştırmalar, öğrencilerin öğretmenlerin dikkatlerini dağıttığından şikâyet ettiklerini ve bu durumun öğrenme sürecini olumsuz etkilediğini göstermektedir (Tutgun, 2019). Öğretmenin öğrencilere yeterli rehberlik ve destek sağlayamaması, öğrencilerin öğrenme hedeflerine ulaşmasını engelleyebilmektedir.

Turgut ve Denizalp (2021) tarafından yapılan bir çalışmada akıllı telefon ve sosyal medya uygulamalarının kullanımının öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarıyla anlamlı düzeyde etkileşim içinde olduğu ortaya konulmaktadır. Gökçearslan, Günbatar, Saritepeci (2021) tarafından yapılan bir çalışma, ortaokul öğretmenlerinin sanal kaytarma davranışlarını yordamada özdenetimin rolünü incelemek suretiyle, özdenetim düzeyi düşük olan öğretmenlerin mesai saatleri içinde sanal kaytarma faaliyetlerine katılma olasılıklarının daha yüksek olduğunu gözlemlenmektedir. Ortaokullardaki sanal kaytarma davranışları, çağımızın teknolojik gelişmeleriyle birlikte ortaya çıkan bir problem durumu haline almaktadır. Sanal kaytarma davranışları, öğretmenlerin internet ve diğer dijital araçları ve cihazları kullanarak zamanlarını verimsiz bir şekilde harcamaları veya öğretimsel olmayan etkinliklere yönelmesi anlamına gelmektedir (Akbulut, 2017). Bu durum, öğretmenlerin dikkatlerini dağıtarak öğrencilerle olan etkileşimlerini azaltabilmekte ve dolayısıyla eğitim kalitesini olumsuz etkileyebilmektedir (Göymen ve Ayas, 2019). Göymen ve Ayas (2019) tarafından yapılan bir araştırma, sanal kaytarma davranışlarını inceleyerek, sosyal medyada gezinmenin, çevrimiçi oyun oynamanın veya video izlemenin, okul saatlerindeki en yaygın sanal kaytarma etkinlikleri olduğunu ortaya koymaktadır. Karadağ, Tosuntaş, Erze, Duru, Bostan, Mızrak-Şahin, Babadağ'a (2016) göre, sınırlı takip, gözetim, düşük öz denetim ve can sıkıntısı gibi faktörler, sanal kaytarma davranışlarına katkıda bulunmaktadır.

IV. EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARI

A. Sanal Kaytarmanın Eğitim Ortamlarında Etkilediği Faktörler

Günümüzde teknolojinin gelişmesiyle birlikte, özellikle de pandemi nedeniyle online eğitime geçiş yapılmış olması, sanal kaytarma davranışlarını arttırmaktadır. Sanal kaytarma, kişinin sanal ortamda gerçek hayatta yapmak istemediği veya cesaret edemeyeceği davranışları sergilemesi olarak da ortaya çıkmaktadır (Philips ve Reddie, 2007). Bu davranışların eğitim ortamlarında görülmesi, öğrenciler üzerinde olumsuz etkiler bırakabilmektedir. Eğitim ortamlarındaki sanal kaytarma davranışlarını etkileyen faktörleri belirlemek ve bu faktörlere karşı önlemler almak önem arz etmektedir. Sanal kaytarma davranışları, eğitim ortamlarındaki çeşitli faktörleri etkileyebilmektedir (Bock and Ho, 2009).

Araştırmalar, sanal kaytarma davranışının öğrencilerin akademik başarıları, sosyal ilişkileri, duygusal durumları ve okul ortamındaki genel deneyimleri üzerinde olumsuz etkileri olduğunu göstermektedir (Kowalski ve ark., 2012). Sanal kaytarma davranışları, öğrencilerin akademik başarılarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Öğrenciler, sanal kaytarma maruziyeti sonucunda dikkat eksikliği, motivasyon kaybı, zaman yönetimi problemleri ve okul çalışmalarına odaklanma zorluğu yaşayabilmektedir (Hinduja ve Patchin, 2015). Sanal kaytarma davranışları aynı zamanda öğretmenlerin ve öğrencilerin sosyal ilişkilerini etkileyebilmektedir. Öğrencilerin, maruz kaldığı olumsuz sanal kaytarma davranışları, sosyal izolasyon, arkadaşlık ilişkilerinin zedelenmesi ve dışlanma hissi gibi sorunlara yol açabilmektedir (Patchin ve Hinduja, 2010). Bu durum, öğrencilerin okuldaki sosyal deneyimlerini olumsuz etkileyerek psikolojik açıdan zor bir durum yaşamalarına neden olabilmektedir (Limber ve ark., 2013). Sanal kaytarma, eğitim ortamlarındaki çeşitli faktörleri etkileyebilen bir olgudur. Literatürle ilgili yapılan araştırmalar, sanal kaytarma davranışının çeşitli

etkilerini ortaya koymaktadır. Öncelikle, öğrencilerin psikolojik ve duygusal sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerinin olduğu belirtilmektedir (Ugrin, Pearson ve Odom, 2008). Sanal kaytarma mağdurları, depresyon, kaygı, özgüven düşüklüğü gibi psikolojik sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedirler (Koay, Soh ve Chew, 2017). Sanal kaytarma davranışları, öğrencilerin akademik performanslarını da olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Andreassen, Torsheim ve Pallesen, 2014).

Öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarının, maruz kalan öğrenciler üzerindeki etkileri, dikkat eksikliği, okul motivasyonunun azalması ve okula devamsızlık gibi davranışsal sorunlara yol açabilmektedir (Ergün ve Altun, 2012). Öğretmenler ile okul yöneticileri ve öğrenciler arasındaki ilişkileri de etkileyebilme gücüne sahip olan sanal kaytarma, sosyal izolasyon, arkadaşlık ilişkilerinin bozulması ve sosyal dışlanma gibi sonuçlara neden olabilmektedir (Gerow ve Thatcher, 2010). Bu faktörler, öğretmenlerin ve öğrencilerin genel yaşam kalitelerini de olumsuz yönde etkileyebilmekte ve uzun vadeli sosyal, duygusal ve akademik sorunlara ve sonuçlara yol açabilmektedir (Hanus ve Fox, 2015). Araştırmalar, sanal kaytarma davranışlarının öğrenciler üzerindeki etkilerini çeşitli açılardan incelemektedir. Sanal kaytarma, öğrencilerin psikolojik sağlığını etkileyebilmektedir. Ayrıca, Junco ve Cotten (2012) tarafından yürütülen bir araştırmada, sanal kaytarma mağduru öğrenciler arasında kötü düşüncelerinin arttığı gözlemlenmektedir. Sanal kaytarma davranışlarının etkilerini sadece mağdurlar üzerinde değil, aynı zamanda kaytarma yapan öğretmenlerin üzerindeki etkilerini de göstermektedir. Paul, Baker ve Cochran (2012) tarafından yürütülen bir araştırma, sanal kaytarmanın, kaytarma yapanların empati becerilerini azalttığını ve olumsuz davranış kalıplarının devam etmesine katkıda bulunduğunu göstermektedir.

Sanal kaytarmanın etkileri sadece bireysel düzeyde değil, aynı zamanda okul ortamında da hissedilebilmektedir. Sanal kaytarma, eğitim ortamlarında olumsuz bir sosyal iklim yaratabilmekte ve öğrenciler arasında güveni azaltabilmektedir (Tanrıverdi, 2017). Uzun (2016) tarafından yürütülen bir çalışma, sanal kaytarma mağdurlarının okuldaki iletişime ilişkin algılarının düşük olduğunu ve öğrenciler arasındaki güvenin azaldığını ortaya koymaktadır. Sanal kaytarma davranışları, eğitim ortamlarındaki çeşitli faktörleri etkileyebilen önemli bir sorun haline gelmektedir. Öğrencilerin psikolojik sağlığı, akademik

performansı, ilişkileri ve genel yaşam kaliteleri de bu olumsuz etkilerden etkilenebilmektedir (Wentworth ve Middleton, 2014). Bu nedenle, sanal kaytarma davranışlarını önlemeye yönelik etkili stratejilerin geliştirilmesi ve eğitim kurumlarındaki farkındalığın artırılması büyük önem taşımaktadır (Yildiz-Durak, 2019).

B. Eğitim Örgütlerinde Sergilenmesi Gereken Davranışlar ve Sanal Kaytarma Davranışları

Eğitim örgütlerinde sergilenmesi gereken davranışlar ve sanal kaytarma davranışlarının öne geçilebilmesi, eğitim ortamlarının sağlıklı, güvenli ve destekleyici olması açısından önem arz etmektedir. Araştırmalar, eğitimcilerin sergilemesi gereken olumlu davranışların sanal kaytarma sorununu önlemede etkili olabildiğini göstermektedir (Saritepeci vd., 2019). Okul yöneticilerinin, öğretmenlere empati gösterebilmeleri ve duygusal açıdan destek sağlayabilmeleri, sanal kaytarma davranışlarının azaltılmasında etkili olabilmektedir. Birçok çalışma, okul yöneticilerinin, öğretmenlere karşı anlayışlı, hoşgörülü ve duyarlı olmalarının önemini vurgulamaktadır (Mishna ve ark., 2010). Bu şekilde, öğretmenler de sanal kaytarma davranışları sergilemeleri durumunda okul yöneticileri ile daha rahat iletişim kurabilme ve sorunları hakkında konuşma cesareti bulabilmektedirler.

Okul yöneticilerinin, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışları hakkında bilinçlendirici faaliyetler düzenlemeleri ve öğretmenlere dijital medya kullanımı konusunda yol göstermesi de oldukça önemli hale gelmektedir (Yılmaz ve Yurdugül, 2018). Okul yöneticilerinin, öğretmenlere sanal kaytarma konusunda bilgi vererek, dijital etik kurallarını hatırlatmaları ve doğru kullanım becerilerini geliştirmeleri konusunda rehberlik etmeleri, sanal kaytarma davranışlarının önlenmesinde etkili olabilmektedir (Akbulut, Dursun, Dönmez ve Şahin, 2016). Okul yöneticilerinin, eğitim örgütlerinde sanal kaytarma ile ilgili politikalar ve prosedürler geliştirmesi de büyük önem taşımaktadır. Okul politikalarının, sanal kaytarma davranışlarına karşı sıfır tolerans politikasını benimsemeleri gerektiğini göstermektedir (Hinduja ve Patchin, 2018). Araştırmalar, sanal kaytarmanın hızla ele alınması ve mağdurlara destek sağlanması gerektiğini vurgulamaktadır (Ayhan ve ark, 2017). Okul yöneticileri, kaytarma durumunda etkili iletişim,

soruşturma süreçleri ve gerektiğinde disiplin önlemleri olarak, öğrencilere güvenlik ve adalet duygusu sağlayabilmektedir.

Eğitim örgütlerinde, öğretmen ve öğrenciler arasındaki iletişim ve iş birliğini teşvik eden bir ortam oluşturmak da önemlidir. Öğretmenler ve öğrenciler arasındaki güçlü ve pozitif ilişkiler, sanal kaytarma davranışlarını azaltabilmektedir (Donnelly ve ark, 2020). Öğretmenler, kendilerini destekleyici bir idareci-öğretmen ilişkisi içinde hissettiklerinde, sanal kaytarma davranışlarına daha az eğilim göstermektedirler. Okul yöneticilerini ve öğretmenlerin sanal kaytarma üzerine birlikte çalışmaları, sanal kaytarma sorununun önlenmesi ve çözümü açısından etkili bir strateji olabilmektedir (Coker, 2013).

C. Sanal Kaytarmayı Tetikleyen Unsurlar

İnce ve Gül (2011), sanal kaytarmaya sebep olan halleri altı ana başlık altında incelemektedir. Bu başlıklar şunlardır:

- Örgüte zarar veren ve vermeyen durumlar,
- Etkileri ciddi ve önemsiz sonuçlar doğurabilen durumlar,
- İşletme kurallarına uygun veya uygunsuz ahlaki kurallara uyan durumlar,
- Legal veya illegal olan durumlar,
- Sanal kaytarma faaliyeti sırasında kullanılan zaman açısından uzun veya kısa süreli olan durumlar,
- Örgütler açısından sanal kaytarmayı dost olarak benimseyen veya düşman olarak gören ve buna göre hareket eden durumlar.

Sanal kaytarma eylemlerinin iş görenlerin duygusal durumlarından kaynaklandığı gözlemlenmektedir. İş görenler, olumsuz çalışma ortamında bulduklarında sanal kaytarma etkinliklerini olumsuz yönde kullanma eğiliminde olabilirler ve bu olumsuz çalışma ortamı, sanal kaytarma faaliyetlerinin artmasına neden olabilmektedir. Araştırmalar, iş görenlerin haksızlığa, aşırı stres ve olumsuz çalışma ortamına maruz kaldıkça sanal kaytarma faaliyetlerinin de arttığını göstermektedir (Garrett ve Danziger, 2008). Sanal kaytarmaya yol açan nedenleri aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür.

- Örgütsel Bağlılık Anlayışı: Araştırmalar, işletmelerine bağlılığı artan personelin, kişisel çıkarlar amacıyla sanal kaytarma etkinliklerini daha az kullandığını göstermektedir (Garrett ve Danziger, 2008). İş görenlerin örgütsel bağlılığı, onların işletmelerine duygusal bir bağ hissetmeleri ve işletme hedeflerine olan bağlılıklarıyla ilişkilidir. Bu bağlılık, iş görenlerin işletmelerine olan sadakatlerini artırır ve kişisel çıkarlar için sanal kaytarma etkinliklerine daha az başvurmalarına neden olabilmektedir.
- İş Özellikleri ile İlgili Durumlar: Üretim ve yaratım faaliyetleri yüksek olan örgütlerde iş beklentileri genellikle daha fazladır. Bu tür örgütlerde iş görenlerin vakitlerini etkin bir şekilde kullanmaları önemlidir. İş beklentileri az olan örgütlerde ise vakit artışı meydana gelebilir ve bu durum sanal kaytarma faaliyetlerinin artmasına yol açabilmektedir. Aynı şekilde, üretim faaliyetlerinin eksikliği sonucunda ortaya çıkan stres, kaygı ve tedirginlik de sanal kaytarma etkinliklerinin artmasına neden olabilir (Doorn, 2011). Henle ve Blanchar (2008) ise aşırı iş beklentisinin sanal kaytarma etkinliklerini artırdığını gözlemlemektedir.
- İşin Ağırlığı ve Yoğunluğu: İş yoğunluğunun sanal kaytarma etkinliğine etkisi, iş yoğunluğunun bireyin öznel ve nesnel hissiyatına bağlı olarak değişebilmektedir. Ağır ve yoğun işlerin kısa sürede tamamlanması gerektiği durumlarda, iş görenlerin sanal kaytarma etkinliklerini azaltma eğiliminde olmaları muhtemeldir. Ancak, işin yoğunluğu bireyler arasında farklı şekilde hissedilebilir, bu nedenle aynı sanal kaytarma etkinliğinin herkes tarafından aynı şekilde gerçekleştirilmesi beklenemez (Spector ve Jex, 1998). Yoğun iş temposu içinde çalışan bireyler, kendilerini yenilemek ve stresten uzaklaşmak amacıyla sanal kaytarma davranışlarına başvurabilmektedirler (Polzer-Debruyne, 2008).
- Çalışma Hayatı ve Özel Hayatın Birbirine Karışması: Çalışma hayatıyla kişinin özel yaşamının birbirine karışması durumu, bireyin çalışma hayatında ve özel hayatında üstlendiği rollerin etkisiyle ortaya çıkmaktadır (D'Abate, 2005). Kişinin özel hayatıyla iş görevleri arasındaki ayrımın yeterince net olmaması, sanal kaytarma etkinlikleriyle ilişkilendirilebilecek bir durumdur (Akça, 2013).

- **Bireysel Etkenler:** Sanal kaytarma etkinliklerinin artmasına veya azalmasına neden olan bir diğerk faktör bireysel etkenlerdir (Özdemir, 2016). Bireyin kişisel özellikleri ve internet kullanımı, sanal kaytarma etkinlikleri arasında bir ilişki bulunmasına yol açar. Bireyin örgütte verim sağlanamadığına ve bunun sonucunda olumsuz yönde sanal kaytarma faaliyetlerine başvurulduğuna dair gözlemler bulunmaktadır (Ben-Artzi, 2003). Norm-aktivasyon teorisi, kişilerin ahlaki kuralları, kendi içlerinde hissettikleri inanç düzeyine göre uyguladıklarını öne sürmektedir. Bu nedenle, bireylerin bireysel internet kullanımından uzak durma eğilimi, ahlaki normlarının inanç düzeyiyle doğru orantılı olarak gerçekleşmektedir (Askew, 2014).
- **Psikolojik Bağımlılık:** Günümüzde internet bağımlılığı, tıbbi destek gerektiren bir durum olarak kabul edilmektedir. Birçok insan, günlük hayatta karşılaştığı zorlu, stresli ve tedirgin anlardan kaçmak ve baskıyı hafifletmek için interneti tercih etmektedir. İnternet bağımlılığından mustarip olan bazı örgüt paydaşları, internet kullanımından uzak kaldıklarında problemlerle karşılaşabilmekte, aksi davranışlar sergileyebilmekte ve yapılması gereken işleri ihmal edebilmektedirler. Bu bireyler, internette geçirdikleri vakitleri inkâr edebilmelerinin yanı sıra çevrelerindeki insanlardan da gizleyebilmektedirler (Özdemir, 2016).

D. Sanal Kaytarmannın Örgütle Bağına Etki Eden Faktörler

Sanal kaytarma veya çalışma saatlerinde interneti işle ilgili olmayan faaliyetler için kullanma eylemi, günümüzün dijital çağında yaygın bir olgudur. Sanal kaytarmannın örgütle olan bağının ve ilişkisinin örgütü ve bireyleri nasıl etkilediğini anlamak önemlidir (Öztürk, 2015). İş doyumu sanal kaytarma davranışlarında çok önemli bir rol oynamaktadır. Bir çalışan işinden memnunsu ve bir tatmin duygusu hissediyorsa, sanal kaytarma yapma olasılığı daha düşük olabilmektedir (Giesbers, Rienties, Tempelaar ve Gijsselaers, 2013). Örgütün bu husustaki kurumsal politikaları da çalışanların davranışlarını etkileyebilmektedir. Açık yönergeler ve kötüye kullanıma ilişkin sonuçları olan uygulamalar, çalışanları sanal kaytarma davranışları sergilemekten caydırabilmektedir. Henle (2008) tarafından yapılan bir araştırma, sanal kaytarma davranışlarına yönelik

örgüt politikalarının gevşek bir şekilde uygulanması veya bu tür davranışlar için caydırıcı sonuçların olmaması gibi durumların, öğretmenlerce algılanan kurumsal hoşgörünün, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarına olan yatkınlıklarını güçlendirebileceğini ortaya koymaktadır.

Örgüt ortamı, bir çalışanın sanal kaytarma yapma olasılığını etkileyebilmektedir. Jang (2008)'e göre, açık iletişim, aşılana güven, öğretmenlere verilen destekler neticesinde pozitif bir örgüt kültürünün varlığı tesis edilmekte, örgütsel anlamda güçlenen çift taraflı bağlılık ve pekişen etik duygusu sayesinde öğretmenlerin sanal kaytarma davranışları çözüme kavuşturulabilmektedir. İş tatmini ve motivasyon da sanal kaytarmanın örgütle bağı üzerinde etkili olan faktörler arasında yer almaktadır. Yüksek iş tatmini ve motivasyona sahip olan çalışanların, görevlerine daha fazla bağlı kalmaları ve sanal kaytarma davranışlarını azaltmaları beklenmektedir (Ng ve Feldman, 2010). Örgütlerin, çalışanların mesleki tatminlerini ve motivasyonları artırmak için geliştirdikleri politika ve uygulamalar, sanal kaytarma davranışlarına meyilli olan çalışanların örgütle olan bağı olumlu yönde etkileyebilmektedir.

Sanal kaytarma, günümüzün eğitim örgütlerinde giderek artan bir sorun haline gelmekte ve örgütler için ciddi sonuçlar doğurabilmektedir. Araştırmalar, sanal kaytarmanın örgütsel performansı, verimliliği ve çalışanların iş tatminini olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir (Yıldız, 2014). Eğitim örgütlerindeki destekleyici liderlik, çalışanların motivasyonu ve bağlılığını artırarak sanal kaytarma davranışlarının seviyesini düşürebilmektedir (Polat vd., 2012). Eğitim örgütleri, daha iyi iletişim kanalları oluşturarak, teknoloji kullanımı konusunda daha kapsamlı eğitim programları hazırlayarak, daha net politikalar ve yönergeler meydana getirerek, esnek zamanlama öğretmenlerin mesleki refahını ve iş memnuniyetini artırmaya yönelik önlemler aracılığıyla öğretmenlerle örgüt arasındaki ilişkiyi geliştirebilmektedir (Buffardi, 2011). Eğitim örgütleri, bu adımları atarak öğretmenler arasındaki sanal kaytarma davranışlarını azaltabilir, daha olumlu ve üretken bir çalışma ortamını kurabilmektedir (Kim, 2011).

E. Sanal Kaytarma Davranışlarının Altında Yatan Nedenler

Sanal kaytarma veya çalışma saatlerinde interneti kişisel amaçlar için kullanma eylemi, altında yatan çeşitli nedenlere gerçekleşebilmektedir. Günümüz

dünyasında, eğitim örgütlerinde veya istenen her yerde ve ortamda dikkat dağınıklığına ve ertelemeye yol açabilen cihazlara ve internete kolay erişilebilmektedir. Lim ve Chen'e (2012) göre sanal kaytarmanın altında yatan nedenler arasında düşük özdenetim, motivasyon eksikliği, can sıkıntısı ve mesleki anlamda hemen tatmin olma arzusu gibi bireysel faktörler yer alabilmektedir. Danziger (2008) tarafından yapılan bir araştırma, zayıf denetim, net beklentilerin olmaması ve sanal kaytarmanın sınırlı sonuçları olması gibi örgütsel faktörlerin de sanal kaytarmanın çalışanlar arasında ortaya çıkmasına katkıda bulunabileceğini göstermektedir. Tangirala ve Ramanujam'a (2008) göre, verilen görev ve sorumlukların önemi ve sınırlı geri bildirim gibi durumlar veya tatmin edici olmayan çalışma koşullarından kaçma biçimi olarak sanal kaytarma davranışı sergilenmesine yol açabilmektedir.

Öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarının altında yatan çok çeşitli nedenler olabilmekte, bu nedenler de sanal kaytarma davranışlarını tetikleyebilmektedir (D'Ovidio, 2011). Öğretmenlerin teknoloji kullanımı konusundaki becerileri ve deneyimleri de sanal kaytarma davranışları üzerinde etkili olabilmektedir (Tozkoparan, 2016). Diğer bir etken ise motivasyon eksikliği olabilmektedir. Öğretmenlerin motivasyon eksikliği, işlerine karşı duydukları bağlılığı azaltabilmekte ve sanal kaytarma davranışlarını teşvik edebilmektedir (Ünal, 2016). Bunun yanı sıra, örgütsel destek eksikliği de sanal kaytarma davranışlarının altında yatan bir faktör olabilmektedir. Öğretmenler, yönetim tarafından desteklenmediklerini hissedebilir, örgütsel politika ve süreçlerin onları motive etmediğini düşünebilir, bu da sanal kaytarma davranışlarına yol açabilmektedir (Toker, 2015).

Sanal kaytarma davranışlarının temelinde farklı nedenler yatmaktadır. Bu bağlamda, farklı sanal kaytarma türlerinin ve bu davranışların altında yatan sebeplerin analizi, örgütlerin sanal kaytarma politikalarını ve uygulanacak yaptırımları oluştururken kritik bir rol oynamaktadır (Blanchard ve Henle, 2008). Sanal kaytarma ile ilişkilendirilen temel sebep faktörleri bulunmaktadır. Lander ve Lounsbury (2006), yaptıkları çalışmada internet kullanımı ile kişiliğin açıklık ve duygusal denge boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlarsa da sorumluluk, dışadönüklük ve uyumluluk boyutları ile internet kullanımı arasında negatif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. İnternet kullanımı ile uyumluluk

arasındaki bu negatif ilişkinin, internetin iş birliği ve karşılıklı etkileşim gerektirmeyen bir ortam olmasıyla açıklanabilir (Akça, 2013). Sanal kaytarma davranışının sebep olan çeşitli etkenler bulunmaktadır. Bu etkenler arasında demografik faktörler, kişilik özellikleri, özel yaşamla ilgili unsurlar, bireysel alışkanlıklar ve inançlar yer almaktadır. İşle ilgili faktörler ise örgütsel pozisyon, gelir düzeyi, stres, can sıkıntısı, işin yapısı ve iş yükünü içermektedir. Ayrıca, örgütsel faktörler arasında örgütsel normlar, internet kullanım politikaları, örgütsel yaptırımlar, internet erişimi ve örgütsel adalet gibi unsurlar bulunmaktadır (Baş, 2020).

V.İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

A. Sanal Kaytarmayla İlgili Araştırmalar

Ülkemizde sanal kaytarma üzerine gerçekleştirilen çalışmalar (İnce ve Gül, 2011; Çınar ve Karcıoğlu, 2015; Kanten, 2014; Kaplan ve Ögüt, 2012; Kaplan ve Çetinkaya, 2013; Keklik, Kılıç, Yıldız ve Yıldız, 2015; Örucü ve Yıldız, 2014;) genellikle iş yerlerinde odaklanmıştır. Bununla birlikte, sanal kaytarmayla ilgili eğitim alanında yapılan çalışmaların (Kalaycı, 2010; Ergün ve Altun, 2011; Yaşar, 2013; Alan, 2019) sayısının daha sınırlı olduğu dikkat çekmektedir. Bu nedenle, eğitim alanındaki bu çalışmaların daha fazla genişletilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Önceki çalışmalarda, sanal kaytarma davranışlarının sosyal ve demografik özellikler tarafından etkilendiği gözlemlenmektedir (Baş, 2017; Vitak vd., 2011; Kaplan ve Çetinkaya, 2014). Örneğin, yaş değişkenine göre gençlerin, yaşlılara göre daha fazla internet kullandığı belirlenmiştir (Hills ve Argyle, 2003). Aynı dönemde yaşayan ve ortak özelliklere sahip bireylerden oluşan kuşaklar, sanal kaytarma davranışlarında etkili olabilmektedir (Hartijasti ve Fathonah, 2014; Hartijasti ve Fathonah, 2015; Amarat vd., 2017). Özellikle Y kuşağındaki bireylerin teknolojiye olan tutkusu ve sürekli internet erişimi tercihi, sanal kaytarma davranışlarını artırmaktadır (Gurlaş, 2016; Özdemir, 2017; Karahasan, 2018; Kurtoğlu vd., 2016). Bu bulgulara dayanarak, çalışanların sanal kaytarma aktivitelerinin belirlenmesini, bu aktivitelerin çalışan performansına etkilerini ve kuşaklar ile cinsiyet durumuna göre farklılıklarını ortaya koymaktadır. Bu şekilde, işletmelerde daha yaygın olarak istihdam edilen Y kuşağı ve yeni giren Z kuşağının sanal kaytarma davranışına olan eğilimleri belirlenecek ve işletmelerin bu çalışanlara nasıl yaklaşması gerektiği konusunda rehberlik sağlamaktadır (Amarat vd., 2017).

Cinsiyet değişkenine yönelik beklendiği gibi bir farklılık bulunması beklenirken, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Aynı şekilde, Restubog ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan bir çalışmada da cinsiyet ile sanal kaytarma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki

bulunmamıştır. Öte yandan, Özkalp ve ekibi (2012) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, cinsiyetin sanal kaytarma davranışları üzerinde etkili olduğu ve kadınların erkeklere kıyasla daha fazla sanal kaytarma davranışı sergilediği rapor edilmiştir. Liberman (2011), 143 farklı yaşta katılımcıyla yaptığı çalışmanın sonuçlarına göre, yaş ve sanal kaytarma arasında anlamlı bir fark olduğunu belirtmiş ve genç çalışanların, yaşlı çalışanlara göre sanal kaytarma davranışına daha fazla eğilim gösterdiğini rapor etmiştir. Aynı şekilde, Vitak (2011) yaptığı çalışmanın sonuçlarına göre yaş ve sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu tespit etmiş, Örucü ve diğerleri (2014) tarafından yürütülen çalışmada da yaş değişkeninin anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte, Kaplan ve Çetinkaya (2014) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada yaş ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir fark bulunmadığı bildirilmiştir.

Mevcut literatür incelendiğinde, farklı araştırmacıların benzer sonuçlara ulaştığı görülmektedir. Örneğin, Çavuşoğlu ve ekibi (2014), ciddi ve önemsiz sanal kaytarma alt boyutları ile çalışma yılı arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde, Özdemir ve Demir (2015) tarafından gerçekleştirilen başka bir çalışmada da ciddi ve önemsiz sanal kaytarma ile çalışma yılı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Araştırmacılar, çalışma sonuçlarına dayanarak, 5 yılın altında çalışan katılımcıların, 21 yıl ve daha fazla süredir çalışanlara göre sanal kaytarma davranışları konusunda daha fazla eğilim gösterdiklerini vurgulamışlardır.

Przybylski, Murayama ve DeHaan (2013) tarafından yapılan bir araştırma, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarını etkileyen faktörleri araştırdı. Öğretmenlerin sanal kaytarmayı fenomenini boş zamanlarında işle ilgili konularla ve mücadele ettikleri stresle başa çıkmak için kullandıkları sonucuna varmaktadır. Prasad, Lim ve Chen (2010) yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarına katılımını tahmin etmede veya bu konuda farkındalık sahibi olunabilmesi noktasında özdenetimin rolünü araştırdılar ve daha düşük özdenetim düzeyine sahip öğretmenlerin mesai saatlerinde sanal kaytarma faaliyetlerine katılma olasılıklarının daha yüksek olduğunu ifade etmektedirler. Oklay (2016) tarafından yapılan bir araştırma, okul yöneticilerinin, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarının öğrencilere verdikleri eğitime odaklanmaları üzerindeki olumsuz etkilerine ilişkin endişelerini dile getirdiklerini

ortaya koymaktadır. Mert (2010) ayrıca okul yöneticilerinin, öğretmenlerin mesai saatleri içinde sanal kaytarma faaliyetlerine katılmalarının dikkatlerini dağıttığını, öğretim kalitesinin düşürdüğünü ve öğrencilerin motivasyonlarını da düşürdüğü gibi potansiyel sonuçlarının farkında olduklarının altını çizmektedir.

Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan bir çalışmaya göre, iş dışı sapkın davranışlar arasında en fazla boşa zaman harcayan aktivitelerden birinin de sanal kaytarma olduğu belirtilmektedir (%44,7) (Malachowski, 2005). Bununla birlikte, sanal kaytarma, çalışanların yaratıcılık özelliklerini desteklemesi, bilgi düzeylerini artırması ve iş stresini azaltmaya yardımcı olması nedeniyle olumlu bir şekilde değerlendirilebilmektedir (Oravec, 2002; Anandarajan ve Simmers, 2004; Blanchard ve Henle, 2008; Tan ve Demir, 2018).

Kalaycı (2010) tarafından Türkiye Cumhuriyeti'nde yapılan bir araştırmaya göre, çalışmaya katılan kişilerin %51,2'sinin iş saatleri içinde şarkı, video, yazılım gibi çeşitli aktivitelerle sanal kaytarma faaliyeti gerçekleştirdikleri tespit edilmiştir. Türkiye'de yapılan bir başka araştırmanın sonucunda ise, iş yerinde sanal kaytarma faaliyeti içinde olan bireylerin internet kullanım oranının %33,8 şeklinde olduğu belirtilmektedir (Örücü ve Yıldız, 2014).

Literatürdeki araştırmalar, çalışma arkadaşlarının ve esnek lider davranışlarının, sanal kaytarmayı destekleyen veya uygulayan personellerin sanal kaytarma etkinliklerini artırdığını göstermektedir (Woon ve Pee, 2004). Sanal kaytarma etkinliklerinin kontrol altında tutulması, bu durumu engellemek için potansiyel bir önlem olmaktadır. İş arkadaşları, sanal kaytarma etkinliğinde bulunan bireylerin sanal kaytarmaya yatkınlığını ve iş arkadaşlarını gerekçe olarak gösterme eğilimini açıkça ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, iş arkadaşları, sanal kaytarma etkinliğinde bulunan personellerin sanal kaytarma etkinliklerine katılma olasılığının yüksek olduğunu göstermektedir (Weatherbee, 2010).

İnternete erişimin yaygınlaşmasıyla birlikte, çalışanların kişisel amaçlarla internet kullanımının arttığı gözlemlenmektedir. Bir araştırmanın sonuçlarına göre, çalışanlar haftalık 3 saatten günlük 2.5 saate kadar kişisel amaçlı internet kullanmaktadır (Blanchard ve Henle, 2008). Başka bir araştırmanın sonuçlarına göre ise bilgisayar kullanabilen çalışanların %82'si iş saatlerinde kişisel amaçlı

internet kullanmaktadır (Garrett ve Danziger, 2008). Örneğin, Mayıs 2000'de bir moda firmasının 25 dakikalık gösterisi, mesai saatleri içinde internet üzerinden iki milyon kişi tarafından izlenmiştir, bu da olayın boyutlarını göstermesi açısından oldukça dikkat çekicidir (Anandarajan vd., 2004).

Yapılan araştırmalara göre, örgütler, çalışanların özel internet kullanımı nedeniyle çeşitli cezalar uygulamaktadır, bu cezalar yazılı uyarıların yanı sıra işten çıkarmaya kadar değişebilmektedir (Mahatanankoon vd., 2004). Araştırmalar, örgütlerin %20-%30'unun en az bir kişiyi pornografi, sanal alışveriş ve online kumar gibi faaliyetleri içeren sanal kaytarma nedeniyle işten çıkardığını ifade etmektedir (Blanchard ve Henle, 2008). Sanal kaytarma konusunda yapılan araştırmalar, konuyla ilgili farklı görüşlerin olduğunu ortaya koymaktadır. Bazı araştırmacılar, işyerinde kişisel internet kullanımının (sanal kaytarma) hem çalışana (olumsuz sonuçlar) hem de örgüte (verimlilik azalması, maddi kayıplar, yasal yaptırımlar, internet hatlarının yoğunluğu gibi) zarar verdiğini savunmaktadır (Lieberman vd., 2011). Foster (2001) ise internet bağımlılığının alkol, madde ve kumar bağımlılığından sonra yeni bir bağımlılık türü olarak ortaya çıktığını öne sürmektedir. Sanal kaytarma, sanal hırsızlık, programların çöktürülmesi ve verilerin tahrip edilmesi gibi ciddi sorunlara yol açmasa da genel olarak problemleri bir eylem olarak kabul edilmektedir (Garrett ve Danziger, 2008).

Blanchard ve Henle (2008), sanal kaytarmanın olumlu veya olumsuz olarak sınıflandırılmaması gerektiğini belirtmektedirler. Çalışanların sanal kaytarma davranışlarının, gelişim gösterebilmeleri açısından yararlı olduğu kadar zararlı veya zararlı olabileceği gibi yararlı da olabileceğini düşünmektedirler. Garrett ve Danziger (2008), kuruluşların, eğitim örgütlerinin veya eğitim yöneticilerinin, çalışanların verimsizlikle bezeli davranışlarına karşılık bu ikircikli nedenden dolayı anlayışlı davranabilecekleri yönünde görüşlerini bildirmektedirler. Bu tür faaliyetler örgütlerin ve paydaşların bilişim teknolojilerini kullanma biçimlerindeki yeniliği artırabilmektedir.

Öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarıyla ilgili yapılan diğer çalışmalar da öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarının, öğrencilerin akademik katılımlarını engelleyebildiğini ve zararlarının olabileceğini ve hatta sadece öğrenciler için değil, öğretmenler için de hayal kırıklığı yaratabileceğini bildirmektedir (Hembrooke ve Gay, 2003; Ravizza vd., 2013). Bazı öğretim

görevlileri, bu tür durumlar olduğunda öğrencileri derslerinden uzaklaştırabilmektedir, çünkü bu durum öğrencinin yanı sıra diğer öğrencileri ve öğretmeni de dikkat dağıtabilmektedir. Okullardaki cyberloafing faaliyetlerinin ise internete ve mobil teknolojilere anında erişimin gelişmesi nedeniyle artma eğiliminde olduğu düşünülmektedir.

Blanchard ve Henle (2008) yaptıkları çalışmada, sanal kaytarmanın bütünüyle iyi veya kötü olarak değerlendirilmemesi gerektiğini belirtmektedirler. Sanal kaytarma, çalışanlara zarar verebileceği gibi aynı zamanda onların gelişimine de katkı sağlayabilmektedir. Garrett ve Danziger (2008) ise örgütlerin işle ilgili olmayan internet eylemlerine (verimsiz davranışlar) tolerans göstermelerinin en az iki nedeni olduğunu belirtmektedir. İlk olarak, bu tür eylemler bilişim teknolojilerinin işle ilgili kullanımını daha yenilikçi hale getirebilmektedir. Bu nedenle, internet, verimlilik ve yaratıcılığı artırmada bir araç olabilmektedir çünkü birçok çalışan, çalışma saatleri içinde kişisel internet kullanımlarının onları işlerinde daha yenilikçi hale getirdiğine inanmaktadır. İkinci olarak ise çalışanlar, işverenin kendilerine değer verdiğini ve onları örgütte tutmak istediğini düşünebilmektedir.

Kılıç (2017) tarafından yapılan bir çalışma, ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin sanal kaytarma düzeylerini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma, İstanbul'un Başakşehir ilçesindeki ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerle yapılan bir anket çalışmasını içermektedir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin sanal kaytarma düzeyleri cinsiyet ve eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermezken, yaş, mesleki kıdem, internet kullanım süresi, internet kullanım beceri düzeyi, internet kullanım sıklığı ve kesintisiz internet bağlantısı süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Ayrıca, öğretmenlerin mesai saatleri içinde gerçekleştirdikleri sanal kaytarma davranışlarının, mesai saatleri dışında gerçekleştirdikleri sanal kaytarma davranışlarından daha az olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

VI. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evreni ve örnekleme, veri toplama süreci ve veri analizi yöntemleri gibi konular ele alınmıştır. Bu alt başlıklar altında, araştırmanın yöntemiyle ilgili tüm bilgiler sunulmaktadır. Bu araştırma hali hazırda bulunan ve deneyimlenmekte olan bir durumu, mevcut haliyle ifadelerle döküp durumu tasvir etmeyi amaçladığından dolayı nitel araştırma modellerinden çoklu durum çalışması modeli kullanılarak yürütülecektir.

A. Araştırma Modeli

Bu çalışmada, İstanbul ilinin çeşitli ilçelerindeki ortaokullarda görev yapan okul yöneticilerinin, okullarında görev yapan öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarına ilişkin görüşlerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma, gerçekçi ve bütünsel bir şekilde algılanan olayların ve algıların doğal ortamda incelenmesine olanak sağlamaktadır (Yıldırım, 2016). Bu çalışmada görüşme tekniği kullanılarak veri toplanmıştır. Görüşme, insanların bakış açılarını, öznel deneyimlerini, duygularını, değerlerini ve algılarını ortaya koymada etkili bir yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

B. Araştırmanın Evreni ve Katılımcılar

Araştırmanın evrenini 2022–2023 eğitim ve öğretim yılında İstanbul ilinin Sultangazi, Ataşehir, Beylikdüzü ve Bağcılar ilçelerindeki ortaokullarda görev yapmakta olan okul yöneticileri oluşturmaktadır. Araştırmanın katılımcılarını 9 (dokuz) okul yöneticisi oluşturmaktadır. Örneklem, Kolaylıkla Bulunabileni Örneklem (Convenience Sampling) yöntemi kullanılarak oluşturulmuştur. Kolaylıkla bulunabileni örneklem yöntemi, araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyen ve yakın çevrede bulunan, ulaşılması kolay bireylerin seçilmesiyle gerçekleştirilen bir örneklem yöntemidir (Erkuş, 2011). Örneklem alınan 9 okul

yöneticisinin demografik özellikleri açısından dağılım şekli Çizelge 1’de verilmiştir.

Çizelge 1. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımı

Değişken	Grup	Katılımcı	%
Cinsiyet	Erkek	4	44.44
	Kadın	5	55.56
Yaş	30 Yaş altı	1	11.11
	30 - 50 Yaş	8	88.89
Görev Süresi	0-5 yıl	5	55.56
	5-10 yıl	4	44.44
Kıdem	0-5 yıl	0	0
	5-10 yıl	4	44.44
	10 yıl ve üzeri	5	55.56
Branş	Arapça	1	11.11
	Bilişim	1	11.11
	İngilizce	3	33.33
	Okul öncesi	1	11.11
	Sınıf	1	11.11
	Sosyal Bilgiler	1	11.11
	Türkçe	1	11.11
Okul Türü	Devlet - Genel	6	66.67
	Devlet - Imam hatip	2	22.22
	Özel	1	11.11
Okullarda teknoloji kullanımı konusunda katıldığınız hizmet içi kurslar ya da bireysel eğitimler var mı?	Evet	6	66.67
	Hayır	3	33.33

Çizelge 6.2.1’de araştırmaya katılan, İstanbul ilinin farklı ilçelerindeki ortaokullarda görev yapan okul yöneticilerinin demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımı verilmiştir. Katılımcıların 5’i (%55.56) kadın, 4’ü (%44.4) ise erkektir. Katılımcıların 1’i (11.11) 30 yaşın altındadır. 8’si ise

(%89.89) 30 ve üstü yaştaadır. Katılımcıların 5'i 5 yıl ve altında görev süresine sahipken (%55.56) ve 4'ü ise (%44.44) 5 yıl ve üzeri görev süresine sahiptir. Katılımcılardan 4'ü da yani tamamı (%44.44) 5-10 yıl arası, 5'ise (%55.56) 10 ve üzeri mesleki kıdeme sahiptirler.

Çizelge 2. Araştırmaya Katılan Okul Yöneticilerinin Demografik Özellikleri

Görev	Cinsiyet	Kademe	Kıdem	Yöneticilik Kıdemi	Okuldaki Öğretmen Sayısı	Okuldaki Öğrenci Sayısı	Okuldaki İdareci Sayısı
1. Müdür Yardımcısı	Erkek	Ortaokul	6	2	51	946	3
2. Müdür	Erkek	Ortaokul	13	8	27	590	3
3. Müdür Yardımcısı	Erkek	Ortaokul	14	5	54	1369	3
4. Müdür	Erkek	Ortaokul	15	9	65	1169	3
5. Müdür Yardımcısı	Kadın	Ortaokul	11	4	49	1020	3
6. Müdür Yardımcısı	Kadın	Ortaokul	7	3	55	1254	3
7. Müdür Yardımcısı	Kadın	Ortaokul	6	2	45	1058	3
8. Müdür	Kadın	Ortaokul	18	8	52	1015	3
9. Müdür Yardımcısı	Kadın	Ortaokul	9	3	50	1034	3

C. Verilerin Toplanması

Araştırma verileri, İstanbul'un farklı ilçelerindeki ortaokullarda görev yapan toplam 9 okul yöneticisiyle gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği, eğitim bilim araştırmalarında daha uygun bir teknik olarak kabul edilir, çünkü belirli bir düzeyde standartlık sağlarken aynı zamanda esneklik sunmaktadır (Çetin ve Basım, 2012). Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği, araştırmacıya önceden hazırlanmış bir görüşme protokolüne bağlı olarak ilerlemesi nedeniyle daha sistematik ve tutarlı bilgi sunma kolaylığı sağlamaktadır (Yıldırım, 1999). Bu özelliğiyle, eğitim bilimleri çalışmaları için de daha uygun bir araştırma yöntemidir. Görüşme, insanların bakış açılarını, öznel deneyimlerini, duygularını, değerlerini ve algılarını ortaya koymada etkili bir yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Önceden randevu alınarak yapılan görüşmeler, okul yöneticilerinin kendilerine tahsis edilen odalarında gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşmelerin, öğretmenler tarafından duyulmaması ve herhangi bir nedenle kesintiye

uğramaması için okul yöneticileriyle yürütülen görüşmeler saat 16.30'dan sonra yapılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak, okul yöneticilerine toplamda 15 adet net ve aynı zamanda da açık uçlu soru yöneltilmiştir, böylece istedikleri şekilde cevap verebilmeleri sağlanmıştır ve her bir görüşme 40 ila 50 dakika sürmüştür.

D. Veri Toplama Aracı

Araştırma için veri toplama aracı olarak Yarı Yapılandırılmış Görüşme Tekniği kullanılmıştır ve üç başlık altında 15 sorunun yer aldığı Görüşme Formu hazırlanmıştır. Öncelikle nasıl bir yol izleneceği belirlenmiştir ve merak edilenlerden yola çıkarak sorular yazılmıştır. Görüşme yapılacak okul yöneticilerine yol gösterecek görüşme sorularının bulunduğu bir görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşme soruları hazırlanması ve ortaya çıkarılması sürecinde yeterince çaba ve zaman harcanmıştır. Görüşme yapılan yöneticilerin anlam karmaşası yaşamamaları için basit, anlaşılır ve mantıklı bir sırayla düzenlenmiş sorular kullanılmıştır. Ayrıca, açık uçlu sorular tercih edilmiş, yönlendirici ifadelerden kaçınılmış, ilgili sorular bir araya getirilmiş, sorular araştırmanın amaçlarına uygun bir şekilde tasarlanmış ve soru sayısı araştırmanın kapsamına uygun olarak belirlenmiştir.

E. Verilerin Analizi

Verilerin analizi için okul yöneticileri Y1, Y2, Y3...Y9 olarak kodlanmıştır. Araştırmaya yönelik yapılan görüşmelerde yöneltilen sorulara verilen cevaplardan elde edilen verilerin çözümünde nitel veri analizi yöntemlerinden betimsel ve içerik analiz yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama işlemi tamamlandıktan sonra elde edilen veriler özetlenmiş ve katılımcılardan bu özetlere ilişkin düşüncelerini paylaşmaları istenmiştir. Ayrıca, katılımcıların eklemek istedikleri başka bilgiler varsa, bunları da eklemeleri için fırsat sunulmuştur. Toplanan veriler geniş bir zaman içinde düzenlendikten sonra, Excel kullanılarak ilk deşifreler ve analizleri yapılmıştır ve verilerden çıkarılan anlamlar araştırmadaki ilgili kısımlara eklendikten sonra o kısımların çıktısı alınarak katılımcılara elden teslim edilmiştir. Katılımcılar bu raporu okuyarak verilerin tamlığını, analizlerin kendi gerçekliklerini yansıtmadaki yeterliğini ve

sonuçların kendi algılarına ve yaşantılarına ilişkin olup olmadığını değerlendirerek kendi tercihleri doğrultusunda szli olarak dūřuncelerini beyan etmişlerdir.

Araştırmanın ilgili bölümlerinde kullanılmak üzere analiz edilen veriler, katılımcılara basılı olarak sunulduktan sonra her katılımcıyla bireysel olarak 'teyit toplantıları' gerçekleştirilmiştir. Bu toplantılarda, elde edilen sonuçların yanı sıra verilerden çıkarılan anlamlar ve yorumlamalar da katılımcılarla paylaşılmıştır ve katılımcılardan bu bilgilere yazılı veya szli olarak değerlendirme yapmaları istenmiştir. Ayrıca, sonuçların doğruluğunu ve bütünlüğünü teyit etmenin yanı sıra, bu toplantılarda katılımcıların eklemek istedikleri yeni verilerin veya daha fazla detayın eklenmesinin mümkün olduğu da kendilerine belirtilmiştir. Ayrıca hem soruların hazırlanması hem de analiz kısmında uzman görüşüne başvurulmuştur onayı alınmıştır. Aktarılabilirlik için amaçlı örnekleme kullanılmıştır çünkü katılımcıların ilgili konudaki önceki deneyimleri nedeniyle tercih edilmişlerdir. Görüşme tabanlı nitel araştırmalar için önerilen minimum örnekleme büyüklüğü 6 ile 12 arasında olduğundan, ortalama bir değer olarak kabul edilen 9 kişi ile görüşme yapılarak veriler elde edilmiştir.

VII. BULGULAR

OKUL YÖNETİCİLERİNİN SANAL KAYTARMAYA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Bu bölümde, İstanbul ilinin Sultangazi, Ataşehir, Beylikdüzü ve Bağcılar ilçelerinde görev yapan okul yöneticilerinin, okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarına ilişkin görüşlerinin tespit edilmesini amaçlayan bu çalışmada yapılan görüşmeler ile ulaşılan bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

A. Okul Yöneticilerine Göre Öğretmenlerin Sanal Kaytarmasının Ne Anlama Geldiğine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın birinci alt problemi olarak “Öğretmenlerin sanal kaytarması sizce ne anlama gelmektedir?” sorusu, okul yöneticilerine sorulmuştur. Bu alt problemi ortaya koymak amacıyla İstanbul ilinin farklı ilçelerinde yer alan Ortaokullarda görev yapan 9 okul yöneticisi ile yarı yapılandırılmış bir görüşme gerçekleştirilmiştir ve öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarının, okul yöneticileri için ne anlama geldiği ortaya çıkartılmaya çalışılmıştır. Elde edilen görüşler, aşağıda sınıflandırılarak verilmiştir. Görüşülen okul yöneticileri, isimlerinin gizli kalmasını istedikleri için, Y1, Y2, Y3 vs. rumuzlar kullanılmıştır.

Çizelge 3. Okul Yöneticilerine Göre Öğretmenlerin Sanal Kaytarma Davranışlarının Ne Anlama Geldiği

Görüşler	Katılımcılar	<i>f</i>
Öğretmene Yakışmayacak Davranışlar	Y3, Y8	2
Sorumlulukların Yerine Getirilmemesi	Y5, Y6	2
Ders Yerine Sosyal Mecrada Meşguliyet	Y7, Y9	2
İlgisizlik, Özensizlik, Tembellik ve Dikkatsizlik	Y2	1
Aşırı Telefon Kullanımı	Y4	1
Dikkat Dağınıklığı	Y1	1

Çizelge 3'te görüldüğü üzere, araştırmaya katılan okul yöneticilerinden ikisi öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarını öğretmenlere yakışmayacak davranışlar olarak belirtmiştir. İki yönetici ise sorumlulukların yerine getirilmemesi şeklinde ifade etmektedir. İki okul yöneticisine göre öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarını, ders yerine sosyal mecralar ile meşguliyet olarak betimlemektedir. Bir yönetici, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarını, ilgisizlik, özensizlik, tembellik ve dikkatsizlik olarak, bir başka yönetici de bu davranışların aşırı telefon kullanımı olduğunu belirtmektedir. Bir yönetici ise bu durumun dikkat dağınıklığı olduğu ifade etmektedir.

Akıllı telefonda çok fazla zaman geçiriyorlar (Y4).

Öğretmenlerin sanal kaytarma davranışı, öğretmenlerin çalışma saatleri içinde derslerine, öğrencilerine ve sorumluluklarına odaklanmak yerine zamanlarını kişisel amaçlar için kullanmalarını ifade ediyor benim için (Y5).

Ders saatleri içinde yapılan sanal kaytarmalar hem öğrencilerin ihmal edilmesi hem de yaptığın işin aksatılması, görevini yerine getirmeme gibi bir öğretmene yakışmayacak davranış anlamına geliyor benim için (Y8).

B. Okul Yöneticilerine Göre Öğretmenlerin En Sık Gözlemlenen Sanal Kaytarma Davranışlarına İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın ikinci alt problemi olarak, “Öğretmenlerin en sık gözlenen sanal kaytarma davranışları nelerdir?” sorusu, okul yöneticilerine sorulmuştur.

Çizelge 4. Okul Yöneticilerine Göre Öğretmenlerin En Sık Gözlemlenen Sanal Kaytarma Davranışları

Görüşler	Katılımcılar	f
WhatsApp veya Mail Üzerinden Mesajlaşma/Yazışma	Y1, Y8	2
Instagram, Twitter, Facebook ve Sosyal Medya Kullanımı	Y2, Y4, Y7, Y9	4
Online Alışveriş	Y3	1
Video İzleme	Y6	1
Oyun Oynama	Y5	1

Çizelge 4'te görüldüğü üzere araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 2'si öğretmenlerin en sık gözlemlenen sanal kaytarma davranışların, WhatsApp veya Mail Üzerinden mesajlaşma veya yazışma olduğunu belirtirken, 4'ü ise öğretmenlerin en sık gözlemlenen sanal kaytarma davranışlarının Instagram, Twitter, Facebook ve sosyal medya kullanımı olduğu ifade etmektedir. Okul yöneticilerinden 1'ine göre online alışveriş, 1'ine göre video izleme ve 1 okul yöneticisine göreyse oyun oynama şeklinde gerçekleşen sanal kaytarma davranışları, öğretmenlerin en sık gözlemlenen sanal kaytarma davranışlarını meydana getirmektedir.

Cinsiyete bağlı kalmaksızın çoğunlukla alışveriş yapıyorlar (Y3).

Genellikle sosyal medyada geziniyorlar, özellikle de Instagram'da (Y5).

Okul yöneticilerinin buldukları beyanlara göre, teknolojik gelişmelerle birlikte akıllı telefonlar ve diğer teknolojik aletler aracılığıyla birçok sanal kaytarma davranışı gerçekleştirilebilmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin de online alışverişten mesajlaşmaya, sosyal medya kullanımından video izlemeye kadar farklı şekillerde sanal kaytarma davranışlarını tercih ettikleri belirtilmektedir.

C. Okul Yöneticilerine Göre Öğretmenlerin Ders Saatlerinde/Ders Dışında Daha Çok Kullandıkları Teknolojik Aletler ve Kullanım Sıklığına İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın üçüncü alt problemi olarak, “Öğretmenler ders saatlerinde/ders dışında teknolojik aletleri daha çok hangi amaçla ve ne sıklıkla kullanmaktadır?” sorusu, herhangi bir şık olmaksızın yoruma ve görüşlere dayalı cevaplar alınmak üzere okul yöneticilerine yöneltilmiştir.

Çizelge 5. Okul Yöneticilerine Göre Öğretmenlerin Ders Saatlerinde/Ders Dışında Daha Çok Kullandıkları Teknolojik Aletler ve Kullanım Sıklığı

Görüşler	Katılımcılar	f
Sık	Y9	1
Çok Sık	Y5, Y7	2
Kararsızım	Y1, Y6	2
Az	Y2, Y8	2
Çok Az	Y3, Y4	2

Çizelge 5'te görüldüğü üzere araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 2'si öğretmenlerin en sık gözlemlenen sanal kaytarma davranışların, WhatsApp veya Mail Üzerinden mesajlaşma veya yazışma olduğunu belirtirken, 4'ü ise öğretmenlerin en sık gözlemlenen sanal kaytarma davranışlarının Instagram, Twitter, Facebook ve sosyal medya kullanımını olduğu ifade etmektedir. Okul yöneticilerinden 1'ine göre online alışveriş, 1'ine göre video izleme ve 1 okul yöneticisine göreyse oyun oynama şeklinde gerçekleşen sanal kaytarma davranışları, öğretmenlerin en sık gözlemlenen sanal kaytarma davranışlarını meydana getirmektedir.

Genellikle WhatsApp görüşmeleri, sosyal medya kullanımı ve online alışveriş amacıyla kullanılmakta. Ne sıklıkla olduğu konusunda bir genelleme yapamam çünkü tüm öğretmenler aynı sıklıkta kullanmıyor, ancak günümüzde sosyal çevresiyle WhatsApp'tan iletişim kurmayan veya sosyal medya kullanmayan kişi sayısı gerçekten az (Y1).

Genelde akıllı tahtayı kullanarak çocuklara konularıyla alakalı ders içeriklerine göre videolar izletip sorular çözebiliyorlar, o yüzden az oluyor sanal kaytarma. Bu sırada bazen kendi telefonlarına bakmak için de fırsat buluyorlar (Y2).

Ders süresince öğrencileri derse karşı daha aktif kılmak için oyun oynama, video izleme, şarkı dinleme gibi amaçlarla kullanmaktadır. Bu nedenle çok az sanal kaytarma yapıyorlar. İhtiyaç duyuldukça teknolojik cihazlar kullanılmaktadır (Y3).

Instagram'da gezinme, başkalarının paylaştıkları hikâyeleri izleme, Instagram'dakiler bitince Whatsapp hikayelere geçiyorlar. Acayip bir mobil oyun sevdası olduğuna da şahit oluyorum. Bazı oyunları öğrenciler bile o kadar oynamıyordur (Y5).

Yine Çizelge 7.3'te görüldüğü üzere araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 1'i davranışların sıklıkla gerçekleştiğini ifade ederken, 2 yönetici ise sanal kaytarma davranışlarının çok sık gerçekleştiğini belirtmektedir. Okul yöneticilerinden 2'si ise bu konuda kararsız kalmaktadır. Öğretmenlerin ders saatlerinde/ders dışında daha çok kullandıkları teknolojik aletler ve kullanım sıklığına ilişkin görüşlerini aktaran 2 okul yöneticisine sanal kaytarma

davranışlarının sıklığı az, 2 yöneticiye göreyse çok az olacak şekilde gerçekleşmektedir.

Okul yöneticilerinin ifadelerine göre, öğretmenlerin bazıları ders saatlerinde, bazıları ise teneffüslerde veya öğle aralarında internete girmektedir. Ayrıca, okul yöneticileri, ders saatlerinde internetin farklı şekillerde kullanıldığına şahit olduklarını ifade etmektedir. Sanal kaytarma davranışlarının derslere yönelik ilgiyi sınırlayabileceği, yaşamın diğer alanlarında olduğu gibi okullarda da söylenebilmektedir.

D. Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Sanal Kaytarma Davranışlarında Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Farklılık Gözlenip Gözlemlenmediğine İlişkin Bulgular Ve Yorum

Çizelge 6. Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Sanal Kaytarma Davranışlarında Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Farklılıklar

Görüşler	Katılımcılar	f
Gözlemlenmektedir	Y2, Y5, Y7, Y8	4
Gözlemlenmemektedir	Y1, Y3, Y4, Y6, Y9	5

Çizelge 6'da görüldüğü üzere araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 4'ü, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre sanal kaytarma davranışlarında farklılıklar gözlemlendiğini belirtmektedir, okul yöneticilerinin 5'i ise öyle bir durumun gözlemlenmediğini ifade etmektedir.

Etkilemiyor bence. Her yaşın ve kıdemin sorumluluğu aynı çünkü. İş öğretmenin öğrencilerine ve mesleğine saygısında bitiyor (Y6).

Evet, etkilemektedir. Daha kıdemli öğretmenlerin bu tarz kaytarmalarda kıdemi az olan öğretmenlere göre daha az yönelimi olduğunu düşünüyorum (Y8).

Okul yöneticilerinin bir kısmının ifadelerine göre, daha az kıdemli olan öğretmenlerin de teknoloji çağına denk gelen kuşağın içinde olduklarından dolayı adlarının adeta dokuza çıkıp sekize inmediği düşünülmektedir. Araştırmaya katılan diğer okul yöneticilerine göreyse kıdem farklılıkları ile sanal kaytarma arasında farklılık gözlemlenmemektedir ve iş tamamen öğretmenin mesleğine ve öğrencilere duyduğu saygıyla alakalı olmaktadır.

E. Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Sanal Kaytarma Davranışlarının Cinsiyete Göre Farklılık Gözlenip Gözlenmediğine İlişkin Bulgular Ve Yorum

Araştırmanın beşinci alt problemi olarak, “Okul yöneticilerinin görüşlerine göre sanal kaytarma davranışları cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?” “Kadın öğretmenlerde mi yoksa erkek öğretmenlerde mi daha sık görülmektedir?” sorusu, okul yöneticilerine sorulmuştur.

Çizelge 7. Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Sanal Kaytarma Davranışlarının Cinsiyete Göre Farklılıklar

Görüşler	Katılımcılar	f
Farklılık Gözlenmektedir	Y4, Y5, Y7	3
Farklılık Gözlenmemektedir	Y1, Y2, Y3, Y6, Y8, Y9	6

Çizelge 7’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 3’ü, öğretmenlerin cinsiyetlerinin farklılık gösterdiğini belirtmektedir. Kendilerine yöneltilen “Okul yöneticilerinin görüşlerine göre sanal kaytarma davranışları cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?” “Kadın öğretmenlerde mi yoksa erkek öğretmenlerde mi daha sık görülmektedir?” sorusuna yanıt veren okul yöneticilerinin 6’sı ise cinsiyetlerinin öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarına yönelik farklılık göstermediğini ifade etmektedir.

Sanal kaytarma davranışlarının öğretmenlerin cinsiyetlerinden etkilediğini düşünmüyorum (Y1).

Kısmen etkileyebiliyor, kadın öğretmenler biraz daha düşkünken erkek öğretmenler daha az ilgili olabiliyor (Y4).

Erkek öğretmenler daha fazla kullanıyorlar. Çok fazla yakalıyorum telefonla haşır neşirlerken (Y5).

Okul yöneticilerinin bazılarına göre erkek öğretmenler daha fazla sanal kaytarma davranışında bulunmaktadır. Kimi yöneticiler ise kadın öğretmenlerin daha fazla sanal kaytarma davranışı sergilediğini ifade etmektedir. Araştırmaya katılan diğer okul yöneticilerine göreyse bu konuda gelişmiş genellemeler yapmamak gerekmektedir.

F. Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Sanal Kaytarma Davranışlarında Öğretmenlerin Branşlarına Göre Farklılık Gözlenip Gözlemlenmediğine İlişkin Bulgular Ve Yorum

Araştırmanın altıncı alt problemi olarak, “Okul yöneticilerinin görüşlerine göre sanal kaytarma davranışlarında öğretmenlerin branşlarına göre farklılık gözlemlenmekte midir?” sorusu, okul yöneticilerine sorulmuştur.

Çizelge 8. Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Sanal Kaytarma Davranışlarında Öğretmenlerin Branşlarına Göre Farklılıklar

Görüşler	Katılımcılar	f
Farklılık Gözlemlenmektedir	Y1, Y3, Y5, Y6, Y7	5
Farklılık Gözlemlenmemektedir	Y2, Y4, Y8, Y9	4

Çizelge 8’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 5’i, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarının branşlarına göre farklılık gösterdiğini belirtmektedir. Kendilerine yöneltilen “Okul yöneticilerinin görüşlerine göre sanal kaytarma davranışlarında öğretmenlerin branşlarına göre farklılık gözlemlenmekte midir” sorusuna yanıt veren okul yöneticilerinin 4’ü farklı yöndeki görüşlerini ifade etmektedir.

Bilişim dersi öğretmenleri doğaları gereği daha meyilliler (Y2).

Hayır, branşları sanal kaytarmayı etkilememektedir (Y3).

Kesinlikle etkiliyor. Görece daha rahat ve sözel ağırlıklı ders veren hocalarımız daha yatkın oluyorlar. Sayısal veya yükü ağır derslere giren hocalarımızın sanal kaytarma davranışlarına pek şahit olmuyorum. Beden eğitimi ve resim dersi hocalarımıza ise değinmesem daha iyi. Onlar genelde öğrencileri daha serbest bıraktıkları için kendileri de daha fazla serbestlik buluyorlar ve diğer hocalara göre daha keyfi telefon kullanıyorlar ve sanal kaytarma yapıyorlar (Y6).

Okul yöneticilerinin bazılarına göre; beden eğitimi, teknoloji ve tasarım veya resim gibi, okul yöneticilerine göre kısmen daha rahat dersleri veren öğretmenler, sanal kaytarmaya daha yatkın oluyorlar.

G. Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Sanal Kaytarma Davranışlarında Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Farklılık Gözlenip Gözlemlenmediğine İlişkin Bulgular Ve Yorum

Araştırmanın yedinci alt problemi olarak, “Okul yöneticilerinin görüşlerine göre sanal kaytarma davranışlarında öğretmenlerin yaşlarına göre farklılık gözlemlenmekte midir?” sorusu, okul yöneticilerine sorulmuştur.

Çizelge 9. Okul Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Sanal Kaytarma Davranışlarında Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Farklılıklar

Görüşler	Katılımcılar	f
Farklılık Gözlemlenmektedir	Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8	7
Farklılık Gözlemlenmemektedir	Y1, Y9	2

Çizelge 9’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 7’si, farklılık gösterdiğini belirtmektedir. Kendilerine yöneltilen “Okul yöneticilerinin görüşlerine göre sanal kaytarma davranışları öğretmenlerin yaşlarına göre farklılık göstermekte midir” sorusuna yanıt veren okul yöneticilerinin 2’si ise farklılık göstermemektedir şeklinde ifade etmektedir.

Öğretmenlerin yaşlarının sanal kaytarma davranışlarını etkilediğini düşünmüyorum (Y1).

Gençler fenalar, Elon Musk gibiler adeta. İş kaytarmaya gelince teknoloji canavarı hepsi. Hızlı da kullanıyor telefonu falan. O yüzden daha cesurlar sanal kaytarma konusunda. Bazen öğrencilerin bile bu konuda mırıldanmalarına neden olan durumlar ve fısıltılar oluyor (Y5).

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin bir önemli çoğunluğuna göre öğretmenlerin yaşları farklılık, sanal kaytarma davranışlarını etkilemektedir ve yaşça daha genç öğretmenler daha fazla sanal kaytarma davranışı sergilemektedir. Öğretmenlerin yaşlarının sanal kaytarmayı etkilemediğini düşünen okul yöneticilerine göreyse yaşın sanal kaytarmaya yönelik etkisi bulunmamaktadır.

H. Okul Yöneticilerine Göre Sanal Kaytarma Davranışlarının Öğretmenlerin Performanslarına Yönelik Etkilerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın sekizinci alt problemi olarak, “*Sizce sanal kaytarma davranışları öğretmenlerin performansını etkilemekte midir? Etkiliyorsa ne yönde/nasıl etkilemektedir?*” sorusu, okul yöneticilerine sorulmuştur.

Çizelge 10. Okul Yöneticilerine Göre Sanal Kaytarma Davranışlarının Öğretmenlerin Performanslarına Yönelik Etkileri

Görüşler	Katılımcılar	f
Etkilemektedir	Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9	9
Etkilememektedir		0
Olumlu yönde etkilemektedir	Y6	1
Olumsuz yönde etkilemektedir	Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y7, Y8, Y9	8

Çizelge 10’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan 9 okul yöneticisinin 9’u da sanal kaytarmanın öğretmenlerin performansını etkilediğini belirtmektedir. Kendilerine yöneltilen “*Sizce sanal kaytarma davranışları öğretmenlerin performansını etkilemekte midir? Etkiliyorsa ne yönde/nasıl etkilemektedir?*” sorusuna yanıt veren okul yöneticilerinin 8’i sanal kaytarmanın öğretmenlerin performansını olumsuz yönde etkilediğini söylerken, 1’i ise olumlu yönde etkilediğini ifade etmektedir.

Kendi konsantrasyonunun devamlılığı açısından da öğrencinin derse olan ilgisinin sürekliliği açısından da öğretmenin sanal kaytarma davranışları, performanslarını olumsuz yönde etkilemekte (Y1).

Bazı öğretmenlerin performansını olumlu yönde etkilediğini düşünüyorum. Telefona baktım, rahatladım, hadi şimdi işimi daha iyi yapayım diyebiliyorlar (Y6).

İ. Okul Yöneticilerine Göre Aşırıya Kaçmayan Sanal Kaytarma Davranışlarının Öğretmenlerin Motivasyonlarına Yönelik Olumlu veya Farklı Etkilerine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın dokuzuncu alt problemi olarak, ‘‘Sizce aşırıya kaçmayan sanal kaytarma davranışları, öğretmenlerin motivasyonunu olumlu etkilemekte midir? Ya da nasıl etkilemektedir?’’ sorusu, okul yöneticilerine sorulmuştur.

Çizelge 11. Okul Yöneticilerine Göre Aşırıya Kaçmayan Sanal Kaytarma Davranışlarının Öğretmenlerin Motivasyonlarına Yönelik Olumlu veya Farklı Etkileri

Görüşler	Katılımcılar	f
Olumlu Yönde Etkilemektedir	Y1, Y2, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9	7
Olumsuz Yönde Etkilemektedir	Y4	1
Sanal Kaytarma Türüne Göre Değişebilir	Y3	1

Çizelge 11’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan 9 okul yöneticisinden 7’si aşırıya kaçmayan sanal kaytarma davranışlarının öğretmenlerin motivasyonlarına yönelik olumlu etkilerinin olduğunu belirtmektedir. Okul yöneticilerinden 1’i ise sanal kaytarma davranışının aşırıya kaçmadığını durumlarda bile öğretmenin motivasyonunu olumsuz yönde etkilediğini ifade etmektedir. Görüşünü aktaran bir okul yöneticisi ise bu durumun, yapılan sanal kaytarma davranışı türüne göre değişik gösterebileceğini belirtmektedir.

Aşırıya kaçılmadığı sürece yapılabilir. Etkisi bence kişiden kişiye ya da yaptığı işe göre değişebilir. Örneğin haber okumak için bu kaytarmayı yapıyorsa, olumsuz bir haberde motivasyonu olumsuz yönde etkilenebilir ama çok istediği bir ürünün sınırlı stoğunu yakalayıp satın alıyorsa bu da öğretmenin motivasyonunu olumlu yönde etkileyebilir (3).

Aşırıya kaçmadığı sürece tabii ki negatif etkisi çok olmaz diye düşünmemek lazım, biraz kafa dağıtmanın da pratik ve hızlı yolu gibi gözükse de olumsuz yönde etkilediğini düşünüyorum (Y4).

Evet olumlu etkileme söz konusudur. Çünkü kişi kendisini sanal ortamda iyi hissetmektedir (Y9).

Günümüz dünyasında teknoloji ve akıllı telefon veya cihaz kullanımı bu kadar yaygınlaşmışken, bu kadar gelişmişken ve adeta hayatın olağan bir parçası haline gelmişken öğretmenlerin de bunun bir parçası haline gelmemesini ve motivasyonlarına etkilerinin olmaması beklemek hayalden öteye geçmemektedir.

J. Okul Yöneticilerine Göre Sanal Kaytarma Davranışında Bulunan Öğretmenlerin Zaman Yönetimi Becerilerine ve Düzeyine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın onuncu alt problemi olarak, “*Sanal kaytarma davranışında bulunan öğretmenlerin zaman yönetimi becerileri sizce nasıldır/ne düzeydedir?*” sorusu, okul yöneticilerine sorulmuştur.

Çizelge 12. Okul Yöneticilerine Göre Sanal Kaytarma Davranışında Bulunan Öğretmenlerin Zaman Yönetimi Becerileri ve Düzeyleri

Görüşler	Katılımcılar	f
Düşük	Y1, Y4, Y8, Y9, Y3	5
Orta Düzey	Y2, Y5, Y6, Y7	4
Yüksek		0
Zamanı Yönetebilmektedirler	Y2, Y5, Y6, Y7	4
Zamanı Yönetememektedirler	Y1, Y3, Y4, Y8, Y9	5

Çizelge 12’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan 9 okul yöneticisinin 5’i sanal kaytarma davranışında bulunan öğretmenlerin zaman yönetimi becerilerinin ve düzeylerinin düşük olduğunu ve öğretmenlerin zamanı doğru şekilde yönetemediklerini belirtmektedir. Okul yöneticilerinden 4’ü ise sanal kaytarma davranışında bulunan öğretmenlerin zaman yönetimi becerilerinin ve düzeylerinin orta düzeyde olduğunu ve bir şekilde zamanı yönetebildiklerini ifade etmektedir. Görüşünü aktaran okul yöneticilerinin tamamı ise okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin hiçbirinin zaman yönetimi becerilerinin ve düzeylerinin yüksek ve olması gereken standartlarda olmadığını belirtmektedirler.

Orta düzeydedir. İyi kötü yönetiyorlar bir şekilde (Y2).

Nöbetlere ve derslere bazen geç kalınabiliyor. Becerileri düşük (Y4).

Kişi kendisini sanal ortamda daha iyi hissettiği için zamanla sanal ortamda daha fazla vakit geçirebilir. Bu da zaman yönetimi kullanımını olumsuz etkiler (Y9).

Hiç şüphesiz, zaman yönetimi de her alanda olduğu gibi eğitim alanında da birçok şeyin daha iyi ele alınabilmesi için kilit bir rol oynamaktadır. Öğretmenlerin de bu konuda daha hassas ve dikkatli davranmaları beklenmektedir.

K. Okul Yöneticilerine Göre Sanal Kaytarmanın Kurum İçindeki Bir Disiplin Sorunu Olarak Görülmediğine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın on birinci alt problemi olarak, “*Sanal kaytarmanın kurum içinde ne tür sorunlara neden olduğunu/olabileceğini düşünmektesiniz veya değerlendirmektesiniz? Sanal kaytarmanın bir disiplin sorunu olarak görülmeli midir*” sorusu, okul yöneticilerine sorulmuştur.

Çizelge 13. Okul Yöneticilerine Göre Sanal Kaytarmanın Kurum İçindeki Bir Disiplin Sorunu Olarak Değerlendirilip Değerlendirilmediği

Görüşler	Katılımcılar	f
Disiplin Sorunu Olarak Değerlendirmekteyim	Y2, Y6, Y8, Y9	4
Kararsızım	Y5	1
Disiplin Sorunu Olarak Değerlendirmemekteyim	Y1, Y3, Y4, Y7	4

Çizelge 13’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan 9 okul yöneticisinden 4’ü sanal kaytarma davranışlarının kurum içindeki bir disiplin sorunu olarak değerlendirmekte, 4 okul yöneticisi de sanal kaytarma davranışlarının kurum içindeki bir disiplin sorunu oluşturmadığı yönünde değerlendirmede bulunmaktadır. Okul yöneticilerinden 1’i ise bu konuda kararsız kaldığını belirtmektedir.

Ben bunu kurum içi disiplin sorunu olarak nitelendirmezdim. Daha ziyade eğitimcinin özdenetim sorunu olarak nitelendirirdim. Sonuçta, “eğitimci” olmuş bireylerin sorumluluklarının bilincinde olan ve özdenetim sağlayabilen bireyler olması gerekir (Y1).

Emin değilim, kararsızım. Çünkü kaytarmanın boyutu ya da türü en kilit nokta bu konuda (Y5).

Sanal kaytarmanın da hem bireylere hem de kurumlara sinsi sinsi zarar veren bir durum olduğunu düşündüğüm için ciddiye alınması gereken bir disiplin sorunu olarak görüyorum (Y6).

Verilen eğitimin kalitesini düşürebilecek ve öğrencilerin ders alma ve öğrenme hakkını sekteye uğratabilecek her bir sanal kaytarma davranışı doğal olarak bir disiplin sorunu olarak görülebilmektedir. Eğitimin, ülkenin gelişmişlik düzeyini doğrudan etkileyebilme gücüne sahip olmasından dolayı disiplinli olunması ve sorumlulukların, sanal kaytarma da dahil olumsuz yönde etki edebilecek hiçbir davranışa kurban edilmemesi gerekmektedir.

L. Okul Yöneticilerine Göre Sanal Kaytarmanın Örgüt İçi İletişime Zarar Verip Vermediğine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın on ikinci alt problemi olarak, “*Sizce sanal kaytarma örgüt içi iletişime zarar vermekte midir?*” sorusu, okul yöneticilerine sorulmuştur.

Çizelge 14. Okul Yöneticilerine Göre Sanal Kaytarmanın Örgüt İçi İletişime Zarar Verip Vermediği

Görüşler	Katılımcılar	f
Zarar Verdiğini Değerlendirmekteyim	Y1, Y2, Y3, Y5, Y6, Y7, Y9	7
Zarar Vermediğini Değerlendirmekteyim	Y4, Y8	2

Çizelge 14’te görüldüğü üzere araştırmaya katılan 9 okul yöneticisinin 7’si sanal kaytarma davranışlarının örgüt içi iletişime zararlarının olduğunu, 2 okul yöneticisi ise sanal kaytarma davranışlarının örgüt içi iletişime herhangi bir zararının olmadığını belirtmektedir.

Evet. Hiç şüphesiz zarar veriyor. İnsanlar arasındaki bağ sahici olmalı ve sanal tüketime kurban gitmemeli. Sanal kaytarma durumlarına şahit olduğunda ve öğretmenle bu durum üzerine konuşulduğunda bir soğukluk yaşıyor ve etkileri de bazen uzun soluklu oluyor. Sanki böyle güvensizlik hissi gibi bir şey. Kırgınlık ya da mahcubiyet de var. Bu da iletişime zarar veriyor (Y6).

Bence zarar vermemektedir (Y8).

Eğitim faaliyetlerin olağan akışında yeri olmayan davranışlar sergilendiğinde ve çözüme kavuşmadığında iletişim sorunlarına neden olabilmektedir. Bu durum da eğitim örgütlerinin farklı yaşlardan her bir paydaşı arasındaki örgüt içi iletişime zarar verebilmektedir.

M. Okul Yöneticilerine Göre Sanal Kaytarmanın Kişilere/Kuruma Zarar Verip Vermediğine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın on üçüncü alt problemi olarak, “*Sanal kaytarma davranışlarının kişilere/kuruma zarar verdiğini düşünmekte misiniz?*” sorusu, okul yöneticilerine sorulmuştur.

Çizelge 15. Okul Yöneticilerine Göre Sanal Kaytarmanın Okul Yöneticilerine Göre Sanal Kaytarmanın Kişilere/Kuruma Zarar Verip Vermediği

Görüşler	Katılımcılar	<i>f</i>
Zarar Verdiğini Değerlendirmekteyim	Y2, Y3, Y5, Y6, Y7, Y9	7
Zarar Vermediğini Değerlendirmekteyim	Y1, Y4	2

Çizelge 15’te görüldüğü üzere araştırmaya katılan 9 okul yöneticisinin 7’si sanal kaytarma davranışlarının kişilere veya kuruma zararlarının olduğunu, 2 okul yöneticisi ise sanal kaytarma davranışlarının kişilere veya kuruma herhangi bir zararının olmadığını belirtmektedir.

Öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarının kişiye veya kuruma zarar vermediğini düşünüyorum (Y1).

Evet, kişiye veya kuruma zarar veriyor. Öğrencilerin sorun yaşamasına sebebiyet verebilir. Evrakların, görevlerin tamamlanması ve verilen sorumlulukların yerine getirilmesinde aksaklıklara neden olmaktadır (Y8).

Eğitim ve öğretim faaliyetlerinin istendik şekilde yürütülmesine mâni olabilecek bir sorun olarak gözükken sanal kaytarma davranışları, öğrencilerin eğitim alma haklarının ihlaline sebep olabilir, onların akademik başarılarını sekteye uğratabilir, öğretmenin sorumluluklarını yerine getirmesini engelleyebilir ve kurumun işleyişini bozabilir. Bu tarz durumlar da kişiye ve kuruma zarar vermektedir.

N. Okul Yöneticilerine Göre Sanal Kaytarma Davranışlarının Azaltılması veya Zamanın Daha Verimli Kullanılması İçin Neler Yapılabileceğine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın on üçüncü alt problemi olarak, ‘‘*Sanal kaytarma davranışlarının azaltılması veya zamanın daha verimli kullanılması için neler yapılabilir?*’’ sorusu, okul yöneticilerine sorulmuştur.

Çizelge 16. Okul Yöneticilerine Göre Sanal Kaytarma Davranışlarının Azaltılması veya Zamanın Daha Verimli Kullanılması İçin Neler Yapılabileceği

Görüşler	Katılımcılar	f
Ekran Bağımlılığından Kurtulma	Y1, Y2	2
Düzenleme Yapılması/Eğitim Verilmesi	Y3, Y4, Y5, Y8, Y9	5
Yapısal Düzenlemeler Yapılması	Y6	1
Uzmanlardan Destek Alınması	Y7	1

Çizelge 16’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan 9 okul yöneticisinden 2’si sanal kaytarma davranışlarının azaltılması için ekran bağımlılığında kurtulmak gerekmektedir, 5 okul yöneticisi ise sanal kaytarma davranışlarının azaltılması için ilgili düzenlemelerin yapılmasının veya gerekli eğitimlerin verilmesinin gerektiğini söylemektedir. Okul yöneticilerinden 1’i yapısal düzenlemelere ihtiyaç duyulduğunu ve sınıf kapılarının kimsenin sağlığını tehlikeye atmayacak şekilde daha geniş camlı ve dışarıdan rahatlıkla görülebilecek şekilde yapılması gerektiğini ifade etmektedir. Diğer 1 okul yöneticisi ise uzmanlardan destek alınması gerektiğini düşünmektedir.

Sanal kaytarma davranışlarının tamamen bitirilmesi veya asgari düzeye indirilmesi için gerekli önlemleri almak fazlasıyla önem arz etmektedir. Bu nedenle çok geç kalınmadan ve sanal kaytarma davranışlarının olumsuz etkilerine maruz kalınmadan ivedilikle gerekli adımlar atılmalıdır. Sorunun çözümü olumlu şeylerle birlikte gelecektir.

O. Okul Yöneticilerine Göre Sanal Kaytarma Davranışlarının Önlenmesi İçin Yapılan veya Yapılabilecek Şeylere İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın on beşinci alt problemi olarak, ‘‘*Sanal kaytarma davranışlarını önleyebilmek için neler yapılabilir? Siz neler yapıyorsunuz?*’’

(Zaman yönetimi, teknoloji kullanımı gibi konularda hizmet içi eğitimler, farkındalık oluşturan seminerler, vb.)'' sorusu, okul yöneticilerine sorulmuştur.

Çizelge 17. Yöneticilerine Göre Sanal Kaytarma Davranışlarının Önlenmesi İçin Yapılmakta Olanlar veya Yapılabilecekler

Görüşler	Katılımcılar	f
Farkındalık Oluşturulması	Y1, Y5, Y8	3
Kurs, Eğitim veya Seminer Düzenlenmesi	Y2, Y3, Y9	3
Etkinlik Yapılması	Y4	1
Eğitim Fakültelerinde Zaman Yönetimi Eğitimi Verilmesi	Y6, Y7	2

Çizelge 17’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan 9 okul yöneticisinin 3’ü sanal kaytarma davranışlarının önlenmesi için bu davranışlarla ilgili farkındalık oluşturulması gerekmektedir yönünde düşüncelerini aktarmaktadır, 3 okul yöneticisi ise sanal kaytarma davranışlarının önlenmesi için kursların ve seminerlerin yapılmasının veya ilgili eğitimlerin verilmesinin gerektiğini söylemektedir. Okul yöneticilerinden 1’i bu konuda faydalı olacak şekilde etkinlik yapılması gerektiğini ifade etmektedir. Diğer 2 okul yöneticisi ise eğitim fakültelerinde ve hatta eğitimin her kademesinde zaman yönetimi eğitimi verilmesi gerektiğini düşünmektedir.

VIII. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

A. Sonuç

Araştırmaya katkı sunan okul yöneticileri, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarını öğretmenlere yakışmayacak davranışlar olarak betimlemekte ve sorumlulukların yerine getirilmemesi şeklinde ifade edilmektedir. Bazı okul yöneticileri ise öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarını, ders yerine daha başka konularda sosyal mecralar ile meşguliyet olarak değerlendirmektedir. Bir yönetici ise öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarını, ilgisizlik, özensizlik, tembellik ve dikkatsizlik olarak, bir başka yönetici de bu davranışların aşırı telefon kullanımı olduğunu belirtmektedir. Bir başka yönetici ise bu durumun dikkat dağınıklığı olduğu ifade etmektedir. Anandarajan ve Simmers (2004) sanal kaytarmayı, çalışma saatleri içinde örgütün ihtiyaç duyduğu iş dışındaki gönüllü çevrimiçi web davranışlarını şeklinde ifade etmektedirler. Bu nedenle, okul yöneticileri, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarıyla ilgili farkındalık oluşturmak, politikalar ve yönergeler geliştirmek ve öğretmenlere destek sağlamak için çeşitli önlemler almayı önermektedir. Öğretmenlere teknoloji kullanımı konusunda eğitim vermek, sanal kaytarma davranışlarının nedenlerini anlamak ve bu davranışları önlemek için stratejiler geliştirmek önemli adımlardır. Öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarının öğrenci başarısını olumsuz etkileyen bir sorun olduğunu ve okul yöneticilerinin bu konuda önlem alınması gerektiğini vurgulamaktadır. Arık'ın (2016) çalışmasına göre sanal kaytarma, bireylerin çalışma saatleri içinde örgütün internetini veya kişisel internet bağlantısını kullanarak e-posta kontrolü, bankacılık işlemleri, ticari faaliyetler, sosyal medya platformlarında gezinme, internet üzerinde gezinme, oyun uygulamalarına veya internet sitelerine girilmesi, müzik dinleme, film veya dizi seyretme ve çevrimiçi dergi veya gazete okunması gibi farklı eylemleri içermektedir. Liberman (2011) ise sanal kaytarmayı çalışanların mesai saatleri içinde kurumun internetini kişisel amaçları için kullanmaları olarak ifade etmektedir.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerine göre en sık gözlemlenen sanal kaytarma davranışlarının, WhatsApp veya Mail Üzerinden mesajlaşma veya yazışma, Instagram, Twitter, Facebook ve diğer sosyal medya platformlarında gezinme, online alışveriş, video izleme ve oyun oynama şeklinde gerçekleştiği belirtilmektedir. Araştırmaya dahil olan okul yöneticilerinin çoğunluğu, öğretmenlerin branşlarının sanal kaytarma davranışlarını etkilediğini belirtmektedir. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin görüşlerine dayanarak, öğretmenlerin en sık gözlemlenen sanal kaytarma davranışlarını ve bu davranışların mesleki kıdem veya branş gibi faktörlerle ilişkisini açıklamaktadır. Chen ve diğerlerine (2011) göre en sık gözlemlenen sanal kaytarma aktiviteleri, e-posta alma, gönderme ve okuma, spor, haber, finans ve yetişkin sitelerini ziyaret etme, mesajlaşma programları, sosyal medya platformları ve sanal topluluklar üzerinden sohbet etme, alışveriş yapma ve amaçsızca internette gezinme gibi işlemleri içermektedir. Araştırmada yer alan okul yöneticilerinin değerlendirmelerine göre öğretmenlerin en sık gözlemlenen sanal kaytarma davranışlarının, WhatsApp veya Mail Üzerinden mesajlaşma veya yazışma olduğunu belirtirken, öğretmenlerin diğer gözlemlenen sanal kaytarma davranışlarının ise Instagram, Twitter, Facebook ve sosyal medya kullanımı olduğu okul yöneticileri tarafından ifade edilmektedir. Okul yöneticilerinin bir kısmına göreyse online alışveriş, video izleme ve oyun oynama şeklinde gerçekleşen sanal kaytarma davranışları da gözlemlenen ve sanal kaytarma olarak değerlendirilen davranışları meydana getirmektedir. Vitak, Crouse ve LaRosa (2011) tarafından gerçekleştirilen bir çalışma, en yaygın olarak gözlemlenen sanal kaytarma davranışlarının sosyal medya kullanımı, çevrimiçi alışveriş ve kişisel e-postaların kontrolünü içerdiğini göstermektedir. Bu bağlamda, eğitim kurumlarında önemli bir rol oynayan internetin, eğitimciler ve öğretim elemanları tarafından eğitim amaçlarıyla kullanımına ilişkin görüşleri incelemek amacıyla yapılan bir çalışmada Güllü'nün (2020) çalışmasına göre, öğretmenler ders saatleri içinde veya dışında kendi kişisel bilgisayarlarını veya cep telefonlarını kullanarak sanal kaytarma davranışları sergilemektedirler ve sıklık konusunda anlamlı ve belirgin bir farklılık bulunmamaktadır.

Araştırmaya katkı sunan okul yöneticilerinin ifadelerinden elde edilen sonuçlara göre, okul yöneticilerin çoğunluğu öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin,

öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarını etkilemediğini ifade etmektedir. Araştırmaya dahil olan diğer okul yöneticileri ise öğretmenlerin branşlarının sanal kaytarma davranışlarını etkilediğini belirtmektedir. Yani, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışları, mesleki kıdemleriyle bağlantılı değildir. Bu bulgu, sanal kaytarma davranışlarının öğretmenlerin deneyim veya kıdem düzeyleriyle ilişkili olmadığını göstermektedir. Mevcut literatür incelendiğinde, farklı araştırmacıların benzer sonuçlara ulaştığı görülmektedir. Örneğin, Çavuşoğlu ve ekibi (2014), ciddi ve önemsiz sanal kaytarma alt boyutları ile kıdem arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde, Özdemir ve Demir (2015) tarafından gerçekleştirilen başka bir çalışmada ise ciddi ve önemsiz sanal kaytarma ile kıdem arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Araştırmacılar, çalışma sonuçlarına dayanarak, 5 yılın altında çalışan katılımcıların, 10 yıl ve daha fazla süredir çalışanlara göre sanal kaytarma davranışları konusunda daha fazla eğilim gösterdiklerini vurgulamışlardır. Ataş ve Sağır (2020) çalışmalarında, öğretmenlerin kıdem düzeyine göre önemli sanal kaytarma davranışlarının gösterilmesi arasında anlamlı bir fark bulamamıştır. Benzer şekilde, önemsiz sanal kaytarma davranışlarının gösterilmesi ile öğretmenlerin kıdem düzeyi arasında anlamlı bir fark olmadığını ifade etmişlerdir. İki grup arasında sanal kaytarma davranışlarına dair ortalama değerlere bakıldığında, bir fark gözlenmesine rağmen bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna varılmıştır.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin bir kısmı, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarıyla cinsiyet farklılıkları arasında bir ilişki gözlemlediklerini belirtmektedir. Okul yöneticilerinin büyük kısmı ise öğretmenlerin cinsiyetleri ile sanal kaytarma davranışları konusunda bir bağlantı gözlemledikleri yönünde değerlendirmelerde bulunmaktadır. Okul yöneticilerinin bazılarına göre erkek öğretmenler daha fazla sanal kaytarma davranışında bulunmaktadır. Cinsiyetin sanal kaytarma davranışlarını etkilediğini düşünen kimi yöneticiler ise kadın öğretmenlerin daha fazla sanal kaytarma davranışı sergilediğini ifade etmektedir. Araştırmaya katılan diğer okul yöneticilerine göreyse cinsiyetin sanal kaytarmaya etkisi bulunmamaktadır ve bu konuda gelişmiş güzel genellemeler yapmamak gerekmektedir. Özkalp ve Yıldız (2018) tarafından yapılan bir çalışmada, cinsiyetin sanal kaytarma davranışı üzerinde etkili olduğu ve erkeklerin kadınlara

göre daha fazla vakit ayırarak kontrolsüz bir şekilde bağımlılık amaçlı sanal kaytarma yaptığı belirlenmiştir. Benzer şekilde, Lim ve Chen (2012) da yaptıkları araştırmada erkeklerin kadınlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışı sergilediğini bulmuşlardır. Ancak, bu çalışmada böyle bir cinsiyet farklılığı gözlemlenmemiştir. Öğretmenlerin mesai saatleri içinde iş dışı internet kullanımı ifade eden sanal kaytarma etkinlikleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde; okul yöneticilerinin verdikleri yanıtlardan elde edilen verilere göre cinsiyet farklılıkları sanal kaytarma davranışlarını etkilememektedir. Kaplan ve Çetinkaya (2014) tarafından yapılan çalışma da bu bulguyu destekler niteliktedir ve sanal kaytarma davranışlarını cinsiyete göre farklılık göstermediğini ifade etmektedir. Cinsiyet farklılıklarının sanal kaytarma davranışının ne şekilde etkilediği konusunda bir çelişki mevcuttur. Özler ve Polat (2012), cinsiyetin sanal kaytarma davranışının sıklığı ve türünü etkileyebileceğini bulmuşlardır. Diğer çalışmalar, örneğin Garrett ve Danziger (2008) ile Vitak ve diğerleri (2011), genç yaşta ve erkeklerin sanal kaytarma davranışını miktar ve sıklık bakımından anlamlı bir şekilde etkilediğini öne sürmüşlerdir. Bununla birlikte, başka araştırmalar erkeklerin ve kadınların sanal kaytarma davranışlarını eşit düzeyde sergilediğini göstermektedir (Stanton, 2002; Ugrin, Pearson ve Odom, 2008). Sonuç olarak, cinsiyet ve demografik özelliklerin sanal kaytarma ile nasıl ilişkilendirildiğini kesin bir şekilde belirlemek için yeterli ve kesin görgül kanıtların olmadığı görülmektedir (Weatherbee, 2010).

Araştırmaya dahil olan okul yöneticilerinin çoğunluğunun değerlendirmelerine göre öğretmenlerin sanal kaytarma davranışları branşlarına göre farklılık göstermektedir. Diğer okul yöneticileri ise aksi yöndeki değerlendirmeleri olduğunu ifade etmektedir. Kılıç (2017) tarafından yapılan çalışmada, ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin sanal kaytarma düzeylerini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmada İstanbul ili Başakşehir ilçesindeki ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenle anket çalışması yapılmıştır. Çalışma sonucuna göre öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarında mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık gözlemlenmektedir.

Araştırmaya katılım gösteren ve değerlendirmede bulunan okul yöneticilerinin büyük çoğunluğu, öğretmenlerin yaşlarıyla sanal kaytarma davranışları arasında bir bağ olduğunu gözlemlediklerini ifade etmektedir. Az

sayıdaki yönetici ise aksi yöndeki görüş bildirmektedir. Örücü ve Yıldız (2014) gençlerin sanal kaytarma faaliyetlerine daha fazla katıldığı sonucuna ulaşmışlardır. Bayer ve Aksoğan (2022) tarafından gerçekleştirilen çalışma, 400 katılımcı üzerinde yürütülmüş ve yaşın sanal kaytarma davranışları üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Araştırmacılara göre yaşça daha genç olanlar daha fazla sanal kaytarma davranışında bulunmaktadır. Akça (2013) tarafından yürütülen araştırmaya göre, yaş değişkeninin internet kullanımı üzerinde herhangi bir etkisi tespit edilmemiştir. Kılıç ve Kocabaş'ın (2017) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin mesai saatleri içinde iş dışı internet kullanım etkinlikleri ile internet kullanım beceri düzeyi arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Özellikle uzman düzeyinde internet kullanma becerilerine sahip olan öğretmenler, mesai saatleri içinde iş dışı internet kullanım etkinliklerini daha sık gerçekleştirmektedirler. Bunun yanı sıra, uzman düzeydeki öğretmenlerin araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı internet kullanım etkinliklerini, eğlence, dinlenme ve sosyal ihtiyaçlara dayalı internet kullanım etkinliklerinden daha fazla yapma eğilimindedirler. Zhang (2005)'in ifadesiyle, yüksek internet kullanım beceri düzeyine sahip bireyler, internet ortamında kendilerini daha rahat hissetmektedirler. Bu durum, bu kişilerin interneti daha fazla kullanma ve internetin sunduğu fırsatları daha iyi değerlendirme eğiliminde olduklarını göstermektedir.

Araştırmada yer alan okul yöneticisinin büyük kısmı sanal kaytarma davranışlarının öğretmenlerin motivasyonlarını artırdığı değerlendirilmektedir. Sadece 1 okul yöneticisi sanal kaytarma davranışlarının aşırıya kaçmasa bile öğretmenlerin motivasyonunu düşürdüğünü ifade etmektedir. Reinecke (2009) yaptığı çalışmasında Sanal kaytarma davranışlarının öğretmenlerin motivasyonları üzerinde olumlu etkileri bulunmaktadır şeklinde değerlendirmede bulunmaktadır. Lim ve Chen'e (2012) göre sanal kaytarma davranışları, kurumlar için potansiyel olarak zararlı bir etkinlik olarak görülse de sanal kaytarmanın motivasyona olumlu etkileri vardır.

Araştırmaya katılan az sayıdaki okul yöneticisi, sanal kaytarma davranışlarının önlenmesi için bu davranışlarla ilgili farkındalık oluşturulması gerekmektedir yönünde görüş bildirmektedir, okul yöneticilerin bir kısmı ise sanal kaytarma davranışlarının önlenmesi için kursların ve seminerlerin

yapılmasının veya ilgili eğitimlerin verilmesinin gerektiğini söylemektedir. Diğer okul yöneticileri ise eğitim fakültelerinde ve hatta eğitimin her kademesinde zaman yönetimi eğitimi verilmesi gerektiğini düşünmektedir. Misha (2010) yaptığı araştırmasında okul yöneticilerinin, öğretmenlere karşı empati gösterebilmeleri ve duygusal açıdan destek sağlayabilmelerinin, sanal kaytarma davranışlarının azaltılmasında ve önlenmesinde etkili olabildiğini ve yöneticilerin, öğretmenlere karşı anlayışlı, hoşgörülü ve duyarlı olmalarının önemini vurgulamaktadır.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerin önemli kısmı sanal kaytarma davranışlarının kişilere veya kuruma zararlarının olduğunu, çok az sayıdaki okul yöneticisi ise sanal kaytarma davranışlarının kişilere veya kuruma herhangi bir zararının olmadığını belirtmektedir. Eğitim ve öğretim faaliyetlerinin istendik şekilde yürütülmesine mâni olabilecek bir sorun olarak gözüken sanal kaytarma davranışları, öğrencilerin eğitim alma haklarının ihlaline sebep olabilir, onların akademik başarılarını sekteye uğratabilir, öğretmenin sorumluluklarını yerine getirmesini engelleyebilir ve kurumun işleyişini bozabilir. Bu tarz durumlar da kişiye ve kuruma zarar vermektedir. Paul, Baker ve Cochran (2012) sanal kaytarmanın, kaytarma yapanların empati becerilerini azalttığını ve olumsuz davranış kalıplarının devam etmesine, dolayısıyla kişilerin ve kurumun zarar görmesine katkıda bulunduğunu ifade etmektedir.

Araştırmada yer alan okul yöneticilerini büyük çoğunluğu sanal kaytarma davranışlarının örgüt içi iletişime zararlarının olduğunu, az sayıdaki okul yöneticisi ise sanal kaytarma davranışlarının örgüt içi iletişime herhangi bir zararının olmadığını belirtmektedir. Eğitim faaliyetlerin olağan akışında yeri olmayan davranışlar sergilendiğinde ve çözüme kavuşmadığında iletişim sorunlarına neden olabilmektedir. Bu durum da eğitim örgütlerinin farklı yaşlardan her bir paydaşı arasındaki örgüt içi iletişime zarar verebilmektedir. Wentworth ve Middleton (2014) tarafında yapılan araştırmadan elde edilen verilere göre sanal kaytarma, akademik performansı, ilişkileri ve genel örgüt içi iletişimin kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir. Uzun (2016) sanal kaytarma mağdurlarının okuldaki iletişime ilişkin algılarının düşük olduğunu ve bireyler arasındaki güvenin azalmasına neden olduğunu ortaya koymaktadır.

Görüşlerini aktaran okul yöneticilerinin yarısına yakını sanal kaytarma davranışlarının kurum içindeki bir disiplin sorunu olduğunu, diğer yarısı ise sanal kaytarma davranışlarının kurum içindeki bir disiplin sorunu olmadığı yönünde değerlendirmelerde bulunmaktadır. Verilen eğitimin kalitesini düşürebilecek ve öğrencilerin ders alma ve öğrenme hakkını sekteye uğratabilecek her bir sanal kaytarma davranışı doğal olarak bir disiplin sorunu olarak görülebilmektedir. Eğitimin, ülkenin gelişmişlik düzeyini doğrudan etkileyebilme gücüne sahip olmasından dolayı disiplinli olunması ve sorumlulukların, sanal kaytarma da dahil olumsuz yönde etki edebilecek hiçbir davranışa kurban edilmemesi gerekmektedir. Robinson ve Bennett (1995) okul ortamına, kurumdaki diğer çalışanlara ve kurum içindeki işlerin yürütülmesine etki edebilecek bir disiplin sorunu olduğu aktarmaktadır. Liberman ve diğerlerine (2011) göreyse sanal kaytarma davranışının olumsuz etkileri, verimsizliğe, kurumun itibarını zedelenebilmesine sebep olabileceği için disiplin suçlarını da kapsamı gereken bir disiplin sorunudur.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin çoğu, sanal kaytarma davranışında bulunan öğretmenlerin zaman yönetimi becerilerinin ve düzeylerinin düşük olduğunu ve öğretmenlerin zamanı doğru şekilde yönetemediklerini belirtmektedir. Diğer yöneticiler ise sanal kaytarma davranışında bulunan öğretmenlerin zaman yönetimi becerilerinin ve düzeylerinin orta düzeyde olduğunu ve bir şekilde zamanı yönetebildiklerini ifade etmektedir. Görüşünü aktaran okul yöneticilerinin tamamı ise okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin hiçbirinin zaman yönetimi becerilerinin ve düzeylerinin yüksek ve olması gereken standartlarda olmadığını belirtmektedirler. Hiç şüphesiz, zaman yönetimi de her alanda olduğu gibi eğitim alanında da birçok şeyin daha iyi ele alınabilmesi için kilit bir rol oynamaktadır. Öğretmenlerin de bu konuda daha hassas ve dikkatli davranmaları beklenmektedir. Limayen (2007) tarafından yapılan çalışmaya göre sanal kaytarma davranışları göreve odaklanmayı engelleyerek zaman yönetimini olumsuz yönde etkilemektedir.

Araştırmaya katkı sunan okul yöneticilerini tamamı, sanal kaytarmanın öğretmenlerin performansını etkilediğini belirtmektedir. Değerlendirmelerde bulunan okul yöneticilerinin mutlak çoğunluğu sanal kaytarmanın öğretmenlerin performansını olumsuz yönde etkilediğini söylerken, az sayıdaki yönetici ise

olumlu yönde etkilediğini ifade etmektedir. Günümüz dünyasında teknoloji ve akıllı telefon veya cihaz kullanımı bu kadar yaygınlaşmışken, bu kadar gelişmişken ve adeta hayatın olağan bir parçası haline gelmişken öğretmenlerin de bunun bir parçası haline gelmemesini ve motivasyonlarına etkilerinin olmaması beklemek hayalden öteye geçememektedir. McCann'e (2016) göre sanal kaytarma, iş verimliliğini azaltmakta ve performansı olumsuz yönde etkilemektedir.

B. Öneriler

Hayatın birçok alanında olduğu gibi, ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere bir araya gelmiş topluluklarda, yani örgütlerde de iletişimsiz bir şekilde işlerin sürdürülmesi pek mümkün değildir. Örgüt faaliyetlerinin uyumlu bir şekilde yürütülebilmesi ve işlerin etkili bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için yeterli ve etkili düzeyde örgüt içi iletişime ihtiyaç duyulmaktadır (Demir, 2018). Örgütsel iletişim, örgüt içi ve dışı sürekli bilgi alışverişi ağının oluşturulması gerekliliği nedeniyle önemli bir kavramdır. Sağlıklı kararların alınabilmesi ve etkili bir yönetim gerçekleştirilebilmesi için örgüt içinde sağlıklı bir iletişim kurulması şarttır (Leon, 2019). Yönetimin çalışanlardan yeterli ve net geri bildirimler alması, karşılıklı beklentilerin karşılanması ve aksaklıkların giderilmesi açısından örgüt içi iletişimin sağlam bir şekilde kurulması büyük önem taşımaktadır (Özcan, 2019). Sanal kaytarma davranışlarının tamamen bitirilmesi veya asgari düzeye indirilmesi için gerekli önlemleri almak fazlasıyla önem arz etmektedir. Bu nedenle çok geç kalınmadan ve sanal kaytarma davranışlarının olumsuz etkilerine maruz kalınmadan ivedilikle gerekli adımlar atılmalıdır. Sorunun çözümü olumlu şeylerle birlikte gelecektir.

1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Tecrübesiz öğretmenlere mesleki kıdemi daha fazla olan öğretmenler tarafından mentorluk desteği sağlanarak gelişimlerine destek olunabilir ve bu davranışların azaltılması sağlanabilir.
- Okul yönetimi, politika ve prosedürler oluşturarak sanal kaytarma konusunda önlemler alabilir. Bu politikalar,

öğretmenlerin sanal kaytarmayı tanımlama şekillerini, kabul edilebilir davranışları ve ihlal durumunda alınacak önlemleri açık bir şekilde belirleyebilir.

- Öğretmenler, okul yöneticileri ve öğrenciler arasında geri bildirim dayalı faydalı, yapıcı ve destekleyici bir dil kullanılmasına yönelik iyi ve etkili iletişim stratejileri geliştirilmeli.
- Okul yönetimi ve yönetici kadrosu, örnek davranış sergileyerek olumlu kültürü teşvik etmelidir.
- Sanal kaytarma ile mücadele hususunda sürekli olarak iyi alışkanlıklar sergileyen öğretmenler alenen takdir edilmeli ve diğer öğretmenler de bu yolla motive edilmeli.

2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarının nedenleri, gerekli önlemlerin nasıl alınabileceği veya öğretmenlerin internet kullanım sürelerinin daha verimli bir şekilde yönetilmesi için ne tür eğitimlerin düzenlenebileceği, sanal kaytarma davranışlarının nasıl kontrol altına alınıp azaltılabileceği araştırılabilir.
- Öğretmenlere sanal kaytarma davranışlarını tanıma, farkındalık oluşturma ve olumlu sınıf ortamını teşvik etme, öğretmenlerin bilgi ve becerilerini geliştirebilmesi için hangi stratejilerinin geliştirilmesi gerektiği araştırılabilir.
- Öğretmenlerin ihtiyaçları ve sanal kaytarma vakalarının çok sık yaşandığı okulların sahip olduğu kaynakların belirlenerek ilgili adımların gereksinimlere göre uyarlanması ve şekillendirilmesi için araştırmalar yapılması.
- Öğretmenlere sorumlu internet kullanımı ve sanal kaytarmanın olası sonuçları hakkında hangi eğitimlerin hazırlanması ve verilmesi konusunda araştırma yapılması.

Bu öneriler, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarını en aza indirmek veya engellemek için atılabilecek adımlara yöneliktir. Okulun kültürüne, öğretmenlerin ihtiyaçlarına ve öğrenci popülasyonuna uygun stratejiler geliştirilerek daha kapsamlı bir yaklaşım oluşturulabilir.

Yukarıda bulunan öneriler ve açıklamada anlatılmak istenen şey; önerilen önlemlerin, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarını azaltmak veya engellemek amacıyla alınabilecek adımlar olduğudur. İlgili önerilerin ve atılması tavsiye edilen adımların etkili ve başarılı olabilmesi için, okulun sahip olduğu kültür, öğretmenlerin ihtiyaçları ve öğrenci popülasyonu gibi faktörler mutlak şekilde dikkate alınmalıdır. En nihayetinde, her okulun kendine özgü bir atmosferi, öğretmen topluluğu, eğitim yaklaşımı, kuralları ve öğrenci çeşitliliği bulunmaktadır. Bu nedenle, uygulanacak önlemlerin bu faktörlere uygun olarak şekillendirilmesi gerekmektedir. Örneğin, bir okulun kültürü daha katı kurallar, ciddiyet ve bunlarla bütünleşik saygı ve iş birliğine dayanırken, başka bir okulun odak noktası yaratıcılık ve özgürlük olabilmektedir. Benzer şekilde, öğretmenlerin ihtiyaçları da farklı olabilmektedir; bazı öğretmenler teknolojiyi istedikleri her an daha etkili veya keyfi şekilde kullanmak isteyebilirken, bazı öğretmenler ise zaman yönetimi konusunda daha becerikli veya eksik yönlerini tespit ederek bu konuda destek arayarak bu durumu herkes için daha iyi hale getirmek isteyebilirler.

Hiç şüphesiz, öğrenci popülasyonunun yapısı da önem arz etmektedir. Öğrencilerin çeşitli ihtiyaçları, ilgi alanları ve öğrenme stilleri olabilir. Bu nedenle, önerilen önlemler öğrencilerin en iyi şekilde desteklenmesini sağlamak amacıyla bu çeşitliliği göz önünde bulundurmaktadır çünkü öğretmenler tarafından sergilenen sanal kaytarma davranışları, bazı öğrencilerin dikkatini dağıtabilir, eğitim haklarına zarar verebilir, gelişimlerini engelleyebilir ve geleceklerine dahi zarar verebilir. Teknoloji ne kadar ileri seviyeye gelirse gelsin, eğitimde mutlak kalite, özveri, dikkat, iş bilinci, çaba ve etkili zaman kullanımı mühimdir. Sanal kaytarma ve benzeri davranışların hiçbir şekilde sergilenmemesi ya da azami ölçülerde olması, eğitim örgütlerindeki faaliyetlerin daha olumlu yönde sürdürülebilmesine olanak sağlamaktadır.

Sonuç olarak, öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarını azaltmak veya engellemek için alınacak adımların, okulun özelliklerine, öğretmenlerin

gereksinimlerine ve öğrenci topluluğunun ihtiyaçlarına uygun şekilde özelleştirilmesi gerekmektedir. Bu, daha kapsamlı ve etkili bir yaklaşımın oluşturulmasına yardımcı olabilir.

IX. KAYNAKÇA

KİTAPLAR

ACUNER, Ş.A. (2010). **Örgüt Kültürünü Oluşturan Unsurların Çalışanlar Üzerindeki Etkileri**, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.

FRAENKEL, J. R., WALLEN, N. E., & HYUN, H. H. (2012). **How to design and evaluate research In education** (8th ed.).

KREİTNER, ROBERT, KİNİCKİ, ANGELO. (2010). **Organizational behavior** 9th ed. (9th). New York: McGraw-Hill Irwin.

MCCANN, L. (2016). **From management to leadership**. In Edgell, S., Granter, E., and Gottfried, H., (Eds.), *The SAGE Sociology of Work and Employment*, London: SAGE.

SARPKAYA, R. (2014). **Türk Eğitim Sistemi Ve Okul Yönetimi** (4.Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.

UZKURT, C. (2008). **Yenilik yönetimi ve yenilikçi örgüt kültürü**. İstanbul: Beta.

YÜCEBALKAN, B. (2018). **Digital leadership in the context of digitalization and digital transformations**. In B. Eryılmaz, K. Özlü, Y.B. Keskin, & C. Yüçetürk (Eds.), *Current academic studies in social science*, (pp, 1-7), Gece Kitaplığı.

DERGİLER

AFACAN, FINDIKLI, M. (2016), Sanal Kaytarma ve İş Performansı İlişkisi: Sağlık ve Tekstil Sektörü Çalışanlarının Karşılaştırılması, *International Journal of Social Inquiry Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (1), s. 33-62.

- ALMASI, M., MACHUMU, H., & ZHU, C. (2017). **Internet use among secondary schools students and its effects on their learning.**
- ANANDARAJAN, M., SIMMERS, C. A. & D'OVÍDÍO, R. (2011). "Exploring the Underlying Structure of Personal Web Usage in the Workplace", *Cyberpsychology, Behavior, And Social Networking*, 14(10), 577-583.
- APARÍCIO, M., BACAO, F., & OLÍVEIRA, T. (2016). An e-learning theoretical framework. *Educational Technology & Society*, 19 (1), 292–307.
- ARDA, A. & FİDAN, Y. (2022). The Mediating Role of Perceived Organizational Punishment in the Relationship Between Ethical Values and Cyberloafing. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 11 (4), 2011-2028. DOI: 10.15869/itobiad.1126827
- ASKEW, K., BUCKNER, J. E., TAİNG, M. U., ILİE, A., BAUER, J. A., & COOVERT, M. D. (2014). Explaining Cyberloafing: The Role of The Theory of Planned Behavior, *Computers in Human Behavior*, 36, 510-519.
- AYDIN, F. & HORZUM, M. B. (2015). Öğretmenlerin Bilgisayar Oyun Bağımlılık Düzeylerini Yordayan Değişkenlerin İncelenmesi. *Online Journal of Technology Addiction and Cyberbullying*, 2 (1), 52-66. **Retrieved from** <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ojtac/issue/28471/303446>.
- BATURAY, M. H., & TOKER, S. (2015). An investigation of the impact of demographics on cyberloafing from an educational setting angle. *Computers in Human Behavior*, 50, 358-366.
- BLANCHARD, A.L. AND HENLE, C.A. (2008). **Correlates of Different forms of Cyberloafing: The Role of Norms and external Locus of Control.**
- BOSTAN, S. & FİLİZ, M. (2020). Sağlık Çalışanlarının Sanal Kaytarma Etkinlikleri Ve Süreleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Cilt: 11 Sayı: Ek, 29-41. DOI: 10.21076/vizyoner.720897

- BOZ SEMERCİ, A., ERGENELİ, A. & YILMAZ, Z. (2021). İş Yeri Yalnızlığının İki Yüzü: Sanal Kaytarma Ve Yenilikçi İş Performansı. **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 39 (1), 133-147. DOI: 10.17065/huniibf.691769
- CANDAN, H., & İNCE, M. (2016). Siber kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik emniyet çalışanları üzerine bir araştırma. **Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 9 (1), 229-235. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/niguiibfd/issue/19761/211589>
- CHAWİNGA, W. D. (2017). Taking Social Media to a University Classroom: Teaching & Learning using Twitter and Blogs. **International Journal of Educational Technology in Higher Education** 14 (1). doi:10.1186/s41239-017-0041-6.
- CHENG L., Lİ W., ZHAİ Q., SMYTH R. (2014). Understanding personal use of the Internet at work: An integrated model of neutralization techniques and general deterrence theory. **Computers in Human Behavior** 38: 220–228.
- CRAİG W, BONİEL-NİSSİM M, KİNG N, WALSH SD, BOER M, DONNELLY PD. (2020). **Social media use and cyber-bullying: A cross-national analysis of young people in 42 countries.**
- DEMİRBILEK, N. & ATİLA, F. (2021). Üniversite Öğrencilerinin Perspektifinden Sanal Kaytarma Kavramı. **Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (38), 196-222. DOI: 10.14520/adyusbd.922639
- DERELİ, N. & SAHİN İZMİRLİ, O. (2022). Research on the cyberloafing levels of middle school students. **Journal of Educational Technology & Online Learning**, 5(4), 825-849.
- DURŞUN, O., DONMEZ, O., & AKBULUT, Y. (2018). Predictors of Cyberloafing among Preservice Information Technology Teachers. **Contemporary Educational Technology**, 9(1), 22–41.

- EİVAZİ, K. (2011). "Computer Use Monitoring and Privacy at Work", **Computer Law & Security Review**, 27(5): 516-523.
- EMALİANA, I. (2017). Teacher-centered or student-centred learning approach to promote learning?. **Jurnal Sosial Humaniora**, 10(2), 59-70.
- GARRETT, R. K., & DANZİGER, J. N. (2008). On cyberslacking: workplace status and personal internet use at work. **Cyber Psychology & Behavior**, 11(3), 287-292.
- GARRİSON, D. R., & CLEVELAND-INNES, M. (2005). Facilitating cognitive presence in online learning: Interaction is not enough. **American Journal of Distance Education**, 19, 133-148. http://dx.doi.org/10.1207/s15389286ajde1903_2.
- GENÇ, E. & AYDOĞAN, E. (2016). **İşyerinde Sanal Tembellik Davranışı Ve Etkin Zaman Yönetimi İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma.**
- GENÇ, Z. & TOZKOPARAN, S. B. (2017). Siber Aylaklık Nedenleri Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 27 (1), 53-62. DOI: 10.18069/firatsbed.346435
- GLASS, A. L., & KANG, M. (2019). Dividing attention in the classroom reduces exam performance. **Educational Psychology**, 39(3), 395-408. <https://doi.org/10.1080/01443410.2018.1489046>
- GÖKÇEARSLAN, Ş., KARADEMİR COŞKUN, T. VE ŞAHİN, S. (2019). **Öğretmen adayı bilgi ve iletişim teknolojisi yeterlikleri ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması.**
- GÖYMEN, R. & AYAS, T. (2019). Akıllı Telefon Bağımlılığı ve Oyun Bağımlılığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Online Journal of Technology Addiction and Cyberbullying*, 6 (2), 36-52. **Retrieved from** <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ojtac/issue/51558/649716>
- HALLİNGER, P., & HECK, R. H. (2010). Collaborative leadership and school improvement: Understanding the impact on school capacity and student learning. **School Leadership & Management**, 30(2), 95-110.
- HALLİNGER, P., & HECK, R. H. (2010). Leadership for Learning: Does Collaborative Leadership Make a Difference in School Improvement?

Educational Management **Administration and Leadership**, 38, 654-678. <https://doi.org/10.1177/1741143210379060>.

HARGREAVES, A., & FULLAN, M. (2012). Professional capital: Transforming teaching in every school. **Teachers College Press**.

HARRIS, J. (2017), Achieving Access: Professional Movements and the Politics of Health Universalism, Ithaca, NY: Cornell University Press, pp. 268, pbk. **Journal of Social Policy**, 49(1), 218-221. doi:10.1017/S0047279419000850.

HAUG, S., CASTRO, R.P., KWON, M., FILLER, A., KOWATSCH, T. & SCHAUB, M.P. (2015). Smartphone use and smartphone addiction among young people in Switzerland. **Journal of Behavioral Addictions** 4(4), 299–307.

HEMBROOKE, H., & GAY, G. (2003). The laptop and the lecture: The effects of multitasking in learning environments. **Journal of Computing in Higher Education**, 15, 46-64. <https://doi.org/10.1007/BF02940852>

HILLS, P., & ARGYLE, M. (2003). Uses of the Internet and their relationships with individual differences in personality. **Computers in Human Behavior**, 19(1), 59–70. [https://doi.org/10.1016/S0747-5632\(02\)00016-X](https://doi.org/10.1016/S0747-5632(02)00016-X)

İNCE, M. & 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.

JONES, S. M., & DOOLITTLE, E. J. (2017). Social and Emotional Learning: Introducing the Issue. **The Future of Children**, 27, 3-11. <https://doi.org/10.1353/foc.2017.0000>.

JUNCO, R., & COTTEN, S. R. (2012). The Relationship between Multitasking and Academic Performance. **Computers and Education**, 59, 505-514.

KAPLAN, M. & ÖĞÜT, A. (2012). Algılanan Örgütsel Adalet İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği.

Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 13 (1), 1-13.
Retrieved from
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/ifede/issue/25417/268187>.

- KAPLAN, M., & ÇETİNKAYA, A. Ş. (2014). Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**, 25(1), 26-34, vol 25, s114.
- KAYA, E., & GÜRTÜRK, M. (2021). Sanal Kaytarma Davranışının Grup Çatışması ve Yaratıcı Davranış Üzerine Etkisi: Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. **Parion Akademik Bakış Dergisi (PABD)**, 1(1): 1-18.
- KEKLİK, B., KILIÇ, R., YILDIZ, H. & YILDIZ, B. (2015). Sanal kaytarma davranışlarının örgütsel öğrenme kapasitesi üzerindeki etkisinin incelenmesi. **Business and Economics Research Journal**, 6(3), 129-144.
- KERSE, G., SOYALIN, M. & KARABEY, C. N. (2016). Kişi-Örgüt Uyumu, Nötrleştirme ve Algılanan Yönetici Desteğinin Sanal Kaytarmaya Etkisi: Ampirik Bir Çalışma. **Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 8(4), 100-113.
- KESER, H., KAVUK, M., & NUMANOGLU, G. (2016). The relationship between Cyber-Loafing and internet addiction. **Cypriot Journal of Educational Sciences**, 11(1), 37-42.
- KIRIK, A. M. & KÖYÜSTÜ, S. (2018). Z Kuşağı Konusunda Yapılmış Tezlerin İçerik Analizi Yöntemiyle İncelenmesi. **Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi**, 6 (2), 1497-1518. DOI: 10.19145/e-gifder.443304
- KİM, S. J., & BYRNE, S. (2011). **Conceptualizing personal web usage in work contexts: a preliminary framework**.
- KOAY, K., & SOH, P.-H. (2019). Does Cyberloafing Really Harm Employees' Work Performance?: **An Overview**.
- KOWALSKI, R. M., LİMBER, S. E., & AGATSTON, P. W. (2012). **Cyberbullying: Bullying in the digital age (2nd ed.)**.

- KOZİKOĞLU, İ. & SENEMOĞLU, N. (2018). Mesleğe Yeni Başlayan Öğretmenlerin Karşılaştıkları Güçlükler: Nitel Bir Çözümleme. **Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi**, 6 (3), 341-371. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/enad/issue/40655/490127>.
- KÖSE, S., ORAL, L. & TÜRESİN, H. (2012). İş Yaşamında Sosyal Kolaylaştırma Kavramı Ve Sanal Kaytarma İle İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma. **Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi**, 4 (1), 287-295. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sobiadsbd/issue/11353/135687>
- KUMCAGİZ, H., & GUNDUZ, Y. (2016). Relationship between psychological well-being and smartphone addiction of university students. **International Journal of Higher Education**, 5(4).
- KUZNEK, E., GÜZEL, B. (2019) Sanal Kaytarma ve İş Performansı İlişkisi: Kuşaklar Teorisi Yaklaşımı, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 11 (4), 2729-2746.
- LAURİCELLA, S., & KAY, R. (2010). Assessing laptop use in higher education classrooms: **The Laptop Effectiveness Scale (LES)**.
- LAVOİE, J. A. A., & PYCHYL, T. A. (2001). Cyberslacking and the procrastination superhighway: A web-based survey of online procrastination, attitudes, and emotion. **Social Science Computer Review**, 19(4), 431-444. <https://doi.org/10.1177/089443930101900403>
- LİBERMAN, B. SEİDMAN, MCKENNA, G. K. VE BUFFARDİ, L. E. (2011). “Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics as Predictors of Cyberloafing”, **Computers in Human Behavior**, 27, 2192-2199.
- LİBERMAN, B. SEİDMAN, MCKENNA, G. K. VE BUFFARDİ, L. E. (2011). “Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics as Predictors of Cyberloafing”, **Computers in Human Behavior**, 27, 2192-2199.

- LİM, V. K. G., & TEO, T. S. H. (2005). Prevalence, Perceived Seriousness, **Justification and Regulation of Cyberloafing in Singapore An Exploratory Study.**
- LİMAYEM, M. (2007). How Habit Limits the Predictive Power of Intention: **The Case of Information Systems Continuance.**
- MAHATANANKOON, P., ANANDARAJAN, M., & IGBARÍA, M. (2004). Development of a Measure of Personal Web Usage in the Workplace. **CyberPsychology & Behavior**, 7(1), 93–104. <https://doi.org/10.1089/109493104322820165>
- MAJİD, I., & VERMA, S. (2018). Web 2.0 technological tools in teaching and leaning, **International Journal of Education**, 10, 55-60.
- PIOTROWSKI, C. (2012). From Workplace Bullying to Cyberbullying: The Enigma of E-Harassment in Modern Organizations. **Organization Development Journal** 30(4):44-53.
- MAURUSHAT, A. (2012). The role of Internet Service Providers in combating botnets: an examination of recent **Australian initiatives and legislative reform.**
- NG, T. W., & FELDMAN, D. C. (2012). Employee Voice Behavior A Meta-Analytic Test of the **Conservation of Resources Framework.**
- NGOWELLA, G., LOUA, L., & SUHARNOMO. (2022). A Review on Cyberloafing: The Effects of Social Platforms on Work Performance. **Asia Pasific Fraud Journal**, 27-39.
- NWAKAEGO OF, ANGELA OI (2018). The influence of cyberloafing on library and information studies students at the University of Ibadan, **Nigeria. J. Edu. Res. Rev.** 6(3): 54-60.
- OBERST, U. (2017). Negative consequences from heavy social networking in adolescents: **The mediating role of fear of missing out.**
- OZLER, D. E. VE POLAT, G. (2012). “Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts”, **International Journal of eBusiness and eGovernment Studies**, 4(2), 1-15.

- ÖRÜCÜ, E. VE YILDIZ, H. (2014). İşyerinde kişisel internet ve teknoloji kullanımı: Sanal kaytarma. **Ege Akademik Bakış Dergisi**, 14(1), 99-114.
- ÖRÜCÜ, E., YILDIZ, H. (2014). İşyerinde Kişisel İnternet Ve Teknoloji Kullanımı: **Sanal Kaytarma** (14), 99-99. <https://doi.org/10.21121/eab.2014118071>
- ÖRÜCÜ, E., YILDIZ, H. (2014). İşyerinde Kişisel İnternet Ve Teknoloji Kullanımı: **Sanal Kaytarma. eab**, 1(14), 99-99. <https://doi.org/10.21121/eab.2014118071>
- ÖZALP, U., YİRCİ, R., & KOCABAŞ, İ. (2016). Müdür Yardımcılarının İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Okul Müdürlerinin Mentorluk Fonksiyonları. **Kalem Uluslararası Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi**, 455-494.
- ÖZKALP, E., AYDIN, U., TEKELİ, S. (2012). Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (**Cyberloafing**).
- ÖZKALP, H., & YILDIZ, H. (2018). Olumlu ve Olumsuz Sanal Kaytarma Davranışlarının İşteki Stres Üzerindeki Etkisi. **“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 20: 57-74.
- ÖZLER, D. E. & POLAT, G. (2012). Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts. **International Journal of eBusiness and eGovernment Studies**, 4 (2).
- ÖZPOLAT, V. (2013). Öğretmenlerin mesleki önceliklerinde öğrenci merkezli eğitim yaklaşımının yeri. **Milli Eğitim**, 200, 5-26.
- PATCHİN, J. W., & HİNDUJA, S. (2015). Measuring cyberbullying: Implications for research. **Aggression and Violent Behavior**, 23, 69–74. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2015.05.013>
- POLZER-DEBRUYNE, A. M. (2008). Psychological and Workplace Attributes that influence Personal Web Use (PWU). **Massey University. New Zealand**, 71-74.
- RAGAN, E. D., JENNINGS, S. R., MASSEY, J. D., & DOOLITTLE, P. E. (2014). Unregulated use of laptops over time in large lecture classes.

Computers & Education, 78, 78-86.
<https://doi.org/10.1016/j.compedu.2014.05.002>

RAJA, R., & NAGASUBRAMANĪ, P. C. (2018). Impact of Modern Technology in Education. **Journal of Applied and Advanced Research**, 3, 33-35.

REDECKER, C. & PUNĪE, Y. (2017). **European framework fort he digital competence of educators.**

RĪCHARDSON K. VE BENBUNAN-FĪCH R. (2011) “Examining the Antecedents of Work Connectivity Behavior during No-Work Time”, **Information and Organization**, 21(3): 142-160.

ROCCO, T. S., & PLAKHOTNĪK, M. S. (2009). Literature Reviews, Conceptual Frameworks, and Theoretical Frameworks: Terms, Functions, and Distinctions. **Human Resource Development Review**, 8(1), 120–130.
<https://doi.org/10.1177/1534484309332617>.

ROSEN, L. D., WHALĪNG, K., CARRĪER, L. M., CHEEVER, N. A., & ROKKUM, J. (2019). The Media and Technology Usage and Attitudes Scale: An Empirical Investigation. **Computers in Human Behavior**, 94, 108-124.

ROSENBLATT, Z. (2004). Skill Flexibility and School Change: A Multi-national Study. **Journal of Educational Change** 5, 1–30.
<https://doi.org/10.1023/B:JEDU.0000022841.54071.36>

SALEHAN, M., & NEGAHBAN, A. (2013). Social networking on smartphones: When mobile phones become addictive. **Computers in Human Behavior**, 29(6), 2632–2639.

SERGĪOVANNĪ LEĪTHWOOD, K., DAY, C., SAMMONS, P., HARRĪS, A., & HOPKINS, D. (2006). Successful school leadership: What it is and how it influences pupil learning. **Nottingham: National College for School Leadership.**

SERGĪOVANNĪ, T. J. (2005). **Strengthening the heartbeat: Leading and learning together in schools.**

- SMİTH, M., & FİRTH, J. (2018). *Psychology in the Classroom: A Teacher's Guide to What Works*. **Oxon: Routledge**.
<https://doi.org/10.4324/9781315163420>.
- SPECTOR, P. E., & FOX, S. (2002). An Emotion-Centered Model of Voluntary Work Behavior: Some Parallels Between Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior. **Human Resource Management Review**, 12(2), 269-292.
- TARHAN, D., ÖZDEMİR, D., KILIÇ, Ş. & AKBOĞA, M. (2022). Pandemi Sürecinde Eğitim ve Eğitim Araçları Üzerine Özel Yetenekli Öğrencilerin Görüşleri. **Bilim Armonisi**, 5 (1), 66-75. DOI: 10.37215/bilar.1071090
- TAŞ, İ., EKER, H. & ANLI, G. (2014). Orta Öğretim Öğrencilerinin İnternet ve Oyun Bağımlılık Düzeylerinin İncelenmesi. **Online Journal of Technology Addiction and Cyberbullying**, 1 (2), 37-57. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ojtac/issue/28472/303451>.
- TERCAN, İ., SAKARYA, S. & ÇOKLAR, A. N. (2012). İlköğretim Öğrencilerinin İnterneti Ve Arama Motorlarını Kullanım Durumları. *Education Sciences*, 7 (1), 348-354. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/nwsaedu/issue/19817/212004>
- TOZKOPARAN, S. B. (2016). **İnternet Bağımlılığı ve Öğrenmeye İlişkin Tutumun Siberaylaklık**
- TUKİYO, NURKAMTO, J., SİSWANDARİ & GUNARHADİ (2017). Leadership 3.0 based principal's leadership to improve teachers' work in multicultural society, **Proceedings ICTESS UNISRI**, 1(1), 313-320
- ÜNAL, Ö. F., TEKDEMİR, S. & YALDIZBAŞ, S. (2015). Kamu Çalışanlarının Sanal Kaytarma Amaçları Üzerine Ampirik Bir Araştırma. **Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 6 (2), 515-534. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jiss/issue/25891/272820>

- VAN DEN BROECK, A., FERRIS, D. L., CHANG, C. H., & ROSEN, C. C. (2016). **A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work.**
- VAN DOORN, O. (2011). **Cyberloafing: A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework.**
- VENKATRAMAN, S. (2008). The "Darth" side of technology use: Cyberdeviant workplace behaviors. A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctorate of Philosophy in **Business Administration.**
- VÍTAK J., CROUSE J. VE LAROSE R. (2011) "Personal Internet Use at Work: Understanding Cyberslacking", **Computers in Human Behavior**, 27(5): 1751-1759.
- WEATHERBEE, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. **Human Resource Management Review**, 20(1), 35–44. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.012>
- WEAVER, B. E. & NĪLSON, L. B. (2005). Laptops in class: What are they good for? What can you do with them? **New Directions in Teaching and Learning.**
- WU, J., MEĪ, W., & UGRĪN, J. C. (2018). Student cyberloafing in and out of the classroom in China and the relationship with student performance. **Cyberpsychology, Behaviour and Social Networking** 21(3), 199-204. <https://doi.org/10.1089/cyber.2017.0397>.
- WU, J., MEĪ, W., LIU, L., & UGRĪN, J. C. (2020). The bright and dark sides of social cyberloafing: Effects on employee mental health in China. **Journal of Business Research**, 112, 56-64. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.02.043>
- YAĞCI, M. & YÜCELER, A. (2016). Cyber loafing with its conceptual aspects. **International Journal of Social Sciences and Education Research**, 2 (2), 531-540. DOI: 10.24289/ijsser.279064

- YAMAN, F., ÇUBUKÇU, A., KÜÇÜKALİ, M., & YURDAKUL, I. K. (2020). Ortaokul ve lise öğrencilerinin sosyal medya kullanımı ve dijital oyun oynama durumları. **Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 20(2), 160-174.
- YAŞAR, S. & YURDUGÜL, H. (2013). **The investigation of relation between cyberloafing activities and cyberloafing behaviors in higher education.**
- YILMAZ, F. G. K., YILMAZ, R., ÖZTÜRK, H. T., SEZER, B., & KARADEMİR, 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
- YILMAZ, F. G. K., YILMAZ, R., ÖZTÜRK, H. T., SEZER, B., & KARADEMİR, 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
- YILDIZ DURAK H., SARITEPECİ M. (2019). Occupational burnout and cyberloafing among teachers: Analysis of personality traits, individual and occupational status variables as predictors. **The Social Science Journal** 56(1): 69–87.
- YILDIZ-DURAK H. (2019). Examining the acceptance and use of online social networks by preservice teachers within the context of unified theory of acceptance and use of technology model. **Journal of Computing in Higher Education** 31(1): 173–209.
- YUSOF, M., R., YAAKOB, M., F., M., & IBRAHİM, M., Y. (2019). Digital leadership among school leaders in Malaysia, *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(9), 1481-1485.
- ZHONG, L. (2017). **The effectiveness of k-12 principal's digital leadership in supporting and promoting communication and collaboration.**

TEZLER

- AKÇA, A. (2013). Okul Yöneticilerinin İş Dışı İnternet Kullanım (Siber Aylaklık) Davranışlarının İncelenmesi, [Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ARIK, M. (2016). Eğitim Fakültelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Sanal Kaytarma Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Örgüt İklimi: İstanbul İli Örneği. T.C. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, [Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi].
- KALAYCI, E. (2010). Üniversite öğrencilerinin sanal kaytarma davranışları ile öz düzenleme stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- KATIER, H. (2019). Okullarda Siber Aylaklık Davranışlarının Okul İklimine Yansımalarının Yönetici Ve Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi. T.C. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması Ve Ekonomisi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- SARICA, H. (2019). Öğretmenlerin Siber Kaytarma Davranışları ile İşe Tutkunluk Düzeyleri Arasındaki İlişki, [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

- LEGALBANK. (2006a). “Fesih Bildirimine İtiraz ve Usulü”, <http://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2006-3547-k-2006-5532-t-06-03-2006-fesih-bildirimine-itiraz-ve-usulu/257309/internet>, Erişim Tarihi: 19.01.2014.

EKLER

EK.1. Görüşme Formu ve Araştırmanın Soruları

EK.2. Etik Kurul Kararı

EK.1. Görüşme Formu ve Araştırmanın Soruları

GÖRÜŞME FORMU

Saygıdeğer meslektaşım,

İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Enstitüsü'nde okul yöneticilerinin öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarına ilişkin görüşlerini ortaya koymak amacıyla tez araştırmamı yürütmekteyim. Yapılan tüm görüşmelerde verilen bilgiler sadece bu araştırmada kullanılacak ve kişisel bilgiler tamamen gizli tutulacaktır. İstedığınız durumda, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun 11. Maddesi gereğince adınızı ve soyadınızı içeren künye bilgilerinizi, kıdeminizi ve görev yapmakta olduğunuz kuruma ait detayları ve bilgileri gizli tutacağımın teminatını, bu form ile size vermekteyim. Yaklaşık 40 dakika sürecek görüşmede izin vermeniz durumunda görüşmeyi sesli ya da yazılı olarak kayıt altına almak istemekteyim.

Bu çalışmaya katılmayı kabul ettiğiniz ve araştırmama destek olduğunuz için çok teşekkür ederim. Eğer görüşmeye başlamadan önce bana sormak istediğiniz bir soru varsa, öncelikle en içten ve samimi şekilde cevaplandırmak isterim. İzin verirseniz sorulara başlamak istiyorum.

DEMOGRAFİK SORULAR

1. Kaç yıldır okul yöneticisi olarak görev yapmaktasınız?
2. Öğretmenlik kıdeminiz nedir?
3. Kaç yaşındasınız?
4. Cinsiyetiniz nedir?
5. Branşınız nedir?
6. Hangi tür ortaokulda görev yapmaktasınız?
7. Okullarda teknoloji kullanımı konusunda katıldığınız hizmet içi kurslar ya da bireysel eğitimler varsa lütfen belirtiniz.

Sanal Kaytarma

Sanal kaytarma, mesai saatleri içinde iş harici konularda interneti ve akıllı cihazları kullanmak suretiyle vakit geçirmek veya işle ilgili olmayan sanal

faaliyetlerde bulunmak anlamına gelmektedir. Sanal kaytarma faaliyetleri, iş yerinde kişisel internet kullanımı, çevrimiçi veya çevrimdışı oyun oynama, gündeme yönelik haber takibi, müstehcen içerikli sitelere girme, kişilere her türlü içeriği barındırabilecek şekilde mesaj gönderme, yazışma, video izleme, sosyal medyada gezinme, online alışveriş yapma ve yasal olmayan birçok davranışın sergilenmesini de içeren çok sayıdaki eylemi kapsamaktadır.

Görüşme Soruları

A Grubu Sorular (Sanal Kaytarmaya Sebep Olabilecek Faktörler)

- 1.Öğretmenlerin sanal kaytarması sizce ne anlama gelmektedir?
- 2.Öğretmenlerin en sık gözlenen sanal kaytarma davranışları nelerdir?
- 3.Öğretmenler ders saatlerinde/ders dışında teknolojik aletleri daha çok hangi amaçla ve ne sıklıkla kullanmaktadır?
- 4.Okul yöneticilerinin görüşlerine göre sanal kaytarma davranışlarında öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre farklılık gözlemlenmekte midir?
- 5.Okul yöneticilerinin görüşlerine göre sanal kaytarma davranışlarında cinsiyete göre farklılık gözlemlenmekte midir? Kadın öğretmenlerde mi yoksa erkek öğretmenlerde mi daha sık görülmektedir?
- 6.Okul yöneticilerinin görüşlerine göre sanal kaytarma davranışlarında öğretmenlerin branşlarına göre farklılık gözlemlenmekte midir?
- 7.Okul yöneticilerinin görüşlerine göre sanal kaytarma davranışlarında öğretmenlerin yaşlarına göre farklılık gözlemlenmekte midir?

B Grubu Sorular (Sanal Kaytarmanın Olumlu veya Olumsuz Etkileyebileceği Faktörler)

8. Sizce sanal kaytarma davranışları öğretmenlerin performansını etkilemekte midir? Etkiliyorsa ne yönde/nasıl etkilemektedir?
9. Sizce aşırıya kaçmayan sanal kaytarma davranışları, öğretmenlerin motivasyonunu olumlu etkilemekte midir? Ya da nasıl etkilemektedir?
10. Sanal kaytarma davranışında bulunan öğretmenlerin zaman yönetimi becerileri sizce nasıldır/ne düzeydedir?

11 Sanal kaytarmanın kurum içinde ne tür sorunlara neden olduğunu/olabileceğini düşünmekte/siz veya değerlendirmekte/siz? Sanal kaytarmanın bir disiplin sorunu olarak görülmeli midir?

11. Sanal kaytarmanın örgüt içi iletişimle ilgili sorunlara neden olduğunu/olabileceğini düşünmekte/değerlendirmekte misiniz?

12. Sanal kaytarma davranışlarının kişilere/kuruma zarar verdiğini düşünmekte/değerlendirmekte misiniz?

C Grubu Sorular (Sanal Kaytarmanın Çözümüne Yönelik Yapılabilecekler)

13. Sanal kaytarma davranışlarının azaltılması veya zamanın daha verimli kullanılması için neler yapılabilir?

14. Sanal kaytarma davranışlarını önleyebilmek için siz neler yapıyorsunuz? (Zaman yönetimi, teknoloji kullanımı gibi konularda hizmet içi eğitimler, farkındalık oluşturan seminerler, vb.)

EK.2. Etik Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 17.10.2023-99624



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : E-88083623-020-99624
Konu : Etik Onayı Hk.

17.10.2023

Sayın Gökhan KAYA

Tez çalışmanızda kullanmak üzere yapmayı talep ettiğiniz anketiniz İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Etik Komisyonu'nun 02.10.2023 tarihli ve 2023/10 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur. Bilgilerinize rica ederim

Dr. Öğr. Üyesi Alper FİDAN
Müdür Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BSA41JLABP Pin Kodu : 42372

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-aydin-universitesi-ebys?>

Adres : Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL

Telefon : 444 1 428

Web : <http://www.aydin.edu.tr/>

Kep Adresi : iau.yazisleri@iau.hs03.kep.tr

Bilgi için : Tuğba SÜNNETÇİ

Unvanı : Yazı İşleri Uzmanı

Tel No : 31002



ÖZGEÇMİŞ

Ad-Soyad : Gökhan KAYA

Öğrenim Durumu

Yüksek Lisans: : İstanbul Aydın Üniversitesi
: Eğitim Yönetimi 2021-2023

Lisans: : İstanbul Aydın Üniversitesi
Mütercim Tercümanlık 2016-2018

Lise: : Kocasinan Şehit Samet Kırbas Mesleki ve Teknik Anadolu
Lisesi
2007-2011

Mesleki Deneyim

Birleşmiş Milletler : Eğitimci
Ağustos 2020-Devam Ediyor

Eğitim Danışmanlığı

Hizmeti : Eğitim Uzmanı
Ocak 2021-Devam Ediyor

Türkiye Kızılay Derneği : Eğitimci
Eylül 2022-Devam Ediyor

Türkiye Yeşilay Cemiyeti : Eğitimci
Mart 2019-Devam Ediyor

Booking : İçerik Yazarı
Ekim 2019-Mayıs 2021

Ataköy Anadolu
Lisesi : Stajyer Öğretmen
Kasım 2017-Mayıs 2018

