

**TC
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN İŞ DIŞI İNTERNET KULLANIM
(SİBER AYLAKLIK) DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ**

**Aykut AKCA
10705005**

**TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. İbrahim KOCABAŞ**

**İSTANBUL
EYLÜL 2013**

TC
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN İŞ DIŞI İNTERNET
KULLANIM (SİBER AYLAKLIK)
DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ**

AYKUT AKCA
10705005

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih: 27 Ağustos 2013
Tezin Savunulduğu Tarih: 10 Eylül 2013
Tez Oy birliği / Oy çokluğu ile başarılı bulunmuştur.

	Unvan	Ad Soyad
Tez Danışmanı	: Doç.Dr. İbrahim KOCABAŞ	
Jüri Üyeleri	: Doç.Dr. İbrahim KOCABAŞ	
	: Doç.Dr. Hasan Basri GÜNDÜZ	
	: Yrd.Doç.Dr. Mustafa SAĞDIÇ	

İmza



İSTANBUL
EYLÜL 2013

ÖZ

OKUL YÖNETİCİLERİNİN İŞ DIŞI İNTERNET KULLANIM (SİBER AYLAKLIK) DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ

Aykut AKCA

Ağustos, 2013

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızla geliştiği günümüz dünyasında, bilgisayarlar ve internetin, iş ve eğitim alanlarında sağladıkları imkânların yanı sıra bazı olumsuzlukları da beraberinde getirmiştir. İş ortamlarında bilgisayar ve internet kullanımının yaygınlaşması, çalışanların mesai saatlerinde işyerinin sağladığı internet imkânlarını kişisel amaçları doğrultusunda kullanma eğilimi gösterdiği ve bu sebeple oluşan iş gücü kayıpları yapılan pek çok araştırma da karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda iş dışı internet kullanımına ilişkin okul yöneticileri üzerinde herhangi bir çalışma yapılmamış olması konuyla ilgili yeni ve güncel bir araştırma alanı yaratmaktadır.

Bu çalışmada, teknik ve endüstri meslek liselerinde görev yapan yöneticilerin değişik demografik özellikleri göz önünde bulundurularak iş dışı internet kullanım davranışlarının ve onları bu davranışlara iten gerekçelerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan teknik ve endüstri meslek liselerinde görev yapan okul yöneticilerinin iş dışı internet kullanım davranış düzeylerinin ve bu davranışlara neden olan gerekçelerin neler olduğunun belirlenmesi hedeflenmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde çalışmaya katılan teknik ve endüstri meslek liselerinde görev yapan yöneticilerin mesai saatleri içinde/dışında internet kullanım etkinlikleri için cinsiyet, yaş, görev pozisyonu ve internete kesintisiz bağlı kalınan süre bakımından gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Bununla birlikte mesai saatleri içinde/dışında internet kullanım etkinlikleri için eğitim düzeyi, kurumdaki görev süresi, internet kullanma süresi, internet kullanım beceri düzeyi, internet kullanım sıklığı ve görevdeki kıdem yılı bakımından gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Ayrıca mesai saatlerinde iş dışı internet kullanım gerekçeleri için cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, görev pozisyonu, görevdeki kıdem yılı, kurumdaki görev süresi, internet kullanma süresi ve internete kesintisiz bağlı kalınan süre bakımından gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı, bununla birlikte mesai saatlerinde iş dışı internet kullanım gerekçeleri için internet kullanım beceri düzeyi, internet kullanım sıklığı bakımından gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Anahtar kelimeler: İş Dışı İnternet Kullanımı, Kişisel İnternet Kullanımı, Değersiz Bilgisayar Kullanımı, Siber Aylaklık

ABSTRACT

ANALYSIS OF NON-WORK RELATED INTERNET USAGE (CYBERLOAFING) BEHAVIOURS OF SCHOOL PRINCIPALS

Aykut AKCA
September, 2013

In today's world, information and communication technologies are rapidly improving, besides the facileness they provide in business and education fields, they bring along some negation. As the usage of the internet increases in the business field, in many researches it is discovered that the employees tend to use it in line with their personal stuff within working hours and thus cause loss of work power. Within this context, it now appears to be a must to do such a research in the education sector since no research has been done on the internet abuse of school administration staff.

In this research it is aimed to study abuses and the motives for such behaviours of education managers at charge of vocational high schools, taking their demographic properties into consideration. Accordingly, this research will centre on the rate of such abuse of school managers at charge of vocational high schools schools on the European side of Istanbul and motives for such abuse.

According to the findings no distinguishable difference exists among the groups involved containing managers at vocational schools with regard to criterion such as gender, age, rank and limitless connection. In contrast, however, as for the internet activities within/out of working hours, a significant variation is observed between the groups involved regardind such issues education level, length of incumbency, length of internet access, level of internet usage skill, frequency of internet usage and seniority in office. It is also observed that there is no meaningful difference between the groups with regards to gender, age, education level, position, incumbency length at office, length of internet access and length of limitless connection as for their motives to use the internet for non-professional usage outside working hours. Nevertheless, seen is a significant difference between the groups' motives to abuse the official internet connection from the point of view of internet usage skill level and usage frequency.

Keywords: Non-Work Related Internet Usage, Personal Web Usage, Junk Computing, Cyberloafing

ÖNSÖZ

Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojilerinin gösterdiği hızlı gelişim süreci sayesinde, bilişim teknolojileri tüm dünyada iş ve özel yaşamın vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. Bilgisayarlar ve internet gündelik yaşamda kişilere pek çok kolaylık sağlarken, iş yaşamında da tüm sektörler için iş akış prosedürlerini değiştirecek alt yapı imkânlarını beraberinde getirmiştir. Buna karşın internet ve bilgisayarların sunduğu imkânların her geçen gün artması, işlerini bilgisayar ve internet aracılığı ile yapan çalışanların mesai saatlerinde iş dışı amaçlarla internet kullanmalarına ve buna bağlı olarak da iş gücü kaybına sebep olmaktadır.

Eğitim örgütleri de bu teknolojik gelişmelerden diğer tüm iş alanları gibi etkilenmiş ve okullarda kullanılan eğitim teknolojileri günümüz şartlarının gereklerini karşılayacak düzeye ulaşması sağlanmıştır. Okul yöneticileri de artık okuldaki tüm yönetsel süreçleri bilgisayarlar ve internet aracılığı ile yürütmektedirler. Buna bağlı olarak okul yöneticilerinin odalarında kendilerine tahsis edilmiş bir bilgisayarları ve internet bağlantılarının bulunması diğer tüm iş alanlarında olduğu gibi okullarda da mesai saatlerinde iş dışı internet kullanım etkinliklerinin var olabileceği gerçeğine vurgu yapmaktadır. Okul yöneticilerinin iş dışı internet kullanım davranış düzeyleri ve onları bu davranışlara iten gerekçelerin incelenmesinin önemi ve güncel bir problem oluşu konuya ilişkin bir araştırma yapma ihtiyacını doğurmuştur.

Yüksek lisans tezi olarak gerçekleştirdiğim bu araştırmanın tüm safhalarında yardımını ve nezaketini esirgemeyen tüm hocalarıma, veri toplama aşamasında sabırla anketleri dolduran tüm okul yöneticisi meslektaşlarıma, araştırmanın fikişsel olarak ortaya çıkışında çok önemli rolü olan ve hiç bir zaman rehberliğini esirgemeyen tez danışmanım çok değerli hocam Doç.Dr. İbrahim KOCABAŞ'a, daima varlığıyla beni onurlandıran ve desteğini esirgemeyen eşim Aylin'e ve çalışmalarımı sürekli kesintiye uğratan küçük kızım Ece'ye çok teşekkür ederim.

İyi ki varsınız...

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
ŞEKİLLER	ix
TABLolar	x
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem	1
1.2. Amaç	4
1.3. Araştırmanın Önemi.....	4
1.4. Sınırlılıklar	5
2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL TEMELLERİ	6
2.1. Siber Aylaklık Kavramı	6
2.2. Siber Aylaklık Etkinliklerinin Sınıflandırılması	8
2.3. Siber Aylaklık Davranışlarının Sınıflandırılması	10
2.4. Siber Aylaklığa Neden Olan Etkenler.....	15
2.4.1. Örgütsel Etkenler	16
2.4.1.1. Örgütsel Politikalar	16
2.4.1.2. Kişisel İnternet Kullanım Kurallarındaki Kesinlik	17
2.4.1.3. Örgütsel Özellikler	18
2.4.1.4. Çalışma Grubu Normları.....	19
2.4.2. İş Veya Görev İle İlgili Etkenler	21
2.4.2.1. İş İle İlgili Talep ve Kaynaklar	21
2.4.2.2. İş Yüğü.....	24
2.4.2.3. İş ve Özel Yaşamın Birbiri İçine Geçmesi	25

2.4.3. Kişisel Etkenler	25
2.4.3.1. Kişilik Özellikleri.....	25
2.4.3.2. Kişisel Ahlaki Normlar	27
2.4.3.3. Psikolojik Bağımlılık	28
2.4.3.4. Psikolojik Direnç	28
2.4.3.5. Tükenmişlik	29
2.4.3.6. Kişinin Siber Aylaklığa İlişkin Tutumu.....	29
2.4.3.7. Kişinin Yönetici Davranışlarına İlişkin Tutumu.....	31
2.4.3.8. Kişinin Siber Denetime İlişkin Tutumu.....	32
2.4.3.9. İşyerindeki Can Sıkıntısı.....	32
2.4.3.10. Görev Süresi.....	33
2.4.3.11. Görev Pozisyonu.....	34
2.5. Siber Aylaklığın Sonuçları.....	35
2.5.1. Verimlilik Kaybı	35
2.5.2. İş Performansı	35
2.5.3. İş Yükümlülüğü	36
2.6. İşyerinde İnternet Kullanımının Hukuki Çerçevesi	36
3. YÖNTEM.....	39
3.1. Araştırma Modeli	39
3.2. Araştırma Evreni ve Örneklemi	39
3.2.1. Evren	39
3.2.2. Örneklem	39
3.3. Veri Toplama Aracı	40
3.3.1. Mesai Saatleri İçinde/Dışında İnternet Kullanım Etkinlikleri Anketi.....	41
3.3.2. Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçeleri Anketi	43
3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi	45
4. BÜLGULAR VE YORUMLAR.....	46
4.1. Eğitim Yöneticilerinin Demografik Özelliklerinin Dağılımı.....	46
4.2. Ortalama Tabloları	51
4.3. Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatleri İçinde ve Dışında İnternet Kullanım Etkinliklerinin Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi	53
4.4. Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçelerinin Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi	75

5. SONUÇ VE ÖNERİLER	82
5.1. Sonuç.....	82
5.2. Öneriler	87
KAYNAKÇA	89
EKLER.....	98
Ek-1. Veri Toplama Aracı.....	98
Ek-2. Araştırma İzni.....	101
ÖZGEÇMİŞ.....	102

ŞEKİLLER

Sayfa No

Şekil 1:	Türkiye İstatistik Kurumu Hane Halkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması Sonuçları	1
Şekil 2:	İşyerinde Kişisel İnternet Kullanım Davranışlarının Tipolojisi	13
Şekil 3:	Anandarajan ve diğerleri (2004)'nin Geliştirdiği Tipolojinin Eğitim Örgütlerine Uyarlanmış Hali	14
Şekil 4:	Doorn (2011)'dan Uyarlanan Siber Aylaklığın Kuramsal Çerçevesi	15
Şekil 5:	DISC (Demand-Induced Strain Compensation) Modeli	21
Şekil 6:	DISC Modelinin Siber Aylaklık Davranışlarıyla Birleştirilmiş Hali	23
Şekil 7:	Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatleri İçinde İnternet Kullanım Etkinliklerinin Ortalamaları.....	52
Şekil 8:	Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatleri Dışında İnternet Kullanım Etkinliklerinin Ortalamaları	52

TABLÖLAR

Sayfa No

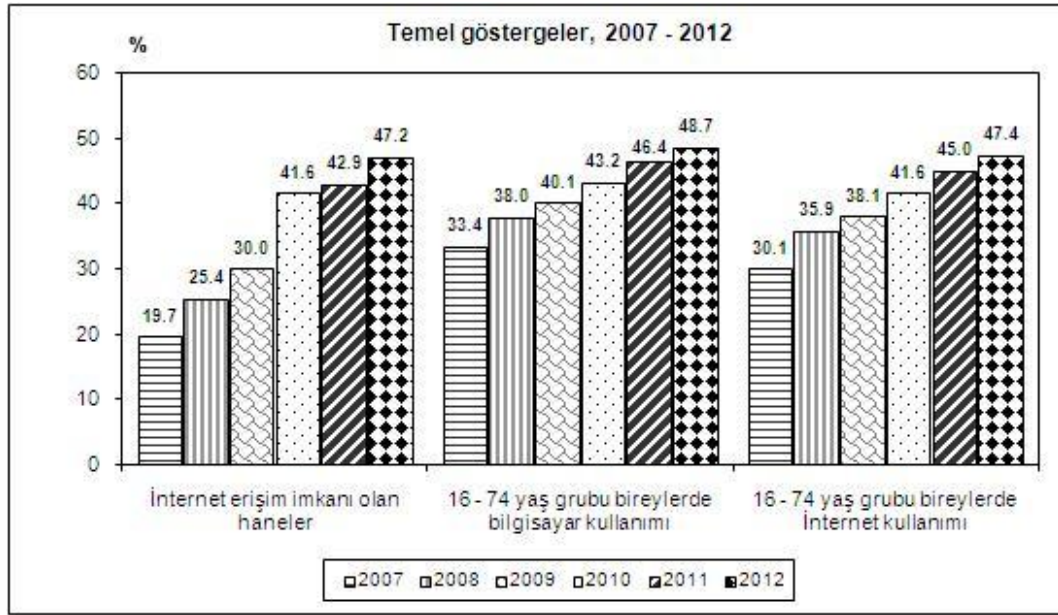
Tablo 1:	Mesai Saatleri İçinde/Dışında İnternet Kullanım Etkinlikleri Anketi Faktör Yapısı	42
Tablo 2:	Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçeleri Anketinin Faktör Yapısı	44
Tablo 3:	Eğitim Yöneticilerinin Demografik Özelliklerinin Dağılımı.....	46
Tablo 4:	Eğitim Yöneticilerinin İnternet Erişimini Yapabildiği Uygun Yerlere Göre Dağılımı.....	48
Tablo 5:	Eğitim Yöneticilerinin Okuldaki Kullandığı İnternet Bağlantısını Sağlayan Kaynaklara Göre Dağılımı.....	49
Tablo 6:	Eğitim Yöneticilerinin MEB'in Sağladığı İnterneti Kullanmama Sebeplerine Göre Dağılımı.....	49
Tablo 7:	Eğitim Yöneticilerinin Günlük Yaşamlarında İnternet Üzerinde Yapmış Olduğu Etkinliklere Göre Dağılımı.....	49
Tablo 8:	Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatleri İçinde ve Dışında İnternet Kullanım Etkinliklerinin Ortalamaları	51
Tablo 9:	Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçelerinin Ortalamaları	53
Tablo 10:	Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatleri İçinde ve Dışında İnternet Kullanım Etkinliklerinin Cinsiyete Göre İncelendiği T-Testi Sonuçları.....	53
Tablo 11:	Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatleri İçinde ve Dışında İnternet Kullanım Etkinliklerinin Yaşa Göre İncelendiği ANOVA Sonuçları	55
Tablo 12:	Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatleri İçinde ve Dışında İnternet Kullanım Etkinliklerinin Eğitim Düzeyine Göre İncelendiği	56
Tablo 13:	Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatleri İçinde ve Dışında İnternet Kullanım Etkinliklerinin Pozisyona Göre İncelendiği ANOVA Sonuçları	58
Tablo 14:	Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatleri İçinde ve Dışında İnternet Kullanım Etkinliklerinin Bulunduğu Pozisyonda Çalışma Süresine Göre İncelendiği ANOVA Sonuçları	59
Tablo 15:	Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatleri İçinde ve Dışında İnternet Kullanım Etkinliklerinin Şuan Bulunduğu Kurumdaki Çalışma Süresine Göre İncelendiği ANOVA Sonuçları	61
Tablo 16:	Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatleri İçinde ve Dışında İnternet Kullanım Etkinliklerinin İnternet Kullanma Süresine Göre İncelendiği ANOVA Sonuçları	64
Tablo 17:	Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatleri İçinde ve Dışında İnternet Kullanım Etkinliklerinin İnternet Kullanma Beceri Düzeyine Göre İncelendiği Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	66

Tablo 18:	Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatleri İçinde ve Dışında İnternet Kullanım Etkinliklerinin İnternet Kullanım Sıklığına Göre İncelendiği Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	71
Tablo 19:	Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatleri İçinde ve Dışında İnternet Kullanım Etkinliklerinin İnternette Kesintisiz Bağlı Kaldığı Sürenin İncelendiği Mann-Whitnet U Testi Sonuçları	74
Tablo 20:	Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçelerinin Cinsiyete Göre İncelendiği T-Testi Sonuçları	75
Tablo 21:	Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçelerinin Yaşa Göre İncelendiği ANOVA Sonuçları	76
Tablo 22:	Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçelerinin Eğitim Düzeyine Göre İncelendiği T-Testi Sonuçları	76
Tablo 23:	Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçelerinin Pozisyona Göre İncelendiği ANOVA Sonuçları	76
Tablo 24:	Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçelerinin bulunduğu Pozisyonda Çalışma Süresine Göre İncelendiği ANOVA Sonuçları	77
Tablo 25:	Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçelerinin Şuan Bulunduğu Kurumdaki Çalışma Süresine Göre İncelendiği ANOVA Sonuçları	78
Tablo 26:	Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçelerinin İnternet Kullanma Süresine Göre İncelendiği ANOVA Sonuçları.....	78
Tablo 27:	Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçelerinin İnternet Kullanma Beceri Düzeyine Göre İncelendiği ANOVA Sonuçları.....	79
Tablo 28:	Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçelerinin İnternet Kullanım Sıklığına Göre İncelendiği T-Testi Sonuçları	80
Tablo 29:	Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçelerinin İnternette Kesintisiz Bağlı Kaldığı Süreye Göre İncelendiği T-Testi Sonuçları	80

1. GİRİŞ

1.1. Problem

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızla gelişim gösterdiği günümüzde, bilgisayarlar ve internet, hayatın her alanının vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. Özellikle internetin sunduğu imkânların gün geçtikçe artması, kullanım alanlarını da aynı ölçüde genişletmiş, bu bağlamda gerek iş ortamlarında gerekse kişisel yaşamda internet kullanımının hızla artmasına neden olmuştur. Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2012 yılı Nisan ayında gerçekleştirdiği Hane Halkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması sonuçlarına göre, internete erişim imkânı olan hane oranının ve 16-74 yaş grubundaki bireylerin bilgisayar ve internet kullanım oranlarının önceki yıllara göre sürekli olarak artış gösterdiği görülmektedir (TÜİK, 2012).



Şekil 1: Türkiye İstatistik Kurumu Hane Halkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması Sonuçları

Kaynak: TÜİK Haber Bülteni Sayı:10880 Tarih:16/08/2012

Araştırma sonuçlarına göre internet kullanan bireylerin %88,5'inin interneti düzenli olarak kullandığı, 2012 yılı ilk üç ayında (Ocak-Mart 2012) internet kullanan bireylerin interneti en çok %72,5 ile çevrimiçi haber, gazete ya da dergi okuma,

haber indirme için kullanırken, bunu %66,8 ile e-posta gönderme/alma, %61,3 ile mal ve hizmetler hakkında bilgi arama, %49,1 ile oyun, müzik, film, görüntü indirme ve oynama takip etmektedir. Yine 2012 yılı ilk üç ayında 16-74 yaş grubu internet kullanan bireylerin %70'i interneti evde kullanmış, %33,8'si ise internet bağlantısını işyerinden sağlamıştır (TÜİK, 2012).

İnternet önemli iş fırsatları yaratarak ve çalışanların verimliliğine katkıda bulunarak işlerin yapılma şeklini de değiştirmiştir. Ancak, internetin iş ortamlarında kullanılmasının maliyetleri düşürme, üretim sürelerini kısaltma, bilgiye daha kolay erişim sağlama gibi faydalarının yanı sıra, çalışanların internet kullanımlarının bir sonucu olarak şirkete ait bilgilerin gizliliği, verimlilik kaybı ve sorumlulukların yerine getirilmesi konularında endişe yaratmaktadır (Lim ve Teo, 2005, 1081-1082). İşyerlerinde kullanılan internetin, iş amacından çok kişisel işler için kullanılması, işlerin verimliliğini olumsuz etkilemekte; bu da, “Problemlı internet kullanımı” olarak adlandırılmaktadır (Garrett ve Danziger, 2008, 288).

İnternet her ne kadar 21.yüzyılın en önemli buluşlarından biri olarak görölse de, çalışanların işten kaytarmak için kullandıkları yeni bir yol olarak da karşımıza çıkmaktadır. Çalışma ortamlarındaki internet bağlantısını çalışanların işe ilişkin yükümlölüklerini yerine getirmede kullanımının yanı sıra bilinçli olarak özel amaçlı olarak kullanımı da söz konusu olmaktadır (Kalaycı, 2010, 13). Çalışanların mesai saatlerinde iş dışı internet kullanımları neticesinde %40'lara varan bir üretim kaybı yaşanabilmektedir (Verton, 2000).

Türkçe alanyazında “Siber Aylaklık” olarak ifade edilen Cyberloafing - Cyberslacking -Non-Work-Related-Computing (NWRC) kavramını Lim (2002, 677), “Çalışanların mesai saatleri içerisinde işyerinin sağladığı e-posta ve internet imkânlarını iş ile ilgisi olmayan amaçlar için kullanmaları” olarak, Blanchard ve Henle (2008, 1068), “İşyerinde, iş dışı amaçlar için e-posta ve internet kullanımı” olarak, Ugrin ve diğerleri (2008, 76) ise kısaca “İnternette verimsiz zaman harcama” olarak tanımlamıştır.

Her ne kadar Blanchard ve Henle (2008), yaptıkları siber aylaklık tanımında siber aylaklık ile ilgili olumlu veya olumsuz bir vurgu yapmamış olsalar da, Lim (2002, 677), siber aylaklık etkinliklerinin zamanın verimsizce kullanımına sebep olduğu ve çalışanların asli görevlerini yapmalarına engel teşkil ettiğı gerekçesiyle işyerlerinde

görülen sapkın bir davranış olarak nitelendirmektedir. İş ortamında görülen sapkın davranışlar ise örgüt üyeleri tarafından bilinçli olarak gerçekleştirilen, örgütsel normları ihlal eden, sağlıklı örgütleri ve onların üyelerini olumsuz etkileyen davranışlardır (Robinson ve Bennett, 1995, 556).

İnternet erişiminin çalışanlar için daha yaygın hale gelmesinden dolayı, işbaşında eğlence ve iş dışı amaçlar için internet kullanma eğilimi de artmaktadır (Blanchard ve Henle, 2008, 1068). Bu konuda yapılan araştırmalarda, 2000 yılında çalışanların %56'sının işyerinde interneti kişisel amaçları için kullanmakta olduğu (Greengard, 2000, 23), 2006 yılında ise işyerinde boşa vakit geçirilen zamanlarda yapılan en yoğun etkinliğin siber aylaklık davranışları olduğu görülmüştür (Malachowski, 2012).

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızla gelişmesi ve tüm dünyada yarattığı değişim süreci eğitim örgütlerinin de pek çok yönden değişmesine neden olmuştur. Günümüzde artık dersler projeksiyon cihazlarıyla, görsel animasyonlarla ve akıllı tahtalarla yapılmaktadır. Yakın gelecekte ise öğrenciler kitap ve defter yerine tablet bilgisayarlarla ders etkinliklerini gerçekleştireceklerdir. İnternet bağlantısı olmayan ve bilgisayar laboratuvarı bulunmayan okul sayısı ise oldukça azalmıştır.

Bunların yanı sıra, günümüz eğitim kurumlarında tüm yönetsel süreçler gelişen teknolojinin sunduğu bilgisayar ve internet imkânlarından istifade edilerek yürütölmektedir. Özellikle son yıllarda Milli Eğitim Bakanlığı okullarda gerek öğrenci otomasyonu, gerekse personel ve diğer yönetsel süreçleri takip ve koordine etmede e-okul, MEBBİS, KBS gibi internet tabanlı sistemleri kullanmaktadır. Bu durum okullarda görev yapan tüm yönetici ve memurların internet bağlantısına sahip bir bilgisayar ile çalışma zorunluluğunu doğurmaktadır. Okullarda kullanılan internet bağlantısının Milli Eğitim Bakanlığı'nın sağladığı filtreli ve denetimli internet bağlantısı olması gerekirken birçok okulda bu bağlantı çeşitli gerekçelerle idari birimlerde kullanılmamakta ve okul adına alınan farklı bir internet bağlantısının kullanıldığı da bilinmektedir. Bu bağlamda okul yöneticilerinin makam odalarında ve idari birimlerde sürekli olarak bilgisayar ve internet kullanmalarının gerekliliği ve okullarda herhangi bir siber denetim mekanizmasının olmayışı, diğer iş alanlarında yaşanan mesai saatlerinde iş dışı internet kullanım davranışlarının okul yöneticileri tarafından da gerçekleştirilebileceği olasılığını vurgulamaktadır.

1.2. Amaç

Bu araştırmanın amacı, İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan teknik ve endüstri meslek liselerinde görev yapan okul yöneticilerinin mesai saatleri içerisindeki iş dışı internet kullanım davranış düzeylerini ve bu davranışların gerekçelerini incelemektir. Bu genel çerçeve doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Teknik ve endüstri meslek liselerinde görev yapan yöneticilerin iş dışı internet kullanım davranış düzeyleri nedir?
2. Teknik ve endüstri meslek liselerinde görev yapan yöneticilerin iş dışı internet kullanım davranış düzeyleri cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, görev pozisyonu, görevdeki kıdem yılı, kurumdaki görev süresi, internet kullanım süresi, internet kullanım beceri düzeyi, internet kullanım sıklığı ve internete kesintisiz bağlı kalınan süreye göre farklılaşmakta mıdır?
3. Teknik ve endüstri meslek liselerinde görev yapan yöneticilerin mesai saatlerinde iş dışı internet kullanım gerekçeleri nelerdir?
4. Teknik ve endüstri meslek liselerinde görev yapan yöneticilerin mesai saatlerinde iş dışı internet kullanım gerekçeleri cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, görev pozisyonu, görevdeki kıdem yılı, kurumdaki görev süresi, internet kullanım süresi, internet kullanım beceri düzeyi, internet kullanım sıklığı ve internete kesintisiz bağlı kalınan süreye göre farklılaşmakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Bilişim teknolojilerinin son yıllarda gösterdiği hızlı gelişim sayesinde bilgisayar ve internet iş yaşamının en önemli parçalarından biri haline gelmiştir. Konuyla ilgili işyerinde bilgisayar ve internet kullanan iş görenler üzerinde iş dışı internet kullanımına ilişkin çeşitli araştırmalar yapılmış ve konu insan kaynakları yönetimi ve verimlilik çerçevesinde irdelenmiştir. Ayrıca bilgisayar laboratuvarlarında işlenen derslerde öğrencilerin ders dışı internet kullanımları da yine üzerinde araştırmaların yapılmış olduğu bir konudur. Ancak günümüzde bilgisayar ve internet, eğitim kurumlarındaki tüm yönetsel süreçlerde kullanılmasına rağmen, okul yöneticilerinin mesai saatlerindeki iş dışı internet kullanım davranışları üzerine herhangi bir araştırmanın yapılmadığı görülmektedir. Bu araştırma ile İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan teknik ve endüstri meslek liselerinde görev yapan okul

yöneticilerinin iş dışı internet kullanım davranışları ve düzeylerinin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, görev pozisyonu, görevdeki kıdem yılı, kurumdaki görev süresi ve internet kullanım beceri düzeyi değişkenleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığı incelenecektir. Ayrıca okul yöneticilerinin mesai saatleri içerisinde iş dışı internet kullanım gerekçeleri de araştırma istatistiki kapsamındadır. Bu çalışma sonucunda elde edilecek bilgi ve bulgular doğrultusunda, Milli Eğitim Bakanlığı'nın ilgili birimleri, okul yöneticilerinin mesai saatlerindeki iş dışı internet kullanım davranışlarından doğan işgücü ve zaman kaybına yönelik çeşitli çalışmalar yapabilir, okul yöneticilerinin bilgisayar ve internet kullanım bilincini artırmak ve geliştirmek için hizmet içi eğitimler düzenleyebilir. Daha önce bu konu üzerinde Türkiye'de böyle bir çalışma yapılmadığından, bu çalışmanın oldukça önemli bir yere sahip olacağı düşünülmektedir.

1.4. Sınırlılıklar

1. Araştırma 2012-2013 eğitim-öğretim yılı İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan teknik ve endüstri meslek liselerinde görev yapan okul yöneticileri ile sınırlıdır.
2. Araştırmada iş dışı internet kullanım davranışları ve gerekçeleri, ankette yer alan boyutları ile sınırlıdır.

2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL TEMELLERİ

2.1. Siber Aylaklık Kavramı

İş dışı internet kullanımı farklı araştırmacılar tarafından çeşitli isimlendirmelerle ve tanımlamalarla ifade edilmiş bir kavramdır. Bock ve Ho (2009, 124) tarafından çalışma saatleri içerisinde internetin özel amaçlar için kullanımı şeklinde ifade edilmiş ve kavram olarak “İş Dışı Bilgisayar Kullanımı” (NWRC – Non-Work Related Computing) olarak isimlendirilmiştir. Ancak bu tanımda ifade edilen NWRC kavramı sadece internet kullanımı ile sınırlı olmayıp “Junk Computing” kavramını da içermektedir. Guthrie ve Gray (1996, 23), “Junk Computing” ya da “Değersiz Bilgisayar Kullanımı” olarak ifade edebileceğimiz kavramı, bilişim sistemlerinin bir şekilde örgütsel amaçlarla direkt olarak ilgisi olmayacak tarzda kullanılması olarak tanımlanmıştır. “Değersiz Bilgisayar Kullanımı” kavramına ilişkin bir bakış açısı oluşturmak için şu örnekler verilebilir:

- Bir belgenin ilgisine gönderilmesi yerine tüm çalışanlara gönderilmesi.
- Bir belge veya sununun kusursuzluğunu sağlamak için tekrar tekrar kontrol edilmesi.
- Elektronik tablolarda gereksiz kodların çalıştırılması.
- Bilgisayar oyunları ile meşgul olunması.

Bu anlamda siber aylaklık kavramı, çalışanların çalışma saatleri içerisinde istemli olarak iş yerinin sağladığı e-posta ve internet imkânlarını iş dışı amaçlar için kullanmaları şeklinde tanımlanmaktadır (Blanchard ve Henle, 2008, 1068). “Değersiz Bilgisayar Kullanımı” ise siber aylaklığın yanı sıra internet haricindeki etkinlikleri de kapsamaktadır. Konuyla ilgili diğer bir kavram olan “Kişisel İnternet Kullanımı” (PWU – Personel Web Use) ise yine internetin kişisel amaçlar için kullanımına vurgu yapmaktadır.

Siber aylaklık ve diğer tüm kavramlarda ortak nokta internetin kişisel amaçlar doğrultusunda kullanımıdır. Tüm bu kavramların üzerinde durduğu 3 temel husus ise;

1. İnternet kullanımının istemli bir davranış olması,
2. Kullanımın kişisel veya özel amaçlar doğrultusunda olması,
3. Etkinliğin çalışma saatleri kapsamında yapılmasıdır (Blanchard ve Henle, 2008; Lim, 2002; Polzer-Debruyne, 2008).

Yapılan tüm tanımlar içerisinde siber aylaklığın pozitif ya da negatif bir davranış olarak değerlendirilmediğini görmekteyiz. Blanchard ve Henle (2008), yaptıkları siber aylaklık tanımında siber aylaklık ile ilgili olumlu veya olumsuz bir vurgu yapmazken, Lim (2002), siber aylaklık etkinliklerinin zamanın verimsizce kullanımına sebep olduğu ve çalışanların asli görevlerini yapmalarına engel teşkil ettiği gerekçesiyle işyerlerinde görülen sapkın bir davranış olarak nitelendirmektedir. İş ortamında görülen sapkın davranışlar ise örgüt üyeleri tarafından bilinçli olarak gerçekleştirilen, örgütsel normları ihlal eden, sağlıklı örgütleri ve onların üyelerini olumsuz etkileyen davranışlardır (Robinson ve Bennett, 1995, 556). Friedman (2000) ise siber aylaklık olgusunu çalışanlar ve örgüt açısından faydalı görmektedir.

Siber aylaklık genellikle negatif ve işyerlerinde olmaması gereken bir olgu olarak kabul edilmekte, verimliliği düşürerek şirketlere milyarlarca dolar maliyetler getiren, bilişim güvenlik maliyetlerini artıran, bilgisayar ağlarında aşırı yüklenmelere sebep olan, hukuki ve cezai sorumluluk riski getiren bir kavramdır. Bir diğer bakış açısı ise, siber aylaklığı boşa zaman geçirme, gereksiz ve uzun telefon görüşmeleri yapma gibi işlevsel olmayan işyeri davranışlarının başka bir çeşidi olarak görmektedir. Bu davranışlar yönetilmeli, kontrol altına alınmalı, takip edilmeli, önlem alınmalı ve disipline edilmelidir (Block, 2001, 226; Sunoo, 1996, 55).

Bu iki bakış açısının yanı sıra üçüncü bir bakış açısı ise aynı kavramı siber etkinlik olarak görmekte, yoğun çaba gerektiren işlerde mola vermek gibi verimliliği artıran bir eylem olarak kabul etmektedir (Friedman, 2000). Ayrıca, kişisel internet kullanımı, giderek harmanlanan iş ve kişisel yaşamı yönetmek için bir yol olabilmektedir. Kişisel internet kullanımı, hafta boyunca günde sekiz saat çalışmak durumunda olan kişilerin özel işlerini işyerinden ayrılmadan halledebilmelerine olanak tanımaktadır. Sonuç olarak kişisel internet kullanımı, 21.YY'ın sürekli

öğrenen ve kendini geliştiren çalışanlarına katkıda bulunmaktadır (Anandaraajan ve Simmers, 2004, 3).

Bu bağlamda araştırma kapsamında ifade edilen siber aylaklık kavramı; “Çalışanların çalışma saatleri içerisinde istemli olarak iş yerinin sağladığı e-posta ve internet imkânlarını iş dışı amaçlar için kullanmaları” şeklinde tanımlanmaktadır (Blanchard ve Henle, 2008, 1068).

2.2. Siber Aylaklık Etkinliklerinin Sınıflandırılması

Blanchard ve Henle (2008, 1078), siber aylaklığı etkinlikler bazında iki seviyeye ayırmış ve bunları Minör ve Majör Düzey olarak isimlendirmiştir.

1. Minör Düzey Siber Aylaklık, kişisel e-posta gönderme/alma, haber ve finans sitelerini takip etme ve çevrimiçi alışveriş yapma etkinliklerini içermektedir (Blanchard ve Henle, 2008).
2. Ciddi Düzey Siber Aylaklık ise, çevrimiçi sohbet odaları, anlık mesajlaşma, blog sitelerini takip etme, çevrimiçi kumar/bahis oynama, pornografik siteleri ziyaret etme ve müzik indirme gibi etkinlikleri kapsamaktadır (Blanchard ve Henle, 2008).

Çalışanların işyerindeki siber aylaklık davranışlarına ilişkin tutumları, minör siber aylaklık düzeyinde yapılan etkinliklerden oluşmaktadır. Bir başka deyişle, siber aylaklık ile ilgili düşünceler, minör siber aylaklık etkinliklerinin miktarı ile ilişkilidir. Oysaki majör düzey siber aylaklık yapan kişiler, iş arkadaşlarının tutumlarından daha az etkilenirler. Çünkü yaptıkları davranışın yanlış olduğunun kendileri de farkındadırlar (Doorn, 2011, 6).

Blanchard ve Henle (2008)’in kullandığı tipoloji, daha önce CWB (CounterProductive Work Behaviour – Verimsiz İşyeri Davranışı) alanyazınında Robinson ve Bennett (1995) tarafından da ifade edilmiş bir sınıflamadır. Robinson ve Bennett (1995, 570), sapkın işyeri davranışları adı altında siber aylaklığı kişisel ve örgütsel boyutları ile ele alarak ikiye ayırmıştır. Bu sınıflama, örgütü veya örgütün üyelerini hedefleyen verimsiz işyeri davranışlarının doğasına dayanmaktadır. Siber aylaklık etkinliği sadece örgüt üyelerini kişisel olarak hedef alan bir olgu olmayıp, örgütün tamamını etkileyen sapkın bir davranıştır.

Diğer bir siber aylaklık sınıflandırması da Lim ve Chen (2009) tarafından yapılmıştır. Lim ve Chen (2009, 13) siber aylaklığı;

1. Görüntüleme/Tarama (Browsing) etkinlikleri

2. E-posta gönderme/alma (E-mailing) etkinlikleri

şeklinde 2 kategoriye ayırmıştır. Bu sınıflama, söz konusu siber aylaklık etkinliklerinin kontrol altına alınma miktarı ve bu etkinliklere harcanan çaba ve enerji üzerinde durmaktadır. Araştırma, sadece iletişim teknolojilerine dayalı bir tipolojiyi öne sürdüğü, siber aylaklık etkinliklerinin sonuçlarına ilişkin hususları göz ardı ettiği ve sadece bilgilerin çalışanlara ulaştığı yolu vurguladığı için bazı eleştirilere maruz kalmıştır (Blanchard ve Henle, 2008).

Üçüncü siber aylaklık etkinliklerine ilişkin sınıflandırma siber aylaklığın işlevleri üzerinden hareketle Li ve Chung (2006, 1069) tarafından yapılmıştır. Sınıflamada siber aylaklık etkinlikleri işlevleri açısından 4 kategoriye ayrılmıştır:

1. Sosyal işlev (İnternetin arkadaşlarla iletişim kurmak için kullanılması)

2. Enformasyonel işlev (İnternetin bilgi toplamak/araştırma yapmak için kullanılması)

3. Eğlence işlevi (İnternetin eğlenceli vakit geçirmek için kullanılması)

4. Sanal duygusal işlev (İnternetin kumar/bahis veya flört gibi diğer etkinlikleri için kullanılması)

Bir diğer internet etkinlikleri sınıflandırması ise Mahatanankoon ve diğerleri (2004, 95)'nin yaptığı sınıflandırmadır. Yazarlar, kişisel internet kullanımını 5 kategoriye ayırmıştır:

1. Satın alma ve kişisel ticari etkinlikler

2. Bilgi tarama ve görüntüleme

3. Kişilerarası iletişim

4. İnteraktif eğlence ve zaman geçirme

5. Kişisel veri (müzik, video vb.) indirme

Son olarak Ramayah (2010, 298)'ın yaptığı sınıflandırma siber aylaklık etkinlikleri 4'e ayrılmıştır:

1. Kişisel iletişim
2. Kişisel bilgi arama
3. Kişisel veri (müzik, video vb.) indirme
4. Kişisel e-ticaret

2.3. Siber Aylaklık Davranışlarının Sınıflandırılması

Siber aylaklık davranışları Doorn (2011, 7) tarafından ilgili alanyazından derlenerek 4 kategoriye ayrılmıştır. Bunlar;

1. Öğrenme/Kendini Geliştirme Davranışı (Development Behaviour): Öğrenme/Kendini Geliştirme davranışı siber aylaklık etkinliklerini bir öğrenme/kendini geliştirme yolu olarak görür. Bu açıdan bakıldığında siber aylaklık çalışanların gelecekte hem kendileri hem de örgütleri yararına kullanabilecekleri kabiliyetlerini geliştirme imkânı sağlar (Belanger ve Slyke, 2002, 64).

2. Yenilenme Davranışı (Recovery Behaviour): Yenilenme davranışı çalışanların huzurunu dikkate alır. Siber aylaklık huzursuzluğu ve sıkıntıyı azaltır. Böylelikle hem çalışanlar hem de örgüt olumlu yönde etkilenir (Lim ve Chen, 2009, 12; McLean ve diğ., 2001, 230).

3. Sapkın Davranış (Deviant Behaviour): Sapkın davranış siber aylaklığı örgütsel hedeflerle bağdaşmayan ve istenmeyen bir davranış olarak görür. Siber aylaklık, örgütlerde verimliliği düşürmek vb. olumsuz sonuçlar doğurur (Weatherbee, 2010, 38; Young, 2010, 477).

4. Bağımlılık Davranışı (Addiction Behaviour): Bu davranış siber aylaklık ile meşgul olmanın bir bağımlılık olarak gerçekleştiğini ve sonuçta problemli bir davranış olduğunu savunur. Bağımlılığın kökeni çalışanın geçmişindeki dürtü kontrolü bozuklukları ve bağımlılık yaratan rahatsızlıkları olabileceği gibi (Yellowlees ve Marks, 2007, 1448), işinden duyduğu memnuniyetsizliğe ve bıkkınlığa tepki göstermek için seçtiği bir yol da olabilir (LaRose ve diğ., 2010, 70). Yellowlees ve Marks (2007)'ın belirttiği gibi, internet bağımlılığı genellikle iş ile ilgili problemlerden kaynaklanmaktadır. Özellikle de, problemli sebeplere dayalı

internet kullanım etkinlikleri sosyal etkileşim şeklinde olmaktadır (Caplan, 2002, 561; Yellowlees ve Marks, 2007, 1449). Ayrıca internet bağımlılığı davranışı sonuçları itibarıyla depresyon ile ilişkili bir durumdur ve performansı düşürür (Stanton, 2002, 57; Yellowlees ve Marks, 2007, 1450).

Anandarajan ve diğerleri (2004, 69), yaptıkları araştırma sonucunda Kişisel İnternet Kullanımı (Personal Web Use - PWU) olarak ifade ettikleri siber aylaklık davranışlarını 4 gruba ayırmışlar ve aşağıdaki şekilde isimlendirmişlerdir:

1. Suistimale Açık PWU (Disruptive PWU): Bu davranışlar genellikle kişisel internet kullanımının negatif yönü olarak kabul edilen davranışlardır ve bazı kaynaklarda “İnternet Suistimali” veya “Siber Aylaklık” şeklinde ifade edilmektedir. Bu gruba giren davranışlar, yetişkinlere özel sitelere girme, çevrimiçi oyun oynama ve müzik indirme şeklindedir. Bu davranışların kişisel olarak bazı negatif sonuçları olduğu gibi, bu davranışlar örgüt açısından da çok büyük riskleri beraberinde getirmektedir. Bu davranışlarla ilgili önlem almayan kuruluşlar, hukuki, cezai ve finansal açıdan zarar görebilir ve sorumluluk altına girebilir (Mills, 2001, 39). İnternette yazılım, video ve müzik indirme etkinlikleri kuruluşa ait sistemde potansiyel virüs girme tehdidi oluşturmakta (Poster, 2002, 339), ayrıca kuruluşa ait internet bant genişliğinde gereksiz trafik yaratmakta ve depolama ünitelerinin boşa kullanılmasına sebep olmaktadır (Mills, 2001, 42; Siau ve Nah, 2002, 77). SurfControl (2000) tarafından yapılan bir araştırmanın sonuçları problemi net bir şekilde ifade etmektedir:

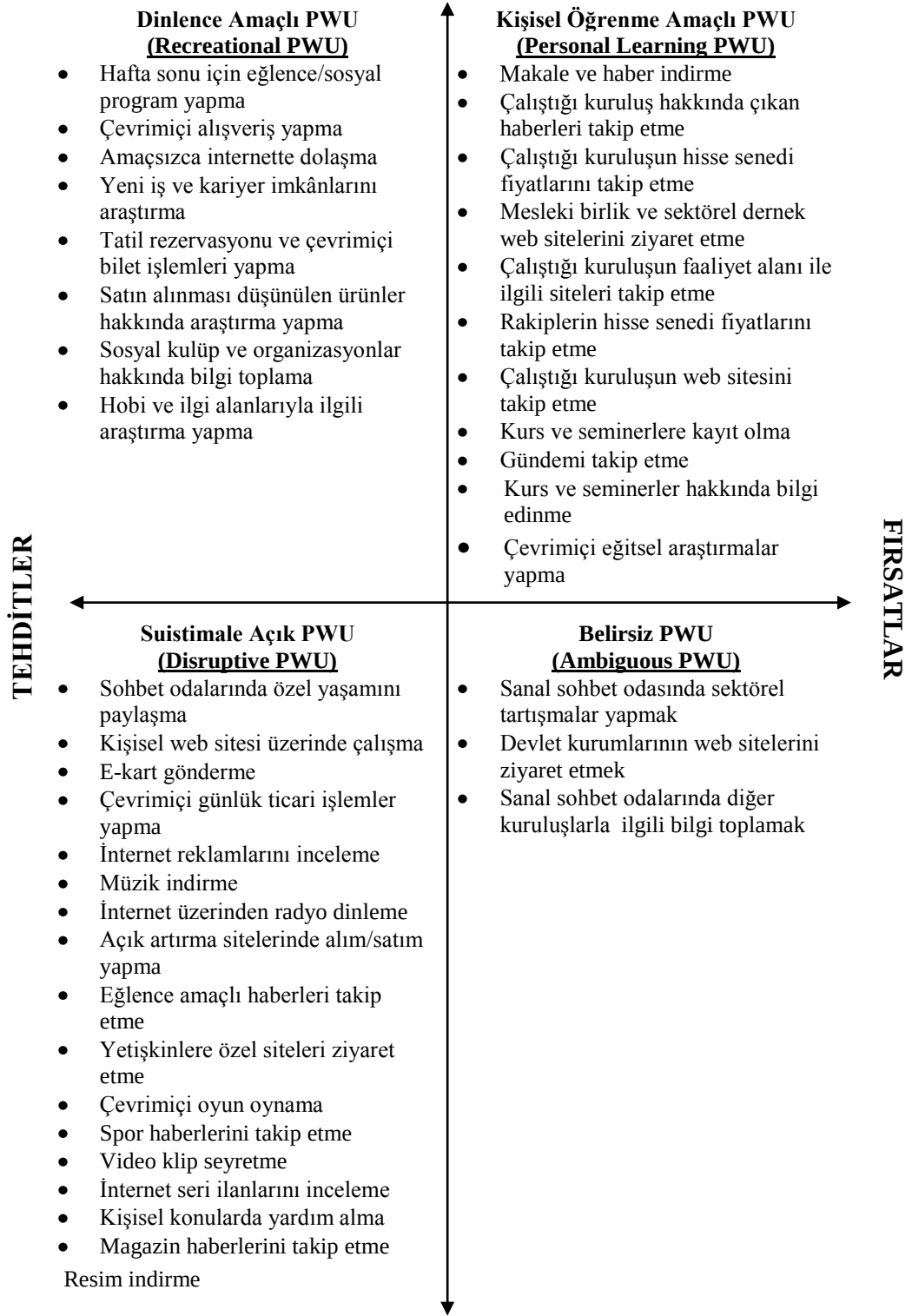
“...Mayıs 2000’de, yaklaşık 2 milyon kişi çalışma saatleri içerisinde Victoria’s Secret Moda Show’unu izlemek için 25 dakika internete bağlandı. Bu bağlantıda indirilen veri miktarı yaklaşık 300.000.000.000 kilobit idi. Eğer tüm izleyiciler bu moda gösterisini 100 kbps bir bağlantı hızı ile gerçekleştirmiş olsaydı, kullanılan bant genişliği yaklaşık olarak 200 milyon T1 hattının tam kapasite ile çalışmasına eşit olacaktı.”

2. Dinlence Amaçlı PWU (Recreational PWU): Bu grup amaçsızca web sitelerinde dolaşma, hafta sonu için sosyal aktivite programlarını inceleme, hobi ve ilgi alanlarıyla ilgili araştırma yapma, satın almayı düşündüğü ürünlerle ilgili bilgi toplama gibi etkinlikleri kapsamaktadır. Her ne kadar bu davranışlar gündelik ve eğlenceye dayalı olsa da, çalışanın işyerindeki itibarını ve iş güvenliğini risk altına sokmaktadır. Öyle ki, alınan bu risk, kişinin edindiği kazanımlardan çok daha ağır basmaktadır (Anandarajan ve diğ., 2004, 70).

3. Kişisel Öğrenme Amaçlı PWU (Personal Learning PWU): Bu gruba giren davranışlar, örgüt hakkında çıkan haberleri araştırma, mesleki gelişime katkı sağlayacak siteleri ve mesleki birlik kuruluşlarının sitelerini ziyaret etme, güncel haberleri takip etme etkinlikleridir. Bu grup örgüt için pek çok dolaylı fayda barındırmaktadır. Görünüşe göre daha çok bilgi edinme ve öğrenmeye odaklı olma ve interneti bilgi toplamak için bir araç olarak görme, çalışanları ve onların eğitim sürecini daha verimli hale getirerek interneti daha etkili kullanmalarına yardımcı olmaktadır (Oravec, 2002, 62). Ayrıca bu davranışlar çalışanların işe biraz ara vererek stres düzeyini azaltmalarına ve kişisel bilgi gereksinimlerini karşılamalarına imkân tanımaktadır. Bu nedenle, sonuçları itibariyle dolaylı olarak verimliliği artırabilir. Ayrıca bu grup verimliliği direkt olarak artıran bazı faydaları da beraberinde getirmektedir. Bu davranışlar, eğitimsel materyallere, gündemdeki olaylara, haberlere ve kuruluşa ait bilgilere erişimi de kapsamaktadır. Bu sayede çalışanların daha donanımlı ve eğitilmiş hale gelmesi sağlanmakta, bu da verimliliğin sadece nicelik olarak değil nitelik olarak da artmasını sağlamaktadır (Anandarajan ve diğ., 2004, 70).

4. Belirsiz PWU (Ambiguous PWU): Bu grup en küçük ve en belirsiz grup olduğundan hakkında yorum yapmak oldukça güçtür. Bu paradoksal grup sadece üç davranış içermektedir. Bunlar; kuruluşu hakkında sanal bir sohbet odasında tartışma yapmak, devlet kurumlarının internet sitelerini ziyaret etmek ve sanal sohbet odalarında diğer kuruluşlarla ilgili bilgi toplamaktır. Görüldüğü üzere ifade edilen davranışlardan ikisi sohbet odalarındaki etkinliği kapsamaktadır. Bu davranışlar çalışanlar tarafından sohbet odalarında kullanılan ifadelerden dolayı kuruluşun zarar görmesine sebep olabilecek potansiyele sahiptir. Çalışanın kuruluşa ait gizli bilgileri ifşa etmesi veya iftira atması durumunda kuruluş veya rakipleri sorumlu tutulabilir. Ancak bu görüşmeler rekabet anlayışının güçlenmesi açısından bir kazanç da olabilir (Anandarajan ve diğ., 2004, 71).

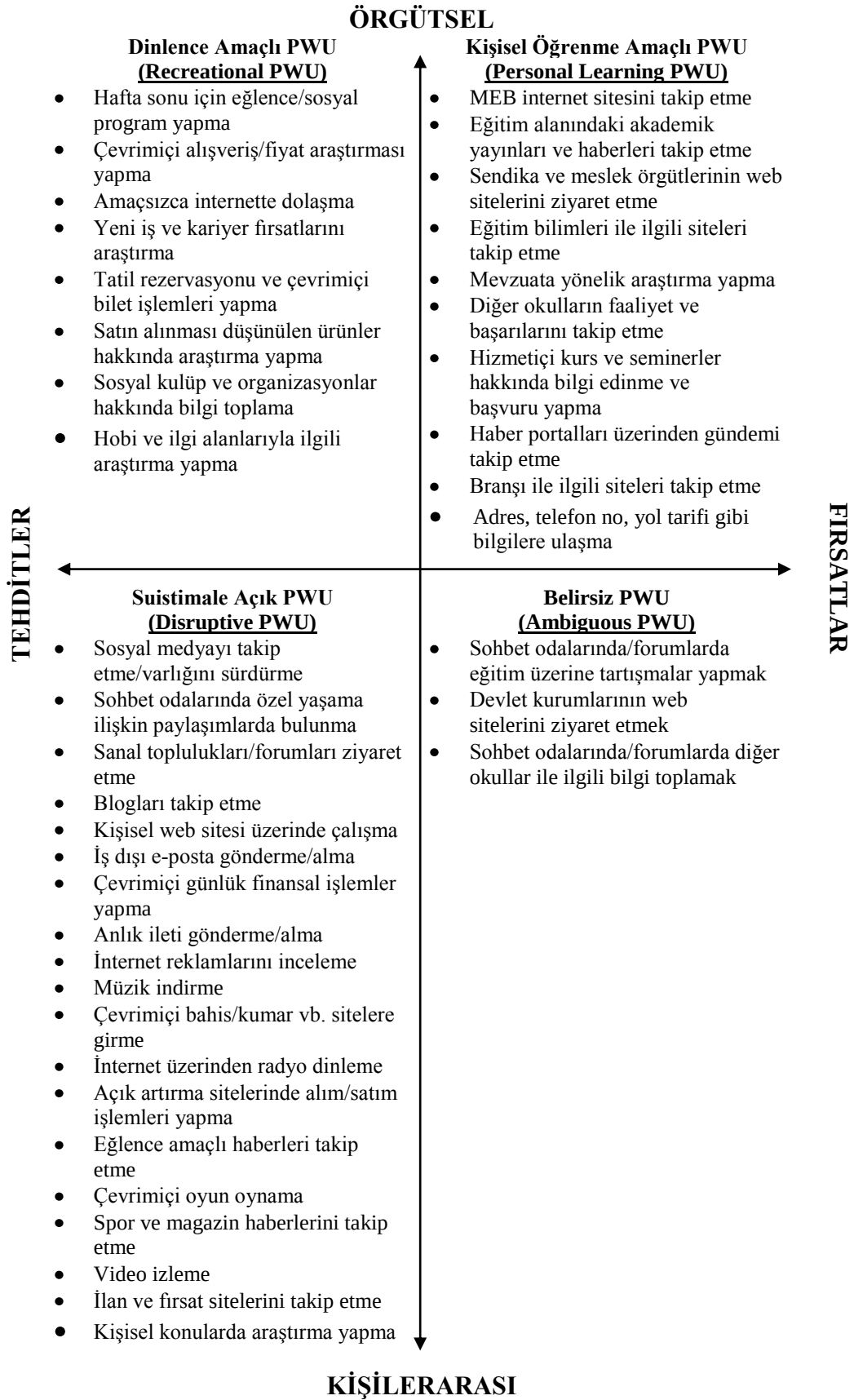
ÖRGÜTSEL



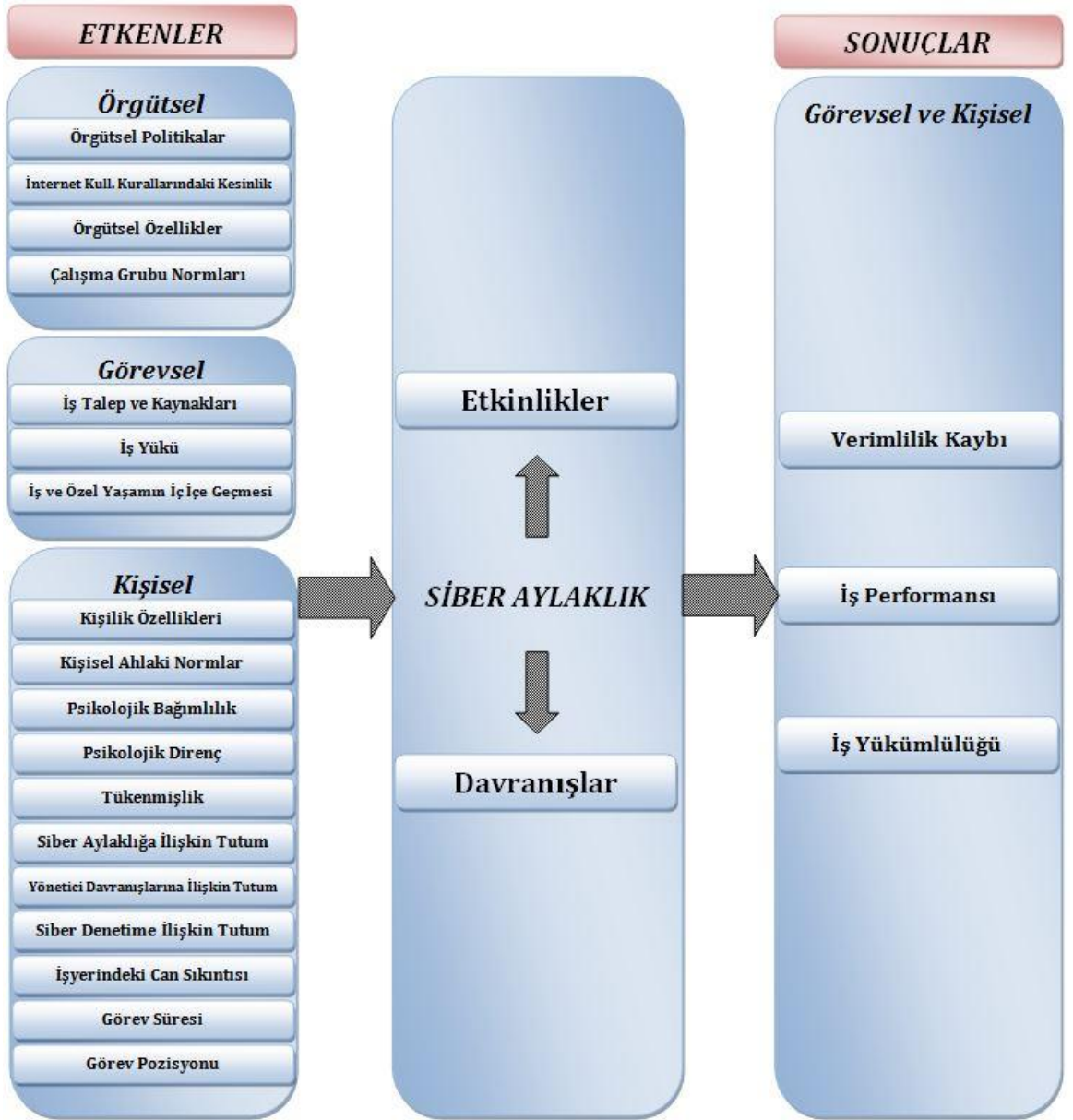
KİŞİLERARASI

Şekil 2: İşyerinde Kişisel İnternet Kullanım Davranışlarının Tipolojisi

Kaynak: Anandarajan, M., Devine, P. ve Simmers, C. A. 2004. A Multidimensional Scaling Approach to Personal Web Usage in the Workplace. Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management. Information Science Publishing: 61–78.



Şekil 3: Anandarajan ve diğerleri (2004)'nin Geliştirdiği Tipolojinin Eğitim Örgütlerine Uyarlanmış Hali



Şekil 4: Doorn (2011)'dan Uyarlanan Siber Aylaklığın Kuramsal Çerçevesi

2.4. Siber Aylaklığa Neden Olan Etkenler

Geçmişte verimsiz işyeri davranışları (CWB) gibi benzer konularda yapılmış olan araştırmalar, bu davranışlara sebep olan etkenleri 3'e ayırmaktadır:

1. Örgütsel etkenler
2. İş veya görev ile ilgili etkenler
3. Kişisel etkenler

Bu bağlamda siber aylaklık davranışlarına sebep olan etkenler daha önce yapılmış araştırmalar doğrultusunda aynı şekilde sınıflandırılmıştır (Doorn, 2011, 9).

2.4.1. Örgütsel Etkenler

2.4.1.1. Örgütsel Politikalar

Örgütsel politikalar, siber aylaklığa pozitif veya negatif yönde bir etkisinin olup olmadığını bilmenin önemini göz önünde bulundurmak açısından önemlidir. Bu anlamda örgütsel politikalar, işyerinin internet kullanım politikası, her çalışanın işyerinde kendisine ait bilgisayar kullanabilme özgürlüğü veya çalışma saatlerinin esnekliği şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Doorn, 2011, 9).

2.4.1.1.1. İnternet Politikası

Araştırmacılar arasında siber aylaklığın çalışanlar ve örgüt için negatif sonuçları olduğu noktasında bir fikir birliği olmamasına rağmen, pek çok örgüt, çalışanlarının internet kullanımına ilişkin denetim ve sınırlamalar getiren internet politikaları uygulamaktadır. İnternet politikalarının çalışanların davranışlarını düzenleme amacına hizmet ettiği ve siber aylaklık davranışlarıyla ilgili önemli bir rol üstlendiği bilimsel olarak kanıtlanmıştır (Lim ve Teo, 2005, 1082). Buna karşın, Blanchard ve Henle (2008)'in iddiasına göre, örgütsel politikalar çalışanların siber aylaklık davranışlarını etkilemez çünkü çalışanlar siber aylaklık yaparken yakalanmalarının tesadüf olduğunu düşünmektedirler. Alanyazındaki bu çelişkiler siber aylaklıkla örgütsel açıdan nasıl mücadele edileceğine ilişkin karar vermeyi zorlaştırmaktadır. Anandaraajan ve Simmers (2004) ile Lim ve diğerleri (2002) örgütlerde denetim faaliyetleri yerine özgürlüğe ilişkin dengeleyici eylemlerin önemini vurgulamaktadır. Diğer bir ifadeyle, örgütler çalışanların siber aylaklığa ilişkin sorumlulukları ile örgütün siber aylaklık etkinliklerini kontrol altında tutma imkânları arasında denge sağlamanın yollarını aramalıdırlar (Doorn, 2011, 10).

2.4.1.1.2. İşyerinde Kendi Bilgisayarını Kullan (Bring Your Own Hardware) Politikası

İşyerinde Kendi Bilgisayarını Kullan (Bring Your Own Hardware – BYOH) politikası, pratik bir bakış açısıyla oluşturulmuş yeni bir işyeri konseptidir. Bu politika, çalışanların örgütün kendilerine sağlayacağı donanım yerine, ayrılan bir bütçe ile kendi bilgisayarlarını satın alma imkânı sağlar. Örgüt tarafından sağlanan sistemlerle çalışanlara göre, kendi donanımını kullanan çalışanların siber aylaklık

etkinlikleriyle daha fazla meşgul oldukları gerekçesiyle bu politika siber aylıklığa sebep olan etkenler arasında sayılmaktadır (Doorn, 2011, 10).

2.4.1.1.3. İş Dünyasındaki Yeni Çalışma Yolları

Bu politika, iş dünyasında zaman ve yer bakımından esneklik anlamında katkı sağlayan bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların işlerini gerçekleştirmek için kullanacakları yol üzerinde etkisi vardır. İş hayatındaki mekânsal esneklik, geçmiş çalışmalarda ofis dışı çalışma imkânı olarak irdelenmiştir. Bu tip uygulamaların bir dezavantajı bazı kuruluşların kuralları ve potansiyel riskleri ile ilgili çalışanlara bilgi vermeden böyle bir politika benimsemeleridir (Kurland ve Bailey, 1999, 55).

Mekânsal esnekliğin yarattığı zorluklar, Kurland ve Bailey (1999, 60) tarafından performans izleme, yönetsel kontrol ve iş koordinasyonu olarak ifade edilmiştir. Bu üç faktör, yöneticilerin gözlem, danışmanlık ve mentorluk için fırsat eksikliği yaşadıklarını göstermektedir. Denetim eksikliği, siber aylıklık etkinliklerinin sıklığında artışa veya çalışanların daha farklı siber aylıklık davranışları sergilemesine olanak sağlayabilir. Dahası, çalışanların iş programı daha fazla kontrol edileceğinden siber aylıklık etkinlikleri ile daha fazla meşgul olabilirler (Doorn, 2011, 10).

2.4.1.2. Kişisel İnternet Kullanım Kurallarındaki Kesinlik

Bir kişinin internet kullanım kurallarının kesinlik düzeyine ilişkin tutumu, kurallar hakkındaki bilgisi ölçüsündedir. Örgütün kişisel internet kullanımına ilişkin kuralları ve politikaları belirlenir, ilgililere tebliğ edilir ve sürekli davranışsal sonuçlar gözlemlenirse, çalışanlar da kişisel internet kullanım düzeyi konusunda net tavırlar sergileyebilirler. Eğer böyle bir uygulama yok ise, çalışanlar izin verilen kişisel internet kullanım düzeyi ve kendilerinden beklenen davranışlar konusunda değişken tavırlar içerisine girecektir. Kişisel internet kullanımına ilişkin örgütsel kural ve denetimler hakkındaki belirsizlik, çoğunlukla kural ve denetimlerin yokluğundan ziyade, yazılı örgütsel kurallara, her düzeyde ve günlük çalışma koşullarında otomatik olarak uyulacağının varsayılmasından kaynaklanmaktadır (Darley, 2001, 12). Ancak, kişisel internet kullanımını aktif olarak yönetmek için kullanılan prosedürler ve kurallar yazılı olarak duyurulmazsa, konuya ilişkin belirsizlik unsuru korunur.

Belirsizlik, bireysel bilgi işleme ve karar vermeyi etkileyen bağlamsal bir değişkendir (Lind ve van den Bos, 2002, 190). Bireylerin kendi ortamlarında belirsizliğe gösterdikleri tolerans farklı düzeylerde olsa da, belirsizlikten kaynaklanan gerginliği azaltmak ve davranışların öngörülebilirliğini artırmak insanın doğasından kaynaklanan bir eğilimdir (Berger ve Calabrese, 1975, 105). Belirsizlik nedeniyle oluşan gerginliği azaltmak amacıyla bireyler, bilgi edinme faaliyetleriyle meşgul olurlar (Bradac, 2001, 461). Riskli ve zaman zaman etik dışı olan bu davranışlar, belirsizlikten kaynaklanan kaygıyı azaltmak için bir yöntem olarak görülmektedir (Hofstede ve diğ., 2010, 209). Örneğin, bir kişi belirli bir davranışa ilişkin kurallar, denetim ve sonuçları ile ilgili belirsizlik hissediyorsa, kişinin kendi çıkarlarına uygun olarak algıladığı netlik doğrultusunda hata yapması daha olasıdır. Çalışanların kişisel internet kullanım kuralları konusunda şüpheleri varsa, neyin doğru olduğu ve kendilerinden nasıl davranmaları beklendiği ile ilgili güvensizlik duygusuna kapılırlar. Burada yapılacak öznel yorumlar tamamen kişinin ahlaki normlarına bağlıdır. Kişisel internet kullanım kuralları konusundaki belirsizlik nedeniyle yapılan öznel yorumlar, grup normları etkisinde de şekillenebilir. Bu kişiler, kurallar konusundaki belirsizlik nedeniyle oluşan kaygıyı azaltmak için aksi ispat edilene kadar kendilerince doğru olarak kabul ettikleri faaliyetleri sürdürmeye devam edebilirler (Polzer-Debruyne, 2008, 69-70).

2.4.1.3. Örgütsel Özellikler

Yapılan araştırmalar iş ortamındaki sosyal şartların, kişilerin işyerinde anti sosyal tavırlar göstermesi üzerinde yoğun etkisi olduğunu göstermektedir (Lau ve diğ., 2003, 76). Vardi ve Wiener (1996, 160) örgütsel kültürün, çalışanların olumsuz davranışlar sergileme niyetlerini etkileyebileceğini ifade etmektedir. Ayrıca, araştırmalar çalışanların işyerindeki grup normlarını çalışma arkadaşlarından ve yöneticilerinden öğrendiklerini göstermektedir (Feldman, 1984, 49). Pek çok çalışanın iş dışı etkinliklere iştirak ettiği bir ortamda, diğer çalışanlar bu davranışlara özenmekte ve iş dışı etkinlikler örgütsel açıdan kabul edilebilir bir hal almaktadır (Martin ve diğ., 2010, 30). Blanchard ve Henle (2008) yaptıkları araştırmada, iş arkadaşlarının ve yöneticilerin siber aylaklığı destekleyen normlarının siber aylaklık ile pozitif ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu da siber aylaklığın, bir çalışanın iş arkadaşının yaptığı siber aylaklık davranışlarının sıklığı ile ilgisi algısından etkilenebileceğini göstermektedir. D'Abate (2005, 1013) örgütün kültürel

normlarına ters düşmediği için çalışanların kişisel internet kullanımı da dâhil olmak üzere pek çok iş dışı etkinliklerle meşgul olduğunu ifade etmektedir. Lim ve Teo (2005, 1087) yaptıkları araştırmada, katılımcıların %88'inin siber aylaklık etkinlikleri ile meşgul olduklarını ve bunun sebebinin diğer çalışanların da siber aylaklık yaptıkları ve bunun günlük, sıradan bir davranış olduğu algısından kaynaklandığını belirtmişlerdir. Ayrıca iş arkadaşı desteği, yönetim desteği gibi sosyal faktörler de iş dışı internet kullanımına ilişkin çalışanların niyetleri ile pozitif ilişki içerisindedir (Woon ve Pee, 2004, 81).

Çalışanların işyerindeki siber aylaklığa ilişkin sosyal normları kişisel siber aylaklık davranışlarını etkilediği gibi, internet kullanımı ile ilgi yönetsel desteğin de siber aylaklık üzerinde etkisi olduğu yapılan araştırmaların sonuçlarından anlaşılmaktadır. İşyerinde internet kullanımının ne şekilde olacağı tanımlanmadan sağlanan yönetsel desteğin çalışanlar arasında gerek iş ile ilgili, gerekse kişisel internet kullanım formlarını arttırması muhtemeldir. Siber aylaklık dahil her türlü internet kullanımının yönetim tarafından onaylanması çalışanlar tarafından yanlış yorumlanabilir. Siber aylaklığın yordayıcıları üzerine yapılan araştırmalar, rutinleşmiş internet kullanımının siber aylaklık davranışları ile pozitif ilişkili olduğunu göstermektedir (Lieberman ve diğ., 2011, 2196).

Garrett ve Danziger (2008)'in iddiasına göre internet gibi bilişim teknolojileri, çalışanın standart çalışma yöntemlerinin bir parçası olduğunda, büyük olasılıkla çalışan interneti kişisel amaçları doğrultusunda kullanmakta ve bu tarz kullanım yaygınlaşmaktadır. İnternet kullanımına ilişkin yönetsel destek internet kullanımının artmasına sebep olacak, internet çalışan için rutin bir hale gelecek ve çalışanın siber aylaklıkla meşgul olma ihtimali artacaktır. Araştırmalar, teknolojiye ilişkin inançların, yönetimin yeni teknolojilere bakışından etkilenebileceğini göstermektedir (Lewis ve diğ., 2003, 669).

2.4.1.4. Çalışma Grubu Normları

İşyerinde kişisel internet kullanımına ilişkin davranışlar sadece kişinin normlarına bağlı değildir. Kişilerin normları kendiliğinden oluşmamakta, çalışma grubunun normlarına göre şekillenmektedir. Bu durum grup normlarının bireyler tarafından içselleştirilmesinin bir sonucudur. Toplumsal bağlamda grup normları bireysel eylemlerin en güçlü belirleyicilerinden biridir (Sherif, 1961, 160). İş hayatı da kişinin

toplumsal hayatının bir parçasıdır ve dolayısıyla çalışma grubu normlarının kişinin işyerindeki siber aylaklık gibi davranışları üzerinde büyük etkisi vardır.

Bir çalışma grubu, belirli düzeylerde birbirine bağımlı olarak çalışan bireylerden oluşur. İşe ve örgütsel kültüre bağlı olarak, çalışma grupları ilişkilerin yakınlığı açısından farklılık gösterebilir ve gevşek yapıda veya sıkı bir bağlılık içerisinde olabilir. Bireysel bazda çalışanın seçimine ve örgütsel koşullara bağlı olarak, farklı kişiler iş yerinde kendi çalışma grubu unsurlarına ilişkin farklı algılara sahip ve dolayısıyla onların sosyal kontrol grubu olabilirler (Festinger, 1954, 136).

Çalışma grubu normları, grup üyelerinin davranışlarını düzenleyen ve sisteme adapte olmalarını sağlayan informal kurallar veya standartlardır (Feldman, 1984, 48). Normlar, grup üyelerinden beklenen ideal davranış biçimini ortaya koyar fakat üyeler için istatistiksel anlamda ortalama bir davranış ifade etmez. Çalışma grubu normları açık grup kuralları, dolaylı grup üyesi uyarıları ve şirket kurallarına bağlı grup üyesi davranışları yolları ile iletilen beklenti ve sonuçları içerir (Sherif, 1961, 164).

Çalışma grupları üyelerini algılayan üye yaklaşımları ve eylemleri yoluyla etkilerler. Birçok araştırmacı iş arkadaşlarının ve yöneticilerin siber aylaklık konusundaki algılarının, bireyin kişisel internet kullanımını etkilediğini öne sürmektedir (Mahatanankoon ve diğ., 2004, 94). Çalışma grubu normlarının üye davranışları yoluyla kişisel internet kullanımı üzerindeki etkisinin büyüklüğü Polzer-Debruyne (2002'den aktaran Polzer-D Debruyne, 2008, 62)'un yaptığı araştırmada 103 katılımcının %25'inin verdiği şu cevaptan net bir şekilde anlaşılmaktadır:

“Yöneticim işyerinde siber denetim olmasına rağmen interneti yüksek oranda kişisel amaçları için kullanıyor. Bu da tüm çalışanları, yeni iş aramak da dâhil, interneti kişisel amaçlara yönelik kullanmaya teşvik ediyor.”

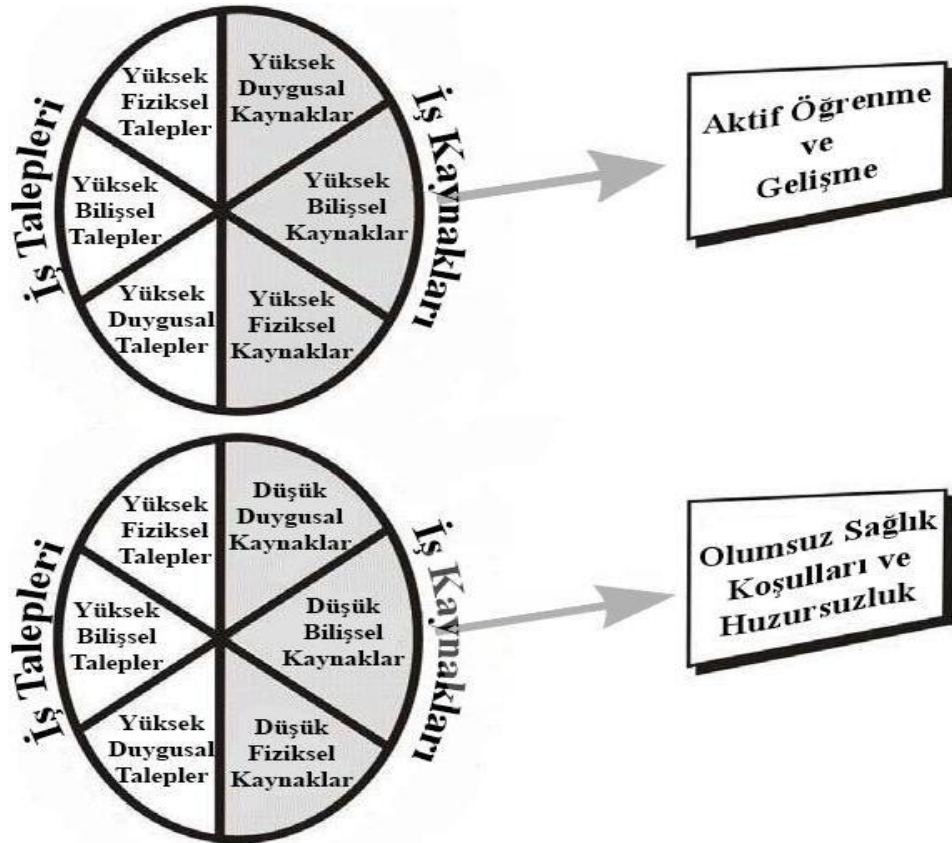
Çalışanlar siber aylaklık konusundaki en uygun davranışı belirlemek için iş çevresinde tarama yaptıklarında büyük olasılıkla kıyaslama yaptıkları grubun davranışlarından etkilenirler. Eğer grup üyeleri siber aylaklık etkinlikleriyle meşgul oluyorsa, karşılaştırmalar neticesinde mesaj tüm gruba iletilir ve grup normları açısından siber aylaklık ile meşgul olmanın herhangi bir sakıncası olmadığı algısı tüm gruba hâkim olur (Greenberg ve Scott, 1996, 132).

2.4.2. İş Veya Görev İle İlgili Etkenler

2.4.2.1. İş İle İlgili Talep ve Kaynaklar

Görevsel zorlanma, işin iki boyutu olan talepler ve kaynaklar ile ilgili bir kavramdır (Frese ve Zapf, 1994, 275; Schaufeli ve Bakker, 2004, 302). İş talepleri, çalışma ortamındaki bilişsel, duygusal ve/veya fiziksel çabayı gerektiren sürekli uyarıcıların derecesini ifade eder (Jones ve Fletcher, 1996, 40). İş kaynakları ise bireylerin stres yaratan uyaranların üstesinden gelmek için kullanabileceği bir tür enerji haznesidir (Hobfoll, 1989; 2001, 515). İş talep ve kaynakları 3 türe ayrılır:

1. **Bilişsel talep ve kaynaklar;** beyin gücünü ve bilgi işlemeyi (Hockey, 2000, 220);
2. **Duygusal talep ve kaynaklar;** kişilerarası işlemler esnasındaki duyguların miktarını (Morris ve Feldman, 1996, 992);
3. **Fiziksel talep ve kaynaklar** ise kişinin kas-iskelet sistemini ifade eder (Hockey, 2000, 218).



Şekil 5: DISC (Demand-Induced Strain Compensation) Modeli

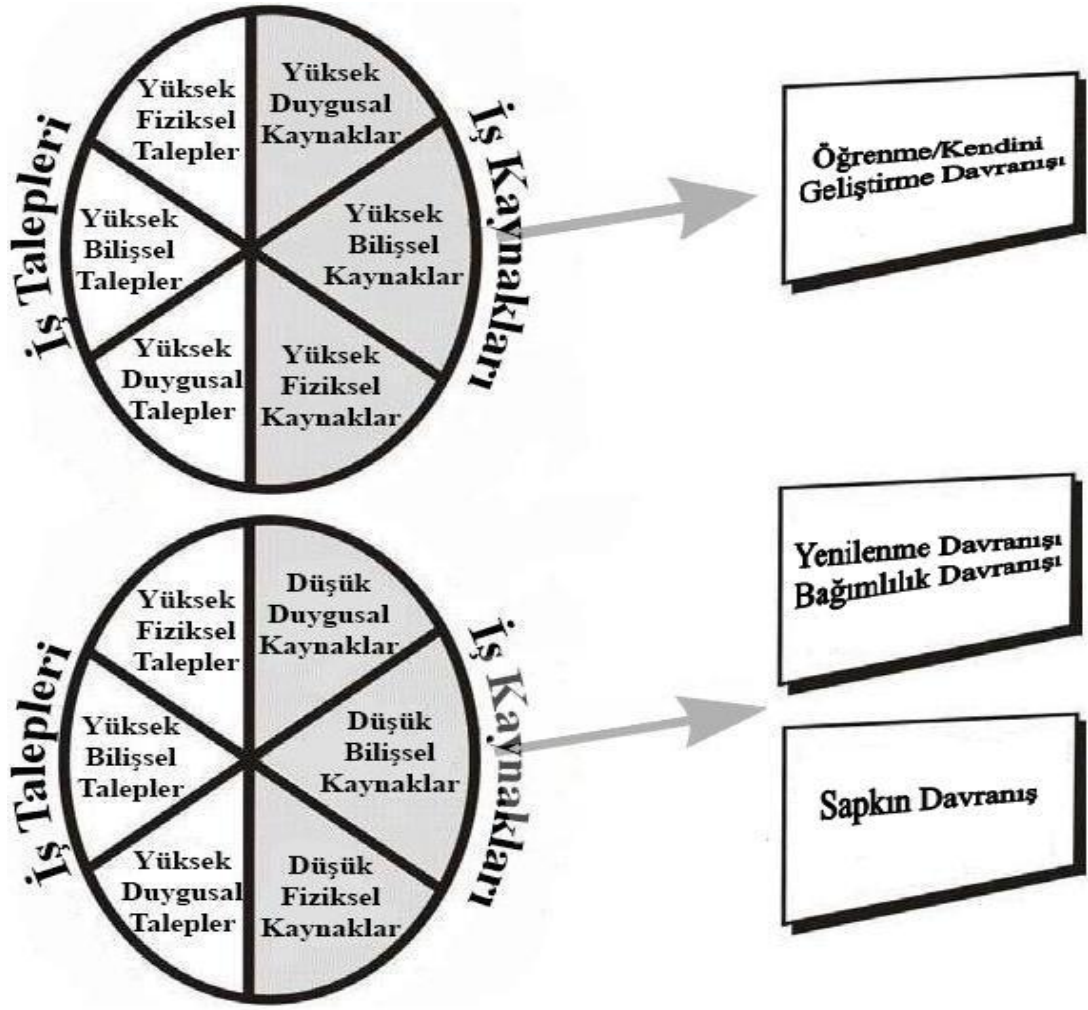
Kaynak: De Jonge, J., ve Dormann, C. 2003. The DISC Model: Demand-Induced Strain Compensation Mechanisms in Job Stress. Occupational Stress in the Service Professions. London: Taylor & Francis: 43-74.

DISC modeline göre; yüksek iş talepleri ile yüksek iş kaynaklarının kombinasyonu aktif öğrenme ve gelişmeyi doğurmaktadır. Genellikle yüksek iş talepleri ve yüksek iş kaynakları gerek çalışanlar gerekse örgüt açısından faydalı görülür. Diğer taraftan iş talepleri yüksek, iş kaynakları düşük olduğunda olumsuz sağlık koşulları ve huzursuzluk ortaya çıkar (Doorn, 2011, 11).

Yapılan araştırmalar çalışanların düşük iş talepleriyle karşı karşıya kaldıkları durumlarda siber aylaklık etkinlikleriyle meşgul olma düzeylerinin yükseldiğini göstermektedir (Henle ve Blanchard, 2008, 390). Bu durum çalışan için daha fazla boş vakit anlamına gelmektedir. Çalışanın yapacak fazla işi yoksa zamanını siber aylaklık etkinlikleri ile geçirmektedir. Henle ve Blanchard (2008), araştırmalarında yine yüksek iş taleplerinin de siber aylaklık olasılığını artırdığını ifade etmektedir. İş taleplerindeki her iki aşırılık da siber aylaklık düzeyini artırmaktadır. Bu sebeple, Henle ve Blanchard (2008), çalışanların siber aylaklık düzeyinin minimize edilebilmesi için iş miktarında bir denge yakalanması gerektiğini vurgulamaktadır. Henle ve Blanchard (2008)'ın çalışmasına göre, iş talepleri ile kaynakların birbirini karşılamadığı ve çalışanların sağlık veya motivasyon açısından etkilendiği durumlarda siber aylaklık ile DISC modeli arasında bağlantı kurulabilir (Doorn, 2011, 12).

Siber aylaklık ile ilgili yapılan çalışmalar çalışanların düşük iş talepleriyle karşı karşıya kaldıklarında siber aylaklık etkinlikleriyle meşgul olma olasılıklarının arttığını göstermektedir (Henle ve Blanchard, 2008, 393). Bu durum çalışanın sahip olduğu boş zamandan kaynaklanmaktadır. Çalışanın yapacak fazla bir işi olmadığında, zamanını siber aylaklık etkinlikleri ile geçirmektedir. Benzer şekilde yüksek iş talepleri de siber aylaklık riskini yükseltmektedir (Henle ve Blanchard, 2008, 393). Diğer bir ifadeyle, uç noktalardaki iş talepleri siber aylaklık etkinlikleriyle meşgul olma olasılığını artırmaktadır. Bu sebeple Henle ve Blanchard (2008) çalışmalarında, çalışanın iş yükünün en uygun düzeyde ayarlanmasının siber aylaklığı minimize edeceğini belirtmektedir. Henle ve Blanchard (2008, 395)'in çalışmalarından elde ettiği sonuçlar ile iş talepleri ve iş kaynakları arasındaki dengesizliğin çalışanların sağlık ve motivasyonları üzerindeki etkisi DISC Modeli ile ilişkilendirilebilir (Doorn, 2011, 12). CWB (CounterProductive Work Behaviour – Verimsiz İşyeri Davranışı) alanyazınında ise iş taleplerinin iş kaynaklarını aştığı

durumlarda, çalışanlar görevsel etkinliklerden uzaklaşarak sapkın davranışlar sergiledikleri ifade edilmektedir (Lim, 2002, 676; Robinson ve Bennett, 1995, 562).



Şekil 6: DISC Modelinin Siber Aylaklık Davranışlarıyla Birleştirilmiş Hali

Kaynak: Doorn, O. V. N. 2011. Cyberloafing: A Multi-Dimensional Construct Placed in a Theoretical Framework. Yüksek Lisans Tezi. Eindhoven University of Technology, Department Industrial Engineering and Innovation Sciences.

Şekil 6’da görüldüğü gibi, iş talepleri ve iş kaynaklarının yüksek olduğu durumlar Öğrenme/Kendini Geliştirme Davranışı ile ilişkilendirilmiş olmakla beraber bu durum Yenilenme veya Bağımlılık Davranışına da sebep olabilir. Ancak Öğrenme/Kendini Geliştirme Davranışı ile daha doğrudan bir ilişki içerisindedir. Çünkü DISC Modelinde yüksek-yüksek kombinasyonu aktif öğrenme ve gelişme ile ilişkilidir. Yenilenme ve Bağımlılık Davranışları ise kombinasyonun muhtemel sonuçlarıdır (Doorn, 2011, 12).

Yüksek iş talepleri ve düşük kaynaklar kombinasyonu ise bir taraftan Sapkın Davranışa sebep olurken (Weatherbee, 2010, 40), diğer taraftan Yenilenme ve Bağımlılık Davranışlarına da sebep olabilir (LaRose ve diğ., 2010, 64). Her iki kombinasyonunda (yüksek-yüksek ve yüksek-düşük) Yenilenme ve Bağımlılık Davranışlarıyla ilişkili olmasının altında yatan etken ise her iki durumda da çalışanın üzerinde oluşan baskıdır. Bu sebeple çalışanın Yenilenme ve Bağımlılık Davranışları sergilemesi alan yazın ile uyuşan muhtemel bir durumdur (LaRose ve diğ., 2010, 72; Lim ve Chen, 2009, 12).

2.4.2.2. İş Yükü

Bireylerin kişisel internet kullanımı işyerinde yapmak zorunda oldukları iş miktarına bağlı olarak değişkenlik gösterebilir. İş yerindeki kişisel internet kullanımı, kişi tarafından düzenli olarak tamamlanması gereken iş yükünün gereklilikleri dışında yapılan bir faaliyettir. Teorik olarak iş yükünün siber aylaklık üzerindeki etkisi, iş yükünün gerçek ve algısal özelliklerine bağlıdır. Objektif olarak, iş yükünün fiili hacmi ve özellikleri siber aylaklık ile meşgul olma fırsatları üzerinde etkili olabilir. Örneğin, kısa zamanda tamamlanması gereken büyük işler, kişilerin siber aylaklık ile meşgul olmaları için daha az fırsat anlamına gelir. Aynı zamanda, iş yükünün algılanışındaki farklılıklar da siber aylaklık ile olan meşgulliyet düzeyini etkileyebilir. Örneğin, iki birey arasındaki kişilik, yetenek, tecrübe ve koşul farklılıkları aynı iş yükünün farklı şekillerde algılanmasına yol açabilir (Spector ve Jex, 1998, 362).

İş yükünün siber aylaklık üzerindeki etkisi iki şekilde olabilir. Bir yandan siber aylaklığı engellerken, diğer yandan kişiyi teşvik edebilir. Lee ve diğerleri (2004) araştırmalarında yüksek iş yükünün siber aylaklığın sıklığını ve süresini azalttığını ortaya koymuşlardır. Yüksek iş yükünün siber aylaklığı engellemesi sezgisel anlamda mantıklı bir bulgudur. Konuya zaman ve fırsat perspektifinden bakıldığında, yüksek iş yükü siber aylaklık ile meşgul olma sıklığını azaltabilir ancak kişi fırsat bulduğu takdirde eline geçirdiği imkânı iyi değerlendirme ve uzun süreli siber aylaklık etkinlikleri içerisine girme eğiliminde olabilir. Öte yandan, bireyler yüksek iş yükünün neticesinden oluşan yorgunluktan dolayı mola vermek ve kendilerini yenilemek amacıyla siber aylaklık etkinlikleri ile meşgul olabilirler (Polzer-Debruyne, 2008, 71-74).

2.4.2.3. İş ve Özel Yaşamın Birbiri İçine Geçmesi

İş ve özel yaşamın birbiri içine geçmesi her iki alandaki rollerin kişi üzerinde yarattığı baskıdan kaynaklanmaktadır (Carlson ve diğ., 2000, 255). Özel yaşam ile iş hayatı arasındaki sınırların kaybolmasından dolayı oluşan durum siber aylaklık ile ilişkilendirilebilir. İnternetin gerek iş gerekse özel hayattaki rolünün yükselmesi, çalışanlara hem evde çalışma hem de işyerinde özel yaşama ilişkin etkinlikleri planlama imkânı vermektedir. Janssen ve diğerleri (2004)'nin yaptıkları araştırmanın sonuçlarına göre yüksek psikolojik iş talepleri, iş ve özel yaşam dengesini olumsuz etkilemekte ve tükenmişlik riskini artırmaktadır. Bu nedenle Jansen ve diğerleri (2004) iş ve özel yaşamın birbiri içine geçmesinin Yenilenme davranışı olarak siber aylaklıkla doğrudan veya dolaylı bir etkisinin olabileceğini vurgulamaktadır.

2.4.3. Kişisel Etkenler

2.4.3.1. Kişilik Özellikleri

Siber aylaklık çalışmalarında kişilik özellikleri ile internet kullanımı arasındaki ilişki göz önünde bulundurulması gereken önemli bir husustur. Çünkü kişilik özellikleri genellikle, kişisel internet kullanımı gibi verimsiz işyeri davranışlarına ilişkin karakteristik öngörüler sağlamaktadır (Amichai-Hamburger ve Ben-Artzi, 2003; Mount ve diğ., 2006; Spector ve Fox, 2002). Landers ve Lounsbury (2006) yaptıkları çalışmada Beş Faktör Kişilik Kuramı (Big Five) olarak bilinen kişilik sınıflaması ile internet kullanımı arasındaki ilişki ortaya koymuşlardır.

Beş Faktör Kişilik Kuramı, beş farklı kişilik özelliğini şu şekilde tanımlamaktadır:

- **Sorumluluk (Conscientiousness):** Sorumluluk kişilik özelliği, itaatkârlık, düzenlilik, öz disiplin, başarı yönelimlilik gibi özellikleri içinde barındıran bir kişilik boyutunu ifade etmektedir. Sorumluluğu yüksek kişiler disiplinli, dikkatli, başarıma duygusu yüksek olurken; sorumluluk düzeyi düşük kişiler dikkatsiz, dağınık ve tembel olarak değerlendirilmektedir (Costa ve McCrae, 1995, 45).
- **Uyumluluk (Agreeableness):** Uyumluluk düzeyi yüksek kişiler, güvenilir, yumuşak başlı, açık sözlü, fedakâr, alçak gönüllü olarak tanımlanmaktadır (Bono ve diğ., 2002, 318). Bunların aksine, uyumluluk düzeyi düşük kişiler ise, düşmanca duygular besleyen, rekabetçi, güvenilmez, inatçı, kaba ve şüpheli kişilik özellikleriyle bağdaştırılmaktadır (Graziano ve diğ., 1996, 828).

- **Duygusal Denge (Emotional Stability):** Duygusal dengesi yüksek kişiler kendine güvenen, karşısındakine güven veren, sakin özellikler gösterirler. Tam tersine duygusal dengesi düşük kişiler ise, endişeli, gergin, güvensiz, içine kapanık ve sinirli özellikler göstermektedir (Costa ve McCrae, 1995, 34).
- **Açıklık (Openness):** Açıklık, beş faktör kişilik yapısı içinde bilişsel yönü en fazla olan özellik olarak görülmektedir. Bu açıdan yüksek seviyede açıklık özelliğine sahip olan bireyler, hayal kuran, maceracı, orijinal, yaratıcı, meraklı, kendi düşünce ve duygularına yönelen olarak; düşük düzeyde olanlar ise, değişime direnen, kapalı, tutucu olarak değerlendirilmektedir (Bono ve diğ., 2002, 320).
- **Dışa Dönüklük (Extraversion):** Dışadönük bireyler pozitif, sosyal, enerjik, neşeli ve diğerlerine karşı ilgili olarak; aksine içe dönük kişiler ise kapalı, yalnız kalmayı seven, mesafeli olarak tanımlanmaktadır (Bono ve diğ., 2002, 319).

Lander ve Lounsbury (2006), yaptıkları araştırmada internet kullanımı ile duygusal denge ve açıklık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ancak uyumluluk, sorumluluk ve dışadönüklük ile internet kullanımı arasında negatif ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. İnternet kullanımı ile uyumluluk arasındaki negatif ilişki internetin işbirliğine ve karşılıklı etkileşime çok az ihtiyaç duyulan bir mecra olması şeklinde yorumlanabilir. Birey ve internet ortamı arasındaki bu uyum internetin daha çok işbirliğine açık olmayan kişilerce kullanıldığı sonucunu doğurmaktadır (Wyatt ve Phillips, 2005, 2).

Sorumluluk ile internet kullanımı arasındaki negatif ilişki ise internetin düzenli ve güvenilir kişiler üzerindeki oyalayıcı ve dikkat dağıtıcı etkisinin daha az olması şeklinde açıklanabilir.

İçe kapanık bireyler dışadönük bireylere göre internet üzerinde daha fazla zaman geçirmektedir. Bu durum dışadönük bireylerin bilgisayar ile ilgisi olmayan sosyal etkinliklere daha fazla zaman ayırmalarından ileri gelmektedir. Ancak, Wyatt ve Phillips (2005, 3) siber aylaklık ile ilgili çalışmalarında dışadönüklük ve siber aylaklık arasında pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Jia (2008) Beş Faktör kişilik boyutları ile siber aylaklık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yaptığı araştırmada şu bulgulara ulaşmıştır:

Sorumluluk, demografik değişkenler (cinsiyet, yaş ve bir internet politikasının varlığı) kontrol altına alındığında siber aylaklık davranışlarının anlamlı bir

yordayıcısı değildir. Ancak ileri regresyon analizinde sorumluluk ile siber aylaklık davranışları arasında negatif bir ilişki olduğu görülmüştür. Duygusal denge ise siber aylaklığın negatif bir yordayıcısıdır. Uyumluluk demografik değişkenler (cinsiyet, yaş ve bir internet politikasının varlığı) kontrol altına alındığında siber aylaklık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısı değildir. Ancak ileri regresyon analizinde sorumluluk ile siber aylaklık davranışları arasında negatif bir ilişki olduğu görülmüştür. Dışadönüklük siber aylaklığın anlamlı bir yordayıcısıdır ancak ilişki öngörülenin tersi pozitif yöndedir. Dışadönüklük sosyal amaçlı siber aylaklığın düşük düzeyde anlamlı negatif bir yordayıcısıdır. Açıklık siber aylaklığın anlamlı bir yordayıcısı değildir. Sorumluluk siber aylaklığın anlamlı negatif bir yordayıcısı olmasının yanında uyumluluk ve diğer kişilik boyutları anlamlı yordayıcılar değildir veya öngörülenin aksi yönünde ilişki bulunmaktadır. Cinsiyet, yaş ve bir internet politikasının varlığı değişkenleri kontrol altına alındığında, duygusal denge siber aylaklığın negatif bir yordayıcısı iken, dışadönüklük pozitif bir yordayıcısıdır. Herhangi bir kontrol değişkeni olmadan sonuçlar incelendiğinde sorumluluk ve uyumluluk siber aylaklığın negatif bir yordayıcısı iken, dışadönüklük pozitif bir yordayıcısıdır (Jia, 2008, 83).

Bu bulgular, dışadönük karakterli bireylerin siber aylaklık etkinlikleri ile daha fazla meşgul olduğu, cinsiyet, yaş ve bir internet politikasının varlığı değişkenleri kontrol altına alındığında nevrotik karakterli bireylerin siber aylaklık etkinlikleri ile daha fazla meşgul olduğu şeklinde yorumlanabilir. Herhangi bir kontrol değişkeni olmadan sonuçlar incelendiğinde sorumlu ve uyumlu bireylerin siber aylaklık etkinlikleri ile daha az meşgul oldukları sonucuna ulaşmak mümkündür (Jia, 2008, 84).

2.4.3.2. Kişisel Ahlaki Normlar

Bireylere işyerinde interneti kişisel amaçları doğrultusunda kullanmalarına ilişkin soru sorulduğunda genellikle “İşyerinde bunu yapan insanlar olduğunu biliyorum. Doğru olmadığını düşünüyorum fakat tek yapanın da ben olduğumu sanmıyorum.” cevabını verirler (Polzer-Debruyne, 2002’den aktaran Polzer-Debruyne, 2008, 60). Bir davranışın doğru veya yanlış olduğuna ilişkin duyguyu kişinin ahlaki normları belirler. Ahlaki normlar, bireyin ahlaki doğruluk algısı veya bir davranışı hayata geçiren ahlaki doğruluk veya yanlışlık algısı olarak ifade edilebilir (Conner ve

Armitage, 1998, 1441). Kişisel ahlaki normlar, belirli bir eyleme bağlı olarak toplumsal bazda belirlenmiş ve doğrulanmış ilkelerdir (Manstead, 2000). Kişisel ahlaki normlar kişinin davranışlarının doğruluğu veya yanlışlığı açısından adaletli kararlar verebilmesi için kişiye kılavuzluk eder (Johns, 2006, 388). Belirli bağlamlarda kişisel duyguların, bir eylemi gerçekleştirmek ya da reddetmeye yönelik ahlaki yükümlülüklerin, eylemleri etkileyen diğer etkenler ile birlikte düşünülmesi gereklidir (Ajzen, 1991, 199). Norm-aktivasyon teorisine göre (Schwartz, 1977) bireyler belirli davranışları ahlaki yükümlülük hissettikleri inançları çerçevesinde kabul ederler. Bu sebeple kişisel internet kullanımı gibi spesifik davranışlardan kaçınmayı kişisel normların bir neticesi olarak kabul etmek mümkündür.

2.4.3.3. Psikolojik Bağımlılık

Patolojik internet kullanımı olarak da bilinen internet bağımlılığı psikiyatrik bir durumdur. Semptomatik davranışlar, internetten uzak kalındığı durumlarda kişilerarası problemler, arkadaşların, ailenin, işin ihmal edilmesi ve asabiyet şeklinde ortaya çıkmaktadır. Kişi gerçekte internete bağlı kaldığı süre ile ilgili yalan söylemekte ve planlı bir şekilde bunu gizlemektedir (Davis, 2012).

İnternet fiziksel olmasa da zihinsel bir bağımlılıktır. Bazı kişiler arkadaşlarıyla ve aileleriyle sohbet odalarında anlık mesajlaşma yoluyla iletişim kurma konusunda bağımlı durumdadırlar. Gelen kutuları görevleri ile ilgili e-postalarla dolmasına rağmen zamanlarının çoğunu internette sohbet ile geçirmekte ve sadece birkaç saatlerini alacak işlere bile bir türlü başlayamamaktadırlar. Onlar kendilerine yapmak istemedikleri işleri veren ve yaptıkları işleri eleştiren kişilerle uğraşmaktansa, arkadaşlarıyla sohbet ederek kendilerini daha iyi hissedecekleri düşüncesiyle bu yolu seçerler. İnsanlar doğal olarak kendilerini rahatsız veya stresli hissettirecek durumlardan kaçınırlar ve eğlenceli faaliyetlere doğru meyil gösterirler. Bu durum çevrimiçi bağımlılık davranışları olan alışveriş yapma, kumar oynama, tatil mekânlarını araştırma ve hisse senedi alım satımı gibi etkinliklerde de geçerlidir. Pek çok insan için internet günlük hayatın baskısını hafifletmek için gerçeklerden kaçış yoludur. (Foster, 2001, 39).

2.4.3.4. Psikolojik Direnç

Kişisel internet kullanımına ilişkin kural ve düzenlemeler doğru ve yanlış davranışlar konusunda adil ve kesin olsa da, bireylerin kararlarını ve kişisel internet kullanımı ile

ilgili arzu ettikleri özgürlüğü kısıtlayabilmektedir. Bireyler kişisel direnç düzeylerine göre kural ve düzenlemelere karşı farklı şekillerde direnç gösterme eğilimindedirler. Direnç, bireyin sosyal etkilere karşı gösterdiği tepki anlamında kullanılan bir kavramdır ve kişinin özgürlüğü tehlikeye girdiği veya elinden alındığı durumlarda ters kuvvet olarak kendini gösterir (Brehm, 1966). Bu ters kuvvet ile birey, tehdit altında bulunan veya kaybetmekte olduğu özgürlüğünü tekrar kazanmak için mücadele eder (Hellman ve McMillin, 1997, 136).

2.4.3.5. Tükenmişlik

İş taleplerinin kaynaklardan yüksek olduğu durumlarda, kişilerin (bilişsel, duygusal ve fiziksel açıdan) yenilenmesi tükenmişliği önlemek için gereklidir (Bakker ve diğ., 2004, 88). Siber aylaklığın çalışanın huzuru ve sağlığının iyileştirilmesi üzerinde olumlu etkileri olabilir ve bu süreçte rol oynayabilir (Oravec, 2002, 61). Tükenmişlik ile ilgili olarak siber aylaklık, çalışanlara bir mikro (kısa ve aralıklı) mola olarak hizmet verebilir. Molaların huzursuzluk ve sıkıntıyı düşürdüğüne inanılır ve dolayısıyla çalışanların tükenmişliğine ilişkin bir husus olarak göz önünde bulundurulmalıdır. Çalışanın tükenmişliği, bu sebeple siber aylaklığın sağlayabileceği bir yenilenme süreci ile ilişkili olabilir (Bridegan, 2008, 51). Bu ilişkiye dair alanyazından bir örnek olarak çalışana potansiyel bir yenilenme sağlaması açısından iş esnasında oyun oynama verilebilir (Reinecke, 2009, 463).

2.4.3.6. Kişinin Siber Aylaklığa İlişkin Tutumu

Anandarajan ve Simmers (2004)'ın yaptıkları araştırmada katılımcıları siber aylaklığa ilişkin tutumları açısından üç farklı profile ayırmış ve bu profillere dâhil olan kişilerle ilgili bazı bulgu ve yorumları şu şekilde ifade etmişlerdir:

- **Profil A – Siber-Bürokrat:** Bu profil, siber aylaklığın iş saatleri içerisinde yapılmaması gerektiğini düşünen internet kullanıcılarının tutumlarını göstermektedir. Buradaki düşünce yapısı iş saatlerinde yapılan siber aylaklığın verimsizliğe sebep olduğu yönündedir. Bu profile dâhil olan internet kullanıcıları, siber aylaklığın bilgisayar ağlarında yoğunluğa ve tıkanmalara, yüksek güvenlik, gizlilik ve muhtemel hukuki sorunlara yol açtığı düşüncesine sahiptirler. Ayrıca siber aylaklığın teknik açıdan denetlenmesi, açık bir politikayla yönetilmesi ve izlenmesi gerektiğini vurgulamaktadırlar (Anandarajan ve Simmers, 2004, 17).

Bu profilin genel odağını, öncelikle üst düzey yöneticiler ve orta-düzey yöneticilerin yarısı oluşturmaktadır. Denetimsiz ve izlenmeyen kişisel internet kullanımının kurum için risk taşıdığı ve internet kullanımını yönetmek için sistematik ve objektif bir sistemin gerekli olduğu düşüncesindedirler. Bu profil hiyerarşi, denetim, formal iletişim ve işyerinde tanımlanan yazılı politika ve prosedürlere bürokratik ve bilimsel bir bakış açısıyla yaklaşmaya uyumlu kişilerden oluşur (Anandarajan ve Simmers, 2004, 17).

- **Profil B – Siber-Hümanist:** Bu profildeki kişiler genellikle işyerindeki kişisel internet kullanımına karşı olumlu bir tutum sergilerler. İş ve özel yaşam arasında bir dengeye ihtiyaç olduğunu, işyerindeki internet bağlantısının iş ve iş-dışı etkinlikler arasında belirsiz bir sınır çizdiğine inanırlar. Bu kişiler siber aylaklığın olumlu duygusal sonuçları olduğu algısına sahiptirler. İş ortamına ait olumlu duygular verimliliğin artmasını sağlayacak daha yapıcı internet kullanımı potansiyeli sağlar. Bu kişilere göre siber aylaklık, bir mola almak ve rahatlamak benzeri bir etkinliktir. İşverenler çalışanlarının kendilerine verilen internet imkanını suiistimal etmeyecekleri yönünde onlara güvenmelidirler (Anandarajan ve Simmers, 2004, 17).

Bu profil daha çok çalışanların sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarıyla ilgilenir ve “insan ve ilişki” odaklıdır. Bu gruptaki kişiler maliyetlerden çok çalışanların mutluluğu ile birlikte gelen örgütsel başarıyı bir zenginlik olarak görürler (Pfeffer ve Veiga, 1999, 41). Çalışanlar öz-düzenleme davranışlarına sahip güvenilir kişiler olarak görülmelidir. Bu profil ağırlıklı olarak uzmanlardan oluşur çünkü uzmanlar genellikle motivasyon ve öz-yönetim ile ilgilidirler (Anandarajan ve Simmers, 2004, 17).

- **Profil C – Siber-Maceraperest:** Üçüncü profildeki genel görüş, kişisel internet kullanımının çalışanların takdirine bırakılması gerektiği yönündedir. Oyunun kuralları olmamalı, maceraperestler kurallar oluşturarak boşluğu doldurmalı ve kendi avantajları için durumlara adapte olmalıdırlar. Kuruluşlar interneti performansı arttırıcı bir yol olarak görmeli ve çalışanlarının internette sörf yapmaları için teşvik etmelidirler.

Kişisel internet kullanımı eğitim ve iş çevrelerine ilişkin bilgi düzeyini yükseltmek için çalışanlara yardımcı olabilir. Siber aylaklık yaratıcılığı destekleyen, bilgi ve yetenekleri geliştiren bir etkinlik olarak görülmektedir. Siber-maceraperestler siber

aylaklığı kendilerini geliştirmek ve performanslarını artırmak için bir yol olarak görmektedirler (Anandarajan ve Simmers, 2004, 18).

Siber-maceraperestler, öz-yönelimli veya girişimci benzeri davranışlar sergilerler. Ancak, interneti sadece kendini sürekli geliştirmenin bir yolu olarak görmek ve işlevsel olmayan sonuçları için riske girmeye değecek bir hedef olarak algılamak oldukça iyimser bir tablodur. Bu profil ağırlıklı olarak terfi etmek için risk almaya açık alt düzey yöneticilerden oluşmaktadır (Anandarajan ve Simmers, 2004, 18).

2.4.3.7. Kişinin Yönetici Davranışlarına İlişkin Tutumu

Kişinin işyerindeki yöneticisinin kendisiyle nasıl bir etkileşim içerisinde olduğuna ilişkin algısının iş hayatında önemli bir yeri vardır. Yöneticiler ile çalışanlar arasındaki bu etkileşimin önemi ve etkisi Lider-Üye Etkileşimi Modeli ile vurgulanmaktadır (Danserau ve diğ., 1975, 75).

Model, bir örgütteki dikey ikililer arasında gerçekleşen sosyal etkileşimlerin, tarafların rollerini, tutumlarını, davranışlarını ve sonuçlarını belirlediğini öne sürmektedir. Örneğin eğer kişi bu etkileşimlerin ihtiyaç ve beklentilerini karşılamadığı algısına sahipse diğer tarafa karşı olumsuz tutumlar geliştirebilir. Memnuniyetsizlik olarak ifade edilen bu durum istenmeyen davranışsal çıktılara dönüşebilir. Sosyal Etkileşim Teorisi ile (Blau, 1964; Homans, 1958) liderlik teorileri ve modelleri (Fiedler, 1966; House, 1971; Yukl, 1971) yanı sıra örgütsel adalet (Folger ve Greenberg, 1985) kapsamında yapılan araştırmalar sayesinde yönetici davranışları ile neticesinde oluşan işgören tutum ve davranışları arasındaki bağlantı açıklanabilir.

Sosyal Etkileşim Teorisi (Blau, 1964; Homans, 1958), bir örgütte bireyler arasında gelişen karşılıklılık ilkesini öne sürmektedir. Bu ilkeye göre, bir kişi diğerine bir fayda sağladığında aralarında karşılıklı yükümlülüklerden oluşan bir ilişki gelişir. Genel olarak çalışanların örgütsel davranışlarını, örgütün ve yöneticilerinin kendilerine karşı olan tutum ve davranışlarına göre şekillendirmesi beklenir. Bu teorik yaklaşım ışığında, yönetici davranışları çalışanların örgüt içerisinde nasıl davranacaklarını belirlemelerinde kısmen etkilidir. Bu anlamda yöneticilerin olumsuz tavırlarının bir sonucu olarak çalışanlar anormal düzeyde kişisel internet kullanımı gibi işyerinde istenmeyen davranışlar sergileyebilirler. Sosyal Etkileşim Teorisi, örgütsel adalet araştırmaları ve liderlik teorilerine dayalı olarak, bir çalışanın

siber aylaklığa ilişkin tutumunun, yöneticilerinin kendisine olan davranışlarından etkilenebileceği anlaşılmaktadır (Polzer-Debruyne, 2008, 66-67).

2.4.3.8. Kişinin Siber Denetime İlişkin Tutumu

Çalışanlar işyerindeki bir davranışın doğru veya yanlış olduğuna karar vermek için sadece yöneticilerinin onlara nasıl davrandığına değil, ayrıca yaptıkları iş ile ilgili yürürlükte olan örgütsel politika ve prosedürleri de dikkate alırlar. Eğer çalışanlar işleri ile ilgili olarak adil bir şekilde yönetildikleri algısına sahiplerse, bu politika ve prosedürlere karşı olumlu bir tutuma sahip olma eğilimindedirler. Raven (1992, 1993)'in Güç Etkileşimi Modeli'ne göre insanlar rasyonel olarak hareket ederler ve güç kaynaklarınca ifade edilen isteklerin etkinliğini ve/veya kabul edilebilirliğini göz önünde bulundururlar. Örgütsel siber denetim sisteminin etkinliği ve kabul edilebilirliğinin değerlendirilmesinin sonucunda örgütte siber denetime yönelik genel bir tutum oluşur. Etkin ve verimli çalışan örgütler için, çalışanların verilen kararlara karşı olumlu tutum göstermeleri ve gönüllü olarak benimsemeleri çok önemlidir (Tyler ve DeGoey, 1996, 338). Çalışanların adil prosedürlerin var olması durumunda kendi sorunları ve eylemleri ile ilgili sorumluluk alma olasılıkları daha yüksek olmakta (Skarlicki ve Folger, 1997, 439), prosedürel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında güçlü bir bağlantı olduğu öne sürülmektedir (Fahr ve diğ., 1990; Van den Bos ve diğ., 1998).

2.4.3.9. İşyerindeki Can Sıkıntısı

İş tasarımı sadece iş yükünü ifade eden bir kavram değildir. İş genişletmeye karşı olarak iş zenginleştirme kavramı ile öne sürüldüğü üzere iş tasarımı, iş yükünden bağımsız olarak kişinin iş ortamındaki can sıkıntısı duygusu hissetmesinde ayrıca etkili olabilir (Polzer-Debruyne, 2008, 74). Can sıkıntısı ise genel kanının aksine hiçbir şey yapmamaktan kaynaklanan bir durum değildir. Kişinin seçeneklerinin kısıtlı olduğu durumlarda yapacak fazla bir şey olmaması başa çıkılması güç bir durumdur. Can sıkıntısı kişinin itiraz etmesinin mümkün olmadığı veya anlam veremediği durumlarda ortaya çıkar (Svendsen, 2005). Çok fazla bilginin kişilere bombardıman edildiği bir çağda, birçok kişi sıkıcı görevler üstlenerek veya trafikte sıkışıp uzun saatler harcayarak bazı eylemlerinin anlamını kaybetmiş olduğu inancına sahip olabilir. Bu algılama, kişileri pasif ve genel olarak mutsuz bireyler haline getirebilir. Can sıkıntısı kişinin mutlu olmak için ihtiyaç duyduğu uyarıcıların

azlığı veya monotonluğu neticesinde ortaya çıkar. Genel olarak can sıkıntısı yüksek düzeyde bir hayal kırıklığına yol açar (Hill ve Perkins, 1985, 237). Duyusal yoksunluk araştırmalarına göre monotonluk pek çok insan için hayal kırıklığı anlamına gelir ve kişiler hayatlarında monotonluk hissettiklerinde ilave veya alternatif uyarıcılar arayışına girerler. Kişisel internet kullanımı da kişi için alternatif bir uyarıcı işlevi görebilir. Polzer-Debruyne (2002'den aktaran Polzer-Debruyne, 2008, 74)'un yaptığı araştırmada, katılımcıların %19'u işyerindeki can sıkıntısından dolayı kişisel internet kullanımı etkinlikleriyle meşgul oldukları cevabını vermişlerdir.

2.4.3.10. Görev Süresi

Lee ve diğerleri (2004)'nin yaptıkları çalışmanın sonuçları, işyerinde kişisel internet kullanımının sıklığı ve süresinin, o işyerindeki görev süresi ile ilişkili olabileceğini göstermektedir. Araştırmaya göre; bir işyerinde mevcut pozisyonda birkaç yıl süreyle çalışanların daha uzun süre çalışanlara göre kişisel internet kullanımı etkinlikleriyle daha fazla meşgul olma eğiliminde oldukları anlaşılmaktadır.

Örgütsel sosyalleşme, örgüte yeni katılanların hangi yollarla değiştirilip örgüte adapte edileceği ile ilgili bir kavramdır. Yeni katılanlar da yeni rolleri ile ilgili değer ve normları öğrenerek kabul edilebilir davranışlar geliştirirler (Van Maanen, 1976, 282). Örgütsel sosyalleşme, önemli örgütsel değer ve normlar için yeni çalışanların uygunluğunu sağlamayı amaçlamaktadır. Sosyalleşme iki düzeyde gerçekleşen kişilerarası bir süreçtir (Reichers, 1987). Birinci düzeyde bu değerler, normlar ve beklenen davranışlar hakkında açıklamalar doğrudan olur ve yeni çalışan yönlendirilir. İkinci düzeyde ise, grup normları mevcut çalışanların eylemleri ile yeni çalışana dolaylı olarak aktarılır. Wanous (1992)'a göre işyerindeki internetin kişisel amaçlar için kullanımına ilişkin örgütsel normların iletimi ve öğrenilmesi 4 aşamada gerçekleşmektedir. Bunlar;

1. Sınırların tespiti için denemeler yapma
2. Konuya ilişkin sınırların netleştirilmesi
3. Bağlılık ve güven duygusu kazanılması
4. Kabul edilebilir davranışların oluşması

Örgütsel sosyalleşmenin bu dört aşamasının karakteristiği bir çalışanın görev süresinin kişisel internet kullanımını neden ve nasıl etkilediğini açıklayabilir. Bu aşamaların her biri sayesinde örgüte yeni katılanların, örgütün kültürü ve kuralları doğrultusunda davranışlarını değiştirdikleri öne sürülmektedir. Bu dört aşama dâhilinde kişinin örgütte kişisel internet kullanımına ilişkin sınırları netleştirmek için denemeler yapması beklenmektedir. Bu denemeler ile sosyalleşme sürecinin sonuç aşamasında, kişide örgütsel güvenilirlik ve bağlılık duygusu olması önerilmektedir. Dolayısıyla kişinin örgüt tarafından kabul edilebilir ve iş performansı ile ilişkisi olmayan düzeyde bir kişisel internet kullanım düzeyinin olduğu düşünülebilir. Potansiyel sınırları test edilmiş kişilerde erken dönemlerde daha az siber aylaklık etkinliği gözlemlenebilir. Uzun hizmet süreleri olan kişilerde ise işe yeni başlayanlara göre örgütsel sosyalleşme süreci tamamlandığı için siber aylaklığın sıklığı ve süresinin daha az olacağı düşünülmektedir (Polzer-Debruyne, 2008, 78).

2.4.3.11. Görev Pozisyonu

Örgütsel hiyerarşi içinde bir çalışanın görev pozisyonu, çalışanın potansiyel kişisel internet kullanım düzeyini etkileyebilir. Buradaki en önemli nokta kişinin kaynak kullanılabilirliği (kısıtlama olmayan internet bağlantısı) ve sahip olduğu örgütsel özgürlük derecesinin sağladığı fırsatlardır. Genel olarak bir hiyerarşi dâhilinde çalışanın bulunduğu seviye, kişinin davranışsal serbestlik ve özerklik derecesini belirtir (Polzer-Debruyne, 2008, 79).

Görev pozisyonu ile bağlantılı öngörülen iş özerklik derecesi örgütsel davranışları etkileyebilir. İş tasarım kuramları, özellikle iş zenginleştirmenin bir parçası olarak özerkliğin, bir çalışanın tutum ve eylemlerini olumlu etkileyeceğini öne sürmektedir (Pines, 1987). Ancak özerklik etkisi ve çalışanların sahip oldukları yüksek görev pozisyonları her zaman örnek çalışan eylemlerine yol açmaz. Konuyla ilgili geçmişte yapılan çalışmalar, alt pozisyonlarda çalışanların üst pozisyonlarda çalışanlara göre sapkın işyeri davranışlarına daha fazla eğilimli olduklarını göstermektedir (Aquino ve diğ., 2004, 1018). Öte yandan bazı araştırmacılar, yönetim tarafından sapkın bir davranış olarak algılanan kişisel internet kullanımının, orta ve üst düzey yöneticiler için iş verimliliğinden ödün vermeden kısıtlanamayacağını öne sürmektedir (Snider, 2001). Bu açıdan kişinin lehine durumları yorumlama eğilimi de göz önüne alınarak

örgütsel hiyerarşi içerisindeki görev pozisyonunun kişisel internet kullanımı üzerinde etkisi olduğu söylenebilir (Polzer-Debruyne, 2008, 79-80).

2.5. Siber Aylaklığın Sonuçları

Siber aylaklığın sonuçları örgütsel ve kişisel etkileri itibarıyla 3 kategoride incelenebilir (Doorn, 2011). Bunlar;

1. Verimlilik kaybı
2. İş performansı
3. İş yükümlülüğü

2.5.1. Verimlilik Kaybı

Siber aylaklık etkinlikleri işyerindeki verimsizliğin anlamlı bir yordayıcısı olarak kabul edilmektedir. Ramayah (2010) siber aylaklık etkinliklerini dört kategoriye ayırmış ve bunlardan kişisel veri indirme, kişisel e-ticaret ve kişisel bilgi arama etkinliklerinin işyerindeki verimsizlik ile pozitif ilişkili olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bununla birlikte, aynı çalışmada kişisel iletişimin işyeri verimsizliği ile anlamlı bir ilişkisi olmadığı görülmektedir. Buradan farklı siber aylaklık etkinliklerinin verimlilik üzerinde farklı etkilerinin olduğu sonucuna varılabilir. Ayrıca, araştırmalar, e-posta kullanımının ve çevrimiçi sohbetin bağımlılık yapan uğraşlar olması ve çalışanlar tarafından çok talep görmesinden dolayı iş verimliliği ile negatif ilişkili olduğunu göstermektedir (Bock ve Ho, 2009; Li ve Chung, 2006).

2.5.2. İş Performansı

Bilgisayarların iş dünyasına girmesiyle çalışanların iş performansı ile gösterdikleri çaba arasındaki bağlantıyı kurmak zorlaşmıştır (Kidwell, 2010, 545). Bir taraftan performans üretim yapılan birimlerde kolayca ölçülebildiğinden çaba - performans ilişkisi, yüksek ya da düşük performansı ortaya çıkartmak için kullanılabilir. Hâlbuki bu bağlantının tam anlamıyla yapılamadığı görevlerde çalışanlar genellikle yüksek düzeyde özerkliğe sahiptir. Bu durumda performans çalışanın verdiği taahhüde bağlı olmaktadır. Bu tip işlerde taahhüt büyük önem kazanmaktadır çünkü çalışanın verdiği taahhüt net bir çaba-performans ilişkisi ile birleştirildiğinde işten daha fazla siber aylaklık yapma olasılığının belirleyicisidir (Doorn, 2011, 14).

Tüm bunların yanı sıra Belanger ve Slyke (2002)'ın yaptığı araştırmada, yapılan işin özelliklerine bağlı olarak siber aylaklığın pozitif etkilerinden de bahsetmektedir. Söz konusu araştırmacılar siber aylaklığın, mevcut bilginin artırılması ya da bilginin daha doğru anlaşılması için bir yol olduğunu vurgulamaktadırlar. Ayrıca siber aylaklık etkinlikleri kişilerin engellenmiş yaratıcı yönlerini ortaya çıkarmaya hizmet edebilir (Oravec, 2002).

2.5.3. İş Yükümlülüğü

İş yükümlülüğü, örgütsel amaçların devamlılığını sağlamak adına çalışan ve işveren arasındaki çift yönlü ve her iki taraf için de karlı bir ilişki olarak tanımlanmaktadır (Fine ve diğ., 2010, 76). Lim ve Chen (2009)'ın yaptıkları çalışmada siber aylaklık etkinlikleri Görüntüleme/Tarama (Browsing) etkinlikleri ve E-posta Gönderme/Alma (E-mailing) etkinlikleri olarak ikiye ayrılmıştır. Araştırmaya göre Görüntüleme/Tarama (Browsing) etkinlikleri iş yükümlülüğü ile pozitif bir ilişki içerisindeyken, E-posta Gönderme/Alma (E-mailing) etkinlikleri ise iş yükümlülüğü düzeyini düşürmektedir. Lim ve Chen (2009)'ın araştırmasının sonuçlarına göre siber aylaklık etkinliklerinin iş yükümlülüğü üzerinde etkili bir rol oynadığı söylenebilir.

2.6. İşyerinde İnternet Kullanımının Hukuki Çerçevesi

Teknolojinin gelişmesi ile birlikte işyerlerinde internet kullanımı da yaygınlaşmıştır. Her ne kadar internet iş ve zamandan tasarruf konusunda büyük bir kolaylık sunsa da, bilhassa içerdiği zararlı veya “boş zaman” geçirmeye yönelik öğelerle de işyerinde performans ve verimin düşmesine neden olabilmektedir. İşyerinde internet kullanımının hukuki çerçevesini Av. Burcu Erdoğan (2012) ve Av. Alper Yılmaz (2012) şu şekilde ifade etmektedir:

“Öncelikle ifade etmek gerekir ki iş ilişkisinde işçi, yüklendiği iş görme edimini işveren uhdesinde hazır tutmak, işveren tarafından verilen talimatlara uygun hareket etmekle mükelleftir. İşveren yönetim hakkına dayanarak işyerinde çalışma şart ve koşullarını düzenlenmeye yetkili olup, işçi söz konusu kurallar bütününe uymakla yükümlüdür.

İş ilişkisinin objektif kurucu unsuru “**bağımlı bir şekilde işçi tarafından işin ifası**” ile “**bunun karşılığında işveren tarafından ücret ödeme**” olduğundan, işverenin işçisinden “**iş haricindeki işlerle ilgilenmemesini**” istemesi son derece doğaldır. İşçinin, “**iş haricindeki işlerle meşgul olması**” iş ilişkisinin kurucu unsurunu bertaraf edeceğinden, işverenden iş ilişkisini devam ettirmesi beklenemeyecektir.

Bir işveren, kanunun emredici hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla, işyerinde düzen ve disiplini sağlamaya yönelik çeşitli kurallar ihdas edebilir. İşverenin yönetim hakkından kaynaklanan bu düzenlemeler, çalışma şart ve koşullarında esaslı değişiklik meydana getirmediği sürece işçiyi bağlar.

Şu durumda öncelikli olarak ifade etmek gerekirse, işveren “**yönetim hakkı**” kapsamında işyerinde internetin “**özel amaçlarla**” kullanımını yasaklayabilir. Çalışma koşullarında esaslı değişiklik arz etmeyen böyle bir düzenleme karşısında işçinin bu ve benzeri kurallar bütününe riayet etmesi şarttır. “**İşçinin iş görme borcunun sürekliliği**” karşısında, işverenden “**iş görme borcunu engelleyen**” uygulamalara son vermesi çalışma koşullarında değişiklik olarak nitelendirilemeyecektir.

İşveren tarafından yasaklanmış olmasına rağmen işçi tarafından internetin özel amaçlar dâhilinde kullanılması halinde, kural olarak iş akdinin feshine yol açabilecek “**geçerli bir nedenin**” varlığından söz edilebilecektir. Ancak işçi tarafından internet kullanımının hangi amaç dâhilinde yapıldığı, haklı ve makul bir sebebin bulunup bulunmadığı, sıklığı ve süresi de tartışılarak sonucuna göre “**işçinin işyeri kurallarını hakkaniyet kuralları dâhilinde ihlal edip etmediği**” ve işçinin bu fiilinin “**iş görme borcunun gereği gibi ifa edilmemesi**” sonucunu doğurup doğurmadığı tespit edilerek iş akdinin feshi yolu tercih edilmelidir. Bu nedenle “**işçinin öncelikli olarak**” savunması alınmalı ve işçinin savunmada belirttiği hususlar hakkında gerekli araştırma objektif bir şekilde yapıldıktan sonra iş akdinin feshi yoluna gidilmesi yerinde bir uygulama olacaktır.

Birçok işverenin özellikle sosyal paylaşım sitelerini yasaklamasının sebeplerinin başında, verimin düşmesinin yanı sıra bilgi güvenliğinin ihlal edilmesi riskinin varlığı da bulunmaktadır. Bu tür sitelere içerik olarak bakıldığı zaman verilen bilgilerde, iş yerinde bulunan insanların konumundan, çalışanların o an nerde olduğuna kadar birçok bilgi paylaşılmakta, ifade edilen psikolojik durumdan dahi üzerinde çalışılan projeler hakkında birçok veri elde edilebilmektedir. Bu tür sitelerde kişisel bilgiler kısmında çalışılan iş yerleri ve pozisyonlar da açıkça yazılmaktadır. Bu bilgiler günlük hayatta sır olmasa dahi, yapılan işin niteliği ve önemi gereği herkes ile paylaşılması gereken bilgiler olabileceği, Know How ve ticari sır peşinde koşan rakipler için açık hedef haline gelebileceği ortadadır. Bu durum sadece mesai saatleri ile ilgili sınırlı bir durum olmamakla birlikte, özellikle mesai saatlerinde bu tür bilgilerin paylaşılması ve sohbet ortamlarında iş ile ilgili konuların paylaşılması olasılığı daha da yüksektir. Site içerisinde şirket ile gruplar oluşturulmakta, toplantılarda, şirket yemeklerinde tartışılan birçok şey sosyal ağlarda paylaşılmaktadır. Bu tür bilgiler çok basit olarak görülse bile, sanayi casusları için önemli bilgiler içermektedir. Bu sebeple doğabilecek risklerden dolayı, işveren tarafından en baştan bu hükümler belirtilerek internetin ya da sadece sosyal ağların kullanımı yasaklanabilir ya da kısıtlanabilir.

Ancak, müstecen yayın yapan sitelere girilmesi, uzaktan iletişime yarayan programlarla vakit geçirme gibi durumların varlığı halinde işverenin herhangi bir uyarı ve ihtara gerek kalmaksızın, durumun tespiti halinde sözleşmeyi feshedebileceği gözden uzak tutulmalıdır.

İşveren, daha en baştan iş sözleşmesine internetin ve sosyal ağların kullanımını kısıtlayan bir madde koymuş olabilir. Bu tür bir madde koyulan sözleşmenin işçi tarafından internet kullanmak suretiyle ihlalden dolayı yapılan işte somut bir olumsuzluk var ise, işverenden işçi ile çalışmaya devam etmesi beklenemez ve savunması alınarak sözleşmesi feshedilebilir. Bu durumda, işçinin internet kullanmasından dolayı ağır bir olumsuzluk yaratmış olması aranacaktır. Başka bir deyişle, basit bir internet kaçamağının yapılması, işçinin sözleşmesinin feshedilmesi için ölçüyü aşan bir durum olacaktır. Bu kıstaslar belirlenirken, işyerinin statüsü ve işçi tarafından yapılan eyleme bağlı olarak ortaya çıkan olumsuzluğun ağırlık derecesi çok önemlidir.

İş sözleşmesinde internet ve sosyal ağ kullanımına yer verilmemişse, işverenin kısıtlamalarda bulunup bulunamayacağı hususu merak edilen başka bir konudur. Şüphesiz, bu sorunun cevabı, kişisel zevklerin ve kişisel kullanımların mesai saatlerinde yapılmaması gerektiği, işverenin, işin niteliği gereği kısıtlama hakkına sahip bulunduğu şeklinde olacaktır”.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 17.03.2008 tarih ve 2007/27583 Esas ve 2008/5294 Karar sayılı kararında “**İşyerinde Özel Amaçlar Dâhilinde İnternet Kullanımı ve Sonuçları**” hususunda şu ifadelere yer vermiştir:

“İşverenin açıkça veya örtülü izni olmaksızın işyerinde internetin özel amaçlı olarak kullanımı yasaktır. Bir başka anlatımla, örtülü veya iş sözleşmesi ile açıkça internetin özel olarak kullanılabileceğine dair izin yoksa işçi işyerinde özel amaçlı olarak internet kullanamaz. Ancak

bu yasak istisnaen acil durumlarda ve işine ilişkin sebeplerden dolayı meşru bir şekilde delinebilir. Özel amaçlı kullanım izni verilmiş olsa dahi, işçi internet ya da e-mail iletişim sistemlerinin sınırsız kullanımına meşru değildir. İşçiye interneti özel amaçlı kullanımı sadece açık irade beyanı ile verilmesi şart değildir. Bu yönde izin örtülü olarak da verilebilir. **İşyerinde en az altı ay boyunca işveren tarafından özel amaçlı kullanımın fark edilmesine rağmen ses çıkarılmamış olması, örtülü izin olarak değerlendirilmelidir.** Ancak bu surette işçinin, işverenin gelecekte de ses çıkarmayacağına dair haklı güveninden bahsedilebilir. Keza, işverenin dinlenme odasında internet bağlantısı olan bilgisayarları işçilerin kullanımına tahsis etmesi de örtülü izin olarak görülmelidir. **İşçinin, işverenin açıkça yasaklamasına rağmen interneti özel amaçlı kullanmasında önceden ihtar gerek olmaksızın iş sözleşmesi feshedilebileceği gibi; işçinin pornografik resimleri videoları işletmenin veri taşıyıcısına indirmesi ve yüklemesi halinde ihtar gerek yoktur.** Zira internetin her kullanımı bilgisayarda bir iz bırakır ve uzman üçüncü kişiler hangi internet bağlantısından hangi sayfalara girildiğini rahatlıkla tespit edebilirler. Bu suretle işverenin kamuoyu nezdindeki şöhreti önemli ölçüde zarar görebilir. Acil durumlarda ve işine ilişkin sebepler gibi meşru bir neden yoksa işçinin mesai saatleri içinde özel telefon görüşmesi yapması geçerli fesih nedeni kabul edilebilir. Özel telefon görüşmesi nedeni ile iş sözleşmesinin feshi için bu konudaki yasağın daha önce işçiye bildirilmiş olması veya önceden ihtar verilmesi şarttır”.

Sonuç olarak, iş ilişkisinin kurucu unsuru olan **“iş görme edimi”** süreklilik arz eden bir edim niteliğindedir. İşverenin de işçisinden iş görme edimine uygun davranmasını beklemesi ve bu yönde işyeri kuralları ihdas etmesi **“yönetim hakkının”** doğal bir sonucudur. Şu halde işveren tarafından internetin özel amaçlar dâhilinde kullanımı **“yönetim hakkı kapsamında”** işveren tarafından açık ve/veya örtülü bir şekilde tamamıyla veya kısmen yasaklanabilir. Bu konuda yapılacak düzenleme **“çalışma koşullarının esaslı bir şekilde değiştirilmesi”** anlamına gelmeyeceğinden, işçinin bu yöndeki kural ve talimatlara uyma yükümlülüğü bulunmaktadır. Ancak konunun değerlendirmesi ve tahlili yapılırken, işçinin yasağa aykırı şekilde hareket etmesinin nedeni, haklı bir gerekçeye dayanıp dayanmadığı, sürekliliği, sıklığı ve amacı gibi konularda işçinin savunmasını aldıktan sonra, objektif bir araştırma yapılması ve neticesine göre iş ilişkisinin devamına karar verilmesi son derece yerinde olacaktır. Ancak yukarıda belirtildiği gibi müstehcen yayın yapan sitelere girilmesi ve aynı zamanda uzaktan iletişim programları ile vakit geçirilmesi halinde ise, herhangi bir ihtar gerek kalmasızın iş akdinin geçerli sebeplerle feshi mümkün olabilir (Yılmaz, 2012).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada, teknik ve endüstri meslek liselerinde görev yapan okul yöneticilerinin iş dışı internet kullanım davranışları ve düzeylerinin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, görev pozisyonu, görevdeki kıdem yılı, kurumdaki görev süresi ve internet kullanım beceri düzeyi değişkenleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığı incelemek için ilişkisel tarama modellerinden karşılaştırmalı tarama modeli kullanılmıştır.

3.2. Araştırma Evreni ve Örneklemi

3.2.1. Evren

Araştırma evrenini, 2012-2013 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan 51 teknik ve endüstri meslek lisesi ve bu okullarda görev yapmakta olan okul yöneticileri oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında örneklem seçimi yapılmamış olup, tüm evrene ulaşmak hedeflenmiştir. “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumların Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik” hükümlerince yönetici norm kadrosunun en yüksek rakamlara ulaşabildiği okul türü teknik ve endüstri meslek liseleridir. Bu bağlamda okulda bulunan yönetici sayısının yüksek olması nedeniyle araştırma kapsamına teknik ve endüstri meslek liseleri alınmıştır. Buna bağlı olarak da çalışma evreni 51 okul ve bu okullarda görev yapan 292 yöneticiden oluşmaktadır.

3.2.2. Örneklem

Araştırma kapsamına alınan İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan 51 teknik ve endüstri meslek lisesi ve bu okullarda görev yapmakta olan 292 okul yöneticisinden oluşan ana kitleyi temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde;

$$n = N \cdot t^2 \cdot p \cdot q / d^2 (N-1) + t^2 p q \text{ (Salant ve Dillman, 1994, 55)}$$

formülü kullanılarak homojen bir yapıda olmayan bu evren için % 95 güven aralığında, $\pm$ % 5 örnekleme hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü $n = 167$ olarak hesaplanmıştır. Bu çerçevede anket soruları ana kitleyi oluşturan 292 yönetici içerisinde %79 oranında katılım sağlanmış olup toplam 231 yöneticiye uygulanmış ve 181 kullanılabılır anket formu elde edilmiştir. Sonuç olarak araştırma bulgularının % 95 güven aralığında, $\pm$ % 5 örnekleme hatası ile genellenebileceği söylenebilir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket, insanların yaşam koşullarını, davranışlarını, inançlarını veya tutumlarını betimlemeye yönelik bir dizi sorudan oluşan bir araştırma materyali olarak tanımlanmaktadır. Diğer veri toplama tekniklerine (görüşme, gözlem) göre farklı bölgelerden çok daha büyük gruplara hızla uygulama olanağının olması ve maliyetinin daha düşük olması gibi avantajları vardır (Thomas, 1998’den aktaran Büyüköztürk, 2005, 1).

Görgül araştırmalarda yapılacak gözlemleri standartlaştırmaya yönelik anketler farklı amaçlarla kullanılabilir. Örneğin, anket ile kişilerin neler bildiği, neler yaptıkları, neleri sevdikleri, nelere inandıkları ve ne gibi kişisel özelliklere sahip oldukları taranabilir. Bir araştırmada hedef kitlenin demografik özelliklerinin yanı sıra tutumları, değerleri, performansları veya görüşleri de belirlenmeye çalışılabilir. Bu durumda hazırlanacak anket, ölçülmek istenilen özelliklere göre bölümlere ayrılır ya da her amaç için ayrı bir anket hazırlanır (Aiken, 1997; Balcı, 1997; Hayman, 1968; Plumb ve Spyridakis, 1992’den aktaran Büyüköztürk, 2005, 2). Bu bağlamda, araştırma kapsamında kullanılan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır:

1. Kişisel Bilgiler
2. Mesai Saatleri İçinde/Dışında İnternet Kullanım Etkinlikleri
3. Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçeleri

Anket geliştirme süreci kapsamında araştırma konusuna ilişkin literatür taraması yapılarak anket maddeleri hazırlanmıştır. “Mesai Saatleri İçinde/Dışında İnternet Kullanım Etkinlikleri” bölümü oluşturulurken Anandarajan ve diğerleri (2004)’nin çalışmalarında konu edilen kişisel internet kullanım etkinliklerinin eğitim örgütlerine uyarlanmış hali kullanılmıştır. “Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçeleri” bölümü ise Doorn(2011) tarafından geliştirilmiş olan “Siber Aylaklık

Davranış Gerekçeleri” ölçeğinden faydalanılarak oluşturulmuştur. Anketin 2. ve 3.bölümünü oluşturan maddelerin orijinal halinden Türkçe’ye çevrilmesi ve eğitim örgütlerine uyarlanması süreci dil yeterliliği olan 2 alan uzmanı tarafından yürütülmüştür. Oluşturan anket soruları derecelendirme şeklinde hazırlanmış ve likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. “Mesai Saatleri İçinde/Dışında İnternet Kullanım Etkinlikleri” 40 maddeden oluşmaktadır. “Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçeleri” ise 13 maddeden oluşmaktadır. Katılımcıların etkinlik ve gerekçe düzeyi sorularına 1-Neredeyse Hiç, 2-Tesadüfen/Nadiren, 3-Bazen, 4-Devamlı, 5-Neredeyse Her Zaman şeklinde yanıt vermeleri istenmiştir.

Ankette yer alan sorular, farklı bir konudaki görüşleri, davranışları, bilgileri ölçüyor veya bireyin demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlıyorsa, bağımsız sorular olarak da tanımlanabilen bu tip sorulardan oluşan anketlerde soruların anlaşılabilirliği, cevaplanabilirliği, amaca uygunluğu ve güvenilirliği incelenir. Bu tür anketlerin ön uygulaması, belirlenen örneklem büyüklüğünün yaklaşık %5’i kadar bir grupta yapılabilir. Sorulara verilen cevapların güvenilirliği (tutarlılığı) ankette aynı amaca yönelik hazırlanan değişik ifade edilmiş sorulara verilen cevaplarla kontrol edilebilir (Aiken, 1997’den aktaran Büyüköztürk, 2005, 10). Bu bağlamda, oluşturulan anket formu 10 alan uzmanından görüş alınmış ve gerekli düzeltmeler yapılarak son halini almıştır. Oluşturulan anket formunun likert tipi derecelendirme soruları içeren 2. ve 3. bölümünün geçerlik ve güvenilirlik testleri araştırmacı tarafından yapılmıştır.

3.3.1. Mesai Saatleri İçinde/Dışında İnternet Kullanım Etkinlikleri Anketi

Mesai saatleri içinde/dışında internet kullanım etkinlikleri anketi 40 maddeden oluşmaktadır. Anketin 19,20 ve 40. maddeleri güvenilirliği olumsuz etkilediğinden dolayı araştırmadan çıkarılmıştır. Anketin güvenilirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı olan “Cronbach Alpha” hesaplanmıştır. Anketin genel güvenilirliği $\alpha=0,929$ olarak çok yüksek bulunmuştur. Anketin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı (açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ($KMO=0,880>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı % 66,76 olan 4 faktör altında toplanmıştır. Güvenirliğine ilişkin

bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre “Mesai saatleri içinde/dışında internet kullanım etkinlikleri” anketinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır. Ankete ait oluşan faktör yapısı aşağıda görölmektedir.

Tablo 1: Mesai Saatleri İçinde/Dışında İnternet Kullanım Etkinlikleri Anketi Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Varyans	Cronbach's Alpha
Dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri	5. Tatil rezervasyonu ve çevrimiçi bilet işlemleri yapma	0,767	24,41	0,814
	1. Hafta sonu için eğlence / sosyal program yapma	0,752		
	8. Hobi ve ilgi alanlarıyla ilgili araştırma yapma	0,749		
	6. Satın alınması düşünölen ürünler hakkında araştırma yapma	0,702		
	2. Çevrimiçi alışveriş / fiyat araştırması yapma	0,639		
	3. Amaçsızca internette dolaşma	0,598		
	7. Sosyal kulüp ve organizasyonlar hakkında bilgi toplama	0,547		
Suistimale açık internet kullanım etkinlikleri	4. Yeni iş ve kariyer fırsatlarını araştırma	0,510	20,32	0,898
	12. Blogları takip etme	0,735		
	25. Video izleme	0,733		
	26. İlan ve fırsat sitelerini takip etme	0,701		
	21. Açık artırma sitelerinde alım / satım işlemleri yapma	0,695		
	10. Sohbet odalarında özel yaşama ilişkin paylaşımlarda bulunma	0,679		
	27. Kişisel konularda araştırma yapma	0,671		
	11. Sanal toplulukları / forumları ziyaret etme	0,665		
	17. İnternet reklamlarını inceleme	0,646		
	22. Eğlence amaçlı haberleri takip etme	0,644		
	24. Spor ve magazin haberlerini takip etme	0,636		
	15. Çevrimiçi günlük finansal işlemler yapma	0,627		
	14. İş dışı e-posta gönderme / alma	0,601		
	16. Anlık ileti gönderme / alma	0,582		
	9. Sosyal medyayı takip etme / varlığını sürdürme	0,556		
	23. Çevrimiçi oyun oynama	0,544		
	18. Müzik indirme	0,515		
Kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri	13. Kişisel web sitesi üzerinde çalışma	0,503	15,65	0,870
	33. Diğer okulların faaliyet ve başarılarını takip etme	0,782		
	31. Eğitim bilimleri ile ilgili siteleri takip etme	0,775		
	32. Mevzuata yönelik araştırma yapma	0,763		
	34. Hizmetiçi kurs ve seminerler hakkında bilgi edinme ve başvuru yapma	0,731		
	29. Eğitim alanındaki akademik yayınları ve haberleri takip etme	0,722		
	36. Branşı ile ilgili siteleri takip etme	0,716		
	28. MEB internet sitesini takip etme	0,653		
	30. Sendika ve meslek örgütlerinin web sitelerini takip etme	0,643		
Belirsiz internet kullanım etkinlikleri	35. Haber portalleri üzerinden gündemi takip etme	0,563	6,38	0,753
	37. Adres, telefon no, yol tarifi vb. bilgilere ulaşma	0,443		
	39. Devlet kurumlarının web sitelerini ziyaret etme	0,786		
	38. Sohbet odalarında / forumlarda eğitim üzerine tartışmalar yapma	0,725		
Toplam Varyans: % 66,76				

“Mesai saatleri içinde/dışında internet kullanım etkinlikleri” anketinin faktör analizi değerlendirilmesinde özdeğeri birden büyük faktörlerin ele alınmasına, değişkenlerin faktör içerisindeki ağırlığını gösteren faktör yüklerinin yüksek olmasına, aynı değişken için faktör yüklerinin birbirine yakın olmamasına dikkat edilmiştir. Anketi oluşturan faktörlerin güvenirlik katsayıları ve açıklanan varyans oranlarının yüksek olması anketin güçlü bir faktör yapısına sahip olduğunu göstermiştir. Birinci faktörde yer alan maddeler “Dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri” olarak ele alınmıştır. “Dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri” faktörünü oluşturan 8 maddenin güvenirliği $\alpha = 0.814$ olarak, açıklanan varyans değeri %24.41 olarak saptanmıştır. İkinci faktörde yer alan maddeler “Suistimale açık internet kullanım etkinlikleri” olarak ele alınmıştır. “Suistimale açık internet kullanım etkinlikleri” faktörünü oluşturan 17 maddenin güvenirliği $\alpha = 0.898$ olarak, açıklanan varyans değeri %20.320 olarak saptanmıştır. Üçüncü faktörde yer alan maddeler “Kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri” olarak ele alınmıştır. “Kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri” faktörünü oluşturan 10 maddenin güvenirliği $\alpha = 0.870$ olarak, açıklanan varyans değeri %15.650 olarak saptanmıştır. Dördüncü faktörde yer alan maddeler “Belirsiz internet kullanım etkinlikleri” olarak ele alınmıştır. “Belirsiz internet kullanım etkinlikleri” faktörünü oluşturan 2 maddenin güvenirliği $\alpha = 0.753$ olarak, açıklanan varyans değeri %6.38 olarak saptanmıştır. Anketteki faktörlerin puanları hesaplanırken faktördeki maddelerin değerleri toplandıktan sonra madde sayısına bölünerek (aritmetik ortalama) faktör puanları elde edilmiştir.

3.3.2. Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçeleri Anketi

Mesai saatlerinde iş dışı internet kullanım gerekçeleri anketindeki 13 maddenin güvenirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı olan “Cronbach Alpha” hesaplanmıştır. Anketin genel güvenirliği $\alpha = 0.906$ olarak çok yüksek bulunmuştur. Anketin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı (açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ($p = 0.000 < 0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ($KMO = 0.904 > 0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan

varyansı % 56.819 olan 2 faktör altında toplanmıştır. Güvenirliğine ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre “Mesai saatlerinde iş dışı internet kullanım gerekçeleri” Anketinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır. Ankete ait oluşan faktör yapısı aşağıda görülmektedir.

Tablo 2: Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçeleri Anketinin Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
Eğlence, dinlence ve sosyal ihtiyaçlara dayalı gerekçeler (Özdeğer=6.158)	10. Uzaktaki arkadaşlarla sosyal paylaşımlarda bulunmak (resim, video vb.)	0,733	29,319	0,871
	9. Boş vakitleri değerlendirmek	0,696		
	6. Alım satım yaparak maddi kazanç elde etmek	0,688		
	12. Eğlenceli vakit geçirmek	0,663		
	4. Yorum yapmak / Görüş bildirmek	0,651		
	8. İşe biraz ara vermek / Dinlenmek	0,605		
	11. Alışkanlık nedeniyle bir veya daha fazla siteyi takip etmek	0,599		
	5. İşten uzaklaşarak zihni boşaltmak	0,550		
Araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler (Özdeğer=1.228)	2. Merak ettiği / İlgi duyduğu konularla ilgili bilgi birikimini artırmak	0,872	27,500	0,827
	1. Gündemi takip etmek	0,792		
	3. Kendini geliştirmek / Yeni beceriler kazanmak	0,743		
	13. Satın almayı düşündüğü ürünlerle ilgili araştırma yapmak	0,592		
	7. Günlük olarak bir veya daha fazla siteyi takip etmek	0,547		
Toplam Varyans: %56.819				

Mesai saatlerinde iş dışı internet kullanım gerekçeleri anketinin faktör analizi değerlendirilmesinde özdeğeri birden büyük faktörlerin ele alınmasına, değişkenlerin faktör içerisindeki ağırlığını gösteren faktör yüklerinin yüksek olmasına, aynı değişken için faktör yüklerinin birbirine yakın olmamasına dikkat edilmiştir. Anketi oluşturan faktörlerin güvenirlik katsayıları ve açıklanan varyans oranlarının yüksek olması anketin güçlü bir faktör yapısına sahip olduğunu göstermiştir. Birinci faktörde yer alan maddeler “Eğlence, dinlence ve sosyal ihtiyaçlara dayalı gerekçeler” olarak ele alınmıştır. “Eğlence, dinlence ve sosyal ihtiyaçlara dayalı gerekçeler” faktörünü oluşturan 8 maddenin güvenirliği $\alpha = 0.871$ olarak, açıklanan varyans değeri %29.319 olarak saptanmıştır. İkinci faktörde yer alan maddeler “araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler” olarak ele alınmıştır. “Araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler” faktörünü oluşturan 5 maddenin güvenirliği

alpha= 0.827 olarak, açıklanan varyans değeri %27.500 olarak saptanmıştır. Anketteki faktörlerin puanları hesaplanırken faktördeki maddelerin değerleri toplandıktan sonra madde sayısına bölünerek (aritmetik ortalama) faktör puanları elde edilmiştir.

3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 17.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart Sapma) kullanılmıştır.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı t-testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplararası karşılaştırmalarında tek yönlü varyans analizi (One way ANOVA) ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey Post Hoc, Kruskal-Wallis H ve Mann-Whitney U testleri kullanılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Araştırmada kullanılan likert tipi anket için kişilerin verilen önermelerle ilgili görüşlerini, çok olumludan çok olumsuzu kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir. Buna göre; (5) Neredeyse Her Zaman, (4) Devamlı, (3) Bazen, (2) Tesadüfen/Nadiren, (1) Neredeyse Hiç şeklinde bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek sonuçları 5.00-1.00=4.00 puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesinde aşağıdaki ölçütler esas alınmıştır.

Seçenekler	Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Neredeyse Hiç	1	1,00 - 1,80	Çok düşük
	2	1,81 - 2,60	Düşük
	3	2,61 - 3,40	Orta
	4	3,41 - 4,20	Yüksek
Neredeyse Her Zaman	5	4,21 - 5,00	Çok yüksek

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinden anket yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

4.1. Eğitim Yöneticilerinin Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Tablo 3: Eğitim Yöneticilerinin Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Erkek	151	%83,4
	Kadın	30	%16,6
Yaş	26-35	66	%36,5
	36-45	78	%43,1
	46-55	37	%20,4
Eğitim Düzeyi	Lisans	143	%79,0
	Yüksek lisans	38	%21,0
Pozisyon	Müdür	18	%10,0
	Müdür Başyardımcısı	29	%16,0
	Müdür Yardımcısı	134	%74,0
Bulunduğu Pozisyonda Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	34	%18,8
	1-5 Yıl	87	%48,1
	6-10 Yıl	30	%16,6
	11-15 Yıl	14	%7,7
	16 Yıl Ve Yukarısı	16	%8,8
Şuan Bulunduğu Kurumdaki Çalışma Süresi	1-5 Yıl	121	%66,9
	6-10 Yıl	31	%17,1
	11-15 Yıl	15	%8,3
	16 Yıl Ve üstü	14	%7,7
İnternet Kullanma Süresi	1-5 Yıl	13	%7,2
	6-10 Yıl	97	%53,6
	11-15 Yıl	57	%31,5
	16 Yıl Ve üstü	14	%7,7
İnternet Kullanma Düzeyi	Başlangıç Düzeyi	10	%5,6
	Orta Düzey	100	%55,2
	İleri Düzey	56	%30,9
	Uzman Düzeyi	15	%8,3

İnternet Kullanım Sıklığı	Her Gün	169	%93,4
	Haftada Birkaç Gün	12	%6,6
Günde İnternette Zaman Geçirdiği Süre	1-3 Saat	118	%65,2
	4 Saat Ve üstü	63	%34,8
İnternette Kesintisiz Bağlı Kaldığı Süre	1-3 Saat	156	%86,2
	4 Saat Ve üstü	25	%13,8
Facebook, Twitter Gibi Sosyal Paylaşım Sitelerine Üye Olma Durumu	Evet	143	%79,0
	Hayır	38	%21,0
Sosyal Medya üzerinden Çeşitli Paylaşımlarda Bulunma Durumu	Evet	103	%56,9
	Hayır	78	%43,1
Herhangi Bir E-posta Grubuna Üye Olma Durumu	Evet	130	%71,8
	Hayır	51	%28,2
İnternete Bağlanma Gerekçesinden Bilerek Ya Da Bilmeyerek Uzaklaşarak Farklı Konularla İlgilenme Durumu	Evet	47	%26,0
	Hayır	50	%27,6
Mesai Saatleri İçerisinde İnternet üzerinde İşi İle İlgisi Olmayan Bir Uğraş İçerisinde Olmanın Kabul Edilebilir Bir Durum Olduğunu Düşünme Durumu	Bazen	84	%46,4
	Evet	15	%8,3
	Hayır	87	%48,1
	Kısmen	79	%43,6
TOPLAM		181	%100

Eğitim yöneticileri cinsiyete göre 151'i (%83,4) Erkek, 30'u (%16,6) Kadın olarak dağılmaktadır.

Eğitim yöneticileri yaşa göre 66'sı (%36,5) 26-35, 78'i (%43,1) 36-45, 37'si (%20,4) 46-55 olarak dağılmaktadır.

Eğitim yöneticileri eğitim düzeyi ne göre 143'ü (%79,0) Lisans, 38'i (%21,0) Yüksek lisans olarak dağılmaktadır.

Eğitim yöneticileri pozisyonlarına göre 18'i (%10) Müdür, 29'u (%16,0) Müdür başyardımcısı, 134'ü (%74,0) Müdür yardımcısı olarak dağılmaktadır.

Eğitim yöneticileri bulunduğu pozisyonda çalışma süresine göre 34'ü (%18,8) 1 yıldan az, 87'si (%48,1) 1-5 yıl, 30'u (%16,6) 6-10 yıl, 14'ü (%7,7) 11-15 yıl, 16'sı (%8,8) 16 yıl ve yukarısı olarak dağılmaktadır.

Eğitim yöneticileri şuan bulunduğu kurumdaki çalışma süresine göre 121'i (%66,9) 1-5 yıl, 31'i (%17,1) 6-10 yıl, 15'i (%8,3) 11-15 yıl, 14'ü (%7,7) 16 yıl ve üstü olarak dağılmaktadır.

Eğitim yöneticileri internet kullanma süresine göre 13'ü (%7,2) 1-5 yıl, 97'si (%53,6) 6-10 yıl, 57'si (%31,5) 11-15 yıl, 14'ü (%7,7) 16 yıl ve üstü olarak dağılmaktadır.

Eğitim yöneticileri internet kullanma düzeyine göre 10'u (%5,6) Başlangıç düzeyi, 100'ü (%55,2) Orta düzey, 56'sı (%30,9) İleri düzey, 15'i (%8,3) Uzman düzeyi olarak dağılmaktadır.

Eğitim yöneticileri internet kullanım sıklığına göre 169'u (%93,4) Her gün, 12'si (%6,6) Haftada birkaç gün olarak dağılmaktadır.

Eğitim yöneticileri günde internette zaman geçirdiği süreye göre 118'i (%65,2) 1-3 saat, 63'ü (%34,8) 4 saat ve üstü olarak dağılmaktadır.

Eğitim yöneticileri internette kesintisiz bağlı kaldığı süreye göre 156'sı (%86,2) 1-3 saat, 25'i (%13,8) 4 saat ve üstü olarak dağılmaktadır.

Eğitim yöneticileri facebook, twitter gibi sosyal paylaşım sitelerine üye olma durumuna göre 143'ü (%79,0) Evet, 38'i (%21,0) Hayır olarak dağılmaktadır.

Eğitim yöneticileri sosyal medya üzerinden çeşitli paylaşımlarda bulunma durumuna göre 103'ü (%56,9) Evet, 78'i (%43,1) Hayır olarak dağılmaktadır.

Eğitim yöneticileri herhangi bir e-posta grubuna üye olma durumuna göre 130'u (%71,8) Evet, 51'i (%28,2) Hayır olarak dağılmaktadır.

Eğitim yöneticileri internete bağlanma gerekçesinden bilerek ya da bilmeyerek uzaklaşarak farklı konularla ilgilenme durumuna göre 47'si (%26,0) Evet, 50'si (%27,6) Hayır, 84'ü (%46,4) Bazen olarak dağılmaktadır.

Eğitim yöneticileri mesai saatleri içerisinde internet üzerinde işi ile ilgisi olmayan bir uğraş içerisinde olmanın kabul edilebilir bir durum olduğunu düşünme durumuna göre 15'i (%8,3) Evet, 87'si (%48,1) Hayır, 79'u (%43,6) Kısmen olarak dağılmaktadır.

Tablo 4: Eğitim Yöneticilerinin İnternet Erişimini Yapabildiği Uygun Yerlere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde(%)
Daha çok okulda	102	%56,4
Daha çok evde	46	%25,4
Mobil cihazlar ile her yerde	33	%18,2
TOPLAM	181	%100

Eğitim yöneticileri internet erişimini yapabildiği uygun yerlere göre 102'si (% 56,4) daha çok okulda, 46'sı (% 25,4) daha çok evde, 33'ü (% 18,2) mobil cihazlar ile her yerde olarak dağılmaktadır.

Tablo 5: Eğitim Yöneticilerinin Okuldaki Kullandığı İnternet Bağlantısını Sağlayan Kaynaklara Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde(%)
Milli Eğitim Bakanlığı'nın sağladığı internet bağlantısı	78	%43,1
Okul adına aldığımız farklı bir internet bağlantısı	97	%53,6
Cep telefonu hattının sağladığı internet bağlantısı	6	%3,3
TOPLAM	181	%100

Eğitim yöneticileri okuldaki kullandığı internet bağlantısını sağlayan kaynaklara göre 79'i (% 43,1) Milli Eğitim Bakanlığı'nın sağladığı internet bağlantısı, 97'si (% 53,6) okul adına aldığı farklı bir internet bağlantısı, 6'sı (% 3,3) cep telefonu hattının sağladığı internet bağlantısı olarak dağılmaktadır.

Tablo 6: Eğitim Yöneticilerinin MEB'in Sağladığı İnterneti Kullanmama Sebeplerine Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde(%)
MEB'in sağladığı internet bağlantısının yavaş olması	63	%61,2
MEB'in sağladığı internet bağlantısının filtreli olması	27	%26,2
MEB'in sağladığı internet bağlantısının öğrencilerin kullanımı için olması	13	%12,6
TOPLAM	103	%100

Eğitim yöneticileri MEB'in sağladığı interneti kullanmama sebeplerine göre 63'ü (% 61,2) MEB'in sağladığı internet bağlantısının yavaş olması, 27'si (% 26,2) MEB'in sağladığı internet bağlantısının filtreli olması, 13'ü (% 12,6) MEB'in sağladığı internet bağlantısının öğrencilerin kullanımı için olması olarak dağılmaktadır.

Tablo 7: Eğitim Yöneticilerinin Günlük Yaşamlarında İnternet Üzerinde Yapmış Olduğu Etkinliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde(%)
E-Posta gönderme alma	165	%91,2
Mebbis, e-okul sistemlerinde resmi işlemler yapma	162	%89,5
Kurumnet vb. kurumlar arası iletişim sistemlerini kullanma	138	%76,2
Okulda yürütülecek herhangi bir etkinliğe dair araştırma yapma	136	%75,1
Bankacılık işlemleri yapma	134	%74,0
Adres, telefon no, yol tarifi gibi bilgilere ulaşma	131	%72,4
Portal ve haber sitelerini takip etme	123	%68,0
Eğitim alanındaki akademik yayınları ve haberleri takip etme	114	%63,0
Sosyal medyayı takip etme	105	%58,0
Satın alınması düşünülen ürünler hakkında araştırma yapma	104	%57,5

Okul web sayfasıyla ilgili işlemler yapma	93	%51,4
Müzik dinleme / indirme	92	%50,8
Yıllık plan, günlük plan, vb. evrakları indirme	90	%49,7
Sanal toplulukları / forumları ziyaret etme	90	%49,7
Çevrimiçi alışveriş / fiyat araştırması yapma	88	%48,6
ilan sitelerini takip etme	87	%48,1
Hobi ve ilgi alanları ile ilgili araştırma yapma	77	%42,5
Anlık ileti gönderme / alma	75	%41,4
Video izleme	63	%34,8
Tatil rezervasyonu ve çevrimiçi bilet işlemleri yapma	59	%32,6
Fırsat sitelerini takip etme	36	%19,9
Oyun oynama	27	%14,9
Açık arttırma sitelerini takip etme	26	%14,4
Kişisel web sayfasıyla ilgili işlemler yapma	20	%11,0
Blog okuma	17	%9,4
Online bahis, kumar, vb. sitelere girme	3	%1,7

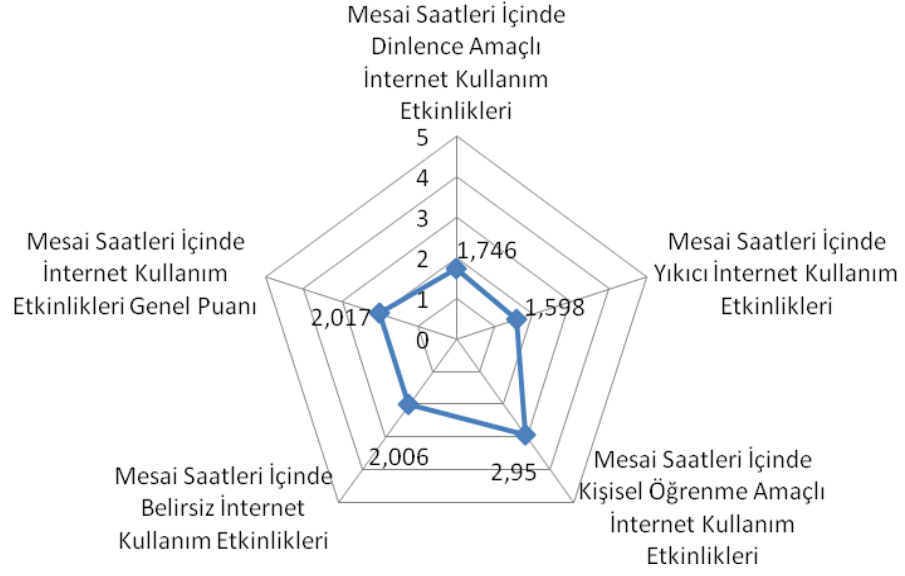
Eğitim yöneticileri günlük yaşamlarında internet üzerinde yapmış olduğu etkinliklere göre 165'i (% 91,2) e-posta gönderme alma, 162'si (% 89,5) mebbis, e-okul sistemlerinde resmi işlemler yapma, 138'i (% 76,2) kurumnet vb. kurumlar arası iletişim sistemlerini kullanma, 136'sı (% 75,1) okulda yürütülecek herhangi bir etkinliğe dair araştırma yapma, 134'ü (% 74,0) bankacılık işlemleri yapma, 131'i (% 72,4) adres, telefon no, yol tarifi gibi bilgilere ulaşma, 123'ü (% 68,0) portal ve haber sitelerini takip etme, 114'ü (% 63,0) eğitim alanındaki akademik yayınları ve haberleri takip etme, 105'i (% 58,0) sosyal medyayı takip etme, 104'ü (% 57,5) satın alınması düşünülen ürünler hakkında araştırma yapma, 93'ü (% 51,4) okul web sayfasıyla ilgili işlemler yapma, 92'si (% 50,8) müzik dinleme / indirme, 90'ı (% 49,7) yıllık plan, günlük plan, vb. evrakları indirme, 90'ı (% 49,7) sanal toplulukları / forumları ziyaret etme, 88'i (% 48,6) çevrimiçi alışveriş / fiyat araştırması yapma, 87'si (% 48,1) ilan sitelerini takip etme, 77'si (% 42,5) hobi ve ilgi alanları ile ilgili araştırma yapma, 75'i (% 41,4) anlık ileti gönderme / alma, 63'ü (% 34,8) video izleme, 59'u (% 32,6) tatil rezervasyonu ve çevrimiçi bilet işlemleri yapma, 36'sı (% 19,9) fırsat sitelerini takip etme, 27'si (% 14,9) oyun oynama, 26'sı (% 14,4) açık arttırma sitelerini takip etme, 20'si (% 11,0) kişisel web sayfasıyla ilgili işlemler yapma, 17'si (% 9,4) blog okuma, 3'ü (% 1,7) çevrimiçi bahis, kumar, vb. sitelere girme olarak dağılmaktadır.

4.2. Ortalama Tabloları

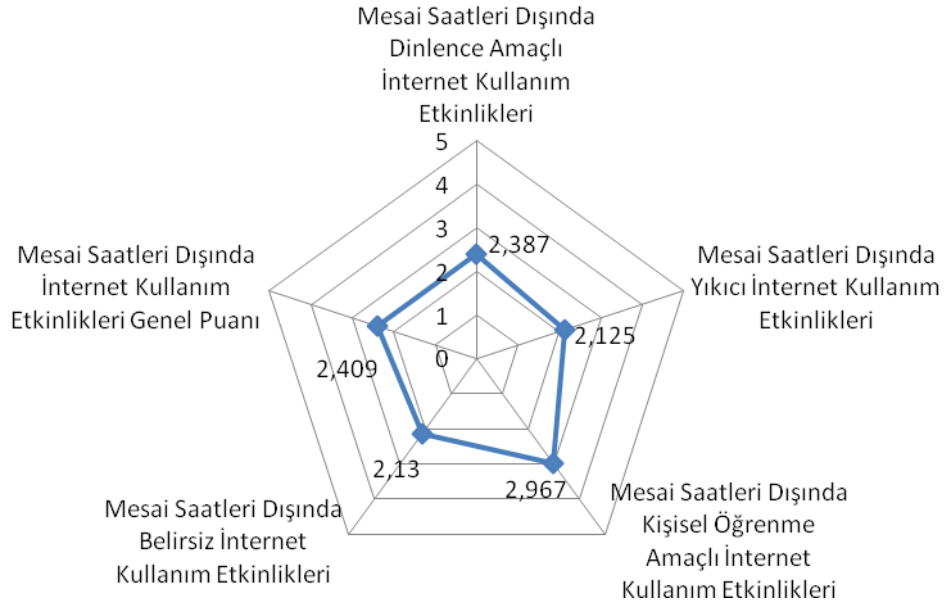
Tablo 8: Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatleri İçinde ve Dışında İnternet Kullanım Etkinliklerinin Ortalamaları

	$\bar{X}$	Ss	Min.	Max.
Mesai Saatleri İçinde Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	1,746	0,578	1,000	3,250
Mesai Saatleri İçinde Suistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri	1,598	0,521	1,000	3,530
Mesai Saatleri İçinde Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	2,950	0,696	1,000	5,000
Mesai Saatleri İçinde Belirsiz İnternet Kullanım Etkinlikleri	2,006	0,695	1,000	4,000
Mesai Saatleri İçinde İnternet Kullanım Etkinlikleri Genel Puanı	2,017	0,481	1,000	3,510
Mesai Saatleri Dışında Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	2,387	0,656	1,000	4,250
Mesai Saatleri Dışında Suistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri	2,125	0,603	1,000	3,530
Mesai Saatleri Dışında Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	2,967	0,740	1,000	4,800
Mesai Saatleri Dışında Belirsiz İnternet Kullanım Etkinlikleri	2,130	0,812	1,000	4,000
Mesai Saatleri Dışında İnternet Kullanım Etkinlikleri Genel Puanı	2,409	0,554	1,000	3,700

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde ve dışında internet kullanım etkinliklerinin ortalamaları incelendiğinde, “mesai saatleri içinde dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri” alt boyutunun ortalamasının çok zayıf ($\bar{X}=1,746$); “mesai saatleri içinde suistimale açık internet kullanım etkinlikleri” alt boyutunun ortalamasının çok zayıf ($\bar{X}=1,598$); “mesai saatleri içinde kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri” alt boyutunun ortalamasının orta ($\bar{X}=2,950$); “mesai saatleri içinde belirsiz internet kullanım etkinlikleri” alt boyutunun ortalamasının zayıf ($\bar{X}=2,006$); “mesai saatleri içinde internet kullanım etkinlikleri genel puanı” ortalamasının zayıf ($\bar{X}=2,017$); “mesai saatleri dışında dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri” alt boyutunun ortalamasının zayıf ($\bar{X}=2,387$); “mesai saatleri dışında suistimale açık internet kullanım etkinlikleri” alt boyutunun ortalamasının zayıf ($\bar{X}=2,125$); “mesai saatleri dışında kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri” alt boyutunun ortalamasının orta ($\bar{X}=2,967$); “mesai saatleri dışında belirsiz internet kullanım etkinlikleri” alt boyutunun ortalamasının zayıf ($\bar{X}=2,130$); “mesai saatleri dışında internet kullanım etkinlikleri genel puanı” ortalamasının zayıf ($\bar{X}=2,409$) düzeyde olduğu görülmektedir.



Şekil 7: Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatleri İçinde İnternet Kullanım Etkinliklerinin Ortalamaları



Şekil 8: Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatleri Dışında İnternet Kullanım Etkinliklerinin Ortalamaları

Tablo 9: Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçelerinin Ortalamaları

	$\bar{X}$	Ss	Min.	Max.
Eğlence, Dinlence Ve Sosyal İhtiyaçlara Dayalı Gerekçeler	1,823	0,698	1,000	4,120
Araştırma, Öğrenme Ve Kişisel Gelişime Dayalı Gerekçeler	2,621	0,809	1,000	4,800

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin mesai saatlerinde iş dışı internet kullanım gerekçelerinin ortalamaları incelendiğinde, “eğlence, dinlence ve sosyal ihtiyaçlara dayalı gerekçeler” alt boyutunun ortalamasının zayıf ($\bar{X} = 1,823$); “araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler” alt boyutunun ortalamasının orta ($\bar{X} = 2,621$) düzeyde katıldıkları görülmektedir.

4.3. Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatleri İçinde ve Dışında İnternet Kullanım Etkinliklerinin Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi

Tablo 10: Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatleri İçinde ve Dışında İnternet Kullanım Etkinliklerinin Cinsiyete Göre İncelendiği T-Testi Sonuçları

	Grup	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Mesai Saatleri İçinde Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	Bay	151	1,764	0,572	0,951	0,343
	Bayan	30	1,654	0,610		
Mesai Saatleri İçinde Suistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri	Bay	151	1,645	0,543	2,759	0,000*
	Bayan	30	1,363	0,298		
Mesai Saatleri İçinde Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	Bay	151	2,982	0,679	1,380	0,169
	Bayan	30	2,790	0,769		
Mesai Saatleri İçinde Belirsiz İnternet Kullanım Etkinlikleri	Bay	151	2,043	0,709	1,637	0,103
	Bayan	30	1,817	0,594		
Mesai Saatleri İçinde İnternet Kullanım Etkinlikleri Genel Puanı	Bay	151	2,053	0,488	2,289	0,023*
	Bayan	30	1,836	0,403		
Mesai Saatleri Dışında Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	Bay	151	2,370	0,652	-0,768	0,443
	Bayan	30	2,471	0,680		
Mesai Saatleri Dışında Suistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri	Bay	151	2,141	0,603	0,791	0,430
	Bayan	30	2,045	0,608		
Mesai Saatleri Dışında Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	Bay	151	2,944	0,746	-0,966	0,335
	Bayan	30	3,087	0,710		
Mesai Saatleri Dışında Belirsiz İnternet Kullanım Etkinlikleri	Bay	151	2,156	0,833	0,959	0,339
	Bayan	30	2,000	0,695		
Mesai Saatleri Dışında İnternet Kullanım Etkinlikleri Genel Puanı	Bay	151	2,408	0,554	-0,073	0,942
	Bayan	30	2,416	0,560		

*p<0,05

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=2.759$; $p=0.000<0,05$). Erkek eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}=1,645$), bayan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}=1,363$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde internet kullanım etkinlikleri genel puanı ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=2.289$; $p=0.023<0,05$). Erkek eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde internet kullanım etkinlikleri genel puanı ($\bar{X}=2,053$), bayan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde internet kullanım etkinlikleri genel puanından ($\bar{X}=1,836$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri içinde kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri içinde belirsiz internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri dışında dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri dışında suistimale açık internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri dışında kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri dışında belirsiz internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri dışında internet kullanım etkinlikleri genel puanı ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 11: Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatleri İçinde ve Dışında İnternet Kullanım Etkinliklerinin Yaşa Göre İncelendiği ANOVA Sonuçları

	Grup	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
Mesai Saatleri İçinde Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	26-35	66	1,790	0,577	1,830	0,163
	36-45	78	1,785	0,565		
	46-55	37	1,585	0,594		
Mesai Saatleri İçinde Suistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri	26-35	66	1,643	0,532	0,410	0,665
	36-45	78	1,581	0,521		
	46-55	37	1,555	0,508		
Mesai Saatleri İçinde Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	26-35	66	2,955	0,721	0,078	0,925
	36-45	78	2,930	0,736		
	46-55	37	2,984	0,569		
Mesai Saatleri İçinde Belirsiz İnternet Kullanım Etkinlikleri	26-35	66	2,015	0,668	0,102	0,903
	36-45	78	2,019	0,714		
	46-55	37	1,960	0,721		
Mesai Saatleri İçinde İnternet Kullanım Etkinlikleri Genel Puanı	26-35	66	2,049	0,480	0,330	0,720
	36-45	78	2,013	0,494		
	46-55	37	1,969	0,461		
Mesai Saatleri Dışında Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	26-35	66	2,458	0,659	2,493	0,086
	36-45	78	2,426	0,644		
	46-55	37	2,176	0,647		
Mesai Saatleri Dışında Suistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri	26-35	66	2,239	0,621	2,011	0,137
	36-45	78	2,079	0,599		
	46-55	37	2,018	0,561		
Mesai Saatleri Dışında Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	26-35	66	3,003	0,773	0,410	0,664
	36-45	78	2,983	0,645		
	46-55	37	2,870	0,872		
Mesai Saatleri Dışında Belirsiz İnternet Kullanım Etkinlikleri	26-35	66	2,091	0,822	0,515	0,599
	36-45	78	2,199	0,807		
	46-55	37	2,054	0,815		
Mesai Saatleri Dışında İnternet Kullanım Etkinlikleri Genel Puanı	26-35	66	2,485	0,566	1,572	0,211
	36-45	78	2,405	0,522		
	46-55	37	2,284	0,587		

*p<0,05

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri içinde suistimale açık internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri içinde kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri içinde belirsiz internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri içinde internet kullanım etkinlikleri genel puanı, mesai saatleri dışında dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri dışında suistimale açık internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri dışında kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım

etkinlikleri, mesai saatleri dışında belirsiz internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri dışında internet kullanım etkinlikleri genel puanı ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 12: Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatleri İçinde ve Dışında İnternet Kullanım Etkinliklerinin Eğitim Düzeyine Göre İncelendiği T-Testi Sonuçları

	Grup	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Mesai Saatleri İçinde Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	Lisans	143	1,740	0,583	-0,286	0,775
	Yüksek lisans	38	1,770	0,568		
Mesai Saatleri İçinde Suistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri	Lisans	143	1,601	0,523	0,130	0,897
	Yüksek lisans	38	1,588	0,517		
Mesai Saatleri İçinde Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	Lisans	143	2,901	0,687	-1,824	0,070
	Yüksek lisans	38	3,132	0,708		
Mesai Saatleri İçinde Belirsiz İnternet Kullanım Etkinlikleri	Lisans	143	1,986	0,694	-0,732	0,465
	Yüksek lisans	38	2,079	0,703		
Mesai Saatleri İçinde İnternet Kullanım Etkinlikleri Genel Puanı	Lisans	143	2,003	0,479	-0,776	0,439
	Yüksek lisans	38	2,071	0,487		
Mesai Saatleri Dışında Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	Lisans	143	2,319	0,644	-2,742	0,007*
	Yüksek lisans	38	2,641	0,645		
Mesai Saatleri Dışında Suistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri	Lisans	143	2,107	0,589	-0,753	0,452
	Yüksek lisans	38	2,190	0,657		
Mesai Saatleri Dışında Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	Lisans	143	2,878	0,717	-3,249	0,001*
	Yüksek lisans	38	3,305	0,737		
Mesai Saatleri Dışında Belirsiz İnternet Kullanım Etkinlikleri	Lisans	143	2,059	0,813	-2,289	0,023*
	Yüksek lisans	38	2,395	0,764		
Mesai Saatleri Dışında İnternet Kullanım Etkinlikleri Genel Puanı	Lisans	143	2,359	0,538	-2,422	0,016*
	Yüksek lisans	38	2,600	0,576		

* $p<0,05$

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanları ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-2.742$; $p=0.007<0,05$). Yüksek lisans mezunu eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}=2,641$),

lisans mezunu eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}=2,319$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanları ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-3.249$; $p=0.001<0,05$). Yüksek lisans mezunu eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}=3,305$), lisans mezunu eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}=2,878$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında belirsiz internet kullanım etkinlikleri puanları ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-2.289$; $p=0.023<0,05$). Yüksek lisans mezunu eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında belirsiz internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}=2,395$), lisans mezunu eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında belirsiz internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}=2,059$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında internet kullanım etkinlikleri genel puanı ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-2.422$; $p=0.016<0,05$). Yüksek lisans mezunu eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında internet kullanım etkinlikleri genel puanı ($\bar{X}=2,600$), lisans mezunu eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında internet kullanım etkinlikleri genel puanından ($\bar{X}=2,359$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri içinde suistimale açık internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri içinde kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri içinde belirsiz internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri içinde internet kullanım etkinlikleri genel puanı, mesai saatleri dışında suistimale

açık internet kullanım etkinlikleri puanları ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 13: Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatleri İçinde ve Dışında İnternet Kullanım Etkinliklerinin Pozisyona Göre İncelendiği ANOVA Sonuçları

	Grup	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
Mesai Saatleri İçinde Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	Müdür	18	1,708	0,523	0,261	0,771
	Müdür Başyardımcısı	29	1,685	0,594		
	Müdür Yardımcısı	134	1,764	0,585		
Mesai Saatleri İçinde Suistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri	Müdür	18	1,435	0,394	2,226	0,111
	Müdür Başyardımcısı	29	1,753	0,702		
	Müdür Yardımcısı	134	1,587	0,484		
Mesai Saatleri İçinde Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	Müdür	18	3,194	0,454	1,408	0,247
	Müdür Başyardımcısı	29	2,855	0,577		
	Müdür Yardımcısı	134	2,937	0,741		
Mesai Saatleri İçinde Belirsiz İnternet Kullanım Etkinlikleri	Müdür	18	2,000	0,728	0,020	0,980
	Müdür Başyardımcısı	29	1,983	0,675		
	Müdür Yardımcısı	134	2,011	0,700		
Mesai Saatleri İçinde İnternet Kullanım Etkinlikleri Genel Puanı	Müdür	18	2,000	0,347	0,077	0,926
	Müdür Başyardımcısı	29	2,049	0,536		
	Müdür Yardımcısı	134	2,013	0,486		
Mesai Saatleri Dışında Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	Müdür	18	2,354	0,744	0,482	0,619
	Müdür Başyardımcısı	29	2,285	0,603		
	Müdür Yardımcısı	134	2,413	0,657		
Mesai Saatleri Dışında Suistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri	Müdür	18	2,039	0,658	0,202	0,817
	Müdür Başyardımcısı	29	2,142	0,617		
	Müdür Yardımcısı	134	2,133	0,596		
Mesai Saatleri Dışında Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	Müdür	18	3,033	0,841	0,253	0,777
	Müdür Başyardımcısı	29	2,886	0,716		
	Müdür Yardımcısı	134	2,976	0,736		
Mesai Saatleri Dışında Belirsiz İnternet Kullanım Etkinlikleri	Müdür	18	1,944	0,765	0,560	0,572
	Müdür Başyardımcısı	29	2,190	0,839		
	Müdür Yardımcısı	134	2,142	0,815		
Mesai Saatleri Dışında İnternet Kullanım Etkinlikleri Genel Puanı	Müdür	18	2,371	0,644	0,127	0,881
	Müdür Başyardımcısı	29	2,377	0,555		
	Müdür Yardımcısı	134	2,422	0,545		

* $p<0,05$

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri içinde suistimale açık internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri içinde kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri içinde belirsiz internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri içinde internet kullanım etkinlikleri genel puanı, mesai saatleri dışında dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri dışında suistimale açık internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri dışında kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri dışında belirsiz internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri dışında internet kullanım etkinlikleri genel puanı ortalamalarının pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 14: Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatleri İçinde ve Dışında İnternet Kullanım Etkinliklerinin Bulunduğu Pozisyonda Çalışma Süresine Göre İncelendiği ANOVA Sonuçları

	Grup	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
Mesai Saatleri İçinde Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	1 Yıldan Az	34	1,710	0,581	0,439	0,780
	1-5 Yıl	87	1,716	0,559		
	6-10 Yıl	30	1,871	0,559		
	11-15 Yıl	14	1,750	0,555		
	16 Yıl Ve Yukarısı	16	1,750	0,750		
Mesai Saatleri İçinde Suistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri	1 Yıldan Az	34	1,533	0,455	0,428	0,788
	1-5 Yıl	87	1,584	0,543		
	6-10 Yıl	30	1,645	0,504		
	11-15 Yıl	14	1,605	0,335		
	16 Yıl Ve Yukarısı	16	1,721	0,699		
Mesai Saatleri İçinde Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	1 Yıldan Az	34	2,903	0,650	0,989	0,415
	1-5 Yıl	87	3,003	0,694		
	6-10 Yıl	30	2,923	0,695		
	11-15 Yıl	14	2,643	0,819		
	16 Yıl Ve Yukarısı	16	3,075	0,691		
Mesai Saatleri İçinde Belirsiz İnternet Kullanım Etkinlikleri	1 Yıldan Az	34	1,927	0,641	0,315	0,868
	1-5 Yıl	87	2,063	0,706		
	6-10 Yıl	30	1,950	0,661		
	11-15 Yıl	14	1,964	0,692		
	16 Yıl Ve Yukarısı	16	2,000	0,856		
Mesai Saatleri İçinde İnternet Kullanım Etkinlikleri Genel Puanı	1 Yıldan Az	34	1,963	0,409	0,397	0,811
	1-5 Yıl	87	2,022	0,494		
	6-10 Yıl	30	2,056	0,476		
	11-15 Yıl	14	1,936	0,413		
	16 Yıl Ve Yukarısı	16	2,108	0,629		

Mesai Saatleri Dışında Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	1 Yıldan Az	34	2,357	0,587	0,081	0,988
	1-5 Yıl	87	2,384	0,695		
	6-10 Yıl	30	2,392	0,744		
	11-15 Yıl	14	2,375	0,447		
	16 Yıl Ve Yukarısı	16	2,469	0,617		
Mesai Saatleri Dışında Suistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri	1 Yıldan Az	34	2,076	0,663	0,632	0,640
	1-5 Yıl	87	2,120	0,630		
	6-10 Yıl	30	2,078	0,642		
	11-15 Yıl	14	2,122	0,363		
	16 Yıl Ve Yukarısı	16	2,346	0,392		
Mesai Saatleri Dışında Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	1 Yıldan Az	34	2,924	0,659	0,976	0,422
	1-5 Yıl	87	2,924	0,659		
	6-10 Yıl	30	2,991	0,746		
	11-15 Yıl	30	2,853	0,926		
	16 Yıl Ve Yukarısı	14	2,836	0,557		
Mesai Saatleri Dışında Belirsiz İnternet Kullanım Etkinlikleri	1 Yıldan Az	16	3,263	0,602	0,716	0,582
	1-5 Yıl	34	2,000	0,769		
	6-10 Yıl	87	2,149	0,856		
	11-15 Yıl	30	2,083	0,862		
	16 Yıl Ve Yukarısı	14	2,107	0,684		
Mesai Saatleri Dışında İnternet Kullanım Etkinlikleri Genel Puanı	1 Yıldan Az	16	2,406	0,664	0,746	0,562
	1-5 Yıl	34	2,362	0,553		
	6-10 Yıl	87	2,414	0,573		
	11-15 Yıl	30	2,356	0,667		
	16 Yıl Ve Yukarısı	14	2,369	0,270		
		16	2,623	0,373		

*p<0,05

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri içinde suistimale açık internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri içinde kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri içinde belirsiz internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri içinde internet kullanım etkinlikleri genel puanı, mesai saatleri dışında dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri dışında suistimale açık internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri dışında kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri dışında belirsiz internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri dışında internet kullanım etkinlikleri genel puanı ortalamalarının bulunduğu pozisyonda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 15: Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatleri İçinde ve Dışında İnternet Kullanım Etkinliklerinin Şuan Bulunduğu Kurumdaki Çalışma Süresine Göre İncelendiği ANOVA Sonuçları

	Grup	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Fark
Mesai Saatleri İçinde Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	1-5 Yıl	121	1,707	0,555	5,430	0,001*	2 > 4 3 > 4
	6-10 Yıl	31	1,996	0,631			
	11-15 Yıl	15	1,933	0,625			
	16 Yıl Ve üstü	14	1,330	0,228			
Mesai Saatleri İçinde Suistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri	1-5 Yıl	121	1,559	0,504	2,866	0,038*	2 > 1 2 > 4
	6-10 Yıl	31	1,825	0,567			
	11-15 Yıl	15	1,616	0,584			
	16 Yıl Ve üstü	14	1,416	0,361			
Mesai Saatleri İçinde Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	1-5 Yıl	121	2,958	0,649	1,208	0,308	
	6-10 Yıl	31	2,990	0,850			
	11-15 Yıl	15	3,093	0,633			
	16 Yıl Ve üstü	14	2,636	0,761			
Mesai Saatleri İçinde Belirsiz İnternet Kullanım Etkinlikleri	1-5 Yıl	121	2,000	0,658	0,343	0,794	
	6-10 Yıl	31	2,048	0,869			
	11-15 Yıl	15	2,100	0,737			
	16 Yıl Ve üstü	14	1,857	0,569			
Mesai Saatleri İçinde İnternet Kullanım Etkinlikleri Genel Puanı	1-5 Yıl	121	1,993	0,439	3,157	0,026*	2 > 4
	6-10 Yıl	31	2,189	0,589			
	11-15 Yıl	15	2,110	0,530			
	16 Yıl Ve üstü	14	1,751	0,386			
Mesai Saatleri Dışında Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	1-5 Yıl	121	2,419	0,679	2,008	0,115	
	6-10 Yıl	31	2,464	0,583			
	11-15 Yıl	15	2,333	0,554			
	16 Yıl Ve üstü	14	1,991	0,621			
Mesai Saatleri Dışında Suistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri	1-5 Yıl	121	2,126	0,617	0,660	0,578	
	6-10 Yıl	31	2,228	0,590			
	11-15 Yıl	15	1,988	0,564			
	16 Yıl Ve üstü	14	2,034	0,567			
Mesai Saatleri Dışında Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	1-5 Yıl	121	2,971	0,696	0,964	0,411	
	6-10 Yıl	31	2,997	0,913			
	11-15 Yıl	15	3,140	0,686			
	16 Yıl Ve üstü	14	2,686	0,745			
Mesai Saatleri Dışında Belirsiz İnternet Kullanım Etkinlikleri	1-5 Yıl	121	2,087	0,811	0,699	0,554	
	6-10 Yıl	31	2,307	0,882			
	11-15 Yıl	15	2,200	0,902			
	16 Yıl Ve üstü	14	2,036	0,536			
Mesai Saatleri Dışında İnternet Kullanım Etkinlikleri Genel Puanı	1-5 Yıl	121	2,416	0,548	0,899	0,443	
	6-10 Yıl	31	2,491	0,601			
	11-15 Yıl	15	2,386	0,522			
	16 Yıl Ve üstü	14	2,201	0,530			

*p<0,05

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanları ortalamalarının şuan bulunduğu kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=5,430$; $p=0,001<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı Tukey Post Hoc analizi yapılmıştır. Şuan bulunduğu kurumdaki çalışma süresi 6-10 yıl olan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}=1,996$), şuan bulunduğu kurumdaki çalışma süresi 16 yıl ve üstü olan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}=1,330$) yüksek bulunmuştur. Şuan bulunduğu kurumdaki çalışma süresi 11-15 yıl olan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}=1,933$), şuan bulunduğu kurumdaki çalışma süresi 16 yıl ve üstü olan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}=1,330$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanları ortalamalarının şuan bulunduğu kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,866$; $p=0,038<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Şuan bulunduğu kurumdaki çalışma süresi 6-10 yıl olan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}=1,825$), şuan bulunduğu kurumdaki çalışma süresi 1-5 yıl olan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}=1,559$) yüksek bulunmuştur. Şuan bulunduğu kurumdaki çalışma süresi 6-10 yıl olan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}=1,825$), şuan bulunduğu kurumdaki çalışma süresi 16 yıl ve üstü olan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}=1,416$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde internet kullanım etkinlikleri genel puanı ortalamalarının şuan bulunduğu kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,157$; $p=0,026<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Şuan bulunduğu kurumdaki çalışma süresi 6-10 yıl olan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde internet kullanım etkinlikleri genel puanı ($\bar{X}=2,189$), şuan bulunduğu kurumdaki çalışma süresi 16 yıl ve üstü olan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde internet kullanım etkinlikleri genel puanından ($\bar{X}=1,751$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri içinde belirsiz internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri dışında dinlenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri dışında suistimale açık internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri dışında kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri dışında belirsiz internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri dışında internet kullanım etkinlikleri genel puanı ortalamalarının şuan bulunduğu kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 16: Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatleri İçinde ve Dışında İnternet Kullanım Etkinliklerinin İnternet Kullanma Süresine Göre İncelendiği ANOVA Sonuçları

	Grup	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Fark
Mesai Saatleri İçinde Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	1-5 Yıl	13	1,635	0,522	0,441	0,724	
	6-10 Yıl	97	1,723	0,586			
	11-15 Yıl	57	1,785	0,572			
	16 Yıl Ve üstü	14	1,848	0,626			
Mesai Saatleri İçinde Suistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri	1-5 Yıl	13	1,425	0,556	1,050	0,372	
	6-10 Yıl	97	1,580	0,514			
	11-15 Yıl	57	1,626	0,525			
	16 Yıl Ve üstü	14	1,765	0,515			
Mesai Saatleri İçinde Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	1-5 Yıl	13	2,677	0,700	1,158	0,327	
	6-10 Yıl	97	2,919	0,645			
	11-15 Yıl	57	3,037	0,774			
	16 Yıl Ve üstü	14	3,064	0,690			
Mesai Saatleri İçinde Belirsiz İnternet Kullanım Etkinlikleri	1-5 Yıl	13	1,808	0,663	2,328	0,076	
	6-10 Yıl	97	1,949	0,690			
	11-15 Yıl	57	2,193	0,667			
	16 Yıl Ve üstü	14	1,821	0,775			
Mesai Saatleri İçinde İnternet Kullanım Etkinlikleri Genel Puanı	1-5 Yıl	13	1,830	0,469	1,293	0,278	
	6-10 Yıl	97	1,993	0,465			
	11-15 Yıl	57	2,073	0,499			
	16 Yıl Ve üstü	14	2,137	0,508			
Mesai Saatleri Dışında Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	1-5 Yıl	13	2,356	0,561	1,801	0,149	
	6-10 Yıl	97	2,291	0,661			
	11-15 Yıl	57	2,540	0,688			
	16 Yıl Ve üstü	14	2,455	0,472			
Mesai Saatleri Dışında Suistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri	1-5 Yıl	13	1,864	0,736	3,828	0,011*	3 > 2
	6-10 Yıl	97	2,031	0,632			
	11-15 Yıl	57	2,287	0,515			
	16 Yıl Ve üstü	14	2,357	0,377			
Mesai Saatleri Dışında Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	1-5 Yıl	13	2,908	0,691	1,266	0,288	
	6-10 Yıl	97	2,878	0,741			
	11-15 Yıl	57	3,095	0,758			
	16 Yıl Ve üstü	14	3,121	0,675			
Mesai Saatleri Dışında Belirsiz İnternet Kullanım Etkinlikleri	1-5 Yıl	13	2,192	0,830	2,487	0,062	
	6-10 Yıl	97	1,985	0,795			
	11-15 Yıl	57	2,290	0,790			
	16 Yıl Ve üstü	14	2,429	0,874			
Mesai Saatleri Dışında İnternet Kullanım Etkinlikleri Genel Puanı	1-5 Yıl	13	2,270	0,591	3,251	0,023*	3 > 2
	6-10 Yıl	97	2,314	0,567			
	11-15 Yıl	57	2,560	0,515			
	16 Yıl Ve üstü	14	2,589	0,427			

*p<0,05

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanları ortalamalarının internet kullanma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,828$; $p=0,011<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. İnternet kullanma süresi 11-15 yıl olan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}=2,287$), internet kullanma süresi 6-10 yıl olan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}=2,031$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında internet kullanım etkinlikleri genel puanı ortalamalarının internet kullanma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,251$; $p=0,023<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. İnternet kullanma süresi 11-15 yıl olan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında internet kullanım etkinlikleri genel puanı ($\bar{X}=2,560$), internet kullanma süresi 6-10 yıl olan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında internet kullanım etkinlikleri genel puanından ($\bar{X}=2,314$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde dinlenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri içinde suistimale açık internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri içinde kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri içinde belirsiz internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri içinde internet kullanım etkinlikleri genel puanı, mesai saatleri dışında dinlenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri dışında kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri dışında belirsiz internet kullanım etkinlikleri puanları ortalamalarının internet kullanma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 17: Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatleri İçinde ve Dışında İnternet Kullanım Etkinliklerinin İnternet Kullanma Beceri Düzeyine Göre İncelendiği Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

	Grup	N	$\bar{X}$	Ss	KW	p	Fark
Mesai Saatleri İçinde	Başlangıç Düzeyi	10	1,625	0,580	3,342	0,342	
Dinlence Amaçlı	Orta Düzey	100	1,729	0,584			
İnternet Kullanım	İleri Düzey	56	1,728	0,557			
Etkinlikleri	Uzman Düzeyi	15	2,008	0,600			
Mesai Saatleri İçinde	Başlangıç Düzeyi	10	1,665	0,901	8,169	0,043*	
Suistimale Açık	Orta Düzey	100	1,539	0,446			4 > 2
İnternet Kullanım	İleri Düzey	56	1,609	0,547			4 > 3
Etkinlikleri	Uzman Düzeyi	15	1,906	0,500			
Mesai Saatleri İçinde	Başlangıç Düzeyi	10	2,680	0,543	5,033	0,169	
Kişisel Öğrenme	Orta Düzey	100	2,878	0,720			
Amaçlı İnternet	İleri Düzey	56	3,048	0,611			
Kullanım Etkinlikleri	Uzman Düzeyi	15	3,240	0,831			
Mesai Saatleri İçinde	Başlangıç Düzeyi	10	1,750	0,677	5,000	0,172	
Belirsiz İnternet	Orta Düzey	100	1,960	0,717			
Kullanım Etkinlikleri	İleri Düzey	56	2,036	0,617			
	Uzman Düzeyi	15	2,367	0,767			
Mesai Saatleri İçinde	Başlangıç Düzeyi	10	1,935	0,600	5,271	0,153	
İnternet Kullanım	Orta Düzey	100	1,965	0,454			
Etkinlikleri Genel	İleri Düzey	56	2,047	0,470			
Puanı	Uzman Düzeyi	15	2,314	0,539			
Mesai Saatleri Dışında	Başlangıç Düzeyi	10	1,738	0,657	21,333	0,000*	2 > 1
Dinlence Amaçlı	Orta Düzey	100	2,319	0,622			3 > 1
İnternet Kullanım	İleri Düzey	56	2,478	0,637			4 > 1
Etkinlikleri	Uzman Düzeyi	15	2,933	0,484			4 > 2 4 > 3
Mesai Saatleri Dışında	Başlangıç Düzeyi	10	1,647	0,699	26,491	0,000*	2 > 1
Suistimale Açık	Orta Düzey	100	2,018	0,586			3 > 1
İnternet Kullanım	İleri Düzey	56	2,243	0,511			4 > 1
Etkinlikleri	Uzman Düzeyi	15	2,718	0,485			3 > 2 4 > 2 4 > 3
Mesai Saatleri Dışında	Başlangıç Düzeyi	10	2,470	0,707	11,026	0,012*	
Kişisel Öğrenme	Orta Düzey	100	2,872	0,700			3 > 1
Amaçlı İnternet	İleri Düzey	56	3,104	0,718			4 > 1
Kullanım Etkinlikleri	Uzman Düzeyi	15	3,427	0,830			4 > 2
Mesai Saatleri Dışında	Başlangıç Düzeyi	10	1,500	0,624	13,411	0,004*	2 > 1
Belirsiz İnternet	Orta Düzey	100	2,055	0,775			3 > 1
Kullanım Etkinlikleri	İleri Düzey	56	2,223	0,803			4 > 1
	Uzman Düzeyi	15	2,700	0,862			4 > 2
Mesai Saatleri Dışında	Başlangıç Düzeyi	10	1,881	0,541	28,448	0,000*	2 > 1
İnternet Kullanım	Orta Düzey	100	2,316	0,514			3 > 1
Etkinlikleri Genel	İleri Düzey	56	2,525	0,508			4 > 1
Puanı	Uzman Düzeyi	15	2,955	0,491			3 > 2 4 > 2 4 > 3

*p<0,05

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanları ortalamalarının internet kullanma beceri düzeyi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=8,169; p=0,043<0. 05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; interneti uzman düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}$ =1,906), interneti orta düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}$ =1,539) yüksek bulunmuştur. İnterneti uzman düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}$ =1,906), interneti ileri düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}$ =1,609) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanları ortalamalarının internet kullanma beceri düzeyi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=21,333; p=0,000<0. 05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; interneti orta düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}$ =2,319), interneti başlangıç düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}$ =1,738) yüksek bulunmuştur. İnterneti ileri düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}$ =2,478), interneti başlangıç düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}$ =1,738) yüksek bulunmuştur. İnterneti uzman düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}$ =2,933), interneti başlangıç düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}$ =1,738) yüksek bulunmuştur. İnterneti uzman

düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}=2,933$), interneti orta düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}=2,319$) yüksek bulunmuştur. İnterneti uzman düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}=2,933$), interneti ileri düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}=2,478$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanları ortalamalarının internet kullanma beceri düzeyi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=26,491; p=0,000<0. 05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; interneti orta düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}=2,018$), interneti başlangıç düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}=1,647$) yüksek bulunmuştur. İnterneti ileri düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}=2,243$), interneti başlangıç düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}=1,647$) yüksek bulunmuştur. İnterneti uzman düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}=2,718$), interneti başlangıç düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}=1,647$) yüksek bulunmuştur. İnterneti ileri düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}=2,243$), interneti orta düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}=2,018$) yüksek bulunmuştur. İnterneti uzman düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}=2,718$), interneti orta düzeyde kullanan eğitim

yöneticilerinin mesai saatleri dışında suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}=2,018$) yüksek bulunmuştur. İnterneti uzman düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}=2,718$), interneti ileri düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}=2,243$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanları ortalamalarının internet kullanma beceri düzeyi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=11,026; $p=0,012<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; interneti ileri düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}=3,104$), interneti başlangıç düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}=2,470$) yüksek bulunmuştur. İnterneti uzman düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}=3,427$), interneti başlangıç düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}=2,470$) yüksek bulunmuştur. İnterneti uzman düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}=3,427$), interneti orta düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}=2,872$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında belirsiz internet kullanım etkinlikleri puanları ortalamalarının internet kullanma beceri düzeyi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=13,411; $p=0,004<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; interneti orta düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında belirsiz

internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}=2,055$), interneti başlangıç düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında belirsiz internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}=1,500$) yüksek bulunmuştur. İnterneti ileri düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında belirsiz internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}=2,223$), interneti başlangıç düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında belirsiz internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}=1,500$) yüksek bulunmuştur. İnterneti uzman düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında belirsiz internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}=2,700$), interneti başlangıç düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında belirsiz internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}=1,500$) yüksek bulunmuştur. İnterneti uzman düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında belirsiz internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}=2,700$), interneti orta düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında belirsiz internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}=2,055$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında internet kullanım etkinlikleri genel puanı ortalamalarının internet kullanma beceri düzeyi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=28,448; $p=0,000<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; interneti orta düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında internet kullanım etkinlikleri genel puanı ($\bar{X}=2,316$), interneti başlangıç düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında internet kullanım etkinlikleri genel puanından ($\bar{X}=1,881$) yüksek bulunmuştur. İnterneti ileri düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında internet kullanım etkinlikleri genel puanı ($\bar{X}=2,525$), interneti başlangıç düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında internet kullanım etkinlikleri genel puanından ($\bar{X}=1,881$) yüksek bulunmuştur. İnterneti uzman düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında internet kullanım etkinlikleri genel puanı ($\bar{X}=2,955$), interneti başlangıç düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında internet kullanım etkinlikleri genel puanından ($\bar{X}=1,881$) yüksek bulunmuştur. İnterneti ileri düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında internet kullanım etkinlikleri

genel puanı ($\bar{X} = 2,525$), interneti orta düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında internet kullanım etkinlikleri genel puanından ($\bar{X} = 2,316$) yüksek bulunmuştur. İnterneti uzman düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında internet kullanım etkinlikleri genel puanı ($\bar{X} = 2,955$), interneti orta düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında internet kullanım etkinlikleri genel puanından ($\bar{X} = 2,316$) yüksek bulunmuştur. İnterneti uzman düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında internet kullanım etkinlikleri genel puanı ($\bar{X} = 2,955$), interneti ileri düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında internet kullanım etkinlikleri genel puanından ($\bar{X} = 2,525$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri içinde kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri içinde belirsiz internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri içinde internet kullanım etkinlikleri genel puanı ortalamalarının internet kullanma beceri düzeyi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis H Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 18: Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatleri İçinde ve Dışında İnternet Kullanım Etkinliklerinin İnternet Kullanım Sıklığına Göre İncelendiği Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	Grup	N	$\bar{X}$	Ss	U	p
Mesai Saatleri İçinde Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	Her Gün	169	1,763	0,579	759,000	0,144
	Haftada Birkaç Gün	12	1,510	0,532		
Mesai Saatleri İçinde Suistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri	Her Gün	169	1,612	0,503	556,500	0,009*
	Haftada Birkaç Gün	12	1,397	0,722		
Mesai Saatleri İçinde Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	Her Gün	169	2,964	0,703	794,500	0,210
	Haftada Birkaç Gün	12	2,750	0,570		
Mesai Saatleri İçinde Belirsiz İnternet Kullanım Etkinlikleri	Her Gün	169	2,041	0,684	568,500	0,009*
	Haftada Birkaç Gün	12	1,500	0,674		
Mesai Saatleri İçinde İnternet Kullanım Etkinlikleri Genel Puanı	Her Gün	169	2,033	0,478	639,000	0,032*
	Haftada Birkaç Gün	12	1,793	0,479		
Mesai Saatleri Dışında Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	Her Gün	169	2,430	0,629	524,500	0,005*
	Haftada Birkaç Gün	12	1,781	0,746		

Mesai Saatleri Dışında Suistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri	Her Gün	169	2,168	0,585	414,000	0,001*
	Haftada Birkaç Gün	12	1,515	0,534		
Mesai Saatleri Dışında Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	Her Gün	169	2,999	0,727	705,500	0,078
	Haftada Birkaç Gün	12	2,525	0,813		
Mesai Saatleri Dışında Belirsiz İnternet Kullanım Etkinlikleri	Her Gün	169	2,186	0,794	395,000	0,000*
	Haftada Birkaç Gün	12	1,333	0,651		
Mesai Saatleri Dışında İnternet Kullanım Etkinlikleri Genel Puanı	Her Gün	169	2,450	0,535	416,500	0,001*
	Haftada Birkaç Gün	12	1,836	0,519		

*p<0,05

Eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanları ortalamalarının internet kullanım sıklığı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann-Whitney U=556,500; p=0,009<0,05). İnterneti her gün kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}$ =1,612), interneti haftada birkaç gün kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}$ =1,397) yüksek bulunmuştur.

Eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde belirsiz internet kullanım etkinlikleri puanları ortalamalarının internet kullanım sıklığı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann-Whitney U=568,500; p=0,009<0,05). İnterneti her gün kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde belirsiz internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}$ =2,041), interneti haftada birkaç gün kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde belirsiz internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}$ =1,500) yüksek bulunmuştur.

Eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde internet kullanım etkinlikleri genel puanı ortalamalarının internet kullanım sıklığı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann-Whitney U=639,000; p=0,032<0,05). İnterneti her gün kullanan eğitim

yöneticilerinin mesai saatleri içinde internet kullanım etkinlikleri genel puanı ($\bar{X}=2,033$), interneti haftada birkaç gün kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde internet kullanım etkinlikleri genel puanından ($\bar{X}=1,793$) yüksek bulunmuştur.

Eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanları ortalamalarının internet kullanım sıklığı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann-Whitney U=524,500; $p=0,005<0,05$). İnterneti her gün kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}=2,430$), interneti haftada birkaç gün kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}=1,781$) yüksek bulunmuştur.

Eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanları ortalamalarının internet kullanım sıklığı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann-Whitney U=414,000; $p=0,001<0,05$). İnterneti her gün kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}=2,168$), interneti haftada birkaç gün kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında suistimale açık internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}=1,515$) yüksek bulunmuştur.

Eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında belirsiz internet kullanım etkinlikleri puanları ortalamalarının internet kullanım sıklığı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann-Whitney U=395,000; $p=0,000<0,05$). İnterneti her gün kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında belirsiz internet kullanım etkinlikleri puanları ($\bar{X}=2,186$), interneti haftada birkaç gün kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında belirsiz internet kullanım etkinlikleri puanlarından ($\bar{X}=1,333$) yüksek bulunmuştur.

Eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında internet kullanım etkinlikleri genel puanı ortalamalarının internet kullanım sıklığı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann-Whitney U=416,500; p=0,001<0,05). İnterneti her gün kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında internet kullanım etkinlikleri genel puanı ($\bar{X}$ =2,450), interneti haftada birkaç gün kullanan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri dışında internet kullanım etkinlikleri genel puanından ($\bar{X}$ =1,836) yüksek bulunmuştur.

Eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri içinde kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri dışında kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri puanları ortalamalarının internet kullanım sıklığı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p>0,05).

Tablo 19: Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatleri İçinde ve Dışında İnternet Kullanım Etkinliklerinin İnternette Kesintisiz Bağlı Kaldığı Sürenin İncelendiği Mann-Whitnet U Testi Sonuçları

	Grup	N	$\bar{X}$	Ss	U	p
Mesai Saatleri İçinde Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	1-3 Saat	156	1,739	0,584	1 839,000	0,647
	4 Saat Ve üstü	25	1,790	0,548		
Mesai Saatleri İçinde Suistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri	1-3 Saat	156	1,573	0,502	1 592,000	0,140
	4 Saat Ve üstü	25	1,755	0,611		
Mesai Saatleri İçinde Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	1-3 Saat	156	2,947	0,707	1 934,000	0,947
	4 Saat Ve üstü	25	2,968	0,639		
Mesai Saatleri İçinde Belirsiz İnternet Kullanım Etkinlikleri	1-3 Saat	156	2,013	0,686	1 831,000	0,615
	4 Saat Ve üstü	25	1,960	0,763		
Mesai Saatleri İçinde İnternet Kullanım Etkinlikleri Genel Puanı	1-3 Saat	156	2,004	0,477	1 731,500	0,369
	4 Saat Ve üstü	25	2,102	0,504		
Mesai Saatleri Dışında Dinlence Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	1-3 Saat	156	2,415	0,667	1 547,500	0,097
	4 Saat Ve üstü	25	2,210	0,562		
Mesai Saatleri Dışında Suistimale Açık İnternet Kullanım Etkinlikleri	1-3 Saat	156	2,102	0,606	1 675,500	0,259
	4 Saat Ve üstü	25	2,266	0,581		

Mesai Saatleri Dışında Kişisel Öğrenme Amaçlı İnternet Kullanım Etkinlikleri	1-3 Saat	156	2,953	0,759	1 741,000	0,390
	4 Saat Ve üstü	25	3,056	0,619		
Mesai Saatleri Dışında Belirsiz İnternet Kullanım Etkinlikleri	1-3 Saat	156	2,128	0,813	1 906,000	0,853
	4 Saat Ve üstü	25	2,140	0,823		
Mesai Saatleri Dışında İnternet Kullanım Etkinlikleri Genel Puanı	1-3 Saat	156	2,401	0,563	1 846,500	0,670
	4 Saat Ve üstü	25	2,461	0,501		

*p<0,05

Eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri içinde suistimale açık internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri içinde kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri içinde belirsiz internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri içinde internet kullanım etkinlikleri genel puanı, mesai saatleri dışında dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri dışında suistimale açık internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri dışında kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri dışında belirsiz internet kullanım etkinlikleri, mesai saatleri dışında internet kullanım etkinlikleri genel puanı ortalamalarının internette kesintisiz bağlı kaldığı süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p>0,05).

4.4. Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçelerinin Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi

Tablo 20: Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçelerinin Cinsiyete Göre İncelendiği T-Testi Sonuçları

	Grup	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Eğlence, Dinlence Ve Sosyal İhtiyaçlara Dayalı Gerekçeler	Bay	151	1,848	0,712	1,089	0,278
	Bayan	30	1,696	0,623		
Araştırma, Öğrenme Ve Kişisel Gelişime Dayalı Gerekçeler	Bay	151	2,672	0,804	1,900	0,059
	Bayan	30	2,367	0,797		

*p<0,05

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin eğlence, dinlence ve sosyal ihtiyaçlara dayalı gerekçeler, araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p>0,05).

Tablo 21: Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçelerinin Yaş Göre İncelendiği ANOVA Sonuçları

	Grup	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
Eğlence, Dinlence Ve Sosyal İhtiyaçlara Dayalı Gerekçeler	26-35	66	1,864	0,719	0,180	0,835
	36-45	78	1,797	0,691		
	46-55	37	1,804	0,692		
Araştırma, Öğrenme Ve Kişisel Gelişime Dayalı Gerekçeler	26-35	66	2,700	0,792	1,060	0,349
	36-45	78	2,521	0,894		
	46-55	37	2,692	0,623		

*p<0,05

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin eğlence, dinlence ve sosyal ihtiyaçlara dayalı gerekçeler, araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p>0. 05).

Tablo 22: Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçelerinin Eğitim Düzeyine Göre İncelendiği T-Testi Sonuçları

	Grup	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Eğlence, Dinlence Ve Sosyal İhtiyaçlara Dayalı Gerekçeler	Lisans	143	1,838	0,705	0,588	0,557
	Yüksek lisans	38	1,763	0,677		
Araştırma, Öğrenme Ve Kişisel Gelişime Dayalı Gerekçeler	Lisans	143	2,650	0,802	0,947	0,345
	Yüksek lisans	38	2,511	0,834		

*p<0,05

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin eğlence, dinlence ve sosyal ihtiyaçlara dayalı gerekçeler, araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler puanları ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p>0,05).

Tablo 23: Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçelerinin Pozisyona Göre İncelendiği ANOVA Sonuçları

	Grup	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
Eğlence, Dinlence Ve Sosyal İhtiyaçlara Dayalı Gerekçeler	Müdür	18	1,507	0,488	2,090	0,127
	Müdür Başyardımcısı	29	1,832	0,776		
	Müdür Yardımcısı	134	1,863	0,698		
Araştırma, Öğrenme Ve Kişisel Gelişime Dayalı Gerekçeler	Müdür	18	2,544	0,605	0,250	0,779
	Müdür Başyardımcısı	29	2,552	0,808		
	Müdür Yardımcısı	134	2,646	0,836		

*p<0,05

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin eğlence, dinlence ve sosyal ihtiyaçlara dayalı gerekçeler, araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler puanları ortalamalarının pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 24: Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçelerinin bulunduğu Pozisyonda Çalışma Süresine Göre İncelendiği ANOVA Sonuçları

	Grup	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Fark
Eğlence, Dinlence Ve Sosyal İhtiyaçlara Dayalı Gerekçeler	1 Yıldan Az	34	1,702	0,659	1,138	0,340	
	1-5 Yıl	87	1,793	0,695			
	6-10 Yıl	30	1,817	0,732			
	11-15 Yıl	14	1,991	0,543			
	16 Yıl Ve Yukarısı	16	2,102	0,826			
Araştırma, Öğrenme Ve Kişisel Gelişime Dayalı Gerekçeler	1 Yıldan Az	34	2,359	0,837	2,679	0,033*	5 > 1
	1-5 Yıl	87	2,602	0,795			
	6-10 Yıl	30	2,667	0,912			
	11-15 Yıl	14	2,686	0,536			
	16 Yıl Ve Yukarısı	16	3,138	0,614			

* $p<0,05$

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler puanları ortalamalarının bulunduğu pozisyonda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,679$; $p=0,033<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Bulunduğu pozisyonda çalışma süresi 16 yıl ve yukarısı olan eğitim yöneticilerinin araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler puanları ($\bar{X}=3,138$), bulunduğu pozisyonda çalışma süresi 1 yıldan az olan eğitim yöneticilerinin araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler puanlarından ($\bar{X}=2,359$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin eğlence, dinlence ve sosyal ihtiyaçlara dayalı gerekçeler puanları ortalamalarının bulunduğu pozisyonda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 25: Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçelerinin Şuan Bulunduğu Kurumdaki Çalışma Süresine Göre İncelendiği ANOVA Sonuçları

	Grup	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
Eğlence, Dinlence Ve Sosyal İhtiyaçlara Dayalı Gerekçeler	1-5 Yıl	121	1,811	0,720	0,556	0,645
	6-10 Yıl	31	1,952	0,624		
	11-15 Yıl	15	1,692	0,702		
	16 Yıl Ve üstü	14	1,777	0,688		
Araştırma, Öğrenme Ve Kişisel Gelişime Dayalı Gerekçeler	1-5 Yıl	121	2,617	0,823	1,456	0,228
	6-10 Yıl	31	2,839	0,786		
	11-15 Yıl	15	2,440	0,885		
	16 Yıl Ve üstü	14	2,371	0,565		

*p<0,05

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin eğlence, dinlence ve sosyal ihtiyaçlara dayalı gerekçeler, araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler puanları ortalamalarının şuan bulunduğu kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p>0. 05).

Tablo 26: Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçelerinin İnternet Kullanma Süresine Göre İncelendiği ANOVA Sonuçları

	Grup	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
Eğlence, Dinlence Ve Sosyal İhtiyaçlara Dayalı Gerekçeler	1-5 Yıl	13	1,673	0,800	1,723	0,164
	6-10 Yıl	97	1,845	0,724		
	11-15 Yıl	57	1,733	0,608		
	16 Yıl Ve üstü	14	2,170	0,708		
Araştırma, Öğrenme Ve Kişisel Gelişime Dayalı Gerekçeler	1-5 Yıl	13	2,354	0,825	1,523	0,210
	6-10 Yıl	97	2,606	0,820		
	11-15 Yıl	57	2,614	0,780		
	16 Yıl Ve üstü	14	3,000	0,784		

*p<0,05

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin eğlence, dinlence ve sosyal ihtiyaçlara dayalı gerekçeler, araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler puanları ortalamalarının internet kullanma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p>0. 05).

Tablo 27: Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçelerinin İnternet Kullanma Beceri Düzeyine Göre İncelendiği ANOVA Sonuçları

	Grup	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Fark
Eğlence, Dinlence Ve Sosyal İhtiyaçlara Dayalı Gerekçeler	Başlangıç Düzeyi	10	1,575	0,766	1,052	0,371	
	Orta Düzey	100	1,776	0,641			
	İleri Düzey	56	1,922	0,800			
	Uzman Düzeyi	15	1,925	0,597			
Araştırma, Öğrenme Ve Kişisel Gelişime Dayalı Gerekçeler	Başlangıç Düzeyi	10	1,880	0,675	4,209	0,007*	2 > 1
	Orta Düzey	100	2,640	0,748			3 > 1
	İleri Düzey	56	2,614	0,840			4 > 1
	Uzman Düzeyi	15	3,013	0,912			

*p<0,05

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler puanları ortalamalarının internet kullanma beceri düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=4,209; p=0,007<0. 05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. İnterneti orta düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler puanları ($\bar{X}$ =2,640), interneti başlangıç düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler puanlarından ($\bar{X}$ =1,880) yüksek bulunmuştur. İnterneti ileri düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler puanları ($\bar{X}$ =2,614), interneti başlangıç düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler puanlarından ($\bar{X}$ =1,880) yüksek bulunmuştur. İnterneti uzman düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler puanları ($\bar{X}$ =3,013), interneti başlangıç düzeyde kullanan eğitim yöneticilerinin araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler puanlarından ($\bar{X}$ =1,880) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin eğlence, dinlence ve sosyal ihtiyaçlara dayalı gerekçeler puanları ortalamalarının internet kullanma beceri düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p>0. 05).

Tablo 28: Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçelerinin İnternet Kullanım Sıklığına Göre İncelendiği T-Testi Sonuçları

	Grup	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Eğlence, Dinlence Ve Sosyal İhtiyaçlara Dayalı Gerekçeler	Her Gün	169	1,863	0,697	3,004	0,000*
	Haftada Birkaç Gün	12	1,250	0,423		
Araştırma, Öğrenme Ve Kişisel Gelişime Dayalı Gerekçeler	Her Gün	169	2,666	0,794	2,884	0,004*
	Haftada Birkaç Gün	12	1,983	0,779		

*p<0,05

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin eğlence, dinlence ve sosyal ihtiyaçlara dayalı gerekçeler puanları ortalamalarının internet kullanım sıklığı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (t=3. 004; p=0. 000<0,05). İnterneti her gün kullanan eğitim yöneticilerinin eğlence, dinlence ve sosyal ihtiyaçlara dayalı gerekçeler puanları ($\bar{X}$ =1,863), interneti haftada birkaç gün kullanan eğitim yöneticilerinin eğlence, dinlence ve sosyal ihtiyaçlara dayalı gerekçeler puanlarından ($\bar{X}$ =1,250) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler puanları ortalamalarının internet kullanım sıklığı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (t=2. 884; p=0. 004<0,05). İnterneti her gün kullanan eğitim yöneticilerinin araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler puanları ($\bar{X}$ =2,666), interneti haftada birkaç gün kullanan eğitim yöneticilerinin araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler puanlarından ($\bar{X}$ =1,983) yüksek bulunmuştur.

Tablo 29: Araştırmaya Katılan Eğitim Yöneticilerinin Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçelerinin İnternette Kesintisiz Bağlı Kaldığı Süreye Göre İncelendiği T-Testi Sonuçları

	Grup	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
--	------	---	-----------	----	---	---

Eğlence, Dinlence Ve Sosyal İhtiyaçlara Dayalı Gerekçeler	1-3 Saat	156	1,813	0,698	-0,481	0,631
	4 Saat Ve üstü	25	1,885	0,711		
Araştırma, Öğrenme Ve Kişisel Gelişime Dayalı Gerekçeler	1-3 Saat	156	2,613	0,813	-0,339	0,735
	4 Saat Ve üstü	25	2,672	0,798		

*p<0,05

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin eğlence, dinlence ve sosyal ihtiyaçlara dayalı gerekçeler, araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler puanları ortalamalarının internette kesintisiz bağlı kaldığı süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular dâhilinde ulaşılan sonuçlar ve öneriler yer almaktadır.

5.1. Sonuç

Bu araştırmada teknik ve endüstri meslek liselerinde görev yapan okul yöneticilerinin mesai saatleri içinde ve dışında meşgul oldukları iş dışı internet kullanım etkinlikleri, bu etkinliklerin düzeyleri ve bu etkilere sebep olan gerekçelerin incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmada bilgi ve teknoloji çağının en önemli konularından biri olan internetin iş ortamlarında ne amaçla ve ne düzeyde kullanıldığı ile ilgili okul yöneticilerinin durumuna ilişkin verilere ulaşılmıştır.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı t-testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında tek yönlü varyans analizi (One Way Anova) testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Scheffe testi kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin demografik değişkenleri cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, görev pozisyonu, görevdeki kıdem yılı, kurumdaki görev süresi, internet kullanma süresi, internet kullanım beceri düzeyi, internet kullanım sıklığı ve internete kesintisiz bağlı kalınan süre olarak belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan eğitim yöneticilerinin mesai saatleri içinde ve dışında internet kullanım etkinliklerinin ortalamaları incelendiğinde, “mesai saatleri içinde dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri ” alt boyutunun ortalamasının çok zayıf, “mesai saatleri içinde suistimale açık internet kullanım etkinlikleri” alt boyutunun ortalamasının çok zayıf, “mesai saatleri içinde kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri” alt boyutunun ortalamasının orta, “mesai saatleri içinde belirsiz internet kullanım etkinlikleri” alt boyutunun ortalamasının zayıf, “mesai saatleri içinde internet kullanım etkinlikleri genel puanı” ortalamasının zayıf, “mesai saatleri

dışında dinlence amaçlı internet kullanım etkinlikleri” alt boyutunun ortalamasının zayıf, “mesai saatleri dışında suistimale açık internet kullanım etkinlikleri” alt boyutunun ortalamasının zayıf, “mesai saatleri dışında kişisel öğrenme amaçlı internet kullanım etkinlikleri” alt boyutunun ortalamasının orta, “mesai saatleri dışında belirsiz internet kullanım etkinlikleri” alt boyutunun ortalamasının zayıf, “mesai saatleri dışında internet kullanım etkinlikleri genel puanı” ortalamasının zayıf, düzeyde olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin demografik bilgileri göz önünde bulundurularak yapılan T-Testi, Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi, Kruskal Wallis H-Testi testi ve Mann-Whitney U testi sonuçları incelendiğinde, mesai saatleri içinde/dışında internet kullanım etkinlikleri için cinsiyet, yaş, görev pozisyonu ve internete kesintisiz bağlı kalınan süre bakımından gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte mesai saatleri içinde/dışında internet kullanım etkinlikleri için eğitim düzeyi, kurumdaki görev süresi, internet kullanma süresi, internet kullanım beceri düzeyi, internet kullanım sıklığı ve görevdeki kıdem yılı bakımından gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan yöneticilerin demografik bilgileri göz önünde bulundurularak yapılan T-Testi, Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi, Kruskal Wallis H-Testi testi ve Mann-Whitney U testi sonuçları incelendiğinde mesai saatlerinde iş dışı internet kullanım gerekçeleri için cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, görev pozisyonu, görevdeki kıdem yılı, kurumdaki görev süresi, internet kullanma süresi ve internete kesintisiz bağlı kalınan süre bakımından gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte mesai saatlerinde iş dışı internet kullanım gerekçeleri için internet kullanım beceri düzeyi, internet kullanım sıklığı bakımından gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Elde edilen bulgulara göre; yüksek lisans mezunu olan okul yöneticilerinin mesai saatleri dışındaki internet kullanım etkinlik düzeylerinin gerek genel ortalama olarak gerekse dinlence amaçlı, kişisel öğrenme amaçlı ve belirsiz internet kullanım etkinlikleri bazında lisans mezunu okul yöneticilerine göre daha fazla olduğu görülmektedir. Buradan hareketle yöneticilerin yüksek lisans sürecinde kazandıkları araştırma ve kişisel gelişim alışkanlıklarının, sonraki dönemlerde de etkili olduğu ve eğitim düzeyinin artmasının internet kullanım etkinlikleri düzeyini artırdığı sonucuna varılabilir.

Eğitim yöneticilerinden şu an bulundukları kurumda 6-10 yıldır çalışanların mesai saatleri içinde internet kullanım etkinlikleri ile 16 yıl ve daha fazla süredir çalışan yöneticilere göre daha fazla meşgul oldukları anlaşılmaktadır. Ayrıca yine 6-10 yıldır aynı kurumda çalışan yöneticilerin 16 yıl ve üzeri çalışanlardan dinlenme amaçlı ve suistimale açık internet kullanım etkinliklerini daha fazla yaptıkları görülmektedir. Buradan kurumdaki çalışma süresi arttıkça çalışanların örgütsel bağlılıklarının arttığı ve buna bağlı olarak da iş dışı faaliyetlerle daha az meşgul olma eğiliminde oldukları söylenebilir. Ayrıca yine 6-10 yıldır aynı kurumda çalışan bireylerin, 1-5 yıldır çalışanlardan daha fazla suistimale açık internet kullanım etkinlikleri ile meşgul olmaları ise 1-5 yıldır çalışan yöneticilerin örgütsel sosyalleşme sürecini henüz tamamlayamamış olabileceği ve bu sebeple örgütsel normlara daha fazla riayet etme ihtiyacı hissettikleri şeklinde yorumlanabilir.

Örgütsel sosyalleşme, örgüte yeni katılanların hangi yollarla değiştirilip örgüte adapte edileceği ile ilgili bir kavramdır. Yeni katılanlar da yeni rolleri ile ilgili değer ve normları öğrenerek kabul edilebilir davranışlar geliştirirler (Van Maanen, 1976). Wanous (1992)'a göre işyerindeki internetin kişisel amaçlar için kullanımına ilişkin örgütsel normların iletimi ve öğrenilmesi 4 aşamada gerçekleşmektedir. Bunlar;

1. Sınırların tespiti için denemeler yapma
2. Konuya ilişkin sınırların netleştirilmesi
3. Bağlılık ve güven duygusu kazanılması
4. Kabul edilebilir davranışların oluşması

Örgütsel sosyalizasyonun bu dört aşamasının karakteristiği bir çalışanın görev süresinin kişisel internet kullanımını neden ve nasıl etkilediğini açıklayabilir. Potansiyel sınırları test edilmiş kişilerde erken dönemlerde daha az siber aylıklık etkinliği gözlemlenebilir. Uzun hizmet süreleri olan kişilerde ise işe yeni başlayanlara göre örgütsel sosyalleşme süreci tamamlandığı için siber aylıklığın sıklığı ve süresinin daha az olacağı düşünülmektedir (Polzer-Debruyne, 2008, 78).

İnternet kullanım süresi 11-15 yıl olan eğitim yöneticilerinin internet kullanım süresi 6-10 yıl olan eğitim yöneticilerine göre mesai saatleri dışında daha fazla suistimale açık internet kullanım etkinlikleri ile meşgul oldukları görülmektedir. Buradan daha uzun süredir internet kullanan yöneticilerin internetin sağladığı imkânlardan daha fazla istifade etme eğiliminde oldukları yorumu yapılabilir. Zhang (2005), yaptığı

araştırmada, uzun süredir internet kullanan kişilerin, daha kısa süredir internet kullanan kişilere oranla internetin çok daha faydalı olduğunu düşündüklerini vurgulamaktadır. Aynı zamanda daha kısa süredir internet kullanan kişiler, kendilerini internet ortamında, uzun süredir internet kullanan kişilere oranla daha endişeli hissetmektedirler.

İnternet kullanma beceri düzeyi arttıkça internet kullanım etkinlikleri düzeyinin mesai saatleri içinde suistimale açık ve mesai saatleri dışında ise tüm kategorilerde arttığı görülmektedir. Buna bağlı olarak internet kullanma becerilerini uzman düzey olarak niteleyen eğitim yöneticilerinin internet konusunda sahip oldukları yeterlilikler sayesinde okulda yapmaları gereken görevleri daha kısa sürede yaparak artan zamanlarını iş dışı internet kullanım etkinlikleriyle meşgul olarak geçirme eğiliminde olabileceği söylenebilir. Ayrıca internet üzerine yapılabilecek tüm etkinlikler hakkında bilgi sahibi olmak ta bu etkinlikler ile meşgul olma eğilimini artırabilir. Zhang (2005)'e göre, internet kullanma beceri düzeyinin artması, kişilerin internet ortamında kendilerini daha rahat ve konforlu hissetmelerini sağlamaktadır. İnternet üzerine yapılabilecek tüm etkinlikler hakkında bilgi sahibi olmak da bu etkinlikler ile meşgul olma eğilimini artırabilir.

Düzenli olarak her gün internete bağlanan eğitim yöneticilerinin haftada birkaç gün internete bağlanan eğitim yöneticilerine göre mesai saatlerinde suistimale açık ve belirsiz internet kullanım etkinlikleri ile mesai saatleri dışında ise dinlence ve suistimale açık internet kullanım etkinlikleri ile daha fazla meşgul oldukları görülmektedir. Buradan her gün internete bağlanan kişilerin düzenli olarak sosyal medya, finansal işlemler ve haber siteleri gibi hızlı değişim gösteren ve güncellenen mecraları takip etmek maksadı taşıyabilecekleri şeklinde yorumlanabilir. Vitak ve diğerleri (2011, 1752)'ne göre, bir etkinlik veya davranışla meşgul olma düzeyi, o etkinlik ve davranışla ilişkili diğer etkinlik ve davranışların düzeyini de etkiler. Bu açıdan bakıldığında internette daha fazla zaman geçiren bireylerin internette işleri dışında uğraşlarla meşgul olmaları olası bir durumdur.

Bulunduğu pozisyonda çalışma süresi 16 yıl ve daha fazla olan eğitim yöneticilerinin 1 yıldan daha az süredir yöneticilik pozisyonunda çalışanlara göre daha fazla araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçelerle iş dışı internet kullanım etkinlikleri içerisinde olduğu görülmektedir. Buradan çalışma süresinin fazlalığı kişilerin kendini geliştirme ve sürekli değişen şartlara uyum sağlama anlamında daha

fazla çaba sarf etme eğiliminde olduğu şeklinde açıklanabilir. Buna karşın, Polzer-Debruyne (2008, 74-75) 'e göre, daha uzun görev süresi, kişilerde işyerinde can sıkıntısına sebep olmaktadır. Bu sebeple uzun görev süresine sahip kişiler, işyerindeki can sıkıntısının bir sonucu olarak siber aylaklık etkinlikleri ile meşgul olabilirler. Bununla birlikte uzun süreli çalışanlar işyerinde kişisel internet kullanımının yaratacağı sıkıntılar hakkında daha fazla bilgi ve deneyim sahibi oldukları için bunlarla baş etme yollarını da daha iyi bilirler. Bu etkinlikleri kendileri açısından daha güvenli bir şekilde gerçekleştirebilirler. Ayrıca yeni başlayan kişilerin örgütsel sosyalizasyon süreçleri henüz tamamlanmamış olabileceğinden örgütsel normlara daha fazla riayet etmeleri de muhtemeldir.

İnternet kullanma beceri düzeyi arttıkça araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçelerin de arttığı görülmektedir. Buradan hareketle internet kullanım beceri düzeyini uzman olarak nitelendiren eğitim yöneticilerinin araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçelerle interneti en yoğun kullanan grup olduğu anlaşılmaktadır. İnternet kullanım beceri düzeyinin yüksek olması mevcut durumda kişinin kendini geliştirme, araştırma ve öğrenme yönünde istekli olmasının bir sonucu olabileceği, beceri düzeyi ile kişinin kendini geliştirme, araştırma ve öğrenme sürecinin birbirini destekleyen olgular olduğu yorumu yapılabilir. Zhang (2005)'e göre, internet kullanım beceri düzeyi yüksek kişiler kendilerini internet ortamında daha rahat ve konforlu hissetmektedirler. Bu durum kişilerin internette daha fazla zaman geçirme ve internetin sağladığı imkânlardan daha istifade etme eğilimini artırmaktadır.

İnterneti her gün kullanan eğitim yöneticilerinin gerek eğlence, dinlence ve sosyal ihtiyaçlara dayalı gerekçeler ile gerekse araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı gerekçeler ile daha fazla internet kullanım etkinlikleri ile meşgul oldukları görülmektedir. Buradan internete bağlanma sıklığının internete bağlanma gerekçeleri ile ilişkili olduğu, gerekçeler arttıkça internete bağlanma sıklığının da arttığı söylenebilir.

5.2. Öneriler

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular sonucunda şu öneriler getirilebilir:

1. Eğitim yöneticilerinin mesai saatlerinde çeşitli gerekçelerle iş dışı internet kullanım etkinlikleri ile meşgul oldukları araştırma bulgularından anlaşılmaktadır. Okulda mesai saatlerinde internet kullanımına ilişkin kurumsal bir internet politikası geliştirilebilir ve kişilerin bu davranışlara eğilim göstermeleri azaltılabilir.
2. Araştırma kapsamındaki okul yöneticilerinin %53,6'sı çalıştıkları okulda Milli Eğitim Bakanlığı'nın sağladığı internet bağlantısı dışında bir bağlantı kullanmakta olduklarını beyan etmişlerdir. Ayrıca katılımcıların %61,2'si farklı bir internet bağlantısı kullanma gerekçesi olarak Milli Eğitim Bakanlığı'nın sağladığı internet bağlantısının yavaş olmasını öne sürmüşlerdir. Bu açıdan bakıldığında Milli Eğitim Bakanlığı'nın sağladığı internet bağlantısının ihtiyaçları giderecek şekilde iyileştirilmesi sağlanarak okullarda farklı bir internet altyapısı gereksinimi ortadan kaldırılabilir ve bu sayede filtreleme yapılmış bir bağlantı kullanılması sağlanabilir.
3. Eğitim yöneticilerine hizmet içi eğitimlerle internet kullanımı ile ilgili eğitimler verilmesi ve bilişim sistemlerinin doğru kullanımına ilişkin bilinç düzeyinin artırılması sağlanabilir.
4. Araştırma bulguları eğitim yöneticilerinin mesai saatlerinde iş dışı internet kullanım gerekçelerinin daha çok araştırma, öğrenme ve kişisel gelişime dayalı olduğunu göstermesinin yanında, eğlence, dinlence ve sosyal ihtiyaçlara dayalı gerekçelerinde siber aylaklık etkinliklerini tetiklediği yine araştırma bulgularından anlaşılmaktadır. Bu açıdan bakıldığında okul yöneticilerinin iş yerindeki sosyal ihtiyaçlarını internet dışı etkinliklerle giderebileceği sosyal faaliyetler düzenlenebilir ve mesleki tükenmişliğin önüne geçilerek yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri artırılabilir.

Araştırmada elde edilen bulgular ışığında gelecekte yapılacak olan çalışmalar ile ilgili araştırmacılara şu öneriler getirilebilir.

1. İş dışı internet kullanım etkinlikleri sonuçları itibariyle bir işgücü kaybına yol açmaktadır. Günde birkaç saatini internette geçiren bir eğitim yöneticisi, siber aylaklık davranışları sergiliyorsa matematiksel olarak haftada bir iş gününü iş dışı etkinliklerle geçirmektedir. Bu nedenle siber aylaklık üzerine gelecekte yapılacak araştırmalar insan kaynakları yönetimi ve iş performansı açısından irdelenebilir.

2. Bu araştırma okullarda kendilerine tahsis edilmiş bir bilgisayar ve internet bağlantısı olması sebebiyle sadece eğitim yöneticileriyle sınırlı tutulmuştur. Ancak araştırma bulgularına göre katılımcıların %18,2'si mobil cihazlar ile her yerde internete bağlandıklarını beyan etmişlerdir. Bu açıdan bakıldığında okuldaki öğretmenlerin de ders saatlerinde dizüstü bilgisayarlar ve cep telefonları ile internete bağlanarak iş dışı internet kullanım etkinlikleriyle meşgul olabilecekleri olasılığı gündeme gelmektedir. Gelecekte yapılacak araştırmaların kapsamı genişletilerek öğretmenler de katılımcılar arasına alınabilir.

3. Araştırma kapsamında iş dışı internet kullanım düzeyi ve gerekçeleri betimsel olarak incelenmiş ve çeşitli değişkenler üzerinden fark analizleri yapılmıştır. Ancak konuya ilişkin literatür incelendiğinde iş dışı internet kullanımı ile ilgili ilişkisi olan pek çok olgudan söz edilmektedir. Bu bağlamda gelecekteki araştırmalarda okul yöneticilerinin iş dışı internet kullanım etkinliklerine yönelimleri iş doyumu, örgütsel bağlılık, tükenmişlik gibi farklı olgularla ilişkileri üzerinden incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Ajzen, I. 1991. The Theory of Planned Behavior. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**. c.50. s.2: 179–211.
- Amichai–Hamburger, Y., ve Ben–Artzi, E. 2003. Loneliness and Internet Use. **Computers in Human Behaviour**. c.19: 71–80.
- Anandarajan, M., Devine, P. ve Simmers, C. A. 2004. A Multidimensional Scaling Approach to Personal Web Usage in the Workplace. **Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management**. Information Science Publishing: 61–78
- Anandarajan, M., ve Simmers, C. A. 2004. Constructive and Dysfunctional Personal Web Usage in the Workplace: Mapping Employee Attitudes. **Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management**. Information Science Publishing: 2–24.
- Aquino, K., Galperin, B. L., ve Bennett, R. J. 2004. Social Status and Aggressiveness as Moderators of the Relationship Between Interactional Justice and Workplace Deviance. **Journal of Applied Social Psychology**. c.34. s.5: 1001–1029.
- Bakker A. B. , Evangelia D. E. ve Verbeke W. 2004. Using The Job Demands–Resources Model To Predict Burnout and Performance. **Human Resource Management**. c.43. s.1: 83–104.
- Belanger, F., ve Slyke, C.V. 2002. Abuse or Learning? **Communications of the ACM**. c.45: 64–65.
- Berger, C. R., ve Calabrese, T. J. 1975. Some Explorations in Initial Interaction and Beyond: Toward a Developmental Theory of Interpersonal Communication. **Human Communication Research**. c.1: 99–112.
- Blanchard, A. L., ve Henle, C. A. 2008. Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control. **Computers in Human Behaviour**. c.24: 1067–1084.
- Blau, P. M. 1964. Exchange and Power in Social Life. New York: Wiley.
- Block, W. 2001. Cyberslacking, Business Ethics and Managerial Economics. **Journal of Business Ethics**. c.33. s.3: 225–231.
- Bock, G., ve Ho, S. L. 2009. Non-Work Related Computing (NWRC). **Communications of the ACM**. c.52. s.4: 124–128.

- Bono, J. E., Boles, T. L., Judge, T. A., ve Lauver, K. J. 2002. The Role of Personality in Task and Relationship Conflict. **Journal of Personality**. c.70: 311–344.
- Bradac, J. J. 2001. Theory Comparison: Uncertainty Reduction, Problematic Integration, Uncertainty Management, and Other Curious Constructs. **Journal of Communication**: 456–476.
- Brehm, J. W. 1966. **A Theory of Psychological Reactance**. New York: Academy Press.
- Bridegan, G. L. 2008. Take a Break from WMDs. **ISHN**. c.42. s.2: 51.
- Büyüköztürk, Ş. 2005. Anket geliştirme. **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**. c.3. s.2: 133-148.
- Caplan, S. E. 2002. Problematic Internet Use and Psychosocial Well-Being: Development of a Theory-Based Cognitive-Behavioural Measurement Instrument. **Computers in Human Behaviour**. c.18: 553–575.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., ve Williams, L. J. 2000. Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. **Journal of Vocational Behaviour**. c.56. s.2: 249–276.
- Conner, M., ve Armitage, C. J. 1998. Extending the Theory of Planned Behavior: A Review and Avenues for Further Research. **Journal of Applied Social Psychology**. c.28. s.15: 1429–1464.
- Costa, P. T., ve McCrae, R. R. 1995. Domains and Facets: Hiyerarchical Personality Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory. **Journal of Personality Assessment**. c.64. s.1: 21–50.
- D’Abate, C. P. 2005. Working Hard or Hardly Working: A Study of Individuals Engaging in Personal Business on the Job. **Human Relations**. c.58: 1009–1032.
- Danserau, F., Graen, G., ve Haga, W. J. 1975. A Vertical Dyad Linkage Approach to Leadership Within Formal Organizations: A Longitudinal Investigation of the Role Making Process. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**. c.41:65–82.
- Darley, J. M. 2001. Citizen’s Sense of Justice and the Legal System. **Current Directions in Psychological Science**. c.10: 10–13.
- Davis, R. A. [20.06.2012]. Cyberslacking: Internet Abuse in the Workplace. <http://giovanni-2000.tripod.com/mesh/cyberslacking.htm>.
- De Jonge, J., ve Dormann, C. 2003. The DISC Model: Demand-Induced Strain Compensation Mechanisms in Job Stress. **Occupational Stress in the Service Professions**. London: Taylor & Francis: 43–74

- Doorn, O. V. N. 2011. Cyberloafing: A Multi-Dimensional Construct Placed in a Theoretical Framework. Yüksek Lisans Tezi. Eindhoven University of Technology, Department Industrial Engineering and Innovation Sciences.
- Erdoğan, B. [10.09.2012]. İşyerinde İnternetin ve Sosyal Ağların Yoğun Kullanımı İşvereni Rahatsız Ederse. <http://www.bilisimhukuk.com/2009/10/isyerinde-internetin-ve-sosyal-aglarin-yogun-kullanimi-isvereni-rahatsiz-ederse>
- Fahr, J. L., Podsakoff, P. M., ve Organ, D. W. 1990. Accounting for Organizational Citizenship Behavior: Leader Fairness and Task Scope versus Satisfaction. **Journal of Management**. c.16: 705-721.
- Feldman, D. C. 1984. The Development and Enforcement of Group Norms. **Academy of Management Review**. c.9: 47-53.
- Festinger, L. 1954. A Theory of Social Comparison. **Human Relations**. c.7: 117-140.
- Fiedler, F. E. 1966. The Effect of Leadership and Cultural Heterogeneity on Group Performance: A Test of the Contingency Model. **Journal of Experimental Social Psychology**. c.2: 237-264.
- Fine, S., Horowitz, I., Weigler, H., ve Basis, L. 2010. Is Good Character Good Enough? The Effects of Situational Variables on the Relationship Between Integrity and Counterproductive Work Behaviours. **Human Resource Management Review**. c.20: 73-84.
- Folger, R., ve Greenberg, J. 1985. Procedural Justice: An Interpretive Analysis of Personnel Systems. **In Research in Personnel and Human Resources Management**. c.3: 141-183.
- Foster, M. 2001. Be Alert to the Signs of Employee Internet Addiction. **National Public Accountant**. c.46: 39-40.
- Frese, M., ve Zapf, D. 1994. Action as the Core of Work Psychology: A German Approach. **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**: Consulting Psychologists Press: 271-340
- Friedman, W. H. 2000. Is the Answer to Internet Addiction, Internet Interdiction? Proceedings of the 2000 Americas Conference on Information Systems (AMCIS).
- Garrett, R. K., ve Danziger, J. N. 2008. On Cyberslacking: Workplace Status and Personal Internet Use at Work. **Cyberpsychology & Behaviour**. c.11. s.3: 287-292.
- Graziano, W. G., Jensen C., Lauri A., ve Hair, E. C. 1996. Perceiving Interpersonal Conflict and Reacting to It: The Case for Agreeableness. **Journal of Personality and Social Psychology**. c.70. s.4:820-835.

- Greenberg, J., ve Scott, K., S. 1996. Why Do Workers Bite the Hands That Feed Them? Employee Theft as a Social Exchange Process. **Research in Organizational Behavior**. c.18: 111–156.
- Greengard, S. 2000. The high cost of cyberslacking. **Workforce**. c.79. s.12: 22–24
- Guthrie, R. ve Gray, P. 1996. Junk Computing. Is It Bad for an Organization. **Information Systems Management**. c.13. s.1: 23–28
- Hellman, C. M., ve McMillin, W. L. 1997. The Relationship Between Psychological Reactance and Self-Esteem. **The Journal of Social Psychology**. c.137. s.1: 135–138.
- Henle, C. A., ve Blanchard, A. L. 2008. The Interaction of Work Stressors and Organisational Sanctions on Cyberloafing. **Journal of Managerial Issues**. c.20. s.3: 383–400.
- Hill, A. B., ve Perkins, R. E. 1985. Towards a Model of Boredom. **British Journal of Psychology**. c.76: 235–240.
- Hobfoll, S. E. 1989. Conservation of Resources: A New Attempts at Conceptualizing Stress. **American Psychologist**. c.44: 513–524.
- _____. 2001. The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. **Applied Psychology: An International Review**. c.50: 337–421.
- Hockey, G. R. J. 2000. Work Environments and Performance. **Introduction to Work and Organizational Psychology: A European Perspective**. Oxford, UK: Blackwell: 206–230
- Hofstede, G., Hofstede G. J., ve Minkov, M. 2010. **Cultures and Organizations: Software of the Mind**. 3rd Edition. New York: McGraw–Hill: 208–212.
- Homans, G. C. 1958. Social Behavior as Exchange. **American Journal of Sociology**. c.63: 597–606.
- House, R. J. 1971. A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness. **Administrative Science Quarterly**. c.16: 321–338.
- İş Kanunu (4857 S.K.). **Resmi Gazete**. 25134, Mayıs.
- Janssen, P. P. M., Peeters, M. C. W., Jonge, J. D, Houkes, I., ve Tummers, G. E. R. 2004. Specific Relationships Between Job Demands, Job Resources and Psychological Outcomes and the Mediating Role of Negative Work–Home Interference. **Journal of Vocational Behaviour**. c.65: 411–429.
- Jia, H. H. 2008. Relationships Between The Big Five Personality Dimensions and Cyberloafing Behaviour. Doktora Tezi. Southern Illinois University.
- Johns, G. 2006. The Essential Impact of Context on Organizational Behavior. **Academy of Management Review**. c.32. s.2: 386–408.

- Jones, F., ve Fletcher, B. 1996. Job Control and Health. **Handbook of Work and Health Psychology**. Chichester Wiley: 33–50
- Kalaycı, E. 2010. Üniversite Öğrencilerinin Siber Aylaklık Davranışları ile Öz Düzenleme Stratejileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Kidwell, R. E. 2010. Loafing in the 21st Century: Enhanced Opportunities and Remedies for Withholding Job Effort in the New Workplace. **Business Horizons**. c.53: 543–552.
- Kurland, N. B., ve Bailey, D. E. 1999. Telework: The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime. **Organizational Dynamics**. c.28. s2: 53–68.
- Landers, R. N., ve Lounsbury, J. W. 2006. An Investigation of Big Five and Narrow Personality Traits in Relation to Internet Usage. **Computers in Human Behavior**. c.22: 283-293.
- LaRose, R., Kim, J. H., ve Peng, W. 2010. Social Networking: Addictive, Compulsive, Problematic, or Just Another Media Habit? A Networked Self: Identity, **Community and Culture on Social Network Sites**. NY: Routledge: 59–81.
- Lau, C. S., Au, W. T., ve Ho, J. M. C. 2003. A Qualitative and Quantitative Review of Antecedents of Counterproductive Behavior in Organizations. **Journal of Business and Psychology**. c.18: 73–99.
- Lee, Z., Lee, Y., ve Kim, Y. 2004. Personal Web Usage in Organizations. **Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management**. Melbourne: Information Science Publishing: 28-45.
- Lewis, W., Agarwal, R., ve Sambamurthy, V. 2003. Sources of Influence on Beliefs About Information Technology Use: An Empirical Study of Knowledge Workers. **MIS Quarterly**. c.27: 657–678.
- Li, S., ve Chung, T. 2006. Internet Function and Internet Addictive Behaviour. **Computers in Human Behaviour**. c.22: 1067–1071.
- Liberman, B., Seidman G., McKenna Y. A. K, Laura E. ve Buffardi E. L. 2011. Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics as Predictors of Cyberloafing. **Computers in Human Behavior**. c.27: 2192–2199
- Lim, V. K. G. 2002. The IT Way of Loafing on The Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organisational Justice. **Journal of Organisational Behaviour**. c.23. s.5: 675–694.
- Lim, V. K. G., Teo, T. S. H., ve Loo, G. L. 2002. How Do I Loaf Here? Let Me Count the Ways. **Communications of the ACM**. c.45. s.1: 66–70.

- Lim, V. K. G., ve Chen, D. J. Q. 2009. Impact of Cyberloafing on Affect, Work Depletion, Facilitation and Engagement. **Conference Paper SIOP 2009**: 1–20.
- Lim, V. K. G., ve Teo, T. S. H. 2005. Prevalence, Perceived Seriousness, Justification and Regulation of Cyberloafing in Singapore: An Exploratory Study. **Information & Management**. c.42: 1081–1093.
- Lind, E. A., ve Van den Bos, K. 2002. When Fairness Works: Toward a General Theory of Uncertainty Management. **Research in Organizational Behavior**. c.24:181–223.
- Mahatanankoon, P., Anandarajan, M., ve Igbaria, M. 2004. Development of a Measure of Personal Web Usage in the Workplace. **Cyberpsychology & Behaviour**. c.7. s.1: 93–104.
- Malachowski, D. [15.05.2012]. Wasted Time At Work Still Costing Companies Billions in 2006. <http://www.salary.com/wasted-time-at-work-still-costing-companies-billions-in-2006/>
- Manstead, A. S. R. 2000. The Role of Moral Norm in the Attitude–Behavior Relationship. Attitudes, Behavior, and Social context: The Role of Norms and Group Membership. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Martin, L. E., Brock, M. E., Buckley, M. R., ve Ketchen, D. J. 2010. Time Banditry: Examining the Purloining of Time in Organizations. **Human Resource Management Review**. c.20: 26–34.
- McLean, L., Tingley, M., Scott, R.N., ve Richards, J. 2001. Computer Terminal Work and the Benefit of Micro Breaks. **Applied Ergonomics**. c.32: 225–237.
- Mills, J. E., Hu, B., Beldona, S., ve Clay, J. 2001. Cyberslacking! A Liability Issue for Wired Workplaces. **Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly**. c.42: 34–47.
- Morris, J. A., ve Feldman, D. C. 1996. The Dimensions, Antecedents and Consequences of Emotional Labour. **Academy of Management Review**. c.21. s.4: 986–1010.
- Mount, M., Ilies, R., ve Johnson, E. 2006. Relationship of Personality Traits and Counterproductive Work Behaviours: The Mediating Effects of Job Satisfaction. **Personnel Psychology**. c.59: 591–622.
- Oravec, J. A. 2002. Constructive Approaches to Internet Recreation in the Workplace. **Communications of the ACM**. c.45: 60–63.
- Pfeffer, J. ve Veiga, J. F. 1999. Putting People First for Organizational Success. **Academy of Management Executive**. c.13. s.2: 37–48.
- Pines, A. 1987. **Job Stress and Burnout: Research, Theory and Intervention Perspectives**. Beverly Hills, CA: Sage.

- Polzer–Debruyne, A. M. 2008. Psychological and Workplace Attributes that influence Personal Web Use (PWU). Doktora Tezi. Massey University. New Zealand.
- Poster, M. 2002. Workers as Cyborgs: Labor and Networked Computers. **Journal of Labor Research**. c.23. s.3: 339.
- Ramayah, T. 2010. Personal Web Usage and Work Inefficiency. **Business Strategy Series**. c.11. s.5: 295–301.
- Raven, B. H. 1992. A Power-Interaction Model of Interpersonal Influence: French and Raven Thirty Years Later. **Journal of Social Behavior and Personality**. c.7: 217–244.
- _____. 1993. The Bases of Power: Origins and Recent Developments. **Journal of Social Issues**. c.49. s.4: 227–251.
- Reichers, A. E. 1987. An Interactionist Perspective on Newcomer Socialization Rates. **Academy of Management Review**. c.12: 278–287.
- Reinecke, L. 2009. Games at Work: The Recreational Use of Computer Games During Working Hours. **Cyberpsychology & Behaviour**. c.12. s.4: 461–465.
- Robinson, S. L., ve Bennett, R. J. 1995. A Typology of Deviant Workplace Behaviour: A Multidimensional Scaling Study. **The Academy of Management Journal**. c.38. s.2: 555–572.
- Salant, P., ve Dillman, D. A. 1994. **How to Conduct Your Own Survey**. John Wiley & Sons, Inc. Newyork:55.
- Schaufeli, W. B., ve Bakker, A. B. 2004. Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi–Sample Study. **Journal of Organisational Behaviour**. c.25: 293–315.
- Schwartz, S H. 1977. Normative Influences on Altruism. **Advances in Experimental Social Psychology**. New York: Academic Press. c.10: 221–279.
- Sherif, M. 1961. **Conformity–Deviation, Norms and Group Relations. Conformity and Deviation**. New York, NY: Harper and Brothers: 159–198.
- Siau, K., Nah, F., Teng, L. 2002. Acceptable Internet Policy. **Communications of the ACM**. c.45. s.1: 75–79.
- Skarlicki, D. P, ve Folger, R. 1997. Retaliation in the Workplace: The Roles of Distributive, Procedural and Interactional Justice. **Journal of Applied Social Psychology**. c.82. s.3: 434–443.
- Snider, L. 2001. Crimes Against Capital: Discovering Theft of Time. **Social Justice**. c.28. s.3: 105–120.

- Spector, P. E., ve Jex, S. 1998. Development of Four Self-Report Measures of Job Stressors and Strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. **Journal of Occupational Health Psychology**. c.3: 356–367.
- Spector, P. E., ve Fox, S. 2002. An Emotion-Centered Model of Voluntary Work Behaviour: Some Parallels Between Counterproductive Work Behaviour and Organisational Citizenship Behaviour. **Human Resource Management Review**. c.12: 269–292.
- Stanton, J. M. 2002. Web Addict or Happy Employee? **Communications of the ACM**. c.45. s.1: 55–59.
- Sunoo, B.P. 1996. The Employee May Be Loafing. **Personnel Journal**. c.2: 55.
- Surf Control Report. 2000. Surfing the Web at Work: Corporate Networks are Paying the Price. July 1 White Paper.
- Svendsen, L. 2005. **A Philosophy of Boredom**. London: Reaktion Books.
- Terrance, G. W. Counterproductive Use of Technology at Work: Information & Communications Technologies and Cyberdeviancy. **Human Resource Management Review**. c.20. s.1: 35–44.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). 2012. Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması. **TÜİK Haber Bülteni**. Tarih:16.08.2012. Sayı: 10880
- Tyler, T. R., ve DeGoey, P. 1996. Trust in Organizational Authorities: The Influence of Motive Attributions on Willingness to Accept Decisions. **Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research**. Thousand Oaks, CA: Sage: 331–356.
- Ugrin, J. C., Pearson, J. M. ve Odom, M. D. 2008. Profiling Cyber-Slackers in the Workplace: Demographic, Cultural, and Workplace Factors. **Journal of Internet Commerce**. c.6. s.3:75–89
- Van Den Bos, K., Wilke, H. A. ve Lind, E. A. 1998. When Do We Need Procedural Fairness? The Role of Trust in Authority. **Journal of Personality and Social Psychology**. c.75. s.6: 1449–1458.
- VanMaanen, J. 1976. Breaking in: Socialization at Work. **Handbook of Work, Organization and Society**. Chicago: RandMcNally: 67–130.
- Vardi, Y., ve Wiener, Y. 1996. Misbehavior in Organizations: A Motivational Framework. **Organization Science**. c.7: 151–165.
- Verton, D. [17.10.2012]. Employers OK with e-Surfing. **Computer World**. c.34:1–16. www.computerworld.com/s/article/55344/Employers_OK_with_e_surfing? pageNumber=1.

- Vitak, J., Crouse, J., ve LaRose, R. 2011. Personal Internet Use at Work: Understanding Cyberslacking. **Computers in Human Behaviour**. c.27:1751-1759.
- Wanous, J. P. 1992. **Organizational Entry: Recruitment, Selection, Orientation and Socialization of Newcomers**. 2.bs. Reading, MA: Addison–Wesley.
- Weatherbee, T. G. 2010. Counterproductive Use of Technology at Work: Information & Communications Technologies and Cyberdeviancy. **Human Resource Management Review**. c.20: 35–44.
- Woon, I. M. Y., Pee, L. G. 2004. Behavioral Factors Affecting Internet Abuse in the Workplace: An Empirical Investigation. **In Proceedings of the Third Annual Workshop on HCI Research in MIS (SIGHCI)**. Aralık 10–11. Washington, DC: 80–84
- Wyatt, K., ve Phillips, J. G. 2005. Internet Use and Misuse in the Workplace. **Proceedings of OZCHI**: 1–4.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. 2008. [17.03.2008 tarih ve 2007/27583 Esas ve 2008/5294 Karar sayılı kararı]
- Yellowlees, P. M., ve Marks, S. 2007. Problematic Internet Use or Internet Addiction? **Computers in Human Behaviour**. c.23: 1447–1453.
- Yılmaz, A.[10.09.2012]. İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımının İş İlişisine Etkisi. <http://www.insangucu.com.tr/default.aspx?pid=29660&nid=56185>
- Young, K. S., Pistner, M., O'Mare, J., ve Buchanan, J. 1999. Cyber Disorders: The Mental Health Concern for the New Millennium. **CyberPsychology & Behaviour**. c.2. s.5: 475–479.
- Yukl, G. 1971. Towards a Behavioral Theory of Leadership. **Organizational Behavior and Human Performance**. c.6: 414–440.
- Zhang, Y. 2005. Age, Gender, and Internet Attitudes Among Employees in the Business World. **Computers in Human Behaviour**. c.21: 1-10.

EKLER

EK-1

VERİ TOPLAMA ARACI

Sayın Eğitim Yöneticisi;	
Bu araştırma, eğitim yöneticilerinin internet kullanım davranışlarına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Ankette size yöneltilen sorulara doğru cevaplar vermeniz, çalışmanın bilimsel bulgulara ulaşabilmesi açısından çok önemlidir. Araştırma kapsamında okulunuza ve size ait hiçbir bilgi üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır. Bu nedenle ankete isim vb. bilgilerinizi yazmanıza gerek yoktur. Anketi doldurmak üzere ayracağınız vakit ve vereceğiniz cevaplar için çok teşekkür ederim. Aykut AKCA Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü E-posta: aykutakca@hotmail.com	
1.BÖLÜM: Kişisel Bilgiler	
1. Cinsiyetiniz	☐ Bay ☐ Bayan
2. Yaşınız	☐ 25 ve aşağısı ☐ 26 – 35 ☐ 36 – 45 ☐ 56 ve yukarısı
3. Eğitim Düzeyiniz	☐ Yüksekokul / Enstitü ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
4. Pozisyonunuz	☐ Müdür ☐ Müdür Başyardımcısı ☐ Müdür Yardımcısı
5. Bulunduğunuz pozisyonda kaç yıldır çalışıyorsunuz?	☐ 1 yıldan az ☐ 1 – 5 yıl ☐ 6 – 10 yıl ☐ 11 – 15 yıl ☐ 16 yıl ve yukarısı
6. Şu an görev yaptığınız kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?	☐yıl
7. Kaç yıldır internet kullanıyorsunuz?	☐yıl
8. İnternet erişiminizle ilgili hangisi size daha uygundur?	☐ Daha çok okulda ☐ Daha çok evde ☐ Mobil cihazlar ile her yerde
9. Okulda odanızda kullandığınız internet bağlantısını daha çok hangi kaynaktan sağlıyorsunuz?	☐ Milli Eğitim Bakanlığı'nın sağladığı internet bağlantısı ☐ Okul adına aldığımız farklı bir internet bağlantısı ☐ Cep telefonu hattımın sağladığı internet bağlantısı
10. Milli Eğitim Bakanlığı'nın sağladığı interneti kullanmıyorsanız gerekçesini belirtiniz.	☐ MEB'in sağladığı internet bağlantısının yavaş olması ☐ MEB'in sağladığı internet bağlantısının filtreli olması ☐ MEB'in sağladığı internet bağlantısının öğrencilerin kullanımı için olması ☐ Diğer.....(Belirtiniz)
11. Kendi internet kullanma becerilerinizi nasıl değerlendirirsiniz?	☐ Başlangıç düzeyi ☐ Orta düzey ☐ İleri düzey ☐ Uzman düzeyi

12. İnternet kullanım sıklığınız nedir?	☐ Her gün ☐ Haftada bir kaç gün ☐ Ayda birkaç gün
13. Günde kaç saatinizi internette geçiriyorsunuz?	☐ 1 saatten az ☐saat
14. İnternette ne kadar süre kesintisiz bağlı kalıyorsunuz?	☐ 1 saatten az ☐saat
15. Facebook, Twitter gibi sosyal paylaşım sitelerine üye misiniz?	☐ Evet ☐ Hayır
16. Sosyal medya üzerinden çeşitli paylaşımlarda bulunuyor musunuz? (resim, video, mesaj vb.)	☐ Evet ☐ Hayır
17. Herhangi bir e-posta grubuna üye misiniz?	☐ Evet ☐ Hayır
18. İnternete bağlanma gerekçenizden bilerek ya da bilmeyerek uzaklaşarak farklı konularla ilgilendiğiniz oluyor mu?	☐ Evet ☐ Hayır ☐ Bazen
19. Gündelik yaşamınızda internet üzerinde yapmış olduğunuz etkinlikleri işaretleyiniz. (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)	☐ E-posta gönderme / alma ☐ Portal ve haber sitelerini takip etme (Mynet.com, Milliyet.com vb.) ☐ Mebbis, e-okul sistemlerinde resmi işlemler yapma ☐ Sosyal medyayı takip etme (Facebook, Twitter vb.) ☐ Yıllık plan, günlük plan vb. evrakları indirme ☐ Adres, telefon no, yol tarifi gibi bilgilere ulaşma ☐ Bankacılık işlemleri yapma ☐ Kurumnet vb. kurumlar arası iletişim sistemlerini kullanma ☐ Online alışveriş / Fiyat araştırması yapma (Hepsiburada.com vb.) ☐ Sanal toplulukları / Forumları ziyaret etme (Memurlar.net vb.) ☐ Okulda yürütülecek herhangi bir etkinliğe dair araştırma yapma ☐ Hobi ve ilgi alanlarıyla ilgili araştırma yapma ☐ İlan sitelerini takip etme (Sahibinden.com vb.) ☐ Fırsat sitelerini takip etme (Grupfoni.com vb.) ☐ Açık artırma sitelerini takip etme (Gittigidiyor.com vb.) ☐ Okul web sayfasıyla ilgili işlemler yapma ☐ Satın alınması düşünülen ürünler hakkında araştırma yapma ☐ Eğitim alanındaki akademik yayınları ve haberleri takip etme ☐ Müzik dinleme / indirme ☐ Video izleme ☐ Oyun oynama ☐ Anlık ileti gönderme / alma (Msn, GoogleTalk vb.) ☐ Tatil rezervasyonu ve çevrimiçi bilet işlemleri yapma ☐ Blog okuma ☐ Online bahis / kumar vb. sitelere girme (Nesine.com vb.) ☐ Kişisel web sayfasıyla ilgili işlemler yapma ☐ Diğer.....(Belirtiniz) ☐ Diğer.....(Belirtiniz) ☐ Diğer.....(Belirtiniz) ☐ Diğer.....(Belirtiniz) ☐ Diğer.....(Belirtiniz)
20. Sizce mesai saatleri içerisinde internet üzerinde işiniz ile ilgisi olmayan bir uğraş içerisinde olmak kabul edilebilir bir durum mudur?	☐ Evet ☐ Hayır ☐ Kısmen

Mesai Saatleri İçinde						İnternet Kullanım Etkinlikleri	Mesai Saatleri Dışında					
Neredeyse Hiç	Tesadüfen Nadiren	Bazen	Devamlı	Neredeyse Her zaman	Neredeyse Hiç		Tesadüfen Nadiren	Bazen	Devamlı	Neredeyse Her zaman		
2.BÖLÜM: İnternet Kullanım Etkinliklerine İlişkin Bilgiler												
☐	☐	☐	☐	☐	1. Hafta sonu için eğlence / sosyal program yapma	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	2. Çevrimiçi alışveriş / fiyat araştırması yapma	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	3. Amaçsızca internette dolaşma	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	4. Yeni iş ve kariyer fırsatlarını araştırma	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	5. Tatil rezervasyonu ve çevrimiçi bilet işlemleri yapma	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	6. Satın alınması düşünülen ürünler hakkında araştırma yapma	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	7. Sosyal kulüp ve organizasyonlar hakkında bilgi toplama	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	8. Hobi ve ilgi alanlarıyla ilgili araştırma yapma	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	9. Sosyal medyayı takip etme / varlığını sürdürme	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	10. Sohbet odalarında özel yaşama ilişkin paylaşımlarda bulunma	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	11. Sanal toplulukları / forumları ziyaret etme	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	12. Blogları takip etme	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	13. Kişisel web sitesi üzerinde çalışma	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	14. İş dışı e-posta gönderme / alma	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	15. Çevrimiçi günlük finansal işlemler yapma	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	16. Anlık ileti gönderme / alma	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	17. İnternet reklamlarını inceleme	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	18. Müzik indirme	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	19. Çevrimiçi bahis / kumar vb. sitelere girme	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	20. İnternet üzerinden radyo dinleme	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	21. Açık artırma sitelerinde alım / satım işlemleri yapma	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	22. Eğlence amaçlı haberleri takip etme	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	23. Çevrimiçi oyun oynama	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	24. Spor ve magazin haberlerini takip etme	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	25. Video izleme	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	26. İlan ve fırsat sitelerini takip etme	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	27. Kişisel konularda araştırma yapma	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	28. MEB internet sitesini takip etme	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	29. Eğitim alanındaki akademik yayınları ve haberleri takip etme	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	30. Sendika ve meslek örgütlerinin web sitelerini takip etme	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	31. Eğitim bilimleri ile ilgili siteleri takip etme	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	32. Mevzuata yönelik araştırma yapma	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	33. Diğer okulların faaliyet ve başarılarını takip etme	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	34. Hizmetiçi kurs ve seminerler hakkında bilgi edinme ve başvuru yapma	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	35. Haber portalleri üzerinden gündemi takip etme	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	36. Branşı ile ilgili siteleri takip etme	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	37. Adres, telefon no, yol tarifi vb. bilgilere ulaşma	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	38. Sohbet odalarında / forumlarda eğitim üzerine tartışmalar yapma	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	39. Devlet kurumlarının web sitelerini ziyaret etme	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
☐	☐	☐	☐	☐	40. Sohbet odalarında / forumlarda diğer okullar ile ilgili bilgi toplama	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
3.BÖLÜM: Mesai Saatlerinde İş Dışı İnternet Kullanım Gerekçeleri						Neredeyse Hiç	Tesadüfen Nadiren	Bazen	Devamlı	Neredeyse Her zaman		
☐	☐	☐	☐	☐	1. Gündemi takip etmek	☐	☐	☐	☐	☐		
☐	☐	☐	☐	☐	2. Merak ettiği / İlgi duyduğu konularla ilgili bilgi birikimini artırmak	☐	☐	☐	☐	☐		
☐	☐	☐	☐	☐	3. Kendini geliştirmek / Yeni beceriler kazanmak	☐	☐	☐	☐	☐		
☐	☐	☐	☐	☐	4. Yorum yapmak / Görüş bildirmek	☐	☐	☐	☐	☐		
☐	☐	☐	☐	☐	5. İşten uzaklaşarak zihni boşaltmak	☐	☐	☐	☐	☐		
☐	☐	☐	☐	☐	6. Alım satım yaparak maddi kazanç elde etmek	☐	☐	☐	☐	☐		
☐	☐	☐	☐	☐	7. Günlük olarak bir veya daha fazla siteyi takip etmek	☐	☐	☐	☐	☐		
☐	☐	☐	☐	☐	8. İşe biraz ara vermek / Dinlenmek	☐	☐	☐	☐	☐		
☐	☐	☐	☐	☐	9. Boş vakitleri değerlendirmek	☐	☐	☐	☐	☐		
☐	☐	☐	☐	☐	10. Uzaktaki arkadaşlarla sosyal paylaşımlarda bulunmak (resim, video vb.)	☐	☐	☐	☐	☐		
☐	☐	☐	☐	☐	11. Alışkanlık nedeniyle bir veya daha fazla siteyi takip etmek	☐	☐	☐	☐	☐		
☐	☐	☐	☐	☐	12. Eğlenceli vakit geçirmek	☐	☐	☐	☐	☐		
☐	☐	☐	☐	☐	13. Satın almayı düşündüğü ürünlerle ilgili araştırma yapmak	☐	☐	☐	☐	☐		
						Teşekkürler...						

EK-2

ARAŞTIRMA İZİNİ

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.0.34.14.00-020-/ 127949
Konu : Anket (Aykut AKÇA)

04/10/2012

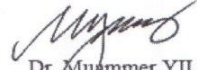
VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Yıldız Teknik Üniversitesi Rektörlüğü'nün 08/08/2012 tarihli ve 958 sayılı yazısı
b) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07/03/2012 tarihli ve 2012/13 3616 sayılı Genelgesi.
c) Millî Eğitim Komisyonunun 03/10/2012 tarihli tutanağı.

Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 'Eğitim Yönetimi ve Denetimi' Yüksek Lisans öğrencisi Aykut AKÇA'nın "Okul Yöneticilerinin İş Dışı İnternet Kullanım Davranışlarının İncelenmesi" konulu tezine dair, Anket çalışmasını ilimiz, Avrupa yakasında bulunan Teknik ve Endüstri Meslek liselerinde görev yapan okul yöneticilerine, (3Bölüm) halinde Anket uygulama isteği hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Yüksek lisans öğrencisi Aykut AKÇA'nın söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, Eğitim ve Öğretimi aksatmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.


Dr. Muhammer YILDIZ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
.../10/2012

Günay ÖZDEMİR
Vali a.
Vali Yardımcısı

NOT: Verilecek cevapta tarih, numara ve dosya numarasının yazılması rica olunur.
STRATEJİ GELİŞTİRME BÖLÜMÜ E-Posta: sgb34@meb.gov.tr
ADRES: İl Millî Eğitim Müdürlüğü D Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Çağaloğlu
Telefon: Snt.212 455 04 00 Dahili: 239, Faks: 212 520 05 64 Şb.Md.: 212 511 16 65

5070 Sayılı Kanuna Göre GÜNAY
ÖZDEMİR tarafından
54212460994996716 SeriNolu
Sertifika ile 05.10.2012 12:06:58
Tarihinde Elektronik Olarak
İmzalanmıştır.

ÖZGEÇMİŞ

ÖZEL

Doğum tarihi : 10 Nisan 1979

Doğum yeri : İstanbul

Medeni hali : Evli

EĞİTİM

Lise : 1993 - 1996, Avcılar Endüstri Meslek Lisesi Bilgisayar Bölümü

Lisans : 1997 - 2003, Marmara Üniversitesi, Teknik Eğitim Fakültesi
Bilgisayar ve Kontrol Öğretmenliği Bölümü

MESLEKİ TECRÜBE

2003 - 2006 : Güngören Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi - Bilgisayar Öğretmeni

2006 - 2008 : Güngören Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi - Müdür Yrd.

2008 - : Bahçeşehir İMKB Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi - Müdür Yrd.