

**SANAL KAYTARMA DAVRANIŞININ GRUP ÇATIŞMASI VE YARATICI
DAVRANIŞ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÖĞRETMENLER ÜZERİNDE BİR
ARAŞTIRMA**

Esra Burcu KAYA^{1*} & Mehmet GÜRTÜRK² & Büşra GÜÇLÜ³

Öz

Bu çalışmanın amacı, örgütlerde sanal kaytarma davranışının, grup çatışması ve yaratıcı davranışlar üzerindeki etkisinin incelemektir. Literatürdeki çalışmalarda işgörenler tarafından algılanan sanal kaytarma davranışının bireysel ve örgütsel açıdan birçok olumsuz sonucu olduğu ileri sürülmektedir. Bu doğrultuda sanal kaytarma davranışının grup çatışması ve yaratıcı davranışlara olan etkisi incelenmektedir. Araştırma kapsamında Çanakkale ili Biga ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 27 ilk, orta ve lise okullarında görev yapan 231 idareci ve öğretmenlerden anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Analizlerde SPSS 24 programları kullanılmıştır. Elde edilen veriler faktör analizleri, korelasyon analizi, regresyon analizi ile değerlendirilmiştir. Araştırma bulgularına göre; sanal kaytarma davranışının, grup çatışması ve yaratıcı davranışlar üzerinde etkisinin olduğu belirlenmiştir. Araştırma bulguları, eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerdeki sanal kaytarma davranışının, grup çatışması üzerinde olumlu ve anlamlı yönde etkisinin olduğunu göstermektedir. Ayrıca sanal kaytarma davranışının, yaratıcı davranışlar üzerinde olumsuz ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sanal Kaytarma Davranışı, Grup Çatışması, Yaratıcı Davranış.

JEL Kodları: M10, M12.

Başvuru: 04.01.2021

Kabul: 27.01.2021

¹ Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, burcukaya017@gmail.com, ORCID: 0000-0002-0300-8636

² Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, mehmetgurturk@comu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8417-1274

³ Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, busraguclu-17@hotmail.com, ORCID:0000-0001-7433-487X

**THE EFFECT OF CYBER LOAFING BEHAVIOR ON GROUP CONFLICT AND
CREATIVE BEHAVIOR: A STUDY ON TEACHERS**

Abstract

The aim of this study is to examine the effect of cyber loafing behavior on group conflict and creative behaviors in organizations. It is suggested in the studies in the literature that the perceived cyber loafing behavior by employees has many negative consequences in terms of individual and organizational aspects. In this direction, the effect of cyber loafing on group conflict and creative behavior is examined. Within the scope of the research, there are administrators and teachers working in 27 primary, secondary and high school schools affiliated to the Ministry of National Education in Biga district of Çanakkale province. Data were collected by questionnaire technique. 231 valid questionnaires were used in the analysis. SPSS 24 programs were used in the analyzes. The obtained data were evaluated by factor analysis, correlation analysis and regression analysis. According to the research findings; It has been determined that cyber loafing has an effect on group conflict and creative behaviors. It was determined that virtual loafing behavior perceived by teachers working in educational institutions within the scope of the study may lead to group conflict, and creative behaviors can also be prevented.

Key Terms: *Cyber Loafing Behavior, Group Conflict, Creative Behavior.*

JEL Codes: *M10, M12.*

'Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.'

1. GİRİŐ

Gnmzde bilgiye ulaşmak ve bilgiyi paylaşmanın en etkin araçlarından biri internettir. Türkiye İstatistik Kurumunun 2020 verileri, internet kullanım oranının %79 olduğunu belirtmiştir. Giderek artan internet kullanımının kişisel olmasının yanı sıra örgütlerdeki kullanımlarda da önemli hale gelmiştir.

Bilgi çağının gereksinimleri arasında yer alan internetin eğitim ve ğretim kurumları tarafından kullanılmasıyla birlikte öğretmenler, bilgiyi bireysel ve çevresel olarak aktaran kişi konumundan çıkararak, bilgiye rehberlik eden kişilere dönüşmüşlerdir. Öğretmenlerin kaynakları yeterli şekilde kullanabilmeleri ancak interneti etkin düzeyde bilmeleri ile sağlanabilmektedir Bu nedenle öğretmenlerin interneti ve teknolojiyi kullanımı zorunlu hale gelmesiyle birlikte

SANAL KAYTARMA DAVRANIŞININ GRUP ÇATIŞMASI VE YARATICI DAVRANIŞ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÖĞRETMENLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

beceri düzeyinde de artış sağlamıştır (Kılıç ve Kocabaş, 2017: 716). İnternetin kullanılmasında bilgiye hızlı ve doğru erişilmesi gibi olumlu yanlarının bulunmasının yanı sıra internetin amaç dışı, gereksiz ve uygun olmayan sitelerde gezilmesi gibi olumsuz yanları da bulunmaktadır. İşgörenlerin mesai saatleri içerisinde örgüt veya kişisel interneti kullanarak sosyal medya platformlarını kullanmak, elektronik posta kontrolü, bankacılık ve ticari işlemler, müzik dinlemek, film ve dizi izlemek, online olarak dergi ve gazete okuma gibi eylemlerde bulunmaları sanal kaytarma davranışı olarak ifade edilmektedir. (Arık, 2016: 4). İşgörenlerin, örgüt tarafından sağlanan bu imkanları çalışmalarını esnasında kişisel olarak kullanmamaları gerekmektedir. Bunun için öğretmenlerin okul sınırları içinde ve ders esnasında kişisel internet kullanmama konusunda daha dikkatli davranmaları gerekmektedir.

Bir toplumun gelişmesi, o toplumdaki öğretmenlerin yaratıcılığı dikkate almaları ve geliştirebilme çabaları ile yakından ilişkilidir. Yaratıcılık buluşlara, buluşlar üretime ve teknolojiye bunlar da sonuç olarak ekonomik anlamda toplumun refah düzeyini arttırmaktadır (Erdoğan, 2006: 96). Buna ek olarak bireylerin gelişimlerinde önemli olan yaratıcılık kavramı; sorunları çözme, iletişimde yaratıcılığın kullanılması ve bu becerilerin günlük hayatlarının bir parçası haline gelmesiyle de önemini arttırmaktadır. Nitekim bireyleri topluma kazandıran eğitim kurumları, bireylerin yaratıcılıklarının değerlendirilmesi ve geliştirilmesi adına etkin rol oynamaktadır.

Bireylerin iletişimde olduğu her ortamda çatışma kaçınılmaz hale gelmektedir. Sosyal etkileşimde bulunulan durumlarda doğal bir sonuç olan çatışma, örgütsel anlamda da yadsınamaz bir gerçek haline gelmiştir. Bu gerçeğin kabulü ile örgütlerde çatışmayı engellemek yerine bu durumla yaşamayı öğrenerek örgüt yararına kullanmayı tercih etmişlerdir. Bu değişim ile daha önceleri sorun olarak görülen çatışma, örgütlerde verimliliğin artırılması ve sürekliliğin sağlanmasında bir araç olarak görülmüştür (Karcioğlu ve Alioğulları, 2012: 216).

Literatür inceleğinde, sanal kaytarma ile ilgili birçok çalışma yapıldığı görülmektedir. Ancak eğitim kurumlarında yapılan araştırmalarda sanal kaytarma davranışlarının grup çatışması ve yaratıcı davranışla birlikte incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bundan dolayı bu çalışmanın diğer çalışmalara katkı sağlayacağı ve literatürdeki bu boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Araştırma, öğretmenlerin sergiledikleri sanal kaytarma davranışlarının grup çatışması ve yaratıcı davranışları üzerindeki etkisini ölçmek amaçlanmıştır.

1.1. Literatür Taraması

1.1.1. Sanal Kaytarma Davranışı

Örgütlerdeki mesai saatleri içerisinde iş ile alakalı olmayan internet kullanımını araştırmacılar farklı kavramlarla tanımlamaktadırlar. Bu tanımlamaların başında önemsiz bilgisayar kullanımı anlamına gelen siber aylaklık veya sanal kaytarma yer almaktadır. Sanal kaytarma kavramı ilk kez Lim tarafından kullanılmıştır. Lim (2002) sanal kaytarmayı; işgörenlerin mesai saatleri içerisinde örgüte ait internet erişimlerini kişisel amaçlara hizmet etmesi için kullanılması ve üretimde sapmanın yaşanması olarak tanımlamaktadır (Lim, 2002: 67). Sanal kaytarmanın en genel ifadesi ise Philips ve Reddie tarafından; internetin örgütte bireylerin kişisel amaçlarla kullanılması olarak ifade etmişlerdir. Türk literatünde sanal kaytarma Özkalp, Aydın ve Tekeli tarafından yapılmış olan bir araştırmada; örgüt içinde yapılan iş esnasında iş dışında ilgilenilen internete ve diğer sitelere girme davranışı olarak tanımlamışlardır (Kılıç, 2017: 7).

Çağımızda internet teknolojilerindeki gelişim, bireylerin davranışlarında gözle görülür değişimlere neden olmaktadır. Örgüt içerisinde sık rastlanan kaytarma davranışları arasında iş dışı telefon konuşmaları, sık yapılan sigara, çay-kahve molaları yer alırken bu davranışlara ek olarak sanal kaytarma davranışı da eklenmiştir. İşgörenlerin masalarında oturarak işlerini yapıyor gibi görünmeleri ancak iş dışı aktiviteler için interneti kullanmaları, sanal kaytarma davranışını diğer kaytarma türlerinden ayırmaktadır (Sadıç, 2019: 1).

Sanal kaytarma, olumsuz yönde ve yanlış biçimde kullanılan internet olarak ifade edilebilmektedir. Meşru, güvenlik ve finans ile ilgili endişelerin devreye girmesiyle bireysel internet kullanımları sanal kaytarma olarak değerlendirilebilmektedir. Oysaki her internet kullanımı sanal kaytarma olarak değerlendirilmemelidir (Şimşek, 2016: 599). Örgüt içinde çalışmakta olan bireylerin sanal kaytarma yapmaya yöneltecek birçok neden bulunabilmektedir. Örgütlerin verimliliklerini arttırmaları için bu nedenlerin biliniyor olması ve ortadan kaldırmak için yapılan adımlar oldukça önem arz etmektedir. Bu nedenler genel olarak; örgütsel ve politik nedenler, teknolojik nedenler, iş ve görev ile alakalı nedenler ve çalışanların kişiliklerinden kaynaklı nedenler olarak sıralanabilmektedir. Çalışanların kişilik özelliklerinden kaynaklanan nedenler ise; şeffaf olmak, sorumluluk sahibi olmak, sosyallik, uyumlu olabilmek ve duygusal denge olarak ifade edilebilmektedir (Cihan, 2018: 8).

Blanchard ve Henle tarafından yapılan araştırmada en yaygın olarak kabul edilen sanal kaytarma sınıflandırılması minör ve majör grup olarak ele alınmıştır. Minör grupta çevrimiçi alışveriş sitelerinin takibi, kişisel elektronik posta iletimi, finansal haber sitelerini ziyaret etme

SANAL KAYTARMA DAVRANIŞININ GRUP ÇATIŞMASI VE YARATICI DAVRANIŞ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÖĞRETMENLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

gibi davranışlar yer almaktadır. Majör grupta ise, çevrimiçi oyun sitelerini ziyaret etme, çevrimiçi sohbet sitelerini ziyaret etme, cinsel içerikteki internet sitelerini ziyaret etme gibi davranışlar yer almaktadır (Blanchard ve Henle, 2008: 1076).

Anandarajan ve Simmers (2004) sanal kaytarma davranışlarını dinlendirici sanal kaytarma, yıkıcı sanal kaytarma ve öğrenici sanal kaytarma olarak üç grupta incelemektedir. İşgörenlerin çevrimiçi olarak bahis ve kumar sitelerini kullanması, cinsel içerikli sitelerin ziyaret edilmesi yıkıcı sanal kaytarma davranışlarını oluştururken; çevrimiçi olarak alışveriş yapılması veya amaçsız olarak internet sitelerinin ziyaret edilmesi dinlendirici sanal kaytarma davranışları arasında yer almaktadır. Son olarak profesyonel çevrimiçi bilgilendirme platformlarını örgüt ile ilgili haberlere ulaşmak için ziyaret etmek ise öğretici sanal kaytarma davranışı olarak gösterilmektedir. (Anandarajan ve Simmers, 2004: 17-18). Anandarajan vd., (2004) daha sonraki araştırmalarında sanal kaytarma gruplarını geliştirerek dört grupta toplamışlardır. Bunlar kötüye kullanmaya açık eylemler; genelde örgüt için olumsuz yönler içeren cinsel içerikli siteleri ziyaret etme, çevrimiçi oyun oynama, film ve müzik indirme vb. eylemlerini içermektedir. Rahatlama eylemleri; eğlenmenin amaçlandığı ve boş zamanın değerlendirilmesi için internetin kullanımını içermekte olan eylemlerdir. Hobilerle ilgili veya satın alınması planlanan ürünlerin araştırılmasına yönelik yapılan çevrimiçi eylemler rahatlama eylemlerine örnek gösterilebilir. Bireysel öğrenme eylemleri; örgüt için olumlu etkilere sahip haberleri takip etme, eğitim olanaklarının takip edilmesi için profesyonel kuruluşların internet sitelerini ziyaret etmeyi amaçlayan eylemlerdir. Belirli olmayan eylemler; çevrimiçi sohbet platformlarında örgüt hakkında iletişim kurma, çevrimiçi sohbet platformlarında diğer örgütler hakkında bilgi edinme eylemleridir (Ünal ve Tekdemir, 2015: 99).

Sanal kaytarmanın örgüte ilişkin zararları ve yararları hususunda iki farklı yaklaşım bulunmaktadır. İlk olarak birinci yaklaşım sanal kaytarmanın örgütler için son derece zararlı olup verimlilik kayıplarına neden olduğu ileri sürmektedir. İkinci yaklaşımda ise sanal kaytarma yoluyla sonsuz öğrenme ortamına sahip olabildiğini vurgulamaktadır. (Örücü ve Yıldız, 2014: 100). Bireylerin mesai saatleri içerisinde bireysel nedenlere bağlı olarak işini yapmaması üretkenlik kaybına yol açabilmektedir. Buna bağlı olarak sanal kaytarma davranışlarının verimliliğin azalmasına ve finansal kayıpların yaşanması gibi örgütsel zararı da olabilmektedir (Mills vd., 2001: 37).

Sanal kaytarma davranışı negatif bir anlam taşımış olsa da, sanal kaytarma davranışının bireylere ve örgüte pozitif etkileri olduğu da ileri sürülmektedir. Buna göre, öğrenme ortamlarının sağlanması ile sanal kaytarma davranışının öğrenme boyutu da ortaya çıkmıştır. Bireyler kendileri adına bilgi topladıkları gibi örgüt lehine olumlu etkiler yaratacak bilgilere de internet aracılığı ile ulaşabilmektedirler. Bu tür davranışlar da yaratıcılığı, esnek olabilmeyi, işbirliği, olumlu duyguların oluşmasını desteklemektedir. Sanal kaytarma davranışı örgütsel öğrenme yeteneklerinin de artmasına yardımcı olabilmektedir. (Keklik vd., 2015 :132). Bu bağlamda örgüt çalışanları her zaman kendilerinden istenmiş olan işe odaklanmayıp sanal kaytarma davranışına yönelebilmektedir. Sanal kaytarma davranışları; yıkıcı sanal kaytarma davranışı olarak belirtilen yetişkin sitelerini ve bahis sitelerini ziyaret etme gibi kendi ve örgüt itibarını zedeleyecek davranışlar sergilemelerine ve bu davranışlar neticesinde yasal sonuçlar doğurabilecek niteliğe de sahip olabilmektedir (Olcarcıyz, 2018: 46).

Sanal kaytarma davranışlarının kişiye ve örgüte zarar verdiğini bilmekte olan yöneticiler, nlem amaçlı olarak internet izleme ve kullanım politikaları gibi denetim mekanizmaları uygulamaktadırlar. Örgüt alışanlarının caydırıcı denetim mekanizmaları hakkında detaylı bilgiye sahip olmamalarından dolayı kişiisel internet sağlayıcılarını kullanmalarıyla sanal kaytarma davranışlarına devam ettiği görülmektedir. (avuşoğlu vd., 2014: 150). Çalışanların, işverenlerin yasaklamasına rağmen, örgüt veya bireysel sağlanan imkanlar ile iş başındayken sanal kaytarma davranışı sergilemeleri durumunda ülkemizde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. Maddesi uyarınca işveren çalışanların davranışları doğrultusunda iş sözleşmelerini fesh edebilme hakkına sahiptir (Cihan, 2018: 37).

Sanal kaytarma davranışları kişilere olduğu kadar örgütlere zarar verebilmektedir. Örgütler; alışanların sanal kaytarma davranışlarından dolayı virüs yayma ve bulaştırma problemleri, verilerin izinsiz kullanımı, telif hakkı sorunları, dolandırıcılık gibi sorunlarla karşılabilmektedirler. Bu durumlarla karşı karşıya kalan örgütler yasal sorumlulukları yerine getirmek durumunda kalabilmektedir. Kural ihlaline sebep olan örgüt çalışanlarına çeşitli yaptırımlara başvurularak cezai işlemler yapılabil-diği gibi bu cezalar işten çıkarmaya kadar gidebilmektedir. Örgütler kendilerini korumak için alacakları tedbir ve cezalarla, sanal kaytarma davranışlarını engelleyebilmektedirler (Yılmaz, 2018: 20).

1.1.2. Grup atışması

Toplum yaşamının kaçınılmaz bir olgusu olan çatışma, günümüz örgütlerinde sıklıkla görülmektedir. atışmanın rgtteki verimliliği ve etkinliğini arttıracak biçimde yönetilmesi, örgüt ve üyeler arasındaki çatışmaya nasıl yaklaşılacağı konusunun ele alınması, atışma

SANAL KAYTARMA DAVRANIŞININ GRUP ÇATIŞMASI VE YARATICI DAVRANIŞ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÖĞRETMENLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

kavramının popülerliğini arttırmaktadır (Sağlam, 2018: 2). Çatışma gerçeğinin kabul edilmesi, örgütlerde çatışmanın ortadan kaldırılması çabalarının yerini çatışmayla yaşama ve örgüt yararına işler duruma getirmeye bırakmıştır. Bu yaklaşım ile önceden bir problem olarak görülen çatışma, örgütün devamlılığını sağlamada, örgütün etkinlik ve verimliliğini arttırmada önemli bir araç olarak görülmeye başlamıştır. Bu bağlamda çatışmanın etki derecesi, onun yönetilmesindeki başarıya bağlıdır (Karcioğlu ve Alioğulları, 2012: 215).

Çatışma, "örgüt içinde iki veya daha fazla kişi ya da grup arasında kıt kaynakların paylaşılması veya görevlerin dağıtımı ile yine bu kişi veya gruplar arasındaki statü, amaç, değer ya da algı farklılıklarından kaynaklanan anlaşmazlık veya uyuşmazlık" şeklinde tanımlanmaktadır (Şimşek, 2002: 208).

Toplum örgütleri arasında yer alan en önemli örgütlerden biri eğitim örgütüdür ve eğitim örgütünde de çatışmaların yaşanması oldukça doğaldır. Özellikle farklı düşünce, duygu, inanç, tutum, değer ve kültürlere sahip olan öğretmenler arasında sıklıkla çatışmalar yaşanmaktadır. Çatışmaların etkili bir şekilde yönetilmesi, öğretmenlerin yaptıkları işlerden tatmin olmasına buna bağlı olarak örgüt başarısının da olumlu ya da olumsuz etkileyeceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda önemli olan çatışmanın örgüt stratejileri doğrultusunda yönetilmesidir (Özer, 2014: 2).

Çatışma yönetimi, birey veya gruplar arasında meydana gelen anlaşmazlığın çatışma tarafları ya da üçüncü kişilerce yönetilerek çözüme varılmasıdır. Diğer bir ifadeyle çatışma yönetimi; çatışmaya sebep olan etmenlerin tespiti, yoğunluğunun saptanması, değerlendirilmesi, müdahale yöntemleri ve sonuçlarının belirlenmesi gibi aşamalardan oluşan bir süreçtir (Sağlam, 2018: 18). Çatışma yönetimi çatışma olgusunun benimsenmesinde ve örgüt amaçlarının belirlenmesinde bir araç olarak kullanılmalıdır. Dolayısıyla çatışma problem gibi değil çözüm olarak düşünülmelidir. Bu problemlerin çözülmesinde bilgi ve düşüncenin farklılığından yararlanılabilir (Tjosvold, 1991: 20). Çatışma yönetiminin amacı, çatışmaların örgüt yönetimince örgüt verimliliğini arttırmak, yaratıcılığa teşvik etmek, orta yolu bulmak ve çatışmanın sona ermesini sağlamaktır. Bu bağlamda çatışmanın etkin bir biçimde yönetilmesi, çatışmadan kaynaklanan sorunları azaltarak kabul ve tatmin edici çözümler sunmaktadır (Sağlam, 2018: 18).

Çatışma yönetimi konusunda literatürde birçok yöntem geliştirilmiştir ve Thomas ve Ruble (1977) tarafından geliştirilmiş olan çatışma yönetimi modeli kabul görmüştür. Rahim ve

Bonoma (1979), Thomas ve Ruble (1977) tarafından geliştirilen modeli, çatışan tarafların tutumlarını (problem çözme, uzlaşma, uyma, zorlama ve kaçınma) yeniden değerlendirilerek yorumlamışlardır.

zdemir (2018), çalışmasında meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin çalışma ortamında yaşamış oldukları çatışmaları çözme için kullandıkları çatışma yönetim stillerinin, demografik özelliklere göre değişiklik gösterip göstermediklerini değerlendirmiş ve araştırma sonucunda öğretmenlerin en fazla bütünleştirme (problem çözme) ve uzlaşma stillerini kullandıklarını ifade etmiştir (zdemir, 2018: 93). Benzer Şekilde Duysak ve Uslu (2015), zer (2014) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin çatışma yönetim stilleri ile kişilik özellikleri arasında ilişki olduğunu ifade etmişlerdir (Duysak ve Uslu, 2015; zer, 2014).

Çatışmanın iyi yönetilmesi, örgüt ve öğrenme etkinliğinin geliştirilmesi ve arttırılması amacıyla çatışmaların işlevsel sonuçlarının olabildiğince artırılması, işlevsel olmayan sonuçlarının en aza indirilmesi için etkili çatışma yönetim stillerin belirlenmesine bağlıdır (zer, 2014:4). Sonuç olarak çatışmanın kaynaklarını araştırmadan, çatışmanın yok edilmesi gereken bir olgu olarak görmek yerine çatışmanın örgütün verimliliğini, etkinliğini, sürekliliğini ve yaratıcılığını arttırmada etkili bir araç olarak görülmesi gerekir.

1.1.3. Yaratıcı Davranış

Yaratıcılık, bireyin yaşamını sürdürdüğü çevrenin Şartlarına göre değişiklik gösteren kalite unsurudur. Bireyin çalışma yeri ve Őartları, taşıdığı değerleri, çevresi ile olan ilişkileri, statükoya olan bağlılık gibi etmenler bireyin yaratıcı yönünün oluşmasında önemli rol oynamaktadır (ekmecelioğlu ve Konakay, 2018: 155). Yaratıcılık, bireyin var olan bir problemi çözebilme becerisi veya kendi kültüründe yeni ve kabul edilebilir ürün oluşturabilme becerisidir (ekmecelioğlu ve Eren, 2007: 17-18). Yaratıcılık, farklı koşullarda yaratıcı ve zgn fikirler geliştirme sürecidir (Haşit, 2003: 1). Yaratıcılık, yeni ve faydalı ürünler, hizmetler, uygulamalar veya süreçlerin oluşturulmasıdır. Yaratıcılık, düşüncel bir süreçtir. Yaratıcılığın esas amacı; problemlere ve etrafa yarar sağlayabilecek alışılmışın dışında fikir ve düşüncüler geliştirmektir (Akdağ, 2016: 456).

Kanter'e göre yaratıcı davranış, var olan problemin ayırt edilmesinden sonra problemi çözüme ulaştırmak için yeni veya daha önce oluşturulmuş fikir ve çözümler bulma ile başlar. Daha sonra problem için en ideal yönetim seçilerek çözüme gidilmektedir (ekmecelioğlu ve Eren, 2007: 18). Yaratıcı davranış aşağıdaki etmenlerin hepsini içermektedir (Haşit, 2003: 1);

- Ortaya yeni bir ürün veya hizmet koymak,

SANAL KAYTARMA DAVRANIŞININ GRUP ÇATIŞMASI VE YARATICI DAVRANIŞ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÖĞRETMENLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

- Var olan bir ürün ve hizmet için yeni bir kullanım ortaya çıkarmak,
- Problemleri çözüme ulaştırmak,
- Tartışmaları çözüme ulaştırmak.

Yaratıcılık, günümüz iş dünyasında değişen çevre şartlarına, müşteri ihtiyaçlarına yanıt bulabilmek ve işletmelerin hayatlarını devam ettirebilmelerinde önemli bir işleve sahiptir. Bundan dolayı çalışanların yaratıcı davranışlar göstermeleri önem kazanmıştır. Çalışanların yaratıcı davranışlar sergileyebilmeleri üç duruma bağlıdır. Bunlar; beceri veya uzmanlık (bireyin doğuştan sahip olduğu becerileri ve yapılan iş ile ilgili uzmanlık), yaratıcı düşünme yeteneği ve ilgili süreçler (daha sonradan kazanılan yetenekler) ve içsel görev motivasyondur (görev motivasyonu) (Akdağ, 2016: 459). Yaratıcı davranışı tetikleyen unurlardan birisi olan yaratıcı düşünme becerisi özgürlük, risk alabilme, olumsuzluklar karşısında dayanklı olma, öz disiplin gibi kişisel özellikler ile ilişkisi vardır. Yaratıcı davranışı en çok etkileyen beceri ise içsel motivasyondur. Bireyler, dıştan gelen baskılara göre değil işin gerekliliğinden ortaya çıkan ilgi, tatmin, tutku ve zorluklar içsel motivasyon sağlamaktadır. Dışarıdan gelen rekabet, baskı gibi dışsal motivasyon faktörleri yaratıcılığı olumsuz etkilemektedir (Çekmecelioğlu ve Eren, 2007: 18). Çalışanların yaratıcı davranışları, örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için iş düzeninde veya süreçlerinde meydana gelen sorunlara yaratıcı ve uygun çözümler geliştirmeyi içeren davranışların tümüdür. Yaratıcı davranışa sahip çalışanlar, geliştirdikleri fikirleri uygulamak için yol ve yöntem arayan ayrıca diğer çalışanlar tarafından geliştirilen fikirleri destekleyen kişilerdir (Akdağ, 2016: 460). Örgütler, bireylerin doğuştan var olan yaratıcı davranışlarını doğru yönlendirmeler ile ortaya çıkarabilir. Yaratıcı davranışlar, örgütlerin gelişimi ve geleceği için hayati öneme sahiptir bu yüzden bireylerin, örgütler tarafından doğru yönlendirilmeleri örgütlere pozitif katkı sağlamaktadır (Akdağ, 2016: 463). Örgütlerde yaratıcı davranışı olumsuz etkileyen belli başlı unsurlar şunlardır; eleştiri, stres, kuşku, rutinlik, zaman ayarlamadaki sıkıntılar, çevre'dir. Yaratıcı davranışa teşvik eden unsurlar ise yönetim ve üst makamlarca cesaretlendirme, iş gruplarının desteği ve özgürlük'tür (Akdağ, 2016: 465-466).

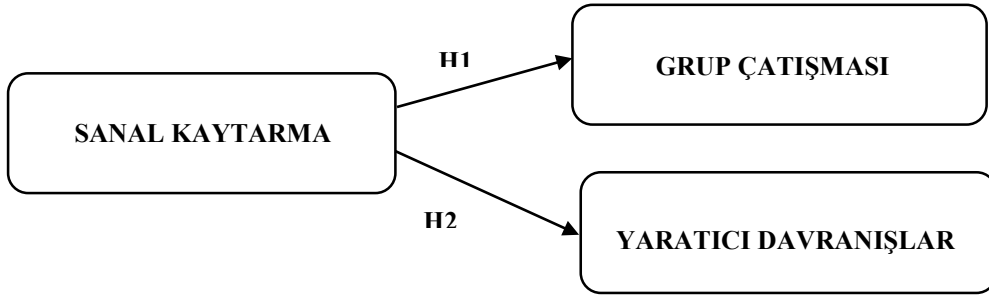
2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı, sanal kaytarma davranışının grup çatışması ve yaratıcı davranış üzerindeki etkisini incelemektedir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formunda, sanal kaytarma, grup çatışması ve yaratıcı davranışları ölçmek amacıyla üç ayrı ölçek kullanılmıştır. Ölçekler içerisinde yer alan ifadelerin cevapları için beş aralıklı Likert tipi metrik ifadeye yer verilmiştir.

2.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırmada tanımlayıcı model kullanılmıştır. Araştırma modeli bir bağımsız ve iki bağımlı değişkenden oluşmaktadır. Araştırma modelinde sanal kaytarma bağımsız değişken, grup çatışması ve yaratıcı davranışlar bağımlı değişkendir. Araştırmada sanal kaytarma, grup çatışması ve yaratıcı davranışlar tek boyutlu olarak ele alınmıştır. Araştırma modeli ve araştırma hipotezleri aşağıda verilmektedir.



şekil 2.1. Araştırma Modeli

Araştırma Hipotezleri

H1:ğretmenlerin sanal kaytarma davranışları ile grup çatışması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2:ğretmenlerin sanal kaytarma davranışları ile yaratıcı davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

2.3. Araştırmanın rneklemi

Araştırmanın örneklemini, Çanakkale İli Biga iliesinde Milli Eğitim Bakanlığında ilk,orta ve lise okullarında görev yapan öğretmenler arasından kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiş 231 ğretmen oluşturmaktadır. anakkale İl Milli Eğitim Müdürlüğünden alınan izin doğrultusunda teslim edilen 500 adet anket formundan geriye dönen 241 adet (%48,2) formun, 231 (%46,2) adedi değerlendirme kapsamına alınmıştır.

SANAL KAYTARMA DAVRANIŞININ GRUP ÇATIŞMASI VE YARATICI DAVRANIŞ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÖĞRETMENLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

2.4. Araştırmanın Ölçekleri

Anket formlarının oluşturulmasında ulusal ve uluslararası niteliğe sahip çalışmalardan yararlanılmıştır. Sanal kaytarma, grup çatışması ve yaratıcı davranış düzeylerini ölçmeye yönelik üç ayrı ölçek bulunmaktadır. Sanal kaytarma davranışı ölçeğinde on altı , grup çatışması ölçeğinde yedi , yaratıcı davranış ölçeğinde ise on ifade bulunmaktadır. Ölçeklerde bulunan ifadelerin yanıtları için eşit aralıklı olduğu varsayılan beş aralıklı Likert tipi derecelendirme (“1=Kesinlikle katılmıyorum” ... “5=Kesinlikle katılıyorum”) kullanılmıştır. Ayrıca anket formunda sekiz demografik soruya yer verilmiştir.

Çalışanların sanal kaytarma davranışı düzeylerini ölçmek amacıyla Örucü ve Yıldız’ın (2014) çalışmasında yer alan Sanal Kaytarma Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Çalışanların grup çatışması düzeylerini ölçmek amacıyla ölçeği Jehn (1995) tarafından geliştirilen (ICS) Grup İçi Çatışma Ölçeği kullanılmıştır. Çalışanların yaratıcı davranış düzeylerini ölçmek amacıyla Jong ve den Hartog tarafından geliştirilen Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ)’nin Türk kültürüne uyarlamasını yapan Çimen ve Yücel (2017) Yenilikçi Davranışlar Ölçeği kullanılmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya dahil edilen 231 anket formu değerlendirme kapsamına alınmıştır. Araştırmaya katılanların cinsiyet açısından değerlendirildiğinde; %50,4 ’ü kadın, %49,1 ’i erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışanların medeni durumlarına bakıldığında; % 85,8 ’i evli, %13,3 ’ü bekar çalışanlardan oluştuğu tespit edilmiştir. Çalışanların %41,6’sı 30-39 yaş, %30,5’i 40-49 yaş, %15,5 ’i 20-29 yaş aralığındadır. Çalışanların %87,6 ’sı lisans, %7,5’i lisanüstü, %4’ü ön lisans eğitim düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Çalışanların %86,9’u öğretmen, %7,0 diğer, %3,3’ü müdür yardımcısı, %1,4’ü şube müdürü,%0,9’u müdür olarak görev yaptığı görülmektedir. Çalışanların %35’i 1-5 yıl arası, %22’sinin 6-10 yıl arası , %14’ünün 1 yıldan az, %11’inin 16 yıl ve üzeri, %1’inin 11-15 yıl arası çalışma yılına sahip olduğu görülmektedir. Çalışanların %70,7’si kişisel internetlerini, % 28,4’ü kamu kurumunun sağladığı interneti kullandıkları görülmektedir. Çalışanların %65,8’i 1 saatten az, %26,5’i 2-3 saatten az, %7,8’i 3 saatten fazla internette zaman ayırdıkları görülmektedir.

3.2. Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Toplam 16 ifadeden oluşan ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlanması amacıyla açıklayıcı (keşfedici) faktör analizi uygulanmıştır. Verilerin uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı (KMO=0,949) ve Barlett küresellik testi değeri ($x^2= 3522,040$; $p<0,001$) ile belirlenerek örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermiştir. Faktörler tarafından açıklanan toplam varyans, %64, 543 olarak bulunmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin genel iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's Alpha değeri) ,96 olarak bulunmuştur.

Toplam 7 ifadeden oluşan ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlanması amacıyla açıklayıcı (keşfedici) faktör analizi uygulanmıştır. Verilerin uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı (KMO=0,896)ve Barlett küresellik testi değeri ($x^2= 1210,607$; $p<0,001$) ile belirlenerek örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermiştir. Faktörler tarafından açıklanan toplam varyans, %66,284 olarak bulunmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin genel iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's Alpha değeri) ,90 olarak bulunmuştur.

Toplam 10 ifadeden oluşan ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlanması amacıyla açıklayıcı (keşfedici) faktör analizi uygulanmıştır. Verilerin uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı (KMO=0,936)ve Barlett küresellik testi değeri ($x^2= 1836,800$; $p<0,001$) ile belirlenerek örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu göstermiştir. Faktörler tarafından açıklanan toplam varyans, %65,600 olarak bulunmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin genel iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's Alpha değeri) ,93 olarak bulunmuştur.

3.3. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular**Tablo 3.1.** Boyutlar arası Korelasyon Matrisi

		Sanal Kaytarma	Grup Çatışması	Yaratıcı Davranış
Sanal Kaytarma	<i>Pearson Correlation</i>	1	,493**	-,253**
	<i>Sig. (2 tailed)</i>		,000	,000
Grup Çatışması	<i>Pearson Correlation</i>	,493**	1	-,397**
	<i>Sig. (2 tailed)</i>	,000		,000
Yaratıcı Davranış	<i>Pearson Correlation</i>	-,253**	-,397**	1
	<i>Sig. (2 tailed)</i>	,000	,000	

**SANAL KAYTARMA DAVRANIŞININ GRUP ÇATIŞMASI VE YARATICI
DAVRANIŞ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÖĞRETMENLER ÜZERİNDE BİR
ARAŞTIRMA**

** Korelasyon 0,01 düzeyinde/ * 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Çalışanların sanal kaytarma davranışlarının, grup çatışması ve yaratıcı davranış düzeyleriyle ilişkisini belirlemeye yönelik gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulguları özetleyen korelasyon analizi sonuçları Tablo 3.1’de verilmiştir.

Araştırmada sanal kaytarma davranışı ile grup çatışması arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre çalışanların sanal kaytarma davranışı ile grup çatışması arasında pozitif yönde anlamlı ($r=,493$; $p< 0,01$) bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların sanal kaytarma davranışı ile yaratıcı davranışları arasında negatif yönde anlamlı ($r=-,253$; $p< 0,01$) bir ilişki bulunmaktadır.

3.4. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığı tespit edilmekle birlikte, değişkenlerin bir diğerini ne düzeyde etkilediği belirlenmemektedir. Bu bağlamda, araştırma modelindeki bağımsız değişkenin (sanal kaytarma) bağımlı değişkenlerini (grup çatışması, yaratıcı davranışlar) ne düzeyde etkilediğinin açıklanması önemlidir. Bu doğrultuda, korelasyon analizi sonucunda kabul edilen araştırma hipotezlerindeki ilişkilerin bağımsız ve bağımlı değişkenler çerçevesinde regresyon analizi aracılığıyla açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen regresyon analizi bulguları aşağıda sırasıyla verilmektedir.

Tablo 3.2. Sanal Kaytarma Davranışının Grup Çatışmasına Etkisi

Grup Çatışması	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Sabit	1,005	,150		,000
Sanal Kaytarma	,474	,055	,493	,000

Grup Çatışması = $1,005 + ,474X_1$ (X_1 = Sanal Kaytarma) ($F=73,542$ $R^2=,243$)

Tablo 3.2’deki regresyon analizi R^2 determinasyon katsayısı değerine göre, çalışanların grup çatışma davranışlarında yaratılan değişkenliğin %24’ü sanal kaytarma tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir. ($F= 73,542$; $p< 0,01$) Çalışanların sanal kaytarmalarındaki bir birimlik artış, grup çatışması düzeylerinde ,493 birimlik bir artışa yol açtığı söylenebilir. Sonuç olarak H_1 kabul edilmiştir.

Tablo 3.3. Sanal Kaytarma Davranışının Yaratıcı Davranışa Etkisi

Yaratıcı Davranış	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Sabit	4,353	,131		,000
Sanal Kaytarma	-,192	,048	-,253	,000

Yaratıcı Davranış= 4,353+-,192X₁ (X₁= Sanal Kaytarma) (F=15,650 R²=,064)

Tablo 3.3'deki regresyon analizi R² determinasyon katsayısı değerine göre, çalışanların yaratıcı davranışlarında yaratılan değişkenliğin yaklaşık %7'si sanal kaytarma tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon modeli geçerlidir. (F=15,650; p< 0,01) Çalışanların sanal kaytarmalarındaki bir birimlik artış, yaratıcı davranış düzeylerinde -,253 birimlik bir azalmaya yol açtığı söylenebilir. Sonuç olarak H₂ kabul edilmiştir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Günümüzde teknolojide yaşanan gelişmelerden dolayı internet yaşamımızda vazgeçilmez bir faktör konumuna gelmiştir. İnternetin kullanılması çalışma yaşamında da çeşitli faydalar sağlamaktadır. Cep telefonlarından kullanılan internetin faydaları olduğu kadar zararları da mevcuttur. İnternetin bu denli hayatımızda olması çalışma yaşamında verim düşüklüğüne ve maliyetlerin artmasına neden olduğu görülmektedir. Çalışması gereken saatlerde internet kullanımı yapan çalışanlar sanal kaytarma olarak tanımlanan bu davranışı sergilemektedir bu da dolaylı olarak internet kullanımının bireylerin gelişimleri için kullanıp araştırılmasına yol açmaktadır. Örgütlerde verimliliğin ve üretkenliğin azalmasına olumsuz etkileri olan diğer bir etken olan çatışma, günümüzde yerini örgüt yararına kullanılan bir duruma bırakmıştır. Farklılıkların olduğu örgütlerde olumsuz görülen ancak örgüt yararına kullanılması gereken bu kavramın yönetilmesinde destek etkenlerin de bulunması gerekmektedir. Bu etkenlerden biri olarak yaratıcı davranışlar gösterilebilmektedir. Yaratıcı davranışların bireylerin yaşamlarında günlük veya uzun vadeli olarak kullanmaları bunun yanında geleceğin temellerinin atıldığı eğitim kurumlarında da yetkin bir şekilde kullanılması olumsuz davranışların yerini birey ve örgüt için yararlı olan çıktılara bırakacaktır.

Bu araştırmada öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarının grup çatışması ve yaratıcı davranış arasında anlamlı ilişki olduğu varsayımı yapılmıştır. Korelasyon analizine göre sanal kaytarma davranışı ile grup çatışması arasında pozitif yönde anlamlı (r=,493) bir ilişki

SANAL KAYTARMA DAVRANIŞININ GRUP ÇATIŞMASI VE YARATICI DAVRANIŞ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÖĞRETMENLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

bulunmaktadır. Korelasyon analizi bulgularında görüldüğü üzere, sanal kaytarma davranışı ile yaratıcı davranış arasında negatif yönde anlamlı ($r=-,253$) bir ilişki bulunmaktadır.

Sanal kaytarma davranışı ile grup çatışması arasındaki ilişkiyi anlamak için geliştirilen “H₁: Öğretmenlerin sanal kaytarma davranışları ile grup çatışması arasında anlamlı bir ilişki vardır.” Ve sanal kaytarma davranışları ile yaratıcı davranış arasındaki ilişkiyi anlamak için geliştirilen “H₂: Öğretmenlerin sanal kaytarma davranışları ile yaratıcı davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.” bu hipotezlerde ileri sürülen değişkenler arası ilişkilerin varlığı korelasyon analizi bulgularına göre kabul edilmiştir. Regresyon analizinde değişkenler arası ilişkilerin niteliği (bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde yarattığı değişkenliğin ölçüsü) açıklanmıştır.

Sonuç olarak, araştırma kapsamındaki eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarının grup çatışmasını arttırıcı bir rol oynadığı ifade edilebilir. Bunun yanında sanal kaytarma davranışlarının yaratıcı davranışları azaltıcı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Bu bağlamda, araştırma kapsamında yer alan eğitim kurumlarındaki internet kullanım politikalarının, eğitimciler üzerindeki olumsuz etkilerin belirtilmesiyle daha yararlı internet kullanımına teşvik edilmesi önerilebilir. Araştırmacılara sonraki çalışmalarda; grup çatışması ile yaratıcı davranış arasındaki ilişkinin incelenmesi, örneklemin genişletilmesi ve eğitim sektörü dışında da bu değişkenler arasındaki ilişkilerin irdelenmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Arık, M. (2016). Eğitim Fakültelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Sanal Kaytarma Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Örgüt İklimi: İstanbul İli Örneği. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Akdağ, G. (2016). Yaratıcı Davranışlar (Ed: Pelin Kanten, Selahattin Kanten). *Örgütlerde Davranışın Aydınlik ve Karanlık Yüzü*, İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Anandarajan, M., Teo, T. S., Simmers, C. A. (2014). *The Internet and Workplace Transformation*. New York: Routledge.
- Blanchard, A. L., Henle, C. A. (2008). Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control. *Computers In Human Behavior*, 24(3), 1067-1084.

- Cihan, A. (2018). Sanal Kaytarma ve Algılanan Mesleki Etik Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aksaray.
- Çavuşoğlu, S., Palamutçuoğlu, A., Palamutçuoğlu, T. (2014). Çalışanların Demografik Özelliklerinin Sanal Kaytarma (Cyberloafing) Üzerindeki Etkisi: Üniversite Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. *Research Journal Of Business And Management*, 1(3), 149-168.
- Çekmecelioglu, H.G., Eren, E. (2007). Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık ve Yaratıcı Davranış Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi, *Yönetim-İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 18(57), 13-25.
- Çekmecelioglu, H.G., Konakay, G. (2018). Liderlik Stilllerinin Yaratıcı Davranış Üzerindeki Etkilerinin X ve Y Kuşağı Açısından İncelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 151-170.
- Çimen, İ., Yücel, C. (2017). Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ): Türk Kültürüne Uyarlama Çalışması. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 6(3), 365-381.
- Duysak, S., Uslu, T. (2015). Okul Çalışanı Yönetici ve Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle Çatışmaları Yönetme Stilleri Arasındaki İlişkiler, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 29(2), 57-75.
- Erdoğdu, M. Y. (2006). Yaratıcılık ile Öğretmen Davranışları ve Akademik Başarı Arasındaki İlişkiler. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(17), 95-106.
- Haşit, G. (2003). İşletme Başarısında Yönetimsel Yaratıcılığın Rolü, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 8, 1-11.
- Jehn, K.A. (1997). A Qualitative Analysis of Conflict Types and Dimensions of Organizational Groups, *Administrative Science Quarterly*, 42, 530-557.
- Karcioğlu, F., Alioğulları, Z.D. (2012). Çatışmanın Nedenleri ve Çatışma Yönetim Tarzları İlişkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(3-4), 215-237.
- Keklik, B., Kılıç, R., Yıldız, H., Yıldız, B. (2015). Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Öğrenme Kapasitesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Business and Economics Research Journal*, 6(3), 129-144.
- Kılıç, G.N. (2017). Öğretmenlerin Okulda İnternet ve Teknoloji Kullanımına İlişkin Sanal Kaytarma Davranışlarının İncelenmesi. İstanbul Aydın Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

**SANAL KAYTARMA DAVRANIŞININ GRUP ÇATIŞMASI VE YARATICI
DAVRANIŞ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÖĞRETMENLER ÜZERİNDE BİR
ARAŞTIRMA**

- Kılıç, G.N., Kocabaş, İ. (2017). Öğretmenlerin Okulda İnternet ve Teknoloji Kullanımına İlişkin Sanal Kaytarma Davranışlarının İncelenmesi. *The Journal of Kesit Academy*, 3(10), 715-731.
- Lim, V. K., Teo, T. S., Loo, G. L. (2002). How do I Loaf Here? Let me Count the Ways. *Communications of the ACM*, 45(1), 66-70.
- Mills, J.E., Hu, B., Beldona, S., Clay, J. (2001). Cyberslacking! A Wired-Workplace Liability Issue For Wired Workplaces, *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, (42), 34-47.
- Olcarcıyüz, M. (2018). İçsel Pazarlama Faaliyetleri İle Çalışanların Sanal Kaytarma Davranışları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Samsun.
- Örücü, E., Yıldız, H. (2014). İş yerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(1), 99-114.
- Özdemir, N. (2018). Okullarda Öğretmenlerin Yaşadığı Çatışma ve Çatışma Yönetim Stilleri, Bahçeşehir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul.
- Özer, İ. (2014). Okullarda Öğretmenlerin Yaşadığı Çatışma ve Çatışma Yönetim Stilleri, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Rahim, M.A. ve Bonoma, T.V. (1979). Managing Organizational Conflict: A Model for Diagnosis and Intervention. *Psychological Reports*, 44, 1323-1344.
- Sadıç, E. (2019). Sanal Kaytarma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Üniversite Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bilecik.
- Sağlam, F. (2018). Çatışmanın İş Yeri Zorbalığına Etkisinde Çatışma Yönetimi Tarzlarının Düzenleyici Rolü, Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çankırı.
- Şimşek, E. (2016). Sanal Kaytarma. (Ed: Pelin Kanten, Selahattin Kanten). *Örgütlerde Davranışın Aydınlik ve Karanlık Yüzü*, İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Şimşek, M. Ş. (2002). *Yönetim ve Organizasyon*, (7. Baskı), Konya: Günay Ofset Yayınevi.
- Tjosvold, D. (1991). *The Conflict: Positive Organization*, New York: Praeger Publishers.

- nal, .F., Tekdemir, S. (2015). Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-118.
- Yılmaz, B. (2018). Seyahat Acentesi alışanlarının Sanal Kaytarma Davranışları, İş Motivasyonu ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.