

Siber İncelemeye Yönelik Tutumlar Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlama Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması

Validity and Reliability Study of the Attitudes Towards Cybervetting Scale Adapted to Turkish

Leyla BOY AKDAĞ^a Özge Tayfur EKMEKÇİ^b

^aHacettepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, Ankara, Türkiye, leylaboy@hacettepe.edu.tr

^bHacettepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, Ankara, Türkiye, otayfur@hacettepe.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Siber inceleme Algılanan adalet Mahremiyet ihlali Facebook LinkedIn Gönderilme Tarihi 23 Ekim 2023 Revizyon Tarihi 17 Nisan 2024 Kabul Tarihi 30 Nisan 2024 Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Amaç – Bu çalışmada Cook, Jones-Chick, Roulin ve O'Rourke (2020) tarafından geliştirilen Siber İncelemeye Yönelik Tutumlar Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması amaçlanmaktadır. Yöntem – Çalışma, Facebook (N=173) ve LinkedIn (N=239) kullanan bireylerden toplanan verilerle yürütülmüştür. Bulgular Facebook ve LinkedIn örneklemi için 3 faktörlü modelin yakınsak ve iraksak geçerliliklerinin sağlandığını ortaya koymuştur. Ölçeğin yordama geçerliliği, sinik tutumlar ölçeği ile test edilmiştir. Bulgular – Bulgulara göre LinkedIn örnekleme için mahremiyet ihlali ve yüzey geçerliliği boyutlarının sinik tutumlar üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkiye sahip oldukları saptanmıştır. Bu grup için yordama geçerliliği kısmen sağlanmıştır. Tartışma – Bulgular Türkiye' de yapılacak araştırmalarda ölçeğin güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olarak kullanılabilir olduğunu göstermektedir.

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Cybervetting Perceive justice Privacy invasiveness Facebook LinkedIn Received 23 October 2023 Revised 17 April 2024 Accepted 30 April 2024 Article Classification: Research Article	Purpose – In this study, it is aimed to adapt the Attitudes Towards Cybervetting Scale developed by Cook, Jones-Chick, Roulin, and O'Rourke (2020) into Turkish. Design/methodology/approach – The study was conducted with data collected from individuals using Facebook (N=173) and LinkedIn (N=239). The findings revealed that the convergent and divergent validity of the 3-factor model was provided for the Facebook and LinkedIn samples. The predictive validity of the scale was tested with the cynical attitudes scale. Findings – According to the findings, it was determined that the dimensions of privacy invasiveness and face validity had a positive and significant effect on cynical attitudes for the LinkedIn sample. Predictive validity was partially provided for this group. Discussion – Findings show that the scale can be used as a reliable and valid measurement tool in studies to be conducted in Turkey.

1. Giriş

İnsan kaynakları yönetiminde uzun süredir önemli bir bilgi toplama aracı olarak başvuru alan sosyal ağ sitelerinin (Rozsa ve Kmecova, 2020) kullanımı o kadar yaygınlaşmıştır ki, işverenler bu ağlarda aktif bir profile sahip olmayan adayın kendisini gizleme ihtiyacı duyduğu ya da sosyal veya teknolojik becerilerden yoksun olduğu yönünde algılara kapılabilmektedir (Cook vd., 2020; Stoughton vd., 2015). Sosyal ağ sitelerinin popüleritesinin ardında, adaylar hakkında geleneksel yöntemlerle elde edilemeyen birtakım bilgileri, işverenler için erişilebilir kılması yatmaktadır (Backman ve Hedenus, 2019). Milyonlarca kullanıcının çeşitli içerikler üretirken oluşturduğu sosyal ağ verileri, üçüncü kişiler tarafından çoğunlukla ücretsiz olarak ve izne tabi olmaksızın kullanılabilir (Jacobson ve Gruzd, 2020). Veriler dünya görüşü, yaşam tarzı, sosyal etkileşim becerileri, belli bir konuda tutum, tavır ve davranışlar başta olmak üzere, bireylerin kişiliklerine ilişkin bir izlenim çerçevesi ortaya koymaktadır. Bu çerçeve işletmeler tarafından insan kaynakları alanında

Önerilen Atf/Suggested Citation

Boy Akdağ, L., Ekmekci, Ö. T. (2024). Siber İncelemeye Yönelik Tutumlar Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlama Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16 (2), 670-691.

stratejik fayda elde edilmesi amacıyla kullanılmaktadır (Jacobson ve Gruzd, 2020). Bu bakımdan sosyal ağ verilerinin erişilebilirliğinin artması işverenlerin işe alma, seçme, terfi, işten çıkarma gibi çeşitli insan kaynakları uygulamalarında adayların ve çalışanların değerlendirilmesinde kullanabilecekleri geniş bir veri kaynağı sunmaktadır (Davison vd., 2016; McDonald vd., 2016).

Adayların değerlendirilmesinde sosyal ağ sitelerinin işverenler tarafından incelenmesi “siber inceleme” kapsamında ele alınmaktadır (Berkelaar, 2014). Daha geniş bir ifadeyle siber inceleme “işe alım ve seçimde gayri resmi ve kurumsal olmayan çevrimiçi kaynakların, başta kişisel bilgiler olmak üzere adaylar hakkında ek bilgi sağlanması amacıyla işverenler tarafından taranması” olarak tanımlanmaktadır (Berkelaar, 2010; Berkelaar ve Buzzanell, 2014; McDonald vd., 2016). İşe alma ve seçmenin yanı sıra siber incelemenin, farklı insan kaynakları uygulamalarında işverenler tarafından adaylar ve çalışanlar hakkında karar alma ve değerlendirme süreçlerinde uzun süredir başvurulan bir yöntem olduğu bilinmektedir (Berkelaar ve Buzzanell, 2015; Melton vd., 2018). Verimliliği ve bilgi miktarını artırarak özellikle işe alım ve seçimi optimize etmenin yollarını uzun zamandır arayan işverenler (Berkelaar, 2017), bu yönetime çeşitli amaçlar doğrultusunda yönelmektedirler. Öncelikli olarak siber inceleme işe alım ve seçimde daha az emek ve zaman harcayarak aday bilgilerine erişimi mümkün kılmakta ve işverenlere verimli, etkili ve uygun maliyetli bir çözüm sunmaktadır (Berkelaar, 2014; Melton vd., 2018). Siber incelemenin işe alma ve seçme ile ilgili olası riskleri azaltacağı ve kazanımları maksimize edeceği düşünülmektedir (Berkelaar, 2014). Bu nedenle birçok işveren siber incelemeyi, adaylar ile ilgili belirsizlikleri minimuma indirmede etkili bir risk yönetim aracı olarak kullanmaktadır. Adayların sosyal ağlarda yayımladıkları içeriklerin, özgeçmişlerinde yer alan bilgilere göre daha doğru ve şeffaf olduğu düşünülmektedir (Berkelaar, 2014; Melton vd., 2018). Sosyal ağ platformlarında oluşturulan çevrimiçi içerikler, bireylerin benlik sunumlarının dijital sinyalleri olarak değerlendirilmektedir (Berkelaar ve Buzzanell, 2015). Bu sinyaller adayın değerlendirilmesinde önemli görülmekte (McDonald ve Thompson, 2016), bu nedenle işe alım uzmanları tarafından adayların sosyal ağlardaki profilleri örgüt-kişi uyumunu öngörebilmek amacıyla taranmaktadır (McDonald vd., 2022). Siber incelemede adayın ilgi alanları, bilgi, beceri ve yetenekleri, yaratıcılık düzeyi, iletişim gücü, sosyal statüsü gibi örgütsel yaşama dair birtakım profesyonellik işaretleri aranmaktadır (Berkelaar ve Buzzanell, 2015; McDonald vd., 2022). İşverenler sosyal ağ taramalarında adayın çeşitli özellikleri hakkında fikir sahibi olarak, adayın örgütsel kültür, misyon, vizyon, değer ve amaçlara ne düzeyde uyum sağlayabileceğini anlamaya çalışmaktadırlar (Berkelaar ve Buzzanell, 2015; McDonald vd., 2022; McDonald ve Thompson, 2016). Dolayısıyla bir anlamda işverenler sosyal ağ sitelerine, işe alma ve seçme süreçlerinde adayların filtrelenebileceği bir mekanizma olarak başvurumaktadırlar (Gandini ve Pais, 2017).

Sosyal ağ sitelerinin kullanımı ile ortaya çıkan erişilebilir veriler, adaylar açısından bakıldığında iki ucu keskin bir kılıç yaratmaktadır (Sharone, 2017). Sosyal ağ sitelerinin daha fazla iş fırsatı sunma bakımından adaylara fayda sağladığı yadsınamaz bir gerçektir (Melton vd., 2018). Ancak literatürde çevrimiçi içeriklerin profesyonel olmadığı ve genellikle adaylar açısından olumsuzluk yarattığı yönünde ortak bir algı olduğu görülmektedir (Bohnert ve Ross, 2010; Brown ve Vaughn, 2011; Melton vd., 2018). Bu nedenle araştırmacılar siber incelemenin güvenilir, geçerli ve adil olma konularında kafa karıştırıcı olduğuna ve etik kaygılar doğurduğuna dikkat çekmektedirler (Cook vd., 2020; Melton vd., 2018; Van Iddekinge vd., 2016; Zhang vd., 2020). Siber inceleme geleneksel seçme ve değerlendirme yöntemlerinin aksine, çoğunlukla adayın bilgisi ve izni olmadan gerçekleştirilmektedir (Berkelaar, 2010). İşverenlere zaman, emek ve maliyet açısından optimal bir çözüm sunsa da adaylar hakkındaki bilgilerin ne zaman, nasıl ve nereden elde edildiği ile ilgili normları değiştirmektedir (Berkelaar, 2014). Sosyal ağ sitelerinden sağlanan ek bilgiler, adayların işverenlerce değerlendirilmelerini beklenmedik biçimlerde etkileyebilmektedir (Berkelaar, 2017). İşverenlerin siber inceleme neticesinde aday hakkında edindikleri bilgilerin doğruluğundan ziyade, bu bilgilerin işletmenin imajını nasıl etkileyeceği ile ilgilendikleri öne sürülmektedir. Ayrıca işverenler adayı, sosyal medya taraması neticesinde eriştikleri mevcut bilgilere göre değerlendirmekle yetinmemekte, aday hakkında elde etmeyi ümit ettikleri fakat eksik olan bilgilere göre de değerlendirmektedirler (Berkelaar ve Buzzanell, 2015). İşverenler siber incelemenin sonuçlarını adaylar ile paylaşmadıklarından, adayların sosyal ağlardaki bilgilerine dair açıklama ya da düzeltmede bulunma gibi bir imkana sahip olmaları da söz konusu olmamaktadır (Berkelaar, 2014). Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda, sosyal ağ taramaları önyargıların oluşmasına uygun bir zemin hazırlamakta ve adayların nedenlerini bilmeden işe alım sürecinden elenmeleri ile sonuçlanabilmektedir (Black ve Johnson, 2012). Çalışmalar, adayların başvuruda buldukları işletmeler

tarafından izinleri ve bilgileri olmadan siber incelemeye maruz kaldıklarını öğrenmeleri durumunda, olumsuz tepkiler verdiklerini bildirmektedir (Stoughton vd., 2015).

Bu çalışma Cook, Jones-Chick, Roulin ve O'Rourke (2020) tarafından geliştirilen Siber İncelemeye Yönelik Tepkiler ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirliğinin sağlanmasını amaçlamaktadır. Ölçeğin uyarlama çalışmaları iki farklı sosyal ağ platformu temelinde gerçekleştirilmiştir. Bu platformlardan Facebook literatürde profesyonel olmayan kişisel ağlar arasında, LinkedIn ise adayları potansiyel işverenler ile buluşturan profesyonel ağlar arasında yer almaktadır (Hartwell ve Campion, 2019; Nikolaou, 2014; Rozsa ve Kmecova, 2020; Zide vd., 2014). Kişisel ağlarda kullanıcılar özel bilgilerini paylaşmakta, iletişim kurmakta ve sosyal iş birlikleri oluşturmaktadırlar (Lewis vd., 2008). Profesyonel sosyal ağlar ise ticari amaçlarla ve profesyonel ilişkiler kurmak niyeti ile kullanılmaktadır (Rienties vd., 2010; Zide vd., 2014). Bu iki sosyal medya platformu, kullanım amaçlarının birbirinden farklılık arz etmesi ve bu farklılığın sonuçlar üzerindeki olası etkilerinin merak edilmesi üzerine çalışmada tercih edilmiştir. Amerikalı ve Avrupalı insan kaynakları profesyonelleri ile gerçekleştirilen çalışmalar, işverenlerin %85'inin LinkedIn'i ve %78'inin Facebook'u işe alma ve seçme kararlarının verilmesinde bir destek araç olarak kullandıklarını ortaya koymaktadır (Berkelaar, 2017; Cook vd., 2020). Nikolaou (2014) tarafından yapılan insan kaynakları uzmanlarının sosyal ağ platformlarını hangi amaçlarla kullandıklarını araştıran çalışmada, uzmanların işe alma ve seçme sürecinde profesyonel ağlardan elde edilen bilgileri özel ağlara göre daha etkili buldukları ve dolayısıyla Facebook'tan ziyade LinkedIn ile daha fazla ilgili oldukları ortaya konulmaktadır. Türkiye'de işverenlerin siber inceleme kullanımları ile ilgili bir istatistik henüz bulunmamaktadır. Fakat işverenlerin ve bireylerin internet ve sosyal ağ sitelerini kullanım oranlarına bakıldığında, siber incelemenin uygulanabilmesi için şartların elverişli olduğu söylenebilir. Türkiye'de 2021 yılında küçük ölçekli işletmelerin internet erişim oranı %95,3 iken işletme ölçeği büyüdükçe bu oranın yüzde %99,9'a ulaştığı görülmektedir. Ülkede internet kullanıcı sayısı 2022 ile 2023 yılları arasında 416 bin artış göstermiştir. Bu artış sosyal medya kullanım oranına da olumlu yansımaktadır. Dünya genelinde yapılan bir araştırmaya (We Are Social, Dijital 2023 Küresel Genel Bakış Raporu) ilişkin raporda, Ocak 2023 itibarıyla Türkiye'de 62,5 milyon sosyal medya kullanıcısı olduğu bildirilmiştir. Bu sayı toplam nüfusun %73,1'ine ve toplam internet kullanıcı tabanının %87,6'sına tekabül etmektedir. Türkiye'de sosyal medya kullanıcılarının %40,4'ünü kadınlar ve %59,6'sını erkekler oluşturmaktadır. Kullanıcıların sosyal medya kullanma gerekçelerinin başında ise yakın çevreleri ile etkileşim halinde olmak ve çeşitli konularda bilgiye hızlı ve pratik bir şekilde erişebilmek gelmektedir. 2023 yılı itibarıyla Türkiye'de Facebook 32,8 milyon kullanıcıya, LinkedIn ise 13 milyon kullanıcıya sahiptir. Söz konusu istatistikler göz önünde tutulduğunda, siber inceleme konusunun hem işverenler hem adaylar hem de çalışanlar için, gelecekte büyük önem arz edeceğini söylemek mümkündür. Bu nedenle Siber İncelemeye Yönelik Tutumlar Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ile birlikte, araştırmacıların ve işletme yöneticilerinin, konu ile ilgili yapılacak çalışmalar neticesinde elde edilecek teorik ve pratik sonuçlar üzerinden fayda sağlamaları amaçlanmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Siber İncelemenin Tanımı ve Siber İncelemeye Yönelik Tutumlar

Siber inceleme, bir kişinin başka bir kişi tarafından belirlenen bir rol ile örtüşüp örtüşmediğinin değerlendirilmesi amacıyla gerçekleştirilen çevrimiçi bilgi toplama sürecidir. İnsan kaynakları alanında sık başvurulan bir yöntem olan siber inceleme, işe alma ve seçmede adayları değerlendirmek amacıyla sosyal ağ sitelerinin kullanılmasını ve böylece kişisel alana ait bilgilerin kamuya açık ve üçüncü kişiler tarafından kullanılabilir olduğunu tartışmaya açmaktadır (Berkelaar, 2017; Berkelaar ve Buzzanell, 2015; McDonald vd., 2016). Adayların izlenim yönetimi taktiklerine başvurdukları, özgeçmişlerinde ve verdikleri referans mektuplarında yanıltıcı bilgiler sundukları yönünde oluşan algılar, işverenlerin geleneksel yöntemlerin güvenilirliklerini giderek daha fazla sorgulamalarına yol açmaktadır (Berkelaar ve Harrison, 2017). Sorgulanabilirliği zaman alan ve maliyetli olan geleneksel kaynaklar günümüzde yetersiz olarak algılanabilmektedir. Erişilebilirliği kolay olan çevrimiçi bilgiler ise adaylar hakkında çok yönlü bir bakış açısı sunmaktadır. Bu doğrultuda siber incelemenin çıkarımsal bilgiye erişim sağlama potansiyeli ile işverenlerin güvenilir bilgi edinme ihtiyacının giderilmesini mümkün kıldığı düşünülmektedir. Esas olarak işverenler siber inceleme yöntemine başvurarak belirsizliği yönetmek ve riski minimize etmek istemektedirler (Berkelaar ve Harrison, 2017).

İşverenler sosyal medya platformlarında paylaşılan içeriklerin, adayın örgüte ve işe uygunluğunun değerlendirilmesinde önemli ipuçları sağladığını düşünmektedirler (Davison vd., 2016; Hartwell ve Campion, 2019; Zhang vd., 2020). Fakat adaylar sosyal ağ profillerinde paylaştıkları kişisel bilgi ve içeriklerin işe ilişkin yetkinliklerinin değerlendirilmesinde kullanılmasını beklememekte ve çoğunlukla uygun görmemektedirler (Mgrditchian, 2015). Siber inceleme bireyler, işletmeler ve toplum bakımından istihdam ilişkilerinin anlaşılmasında etik, hukuki ve pratik açılardan yeni boyutlar ortaya koymaktadır. İşe alma ve seçme süreçlerinde adayların değerlendirilmesi amacıyla sosyal ağ platformlarında yer alan çevrimiçi içeriklerin taranması, adaylarda etik bakımdan kaygılar doğurmakta ve birtakım olumsuz tutumların oluşmasına sebep olmaktadır (Brown ve Vaughn, 2011; Stoughton vd., 2015). Siber incelemeye yönelik tutumların araştırıldığı mevcut literatürdeki çalışmaların sonuçlarına genel olarak bakıldığında, bunlar arasında mahremiyet ihlali, adaletsizlik, ölçüm aracının geçerlilik ve güvenilirliği olmak üzere 3 unsurun başı çektiği görülmektedir (Cook vd., 2020; McDonald vd., 2022).

Çalışmalar işverenlerin çoğu zaman bilgisi ve izni olmadan adayların sosyal ağ platformlarındaki kişisel profillerinde yaptıkları tarama faaliyetlerinin (Davison vd., 2016), adaylar açısından mahremiyet alanlarının ihlal edilmesi olarak değerlendirildiğini göstermektedir (Hurrell vd., 2017; Stoughton vd., 2015). Cook vd. (2020) algılanan mahremiyet ihlalini "*adayların kişisel bilgilerinin (örneğin duygu, düşünce, fotoğraf, sosyal ilişkiler vb.) bilgileri olmadan ve izinleri alınmadan işverenler tarafından incelenmesi ve işletme amaçları doğrultusunda kullanılmasından ötürü duydukları rahatsızlık*" olarak tanımlamaktadır (s.384). Araştırmacılar kişisel profillerde paylaşılan çevrimiçi içeriklerin korunmasını sadece mahremiyetin korunması açısından değil, aynı zamanda bireyselliğin korunması bakımından da kritik bulmaktadırlar (Berkelaar ve Harrison, 2017; Margulis, 2003). Cinsiyet, etnik köken, dini inanç, politik görüş gibi bilgilerin işverenlerde, adaylar hakkında önyargıların oluşmasında etkili olabileceği yönündeki tespitler, adayların siber incelemeyi mahremiyeti ihlal eden haksız bir uygulama olarak görmelerine yol açmaktadır (Acquisti ve Fong, 2020; Manant vd., 2014). Özellikle genç adaylar sosyal medya platformlarındaki kişisel profilleri konusunda daha derin bir mahremiyet kaygısı duymaktadırlar. Mahremiyet alanının ihlaline dair yaşanan bu kaygılar, bireylerin çevrimiçi platformlardaki tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Araştırmalar (Osatuyi, 2015; Chennamaneni ve Taneja, 2015) mahremiyet ihlali konusunda yüksek kaygı taşıyan bireylerin, sosyal medya platformlarını kullanım oranlarının nispeten düşük olduğunu ya da çevrimiçi içerik paylaşım oranının daha seyrek olduğunu ortaya koymaktadır (Jacobson ve Gruzd, 2020).

Adayların siber incelemeye karşı gösterdikleri tutumlardan bir diğeri prosedürel adalet üzerinden tartışılan *adalet algısına* ilişkindir (Stoughton vd., 2015). Örgütsel adaletin bir türü olan prosedürel adalet, bireylerin örgütsel süreçlerin adaletli olduğuna inanıp inanmadıklarına odaklanmaktadır (Gilliland, 1993). Bu çerçevede Cook vd. (2020) algılanan adaleti, "*adayların sosyal medya profillerini seçme ve değerlendirme amaçlı olarak inceleyen işletmelerin adil olup olmadıklarına dair algıları*" olarak tanımlamaktadır (s.385). Leventhal (1980) adaletli süreçlerin bireyler arasında ve zaman içerisinde tutarlılık göstermek, önyargılardan uzak kalmak, doğru bilgi kullanmak gibi hususları gerektirdiğini ifade etmiştir (Berkelaar, 2014). Siber incelemenin ise bu yöndeki etik kodları ve sosyal normları ihlal ettiği düşünülmektedir. Bununla birlikte, adaylar işe alma ve seçim prosedürlerini adaletli olarak algıladıklarında, işletmeyi daha olumlu değerlendirmekte ve işletme ile istihdam ilişkisi kurma niyeti göstermektedirler (Anderson vd., 2010). Ancak, adaylar büyük ölçüde sosyal medya profillerinde yer alan bilgi ve içeriklerin, iş ile ilişkisinin olmadığını düşünmektedirler (Cook vd., 2020). Dolayısıyla adayların işe alma ve seçme sürecinde değerlendirmeye tabi tutulan kaynak ve içeriklerin işle ilişkisinin düşük olması halinde, işletmeye duydukları güven de zayıflamaktadır. Siber inceleme adayların prosedürel adalet algılarını olumsuz etkilemektedir. Uygulama geleneksel değerlendirme tekniklerine kıyasla daha az adaletli, işle daha az ilişkili ve daha ihlal edici olarak görülmektedir (Berkelaar, 2014). Buna sebep olarak ise adaylar, profillerinde yer alan bilgi ve içerikler ile ilgili yanlış anlamaları düzeltme ya da açıklama imkanlarından yoksun olduklarını bildirmektedirler (Berkelaar, 2014). Dolayısıyla adaylar sosyal ağ platformlarını bir seçme ve değerlendirme aracı olarak kullanan işletmeleri, kullanmayan işletmelere göre daha az adil olarak algılamaktadırlar (Madera, 2012). Siber incelemeye maruz kalan adaylar açısından algılanan adaletin en temel kaygı olduğu öne sürülmektedir (McCarthy vd., 2017; Stoughton, 2016).

Cook vd. (2020) geçerliliği "*işe alma ve seçme kararlarında adayların değerlendirilmesi sürecinde siber incelemenin ne düzeyde etkili olduğuna ilişkin oluşan algı*" olarak tanımlamaktadır (s.385). İşe alma ve seçmede kullanılan yöntemin işin gerektirdikleri doğrultusunda adayın bilgi, beceri ve yeteneklerinin değerlendirilmesinde ne

kadar geçerli ve güvenilir olduğu önemlidir. Bu bir yandan kullanılan yöntemin etkinliği ile de ilişkilidir. Kullanılan yöntemin etkin bir yöntem olup olmamasına bağlı olarak iş performansı, örgüt-kışı uyumu gibi konularda ileriye yönelik yapılan tahminlerin gerçekleşme oranı da değişkenlik göstermektedir. Siber inceleme yöntemi adaylarla yapılan mülakatlar veya adayların özgeçmiş dosyalarının değerlendirilmesinde olanın aksine, standartlaştırılmış bir zemin üzerine oturtulmamaktadır (Davison vd., 2016; Highhouse, 2002; Roth, vd., 2016). Standardizasyondan yoksun olma durumu, değerlendirici olan işe alım uzmanı için de geçerlidir. Örneğin bir işe alım görevlisi, bir adayın çevrimiçi profilini elinde standart bir kriter listesi olmadan inceleyebilirken, bir başka işe alım görevlisi inceleme esnasında tamamen farklı, kendisine özgü bir kriter listesi kullanabilmektedir (Backman ve Hedenus, 2019). Kriter listesinin standart olmamasının yanı sıra siber incelemede adayların hepsi için aynı sosyal ağ platformu incelenemeyebilmektedir (Davison vd., 2016). Her aday her sosyal ağ platformunda aktif bir kişisel profile de sahip olmayabilir. Bazı adayların LinkedIn profili taranırken bazı adaylar için Twitter, Instagram ya da Facebook gibi sosyal medya platformlarındaki profiller incelenebilmektedir. Öte yandan işe alma ve seçmede adayların değerlendirilmesinde taranan sosyal ağ platformlarının hepsine aynı bakış açısı ile yaklaşılmamaktadır. İşe alım uzmanları Facebook, Instagram vb. gibi kişisel sosyal medya platformlarında daha çok olumsuz bilgiler aramakta iken, LinkedIn gibi profesyonel sosyal medya platformlarında daha olumlu ve önyargıdan daha uzak bir tarama yapmaktadırlar. Dolayısıyla bu tutarsızlık da siber incelemede, yöntemin geçerlilik ve güvenilirliği açısından başka bir kaygı sebebi oluşturmaktadır (Hartwell ve Champion, 2019). Ek olarak adayların kişisel profillerinde paylaştıkları bilgi ve içeriklerin türü, paylaşım sıklığı ve yoğunluğu da birbirleri ile benzerlik göstermemektedir. Tüm bu farklılıklar göz önünde bulundurulduğunda profillerin, işe alma ve seçmede değerlendirme amaçlı karşılaştırılabilir olmaktan uzak oldukları söylenebilir (Berkelaar ve Harrison, 2017). Siber incelemeye ilişkin tüm bu hususlar, yöntemi güvenilir ve geçerli bir uygulama olmaktan uzaklaştırmaktadır.

İşe alma ve seçim süreci adayın işletme ile kurduğu ilk yakın temastır. Bu süreçte işletme tarafından kullanılan yöntem ve uygulamalar, adayların zihninde işletme açısından ilk izlenimleri oluşturmaktadır (Gilliland, 1993). İşletmenin işe alma ve seçim süreçlerinde sergilediği tutum ve davranışlar, istihdam ilişkisi kurulduktan sonra, gelecekte çalışanına göstereceği davranışların potansiyel bir işaretidir (Stoughton vd., 2015). İşe alma ve seçim sürecine ilişkin işletme hakkında olumsuz algıların oluşması, adayın işletmeden gelecek iş teklifini reddetme olasılığını artırmakta, teklifi olumlu yanıtlasa bile gelecekte performansı yüksek bir çalışan olma ihtimalini zayıflatmaktadır (Cook vd., 2020). Araştırmalar adayların siber incelemeye gösterdikleri tutumun çoğunlukla olumsuz yönde olduğuna işaret etmektedir (Stoughton, 2016). Siber incelemeye maruz kalma konusunda rahatsızlık duyan adaylar, sosyal ağ platformlarındaki kişisel profillerinde yaptıkları paylaşımların içeriği ve yoğunluğu gibi konularda daha titiz davranabilmektedirler (Roulin, 2014).

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Modeli

Nicel araştırma yöntemleri kapsamında tasarlanana bu çalışmanın amacı Cook, Jones-Chick, Roulin ve O'Rourke (2020) tarafından geliştirilen Siber İncelemeye Yönelik Tutumlar Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirliğinin sağlanmasıdır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışmaları sosyal medya platformlarından profesyonel olmayan kişisel ağlar arasında yer alan Facebook ve profesyonel ağlar arasında yer alan LinkedIn temelinde olmak üzere iki çalışma çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada siber incelemeye yönelik tutumlar ölçeğinin, yordama geçerliliğinin değerlendirilmesinde ise sinik tutumlar ölçeği kullanılmıştır.

Ölçek, iki araştırmacı tarafından dilsel eşdeğerliliğinin sağlanması amacıyla paralel çeviri tekniği kullanılarak Türkçe'ye çevrilmiştir. Sonrasında, ölçek maddeleri İngilizce Mütercim Tercümanlık bölümünde görev yapan, Türkçe ve İngilizce dillerine hâkim bir akademisyen tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Son olarak bilimsel alana ve her iki dile de hâkim bir araştırmacı, birbirinden bağımsız olarak gerçekleştirilen çeviriler arasında değerlendirmelerde bulunarak, ölçek maddelerinin son haline karar vermiştir. Ölçeğin orijinal dili olan İngilizce versiyonu ile Türkçe'ye çevrilmiş versiyonuna verilen yanıtlar arasında ayrışma olup olmadığı, her iki dile hâkim bir denek grubunda yer alan katılımcılardan sağlanan veriler ile gerçekleştirilen ilişkili örneklem T testi (paired samples test) ile incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda İngilizce ve Türkçe dillerine hâkim 23 katılımcıya ilk önce 14 maddeden oluşan Siber İncelemeye Yönelik Tutumlar Ölçeğinin Cook vd. (2020) tarafından geliştirilen İngilizce versiyonu yanıtlamaları üzere verilmiştir. Ölçek katılımcılara yüz yüze

uygulanmış ve katılımcılardan yanıtları 5' li Likert Tipi Ölçek (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) kullanılarak alınmıştır. Yanlı yanıtlar verilmesini engellemek üzere bir hafta ara verildikten sonra aynı 23 katılımcıya ölçeğin Türkçe diline çevrilen versiyonu yüz yüze uygulanmış ve katılımcıların yanıtları yine 5' li Likert Tipi Ölçek (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) kullanılarak alınmıştır. Verilerin elde edilmesinin ardından ölçeğin her iki versiyonu için algılanan adalet boyutunda yer alan 6 maddenin, mahremiyet ihlali boyutunda yer alan 5 maddenin ve yüzey geçerliliği boyutunda yer alan 3 maddenin ortalamaları hesaplanmıştır. Boyutlar bazında katılımcıların ölçeğin Türkçe ve İngilizce versiyonlarına verdikleri yanıtların ayrışıp ayrışmadıklarının tespit edilebilmesi amacıyla gerçekleştirilen ilişkili örneklem T testine yönelik bulgular Tablo 1' de yer almaktadır.

Tablo 1. İlişkili Örneklem T Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Ölçek Dili	N	Ort.	SS	SD	t	p
Algılanan Adalet	Türkçe	23	1,84	0,48	22	-0,49	0,628
Algılanan Adalet	İngilizce	23	1,86	0,55			
Mahremiyet İhlali	Türkçe	23	3,4	0,69	22	-0,37	0,714
Mahremiyet İhlali	İngilizce	23	3,43	0,67			
Yüzey Geçerliliği	Türkçe	23	1,78	0,62	22	-0,81	0,426
Yüzey Geçerliliği	İngilizce	23	1,75	0,58			

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların algılanan adalet boyutu için ($t(23) = -0,49$; $p>.05$), mahremiyet ihlali boyutu için ($t(23) = -0,37$; $p>.05$) ve yüzey geçerliliği boyutu için ($t(23) = -0,81$; $p>.05$) ölçeğin Türkçe ve İngilizce versiyonlarına verdikleri yanıtların ortalama değerleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu durumda ölçeğin Türkçe ve İngilizce versiyonlarında yer alan ifadeler katılımcılar nezdinde anlamsal açıdan bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Paralel çeviri tekniği neticesinde elde edilen Türkçe versiyonun dilbilimsel ve kavramsal olarak İngilizce versiyonu ile benzer olduğuna ve dolayısıyla kullanımının uygun olduğuna karar verilmiştir.

Cook vd. (2020) tarafından geliştirilen Siber İncelemeye Yönelik Tutumlar ölçeğinin Türkçe' ye çevrilmesi işlemleri neticelendirildikten sonra, çalışmanın yapılabilmesi için 26.11.2021 tarihinde E-35853172-900-00001887929 sayı ile Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonundan gerekli onay alınmıştır. Etik onayın alınması ile birlikte verilerin toplanması amacıyla bir çevrimiçi anket portalı olan SurveyMonkey' de anket formu aday katılımcılara gönderilmek üzere çevrimiçi olarak hazırlanmıştır. Çevrimiçi olarak hazırlanan anket formunun ilk sayfasında katılımcılara aydınlatılmış onam formu sunulmuş, araştırma hakkında bilgi verilmiş, gizlilik ve gönüllülük esasları konularında taahhütlerde bulunulmuştur. Katılımcılar, araştırmaya katılım konusunda gönüllü olduklarına dair onay vermeleri halinde anket sorularını yanıtlama aşamasına geçebilmişlerdir.

3.2.Örneklem

Bu çalışma kapsamında, beyaz yakalı çalışanların mavi yakalı çalışanlara kıyasla özellikle LinkedIn platformunu daha fazla kullanma eğiliminde olduğunu gösteren bulgular dikkate alınarak (örn., Laukkarinen, 2023), araştırma evreninin beyaz yakalı çalışanlarla sınırlandırılması uygun görülmüştür. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak katılımcıların siber incelemeye yönelik tutumları Facebook ve LinkedIn olmak üzere iki farklı sosyal medya platformu üzerinden değerlendirilmiştir. Çevrimiçi platformda Facebook ve LinkedIn için oluşturulan anket formları, katılımcılara elektronik posta yoluyla ulaştırılmıştır. Facebook anket formunda, aday katılımcılara Facebook hesapları olup olmadığı sorulmuştur. "Facebook hesabınız var mı?" sorusuna "evet" yanıtı veren katılımcılardan siber incelemeye yönelik tutumlar ölçeğinin maddelerini, Facebook'taki kişisel profillerini göz önünde bulundurarak değerlendirmeleri talep edilmiştir. Örneklem 1'i oluşturan 173 kişi Facebook profiline sahip olduğunu belirtmiş ve Facebook anket formunda yer alan soruları yanıtlamıştır. LinkedIn anket formunda ise katılımcılara, LinkedIn hesapları olup olmadığı sorulmuştur. Bu soruya "evet" yanıtı veren katılımcılardan siber incelemeye yönelik tutumlar ölçeğinin maddelerini, LinkedIn 'deki kişisel profillerini göz önünde bulundurarak değerlendirmeleri istenmiştir. Örneklem 2'yi oluşturan 239 kişi LinkedIn profiline sahip olduğunu belirterek, LinkedIn anket formunda yer alan soruları yanıtlamıştır. Her iki örnekleme de yer alan katılımcılara ilişkin demografik bilgiler Tablo 2' de sunulmaktadır. Tablo

incelendiğinde katılımcıların ağırlıklı olarak yüksek eğitim düzeyine ve yeterli sayılabilecek bir iş tecrübesine sahip genç bireylerden oluştukları söylenebilir.

Tablo 2. Örneklem 1 Facebook ve Örneklem 2 LinkedIn Tanımlayıcı İstatistikler

		Örneklem 1 Facebook		Örneklem 2 LinkedIn	
		Sıklık	Yüzde	Sıklık	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	93	53.8	130	54.4
	Erkek	80	46.2	109	45.6
Yaş	18-25	38	22.0	55	23.0
	26-35	113	65.3	148	61.9
	36-45	21	12.1	34	14.2
	46-55	0	0	1	0.4
	56 ve üzeri	1	0.6	1	0.4
Eğitim Durumu	İlköğretim	0	0	0	0
	Lise	2	1.2	2	0.8
	Lisans	89	51.4	116	48.5
Toplam Tecrübe	Lisansüstü	82	47.4	121	50.6
	0-5 Yıl	113	65.3	141	59.0
	5 yıldan fazla-10 yıl	29	16.8	53	22.2
	10 yıldan fazla-15 yıl	20	11.6	31	13
	15 yıldan fazla-20 yıl	9	5.2	10	4.2
	20 yıldan fazla	2	1.2	4	1.7

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve iş tecrübeleri hakkında demografik bilgilerini edinmeye yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde siber incelemeye yönelik tutumlar ölçeği bulunmaktadır. Ölçek maddeleri örneklem 1 grubuna sunulan anket formunda Facebook platformu ("*Potansiyel bir işverenin [Facebook] profilime erişebileceğini bilseydim endişelenirdim*"), örneklem 2 grubuna sunulan anket formunda LinkedIn platformu ("*Potansiyel bir işverenin [LinkedIn] profilime erişebileceğini bilseydim endişelenirdim*") temelinde düzenlenmiştir. Anket formunun üçüncü bölümünde sinik tutumlar ölçeği yer almaktadır.

Siber İncelemeye Yönelik Tutumlar Ölçeği. Cook vd. (2020) tarafından geliştirilen siber incelemeye yönelik tutumlar ölçeği 14 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin algılanan adalet boyutunda 6, mahremiyet ihlali boyutunda 5 ve yüzey geçerliliği boyutunda 3 madde yer almaktadır. Katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri yanıtlar 5'li Likert Tipi Ölçek (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) kullanılarak alınmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin ifade edilişi gereği yüzey geçerliliği ve algılanan adalet boyutlarında yüksek puanlar, siber incelemenin adaylar tarafından geçerli ve adaletli olduğu şeklinde yorumlanırken, mahremiyet ihlali boyutunda yüksek puanlar siber incelemenin adaylar tarafından mahremiyet ihlali yarattığı yönünde değerlendirilmektedir.

Sinik Tutumlar Ölçeği. Siber incelemeye yönelik tutumlar ölçeğinin yordama/kriter geçerliliğinin incelenmesinde sinik tutumlar ölçeği kullanılmıştır. Siber incelemeye yönelik tutumlar ile sinik tutumlar arasındaki ilişki *Sosyal Sözleşme Teorisi* çerçevesinde açıklanabilir. Teoriye göre örtük sosyal sözleşmeler, bireylerin algılarının belirli durumlar için uygun sayılan davranışlar etrafında toplanmasıyla ortaya çıkmaktadır (Rachels, 2011). Bu bağlamda işverenler ile adaylar arasında gerçekleşen iletişim ve etkileşim neticesinde bir toplumsal sözleşme oluşmaktadır (Berkelaar, 2014). Siber incelemeye maruz kalan adayların taşıdıkları kaygılar, işe alma ve seçmede kullanılan geleneksel değerlendirme yöntemlerine kıyasla aday ve işveren arasında farklı bir toplumsal sözleşme oluşmasını gerekli kılmaktadır. Bu yeni sözleşme türü Berkelaar (2014) tarafından *Dijital Sosyal Sözleşme* olarak tanımlanmaktadır. Bu sözleşmede adaylar dijital görünürlüklerini artırmak ve yönetmek, işverenler ise sadece işe ilişkin bilgileri kullanmak üzere yeni sorumluluklar üstlenmektedirler. Sözleşme taraflarının beklenti ve sorumluluklarını yerine getirmemeleri ya

da aksatmaları, sözleşmenin ihlaline sebebiyet vermekte ve hem işveren hem de adayların birbirlerine karşı olumsuz tutumlar geliştirmelerine yol açmaktadır. Bu olumsuz tutumlar ise akla örgütsel sinizmi getirmektedir. Örgütsel sinizm, adayların ya da çalışanların, örgütün adalet ve dürüstlükten yoksun olduğunu düşündükleri zaman ortaya çıkmaktadır. Örgüte yönelik bu tutum genellikle örgütün etik davranma konusunda adayların, beklentilerinin ihlal edildiğine dair geliştirdikleri algıdan kaynaklanmaktadır (Özler vd., 2010). Örgütsel sinizm bireyin örgütünün bütünlükten yoksun olduğuna ve adalet, dürüstlük, içtenlik gibi ilke ve değerlerin örgütsel çıkarlar lehine feda edildiğine olan inancı olarak tanımlanmaktadır (Atwater vd., 2000, s. 279). Dolayısıyla adaylar tarafından adalet, mahremiyet ve geçerlilik konularında tepki gösterilmesi halinde siber incelemenin, adaylarda örgüte karşı geliştirilen sinik tutumlar üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Turner ve Valentine (2001) tarafından geliştirilen Sinik Tutumlar Ölçeği 11 maddeden oluşmakta (örnek madde: *Büyük şirketler kârlarını çalışan insanlardan yararlanarak elde ederler*) ve katılımcıların genel olarak çevresindeki olaylar, kişiler ve kurumlar hakkında şüpheli bir tutuma sahip olup olmadıklarını belirlemeye çalışmaktadır. Ölçek, yukarıda detayları verilen paralel çeviri yöntemi kullanılarak Türkçe'ye çevrilmiştir. Katılımcılar ölçek maddelerine ilişkin düşüncelerini 7'li Likert Tipi Ölçek (1=Kesinlikle katılmıyorum, 7=Kesinlikle katılıyorum) kullanarak ifade etmişlerdir. Yüksek puanlar söz konusu katılımcıların sinik tutumlara sahip olduğu şeklinde yorumlanmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Siber İncelemeye Yönelik Tutumlar Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması çalışmasında, ölçeğin yapısal, yakınsak, iraksak ve yordama geçerliliklerinin ve ölçeğin ve alt boyutların güvenilirliklerinin tespit edilebilmesi amacıyla IBM SPSS 20 ve AMOS 26 (Arbuckle, 2019) istatistik programları kullanılarak gerekli analizler yapılmıştır. Bu analizlere ilişkin detaylar ve analizler neticesinde elde edilen bulgular bir sonraki başlık altında kapsamlı bir şekilde açıklanmıştır.

4. Bulgular

4.1. Yapı Geçerliliğine Yönelik Analizler

Ölçeği geliştiren Cook vd. (2020), daha önce keşfedici faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yaparak madde-faktör/boyut ilişkilerini belirlediğinden, ölçeğin faktör yapısı bilinmektedir. Bryne (2010) belirli bir teoriye göre geliştirilmiş olan ve faktör yapısı önceden test edilen ölçeklerin yapısal geçerliliklerinin DFA yapılarak, madde-boyut ilişkileri için belirlenen teorik yapının veri setine uyumunun değerlendirilmesini önermektedir. Bu nedenle, bu çalışma kapsamında ölçeğin yapısal geçerliliğinin tespiti amacıyla Facebook ve LinkedIn örneklemeleri için DFA uygulanması yerinde görülmüştür.

4.1.1. Örneklem 1 (Facebook): DFA Sonuçları

Siber incelemeye yönelik tutumlar ölçeğinin çok faktörlü yapısını incelemek ve faktörlerin birbiriyle ilişkilerini ve birbirlerinden ayırıp ayırmadığını belirlemek amacıyla DFA gerçekleştirilmiştir. AMOS 26 (Arbuckle, 2019) programı kullanılarak "Maksimum Likelihood" tahminleme yöntemi ile yapılan analizlerde, tek faktörlü model ve iki faktörlü modeller, önerilen üç faktörlü model ile karşılaştırılmıştır. Modellere ilişkin uyum iyiliği indeksleri Tablo 3' te sunulmaktadır. Görüleceği üzere uyum iyiliği indeksleri ağırlıklı olarak üç faktörlü modelin, tek faktörlü modele ve iki faktörlü modellere kıyasla veri setine daha iyi uyum sağladığına işaret etmektedir. Ayrıca üç faktörlü model iki faktörlü model I ($\Delta\chi^2= 211.61$; $p < .01$) ve iki faktörlü model II ($\Delta\chi^2= 33.61$; $p < .01$) ile karşılaştırıldığında, ki-kare farkları ($\Delta\chi^2$) değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Benzer biçimde, üç faktörlü model tek faktörlü model ile iç içe karşılaştırıldığında, iki modelin ki-kare değerleri arasında oldukça büyük ve istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($\Delta\chi^2= 434.28$; $p < .01$). Ki-kare farklılık testleri neticesinde elde edilen sonuçlar, üç-faktörlü modelin diğer modellere kıyasla veri setine uyumunun daha kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir. Ayrıca üç faktörlü modelin uyum iyiliği indekslerinin, farklı araştırmacılar (Bryne, 2010; Schermelleh-Engel vd., 2003) tarafından önerilen kriterleri sağladığı gözlemlenmektedir.

Tablo 3. Siber İncelemeye Yönelik Tutumlar Ölçeği (Örneklem 1 Facebook) Farklı Alternatif Modellerin Karşılaştırılması

	X ² /df	CFI	GFI	TLI	AIC	SRMR	RMSEA
Tek Faktörlü Model	7.41**	.65	.63	.59	626,63	.1549	.19
İki Faktörlü Model I	4.64**	.81	.74	.77	407,96	.1401	.14
İki Faktörlü Model II	2.33**	.94	.89	.93	201,96	.1087	.09
Üç Faktörlü Model	1.83**	.97	.92	.95	172,35	.1054	.07

Not. * p <.05, ** p <.01

Tek Faktörlü Model: Bütün maddeler tek bir faktöre yüklenmiştir

İki Faktörlü Model I: Mahremiyet ihlali ve yüzey geçerliliği faktörleri maddeleri birlikte tek bir faktörle, diğer maddeler algılanan adalet faktörüyle ilişkilendirilmiştir.

İki Faktörlü Model II: Algılanan adalet ve yüzey geçerliliği faktörleri maddeleri birlikte tek bir faktörle, diğer maddeler mahremiyet ihlali faktörüyle ilişkilendirilmiştir.

Üç Faktörlü Model: Algılanan adalet, mahremiyet ihlali ve yüzey geçerliliği

Üç faktörlü modelde yer alan madde-faktör ilişkileri incelendiğinde, mahremiyet ihlali boyutunu ölçtüğü varsayılan bir maddenin (madde 11: “Potansiyel bir işverenin Facebook profilimi görüntüleyeceğini bilseydim, yine de özgürce bir şeyler yayımlayabilirdim”) düşük faktör yüküne (.26) sahip olduğu görülmüştür. İlgili maddenin, Cook vd. (2020)’nin yaptığı çalışmada da diğer mahremiyet ihlali maddelerinden görece olarak düşük faktör yüküne sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle söz konusu madde çıkarılarak DFA tekrarlanmıştır. Diğer 13 maddenin Tablo 4’ ten de görüleceği üzere, ilgili oldukları boyutlara .49 ile .98 arasında değişen faktör yükleri ile yüklendiği ve faktör yüklerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır.

Tablo 4. Siber İncelemeye Yönelik Tutumlar Ölçeği Örneklem 1 Facebook DFA Sonuçları

Madde	β	LLCI	ULCI
Faktör 1: Algılanan Adalet			
1.Potansiyel bir işverenin [Facebook] profilimden edindiği bilgilere dayanarak işe alım kararı vermesi adildir.	.96**	.92	.98
2.Potansiyel bir işverenin [Facebook] profilimden edindiği bilgilere dayanarak beni başvuru sürecinden elemesi adildir.	.98**	.96	.99
3.[Facebook] profilimi görüntülemenin, bir işverenin işe alım sürecinde kullanması için etkili bir araç olduğuna inanıyorum.	.76**	.65	.84
4.Potansiyel bir işverenin [Facebook] profilimden edindiği bilgilere dayanarak bilgimi, becerilerimi ve yeteneklerimi diğer adaylarla karşılaştırması adildir.	.65**	.49	.77
5.Potansiyel bir işverenin [Facebook] profilimdeki bilgileri herhangi bir şekilde belgelemesinin iyi olduğunu düşünüyorum.	.51**	.34	.67
6.[Facebook] profilimdeki her şeyden profesyonel olarak sorumlu tutulmam gerektiğine inanıyorum.	.49**	.35	.62
Faktör 2: Mahremiyet İhlali			
7.Potansiyel bir işverenin [Facebook] profilime erişebileceğini bilseydim endişelenirdim.	.63**	.51	.74
8.Potansiyel bir işverenin [Facebook] profilimi bilgim dışında görüntülediğini öğrenseydim rahatsız olurdu.	.94**	.82	1.00
9.Potansiyel bir işverenin [Facebook] profilimi görüntülemesini şahsen saygısızlık olarak görürüm.	.74**	.59	.85

10.Potansiyel bir işverenin [Facebook] profilimdeki bilgileri diğer çalışanlarla paylaşması benim için bir problem olurdu.	.58**	.42	.71
Faktör 3: Yüzey Geçerliliği			
12.Potansiyel bir işveren [Facebook] profilime dayanarak ne kadar güvenilir olduğumu doğru bir şekilde değerlendirebilir.	.78**	.66	.88
13.Potansiyel bir işveren, [Facebook] profilime dayanarak görev performansımı doğru bir şekilde değerlendirebilir.	.87**	.78	.94
14.Potansiyel bir işveren, [Facebook] profilime dayanarak kişiliğimi doğru bir şekilde değerlendirebilir.	.80**	.68	.88

* p <.05, ** p <.01

Siber incelemeye yönelik tutumlar ölçeği, Facebook örnekleme için gerçekleştirilen DFA neticesinde 13 madde ve 3 faktör olarak elde edilmiştir. Facebook örneklemeden elde edilen faktör yapısının, Cook vd. (2020)'nin önerdiği faktör yapısıyla benzer olduğu görüldüğünden, ölçeğin Türkçe uyarlamasının yapısal geçerliliğinin olduğu sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte, yapı geçerliliğiyle ilişkili olduğu düşünülen yakınsak geçerliliğin (convergent validity) de değerlendirilmesi gerekli görülmüştür. Yakınsak geçerliliğin sağlanması için, Yaşlıoğlu (2017) ölçeğe ilişkin tüm yapı güvenilirliği (Composite Reliability-CR) değerlerinin ortalama açıklanan varyans (Average Variance extracted-AVE) değerlerinden büyük olması ve AVE değerinin de 0,5'ten büyük olmasını önermektedir (s.82). Bunun yanı sıra Hair vd. (2010), yakınsak geçerlilikten bahsedilebilmesi için AVE değerinin 0.5'in üzerinde ve CR değerinin 0.6'nın üzerinde olması gerektiğini ifade etmektedir. Bu çalışma kapsamında, algılanan adalet boyutu için AVE değeri .56 ve CR değeri .88; mahremiyet ihlali boyutu için AVE değeri .55 ve CR değeri .82; yüzey geçerliliği boyutu için AVE değeri .67 ve CR değeri .86 olarak hesaplanmıştır. Her üç boyut için AVE ve CR değerlerinin yukarıda bahsedilen kriterleri sağladığı görülmüş; ölçeğin yakınsak geçerliliğine sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Yakınsak geçerliliğin yanı sıra, ölçek boyutlarının birbirinden ayrışma derecesini gösteren ve yapı geçerliliğinin göstergelerinden biri olarak kabul edilen iraksak geçerlilik incelemesi de yapılmıştır. Yaşlıoğlu (2017)'na göre, iraksak geçerlilik (divergent validity) kriterinin sağlanması için, Maksimum Paylaşılan Varyansın Karesinin (Maximum Squared Variance-MSV), AVE'den küçük olması; Paylaşılan Varyansın Karesinin Ortalamasının (Average Shared Square Variance-ASV) MSV'den küçük olması ve AVE' nin karekökünün faktörler arası korelasyondan büyük olması koşullarının sağlanması gerekmektedir (s.83). Buna göre her üç boyutun MSV ve ASV değerleri hesaplanmış, yukarıda ifade edilen karşılaştırmalar yapılmış ve ölçeğin iraksak geçerliliğine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Ölçeğin ve faktörlerin iç tutarlılıklarının değerlendirilmesi amacıyla Cronbach alfa katsayıları (α) hesaplanmıştır. Ölçeğin örneklem 1 (Facebook) için hesaplanan iç tutarlılık katsayısının .70 kriterinin (Nunnally, 1978) üzerinde olduğu ($\alpha = .76$) tespit edilmiştir. Boyutlar temelinde incelendiğinde ise algılanan adalet ($\alpha = .89$), mahremiyet ihlali ($\alpha = .82$) ve yüzey geçerliliği ($\alpha = .85$) faktörlerinin iç tutarlılık katsayılarının oldukça yüksek olduğu görülmüştür. DFA ve güvenilirlik analizi sonuçlarına göre algılanan adalet, mahremiyet ihlali ve yüzey geçerliliği faktörleri için değişken puanları hesaplanırken sırasıyla 6, 4 ve 3 maddenin ortalama değerlerinin kullanılabilceği sonucuna varılmıştır.

4.1.2. Örneklem 2 (LinkedIn): DFA Sonuçları

Siber incelemeye yönelik tutumlar ölçeğinin LinkedIn versiyonunun faktör yapısını, bir başka ifade ile yapı geçerliliğini test etmek amacıyla DFA gerçekleştirilmiştir. Modellere ilişkin uyum iyiliği indeksleri Tablo 5'te sunulmaktadır. Uyum iyiliği indeksleri üç faktörlü modelin, tek faktörlü modele ve iki faktörlü modellere göre, veriler ile daha iyi uyum sağladığını göstermektedir. Öngörülen üç faktörlü model, X^2 farklılık testleri kullanılarak alternatif modeller ile karşılaştırıldığında benzer bir sonuç elde edilmiş; üç faktörlü modelin iki faktörlü model I ($\Delta\chi^2= 142.89$; $p <.01$) ve iki faktörlü model II' den ($\Delta\chi^2= 32.19$; $p <.01$) daha kabul edilebilir bir faktör yapısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Yine üç faktörlü modelin tek faktörlü model ile iç içe karşılaştırıldığında, ölçek maddelerinin mahremiyet ihlali, algılanan adalet ve geçerlilik boyutlarından oluşan üç faktörlü yapısının, siber incelemeye yönelik genel tutumu gösteren tek faktörlü yapıdan daha iyi bir faktör yapısı olduğu saptanmıştır ($\Delta\chi^2= 203.72$; $p <.01$). Ki-kare farklılık testlerinin ve üç faktörlü modelin uyum indekslerinin, alternatif modellere göre daha kabul edilir olması, ölçeğin Cook vd. (2020) tarafından tespit edilen faktör yapısına sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca üç faktörlü modelin uyum iyiliği indekslerinin, veri setine iyi uyum sağlayan model olarak nitelendirilmesi mümkündür.

Tablo 5. Siber İncelemeye Yönelik Tutumlar Ölçeği (Örneklem 2 LinkedIn) Farklı Alternatif Modellerin Karşılaştırılması

	X2/df	CFI	GFI	TLI	AIC	SRMR	RMSEA
Tek Faktörlü Model	4.35**	.82	.86	.77	377,07	.1194	.12
İki Faktörlü Model I	3.55**	.87	.87	.83	318,24	.1033	.10
İki Faktörlü Model II	1.91**	.95	.93	.94	203,54	.0769	.06
Üç Faktörlü Model	1.70**	.97	.94	.96	163,35	.0588	.05

Not. * p <.05, ** p <.01

Tek Faktörlü Model: Bütün maddeler tek bir faktöre yüklenmiştir

İki Faktörlü Model I: Mahremiyet ihlali ve algılanan adalet faktörleri maddeleri birlikte tek bir faktöre yüklenmiştir, diğer maddeler yüzey geçerliliği faktörüne yüklenmiştir

İki Faktörlü Model II: Algılanan adalet ve yüzey geçerliliği faktörleri maddeleri birlikte tek bir faktöre yüklenmiştir, diğer maddeler mahremiyet ihlali faktörüne yüklenmiştir

Üç Faktörlü Model: Algılanan adalet, mahremiyet ihlali ve yüzey geçerliliği

Üç faktörlü modelde yer alan madde-faktör ilişkileri incelendiğinde (bkz. Tablo 6), 13 maddenin ilgili oldukları boyutlara .40 ile .90 arasında değişen faktör yükleri ile yüklendikleri ve boyutlarla istatistiksel olarak anlamlı ilişkiye sahip oldukları tespit edilmiştir. Mahremiyet ihlali ölçtüğü varsayılan bir maddenin (madde 11: "Potansiyel bir işverenin LinkedIn profilimi görüntüleyeceğini bilseydim, yine de özgürce bir şeyler yayımlayabilirdim") düşük faktör yüküne (.27) sahip olduğu görülmüştür. Daha önce belirtildiği gibi, ilgili maddenin örneklem 1'de de faktör yükünün düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle, madde çıkarılarak faktör analizi tekrarlanmış; yapılan DFA sonucunda üç boyutun 13 maddeyle ölçülebildiği, faktör yapısının Cook vd. (2020)'nin Kanada örnekleminde elde ettiği faktör yapısıyla aynı olduğu görülmüştür.

Tablo 6. Siber İncelemeye Yönelik Tutumlar Ölçeği Örneklem 2 LinkedIn DFA Sonuçları

Madde	β	LLCI	ULCI
Faktör 1: Algılanan Adalet			
1.Potansiyel bir işverenin [Facebook] profilimden edindiği bilgilere dayanarak işe alım kararı vermesi adildir.	.79**	.708	.862
2.Potansiyel bir işverenin [Facebook] profilimden edindiği bilgilere dayanarak beni başvuru sürecinden elemesi adildir.	.77**	.691	.831
3.[Facebook] profilimi görüntülemenin, bir işverenin işe alım sürecinde kullanması için etkili bir araç olduğuna inanıyorum.	.75**	.659	.829
4.Potansiyel bir işverenin [Facebook] profilimden edindiği bilgilere dayanarak bilgimi, becerilerimi ve yeteneklerimi diğer adaylarla karşılaştırması adildir.	.78**	.702	.849
5.Potansiyel bir işverenin [Facebook] profilimdeki bilgileri herhangi bir şekilde belgelemesinin iyi olduğunu düşünüyorum.	.49**	.313	.629
6.[Facebook] profilimdeki her şeyden profesyonel olarak sorumlu tutulmam gerektiğine inanıyorum.	.40**	.234	.537
Faktör 2: Mahremiyet İhlali			
7.Potansiyel bir işverenin [Facebook] profilime erişebileceğini bilseydim endişelenirdim.	.79**	.657	.867
8.Potansiyel bir işverenin [Facebook] profilimi bilgim dışında görüntülediğini öğrenseydim rahatsız olurdu.	.84**	.775	.906
9.Potansiyel bir işverenin [Facebook] profilimi görüntülemesini şahsen saygısızlık olarak görürüm.	.82**	.74	.894

10.Potansiyel bir işverenin [Facebook] profilindeki bilgileri diğer çalışanlarla paylaşması benim için bir problem olurdu.	.51**	.39	.619
--	-------	-----	------

Faktör 3: Yüzey Geçerliliği

12.Potansiyel bir işveren [Facebook] profilime dayanarak ne kadar güvenilir olduğumu doğru bir şekilde değerlendirebilir.	.73**	.622	.813
13.Potansiyel bir işveren, [Facebook] profilime dayanarak görev performansımı doğru bir şekilde değerlendirebilir.	.90**	.779	.983
14.Potansiyel bir işveren, [Facebook] profilime dayanarak kişiliğimi doğru bir şekilde değerlendirebilir.	.76**	.634	.852

* p <.05, ** p <.01

Örneklem 2 için ölçeğin yapı geçerliliğinin değerlendirilmesi açısından önem taşıyan AVE ve CR değerleri hesaplanmıştır. Algılanan adalet boyutu için AVE değeri .46 ve CR değeri .83 olarak; mahremiyet ihlali boyutu için AVE değeri .57 ve CR değeri .83; yüzey geçerliliği boyutu için AVE değeri .64 ve CR değeri .84 olarak elde edilmiştir. Mahremiyet ihlali ve yüzey geçerliliği değişkenleri için elde edilen AVE ve CR değerlerinin, beklenen eşik değerlerin üzerinde olduğu görülmüştür. Ancak algılanan adalet boyutu için AVE değeri beklenen eşik değerin (0.5) altında bulunmuştur. Bu durumda, Fornell ve Larcker (1981) algılanan adalet değişkeninin CR değerine bakılmasını; CR değeri 0.6 eşik değerinin üzerinde bulunması halinde yakınsak geçerliliğin sağlandığı sonucuna varılmasını önermektedir. Yapılan analizlerde algılanan adalet boyutunun CR değeri .83 olarak bulunduğundan, ölçeğin yakınsak geçerliliğine sahip olduğu görülmüştür. İraksak geçerlilik için, Facebook örnekleminde ayrıntıları verilen hesaplamalar ve karşılaştırmalar yapılmış, ölçeğin iraksak geçerlilik kriterlerini karşıladığı tespit edilmiştir. Yapı geçerliliği ve onunla ilintili olan yakınsak ve iraksak geçerlilik incelemeleri, ölçeğin Cook vd. (2020) tarafından önerilen faktör yapısına sahip olduğunu göstermiştir.

Ölçeğin ve elde edilen boyutların iç tutarlılıklarını değerlendirmek amacıyla Cronbach alfa katsayıları (α) örneklem 2 (LinkedIn)'den elde edilen verilerle hesaplandığında, ölçeğin tamamının iç tutarlılığının ($\alpha = 0.71$) Nunnally (1978) tarafından önerilen kriteri karşıladığı tespit edilmiştir. Boyutların iç tutarlılık katsayısı ise, algılanan adalet faktörü için .83, mahremiyet ihlali faktörü için .79 ve yüzey geçerliliği faktörü için .84 olarak bulunduğundan, ölçek maddelerinin siber incelemeye ilişkin tutumları güvenilir biçimde ölçtüğü kanaatine varılmıştır.

Özetle hem Facebook ve hem LinkedIn örneklemleriyle gerçekleştirilen DFA sonuçlarına göre mahremiyet ihlali ölçen aynı maddenin (madde 11: "Potansiyel bir işverenin LinkedIn profilimi görüntüleyeceğini bilseydim, yine de özgürce bir şeyler yayımlayabilirdim") faktör yükünün düşük olduğu tespit edilmiş, bu nedenle maddenin analizlerden çıkarılmasına karar verilmiştir. Her iki örneklem grubu için tekrarlanan DFA neticesinde, kalan 13 maddenin ilgili oldukları boyutlara yüksek faktör yükleri ile yüklendiği ve madde-boyut ilişkilerinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür. Elde edilen bu sonuçlara göre, Facebook ve LinkedIn örneklemlerinde algılanan adalet, mahremiyet ihlali ve yüzey geçerliliği faktörlerinin değişken puanlarının hesaplanmasında sırasıyla 6, 4 ve 3 maddenin ortalama ortanca (medyan) değerleri hesaplanmıştır (bkz. Tablo 7). Facebook örneklemin için, algılanan adalet, mahremiyet ihlali ve yüzey geçerliliği değişkenleri için aralık değerleri sırasıyla 2,00; 4,00 ve 2,00; LinkedIn örneklemin için, aralık değerleri 4,00; 3,00 ve 4,00 bulunmuştur.

4.1.3. Boyutlar Arası İlişkiler: Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçeğin boyutları arasındaki ilişkilere bakıldığında Facebook örnekleminde algılanan adalet ve mahremiyet ihlali boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve ters yönlü bir ilişki görülmektedir ($r(173) = -.211, p <.05$). Algılanan adalet ile yüzey geçerliliği boyutları arasında da yine istatistiksel açıdan anlamlı ancak pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r(173) = .697, p <.05$). Mahremiyet ihlali ve yüzey geçerliliği boyutları arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($r(173) = -.115, p >.05$). Cook vd. (2020) tarafından geliştirilen ölçekte, algılanan adalet ve yüzey geçerliliği boyutlarında alınan düşük puanlar adalet ve geçerliliğe ilişkin olumsuz algılamalar olduğunu gösterirken, mahremiyet ihlali boyutu için (analizlerden çıkarılan ve Cook vd. (2020) tarafından ters kodlu madde olduğu belirtilen madde 11 hariç) yüksek puanlar, mahremiyete ilişkin algılamaların olumsuz olduğunu (algılanan mahremiyet ihlalinin yüksek olduğunu) göstermektedir. Dolayısıyla algılanan adalet boyutunun mahremiyet ihlali boyutu ile negatif yönlü ve yüzey geçerliliği boyutu ile pozitif yönlü ilişki içerisinde olması beklenen bir bulgudur.

Korelasyon analizleri LinkedIn örnekleminde tekrarlandığında, Facebook örneklemini ile benzer sonuçlar elde edilmiştir. Algılanan adalet ile mahremiyet ihlali boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü ($r(239) = -.350, p < .05$); algılanan adalet ve yüzey geçerliliği boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ($r(239) = .450, p < .05$) ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgular ölçekte algılanan adalet ve yüzey geçerliliği boyutlarında düşük puanların yüksek tepkiyi ve mahremiyet ihlali boyutunda yüksek puanların (analizden çıkarılan madde 11 hariç) yüksek tepkiyi işaret etmeleri ile uyum göstermektedir. Mahremiyet ihlali ve yüzey geçerliliği boyutları arasında ise, Facebook grubunda olduğu gibi anlamlı bir ilişki elde edilememiştir ($r(239) = .019, p > .05$). Her iki örneklem grubunda da mahremiyet ihlali ve yüzey geçerliliği boyutları arasındaki korelasyonun anlamsız çıkması, söz konusu bu iki boyutun birbirinden oldukça farklı olguları ölçüyor olmasına dayandırılabilir. Yüzey geçerliliği boyutu her iki grupta da algılanan adalet boyutu ile anlamlı bir korelasyona sahip bulunmuştur. Katılımcılar işe alma ve seçmede kullanılan değerlendirme yönteminin geçerli ve güvenilir bir değerlendirme yöntemi olmadığına inandıklarında, söz konusu yöntemin adil olmadığını da düşünmektedirler. Ancak benzer yorum mahremiyet ihlali için yapılamamaktadır. Adayların mahremiyetlerini ihlal ettiğine inandıkları bir değerlendirme aracının, geçerli ve güvenilir bir değerlendirme aracı olduğunu algılamalarında bir engel bulunmamaktadır. Dolayısıyla geçerli ve güvenilir olduğu düşünülmeyen bir ölçme aracı işverenler tarafından kullanılması halinde mahremiyeti ihlal edebilir ya da etmeyebilir; ancak bu aracın adil bir değerlendirme yapılmasına mahal vermeyeceği öngörülebilir.

Tablo 7. Siber İncelemeye Yönelik Tutumlar Ölçeği Alt Değişkenleri ve Sinik Tutumlar Değişkeni Arasındaki Korelasyon Katsayıları

	Ort.	SS	Ortanca	Sinik Tutumlar	Algılanan Adalet	Mahremiyet İhlali	Yüzey Geçerliliği
<i>Örneklem 1 Facebook</i>							
Sinik Tutumlar	4,37	.76	4,45	1			
Algılanan Adalet	1,64	.72	1,33	,108	1		
Mahremiyet İhlali	3,47	.97	3,5	,085	-,211**	1	
Yüzey Geçerliliği	1,63	.73	1,33	,064	,697**	-,115	1
<i>Örneklem 2 LinkedIn</i>							
Sinik Tutumlar	4,38	.77	4,46	1			
Algılanan Adalet	3,39	.75	3,5	-,011	1		
Mahremiyet İhlali	1,99	.73	2	,148*	-,350**	1	
Yüzey Geçerliliği	2,46	.89	2,33	,132*	,450**	,019	1

* $p < .05$, ** $p < .01$

4.1.4. Yordama Geçerliliği

Yapı geçerliliği ve boyutlar arasındaki ilişkiler incelendikten sonra, ölçeğin yordama geçerliliğini test etmek amacıyla sinik tutumlar ve ölçek alt boyutları arasındaki ilişkiler korelasyon (bkz. Tablo 7) ve hiyerarşik regresyon analizleriyle incelenmiştir. Siber incelemeye yönelik tutumlar ölçeği alt boyutları ile sinik tutumlar değişkeni arasındaki ilişkiler her iki örneklem grubu için çoklu korelasyon analiziyle incelendiğinde, Facebook örneklemini için sinik tutumlar ile algılanan adalet ($r(173) = .108, p > .05$), mahremiyet ihlali ($r(173) = .085, p > .05$) ve yüzey geçerliliği ($r(173) = .064, p > .05$) boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. LinkedIn örnekleminde bakıldığında ise, sinik tutumlar ile mahremiyet ihlali ($r(239) = .148, p < .05$) ve yüzey geçerliliği ($r(239) = .132, p < .05$) boyutları arasında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki elde edilirken, sinik tutumlar ile algılanan adaletsizlik alt arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($r(239) = -.011, p > .05$).

Her iki örneklem grubu için, yordama geçerliliğini test etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir (bkz. Tablo 8). Oluşturulan regresyon modellerinde siber incelemeye yönelik tutumlar ölçeği alt boyutları (algılanan adaletsizlik, mahremiyet ihlali, yüzey geçerliliği) tahmin edici değişkenler ve

sinik tutumlar değişkeni ise sonuç değişkeni olarak tanımlanmıştır. Boyutların sinik tutumlar üzerindeki etkisi için bir öncelik sıralaması yapılmadığından, boyutların regresyon modeline dahil edilmesinde aşamalı yöntem (stepwise) tercih edilmiştir.

Facebook örnekleminde, program tarafından hiçbir alt boyut değişkeninin regresyon denkleminde dahil edilmemesi ve bir sonuç alınamaması nedeniyle analiz, araştırmacılar tarafından boyutlar modele dahil edilerek (*enter* metodu) tekrarlanmıştır. Bu kapsamda, sinik tutumlarla en yüksek korelasyona sahip olan algılanan adalet boyutu regresyon modeline ilk aşamada, kalan iki boyut daha sonraki aşamada regresyon modeline eklenmiştir. Algılanan adalet boyutunun bağımsız değişken olarak yer aldığı Model 1 istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır ($F(1,172) = 2.025; p > .05$). Algılanan adalet, mahremiyet ihlali ve yüzey geçerliliği boyutlarının bağımsız değişken olarak yer aldıkları Model 2 yine istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F(3,172) = 1.408; p > .05$). Facebook örneklemini için hiyerarşik regresyon analizi sonuçları siber incelemeye yönelik tutumlar üç alt değişkeninin, sinik tutumlar değişkeni üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkiye sahip olmadıklarını ortaya koymaktadır.

LinkedIn örneklemini için elde edilen siber incelemeye yönelik tutumlar alt boyutları hiyerarşik regresyon analizine aşama (*stepwise*) metodu kullanılarak dâhil edilmiştir. Tablo 8' de yer alan sonuçlardan görüleceği üzere model, algılanan adalet boyutunu regresyon modeli kapsamına almamıştır. Mahremiyet ihlali boyutunun tek bağımsız değişken olduğu Model 1 istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F(1,237) = 5.327; p < .05$). Düzeltilmiş R^2 değeri .018' dir. Bu sonuç, sinik tutumlardaki %1.8'lik varyansın mahremiyet ihlali tarafından açıklandığını göstermektedir. Model 2' de yüzey geçerliliği bağımsız değişkeninin, regresyon denkleminde girmesi sinik tutumlar değişkenindeki %1.7'lik ilave varyansı açıklamaktadır ve R^2 'deki bu değişim anlamlı bulunmuştur ($F(2,238) = 4.758, p < .01$). Bağımsız değişkenlerden mahremiyet ihlalinin ($\beta = .15; p < .05$) ve yüzey geçerliliğinin ($\beta = .13; p < .05$), sinik tutumlar üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu görülmektedir. Bağımsız değişkenler birlikte, sinik tutumlar değişkenindeki varyansın %3'ünü açıklamaktadır.

Tablo 8. Siber İncelemeye Yönelik Tutumlar Ölçeği Alt Boyutlarının Sinik Tutumlar Değişkeninin Tahmin Edicileri Olduğu Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

	B	SH	β	R	R2	Adjusted R2	$\Delta R2$	F
Örneklem 1 Facebook								
Model 1				.108	.012	.006	.012	2.025
Algılanan Adalet	.11	.08	.11					
Model 2				.156	.024	.007	.013	1.408
Algılanan Adalet	.16	.11	.15					
Mahremiyet İhlali	.09	.06	.11					
Yüzey Geçerliliği	-.03	.11	-.03					
Örneklem 2 LinkedIn								
Model 1				.148	.022	.018	.022	5.327*
Mahremiyet İhlali	.16	.07	.15*					
Model 2				.197	.039	.031	.017	4.758**
Mahremiyet İhlali	.15	.07	.15*					
Yüzey Geçerliliği	.11	.05	.13*					

** $p < .01$, * $p < .05$

4.2. Ek Analizler

Çeşitli araştırmalar adayların işe alma ve seçmede işverenlerin sosyal ağ sitelerini kullanmalarına yönelik verdikleri tepkilerin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini incelemektedir. Elde edilen sonuçlar kadınların ve erkeklerin sosyal medya kullanım amacı, paylaşım içeriği, yoğunluğu, istekliliği ve miktarı, içeriklere ilişkin farkındalık, çevrimiçi profillerinin işverenler tarafından incelenmesine yönelik duyulan kaygılar, tepkiler vb. açılardan birbirlerine göre farklılaştıklarını ortaya koymaktadır (Akgül ve Hekimoğlu Toprak, 2019; Fogel ve Nehmad, 2009; Hoy ve Milne, 2010). Siber incelemeye yönelik tutumların cinsiyet ile ilişkili olabileceğine dair söz konusu çalışmaların sonuçları göz önünde bulundurulduğunda, ölçeğin boyutlarının cinsiyet ile olası ilişkilerinin ortaya konulmasının, yordama geçerliliğinin gösterilmesi

bakımından yararlı olacağı kanaatine varılmıştır. Bu sebeple, siber incelemeye yönelik tutumlar ölçeği boyutlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Facebook örnekleminde 173 ve LinkedIn örnekleminde 239 kişiden elde edilen veri üzerinden, bağımsız örneklem t testi yapılarak incelenmiştir. Bağımsız örneklem t testi sonuçlarına Tablo 9' da yer verilmiştir.

Tablo 9. Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

		N	Ort.	SS	t	p	
Örneklem1 Facebook	Algılanan Adalet	Kadın	93	1,51	0,61	-2,58	,006
		Erkek	80	1,79	0,81		
	Mahremiyet İhlali	Kadın	93	3,53	0,94	0,96	,234
		Erkek	80	3,39	1		
	Yüzey Geçerliliği	Kadın	93	1,46	0,55	-3,28	,000
		Erkek	80	1,83	0,86		
Örneklem2 LinkedIn	Algılanan Adalet	Kadın	130	3,31	0,75	-1,98	,665
		Erkek	109	3,50	0,74		
	Mahremiyet İhlali	Kadın	130	2,06	0,72	1,54	,881
		Erkek	109	1,92	0,73		
	Yüzey Geçerliliği	Kadın	130	2,37	0,86	-1,68	,490
		Erkek	109	2,57	0,92		

Facebook örneklemini için elde edilen bulgulara göre algılanan adalet ($t_{(189)} = -2.58$; $p < .05$) ve yüzey geçerliliği ($t_{(130)} = -3.28$; $p < .05$) boyutları için katılımcıların tutumlarında, cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Kadınların siber incelemenin algılanan adalet boyutuna ilişkin tutumlarının ortalaması (Ort. = 1.51; SS = .61), erkeklerin siber incelemenin algılanan adalet boyutuna ilişkin tutumlarının ortalamasından (Ort. = 1.79; SS = .81) daha düşük bulunmuştur. Kadınların siber incelemenin yüzey geçerliliği boyutuna ilişkin tutumlarının ortalaması (Ort. = 1.46; SS = .55), erkeklerin siber incelemenin algılanan adalet boyutuna ilişkin tutumlarının ortalamasından (Ort. = 1.83; SS = .86) daha düşük bulunmuştur. LinkedIn örneklemini için elde edilen bulgulara bakıldığında ise algılanan adalet ($t_{(237)} = -1.98$; $p > .05$), mahremiyet ihlali ($t_{(237)} = 1.54$; $p > .05$) ve yüzey geçerliliği ($t_{(237)} = -1.68$; $p > .05$) boyutları için katılımcıların tutumlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. LinkedIn örnekleminde siber incelemeye yönelik tutumlar bakımından kadın ve erkek gruplarında anlamlı bir farklılık elde edilememesinde, örneklem özellikleri etkili olabilir. Örneklem eğitim düzeyi olarak lisans veya lisansüstü derecelere sahip bireylerden oluşmaktadır. Katılımcıların yaş grupları ve iş tecrübeleri ağırlıklı olarak benzerlik göstermektedir. Bu benzerlikler göz önünde bulundurulduğunda örneklem profilinin eğitim seviyeleri, hayat tarzları, sosyal ağ platformlarını kullanım amaçları cinsiyetin etkisini anlamsızlaştıracak düzeyde birbirleri ile benzeşmelerine ve dolayısıyla benzer tutumlar geliştirmelerine neden olabileceği öngörülmektedir.

5. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada Cook vd. (2020) tarafından geliştirilen siber incelemeye yönelik tutumlar ölçeğinin Türkiye' deki güvenilirlik ve geçerliliğinin incelenmesi amaçlanmıştır. Analizler neticesinde elde edilen bulgular, ölçeğin Türkçe uyarlamasının geçerli ve kendi içerisinde tutarlılık gösteren bir araç olduğunu desteklemektedir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, Cook vd. (2020) tarafından önerilen üç alt boyutu (algılanan adalet, mahremiyet ihlali, yüzey geçerliliği) desteklemekte ve ölçek için çalışmada elde edilen faktör yapısını hem Facebook hem de LinkedIn örneklemi için doğrulamaktadır. Her iki örneklem grubunda yapılan doğrulayıcı faktör analizlerinde maddeler ilgili oldukları faktörlere yüksek faktör yükleri ile yüklenmiştir. Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizinde her iki örneklem grubunda da ölçeğin mahremiyet ihlali boyutunu ölçtüğü varsayılan bir maddenin ("*Potansiyel bir işverenin Facebook/LinkedIn profilimi görüntüleyeceğini bilseydim, yine de özgürce bir şeyler yayınlayabilirdim*"), söz konusu boyut ile ilişkisinin düşük faktör yükü ile sağlanması nedeniyle ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. İlgili madde Cook vd. (2020) tarafından geliştirilen ölçekte ters kodlu madde olarak belirtilmiştir. Ölçeğin orijinal yapısının bozulmaması adına anlamsal olarak maddeye ilişkin önermenin yeniden düzenlenmesi ve değiştirilmesi gerçekleştirilmemiştir. Bu nedenle her iki örneklem grubunda da ilgili madde-faktör/boyut ilişkisinin düşük faktör yükü ile gerçekleşmiş olmasında, maddenin katılımcılar tarafından anlaşılma ihtimali düşünülebilir.

Facebook ve LinkedIn örneklemeleri için elde edilen tanımlayıcı istatistikler Tablo 7' de verilmiştir. Siber incelemeye yönelik tutumlar ölçeğinde yer alan soruları, Facebook' u göz önünde bulundurarak yanıtlayanların algılanan adaletsizlik boyutu ortalaması (M=1.64) ve yüzey geçerliliği boyutu ortalaması (M=1.63) oldukça düşük bulunmuştur. Cook vd. (2020) bu iki alt boyut için düşük puanların yüksek tepkiyi gösterdiğini ifade etmektedir. Mahremiyet ihlali boyutu kapsamında verilen yanıtların ortalaması (M=3.47) ise yüksek bir skora işaret etmektedir. Bu boyut için ise yüksek puanlar siber incelemeye yönelik tepkinin yüksek olduğunu göstermektedir (Cook vd., 2020). Bu bulgular doğrultusunda katılımcıların, Facebook profillerinde işverenler tarafından yapılan siber inceleme taramasına olumsuz tepki verdikleri söylenebilir. Özellikle Facebook' un kişisel ağlar arasında kategorize edilmesi ve dolayısıyla kullanıcıların özel bilgilerini paylaştıkları bir platform olması, işverenlerin kişisel sosyal medya platformlarında aday hakkında olumsuz bilgi arama eğilimlerinin bilinmesi, adaylarda ortaya çıkan tepkinin başlıca gerekçeleri olarak değerlendirilebilir.

LinkedIn örneğine bakıldığında ise algılanan adalet boyutu ortalaması (M=3.39) yüksek bulunmuştur. Bu bulgu katılımcıların LinkedIn platformunda sahip oldukları sosyal medya hesaplarının işverenlerce incelenmesini, adaletsiz bir uygulama olarak algılamadıklarını düşündürebilir. Mahremiyet ihlali boyutunun ortalamasının (M=1.99) düşük elde edilmesi yine katılımcıların LinkedIn profillerinde yer alan bilgi ve içeriklerin, işverenlerce görüntülenmesinin mahremiyetlerini ihlal ettiğini düşünmemelerinden ileri gelmektedir. Bireylerin genellikle işverenler tarafından profesyonel odaklı sosyal medya platformu olan LinkedIn' deki profillerinin incelenmesi beklentisinde oldukları ve bu konuda endişe duymadıkları öne sürülmüştür (Cook vd., 2020). LinkedIn' de bireyler potansiyel işverenine, mevcut iş çevresi ve ağına yönelik bir profil hazırladığından, katılımcıların LinkedIn profilinin incelenmesine yönelik düşük seviyede tepki vermiş olmaları beklenen bir durumdur. Ayrıca işverenlerin LinkedIn gibi profesyonel ağlarda daha olumlu bir tarama yaptıkları düşünülmektedir. Yüzey geçerliliği boyutu ortalamasına (M=2.46) bakıldığında ise orta bir skor elde edildiği görülmektedir. Bu bulgu LinkedIn kullanıcıları, her ne kadar profillerinin işverenlerce işe alım ve seçim kararlarının verilmesinde kullanılmasına yüksek düzeyde tepki göstermeseler de yöntemin geçerli bir yöntem olup olmadığından emin olmadıkları şeklinde yorumlanabilir. LinkedIn iş çevrelerine yönelik amaçlarla hazırlanmasına rağmen, uygulamanın geleneksel seçme ve değerlendirme araçlarına göre standardizasyona sahip olmaması (Cook vd., 2020; Davison vd., 2016; Highhouse, 2002) adayları geçerlilik ve güvenilirlik konularında kaygılandırmaktadır. Bir adayın profilini standart bir kriter olmadan inceleyen işe alım uzmanı, aynı adayı değerlendiren ancak kendi kriterlerini kullanan başka bir uzmana kıyasla tamamen farklı algılara sahip olabilmektedir (Backman ve Hedenus, 2019). Bu standardizasyon yokluğu, başvuranın sosyal medya profilinin tutarlı, güvenilir ve geçerli bir şekilde değerlendirilmesini engellemektedir (Cook vd., 2020). Nitekim yapılan araştırmalar işe alım uzmanlarının siber inceleme taraması yaparken, standart kriterleri kullansalar bile, sağlanan güvenilirlik ve geçerliliğin en iyi ihtimalle orta-zayıf düzeyde olduğunu göstermektedir (Roulin ve Levashina, 2019; Zhang vd., 2020).

Siber incelemeye yönelik tutumlar ölçeğinin yordama geçerliliği ölçeğinin boyutları ile sinik tutumlar değişkeni arasındaki ilişkiler incelenerek değerlendirilmiştir. Facebook örneği için elde edilen sonuçlar algılanan adalet, mahremiyet ihlali ve yüzey geçerliliği boyutlarının bağımsız değişken ve sinik tutumların bağımlı değişken olduğu hiyerarşik regresyon modellerinin istatistiksel açıdan anlamlı bulunmadığını göstermektedir. Korelasyon katsayılarının yer aldığı Tablo 7' de elde edilen bulgular da Facebook örneği için alt boyutların hiçbirinin sinik tutumlar ile arasında anlamlı bir korelasyon elde edilemediğini ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar adayların Facebook profillerinin işverenlerce taranmasının, adayların sinik tutumları üzerinde herhangi bir etkiye sebebiyet vermediğini göstermektedir. Bulgular LinkedIn grubu için değerlendirildiğinde, mahremiyet ihlali ve yüzey geçerliliği boyutlarının, sinik tutumlar üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir etki yarattığını göstermektedir. Tablo 7' de yer alan sonuçlara bakıldığında da mahremiyet ihlali ve yüzey geçerliliği boyutları ile sinik tutumlar değişkeni arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Ancak bu bulguda yüzey geçerliliği boyutu ile sinik tutumlar arasındaki anlamlı ilişkinin pozitif yönde bulunması beklenen bir sonuç değildir. Bu beklenmedik sonuç, LinkedIn örneğinde hem kadınların hem erkeklerin yüzey geçerliliği boyutuna verdikleri yanıtların ortalamaları (bkz. Tablo 9) göz önünde tutularak açıklanabilir. Nitekim, ortalama değerler incelendiğinde kadınların ve erkeklerin ortalamalarının, yanıtların alınmasında kullanılan Likert tipi ölçeğin "ne katılıyorum ne katılmıyorum" seçeneği olan 3' e oldukça yakın olduğu görülmektedir. Tablo 9'da verilen bulgular katılımcıların LinkedIn'i, Facebook' a göre yüzey geçerliliği bakımından daha olumlu algıladıkları yönünde

değerlendirilmektedir. Facebook' a kıyasla LinkedIn' in, iş çevresine yönelik hazırlanan profesyonel bir ağ olması nedeniyle katılımcılar, işverenler tarafından LinkedIn' in inceleneyeceğine kesin gözüyle bakılmaktadır. Her ne kadar LinkedIn' in profesyonel ağ olduğunu ve işverenler tarafından işe alım ve seçme sürecinde aday değerlendirmelerinde kullanılacağını düşünseler de katılımcılar, başka adayların LinkedIn' de sundukları bilgilerin doğruluğu ve geçerliliği konusunda emin olamadıklarından, siber inceleme yönteminin de geçerliliği konusunda kararsız kalmaktadırlar. Söz konusu kararsızlığın ise örgüte karşı sinik tutumları artırdığı düşünülmektedir. LinkedIn örnekleminde mahremiyet ihlali boyutunda, katılımcıların siber incelemeye yönelik verdikleri tepki, sinik tutumları artırmaktadır. Adaylar iş başvurularında, seçme ve değerlendirme süreçlerinde LinkedIn profillerinin işverenler tarafından inceleneyeceğini beklemekte ya da öngörmektedirler. Adayların bu beklentilerinin ardında LinkedIn' in profesyonel bir sosyal medya platformu olması ve iş çevresine yönelik hazırlanması nedeniyle işverenler tarafından LinkedIn profilinin inceleneyeceğinden emin olması yatmaktadır. Bu incelemenin işe alma ve seçme değerlendirmeleri sürecinde olumlu ya da olumsuz sonuçlanacağı konusunda kaygı duyabilmektedirler. Facebook profili işverenlerin alım ve seçim sürecinde incelemeleri düşünülerek oluşturulan bir profil değildir. Bireyler tarafından sosyal amaçlarla kullanılmakta, alım ve seçim değerlendirmelerinde kullanılmasının uygun olmadığı düşünülmektedir. Dolayısıyla iş başvurularının değerlendirilmesinde Facebook profilinin inceleneyeceği öngörülmeyebilmektedir. Ancak LinkedIn doğrudan profesyonel amaçlarla ve iş çevresine yönelik oluşturulduğundan, alma ve seçme esnasında, bilgi ve izinlerine başvurulmasa dahi inceleneyeceğine adaylar tarafından kesin gözüyle bakılmaktadır. Bu incelemenin sonuçlarına ilişkin yaşanan endişe ve kaygı, adaylarda sinik tutumların oluşmasına yol açabilmektedir.

Facebook örnekleminde elde edilen sonuçlar, kadınların, erkeklere göre siber incelemenin adil ve geçerli bir ölçüm aracı olmadığını daha fazla düşündüklerine işaret etmektedir. Yapılan araştırmalar (örn., Branscombe vd., 1999; Ryan, 2001), tarih boyunca ayrımcılığa maruz bırakılan birey ve grupların adaletsizliğe karşı daha duyarlı olduklarını göstermektedir. Chapman vd. (2005) toplumsal yaşam içerisinde karşılaştıkları ayrımcı ve adaletsiz uygulamalar sebebiyle, kadınların erkeklere kıyasla örgütlerde uygulanan birtakım yöntemlerin adilliğine karşı daha duyarlı olabildiklerini ve adaletsizlik karşısında daha olumsuz tutumlar sergileyebildiklerini öne sürmektedir. Bu çalışmada da elde edilen sonuçlar önceki çalışmalar ile benzerlik göstermektedir. Kadınların Facebook profilleri temelinde uygulanan siber incelemenin, adayların işe alma ve seçme değerlendirmelerinde kullanılmasının, adil ve geçerli bir yöntem olmadığı konusunda erkeklere göre daha güçlü bir tutuma sahip oldukları söylenebilir. Mahremiyet ihlali boyutu için katılımcıların verdikleri yanıtların ortalamalarının birbirine oldukça yakın olması ve cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunamaması dikkat çekicidir.

LinkedIn örnekleminde elde edilen bulgular incelendiğinde ise, algılanan adalet, mahremiyet ihlali ve yüzey geçerliliği boyutlarında kadın ve erkek gruplarının sorulara verdikleri yanıtların ortalamalarının birbirine oldukça yakın oldukları görülmektedir (bkz., Tablo 9). Algılanan adalet boyutunda her iki grubun da ortalama değerlerinin yüksek olması, LinkedIn temelinde gerçekleştirilen siber inceleme uygulamasının adil bir uygulama olduğu yönünde tutum sergilediklerini işaret etmektedir. Benzer durum mahremiyet ihlali boyutu için de söz konusudur. Her iki grupta elde edilen ortalamalar, siber inceleme uygulamasının mahremiyeti ihlal etmediği yönünde bir tutumun olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak yüzey geçerliliği boyutunda kadın ve erkek gruplarının ortalamaları, LinkedIn temelinde gerçekleştirilen siber incelemenin, geçerli bir işe alma ve seçme yöntemi olmadığı yönünde bir tutumun mevcut olduğuna işaret etmektedir. Kadın ve erkek grupları arasında siber incelemeye yönelik tutumlar bakımından anlamlı bir farklılık elde edilememesinde, örneklem profilinin özelliklerinin etkili olduğu düşünülmektedir. Örneklem lisans ve lisansüstü düzeyde eğitime sahip, ağırlıklı olarak aynı yaş kategorisinde bulunan ve yine ağırlıklı olarak aynı kategoride iş tecrübesine sahip katılımcılardan oluşmaktadır. Profilin eğitim seviyeleri, yaşam tarzları, sosyal ağları kullanım amaçları cinsiyetin etkisini anlamsızlaştıracak ölçüde birbirleri ile benzeşmelerine, benzer tutumlar sergilemelerine sebep olabileceği düşünülmektedir.

Çalışmada sosyal medya platformlarından Facebook' u ve LinkedIn' i kullananlar olmak üzere iki örneklem grubu kullanılmıştır. Her iki örneklem grubunda yer alan katılımcılar Tablo 2'den de görüleceği üzere aktif olarak çalışma hayatında yer almakta ve aynı zamanda da potansiyel adaylar olmaya devam etmektedirler. Sonuçlar halihazırda çalışma yaşamında yer alan bireylerden toplanan verilerin analiz edilmesi ile elde edilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması ile ilgili sonuçların genellenebilirliğini artırmak adına, bu çalışmanın

birden fazla ve farklı örneklem profillerinden veri toplanarak tekrarlanması önem arz etmektedir. Örneğin sosyal medya kullanım oranları ve yoğunlukları çok yüksek olan ve potansiyel adaylar olan üniversite son sınıf öğrencileri ya da genç mezunlardan toplanacak verilerle çalışmanın yeniden yapılması önerilmektedir. Ayrıca daha genellenebilir ve geçerli sonuçların elde edilebilmesi amacıyla, ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik çalışmalarının farklı sektörlerde (örneğin kamu sektörü, özel sektör) veya farklı alt sektörlerde (örneğin denetim, savunma sanayi, iletişim vb.) çalışan ya da çalışmayı düşünen kişilerden sağlanacak veriler ile tekrarlanması önerilmektedir. Bu çalışmada veri toplama tekniği olarak yapılandırılmış anket formu kullanılmıştır ve nicel araştırma yöntemi çerçevesinde çalışma tasarlanmıştır. Gelecek çalışmalarda nicel araştırma yöntemi ve yapılandırılmış veri toplama araçlarının kullanımına ek olarak, derinlemesine mülakat veya odak grup görüşmeleri gerçekleştirilerek nitel araştırma tasarımı kapsamında çalışmaların yapılmasına da ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada siber incelemeye yönelik tutumlar ölçeği için yordama geçerliliğinin değerlendirilmesinde sinik tutumlar değişkeni kullanılmıştır. Gelecekteki çalışmalarda yordama geçerliliğinin test edilmesinde örgütsel çekicilik, işten ayrılma niyeti, örgütsel güven, işe başvurma niyeti vb. gibi daha çok bireyin örgüt ile ilişkilerini ortaya koyan değişkenlerin kullanılması önerilmektedir. Neticede işe alım uzmanları tarafından yapılan siber inceleme, örgüt tarafından potansiyel adaylara yönelik gerçekleştirilen bir uygulamadır. Genellikle adayların izni ya da bilgileri olmadan yapılan bu uygulama, adayların örgüte karşı duygu, davranış ve tutumları üzerinde olumlu ya da olumsuz etki yaratmaktadır. Dolayısıyla söz konusu değişkenler ile siber incelemeye yönelik tutumlar arasındaki öncül ve ardıl ilişkilerin incelenmesinin, ölçeğin kullanımına ve alan yazınına önemli katkılar sağlayacağına inanılmaktadır.

Gelecek çalışmalarda, siber incelemeye yönelik tutumlar ölçeğinin katılımcılara bir senaryo üzerinden sunulması ve elde edilen verilerin bu çerçevede yorumlanması önerilmektedir. Örneğin, katılımcılara büyüklüğü, kurumsallığı, çalışanlarına sağladığı maddi ve maddi olmayan haklar bakımından birbiri ile benzer olan iki işletmeden bir tanesinin, adayların değerlendirilmesinde siber inceleme yöntemine başvurduğu ve diğerinin aday değerlendirmelerini geleneksel yöntemlerle yaptığı yönünde bir senaryo sunulabilir. Katılımcıların söz konusu senaryoyu okuduktan sonra, siber incelemeye yönelik tutumları ve bu iki işletme için farklı değişkenlere vermiş oldukları tepkiler incelenebilir.

Çalışmanın hem Facebook hem de LinkedIn örneklemelerinin elde edilmesinde kolayda örnekleme tekniği kullanılmıştır. Siber incelemeye yönelik tutumlar ölçeği günümüz itibarıyla çevrimiçi platformlarda herhangi bir şekilde ayak izi bulunan potansiyel adaylar ve/veya mevcut çalışanların çalışma evreni olarak hedeflenebileceği bir ölçektir. İster potansiyel aday ister çalışan olsun başta işe alma ve seçme olmak üzere insan kaynakları yönetimi uygulamalarının birçok aşamasında işverenler tarafından kullanılma potansiyeli olduğunda hitap ettiği kitlenin oldukça geniş olduğu rahatlıkla söylenebilir. Gelecek çalışmalarda araştırmacı çalışmasının konusuna, sorunsalına, problem cümlelerine dayalı olarak bu kitleyi spesifik kılabilir. Örneğin literatür desteği doğrultusunda birtakım özelliklere dayalı olarak çalışmanın yapılacağı bir kurum, bir sektör veya özel bir meslek grubu belirlenebilir. Bu çalışmada veriler kolayda örnekleme tekniği ile katılımcıların beyaz yakalı çalışan olmaları ve sosyal medya platformlarını kullanmaları dışında bir kısıtlama olmadan toplanmıştır. Ancak ifade edildiği üzere gelecek çalışmalarda araştırmacılar ölçeği daha dar, sınırları çizilmiş bir araştırma örnekleme ve farklı bir örnekleme tekniği ile birlikte kullanabilirler.

Çalışmada Cook vd. (2020) tarafından geliştirilen siber incelemeye yönelik tutumlar ölçeğinde mahremiyet ihlali boyutunu ölçtüğü varsayılan bir madde ("*Potansiyel bir işverenin LinkedIn profilimi görüntüleyeceğini bilseydim, yine de özgürce bir şeyler yayımlayabilirdim*") hem Facebook hem de LinkedIn örneklemeleri için uygulanan doğrulayıcı faktör analizleri neticesinde ilgili boyuta oldukça düşük faktör yükü (sırasıyla .26, .27) ile yüklenmiştir. Tabachnick ve Fidell (2013)' in önerisi göz önünde bulundurularak bu maddenin her iki örneklem gurubundaki düşük faktör yükü nedeniyle çıkarılması kararı alınmıştır. Cook vd. (2020)' nin sonuçlarına bakıldığında da bu çalışmada olduğu kadar düşük olmamakla birlikte ilgili maddenin, tüm maddeler içinde en düşük faktör yüküne sahip olduğu görülmüştür. Madde Cook vd. (2020) tarafından ters kodlu olarak bildirilmiştir. Ölçek Türkiye' de ilk defa kullanıldığından psikometrik özelliklerinin ortaya koyulması için daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle çalışma kapsamında faktör analizi neticesinde maddenin çıkarılması ve ileriki analizlerde yer verilmemesi kararı alınsa da gelecek çalışmalarda araştırmacılar tarafından ölçeğin tüm maddeleri ile kullanılması önerilmektedir. Çalışma verileri kapsamında

madde için elde edilen düşük faktör yükü başka bir çalışmanın veri setinde daha yüksek elde edilebilir ve sonuçlar ölçeğin kullanımı ile ilgili olarak literatüre katkı sağlayabilir.

Hem Facebook hem de LinkedIn grubunda katılımcılara ilişkin tanımlayıcı istatistikler tablosu (bkz. Tablo 2) yaş değişkeni kapsamında incelendiğinde, katılımcıların sırasıyla %65.3 ve %61.9 oranında 26-35 yaş aralığında oldukları görülmektedir. Çalışmanın bu kısıtı, yaş değişkeninin farklı kategorilerine göre bulguların değişkenlik gösterip göstermediğinin araştırılmasına izin vermemektedir. Gelecek çalışmalarda farklı yaş kategorileri için dengeli dağılım gösteren bir veri setinin sağlanması, elde edilecek bulguların katılımcıların yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konulabilmesi açısından önem taşımaktadır. Çalışmada yaş değişkeninin yaratmış olduğu kısıtın bir benzeri, eğitim durumu değişkeni için de söz konusudur. Her iki örneklem grubunda da lisans ve lisansüstü eğitime sahip olan katılımcıların oranı birbirine yakın olmakla birlikte ilköğretim ve lise eğitimine sahip olanlar kategorisinde ya hiç katılımcı bulunmamakta ya da anlamlı bir kıyaslamaya izin verecek yeterli sayıda katılımcı yer almamaktadır. Katılımcıların eğitim durumlarının farklılaşmasının, araştırma sonuçları üzerinde anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmayacağına araştırılabilmesi için gelecek çalışmalarda, eğitim durumu kategorilerinde karşılaştırmaya izin verecek düzeyde gözlem sayısının elde edilmesi önerilmektedir.

Belirtilen kısıtlara rağmen bu çalışmanın, siber incelemeye yönelik tutumlar ölçeğini Türkçe'ye uyarlayarak bu tepkilerin algılanan adaletsizlik, mahremiyet ihlali ve yüzey geçerliliği olmak üzere üç boyut altında toplanmakta olduğunu ortaya koyarak ve ölçeğin çok faktörlü yapısını destekleyerek literatüre katkıda bulunacağı ve gelecek çalışmalar için yol gösterici olacağı ümit edilmektedir.

KAYNAKÇA

- Acquisti, A., & Fong, C. (2020), "An experiment in hiring discrimination via online social networks", *Management Science*, Vol. 66, No. 3: 1005-1024.
- Akgül, M., & Hekimoğlu-Toprak, H. (2019), "Transforming Privacy in Social Networks: Instagram Example", *AJIT-e: Online Journal of Information Technologies*, Vol. 10, No. 38: 75-114.
- Anderson, N., Salgado, J. F., & Hülsheger, U. R. (2010), "Applicant reactions in selection: Comprehensive meta-analysis into reaction generalization versus situational specificity", *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 18, No. 3: 291-304.
- Arbuckle, J. L. (2019), Amos (Version 26.0) [Computer Program], Chicago: IBM SPSS.
- Atwater, L. E., Waldman, D. A., Atwater, D., & Cartier, P. (2000), "An upward feedback field experiment: Supervisors' cynicism, reactions, and commitment to subordinates", *Personnel Psychology*, Vol.53, No.2: 275-297.
- Backman, C., & Hedenus, A. (2019), "Online privacy in job recruitment processes? Boundary work among cybervetting recruiters", *New Technology, Work and Employment*, Vol. 34, No. 2: 157-173.
- Berkelaar, B. L. (2010), Cyber-vetting: Exploring the implications of online information for career capital and human capital decisions (doctoral dissertation), *Purdue University, West Lafayette, IN*.
- Berkelaar, B. L. (2014), "Cybervetting, online information, and personnel selection: New transparency expectations and the emergence of a digital social contract", *Management Communication Quarterly*, Vol. 28, No. 4: 479-506.
- Berkelaar, B. L. (2017), "Different ways new information technologies influence conventional organizational practices and employment relationships: The case of cybervetting for personnel selection", *Human Relations*, Vol. 70, No. 9: 1115-1140.
- Berkelaar, B. L. & Buzzanell, P. M. (2014), "Reconceptualizing fit (assessments) in personnel selection: Employers' sensemaking about cybervetting", *Journal of Applied Communication Research*, Vol: 42: 456-476.

- Berkelaar, B. L., & Buzzanell, P. M. (2015), "Online employment screening and digital career capital: Exploring employers' use of online information for personnel selection", *Management Communication Quarterly*, Vol. 29, No. 1: 84-113.
- Berkelaar, B. L., & Harrison, M. A. (2017), "Cybervetting", *The international Encyclopedia of Organizational Communication*, 1-7.
- Black, S. L., & Johnson, A. F. (2012), "Employers' use of social networking sites in the selection process", *The Journal of Social Media in Society*, Vol. 1, No. 1: 7-28.
- Bohnert, D., & Ross, W. H. (2010), "The influence of social networking web sites on the evaluation of job candidates", *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, Vol. 13, No. 3: 341-347.
- Branscombe, N. R., Schmitt, M. T., & Harvey, R. D. (1999), "Perceiving pervasive discrimination among African Americans: Implications for group identification and well-being." *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.77, No.1: 135-149.
- Brown, V. R., & Vaughn, E. D. (2011), "The writing on the (Facebook) wall: The use of social networking sites in hiring decisions", *Journal of Business and Psychology*, Vol.26: 219-225.
- Bryne, B. M. (2010), "Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming", *Structural Equation Modeling*, Vol. 22, No. 1: 148-161.
- Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., Carroll, S. A., Piasentin, K. A., & Jones, D. A. (2005), "Applicant Attraction to Organizations and Job Choice: A Meta-Analytic Review of the Correlates of Recruiting Outcomes", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, No. 5: 928-944.
- Chennamaneni, A., & Taneja, A. (2015), "Communication Privacy Management and Self-Disclosure on Social Media - A Case of Facebook," *Proceedings of the 21st Americas Conference on Information Systems*: 1-11.
- Cook, R., Jones-Chick, R., Roulin, N., & O'Rourke, K. (2020), "Job seekers' attitudes toward cybervetting: Scale development, validation, and platform comparison", *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 28, No. 4: 383-398.
- Davison, H. K., Bing, M. N., Kluemper, D. H., & Roth, P. L. (2016), "Social media as a personnel selection and hiring resource: Reservations and recommendations. In N. R. Landers & B. G. Schmidt (Eds.)", *Social media in employee selection and recruitment: Theory, practice, and current challenges*: 15- 42, Cham: Springer International Publishing.
- Fogel, J., & Nehmad, E. (2009), "Internet social network communities: Risk taking, trust, and privacy concerns", *Computers Human Behavior*, Vol. 25, No. 1: 153-160.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981), "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error", *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, No. 1: 39-50.
- Gandini, A., & Pais, I. (2017), "Social recruiting: control and surveillance in a digitised job market", In P. V. Moore, M. Upchurch, & X. Whittaker (Eds.), *Humans and machines at work, dynamics of virtual work*: 125-149, Cham: Palgrave Macmillan.
- Gilliland, S. W. (1993), "The perceived fairness of selection systems: An organizational justice perspective", *Academy of Management Review*, Vol. 18, No. 4: 694-734.
- Hair, J. F., Black, W. C., & Babin, B. J. Anderson., RE (2010), *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*, Londra: Global edition.
- Hartwell, C. J., & Campion, M. A. (2020), "Getting social in selection: How social networking website content is perceived and used in hiring", *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 28, No. 1: 1-16.
- Highhouse, S. (2002), "Assessing the candidate as a whole: A historical and critical analysis of individual psychological assessment for personnel decision making", *Personnel Psychology*, Vol. 55, No. 2: 363-396.
- Hoy, M. G., & Milne, G. (2010), "Gender differences in privacy-related measures for young adult Facebook users" *Journal of Interactive Advertising*, Vol.10, No.2: 28-45.

- Hurrell, S. A., Scholarios, D., & Richards, J. (2017), 'The kids are alert': Generation Y responses to employer use and monitoring of social networking sites", *New Technology, Work and Employment*, Vol. 32, No. 1: 64-83.
- Jacobson, J., & Gruzd, A. (2020), "Cybervetting job applicants on social media: the new normal?", *Ethics and Information Technology*, Vol. 22: 175-195.
- Lewis, K., Kaufman, J., & Christakis, N. (2008), "The taste for privacy: An analysis of college student privacy settings in an online social network", *Journal of Computer-Mediated Communication*, Vol. 14, No. 1: 79-100.
- Laukkarinen, M. (2023). Social media as a place to see and be seen: Exploring factors affecting job attainment via social media. *The Information Society*, Vol.39, No.4: 199-212.
- Madera, J. M. (2012), "Using social networking websites as a selection tool: The role of selection process fairness and job pursuit intentions", *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 31, No. 4: 1276-1282.
- Manant, M., Pajek, S., & Soulié, N. (2014), "Do recruiters "like" it? Online social networks and privacy in hiring: A pseudo-randomized experiment", Retrieved From: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/56845/1/MPRA_paper_56845.pdf
- Margulis, S. T. (2003), "Privacy as a social issue and behavioral concept", *Journal of social issues*, Vol. 59, No. 2: 243-261.
- McCarthy, J. M., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., Anderson, N. R., Costa, A. C., & Ahmed, S. M. (2017), "Applicant perspectives during selection: A review addressing "So what?," "What's new?," and "Where to next?," *Journal of Management*, Vol. 43, No. 6: 1693-1725.
- McDonald, S., Damarin, A. K., McQueen, H., & Grether, S. T. (2022), "The hunt for red flags: cybervetting as morally performative practice", *Socio-Economic Review*, Vol. 20, No. 3: 915-936.
- McDonald, P., & Thompson, P. (2016), "Social media (tion) and the reshaping of public/private boundaries in employment relations", *International Journal of Management Reviews*, Vol. 18, No. 1: 69-84.
- McDonald, P., Thompson, P., & O'Connor, P. (2016), "Profiling employees online: shifting public-private boundaries in organisational life", *Human Resource Management Journal*, Vol. 26, No. 4: 541-556.
- Melton, J., Miller, R., Jensen, B. R., & Shah, V. (2018), "Decisions, decisions: Cybervetting through the eyes of students", *Journal of Education for Business*, Vol. 93, No. 5: 252-259.
- Mgrditchian, G. (2015), "Employment & Social Media Privacy: Employer Justifications for Access to Private Material", *Rutgers Computer & Tech. LJ*, 41, 108-133.
- Nikolaou, I. (2014), "Social Networking Web Sites in Job Search and Employee Recruitment", *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 22, No. 2: 179-189.
- Nunnally, J. C. (1978), *Psychometric Theory* (2. Baskı), New York: McGraw-Hill.
- Osatuyi, B. (2015), "Empirical examination of information privacy concerns instrument in the social media context", *AIS Transactions on Replication Research*, Vol. 1, No. 1: 1-14.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., & Şahin, M. D. (2010), "Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Vol. 2, No. 2: 47-57.
- Rachels J. K. (2011), *The elements of moral philosophy* (5th ed.), New York, NY: McGraw-Hill.
- Rienties, B., Tempelaar, D., Pinckaers, M., Giesbers, B., & Lichel, L. (2010), "The Diverging Effects of Social Network Sites on Receiving Job Information for Students and Professionals", *International Journal of Sociotechnology and Knowledge Development*, Vol. 2, No. 4: 39-53.
- Roth, P. L., Bobko, P., Van Iddekinge, C. H., & Thatcher, J. B. (2016), "Social media in employee-selection-related decisions: A research agenda for uncharted territory", *Journal of Management*, Vol. 42, No. 1: 269-298.

- Roulin, N. (2014), "The influence of employers' use of social networking websites in selection, online self-promotion, and personality on the likelihood of faux pas postings", *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 22, No. 1: 80-87.
- Roulin, N., & Levashina, J. (2019), "LinkedIn as a new selection method: Psychometric properties and assessment approach", *Personnel Psychology*, Vol. 72: 187-211.
- Rozsa, Z., & Kmecová, I. (2020), "Cybervetting prospective employees of SMEs", *Journal of International Studies*, Vol. 13, No. 1: 295-309
- Ryan, A. M. (2001), "Explaining the black-white test score gap: The role of test perceptions", *Human Performance*, Vol.14, No.1: 45-75.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003), "Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures", *Methods of Psychological Research Online*, Vol. 8, No. 2: 23-74.
- Sharone, O. (2017), "LinkedIn or LinkedOut? How social networking sites are reshaping the labor market", *Research in the Sociology of Work*, Vol. 30: 1-31.
- Stoughton, J. W. (2016), Applicant reactions to social media in selection: Early returns and future directions. In N. R. Landers & B. G. Schmidt (Eds.), *Social media in employee selection and recruitment: Theory, practice, and current challenges*: 249- 263, Cham: Springer International Publishing.
- Stoughton J.W., Thompson L.F., & Meade A.W. (2015), "Examining applicant reactions to the use of social networking websites in pre-employment screening", *Journal of Business and Psychology*, Vol. 30, No. 1: 73-88.
- Turner, J. H., & Valentine, S. R. (2001), "Cynicism as a fundamental dimension of moral decision-making: A scale development", *Journal of Business Ethics*, Vol. 34: 123-136.
- Van Iddekinge, C. H., Lanivich, S. E., Roth, P. L., & Junco, E. (2016), "Social media for selection? Validity and adverse impact potential of a Facebook-based assessment", *Journal of Management*, Vol. 42, No. 7: 1811-1835.
- We Are Social (2022), Digital 2022: Another Year Of Bumper Growth Retrieved from <https://wearesocial.com/uk/blog/2022/01/digital-2022-another-year-of-bumper-growth-2/>.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017), "Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Vol. 46: 74-85.
- Zhang, L., Van Iddekinge, C. H., Arnold, J. D., Roth, P. L., Lievens, F., Lanivich, S. E., & Jordan, S. L. (2020), "What's on job seekers' social media sites? A content analysis and effects of structure on recruiter judgments and predictive validity", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 105, No. 12: 1530.
- Zide, J., Elman, B., & Shahani-Denning, C. (2014), "LinkedIn and recruitment: How profiles differ across occupations", *Employee Relations*, Vol. 36, No. 5: 583-604.