



**İŞLETME ANABİLİM DALI
SANAL KAYTARMANIN ÇALIŞAN PERFORMANSI
ÜZERİNE ETKİSİ: TÜRKİYE-POLONYA ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Abdullah Yiğit GÜNGÖR
Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Meryem AYBAS
Kars – 2019**



T.C.

Kafkas ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

SANAL KAYTARMANIN ÇALIŞAN PERFORMANSI
ÜZERİNE ETKİSİ: TÜRKİYE-POLONYA ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

Abdullah Yiğit GÜNGÖR

Danışman ve Jüri Üyeleri

Dr. Öğr. Üyesi Meryem AYBAS (Danışman)

Dr. Öğr. Üyesi Gözde KOSA

Dr. Öğr. Üyesi Tayfun YILDIZ

Kars – 2019

KAFKAS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Abdullah Yiğit Güngör tarafından hazırlanan “Sanal Kaytarmanın Çalışan Performansı Üzerine Etkisi: Türkiye - Polonya Örneği” başlıklı bu çalışma, 14/06/2019 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda [başarılı/başarısız] bulunarak jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak (oy çokluğuyla/birliğiyle) kabul/red edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ (Unvanı, Adı ve Soyadı)

Başkan : Dr. Öğr. Üyesi Meryem AYBAS

İmza: 

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Gözde KOSA

İmza: 

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Tayfun YILDIZ

İmza: 

ONAY

Bu tezin kabulü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun/...../..... tarih ve/..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Unvanı Adı Soyadı
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek Lisans Tezi olarak hazırladığım “**Sanal Kaytarmanın Çalışan Performansı Üzerine Etkisi: Türkiye - Polonya Örneği**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlanmasına kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu taahhüt ederim.

Scientific Ethic Statement

I declare that I complied with the rules of academic and scientific ethics from the proposal stage to the process of completion of the study titled “**The Effect of Cyberloafing on Employee Performance: Turkey – Poland Example**” as a Master Thesis I prepared, that I obtained all information in term Project with the framework of scientific ethics and traditions, that I showed sources to the each quotation I made directly or indirectly in this study I prepared as a term Project in accordance with the writing rules and works which I used have been shown in the bibliography.

14. / 06 / 2019


imza

Abdullah Yiğit GÜNGÖR

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
KISALTMALAR	v
TABLO LİSTESİ.....	vi
ŞEKİL LİSTESİ.....	vii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Sanal Kaytarma Kavramı	3
1.1.1.Sanal Kaytarmaya Sebep Olan Faktörler	4
1.1.2.Sanal Kaytarma Sınıflandırmaları.....	6
1.1.3.Sanal Kaytarma ile İlgili Yapılan Çalışmalar	9
1.1.4.Sanal Kaytarmanın Olumlu ve Olumsuz Sonuçları	12
1.2.Çalışan Performansı Kavramı	13
1.2.1.Çalışan Performansının Önemi	16
1.2.2.Performans Türleri	17
1.2.2.1.Bireysel Performans	17
1.2.2.2.Takım Performansı.....	18
1.2.2.3.Örgütsel (Kurumsal) Performans	18
1.2.3.Çalışan Performansının Boyutları	19
1.2.3.1.Görev Performansı	19
1.2.3.2.Bağlamsal Performans	20
1.3.Sanal Kaytarma ve Çalışan Performansı.....	21

İKİNCİ BÖLÜM

SANAL KAYTARMA DAVRANIŞININ ÇALIŞAN PERFORMANSI

ÜZERİNE ETKİSİ

2.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi	26
2.2.Araştırmanın Modeli ve Yönetimi	27

2.2.1.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	28
2.2.2.Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları.....	29
2.2.2.1.Sanal Kaytarma Ölçeği	29
2.2.2.2.Çalışan Performansı Ölçeği.....	30
2.3.Araştırmanın Bulguları.....	30
2.3.1.Katılımcıların Ükelere Göre Dağılımı	30
2.3.2.Katılımcıların Demografik Özellikleri	31
2.3.3.Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi	33
2.3.3.1.Açıklayıcı Faktör Analizi.....	33
2.3.3.1.1.Sanal Kaytarma Davranışı Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizine Yönelik Bulgular.....	34
2.3.3.1.2.Sanal Kaytarmannın Algılanan Ciddiyeti Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizine Yönelik Bulgular	36
2.3.4.Sanal Kaytarma Davranışlarının Sıklığı ve Önemi (Ciddiyeti)	38
2.3.5.Sanal Kaytarma Davranışı Açısından Ülkeler Arası Farklılıklar.....	40
2.3.6.Sanal Kaytarmannın Algılanan Ciddiyeti Açısından Ülkelerarası Farklılıklar...	42
2.3.7.Hipotezlerin Analizleri.....	42
2.3.7.1.Hiyerarşik Regresyon Analizleri.....	47
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	72
KAYNAKÇA	77
EKLER.....	86
ÖZGEÇMİŞ.....	92

ÖNSÖZ

Günümüz çalışma hayatında ve özellikle bazı kamu kurumlarında birçok kaynağın atıl kapasitede kullanılması ve denetimin eksik kalması “Sanal Kaytarmanın Çalışan Performansı Üzerine Etkisi: Türkiye – Polonya Örneği” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmamda önemli bir etken olmuştur. Ayrıca ele alınan konu iki farklı ülke arasında karşılaştırma yapma usulüyle ele alınması bağlamında üzerinde çalışılmaya değer bulunmuştur.

Bu çalışmanın hazırlanmasında yardımlarını hiçbir zaman esirgemeyen, ders dönemimde eğitim hayatıma önemli katkılar sunan ve her şeyden önce kişiliğiyle ve samimiyetiyle akademisyenlik kariyerimde bana örnek teşkil eden değerli tez danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Meryem AYBAS hocama sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Bununla birlikte akademisyenlik hayatıma başlamamda bana ilham veren ve yüksek lisans ders dönemlerimde üzerimde emekleri geçen Sayın Doç. Dr. Mukaddes YEŞİLKAYA, Sayın Doç. Dr. Harun YILDIZ, Sayın Doç. Dr. Sebahattin YILDIZ hocalarıma teşekkür ederim. Ayrıca çalışmakta olduğum Atatürk Üniversitesi Oltu Beşerî ve Sosyal Bilimler Fakültesi’nde yüksek lisans eğitimimi tamamlamamda gerek yurt dışına görevlendirilmem, gerekse danışmanımla görüşmem konusunda bana desteklerini esirgemeyen fakülte dekanımız Sayın. Prof. Dr. Aslan GÜLCÜ hocama, dekan yardımcımız Sayın Doç Dr. Tuncay Ceylan hocama, bölüm başkanımız ve dekan yardımcımız Sayın Dr. Öğr. Üyesi Tuba ÖZKAN ve Sayın Dr. Öğr. Üyesi Süheyla ELMAS hocama şükranlarımı sunarım.

Oltu Yer Bilimleri Fakültesi’nde çalışmakta olan Arş. Gör. Furkan Hamza HARPUTLUGİL’e ve değerli eşi Selin HARPUTLUGİL’e, Oltu Beşerî ve Sosyal Bilimler Fakültesi’nde çalışmakta olan Arş. Gör. Muhammet KUTLU’ya tezimi tamamlamam konusunda verdikleri destekler için hem bir çalışma arkadaşı hem de manevi bir kardeşleri olarak teşekkür ederim.

Ayrıca tez çalışmamın uygulama kısmı için bana kapılarını açan başka Oltu Beşerî ve Sosyal Bilimler Fakültesi’nde çalışan mesai hocalarım olmak üzere destek veren diğer tüm Atatürk Üniversitesi akademisyenlerine ve yine başta Dr İnż. Marzena GÓRALCZYK, Dr İnż. Maciej DZIKUĆ, Mgr. Krzysztof Maciej WIELICZKO, Dr

Inz. Hanna BORTNOWSKA, olmak üzere anket yapmam konusunda bana yardımcı olan diğer University of Zielona Gora akademik personeline teşekkürlerimi sunarım.

Bu günlere gelmemde vesile olan değerli hocalarım Babaeski Atatürk İlköğretim Okulu'nda görev yapmış olan başta Birsen YALMAN, Bayram Ali KARADEMİR, Atalay YILDIZ olmak üzere diğer tüm ilkokul hocalarıma; Babaeski Anadolu Lisesi'nde görev yapmış başta Hüseyin ER, İsmail BİNGÖL, Ahmet ARSLAN, Fırat DİZMAN, Özcan ÇAKIL, Hatice AKÇİÇEK, Halil AKÇİÇEK, Bülent TOKAT, Kadriye TOKAT hocalarım olmak üzere lisedeki diğer tüm hocalarıma ve Babaeski Final Dershanesi'nde görev yapmış başta Derya Kutlu, Alev GEÇİT, Emrah ARAS, Tuncay GEYİK ve Olcay hocam olmak üzere diğer tüm hocalarıma her daim aklımda olduklarını ve üzerimdeki emeklerini unutmadığımı belirtmek isterim.

Son olarak hayatımdaki en değerli varlıklar olan ve haklarını hiçbir zaman ödeyemeyeceğim değerli babam Mücahit GÜNGÖR, canım annem Ayşegül GÜNGÖR ve sevgili kardeşim Begüm GÜNGÖR'e bana verdikleri tüm destek için teşekkür eder ve hayatımda bana örnek teşkil eden rahmetli dedem İsmail ACAR'ı minnet ve rahmetle anarım.

KAFKAS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
SANAL KAYTARMANIN ÇALIŞAN PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ:
TÜRKİYE – POLONYA ÖRNEĞİ
Yüksek Lisans Tezi
Abdullah Yiğit GÜNGÖR
Dr. Öğr. Üyesi Meryem AYBAS
2019 – VI + 92

ÖZET

Çağımızın en önemli buluşlarından biri olan “İnternet” bir yandan işletmelerin, kurum ve kuruluşların verimliliklerini arttırması için önemli fırsatlar yaratırken, diğer yandan bu birimlerle ilgili birtakım riskler ve dezavantajları da beraberinde getirmektedir. Bu dezavantajlardan birisi de çalışanların mesai saatleri içerisinde iş dışı amaçlarla internet kullanımı davranışını tasvir eden sanal kaytarma kavramıdır. Bu çalışmada, çalışanların sanal kaytarma düzeyleri ve algılanan performansları tespit edilmeye çalışılmıştır. Sanal kaytarma bağımsız değişken olarak belirlenirken, çalışan performansı bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Çalışmanın ana hedefi sanal kaytarmanın çalışan performansı üzerine etkisini tespit etmektir. Bu bağlamda, çalışmanın örneklemini Polonya’da 101, Türkiye’den 108 akademisyen olmak üzere toplamda 209 akademisyenden oluşmaktadır. Örneklemini iki farklı ülkeden seçmek bu iki ülke arasında karşılaştırma yapma fırsatı yaratmıştır. Bu sayede iki ülkenin değişkenlere göre yeterli ve eksik yönleri belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan analiz sonucunda sanal kaytarmanın çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür. Ancak çalışma bu hipotezle birlikte toplamda 22 hipotez içermektedir ve bu hipotezlerden 9 tanesi desteklenmiştir. Özellikle ülke değişkeni 3. bir değişken olarak analizlere eklendiğinde iki ülke arasında birçok anlamlı farklılıklar elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sanal kaytarma, çalışan performansı, siber aylaklık, performans, işgören performansı

KAFKAS UNIVERSITY
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION
THE EFFECT OF CYBERLOAFING ON EMPLOYEE PERFORMANCE:
TURKEY – POLAND EXAMPLE

Master's Thesis

Abdullah Yiğit GÜNGÖR

Assist. Prof. Meryem AYBAS

2019 – VI + 92

ABSTRACT

One hand Internet which is one of the most important invention of our era creates important opportunities for businesses, institutions and organizations to increase their efficiencies, on the other hand it brings some risks and disadvantages for these units. One of these disadvantages is cyberloafing which means usage of internet in working hours for non-work purposes. In this study level of cyberloafing and perceived performance of employees has been tried to determine. Cyberloafing has been determined as a independent variable while employee performance has been determined as a dependent variable. The main purpose of the study is to determine the effect of cyberloafing on employee performance. In this context, the sample of the study is 209 in total and consists of 101 Polish and 108 Turkish academicians. Choosing the sample from two different countries has created an opportunity to make comparisons. Thus sufficient and weak sides of two countries has been tried to determine. In the results of analysis, it has been seen that cyberloafing doesn't have any significant effect on employee performance. But the study includes 22 hypothesis in total and 9 of them are supported. Especially, several significant differences has been found when country is added to analysis as a 3rd variable.

Keywords: Cyberloafing, employee performance, cyberslacking, performance, worker performance

KISALTMALAR

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
Arş. Gör.	Araştırma Görevlisi
Dk.	Dakika
Doç. Dr.	Doçent Doktor
Dr. Öğr.	Doktor Öğretim
E-Posta	Elektronik Posta
GSYH	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
Öğr. Gör.	Öğretim Görevlisi
PL	Polonya
Prof. Dr.	Profesör Doktor
sd.	Serbestlik Derecesi
SPSS	Sosyal Bilimler için İstatistik Programı
std.	Standart
TR	Türkiye
vd.	ve Diğerleri
vb.	ve Benzeri

TABLO LİSTESİ

Tablo 1.1. Sanal Kaytarma - Performans İlişkisi Üzerine Yapılmış Çalışmalar.....	21
Tablo 2.1 Katılımcıların Demografik Özellikleri (N=209)	32
Tablo.2.2 Sanal Kaytarma Davranışı Ölçeği KMO ve Bartlett Testi (N=209).....	34
Tablo.2.3 Sanal Kaytarma Davranışının Açıklayıcı Faktör Analizi.....	35
Tablo 2.4 Sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti ölçeği KMO ve Bartlett Testi (N=209).....	36
Tablo 2.5 Sanal Kaytarmanın Algılanan Ciddiyeti Açıklayıcı Faktör Analizi	37
Tablo 2.6 Sanal Kaytarmanın Algılanan Ciddiyeti (Bağımsız T-Testi).....	42
Tablo 2.7 Tanımlayıcı İstatistikler (H_1 , H_2)	43
Tablo 2.8 Korelasyon Matrisi (H_1 , H_2).....	46
Tablo 2.9 Model Özeti (H_3).....	48
Tablo 2.10 Anova ^a Tablosu (H_3)	48
Tablo 2.11 Katsayılar ^a Tablosu (H_3)	49
Tablo 2.12 Model Özeti (H_4).....	51
Tablo 2.13 Anova ^a Tablosu (H_4)	51
Tablo 2.14 Katsayılar ^a Tablosu (H_4)	52
Tablo 2.15 Bağımsız T-Testi Sonuçları (H_5 , H_6 , H_7)	55
Tablo 2.16 Anova Sonuçları (H_8 , H_9 , H_{10})	57
Tablo 2.17 Bağımsız T-Testi Sonuçları (H_{11} , H_{12} , H_{13})	59
Tablo 2.18 Bağımsız T-Testi Sonuçları (H_{14} , H_{15} , H_{16})	61
Tablo 2.19 Ki-Kare Testi (H_{17})	63
Tablo 2.20 Ki-Kare Testi (H_{18})	64
Tablo 2.21 Ki-Kare Testi (H_{19})	67
Tablo 2.22 Bağımsız T-Testi (H_{20} , H_{21} , H_{22}).....	69
Tablo 2.23 Hipotezler ve Sonuçları.....	70

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1.1 İşyerinde Sapkınlık Tipolojileri (Robinson ve Bennett, 1995:565)	7
Şekil 2.1 Araştırmanın Modeli.....	27
Şekil 2.2 Ülkeler Bazında Örneklem Dağılımı	31
Şekil 2.3 Sanal Kaytarma Davranışlarının Sıklığı ve Ciddiyeti	38
Şekil 2.4 Sanal Kaytarma Davranışının Sıklığı (Türkiye-Polonya Karşılaştırması) .	40
Şekil 2.5 Sanal Kaytarmanın Algılanan Ciddiyeti – Performans İlişkisi (TR-PL)....	53
Şekil 2.6 İnternet Politikasının Çalışanlar Tarafından Bilinirliği (TR-PL)	63
Şekil 2.7 İşyerinde İnternet Kullanımından Dolayı Disiplin Cezası Almış Birinin Bilinirliği (TR-PL)	65
Şekil 2.8 İşyerinde İş Dışı İnternet Kullanımının Kabul Edilebilirliği (TR-PL)	67
Şekil 2.9 Sanal Kaytarmanın Kabul Edilebilirlik Süresi (TR-PL).....	69

SANAL KAYTARMANIN ÇALIŞAN PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ: TÜRKİYE – POLONYA ÖRNEĞİ

GİRİŞ

Kullanımı her geçen gün artan ve hızla gelişmeye devam eden, ihtiyaçlarımıza cevap veren hatta bizlere yeni ihtiyaçlar yaratma yoluyla kendini pazarlayan teknolojinin hayatımızdaki yeri yadsınamaz bir hale gelmiştir. Bundan 10-15 yıl önce hayal bile edemeyeceğimiz teknolojik gelişmeler yaşanmış ve muhtemelen bir 10-15 yıl sonra yine şu an hayalini kuramadığımız çeşitli teknolojiler hayatımızda yer edinecektir. Bir yönü ile hayatlarımızı kolaylaştıran teknoloji diğer bir yönüyle de insanoğlunu kendine bağımlı hale getirmiş ve buna ek olarak bir takım olumsuz sonuçları da beraberinde getirmiştir.

Bu bağlamda akademik literatürde sanal kaytarma veya siber aylaklık olarak kavramsallaştırılan ve genel ifade ile iş yerinde iş dışı amaçlar için internet kullanımı anlamına gelen bu olgu; iş hayatında gün geçtikçe artmakta ve hem çalışanın hem de kurumun etkinlik ve verimliliğini büyük ölçüde tehdit etmektedir. Dolayısıyla bu sorunun irdelenmesi, gerekli önlemlerin alınması ve mümkün olduğunca minimize edilmesi önemli bir husustur.

Çalışmada yer alan bir diğer kavram ise çalışan performansıdır. İşletmelerin en önemli sermayelerinden biri olarak görülen çalışanların performansını arttırmak özellikle de insan kaynakları bölümünün önemli hedeflerinden biri haline gelmiştir. Bu bağlamda işletmelerin hedefleriyle paralel olarak çalışanlara da birtakım hedefler konulmakta ve çalışanların bu hedefleri yakalama konusundaki başarı veya başarısızlıkları takip edilmektedir. Dolayısıyla çalışan performansı kavramının kurum ve kuruluşlar tarafından türlerine ve boyutlarına göre irdelenmesi ve tüm bu sınıflandırmalar için performansı arttıracak gerekli yönlendirmenin ve denetimin yapılması önem arz etmektedir.

Bu çalışmada sanal kaytarmanın çalışan performansı üzerindeki etkisi araştırılmış olup, Lim ve Teo'nun (2005) çalışmasında yer alan "sanal kaytarma sıklığı" ile Çöl'ün (2011) çalışmasında kullandığı "işgören performansı" ölçekleri kullanılmıştır. Çalışma öncesinde sanal kaytarmanın çalışan performansını olumsuz olarak

etkilemesi beklenmektedir. Anketler hem Türkiye hem de Polonya'da akademik çalışanlara uygulanmış olup ve elde edilen veriler SPSS 20 programında değerlendirilmiştir.

Polonya ve Türkiye'nin her ne kadar nüfusları birbirine yakın olmasa da kişi başına düşen GSYH değerleri birbirlerine oldukça yakındır. Bu bağlamda Polonya'nın 2017 yılı kişi başına düşen GSYH'si 13.800 \$ iken, Türkiye'de 2017 yılı kişi başına düşen GSYH 10.500 \$'dır (<http://www.datatopics.worldbank.org>). Ayrıca Polonya'nın Avrupa Birliği üyesi bir ülke olması, Türkiye'nin de birliğe katılma isteği ve bu sürece devam etmesi gibi sebeplerle çalışmanın örnekleme bu iki ülkeden seçilmiştir. Bu iki ülke akademisyenleri arasında günümüz kurumlarının mücadele etmek zorunda olduğu en yeni problemlerden biri olan sanal kayıtma davranışının incelenmesi ve performansa etkisinin karşılaştırılması akademik yazına ve uygulamaya katkı sağlayacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde ilk sanal kaytarma davranışının literatürde yer alan tanımları, sebepleri, sanal kaytarma sınıflandırmaları ve sanal kaytarma ile ilgili yapılmış olan çalışmalar ele alınmıştır. Daha sonra ise çalışan performansı kavramı, çalışan performansının önemi, performans türleri ve çalışan performansının boyutları incelenmiştir.

1.1.Sanal Kaytarma Kavramı

Ülkemizde “sanal kaytarma”, “siber aylaklık”, “siber kaytarma” olarak adlandırılan kavram, uluslararası literatürde “cyberloafing”, “cyberslacking”, “cyberbludging” olarak yer almaktadır. (Örücü ve Yıldız, 2014: 100). Froom (1996) sanal kaytarmayı iş yerinde internette boşa zaman harcama olarak tanımlamakta ve bu davranışın çalışanlarına internet erişimi sağlayan şirketlerde çok büyük oranlarda verimlilik sorunlarına yol açtığını belirtmektedir. Friedman’a (2000) göre ise sanal kaytarma, çalışma saatleri içerisinde işletme kaynakları kullanılarak yetişkin ve haber siteleri ziyareti, alışveriş, oyun oynama, tatil planı, hisse alım satımı, sohbet vb. gibi faaliyetler için iş dışı internet kullanılmasıdır. Mills, Hu, Beldona ve Clay (2001) ise bu kavramı, sözde işte olan insanların internette boşa zaman harcaması olarak açıklarken, Lim (2002) de Froom’a benzer şekilde sanal kaytarmanın üretimde istikrarsızlığa yol açtığını vurgulamış ve bu davranışı çalışanların mesai saatleri içerisinde internet erişimini kişisel amaçları için kullanması olarak adlandırmıştır.

Sanal kaytarma tanımı yapılırken kullanılan “internet” kavramı genellikle işletmenin kaynağı olarak gösterilmiştir. Oysaki gelişen bilişim teknolojileri ile birlikte günümüzde hemen hemen herkes cep telefonunda kişisel internet erişimine sahiptir. Bu bakımdan çalışanların mesai saatleri içerisinde işletmeye ait olmayan, kişisel internet ve aygıtlarıyla (cep telefonu, kişisel laptop, tablet vb.) internette iş dışı yapmış olduğu faaliyetlerin de sanal kaytarma olarak adlandırılması daha uygun bir tanım olabilir.

1.1.1.Sanal Kaytarmaya Sebep Olan Faktörler

İnternet kullanımının ve internete bağımlılığın arttığı günümüz dünyasında sanal kaytarma davranışının işletmelerde ve dolayısıyla ülke ekonomilerinde büyük kayıplara sebep olduğu aşikâr bir hal almıştır. Bu sebeple sanal kaytarma davranışının önlenmesi ya da azaltılması işletmeler açısından önemsenmesi gereken bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu davranışın proaktif önlenebileceği ve reaktif olarak da azaltılabileceği düşünüldüğünde, sanal kaytarmaya sebep olan faktörlerin belirlenmesi proaktif çözümlerin bulunması için kilit rol oynayabilmektedir.

Lim ve Teo (2005) çalışmasında sanal kaytarmanın gerekçelerini şu şekilde sıralamışlardır:

- 1. Normalleştirme (Normalization):** Çalışanların sanal kaytarmayı kabul edilebilir bir davranış olarak görmesidir. Çalışmadaki katılımcıların 88%'i sanal kaytarma davranışını kabul edilebilir bir davranış olarak değerlendirmiştir.
- 2. Asgariye indirme (Minimization):** Katılımcılar iş saatleri içinde yapılan kısa süreli kaytarmanın problem yaratmayacağını ve bunun işten uzaklaşmak amacıyla verilen bir mola gibi olarak düşünülebileceğini savunmaktadır. Çalışmada sözü geçen bu kısa süre günde en fazla 32 dakika olarak ele alınmıştır.
- 3. Üstanamlılık (Superordination):** Çalışanlar kendilerine adaletsiz davranıldığını veya hak ettiklerinden az ücret aldıklarını düşündüklerinde sanal kaytarma yapma ihtiyacı duyabilmektedirler. Çalışmadaki katılımcıların 89%'u adaletsiz bir davranışa maruz kalındığında sanal kaytarma davranışının yapılmasını kabul edilebilir olarak değerlendirmişlerdir. Hak edilenin altında ücret alma konusunda ise bu oran 95%'tir.
- 4. Evden Çalışmak (Shifting work home):** Evde interneti olan katılımcılar haftada ortalama 4.5 saat evinde iş ile ilgili çalışma yapmaktadır. Çalışmadaki bulgulara göre bu işgörenler mesai saatlerinde haftada ortalama 3.2 saat sanal kaytarma yapmaktadırlar.

Tu ve Chang (2010) çalışmalarında sanal kaytarmayı etkileyen 12 bağımsız değişken kullanmış ve bunlardan 8'inin sanal kaytarmayı önemli derecede etkilediğini belirlemişlerdir. Sanal kaytarmayı önemli derece etkileyen faktörler aşağıda sıralanmıştır:

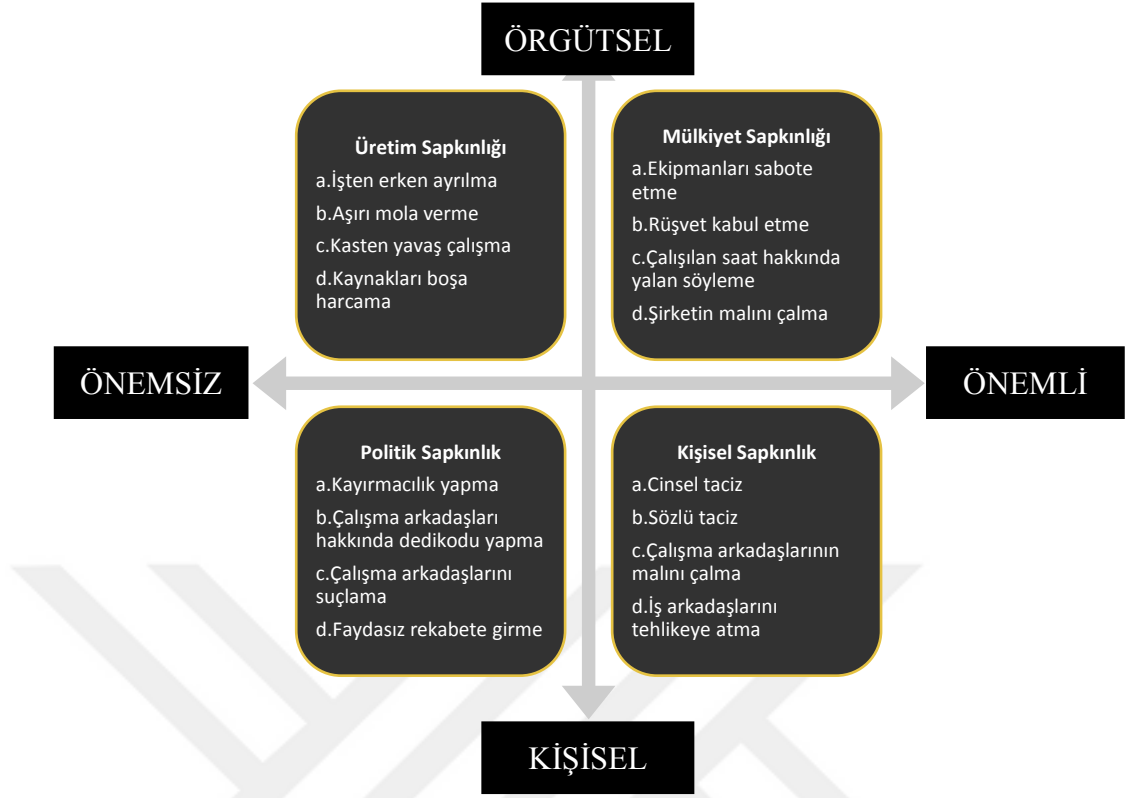
- **İdeolojik kavrama (Ideological cognition):** Bireyin düşüncelerinin davranışlarını belirlemesi bu durumun mantıklı açıklaması olabilir. Bu çerçevede çalışanın sanal kaytarmanın sonuçlarını ciddi olarak görmemesi, bu davranışla ilişkisini sürdürmesine yol açabilir. Bu yüzden işverenlerin çalışanlarına sanal kaytarmanın zararlarını anlatması ve internet kullanımı gözlemine güçlendirmesi önemli bir husustur.
- **Kişisel alışkanlıklar (Personal habits):** Kimi çalışanların sanal kaytarma davranışında bulunması diğerler çalışanlara nazaran sabittir. Çalışma çevresi, atmosferi veya koşulları değişse bile bu kişiler tutarsızlık, plansızlık vb. kişisel alışkanlıklarından dolayı sanal kaytarma yapmaya devam ederler.
- **Psikolojik bağımlılık (Psychological dependence):** Çalışma koşulları işgörenlerin sosyal ve duygusal ihtiyaçlarını tatmin etmediğinde, işgörenler internet ile bu ihtiyaçlarını giderme eğiliminde olabilirler.
- **Kişisel fayda sağlama (Making personal gain):** Çalışanların gelirlerinin ortalamadan düşük olduğuna inanmaları sanal kaytarma davranışında artışa neden olabilmektedir.
- **Kişilerarası etkileşim (Interpersonal interaction):** Birçok çalışanın fazla mesai yapmasından dolayı akraba ve arkadaşlarıyla yeterince görüşmemesi ve bu sebeple internet üzerinden iletişim kurması, sanal kaytarma davranışına yol açabilmektedir.
- **İşyerindeki statü (Workplace status):** Yüksek statüdeki çalışanların birçok erişim hakkına sahip olması ve sorumluluktan kaynaklanan baskıyı bir an olsun üzerlerinden atmak istemesi sanal kaytarmaya sebep olan bir durum olarak düşünülebilir.
- **Yaratıcılığa ilham vermek (Inspiring creativity):** Sanal kaytarma çalışanların zihinlerini aktif tutabilmekte ve olaylara daha geniş açıdan bakabilmelerine yardım edebilmektedir. Dolayısıyla bu davranış, yaratıcı ve esnek düşünmeye ihtiyaç duyan çalışanların verimliliğini arttırabilir.

- **İlgili düzenlemeleri anlama derecesi (Degree of understanding related regulations):** Çalışanların sanal kaytarma ile ilgili yapılan düzenlemeleri anlamadan yoksun olmaları da kısmen sanal kaytarmaya sebebiyet verebilmektedir.

Liberman, Siedman, McKenna ve Buffardi (2011) ise sanal kaytarma davranışına gerekçe olarak; çalışanın işine karşı tutumunu (işe dâhil olmadan yoksunluk veya kendiliğinden dâhil olma), örgüt karakterini (internet kullanımı ile ilgili yönetsel destek veya iş arkadaşları tarafından yapılan sanal kaytarmanın fark edilmesi), çalışanların sanal kaytarmaya karşı tutumunu ve internet dışı kaytarma aktivitelerine katılımını göstermiştir.

1.1.2.Sanal Kaytarma Sınıflandırmaları

Örgütsel bir sapkınlık türü olan sanal kaytarma Robinson ve Bennett'in işyerinde sapkınlık tiyolojileri çerçevesinde üretime karşı yapılan ve önemsiz bir sapkınlık olarak değerlendirilebilir. Robinson ve Bennett tarafından oluşturulan sapkınlık tiyolojileri Şekil 1.1'deki gibidir.



Şekil 1.1 İşyerinde Sapkınlık Tipolojileri (Robinson ve Bennett, 1995:565)

Anandarajan, Devin ve Simmers (2004) ise yapmış oldukları çalışmada 4 tip sanal kaytarma davranışı tespit etmişlerdir. Bunlar;

- 1- Yıkıcı sanal kaytarma (Disruptive cyberloafing)
- 2- Eğlenme ve dinlenme amaçlı sanal kaytarma (Recreational cyberloafing)
- 3- Öğretici sanal kaytarma (Personal learning cyberloafing)
- 4- Belirsiz veya iki yönlü sanal kaytarmadır. (Ambiguous cyberloafing)

Yıkıcı sanal kaytarma; yetişkin web sitelerini ziyaret etmek, oyun oynamak ve müzik indirmek gibi faaliyetleri içermektedir ve örgütü verimlilik kaybına uğratan, zararlı bir sanal kaytarma türüdür.

Eğlenme ve dinlenme amaçlı sanal kaytarma ise amaçsızca internette gezinme, hafta sonu için aktivite araştırma, satın alınmak istenen ürün hakkında bilgi edinme gibi faaliyetleri kapsamaktadır. Bu tip sanal kaytarma boş zamanı doldurma amaçlı yapılmakta ve önemsiz (minör) sanal kaytarma olarak değerlendirilmektedir.

Diğer bir tipoloji olarak öğretici sanal kaytarma, organizasyona dolaylı olarak katkıda bulunan tipte bir kaytarmadır. Öğretici sanal kaytarma çalışanları daha etkin ve efektif bir hale getirmekte, öte yandan streslerini de azaltmaktadır. İşletme hakkındaki haberleri araştırma, profesyonel kurumları ziyaret etme gibi çevrimiçi faaliyetler öğretici tip sanal kaytarmaya örnek olarak gösterilebilir.

Son olarak belirsiz sanal kaytarma, örgüt için hem faydalı hem de zararlı sonuçlar doğurabilecek sanal kaytarma faaliyetlerini içerir. Anandarajan ve arkadaşları bu tip sanal kaytarmayı çalışanların devlet sitelerini ziyaret etmeleri, sohbet odalarında kendi işletmeleri hakkında tartışmaları ve diğer işletmeler hakkında bilgi edinmeleri olmak üzere üç faaliyetle sınırlandırmış ve bu faaliyetlerin işletme için yararlı olabileceği gibi zararlı olabileceğini de belirtmiştir (Anandarajan, Devin ve Simmers, 2004: 69-71).

Tim ve Leo (2005) çalışmasında “göz atma (browsing)” ve “e-mail” olmak üzere sanal kaytarmayı iki ana başlık altında toplamıştır. Bunlar aşağıdaki şekilde sıralanmıştır:

1. Göz atma (browsing)

- a. Spor sitelerini ziyaret etmek
- b. Genel haber sitelerini ziyaret etmek
- c. Eğlence sitelerini ziyaret etmek
- d. İşle ilgili olmayan bilgi indirmek
- e. Online alışveriş
- f. İş arama
- g. Yetişkin siteleri ziyaret etmek

2. E-mail

- a. İşle ilgili olmayan mail kontrolü
- b. İşle ilgili olmayan mail yollama
- c. İşle ilgili olmayan mail alma

İkinci başlık altında yer alan iş dışı e-mail alma, gönderme ve kontrolü önemsiz fakat sık rastlanan sanal kaytarma aktiviteleri olarak belirlenirken, göz atma (browsing)

olarak nitelendirilen sanal kaytarma aktivitelerinden sık rastlananlar sırasıyla; iş dışı siteleri ziyaret, genel haber sitelerini ziyaret ve eğlence sitelerini ziyaret olarak görülmektedir. Yetişkin siteleri ziyaret, iş arama gibi nadir rastlanan sanal kaytarma davranışları ise katılımcılar tarafından önemli (majör) sanal kaytarma olarak değerlendirilmiştir.

Blau, Young ve Ward-Cook (2006) ise sanal kaytarma faaliyetlerini; göz atma (browsing), iş dışı e-mail ve etkileşimli(interaktif) olmak üzere 3 başlık altında toplamıştır. Bunlardan göz atma ve iş dışı e-mail daha fazla zaman kaybı yaratırken; en güçsüz olanı etkileşimli sanal kaytarmadır. Burada geçen güçsüzlük (powerlessness) kavramı, çalışanın kendi iş çevresini kontrol etmedeki algılama yetersizliğidir. Yazarların literatüre yeni kazandırdıkları etkileşimli(interaktif) sanal kaytarma faaliyetleri; mesaj yollama, bilgi indirme, oyun oynama ve sohbet odalarına girme olarak belirtilmiştir. Ayrıca bu çalışmada önceki sanal kaytarma faaliyetlerine ek olarak ay ışığı (ek gelir sağlamak amacıyla internet kullanımı), mesaj gönderme, sohbet odalarına girme ve oyun oynama faaliyetleri eklenmiştir.

1.1.3.Sanal Kaytarma ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Sanal kaytarma davranışı yalnız kavramsal olarak düşünüldüğünde yarattığı negatif etkiler nispeten soyut olarak karşımıza çıkabilmektedir. Bu açıdan sanal kaytarma davranışının ne denli önemli bir sorun olduğunun daha iyi anlaşılması için alan yazında ve araştırmalarda yer alan bulguların bilinmesi faydalı olabilir ve işyerinde internet erişimine sahip olan işletmelerin dikkati bu sorun üzerine çekilebilir. Bu amaçla aşağıda kaynağı sanal kaytarma olan verimlilik kayıpları verilmiştir.

- Websense.com'un 2006'da yapmış olduğu araştırmaya göre bir Amerikan işgören çalışma saatinin yaklaşık %24'ünü sanal kaytarma faaliyetlerine ayırmaktadır. Websense'den alınan verilere göre sanal kaytarma Amerikan şirketlerinin 2012 yılında toplamda 85 milyar dolar (\$) üretim kaybı yaşamasına sebep olmuştur. Bir önceki yılın kaybı dikkate alındığında, 2012'de bu tutarın 35% artış yaşadığı anlaşılmaktadır. Öte yandan Websense ABD'deki çalışanların 67%'sinin kişisel amaçla haber sitelerini ziyaret ettiğini, 37%'sinin de alışveriş ve açık arttırma amacıyla internet kullanımı

yaptığını belirlemiştir. Buna ek olarak, çalışanların %2'si yetişkin sitelerine girdiğini, %2'lik bir diğer kısım da kumar oynadığını itiraf etmiştir (<http://www.siop.org>).

- Araştırmalar gösteriyor ki çalışanların çevrimiçi olarak zaman ve kaynakları boşa harcamaları, işverenlere yıllık 50 milyar dolara kadar kayıp olarak geri dönmektedir. Yönetim uzmanları ise herhangi bir çalışanın mesaisinin sadece yüzde %67'sini kişisel internet kullanımı yapmadan, üretken olarak geçirdiğini hesaplamışlardır (Aftab, 2003: 120).
- Finansal Hizmet Uzmanları Birliği'nin yapmış olduğu işyerinde teknoloji ve etik çalışmasında, çalışanların %65'i alışveriş(41%), şirket mail hesabını kişisel amaçla kullanma (39%), bilgisayar oyunu oynama (34%), iş arama (17%) ya da kişisel kullanım için yazılım kopyalama (9%) aktiviteleri aracılığıyla en az bir kez sanal kaytarma yaptığı belirlenmiştir (<http://www.smallbusinesscomputing.com/webmaster/article.php/1554551/Internet-Abuse-Drains-Time-and-Money.htm>).
- Nevada Üniversitesi'nin yapmış olduğu çalışmaya göre sanal kaytarma ABD'ye yıllık 85 milyon dolar (\$) kayıp yaşatmaktayken, Kansas Eyalet Üniversitesi'nin çalışmasında yer alan katılımcılar çevrimiçi (online) çalışma zamanlarının %60 ila %80'ini sanal kaytarma ile geçirdiklerini belirtmiştir (Zakrzewski, 2016).
- Phillips ve Reddie (2007) iş yerinde e-mail kullanımı ile ilgili yaptıkları çalışmada katılımcıların işyerinde haftada ortalama yaklaşık 5 saat e-mail kullanımı yaptıklarını, bu sürenin büyük kısmını (4 saat) iş ile ilgili e-maillerin oluşturduğunu ve kalan 1 saatin de iş dışı e-mail kullanımı ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.
- Garrett ve Danzinger (2008) ABD'de işyerinde bilgisayar kullanımı yapan 1000 çalışana uyguladığı anket sonucu, çalışanların 4/5'ünün sanal kaytarma davranışında bulunduğunu belirlemiştir.
- Blanchard ve Henle (2008) Southeastern Üniversitesi'nde yüksek lisans yapan ve en az yarı zamanlı olmak üzere internet erişimine sahip bir işyerinde çalışan 221 kişinin katılımcı olduğu çalışmasında sanal kaytarmayı önemsiz (minör) ve önemli (major) olarak sınıflandırmıştır. Çalışmanın sonucunda Lim ve Teo'nun çalışmasına benzer şekilde önemsiz sanal kaytarma

davranışlarının sık, önemli sanal kaytarma davranışlarının ise nadir yapıldığı görülmektedir.

- Lim ve Chen (2009) yapmış oldukları çalışma sonucunda erkeklerin kadınlardan daha fazla sanal kaytarma eğiliminde olduklarını tespit etmiştir. Bir gün içinde erkekler tarafından yapılan sanal kaytarmanın süresi 61 dakika iken, kadınlarda bu süre 46 dakikadır. Sanal kaytarmanın kabul edilebilir bir davranış olduğu konusunda ise erkeklerin 97%'si, kadınların ise 85%'i hemfikirdir. Erkekler kadınlara kıyasla sanal kaytarmanın pozitif etkiye sahip olduğu belirtmişlerdir ve diğer bir sonuç olarak göz atma (browsing) aktiviteleri pozitif etkili olarak değerlendirilirken, e-mail aktiviteleri negatif etkili olarak değerlendirilmiştir. Sanal kaytarmanın çalışmada yarattığı diğer etkiler konusunda elde edilen bulgular ise şu şekildedir:

Katılımcıların

- 75%'i sanal kaytarmanın çalışanları daha ilgili çalışmasına yardım ettiğini,
 - 57%'si sanal kaytarmanın kişisel ve pratik uygulamaların üstesinden gelmede yardımcı etken olduğunu,
 - 52%'si sanal kaytarmanın kendilerini daha iyi ve ilgili çalışanlar haline getirdiğini,
 - 49%'u çalışanların işyerinde karşılaştıkları sorunları çözmeye yardımcı olduğu belirtmiştir.
- Sanal kaytarma kavramının ulusal alan yazındaki öncüsü Özkalp, Aydın ve Tekeli (2012) yapmış oldukları çalışmada sanal kaytarma kavramını Blanchard ve Henle gibi önemsiz (minör) ve önemli (majör) olarak ele almıştır. Önemsiz sanal kaytarma belirli derece sapkınlık içeren ve göz ardı edilmemesi gereken, e-mail kontrolü, gazete ve haber sitelerini takip etmek gibi faaliyetleri kapsamaktadır. Bu tip sanal kaytarmanın minör veya önemsiz olarak adlandırılmasından dolayı küçümsenmemesi gerekmektedir. Zira işletmelere verimlilik kaybı yaratabilecekleri aşikâr bir durumdur. Diğer bir tür olarak ele alınan önemli (majör) sanal kaytarma ise örgüte zarar vermekle birlikte önemsiz sanal kaytarmadan farklı olarak bireye de zarar vermektedir. Ayrıca bu tür davranışların bazıları örgütü hukuki alanda birtakım

yaptırımlarla karşı karşıya bırakabilmektedir. Çalışmada bu konu ile ilgili Yargıtay tarafından verilen iki karar örnek olarak gösterilmiştir.

- Örucü ve Yıldız (2014) ise sanal kayıtarma davranışını (önemli ve önemsiz) demografik özellikler ile ilişkisini ele almıştır. Çalışmanın örneklemini akademik ve akademik olmayan üniversite personelleri oluşturmaktadır ve sanal kayırtarma ile anlamlı ilişkiye sahip olan demografik özellikler aşağıdaki gibidir.
 - **Medeni durum:** Bekâr çalışanların önemli sanal kayıtarma davranışında bulunma eğilimleri evlilere nazaran daha fazladır.
 - **Statü:** Çalışmadaki katılan personellerden akademik olanların önemli ve önemsiz sanal kayıtarma davranışında bulunmaları akademik olmayan personellere kıyasla daha fazladır.
 - **Yaş:** Genç katılımcılar önemli ve önemsiz sanal kayıtarma davranışına daha meyillidir.
 - **Eğitim durumu:** Eğitim düzeyi yükseldikçe önemsiz sanal kayıtarma davranışında bulunma durumu artmıştır.
 - **Gelir düzeyi:** Gelir düzeyi azaldıkça daha çok önemli sanal kayıtarma yapılmaktayken, gelir düzeyi yükseldikçe daha çok önemsiz kayıtarma faaliyetinde bulunmaktadır.
- Keklik, Kılıç, Yıldız ve Yıldız (2015) tarafından yapılan çalışmada sanal kayıtarma davranışlarının örgütsel öğrenme kapasitesine etkisi araştırılmış ve önemli(majör) sanal kayıtarma davranışlarının katılımcı karar almadan ve dış çevre ile etkileşimden kaynaklanan öğrenme kapasitesini olumlu yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.

1.1.4.Sanal Kayırtarmanın Olumlu ve Olumsuz Sonuçları

Sanal kayıtarma davranışı ilk olarak çoğunlukla olumsuz etkileri olduğu düşünülen ve genel olarak bu etkilerden bahsedilen bir kavram iken, son yıllarda sanal kayıtarma davranışının olumlu etkilere de sahip olabileceği görüşleri ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda sanal kayıtarma davranışının sadece negatif etkisine değil, hem olumlu hem de olumsuz sonuçlarına odaklanmak önem arz etmektedir (Abdullahi, Mohammed ve Otori, 2019: 121).

İlk olarak sanal kaytarma davranışının aşırı bir şekilde yapılması durumu, işletme veya kurumda zaman kaybı olarak yansımakta ve bu durum da işletme veya kurumun üretimini yahut verimliliğini düşürmektedir. Sanal kaytarmanın barındırdığı bir diğer risk ise sanal kaytarma davranışının yapıldığı internet sitelerinin virüs veya casus programlarına sahip olabilme ihtimalidir. Bu durum işletmenin veya kurumun veri tabanının ele geçirilmesini, değiştirilmesini veya kötü kullanılmasına sebebiyet verebilir. Sanal kaytarmanın bir diğer olumsuz sonucu ise çalışanların boş zamanlarını sanal kaytarma faaliyetleriyle değerlendirmesi ve iş yerinde çalışanlar arasında herhangi bir bağ kurulamaması durumudur. Böyle bir durum çalışanlar arasındaki iletişimi ve sinerjiyi zayıflatma, dolayısıyla işletme veya kurumunun verimliliği sekteye uğramaktadır (Koay ve Soh, 2018: 5). Sanal kaytarmanın bir başka olumsuz sonucu da sanal kaytarma dolayısıyla ağ bağlantısı üzerinde büyük bir yoğunluk olması ve bu sebeple internet hızında düşüş meydana gelmesidir (Koay, Soh ve Chew, 2017)

Diğer yandan sanal kaytarma davranışının bazı olumlu sonuçları olduğu da alan yazında yer almaktadır. Sanal kaytarma davranışı çalışanların stresini azaltmakta ve çalışanların mesleki tükenmişliğe yakalanmalarını engellemektedir. Ayrıca çalışanlar bazen yenilenmeye ve daha sakin ve dingin bir kafaya sahip olma amacıyla da sanal kaytarma davranışında bulunmaktadırlar (Khansa, Barkhi, Ray ve Davis, 2018: 197-198). Sanal kaytarma davranışının bir diğer olumlu sonucu ise sanal kaytarma faaliyetinde bulunan çalışanın yeni fikir ve düşünceler edinmesi, hayata bakış açısını ve vizyonunu genişletmesidir (Koay ve Soh, 2018: 5).

1.2.Çalışan Performansı Kavramı

Fransızca “performance” kelimesinden dilimize geçmiş olan performans sözcüğünün Türkçe anlamı “başarım” olarak yer almaktadır. Bu açıdan baktığımızda performans kelimesinin elde edilen bir başarı, herhangi bir durumu yahut olayı başarma gücü ve isteği, kişinin yapabileceği en iyi derece, herhangi bir işi yaparken gösterilen başarı olarak farklı şekillerde anlamlandırılabilmesi söylenebilir (www.tdk.gov.tr). Başka bir görüşe göre ise performans hedefe ulaşmak amacıyla gösterilen çabayı ifade ederken, başarı ise bu çabanın amaca ulaşma düzeyidir (Tutar ve Altınöz, 2010: 202).

Ülkemizde çalışan performansı değerlendirme çalışmaları 1930'lu yıllarda başlamış olmakla birlikte, bu tür sistematik çalışmalar ilk olarak 1900'lerin başında Amerika Birleşik Devletleri'ndeki kamu kurum ve kuruluşlarında başlamıştır. Günümüze doğru yaklaştıkça özellikle son 25 yılda kamu ve özel sektörün bu konuya gittikçe artan bir şekilde önem vermeleri çalışan performansı kavramını geçmişe göre çok daha fazla ön plana çıkarmıştır (Güney, 2014: 181).

Genel olarak işletmelerin insan kaynakları işlevi altında önemli bir yer tutan performans faktörünün içeriği ve sınırları tam anlamıyla ortaya konulmamaktadır (Dokuzer, 2018: 70). Buna ek olarak farklı bakış açıları ve disiplinler açısından da performans kelimesinin farklı şekillerde anlamlandırıldığı söylenebilir. Dolayısıyla günümüzde performans kavramının evrensel olarak kabul görmüş bir tanımı bulunmadığı ile ilgili bir çıkarım yapılabilir (Mensah, 2015: 551). Bu alt başlık altında çalışan performansı ile ilgili alan yazında yapılmış olan tanımlamalara değinilecek, terimin farklı bakış açılarıyla nasıl anlamlandırıldığı belirtilmeye çalışılacaktır.

Performans; bireysel anlamda çalışanın, bütüncül anlamda ise işletmenin hedeflere ulaşma konusunda nitel ve nicel olarak gösterdiği gayrettir (Gupta, 1982: 135). Çalışanların göstermiş oldukları örgütsel amaçlara ulaşmada önem addeden davranış ve faaliyetlerin bütünü performans olarak adlandırılabilir. (Campbell, Ford, Rumsey, Pulakos, Borman, Felker, De Vera, Riegelhaupt, 1990: 278).

Performans; amaç ve amaca giden hedeflerin belirtilmesi suretiyle yapılandırılmış görevlerin ifa edilmesi ve bunun sonucunda ortaya çıkan fikir, mal veya hizmet olarak değerlendirilebilir (Pugh, 1991: 8). Fikir, mal veya hizmet olmak üzere çeşitli şekillerde çıktı olarak karşımıza çıkan performans kavramı örgütsel davranış açısından iş görenin kurumun hedefleri doğrultusunda gerçekleştirdiği faaliyetlerinin oluşturduğu çıktıdır (Başaran, 1991: 179).

Performans; işletme, takım veya iş görenin genel amaçlara ulaşmayı sağlayan hedefler anlamında neye ne derece ulaşabildiğinin nicel ve nitel göstergesidir (Baş ve Artar, 1991: 19). Başka bir ifadeye göre performans; çalışanın belirli süre içerisinde

kendisine verilen görev ve sorumlulukları yerine getirme derecesidir ve davranış biçiminin bileşenidir (Bingöl, 1996: 273).

Torrington ve Hall'a göre performans; iş görenin motivasyon ve yeteneği arasındaki etkileşimin bir sonucu olarak da ifade edilebilir. Ayrıca sonuca ulaşma anlamında etkinlik; bu sonuca ulaşmada kullanılan kaynak miktarı açısından verimlilik ve de çıktı kavramlarıyla da iç içe geçmiş olan bir terim olarak da değerlendirilmektedir (Aktaran: Helvacı, 2002: 165).

Şahin'e göre kriterleri daha önceden belirlenmiş bir görevin yerine getirilmesi amacıyla ortaya konulan mal, hizmet veya düşünce performans olarak değerlendirilebilir (Aktaran: Yavuz, 2018: 17). Bir başka tanıma göre ise performans, amacın gerçekleştirilme derecesi olarak ifade edilmektedir (Kasnaklı, 2002: 131).

Performans, iş görenin ihtiyaçlarını karşılayabilmesi amacıyla sorumluluk üstlenmesi ve istediklerine ulaşabilmesi için zamanını ve fiziksel veya zihinsel gücünü harcamasıdır (Barutçugil, 2002: 40). İşletmenin insan kaynakları işlevi açısından ele alındığında ise performans; bireysel ve kurumsal hedeflerin birbirleriyle olan etkileşimi sonucunda ortaya çıkmaktadır (Dokuzer, 2018: 71).

Performans; çalışanın davranış biçimi, önceden belirlenmiş koşullara göre bir işin ifa edilme düzeyidir (Ertuğrul, 2006: 156). Performans, iş görenin sorumluluklarını verimli ve etkili bir biçimde ifa etmesidir (Mucuk, 2005: 333).

İşletmenin bir iş ile ilgili ulaşmayı arzuladığı amaçlar için iş görenin veya takımın kendileri için önceden belirlenmiş olan standartlara ve hedeflere ne derece ulaşabildiğinin göstergesi performans olarak değerlendirilebilir (Çöl, 2008: 39). Diğer bir ifade ile çalışanın işte ne yapması gerektiği ile ne yaptığının arasındaki fonksiyonel ilişki performans olarak ifade edilebilir (Şehitoğlu ve Zehir, 2010: 95).

Göreceli veya mutlak olarak açıklanabilen performans kavramı, amaç ve planlı faaliyet ve aktiviteler sonucunda elde edileni kalitatif veya kantitatif olarak ortaya koymaktadır (Özer, 2010: 155). Yönetim bilimi açısından ise performans iş görenin bir işte gösterdiği başarı veya önceden karar verilmiş standartlara ve amaçlara uygun olarak bir işin ifa edilmesini ifade etmektedir (Ateş, 2011: 14).

Başka bir kaynakta ise performans; çalışanın kontrolü altında olan ve yeteneği çerçevesinde belirlenen herhangi bir etkinlik ya da davranış olarak açıklanmıştır (Lado ve Alonso, 2017: 176). İş görenin fiziksel ve psikolojik özellikleri, yetenekleri, işe yönelik tutumları, iş sürecine dahil olma isteği, eğitim düzeyi ve bilgisinin bileşimi olarak karşımıza çıkan çalışan performansı; iş görenin kendi ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla görev ve sorumluluklar üstlenmesi ve bunların neticesinde isteklerini karşılama amacıyla zaman ve emek harcamasıdır (Yavuz, 2018: 16).

Tüm bu bilgiler ışığında performans işletmenin uzun ve kısa vadeli amaçlarına ulaşmasına aracılık eden hedefler bağlamında, çalışanların göstermiş oldukları çaba ve yapmış olduğu katkıların nitel ve nicel olarak ölçütü olarak tanımlanabilir. Ayrıca performans kavramı çalışanın bakış açısı tarafından ele alındığında ise iyi bir performansın çalışan için gurur, tatmin ve beceri kaynağı olmakla birlikte, genellikle bu iyi performansta devamlılık sağlandığında, iş görene akabinde daha iyi bir kariyer, pozisyon, maaş ve sosyal itibar getirdiği de yadsınamaz bir gerçektir (Tayfun ve Çatır, 2013: 120).

1.2.1.Çalışan Performansının Önemi

Günümüzde her ne kadar teknolojinin artması ile birlikte insana olan bağımlılığın azaldığı düşünülse de insan kavramının işletmeler için olmazsa olmaz en temel gereklerden biri olduğu söylenebilir. Şayet yüksek teknolojiyle donatılmış işletme ve kurumların nitelikli veya yeterli insana sahip olmamaları durumunda bu işletme veya kurumların ulaşmak istedikleri amaçları gerçekleştirememeleri olası bir durumdur. Buna ek olarak günümüzde gittikçe artan küreselleşme ve rekabet ile birlikte nitelikli ve yüksek performanslı çalışanlara sahip olmak işletmelere günümüz şartlarında önemli avantajlar sağlamaktadır. Dolayısıyla etkin; bir diğer ifade ile hedefi gerçekleştiren aynı zamanda da verimli; istenilen hedefe minimum girdi (zaman, ekipman, enerji vs.) ile ulaşan çalışanlar işletme ve kurumlar tarafından elde edilmek istenmektedir.

Uygun ve nitelikli çalışana sahip olan işletme ve kurumların ellerindeki bu potansiyeli en iyi şekilde değerlendirmek, iş görenlerden alınan performansı

arttırmak amacıyla gerekli performans değerlendirmelerinde bulunması işletme veya kurumun geleceğini belirleyen önemli bir husus olarak düşünölebilir.

Çalışan performansı sistem yaklaşımıyla ele alındığında her bir çalışanın performansının kendi takımını, her takımın performansının kendi departmanını ve her departmanın performansının da örgütün kurumsal performansını etkilediği söylenebilir. Bu açıdan bakıldığında bireysel çalışan performansının kurumsal başarı için kilit bir rol üstlendiği çıkarımında bulunulabilir (Yatkın, 2008: 7)

1.2.2.Performans Türleri

Literatürde yer alan performans türleri bireysel performans, takım performansı ve örgütsel (kurumsal) performans olmak üzere genel olarak üç başlık altında toplanmıştır. Her biri ayrı bir öneme sahip olan bu performans türlerinden bireysel performansların temel bir yapı taşı olduğu ve bu yapı taşının takım performanslarını etkilediği ve takım performanslarının da nihai olarak örgütsel performansı oluşturduğu söylenebilir (Bilgin, 2004: 43). Bu sebeple tüm bu performans türlerinin belirli bir düzeyde başarı yakalaması ve bu konuda sürekliliklerini korumaları işletmelerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için önem arz etmektedir (Bingöl, 2013: 366). Bu alt başlık altında bireysel performans, takım performansı ve örgütsel (kurumsal) performans kavramlarını ele alınacaktır.

1.2.2.1.Bireysel Performans

Takım performansını doğrudan, örgütsel performansı ise dolaylı olarak etkilemekte olan bireysel performans kavramının işletme açısından öncelikli öneme sahip olduğu söylenebilir. Dolayısıyla diğer performans türlerinde bir artış elde edebilmek için ilk olarak işletmedeki bireysel performanslar ele alınmalıdır.

Bireysel performans odaklanma, yetkinlik ve adanma olmak üzere üç ana unsura sahiptir. Çalışanın ne iş yapacağını bilmesi “odaklanma”, bu işi yapabilecek beceri ve yeterliliğe sahip olması “yetkinlik” ve son olarak kendisinden istenilen işi yapmaya istekli olması da “adanma” kavramını açıklamaktadır (Barutçugil, 2002: 46). Dolayısıyla çalışanın bu üç unsura sahip olması bireysel performansta başarıya ulaşmasının olmazsa olmazı olarak değerlendirilebilir.

1.2.2.2.Takım Performansı

Farklı beklentileri, değişik uzmanlıkları ve altyapıları olan çalışanların belirli bir amaca ulaşmak üzere bir araya gelmesi ve bütünleşmeleri sonucu ortaya çıkan yapılar işletmelerde “takım” olarak değerlendirilmektedir (Dengiz, 2000: 118).

Takımda yer alan her çalışan, bir çarkın dişlileri gibi düşünülebilir. Ayrıca bu çalışanların iyi bir sinerji yakalamaları sonucunda takım performansının tespit edilen bireysel performansların toplamına oranla çok daha iyi bir seviyede olduğu sonuçlar elde edilebilir. Bu bağlamda takım performansını yalnızca bireysel performansların toplamından ibaret görmek her zaman doğru bir yaklaşım olmayabilir.

Şayet takım çalışmasının yenilik ve yaratıcılık gibi avantajları da beraberinde getirdiği düşüldüğünde işletmelerde takım performansının önemli bir potansiyele sahip olduğu görülmektedir (Özler ve Koparan, 2006: 7).

1.2.2.3.Örgütsel (Kurumsal) Performans

Bireysel performansların ve takım performanslarının da etkisiyle nihai olarak ortaya çıkan örgütsel performans genel olarak karlılık olmak üzere farklı göstergelerle ölçülebilir.

Örgütsel performans bir yandan kurumun verimliliğinin artırılması, diğer yandan şeffaflığın ve hesap verilebilirliğin sağlanması açısından önemli bir faktör olarak düşünülebilir. Dolayısıyla gereken stratejik planlama yapıp, önceliklerin ve hedeflerin belirlenmesi ve bunların en üst birimden en alt birimlere kadar benimsenmesi önemli bir konudur (Kaya, 2003: 246).

Ayrıca bu üç performans türünün arasındaki koordinasyon ve etkileşim dikkate alınması gereken ayrı bir husus olarak değerlendirilebilir. Genel olarak iyi bir bireysel performansın iyi bir takım performansına, iyi bir takım performansının da iyi bir örgütsel performansa işaret ettiği düşünülebilir. Ancak bu üç performans türü arasındaki bağlam ve ilişkilendirme doğru bir şekilde yapılmadığı takdirde, iyi bir bireysel performansın ya da iyi bir takım performansının örgütsel amaca yeterince hizmet edememesi durumuyla karşı karşıya kalınabilir. Dolayısıyla bireysel ve takım olarak verilen görevlerin örgütsel amaca hizmet ettiğinden emin olunması, buna ek

olarak performans değerlendirmesinin de m¼mk¼n olduğunda gerçeğe yakın bir şekilde sonuç vermesi önemli hususlar olarak d¼ř¼n¼lebilir.

1.2.3.Çalışan Performansının Boyutları

İşyerinde davranış incelemeleri literat¼r¼nde g¼rev performansı ve bağlamsal performans kavramlarının ayrımı oldukça geniş bir kabul g¼rm¼řt¼r (Van Scotter ve Motowidlo, 1996: 525). G¼rev performansı işyerindeki temel olan teknik faaliyet ve davranışları kapsamaktayken, bağlamsal performans teknik ve temel faaliyetleri içeren çevreyi destekleyici davranışları ifade etmektedir. İş arkadaşlarına yardım etmek, verilen g¼revler için g¼n¼ll¼ olmak ve örg¼t¼ savunmak bağlamsal performansa örnek g¼sterilebilecek faaliyetlerinden bazılarıdır (Borman ve Motowidlo, 1993: 71). Ham madde temini, ¼r¼n dağıtımı, planlama ve koordinasyon faaliyetleri ise g¼rev performansına örnek olarak verilebilir (Karakoçan, 2018: 19).

1.2.3.1.G¼rev Performansı

Bireysel iş performansı ¼zerinde ¼nemi olan g¼rev performansı; mesleki işlerde yeterlilik olarak da tanımlanabilir. Ayrıca g¼rev performansı literat¼r¼de “mesleğe ¼zg¼ g¼rev yeterliliği”, “teknik yeterlilik” ve “rol yeterliliği” olarak da ifade edilmektedir. (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Schaufeli, De Vet ve Van Der Beek, 2011: 858). G¼rev performansı, örg¼t¼n teknik ve temel faaliyetlerine hizmet, kaynak, teknoloji veya materyal desteği sağlama vb. iş sorumlulukları kapsamında iş g¼renlerin g¼stermiř oldukları eylemlerin b¼t¼n¼ olarak karşımıza çıkmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1997: 101).

Bir başka ifadeyle biçimsel iş tanımları dahilinde yer alan temel prosed¼r ve faaliyetlerin ifa edilmesini kapsayan performans t¼r¼ne g¼rev performansı adı verilmektedir. Dolayısıyla bu performans t¼r¼n¼n daha çok işin mesleki ve teknik tarafıyla ilişkili olduğu ifade edilebilir. Benzer şekilde g¼rev performansının iş ile ilgili net ve belirgin g¼rev ve sorumlulukları belirttiği s¼ylenebilir (Jawahar ve Carr, 2007: 330). Bu bağlamda g¼rev performansı, organizasyonun amaç ve hedeflerine ulaşması için çalışanın iş tanımında yer alan ve yapmak zorunda olduğu y¼k¼ml¼l¼kleri içeren davranış ve faaliyetlerin t¼m¼ olarak değerlendirilebilir.

Üniversitelerde görev yapmakta olan öğretim üyelerinin; bilimsel araştırma ve yayımlar yapması, öğrencilerin proje ve seminerlerini yönetmesi, belirli günlerde öğrencileri kabul ederek onlara rehberlik etmesi ve yol göstermesi görev performansı kapsamında değerlendirilebilecek olan faaliyetlere örnek olarak gösterilebilir. Çünkü bu faaliyetler ilgili yönetmelik çerçevesinde öğretim üyelerinin sorumlulukları dahilinde yer almaktadır.

1.2.3.2.Bağlamsal Performans

Bağlamsal performans çalışanın görev tanımına girmeyen fakat görev ve sorumlulukların yerine getirilmesinde yardımcı ve destek bir etken olarak karşımıza çıkan ve ortaya çıkmasında iyi niyet ve kişilik özelliklerinin etkili olduğu davranışlar olarak değerlendirilebilir (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 62). Diğer bir ifade ile bağlamsal performans, temel görev sorumluluklarıyla direkt olarak ilişkisi olmayan ancak bu tür sorumluluklara yönelik itici bir güç olarak değerlendirilebilen sosyal ve psikolojik bireysel gayretler olarak tanımlanabilir (Werner, 2000: 5).

Başka bir tanıma göre ise işletmedeki tüm işlere katkı sağlayabilen ve iş tanımında açık bir şekilde yer almasına gerek olmayan, ancak işletmenin sosyal ve psikolojik çevresine katkı sağlayan faaliyet ve davranışlar bağlamsal performans olarak tanımlanabilir (Borman ve Motowidlo, 1993: 71). Önceki tanımlara benzer olarak bağlamsal performans, çalışanın iş tanımında yer almayan ve yapmakta zorunlu olmadığı ancak örgütsel amaç ve hedeflere ulaşmaya dolaylı olarak katkı sağlayabilecek davranış ve faaliyetlerin bütünü olarak değerlendirilebilir.

Görev performansında ele alındığı gibi yine öğretim üyeleri üzerinden bağlamsal performansa örnek verilecek olursa, bu görevde çalışan bir akademisyenin öğrencilerin sosyalleşmesine katkıda bulunacak bir gezi vb. aktivite düzenlenmesine öncülük etmesi bağlamsal performans olarak değerlendirilebilir. Çünkü bu tür bir aktivite öğretim üyesinin görev ve sorumlulukları arasında yer almamakta ancak öğrencilerin kaynaşmasına, ufkunun genişlemesine ve yeni yerler keşfetmesine katkıda bulunmaktadır.

1.3.Sanal Kaytarma ve Çalışan Performansı

Sanal kaytarma ile performans arasında genel olarak ters bir ilişki olduğu düşünülse de, bu iki kavram arasında olumlu bir ilişki olabileceği görüşü de literatürde yer almaktadır. Bu bağlamda sanal kaytarma ile performans arasında ilişki dört farklı bakış açısı tarafından ele alınmıştır. Bunlardan ilki sanal kaytarma davranışının zaman kaybı yaratması sebebiyle görev performansını düşürdüğü görüşüdür. İkinci görüşe göre birtakım sanal kaytarma faaliyetleri, diğerlerine göre daha zararlıdır. Üçüncü görüşe göre sanal kaytarma davranışı çalışanların dinlenmesini sağlamaktadır. Kendini dinlendiren çalışanlar işe döndüklerinde görevlerine daha yoğun odaklanmakta ve daha verimli bir performans göstermektedir. Diğer bir bakış açısına göre ise, sıra dışı ve aşırı durumlar haricinde sanal kaytarma davranışı görev performansını etkilememektedir (Askew, 2012: 19-20).

Tablo 1.1’de sanal kaytarma ve çalışan performansı ilişkisini konu alan çalışmalara yer verilmiştir. Tablo’da bu konu ile ilgili yapılmış olan 11 çalışmaya; yöntem, örneklem ve sonuçlarıyla birlikte değinilmiştir.

Tablo 1.1. Sanal Kaytarma - Performans İlişkisi Üzerine Yapılmış Çalışmalar

NO	ÇALIŞMA ADI	YÖNTEM	ÖRNEKLEM
1	(2011 – İnce ve Gül) The Relation of Cyber Slacking Behaviors with Various Organizational Outputs: Example of Karamanoğlu Mehmetbey University.	<u>Sanal Kaytarma:</u> Anket yöntemi <u>Performans:</u> Anket yönetimi <u>Analiz Türü:</u> Regresyon - Korelasyon	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi’nde görev yapan 70 akademisyen, çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır.
SONUÇ (1)			
Çalışmada yer alan “Hipotez 7”; performans verimsizliği ile önemsiz sanal kaytarma davranışları arasında pozitif ilişki olduğunu ileri sürmektedir. Yapılan analiz sonucunda ileri sürülen bu hipotez bilimsel anlamda desteklenmiştir. Bir diğer hipotez (Hipotez 8) olarak ileri sürülen; önemli sanal kaytarma davranışları ile performans verimsizliği arasında pozitif ilişki olduğu görüşü ise yapılan analizler sonucunda reddedilmiştir.			
NO	ÇALIŞMA ADI	YÖNTEM	ÖRNEKLEM
2	(2012 – Askew) The Relationship	<u>Sanal Kaytarma:</u> Anket yöntemi	Çeşitli şirketlerden 147 çalışan ve 159

	Between Cyberloafing and Task Performance and an Examination of the Theory of Planned Behavior as a Model of Cyberloafing	Performans: Anket yönetimi Analiz Türü: Regresyon - Korelasyon	denetimci, çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır.
SONUÇ (2)			
“Sanal kaytarma” ve “görev performansı” değişkenleri arasında yapılan iki yönlü ilişki analizi sonucunda bu iki değişken arasında anlamsız bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.			
NO	ÇALIŞMA ADI	YÖNTEM	ÖRNEKLEM
3	(2013 - Al-Shuaibi, Shamsudin ve Subramaniam) Do Human Resource Management Practices Matter in Reducing Cyberloafing at Work: Evidence From Jordan	Sanal Kaytarma: Anket yöntemi Performans: Anket yönetimi Analiz Türü: Regresyon - Korelasyon	Dört farklı üniversiteden 284 idareci personel, çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. (Amman – Ürdün)
SONUÇ (3)			
Çalışmada yer alan “Hipotez 1”; performans değerlendirmesi çalışanlar tarafından olumlu algılandığında, çalışanların sanal kaytarma davranışında bulunma ihtimalleri daha azdır görüşünü ileri sürmektedir. Yapılan analiz sonucunda ileri sürülen bu görüş bilimsel anlamda da desteklenmiştir.			
NO	ÇALIŞMA ADI	YÖNTEM	ÖRNEKLEM
4	(2014 – Andreassen, Torsheim ve Pallesen) Use of Online Social Network Sites for Personal Purposes at Work: Does It Impair Self-Reported Performance?	Sanal Kaytarma: Anket yöntemi Performans: Anket yönetimi Analiz Türü: Regresyon - Korelasyon	11018 çalışan, çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır.
SONUÇ (4)			
Çalışmada yer alan “Hipotez 7”; performans verimsizliği ile önemsiz sanal kaytarma davranışları arasında pozitif ilişki olduğunu ileri sürmektedir. Yapılan analiz sonucunda ileri sürülen bu hipotez bilimsel anlamda desteklenmiştir. Bir diğer hipotez (Hipotez 8) olarak ileri sürülen; önemli sanal kaytarma davranışları ile performans verimsizliği arasında pozitif ilişki olduğu görüşü ise yapılan analizler sonucunda reddedilmiştir.			
NO	ÇALIŞMA ADI	YÖNTEM	ÖRNEKLEM
5	(2014 - O’Neill, Hambley ve Bercovich) Prediction of	Sanal Kaytarma: Anket yöntemi Performans: Anket yönetimi	“Finansal yatırım yönetimi” ile “istihdam ve işe alım” şirketleri olmak üzere toplamda 2

	Cyberslacking When Employees Are Working Away From The Office	Analiz Türü: Regresyon - Korelasyon	şirket çalışmanın örneklemine oluşturmaktadır.
SONUÇ (5)			
Çalışmada yer alan “Hipotez 2b”; performans algısının sanal kaytarma davranışı ile negatif ilişkisi olduğunu öne sürmektedir. Yapılan analiz sonucunda “Hipotez 2b” desteklenmiş ve böyle bir ilişkinin söz konusu olduğu belirlenmiştir.			
NO	ÇALIŞMA ADI	YÖNTEM	ÖRNEKLEM
6	(2016 – Fındıklı) Sanal Kaytarma ve İş Performansı İlişkisi: Sağlık ve Tekstil Sektörü Çalışanlarının Karşılaştırılması	Sanal Kaytarma: Anket yöntemi Performans: Anket yönetimi Analiz Türü: Regresyon - Korelasyon	202’si tekstil ve 204’ü sağlık sektöründe olmak üzere toplamda 406 çalışan, çalışmanın örneklemine oluşturmaktadır.
SONUÇ (6)			
Sağlık sektöründe; sanal kaytarma davranışı iş performansının sadece %3,2’lik kısmını açıklayabilmektedir. Çalışmada yer alan “H _{1a} ” hipotezi; sağlık sektöründeki çalışanların sanal kaytarma davranışları ile bireysel iş performansları arasında anlamlı ve olumsuz bir ilişki olduğunu ileri sürmektedir. Yapılan analizler sonucunda, H _{1a} hipotezi doğrulanmıştır.			
Tekstil sektöründe yapılan araştırma sonucunda ise iş performansının sadece %3,9’luk kısmı sanal kaytarma davranışı ile açıklanabilmektedir. Çalışmada yer alan ve tekstil sektöründeki çalışanların sanal kaytarma ve bireysel performansları arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirten “H _{1b} ” hipotezi; yapılan analizler sonucunda doğrulanmıştır.			
Sonuç olarak her iki sektöre de uygulanan regresyon analizi sonucunda sanal kaytarma ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmasına karşın sanal kaytarma davranışının iş performansı üzerine etkisi oldukça düşük çıkmıştır.			
NO	ÇALIŞMA ADI	YÖNTEM	ÖRNEKLEM
7	(2017 - Mercado, Giordano ve Dilchert) A Meta-Analytic Investigation of Cyberloafing	Sanal Kaytarma: Tarama yöntemi Performans: Tarama yöntemi Analiz Türü: Meta-analitik araştırma (Regresyon - Korelasyon)	Literatürde yer alan 49 kaynak, çalışmanın örneklemine oluşturmaktadır.
SONUÇ (7)			
Çalışma, genel olarak sanal kaytarma davranışı ile farklı değişkenler (iş tatmini, duygusal istikrarlılık, bıkkınlık, kendini kontrol etme, açıklık, vb.) arasındaki ilişkileri incelemiş olan önceki çalışmalardan faydalanılarak yapılmıştır. Bu			

şekilde toplamda 221 kaynak taranmış ve meta-analitik araştırma yöntemine uygun olan 49 kaynak çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Sanal kayıtma ile iş performansı (görev performansı + bağlamsal performans) arasında önemsiz bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

NO	ÇALIŞMA ADI	YÖNTEM	ÖRNEKLEM
8	(2018 – Gülduran) Beş Büyük Kişilik Özelliğinin Sanal Kayıtma Davranışı ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma	<u>Sanal Kayıtma:</u> Anket yöntemi <u>Performans:</u> Anket yönetimi <u>Analiz Türü:</u> Regresyon - Korelasyon	8 farklı kamu kurumunda çalışmakta olan personel, çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. (Kastamonu)

SONUÇ (8)

Çalışmada yer alan hipotezlerden H1_a ve H1_b hipotezleri sanal kayıtma davranışları ile iş performansı arasındaki ilişkiyi ele almaktadır. “H1_a” hipotezi ciddi olmayan (önemsiz) sanal kayıtma davranışının iş performansına etkisi olduğunu ileri sürmekteyken; “H1_b” hipotezi ciddi (önemli) sanal kayıtma davranışının iş performansına etkisi olduğunu ileri sürmektedir. Yapılan analizler sonucunda H1_a ve H1_b hipotezleri reddedilmiştir.

NO	ÇALIŞMA ADI	YÖNTEM	ÖRNEKLEM
9	(2018 – Gülümoğlu) Sanal Kayıtma ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Kastamonu İli Örneği	<u>Sanal Kayıtma:</u> Anket yöntemi <u>Performans:</u> Anket yönetimi <u>Analiz Türü:</u> Regresyon - Korelasyon	8 farklı kamu kurumunda çalışmakta olan personel, çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. (Kastamonu)

SONUÇ (9)

Çalışmada yer alan hipotezlerden H₁, H_{1a}, H_{1b}, H_{1c}, H₂, H_{2a}, H_{2b}, H_{2c} hipotezleri sanal kayıtma davranışları ile çalışan performansı arasındaki ilişkileri ele almaktadır. Aşağıda bu hipotezlerin ileri sürdüğü görüşler ile kabul veya reddedilme durumları belirtilmiştir.

H₁: Sanal kaytarmanın alt boyutları ile işgören performansı arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. (Ret)

H_{1a}: Eğlence amaçlı sanal kayıtma ile işgören performansı arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. (Ret)

H_{1b}: Kişisel ihtiyaç amaçlı sanal kayıtma davranışı ile işgören performansı arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. (Kabul)

H_{1c}: Bilgilenme amaçlı sanal kayıtma davranışı ile işgören performansı arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. (Ret)

H₂: Sanal kaytarmanın alt boyutları ile işgören performansı arasında anlamlı bir etki söz konusudur. (Ret)

H_{2a}: Eğlence amaçlı sanal kaytarmanın işgören performansına olumlu bir etkisi söz konusudur. (Ret)

H_{2b}: Kişisel ihtiyaç amaçlı sanal kayıtma davranışının işgören performansına

olumlu bir etkisi söz konusudur. (Kabul) H _{2c} : Bilgilenme amaçlı sanal kaytarma davranışının işgören performansına olumlu bir etkisi söz konusudur. (Ret)			
NO	ÇALIŞMA ADI	YÖNTEM	ÖRNEKLEM
10	(2018 – Olajide, Abdu ve Abdul-Qadir) Sanal Kaytarma ve İş Performansı İlişkisi: Sağlık ve Tekstil Sektörü Çalışanlarının Karşılaştırılması	<u>Sanal Kaytarma:</u> Anket yöntemi <u>Performans:</u> Anket yönetimi <u>Analiz Türü:</u> Regresyon - Korelasyon	Mevduat bankalarında çalışan 267 personel, çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. (Kaduna – Nijerya)
SONUÇ (10)			
<p>Çalışmada H₁, H₂ ve H₃ hipotezleri yer almaktadır. Hipotezlerin ileri sürdükleri görüşler şöyledir:</p> <p>H₁: Bilgilendirici (Informational) kaytarma, Nijerya'nın başkenti Kaduna'da yer alan mevduat bankalarındaki çalışanların performansları üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir,</p> <p>H₂: Boş zaman (Leisure) kaytarması, Nijerya'nın başkenti Kaduna'da yer alan mevduat bankalarındaki çalışanların performansları üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir,</p> <p>H₃: Sosyal (Social) kaytarma, Nijerya'nın başkenti Kaduna'da yer alan mevduat bankalarındaki çalışanların performansları üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir.</p> <p>Hipotezde yer alan 3 farklı türdeki kaytarma davranışı da iş dışı amaçlarla yapılan faaliyetler olup, dolayısıyla sanal kaytarma davranışı kapsamına girmektedir. Yapılan analizler sonucunda; H₁ ve H₃ hipotezleri reddedilirken, H₂ hipotezi kabul edilmiştir.</p>			
NO	ÇALIŞMA ADI	YÖNTEM	ÖRNEKLEM
11	(2018 - Wu, Mei ve Ugrin) Student Cyberloafing In and Out of the Classroom in China and the Relationship with Student Performance	<u>Sanal Kaytarma:</u> Anket yöntemi <u>Performans:</u> Not ortalamaları akademik performans olarak alınmıştır. <u>Analiz Türü:</u> Regresyon - Korelasyon	1050 devlet üniversitesi öğrencisi (Çin) çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır.
SONUÇ (11)			
<p>Sanal kaytarma davranışı; sınıf içi ve sınıf dışı olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Sınıf içi sanal kaytarma ile öğrencilerin akademik performansında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sınıf dışı sanal kaytarma davranışı ile öğrencilerin akademik performansı arasında ise ters u eğimli bir ilişki söz konudur. Dolayısıyla sınıf dışı sanal kaytarma davranışı az veya çok olduğunda değil, optimum seviyede olduğunda en iyi performans gösterilebilir.</p>			

İKİNCİ BÖLÜM

SANAL KAYTARMA DAVRANIŞININ ÇALIŞAN PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ

2.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Teknolojinin her geçen gün kendini yenilemesi ve gelişmesi ile birlikte iş hayatında da bu gelişmeye bağlı olarak bazı sorunlar baş göstermeye başlamıştır. Özellikle masa başı olarak tabir edilen işlerde ve denetimin de az olduğu örgütlerde çalışanlara sağlanan bazı kaynaklar örgüt amaçları dışında da kullanılabilir. Bu tür kaynaklardan önemli bir tanesi de internettir. Örgütün ve çalışanların hedeflerine ulaşmasında ve amaçlarını gerçekleştirmesinde önemli bir varlık olarak karşımıza çıkan “İnternet” kavramı, aynı zamanda yetersiz denetimin olduğu durumlarda çalışanlar tarafından iş dışı, bir diğer ifadeyle kişisel amaçlar doğrultusunda kullanılmaktadır. Mesai saatleri içerisinde, çalışanların bu tür faaliyetler içinde bulunma durumları; “sanal kaytarma”, “siber aylaklık” veya “siber kaytarma” olarak adlandırılmaktadır. Sanal kaytarma davranışının alışkanlık haline gelmesi ve gün geçtikçe süresinin artması durumunda ise örgütün işleri aksamakta veya gecikmekte, dolayısıyla çalışanlarda verimsizlik sorunu ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar bazında ortaya çıkan bu sorun, örgütün hedeflerine ulaşamamasından faaliyetlerini sonlandırmasına kadar birtakım olumsuz durumları doğurmaktadır.

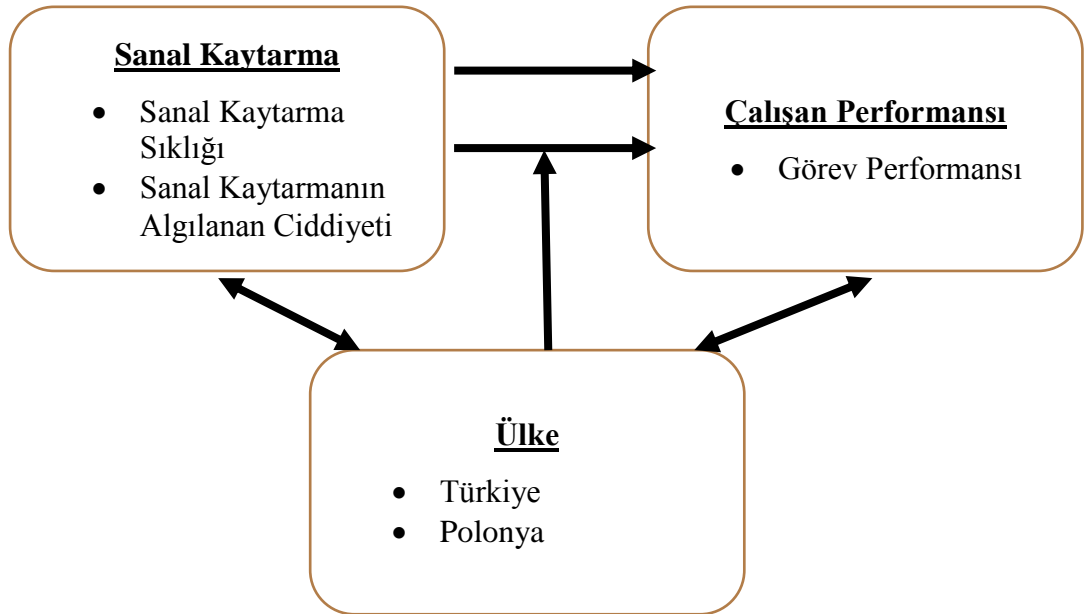
Çalışmanın amacı, sanal kaytarma davranışının çalışan performansı üzerinde herhangi bir etkisi olup olmadığını ortaya koymak, buna ek olarak çalışanların ne tür sanal kaytarma faaliyetlerini örgüt için zararlı (önemli) veya zararsız (önemsiz) olarak gördüklerini tespit etmektir. Ayrıca çalışanların örgütlerindeki İnternet politikalarıyla ilgili herhangi bir bilgiye sahip olup olmadıkları da irdelenecektir. Dolayısıyla sanal kaytarma davranışı ile çalışan performansı arasında negatif bir ilişkinin tespit edilmesi durumunda, bu tür davranışların ortaya çıkmasına sebep olan faktörlerin bulunması ve incelenmesi, ayrıca sanal kaytarma davranışı ile ilgili engelleyici önlemler ve yaptırımlarla ilgili bir arayış içine geçilmesi, gelecek çalışmalar için literatürde araştırılabilecek yeni bir alan açmış olacaktır. Bu tür çalışmaların akabinde ise çalışanların sanal kaytarma davranışlarının azalması ve bu

sayede performanslarında artış olması beklenmektedir. Her bir çalışanın performansındaki bu artışın da bütünde örgütün verimliliğine katkı sağlaması muhtemel görülmektedir.

2.2.Araştırmanın Modeli ve Yönetimi

Şekil 2.1’de görüldüğü üzere araştırmada 3 adet değişken mevcuttur. Bağımsız değişken “sanal kayıtma”, bağımlı değişken “çalışan performansı”, düzenleyici değişken ise “ülke” değişkenidir. Çalışmada sanal kayıtma davranışının ve çalışan performansının ülkelere göre farklılık gösterip göstermediği ve sanal kayıtma davranışının çalışan performansı ile anlamlı ve olumsuz bir ilişkisi olup olmadığı incelenmiştir.

Araştırmada sanal kayıtma davranışını ölçmede Tim ve Leo (2005) tarafından geliştirilen; sanal kayıtma sıklığı, sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti, sanal kaytarmanın gerekçeleri ve İnternet düzenlemeleri olmak üzere üç kısımdan oluşan sanal kayıtma ölçeği kullanılacakken; çalışan performansını ölçmede Çöl (2008) tarafından geliştirilen işgören performansı ölçeği kullanılacaktır. Araştırmanın bağımlı değişkeni “çalışan performansı”, bağımsız değişkeni ise “sanal kayıtma davranışı”dır.



Şekil 2.1 Araştırmanın Modeli

2.2.1.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın araştırma örnekleme için akademisyenler seçilmiştir. Akademisyenlerin genellikle iş yerinde internet erişimine sahip olması ve akademisyenlere yönelik internet kullanımıyla ilgili denetim ve kısıtlamaların az olması bu seçimde etkili olan faktörlerdir. Araştırmanın hedef evrenini Türkiye ve Polonya’da, devlet üniversitelerinde çalışmakta olan akademik personeller oluşturmaktadır. Ulaşılabilir evren ise Türkiye’den Atatürk Üniversitesi (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi + Oltu Beşerî ve Sosyal Bilimler Fakültesi + Hukuk Fakültesi) ile Polonya’dan Zielona Gora Üniversitesi’nden (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi + Hukuk Fakültesi) oluşmaktadır. Atatürk Üniversitesi’nden 108 akademik personel, Zielona Gora Üniversitesi’nden ise 101 akademik personel olmak üzere toplamda 209 akademik personel çalışmanın örnekleme oluştururken, kolayda örnekleme yöntemiyle örnekleme seçimi yapılmıştır. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Oltu Beşerî ve Sosyal Bilimler Fakültesi ve Hukuk Fakültesi toplam akademik personel sayısı 145 iken, örnekleme 108 akademik personelden oluşmaktadır. Dolayısıyla örnekleme ana kütleinin %74’üne tekabül etmektedir. Zielona Gora Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Hukuk Fakültesi toplam akademik personel sayısı ise 135 iken, örnekleme 101 akademisyenden oluşmaktadır. Dolayısıyla örnekleme ana kütleinin %75’ini karşılamaktadır. Toplamda ise çalışmanın ana kütleisi 280 akademisyendir ve toplam örnekleme 209 akademik personeldir. Dolayısıyla örneklemin, ana kütleinin yaklaşık %75’ini karşıladığı söylenebilir.

Toplamda 145 akademik personelden Atatürk Üniversitesi Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Oltu Beşerî ve Sosyal Bilimler Fakültesi ve Hukuk Fakültesi dikkate alındığında 0,95 güvenilirlik seviyesinde ve 0,05 güven aralığında örneklemin ana kütleiyi temsil edebilmesi için en az 105 kişiye anket uygulanması gerekmektedir. Yukarıda bahsedildiği gibi bu bağlamda anket uygulanan katılımcı sayısı 108 olduğu için örneklemin ana kütleiyi temsil ettiği söylenebilir. Zielona Gora Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Hukuk Fakültesi toplam akademik personel sayısı ise 135’tir. Benzer şekilde 0,95 güvenilirlik seviyesinde ve 0,05 güven aralığında örneklemin ana kütleiyi temsil edebilmesi için en az 100 kişiye anket uygulanması gerekmektedir. Bu bağlamda katılımcı sayısı 101 olduğu için örneklemin ana kütleiyi temsil ettiği söylenebilir. İki

üniversitenin seçile fakülteleri baz alındığında ana kütle 280 olarak görülmektedir. Aynı şekilde 0,95 güvenilirlik seviyesinde ve 0,05 güven aralığında örneklemin ana kütle temsil edebilmesi için en az 162 kişiye anket uygulanması gerekmektedir. Toplamda anket uygulanan katılımcı sayısı 209 olduğundan örneklemin ana kütle temsil ettiği çıkarımı yapılabilir (Sousa, Zauszniewski ve Musil, 2004: 131-132).

2.2.2.Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri elde etmek için anket yöntemi kullanılmıştır. Anket; demografik bilgiler, sanal kaytarma sıklığı, sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti, sanal kaytarmanın gerekçeleri ve İnternet düzenlemeleri, çalışan performansı olmak üzere 5 kısımdan oluşmaktadır. Atatürk Üniversitesi'nden verilerin toplanması için Google Drive üzerinden hazırlanmış olan anket formu mail yolu ile akademisyenlere gönderilmiştir. Zielona Gora Üniversitesi'nden veri elde etmek için ise yüz yüze görüşme gerçekleştirilerek anket formları somut olarak toplanmıştır. Anket formunu Zielona Gora Üniversitesi'nde çalışmakta olan yeminli mütercim tercüman tarafından İngilizce'den Lehçe'ye çevrilmiştir ve form gerekli imza ve mühürleri içermektedir.

2.2.2.1.Sanal Kaytarma Ölçeği

Sanal kaytarma değişkeni için Lim ve Teo (2005) tarafından geliştirilen ve sanal kaytarma sıklığı, sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti ve internet düzenlemelerini içeren sanal kaytarma ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte sanal kaytarma faaliyetleri önemli (ciddi) ve önemsiz (ciddi olmayan) olmak üzere 2 boyutta ele alınmıştır. İlk olarak sanal kaytarma davranışı sıklığını ölçen ölçek 13 maddeden oluşmakta 12 tanesi sanal kaytarma faaliyet türlerini örneklendirmektedir (“Haber”, “Alışveriş”, “Sohbet” sitelerini ziyaret vb.). Anketin ilk sorusu “İş Dışı İnternet Sitelerini Ziyaret Etme” ifadesini içermektedir. Ancak sanal kaytarmanın zaten mesai saatleri içerisinde iş dışı amaçla internet kullanımı olduğu anketin başında belirtildiğinden dolayı bu maddenin katılımcılarda yanlış bir algı oluşturabileceği düşünülmüş ve diğer maddeleri işaretlerken iş ile ilgili faaliyetlerini de göz önünde bulundurabilecekleri dikkate alınmıştır. Dolayısıyla bu madde sanal kaytarma davranışı sıklığı ve sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti bölümlerinden

çıkarılmıştır. Kalan 12 maddelik ölçekte ilk olarak sanal kaytarma davranışı sıklığı ölçülmüştür. Bu 12 madde sırasıyla; “Haber”, “Eğlence”, “Spor”, “Sohbet”, “İndirme”, “İş İlanı”, “Alışveriş”, “Oyun”, “Yetişkin” sitelerini ziyaret etme ve kişisel “E-Posta Kontrolü”, “E-Posta Alma”, “E-Posta Gönderme” ifadeleridir. Sanal kaytarma sıklığı ölçeği 0 = Hiç, 1 = Ayda Birkaç Kez, 2 = Haftada Birkaç Kez, 3= Günde Bir Kez, 4 = Günde Birkaç Kez, 5 = Sürekli olmak üzere 6’lı Likert ölçeği ile ölçülmüştür. Sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti (önemi) ise yine aynı 12 madde üzerinde 0’dan 4’e kadar 0 = Önemsiz, 1 = Kısmen Önemsiz, 2 = Kararsızım, 3 = Önemli, 4 = Oldukça Önemli olmak üzere 5’li Likert ölçeği ile ölçülmüştür.

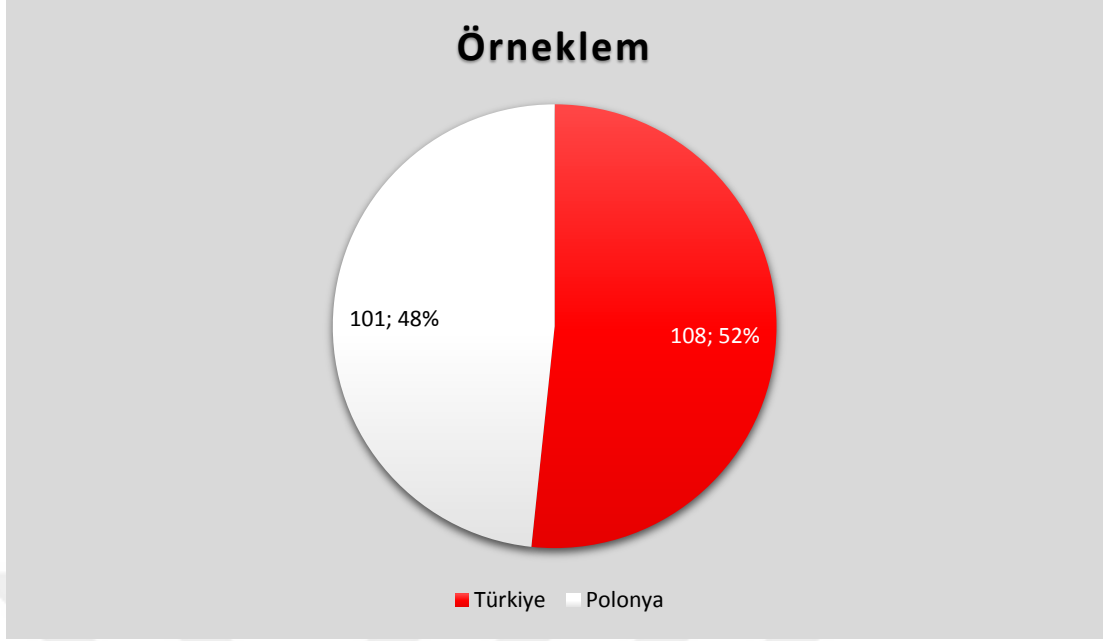
2.2.2.2.Çalışan Performansı Ölçeği

Performans değişkeni Çöl (2008) tarafından geliştirilen işgören performansı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek “Görevlerimi Tam Zamanında Tamamlarım”, “İş Hedeflerime Fazlasıyla Ulaşıyorum”, “Sunduğum Hizmet Kalitesinde Standartlara Fazlasıyla Ulaştığımdan Eminim”, “Bir Problem Gündeme Geldiğinde En Hızlı Şekilde Çözüm Üretirim” olmak üzere 4 ifadeden oluşmaktadır. İşgören performansı 1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 = Kararsızım, 4 = Katılıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum olmak üzere 5’li likert ölçeği ile ölçülmüştür.

2.3.Araştırmanın Bulguları

2.3.1.Katılımcıların Ünelere Göre Dağılımı

Katılımcıların ülkeler bazındaki dağılımı Şekil 2.1’de yer almaktadır.



Şekil 2.2 Ülkeler Bazında Örneklem Dağılımı

Şekil 2.2’ de yer alan pasta grafiğinde araştırmaya dâhil olan katılımcıların 101’inin Polonya’da görev yaptığı, 108’inin ise Türkiye’de görev yaptığı görülmektedir. Bu bağlamda Türkiye’den araştırmaya katılan akademisyenler toplam örneklemin %52’sini oluşturduğu, kalan %48’lik kısmı ise Polonyalı akademisyenlerin oluşturduğu ifade edilebilir.

2.3.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Çalışmada sanal kaytarma ve çalışan performansı ölçeklerinden önce katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin; cinsiyet, medeni durum, yaş ve unvan bilgileri istenmiştir. Bu bilgiler Tablo 2.1’de yer almaktadır.

Tablo 2.1 Katılımcıların Demografik Özellikleri (N=209)

DEĞİŞKENLER	KATEGORİLER	f	%
Cinsiyet	Erkek	135	64,6
	Kadın	72	34,4
Medeni Durum	Evli	149	73,4
	Bekâr	54	26,6
Unvan	Araştırma Görevlisi	51	24,4
	Okutman	3	1,4
	Öğretim Görevlisi	5	2,4
	Doktor Öğretim Üyesi	67	32,1
	Doçent Doktor	14	6,7
	Profesör Doktor	42	20,1

Tablo 2.1’de yer alan grafikte katılımcıların 135’inin erkek, 72’sinin ise kadın olduğu görülmektedir. Erkek katılımcılar %64,6’lık paya sahipken, kadın katılımcıların payı %34,4’tür. Medeni durum ele alındığında ise katılımcıların 149’u evli, 54’ü bekârdır. Evli akademisyenler katılımcıların %73,4’ünü temsil etmekteken, bekâr akademisyenler %26,6’sını temsil etmektedir. Katılımcıların unvanları dikkate alındığında, 51 katılımcının araştırma görevlisi (%24,4), 3 katılımcının okutman (%1,4), 5 katılımcının öğretim görevlisi (%2,4), 67 katılımcının doktor öğretim üyesi (%32,1), 14 katılımcının doçent doktor (%6,7), 42 katılımcının da profesör doktor (%20,1) olduğu görülmektedir.

2.3.3.Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Anket soru sayıları ve katılımcı sayısı dikkate alındığında bu iki unsurun güvenilirlik açısından yeterli sayıda olduğu görülmektedir. Buna ek olarak Cronbach Alfa katsayısının 0,70 ve üzerinde olması sosyal bilimler alanında ölçek güvenilirliğinin yeterli olduğu belirtmektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994: 212).

Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda 12 maddelik sanal kaytarma davranışı ölçeğinin “Cronbach Alfa” katsayısı 0,799 olarak belirlenmiştir. Benzer şekilde 12 maddeden oluşan sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti ölçeğinin “Cronbach Alfa” katsayısı da 0,848 olarak belirlenmiştir. Performans ölçeğinin “Cronbach Alfa” katsayısı ise 0,792 olarak tespit edilmiştir. Bu bağlamda, tüm ölçeklerin “Cronbach Alfa” katsayısının 0,70 üzerinde olması, ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Bu bölümde sanal kaytarma ve performans değişkenlerine ilişkin geçerlilik analizleri yer almaktadır. Bu bağlamda sanal kaytarma davranışı, sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti ve performans ölçeklerine ilişkin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır.

2.3.3.1.Açıklayıcı Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan 12 maddelik sanal kaytarma davranışı ölçeğinde “Sohbet” ve “Haber” sitelerini ziyaret etme maddeleri farklı yerlere yüklendiğinden ölçekten çıkarılmıştır ve ölçek 10 soruya indirgenmiştir. Sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti ölçeğinde ise yine “Haber” sitelerini ziyaret etme farklı yere yüklendiğinden dolayı ölçekten çıkarılmış ve ölçek 11 soruya indirgenmiştir. İşgören performansı ölçeği ise 4 maddeden oluşmaktadır ve ölçekte herhangi bir değişiklik yapılmamıştır.

Faktör analizlerinden sonra yapılan değişiklikler neticesinde, sanal kaytarma davranışı ölçeğindeki birinci faktörün (arama-tarama) “Cronbach Alfa” katsayısı 0,724 ($p < 0,001$) çıkarırken, ikinci faktörün (e-posta) “Cronbach Alfa” katsayısı 0,865 ($p < 0,001$) çıkmıştır. Tüm ölçeğin “Cronbach Alfa” güvenilirlik katsayısı ise 0,782 ($p < 0,001$) olarak hesaplanmıştır. Bu bağlamda, faktör analizleri sonucunda yeniden revize edilen sanal kaytarma davranışı ölçeğinin daha güvenilir olduğu söylenebilir.

Yapılan değişiklerden sonra, sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti ölçeğindeki birinci faktörün (önemli sanal kaytarma) “Cronbach Alfa” katsayısı 0,917 ($p < 0,001$) çıkarken, ikinci faktörün (önemsiz sanal kaytarma) “Cronbach Alfa” katsayısı 0,956 ($p < 0,001$) çıkmıştır. Tüm ölçeğin “Cronbach Alfa” güvenilirlik katsayısı ise 0,866 ($p < 0,001$) olarak hesaplanmıştır. Bu bağlamda, faktör analizleri sonucunda yeniden revize edilen sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti ile ilgili ölçeğin daha yüksek güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir.

Herhangi bir değişime uğramayan işgören performansı ölçeğinin “Cronbach Alfa” katsayısı ise 0,792 ($p < 0,001$) olarak hesaplanmıştır. Bu değer 0,70’ten büyük olduğu için işgören performansı ölçeğinin güvenilir olduğu söylenebilir.

2.3.3.1.1.Sanal Kaytarma Davranışı Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizine Yönelik Bulgular

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısına ve Bartlett küresellik testi sonucuna bakılarak ölçeğin faktör analizi için uygun olduğuna karar verilmiştir. KMO katsayısının 0,60 ve üzeri, Bartlett testinin de anlamlı çıkması durumunda verilerin faktör analizi için uygun olduğu belirtilebilir (Alpar, 2017: 268).

Tablo.2.2 Sanal Kaytarma Davranışı Ölçeği KMO ve Bartlett Testi (N=209)

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleminin Uygunluğu Ölçümü		0,801
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare (X^2)	671,389
	Serbestlik Derecesi (sd)	55
	P	0,000

Tablo 2.2 dikkate alındığında KMO değeri 0,801, serbestlik derecesi değeri 55, yaklaşık ki-kare (X^2) değeri 671,389 ve P değeri 0,000 olarak görülmektedir. Dolayısıyla ölçek ile verilerin faktör analizine uygunluğu için yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunu ve ölçülen özelliğin, örneklemin seçildiği evrende çok boyutluluk özelliği taşıdığını göstermektedir. Buna

ek olarak Bartlett küresellik testi sonucu elde edilen P değerinin de $0 < 0,001$ önermesini sağlaması sebebiyle, ölçeğin maddeleri arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu söylenebilir. Sonuç olarak KMO ve anlam düzeyi, faktör analizine uygun bulunmuştur (Başar ve Oktay, 2010: 53).

KMO örneklem yeterliliği ölçütü, gözlenen korelasyon katsayıları ile kısmi korelasyon katsayılarını karşılaştıran bir indekstir ve KMO değeri ne kadar yüksek ise veri setinin de o derecede faktör analizi için uygun olduğu söylenebilir. KMO değeri 1,00-0,90 aralığında mükemmel, 0,89-0,80 aralığında çok iyi, 0,79-0,70 aralığında iyi, 0,69-0,60 aralığında orta, 0,59-0,50 aralığında zayıf olarak kabul edilmekte daha alt değerler ise kabul edilemez olarak belirtilmektedir (Alpar, 2017: 268).

Tablo.2.3 Sanal Kaytarma Davranışının Açıklayıcı Faktör Analizi

DÖNÜŞTÜRÜLMÜŞ BİLEŞEN MATRİSİ	BİLEŞENLER	
	Arama-Tarama	E-Posta
Alışveriş	0,721	
İndirme	0,691	
İş İlanı	0,659	
Oyun	0,649	
Eğlence	0,596	
Yetişkin	0,530	
Spor	0,468	
E-Posta Gönderme		0,890
E-Posta Alma		0,880
E-Posta Kontrol		0,847

Tablo 2.3'te örneklem üzerinde sanal kaytarma davranışlarının açıklayıcı faktör analizi yer almaktadır. Daha önce “Haber” ve “Sohbet” sitelerini ziyaret etme maddelerinin farklı yerlere yüklenmesinden dolayı bu ifadeler ölçekten çıkarıldıktan

sonra, kalan diğer maddeler ölçek ile benzer şekilde “arama-tarama” ve “e-posta” boyutları altında yer almışlardır.

Arama-Tarama (Faktör1): Arama-tarama bileşeni, açıklanan toplam varyansın %27,7’sini temsil etmektedir. Faktör yükleri dikkate alındığında “Alışveriş” sitelerini ziyaret etme ifadesi en yüksek faktör yüküne sahiptir (0,721).

E-Posta (Faktör2): E-posta bileşeni, açıklanan toplam varyansın % 24,8’ini temsil etmektedir. Faktör yükleri dikkate alındığında “E-Posta Gönderme” ifadesi en yüksek faktör yüküne sahiptir (0,890).

Bu iki bileşen açıklanan toplam varyansın %52,4’ünü temsil etmektedir.

2.3.3.1.2.Sanal Kaytarmanın Algılanan Ciddiyeti Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizine Yönelik Bulgular

Tablo 2.4 Sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti ölçeği KMO ve Bartlett Testi (N=209)

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklemine Uygunluğu Ölçümü		0,862
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare (X^2)	19525,011
	Serbestlik Derecesi (sd)	55
	P	0,000

Tablo 2.4’te görüldüğü üzere KMO değeri 0,862, serbestlik derecesi değeri 55, yaklaşık ki-kare (X^2) değeri 671,389 ve P değeri 0,000 olarak görülmektedir. Dolayısıyla ölçek ile verilerin faktör analizine uygunluğu için yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunu ve ölçülen özelliğin, örneklemin seçildiği evrende çok boyutluluk özelliği taşıdığını göstermektedir. Buna ek olarak Bartlett küresellik testi sonucu elde edilen P değerinin de $0 < 0,001$ önermesini sağlaması sebebiyle, ölçeğin maddeleri arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu söylenebilir. Sonuç olarak KMO ve anlam düzeyi, faktör analizine uygun bulunmuştur (Başar ve Oktay, 2010: 53).

Tablo 2.5 Sanal Kaytarmanın Algılanan Ciddiyeti Açıklayıcı Faktör Analizi

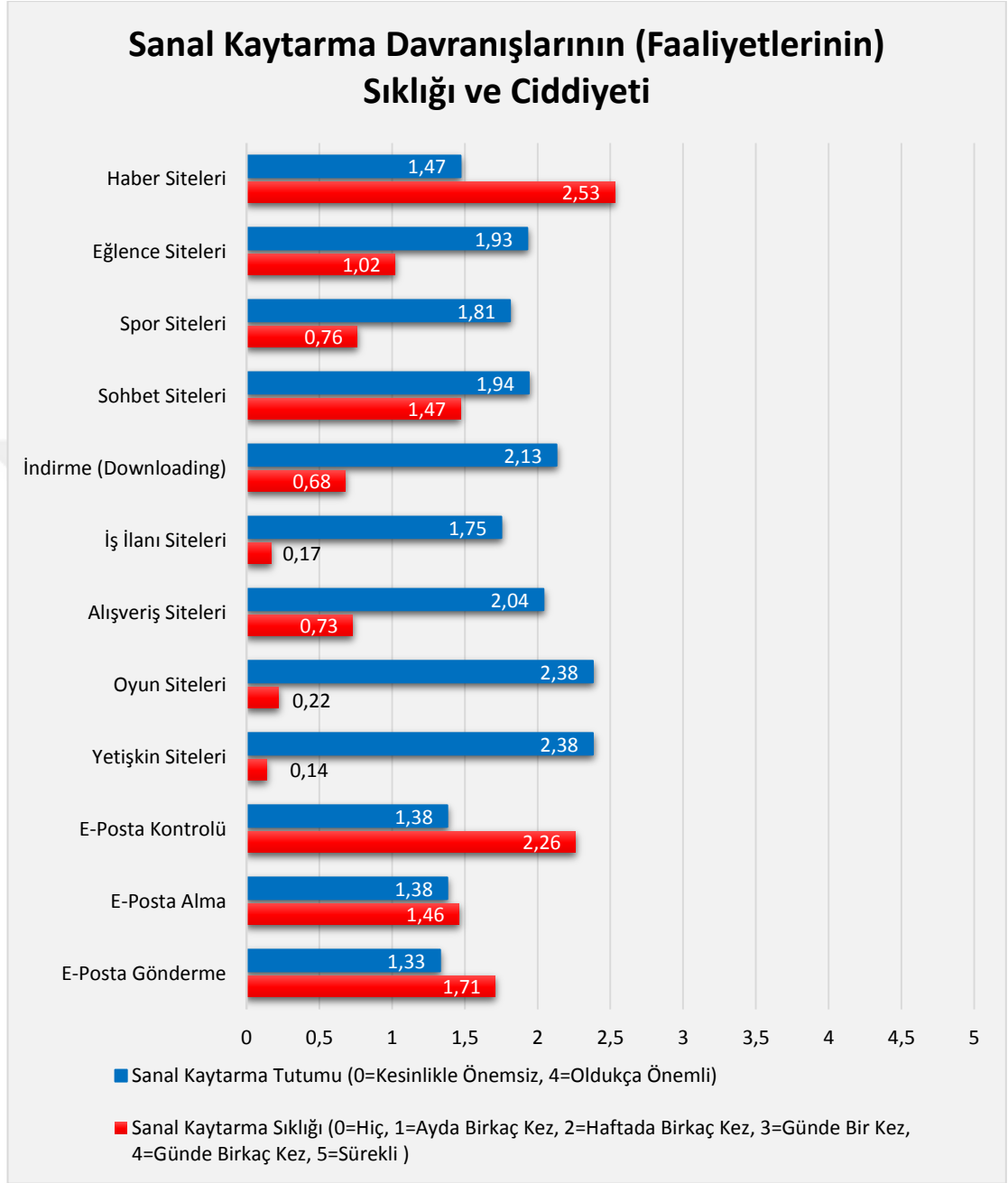
DÖNÜŞTÜRÜLMÜŞ BİLEŞEN MATRİSİ	BİLEŞENLER	
	Önemli	Önemsiz
Alışveriş	0,882	
İndirme	0,876	
İş İlanı	0,856	
Oyun	0,820	
Eğlence	0,802	
Yetişkin	0,763	
Spor	0,758	
Sohbet	0,601	
E-Posta Gönderme		0,952
E-Posta Alma		0,968
E-Posta Kontrol		0,942

Tablo 2.5’te örneklem üzerinde sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti ile ilgili açıklayıcı faktör analizi yer almaktadır. Daha önce “Haber” sitelerini ziyaret etme ifadesinin farklı yere yüklenmesinden dolayı bu ifade ölçekten çıkarıldıktan sonra, kalan diğer maddeler ölçek ile benzer şekilde “önemli” ve “önemsiz” boyutları altında yer almışlardır.

Önemli Sanal Kaytarma Davranışı (Faktör1): Önemli sanal kaytarma davranışı bileşeni, açıklanan toplam varyansın %46,5’ini temsil etmektedir. Faktör yükleri dikkate alındığında “Online Oyun Oynama” ifadesi en yüksek faktör yüküne sahiptir (0,882).

Önemsiz Sanal Kaytarma Davranışı (Faktör2): Önemsiz sanal kaytarma davranışı bileşeni, açıklanan toplam varyansın %26,6sını temsil etmektedir. Faktör yükleri dikkate alındığında “E-Posta Alma” ifadesi en yüksek faktör yüküne sahiptir (0,968) Bu iki bileşen açıklanan toplam varyansın %73,1’ini temsil etmektedir.

2.3.4.Sanal Kaytarma Davranışlarının Sıklığı ve Önemi (Ciddiyeti)

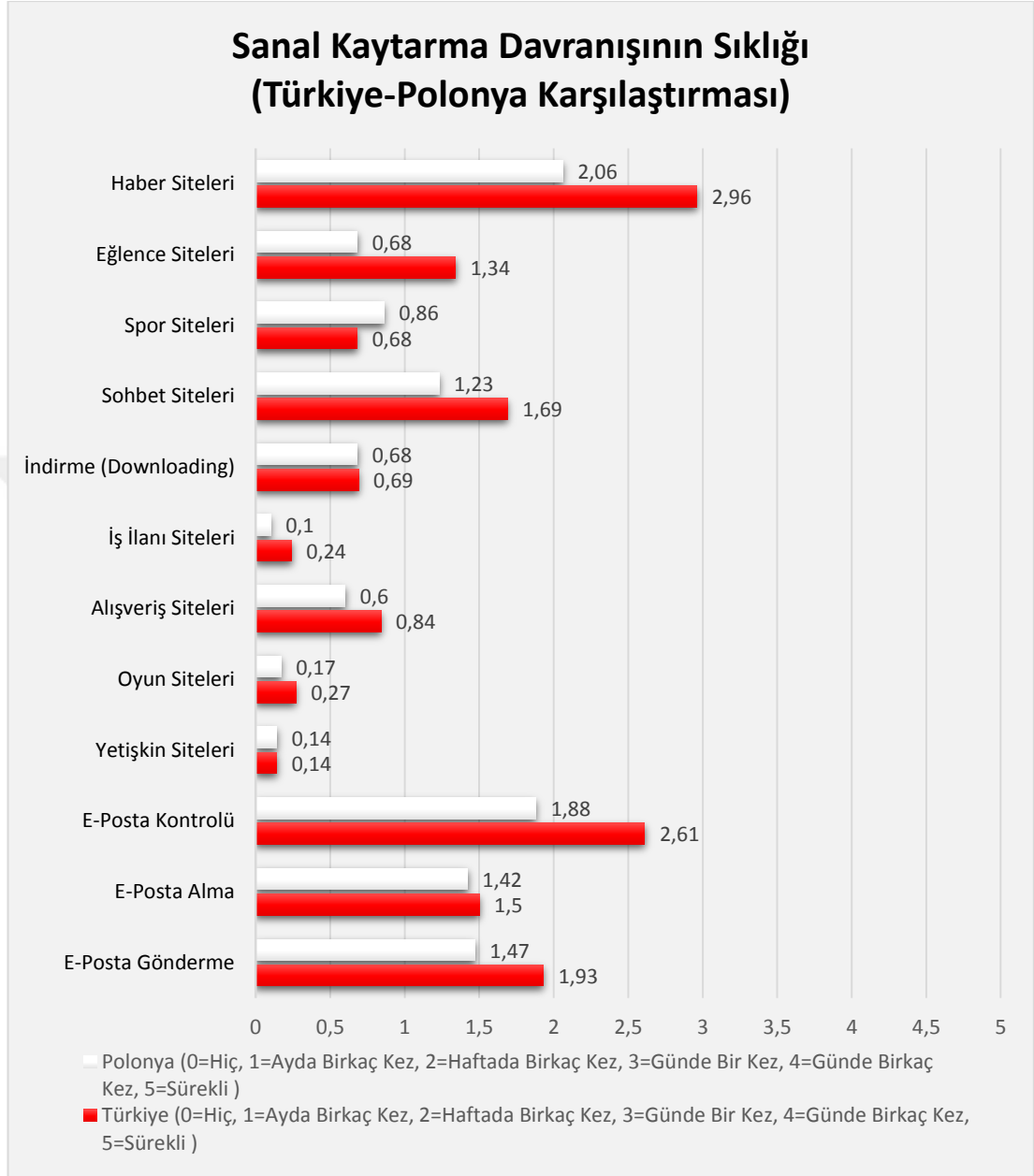


Şekil 2.3 Sanal Kaytarma Davranışlarının Sıklığı ve Ciddiyeti

Şekil 2.3'te görüldüğü üzere kırmızı renkli çubuklar katılımcıların her bir sanal kaytarma faaliyetine dair sıklıklarının ortalamasını ifade etmekteyken, mavi renkli çubuklar katılımcıların belirli sanal kaytarma davranışlarını ne derece önemli veya önemsiz gördüğünü belirtmektedir. Önemsiz görülen sanal kaytarma davranışları, sanal kaytarma faaliyetinin kuruma zararlı olmadığını ifade etmekteyken, kurum için

zararlı görülen sanal kaytarma davranışları ise önemli olarak adlandırılmaktadır. Dolayısıyla kırmızı ile gösterilen ortalamalar katılımcıların her bir sanal kaytarma faaliyetini (davranışını) ne sıklıkta yaptığını belirtmekteyken, mavi renkli çubuk ile gösterilen ortalamalar katılımcıların sanal kaytarma faaliyetlerine yönelik tutumlarını belirtmektedir. İş yerinde ve mesai saatleri içerisinde yapılan bu faaliyetlerden “Haber” sitelerini ziyaret etme ifadesi 1,47 ortalama ile kısmen önemsiz olarak nitelendirilirken, katılımcılar tarafından yaklaşık günde bir kez (ortalama = 2,53) ziyaret edilmektedir. “Eğlence” sitelerini ziyaret etme ifadesi 1,93 ortalama ile katılımcılar tarafından ne önemsiz ne de önemli olarak nitelendirilmiştir. Benzer şekilde “Spor”, “Sohbet”, “İndirme”, “İş İlanı”, “Alışveriş”, “Oyun” ve “Yetişkin” siteleri ile ilgili de katılımcıların tutumları sırasıyla; 1,81 – 1,94 – 2,13 – 1,75 – 2,04 – 2,38’dir. Dolayısıyla katılımcılar bu tür sanal kaytarma faaliyetlerini ne önemli ne de önemsiz olarak nitelendirmiştir. Bu faaliyetlerle ilgili katılımcıların kararsız bir tutumda olduğu söylenebilir. Diğer yandan kişisel “E-Posta Kontrolü”, “E-Posta Alma” ve “E-Posta Gönderme” ifadeleri sırasıyla; 1,38 – 1,38 – 1,33 ortalamalara sahiptir. Bu da katılımcıların bu tür sanal kaytarma faaliyetlerini önemsiz olarak nitelendirdiğini göstermektedir. Diğer yandan katılımcılar “Eğlence”, “Spor”, “Sohbet”, “İndirme” ve “Alışveriş” sitelerini sırasıyla; 1,02 – 0,76 – 1,47 – 0,68 – 0,73 ortalama ile yaklaşık olarak ayda bir kez ziyaret etmektedir. “İş İlanı”, “Oyun” ve “Yetişkin” siteleri ise neredeyse hiç ziyaret edilmemektedir. Bu tür sanal kaytarma faaliyetlerinin ortalamaları da sırasıyla; 0,17 – 0,22 – 0,14’tür. Kişisel “E-Posta Kontrolü” ve “E-Posta Gönderme” 2,26 ve 1,71 ortalamalarla yaklaşık haftada birkaç kez yapılmaktayken. Kişisel “E-Posta Alma” 1,46 ortalama ile yaklaşık ayda bir defa yapılmaktadır.

2.3.5.Sanal Kaytarma Davranışı Açısından Ülkeler Arası Farklılıklar



Şekil 2.4 Sanal Kaytarma Davranışının Sıklığı (Türkiye-Polonya Karşılaştırması)

Şekil 2.4’te Türkiye ve Polonya’daki katılımcıların sanal kaytarma faaliyetleri açısından karşılaştırmalı ortalamaları yer almaktadır. Beyaz çubuk Polonya, kırmızı çubuk ise Türkiye’de çalışmakta olan akademisyenlerin sanal kaytarma faaliyetlerinin ortalamasını göstermektedir. İlk olarak “Haber” sitelerini ziyaret ifadesinde Polonya’nın ortalaması 2,06 iken Türkiye’nin ortalaması 2,96’dır. Bu bağlamda Polonya’daki akademisyenlerin “Haber” sitelerini yaklaşık haftada birkaç

kez, Türkiye'deki akademisyenlerin ise günde bir kez ziyaret ettiği söylenebilir. "Eğlence" sitelerini ziyaret etme ifadesi için Polonya'nın ortalaması 0,68 iken, Türkiye'nin ortalaması 1,34'tür. Dolayısıyla Türkiye'nin ortalamasının neredeyse Polonya'nın iki katı olduğu söylenebilir. Sanal kaytarma faaliyetleri içerisinde Polonya'nın önde olduğu tek site türü ise "Spor" dur. Bu alanda Polonya'nın ortalaması 0,86 Türkiye'nin ise 0,68'dir. "Sohbet" sitelerine Polonyalı akademisyenler yaklaşık ayda birkaç kez (ortalama = 1,23) girerken, Türk akademisyenler yaklaşık olarak haftada birkaç kez (ortalama = 1,69) girmektedir. "İndirme (Downloading)" sitelerinde iki ülkenin ortalaması birbirine oldukça yakındır. Bu tür sanal kaytarma faaliyetinde Polonya'nın ortalaması 0,68; Türkiye'nin ise 0,69'dur. İki ülkedeki katılımcı akademisyenler de yaklaşık ayda birkaç kez bu tür siteleri ziyaret etmektedir. "İş İlanı" sitelerini ziyaret etme konusunda iki ülkenin de ortalaması düşüktür ve bu tür sanal kaytarma davranışları neredeyse hiç yapılmamaktadır. Ancak ortalamaların Polonya ve Türkiye için sırasıyla 0,10 ve 0,24 olduğu göz önüne alındığında bu sanal kaytarma faaliyetini Türkiye'nin yaklaşık 2,5 kat daha fazla yaptığı da belirtilebilir. "Alışveriş" sitelerini ziyaret etme ifadesinde ise Polonya'nın ortalaması 0,60; Türkiye'nin ise 0,84'tür. "Oyun" sitelerinde 0,17 Polonya ve 0,27 Türkiye olmak üzere iki ülkenin de bu tür sanal kaytarma faaliyetinde bulunma durumu çok azdır. "Yetişkin" sitelerin ziyaret etme durumunda ise iki ülkenin de ortalaması 0,14'tür. İki ülkedeki akademisyenler de bu tür siteleri neredeyse hiç ziyaret etmemektedir. Kişisel "E-Posta Kontrolü" nü Polonyalı akademisyenler yaklaşık haftada bir kez (ortalama = 1,88) yaparken, Türk akademisyenler günde bir defa (ortalama = 2,61) yapmaktadır. Kişisel "E-Posta Alma" ifadesinde iki ülkenin ortalamaları birbirine çok yakındır. Bu tür sanal kaytarma faaliyetinde Polonya'nın ortalaması 1,42; Türkiye'nin 1,50'dir. Kişisel "E-Posta Gönderme" ifadesinde ise Polonya 1,47; Türkiye 1,93 ortalamaya sahiptir.

2.3.6.Sanal Kaytarmanın Algılanan Ciddiyeti Açısından Ülkelerarası Farklılıklar

Tablo 2.6 Sanal Kaytarmanın Algılanan Ciddiyeti (Bağımsız T-Testi)

Sanal Kaytarma Faaliyeti Türü (Algılanan Ciddiyet)	P Değeri (p < 0,05)
İş İlanı	0,015
Alışveriş	0,000
Oyun	0,034
Yetişkin	0,036

Tablo 2.6’da sanal kaytarmanın algılanan ciddiyetine ilişkin ülkeler bazında anlamlı çıkan farklılıklar yer almaktadır. Bu bağlamda, bağımsız t-testi sonucunda “İş İlanı”, “Alışveriş”, “Oyun” ve “Yetişkin” sitelerine ilişkin tutumlarda Polonya ve Türkiye bazında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir (p < 0,05). Bunların dışında kalan “Haber”, “Eğlence”, “Spor”, “Sohbet”, “İndirme” sitelerini ziyaret ve kişisel “E-Posta Kontrolü”, “E-Posta Alma” ve “E-Posta Gönderme faaliyetlerine dair tutumlarda ülkeler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

2.3.7.Hipotezlerin Analizleri

Bu başlık altında araştırma kapsamında yapılan korelasyon ve regresyon analizleriyle ilgili bulgular tablo olarak verilmiş ve yorumları yapılmıştır. Buna ek olarak analizlerle ilgili birtakım tanımlayıcı istatistikler de yer almaktadır.

Tablo 2.7 Tanımlayıcı İstatistikler (H₁, H₂)

	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>N</i>
<i>Yaş</i>	39,92	10,90	170
<i>Sanal Kaytarma Davranışının Kabul Edilebilirliği</i>	1,37	0,494	205
<i>(Haftada) Evde İş Amaçlı İnternet Kullanımı Süresi (Saat)</i>	10,86	9,86	198
<i>(Haftada) İş Yerinde Kişisel Amaçlı İnternet Kullanımı Süresi (Saat)</i>	4,48	7,77	199
<i>Performans</i>	4,13	0,64	209
<i>Sanal Kaytarma Davranışı</i>	1,10	0,71	203
<i>Algılanan Sanal Kaytarma</i>	1,84	0,88	203

Tablo 2.7’de görüldüğü üzere katılımcıların 170’i “yaş” sorusuna cevap vermiş olup, yaş ortalaması yaklaşık 40 olarak karşımıza çıkmaktadır. Sanal kaytarma davranışının kabul edilebilirliği ile ilgili soru 1=Evet, 2=Hayır cevaplarıyla kodlanmıştır. Ortalamanın 1,37 değerinde olması kabul edilebilir diyenlerin sayısının fazla olduğunu göstermektedir. Katılımcıların 198’i evde iş amaçlı internet kullanımı sürelerini belirtmiş olup, katılımcılar haftada ortalama 11 saat evlerinde iş amaçlı internet kullanımı yapmaktadır. İş yerinde kişisel amaçlı internet kullanımı ile ilgili soruya ise katılımcıların 199’u yanıt vermiştir. Katılımcıların haftada ortalama 4,5 saat iş yerinde kişisel amaçlı internet kullanımı yaptıkları görülmektedir. Katılımcıların performansları ise 1-5 puan aralığında değerlendirilmiş olup, elde edilen veriler sonucunda 209 katılımcının ortalama performansı 4,1 olarak tespit edilmiştir. Çalışmada 203 katılımcı sanal kaytarma davranışı ile algılanan sanal kaytarma sorularına cevap vermiştir. Sanal kaytarma davranışının ortalaması yaklaşık 1 olarak bulunmuştur. Bu bağlamda katılımcıların ortalama ayda birkaç kez sanal kaytarma davranışında bulunduğu söylenebilir. Algılanan sanal kaytarmada ise ortalama 2 ye yakındır. Dolayısıyla katılımcıların sanal kaytarma davranışlarını önemsiz (ciddi olmayan) olarak adlandırdıkları söylenebilir.

Tablo 2.8’de görüldüğü üzere “yaş” ile “sanal kaytarma davranışı” arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,01$). Değişkenler arasındaki Pearson Correlation (r)

değeri -0,223'tür. Dolayısıyla bu iki değişken arasındaki ilişkinin yönü negatiftir. Bu bağlamda, çalışanın yaşı arttıkça sanal kaytarma davranışının azaldığı söylenebilir.

“Sanal kaytarma davranışının kabul edilebilirliği” ile “iş yerinde kişisel amaçlı internet kullanımı süresi” arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Değişkenler arasındaki Pearson Correlation (r) değeri 0,153'tür. Dolayısıyla değişkenler arasındaki ilişkinin yönü pozitifdir. Sanal kaytarma davranışının kabul edilebilirliği ile ilgili anket sorusu 1=Evet, 2=Hayır şeklinde kodlandığı için sanal kaytarma davranışının kabul edilemez olduğunu belirten katılımcıların iş yerinde daha fazla kişisel amaçlı internet kullanımı yaptıkları söylenebilir.

“Sanal kaytarma davranışının kabul edilebilirliği” ile “sanal kaytarma davranışı” arasında da anlamlı bir ilişki görülmektedir ($p<0,01$). Değişkenler arasındaki Pearson Correlation (r) değeri -0,223'tür. Dolayısıyla değişkenler arasındaki ilişkinin yönü pozitifdir. Sanal kaytarma davranışının kabul edilebilirliği ile ilgili anket sorusu 1=Evet, 2=Hayır şeklinde kodlandığı için sanal kaytarma davranışının kabul edilemez olduğunu belirten katılımcıların daha sık sanal kaytarma davranışında bulunduğu söylenebilir.

“Evde iş amaçlı internet kullanımı süresi” ile “iş yerinde kişisel amaçlı internet kullanımı süresi” arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir ($p<0,05$). Değişkenler arasındaki Pearson Correlation (r) değeri 0,165'tir. Dolayısıyla değişkenler arasındaki ilişkinin yönü pozitifdir. Bu bağlamda, evde iş amaçlı internet kullanımı süresi arttıkça iş yerinde kişisel amaçlı internet kullanım süresinin de arttığı söylenebilir.

“Evde iş amaçlı internet kullanımı süresi” ile “sanal kaytarma davranışının algılanan ciddiyeti” arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). Değişkenler arasındaki Pearson Correlation (r) değeri 0,163'tür. Dolayısıyla değişkenler arasındaki ilişkinin yönü pozitifdir. Bu bağlamda, evde iş amaçlı internet kullanımı süresi fazla olan çalışanın sanal kaytarma davranışını daha ciddi olarak algıladığı söylenebilir.

“İş yerinde kişisel amaçlı internet kullanımı süresi” ile “sanal kaytarma davranışı” arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,01$). Değişkenler arasındaki Pearson Correlation (r) değeri 0,227'dir. Dolayısıyla değişkenler arasındaki ilişkinin yönü

pozitifdir. Bu bağlamda iş yerinde kişisel amaçlı internet kullanımını arttıkça çalışanın sanal kaytarma davranışında da artış görüleceği söylenilir.

H₁: Sanal kaytarma davranışının çalışan performansına etkisi vardır.

Tablo 2.8’de görüldüğü üzere iki değişkenli korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasındaki “p (significance)” 0,153’tür. P değeri 0,05’ten küçük olduğundan dolayı bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla H₁ hipotezi reddedilmiştir. Elde edilen sonuç dikkate alındığında bu sonucun İnce ve Gül (2011), Askew (2012), Mercado, Giordano ve Dilchert (2017), Gülduran (2018) ve Gülümoğlu’nun (2018) çalışmalarında yer alan sonuçlarla benzerlik gösterdiği görülmektedir.

Koay ve Soh (2018) yapmış oldukları çalışmada olarak sanal kaytarma davranışının aşırı bir şekilde yapılmasının, işletme veya kuruma zaman kaybı olarak yansımakta olduğunu ve bu durumun da işletme veya kurumun verimliliğini düşürdüğünü belirtmektedir. Şekil 2.3’te her bir türdeki sanal kaytarma davranışına ait ortalama değerler yer almaktadır. 0-5 arasında değerlendirilen bu davranışlarda en yüksek ortalamalar 2,53 ile haber siteleri ve 2,26 ile e-posta kontrolüdür. Diğer faaliyetlerinden e-posta gönderme 1,71 iken bunların dışındaki tüm sanal kaytarma faaliyetleri 1,50’nin altında ortalamaya sahiptir. Dolayısıyla katılımcıların aşırı bir şekilde sanal kaytarma davranışında bulunmamasının hipotezin reddedilmesine sebebiyet verdiği düşünülebilir.

H₂: Sanal kaytarmanın algılanan ciddiyetinin çalışan performansına etkisi vardır.

Tablo 2.8’de görüldüğü üzere iki değişkenli korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasındaki “p (significance)” 0,845’tir. P değeri 0,05’ten küçük olduğundan dolayı bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla H₂ hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 2.8 Korelasyon Matrisi (H₁, H₂)

	1	2	3	4	5	6	7
1.Yaş		0,182	0,589	0,169	0,425	0,004**	0,754
2.Sanal Kaytarma Davranışının Kabul Edilebilirliği	0,182		0,946	0,031*	0,600	0,005**	0,197
3. (Haftada) Evde İş Amaçlı İnternet Kullanımı Süresi (Saat)	0,589	0,946		0,021*	0,184	0,671	0,024*
4. (Haftada) İş Yerinde Kişisel Amaçlı İnternet Kullanımı Süresi (Saat)	0,169	0,031*	0,021*		0,380	0,001**	0,703
5. Çalışan Performansı	0,425	0,600	0,184	0,380		0,153	0,845
6. Sanal Kaytarma Davranışı	0,004**	0,005**	0,671	0,001**	0,153		0,899
7. Sanal Kaytarma Davranışının Algılanan Ciddiyeti	0,754	0,197	0,024*	0,703	0,845	0,899	

**Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır. (Çift kuyruklu, p<0,01)

*Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır. (Çift kuyruklu, p<0,05)

2.3.7.1.Hiyerarşik Regresyon Analizleri

H₃: Sanal kayıtarma davranışı ve çalışan performansı arasındaki ilişki Türkiye ve Polonya arasında farklılık göstermektedir.

H₃ hipotezinin test edilmesi için hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Değişkenlerden biri kategorik düzenleyici değişken olduğu için kategorik değişken kukla değişkene dönüştürülmüştür. Buna göre ülke değişkeni kukla değişken haline dönüştürülerek Türkiye=0, Polonya=1 olacak şekilde yeniden kodlanmıştır. Düzenleyici değişkenin analiz edildiği çoklu regresyon modellerinde etkileşim-çarpım terimi oluşturulmadan önce sürekli değişken olan sanal kayıtarma davranışı standartlaştırılmıştır. Sonrasında etkileşim terimi yani ülke*sanal kayıtarma davranışı değişkeni oluşturulmuştur. Buna göre ilk adımda bağımsız değişkenler olan ülke ve sanal kayıtarma davranışı modele eklenmiş, ikinci adımda etkileşim değişkeni modele dâhil edilmiştir. Hiyerarşik regresyon analizi sonucunda oluşan modeldeki R² deki değişimin anlamlı olup olmadığı incelenmiştir. Buna göre istatistiksel olarak etkileşim teriminin modele eklenmesi Tablo 2.9’da görüleceği gibi anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır. Bu durumda H₃ hipotezi reddedilmiştir. Akademisyenlerin performansları algısal olarak ölçüldüğünden, bir diğer ifadeyle iki ülkedeki akademisyenler kendi kendilerini değerlendirdiğinden iki ülkede çalışan akademisyenlerin ortalama performans değerlerinin birbirine oldukça yakın çıkmış olabileceği düşünülebilir. Tablo 2.15’te de görülüşü gibi Türkiye’de çalışan performansı ortalaması 5 üzerinden 4,22 iken, Polonya’da bu ortalama 4,03 çıkmıştır. Sanal kayıtarma davranışı ise 0-5 arasında puanlamış olup, Türkiye ortalaması 1,25, Polonya ortalaması ise 0,94 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla iki ülkenin sanal kayıtarma ve çalışan performansı ortalamaları birbirine oldukça yakındır. Bu sebeple iki ülke arasında bu bağlamda bir farklılık görülememiştir.

Tablo 2.9 Model Özeti (H₃)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>Standartlaştırılmış</i> <i>R</i> ²	<i>Std. Sapma</i>	<i>Değişen İstatistikler</i>				
					<i>R</i> ² Değişimi	<i>F</i> <i>Değişimi</i>	<i>sd.1</i>	<i>sd.2</i>	<i>p F</i> <i>Değişimi</i>
<i>1</i>	0,198a	0,039	0,030	0,63299	0,039	4,080	2	200	0,018
<i>2</i>	0,212b	0,045	0,030	0,63270	0,006	1,184	1	199	0,278

a. Yordayıcılar: (Sabit), Zscore (Sanal Kaytarma Davranışı), moderatör

b. Yordayıcılar: (Sabit), Zscore (Sanal Kaytarma Davranışı), moderatör, ülke, performans, davranış

Tablo 2.10 Anova^a Tablosu (H₃)

	<i>Model</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>sd.</i>	<i>Ortalama Kare</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>1</i>	<i>Regresyon</i>	3,270	2	1,635	4,080	0,018b
	<i>Kalan</i>	80,135	200	0,401		
	<i>Toplam</i>	83,405	202			
<i>2</i>	<i>Regresyon</i>	3,744	3	1,248	3,117	0,027c
	<i>Kalan</i>	79,661	199	0,400		
	<i>Toplam</i>	83,405	202			

a. Bağımlı değişken: Performans

b. Yordayıcılar: : (Sabit), Zscore (Sanal Kaytarma Davranışı), moderatör

b. Yordayıcılar: (Sabit), Zscore (Sanal Kaytarma Davranışı), moderatör, ülke, performans, davranış

Tablo 2.11 Katsayılar^a Tablosu (H₃)

<i>Modeller</i>	<i>Standartlaştırılmış Katsayılar</i>		<i>Standartlaştırılmamış Katsayılar</i>		
	B	Std. Sapma	β	t	p
<i>Adım 1</i>					
<i>(Sabit)</i>	4,224	0,058		72,419	0,000
<i>Ülke</i>	-0,192	0,086	-0,158	-2,227	0,027
<i>Sanal Kaytarmanın Algılanan Ciddiyeti</i>	0,010	0,043	0,016	0,228	0,820
<i>Adım 2</i>					
<i>(Sabit)</i>	4,206	0,059		71,881	0,000
<i>Ülke X Sanal Kaytarmanın Algılanan Ciddiyeti</i>	0,177	0,086	0,219	2,053	0,041
a.	Bağımlı		Değişken:		Performan

H₄: Sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti ve çalışan performansı arasındaki ilişki Türkiye ve Polonya arasında farklılık göstermektedir.

H₄ hipotezinin test edilmesi için hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Değişkenlerden biri kategorik düzenleyici değişken olduğu için kategorik değişken kukla değişkene dönüştürülmüştür. Buna göre ülke değişkeni kukla değişken haline dönüştürülerek Türkiye=0, Polonya=1 olacak şekilde yeniden kodlanmıştır. Düzenleyici değişkenin analiz edildiği çoklu regresyon modellerinde etkileşim-çarpım terimi oluşturulmadan önce sürekli değişken olan sanal kaytarma davranışı standartlaştırılmıştır. Sonrasında etkileşim terimi yani ülke*sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti değişkeni oluşturulmuştur. Buna göre ilk adımda bağımsız değişkenler olan ülke ve sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti modele eklenmiş, ikinci adımda etkileşim değişkeni modele dâhil edilmiştir. Hiyerarşik regresyon analizi sonucunda oluşan modeldeki R²'deki değişimin anlamlı olup olmadığı incelenmiştir. Buna göre istatistiksel olarak etkileşim teriminin modele eklenmesi Tablo 2.12'de görüleceği gibi anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmüştür. Şekil 2.5'te görüleceği gibi algılanan sanal kaytarmanın ciddiyeti ve performans arasındaki ilişki ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Bu durumda H₄ hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 2.12 Model Özeti (H₄)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>Standartlaştırılmış</i> <i>R</i> ²	<i>Std. Sapma</i>	<i>Değişen İstatistikler</i>				
					<i>R</i> ² Değişimi	<i>F</i> <i>Değişimi</i>	<i>sd.1</i>	<i>sd.2</i>	<i>p F</i> <i>Değişimi</i>
<i>1</i>	0,156a	0,024	0,015	0,60093	0,024	2,500	2	200	0,085
<i>2</i>	0,211b	0,045	0,030	0,59616	0,020	4,213	1	199	0,041

a. Yordayıcılar: (Sabit), Zscore (Sanal Kaytarma Davranışı), moderatör

b. Yordayıcılar: (Sabit), Zscore (Sanal Kaytarma Davranışı), moderatör, ülke, performans, davranış

Tablo 2.13 Anova^a Tablosu (H₄)

	<i>Model</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>sd.</i>	<i>Ortalama Kare</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>1</i>	<i>Regresyon</i>	1,805	2	0,903	2,500	0,085b
	<i>Kalan</i>	72,224	200	0,361		
	<i>Toplam</i>	74,030	202			
<i>2</i>	<i>Regresyon</i>	3,303	3	1,101	3,098	0,028c
	<i>Kalan</i>	70,727	199	0,355		
	<i>Toplam</i>	74,030	202			

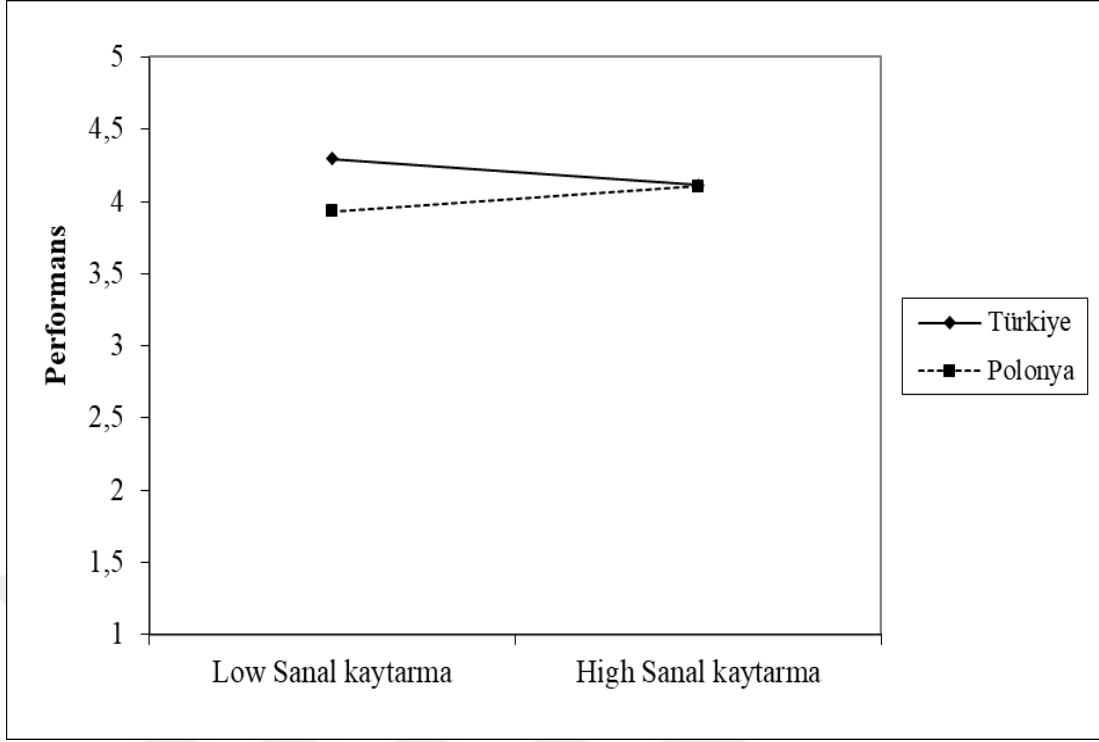
a. Bağımlı değişken: Performans

b. Yordayıcılar: : (Sabit), Zscore (Sanal Kaytarma Davranışı), moderatör

b. Yordayıcılar: (Sabit), Zscore (Sanal Kaytarma Davranışı), moderatör, ülke, performans, davranış

Tablo 2.14 Katsayılar^a Tablosu (H₄)

<i>Modeller</i>	<i>Standartlaştırılmış Katsayılar</i>		<i>Standartlaştırılmamış Katsayılar</i>		
	B	Std. Sapma	β	t	p
<i>Adım 1</i>					
<i>(Sabit)</i>	4,224	0,058		72,419	0,000
<i>Ülke</i>	-0,192	0,086	-0,158	-2,227	0,027
<i>Sanal Kaytarmanın Algılanan Ciddiyeti</i>	0,010	0,043	0,016	0,228	0,820
<i>Adım 2</i>					
<i>(Sabit)</i>	4,206	0,059		71,881	0,000
<i>Ülke X Sanal Kaytarmanın Algılanan Ciddiyeti</i>	0,177	0,086	0,219	2,053	0,041



Şekil 2.5 Sanal Kaytarmanın Algılanan Ciddiyeti – Performans İlişkisi (TR-PL)

Sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti ve performans arasındaki ilişki ülkeler arasında farklılaşmaktadır. Polonya’da bu ilişki daha güçlüdür. Yani Polonya’da sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti arttıkça performans yükselmekte iken, bu ilişki Türkiye’de anlamsızlaşmaktadır. Buna göre H_4 hipotezi desteklenmiştir.

H_5 : Sanal kaytarma davranışı ülkeler açısından farklılık göstermektedir.

Türkiye’de çalışan akademisyenlerin sanal kaytarma davranışının ortalaması 1,25 iken, Polonya’da çalışanların ortalaması 0,94 olarak belirlenmiştir. Tablo 2.15’te görüldüğü üzere yapılan bağımsız grup t-testi sonucunda sanal kaytarma davranışı açısından ülkeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p=0,032$). Buna göre H_5 hipotezi desteklenmiştir.

H_6 : Sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti ülkeler açısından farklılık göstermektedir.

Türkiye’de çalışan akademisyenlerin sanal kaytarmanın ciddiyetine dair algılarının ortalaması 1,69 iken, Polonya’da bu ortalama 2,02 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla Polonya’daki akademisyenler sanal kaytarma davranışlarını daha ciddi (zararlı-

önemli) olarak algılamaktadır. Tablo 2.15'te görüldüğü üzere yapılan bağımsız grup t-testi sonucunda sanal kaytarma davranışı açısından ülkeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p=0,002$). Buna göre H_6 hipotezi desteklenmiştir.

H₇: Çalışan performansı ülkeler açısından farklılık göstermektedir.

Türkiye'deki akademisyenlerin çalışan performansı ortalaması 4,22 iken, Polonya'da çalışan performansı ortalaması 4,03'tür. Tablo 2.15'te görüldüğü üzere yapılan bağımsız grup t-testi sonucunda sanal kaytarma davranışı açısından ülkeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p=0,007$). Buna göre H_7 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 2.15 Bağımsız T-Testi Sonuçları (H₅, H₆, H₇)

	<i>Ülke</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>T</i>	<i>p</i>
<i>Çalışan Performansı</i>	Türkiye	108	4,22	0,59	2,160	0,032
	Polonya	101	4,03	0,69		
<i>Sanal Kaytarma Davranışı</i>	Türkiye	107	1,25	0,65	3,155	0,002
	Polonya	96	0,94	0,74		
<i>Sanal Kaytarmanın Algılanan Ciddiyeti</i>	Türkiye	108	1,69	0,78	-2,737	0,007
	Polonya	95	2,02	0,95		

H₈: Sanal kaytarma davranışı katılımcıların unvanları açısından farklılık göstermektedir.

Tablo 2.16'da görüldüğü gibi yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda sanal kaytarma davranışı açısından unvanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p=0,446$). Buna göre H_8 hipotezi reddedilmiştir.

H₉: Sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti katılımcıların unvanları açısından farklılık göstermektedir.

Tablo 2.16'da görüldüğü gibi yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti açısından unvanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p=0,277$). Buna göre H_9 hipotezi reddedilmiştir.

H₁₀: Algılanan performans katılımcıların unvanları açısından farklılık göstermektedir.

Tablo 2.16'da görüldüğü gibi yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti açısından unvanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p=0,212$). Buna göre H_9 hipotezi reddedilmiştir.

Davranış, tutum, değer ve normların bütünü olarak değerlendirilebilen örgüt kültürü kurumdaki çalışanlar arasındaki ilişkiler ve örgütsel yaşamı düzenlemektedir. Dolayısıyla aynı kurumda çalışan bireylerin örgüt kültüründe yer alan normlara ve geleneklere uyum sağlamak durumunda kalmaktadır. Ayrıca örgütsel kültürün kurumda önemli bir yere sahip olduğu ve kurum çalışanlarının davranışlarında etkisi olduğu bilinmektedir (Köse, Tetik ve Ercan, 2001: 227-228).

Yukarıda yer alan sonuçlar dikkate alındığında katılımcının unvanının, sanal kaytarma, performans ve algılanan ciddiyet değişkenleri bağlamında anlamlı farklığa sahip olmadıkları görülmektedir. Çalışanların her ne kadar farklı unvanlara sahip olsa da benzer örgüt kültürüne sahip olmaları böyle bir sonucu doğurmuş olabilir.

Tablo 2.16 Anova Sonuçları (H₈, H₉, H₁₀)

	<i>Unvan</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Çalışan Performansı</i>	Arş. Gör.	51	4,09	0,59	0,956	0,446
	Okutman	3	3,75	0,90		
	Öğr. Gör.	5	4,05	1,30		
	Dr. Öğr. Üyesi	67	4,09	0,47		
	Doç. Dr.	14	4,43	0,58		
	Prof. Dr.	42	4,17	0,80		
	Total	182	4,13	0,63		
<i>Sanal Kayıtarma Davranışı</i>	Arş. Gör.	50	1,26	0,83	1,276	0,277
	Okutman	3	0,97	0,55		
	Öğr. Gör.	5	1,18	0,80		
	Dr. Öğr. Üyesi	65	1,14	0,65		
	Doç. Dr.	14	1,20	0,86		
	Prof. Dr.	41	0,90	0,61		
	Total	178	1,12	0,72		
<i>Sanal Kayıtarma Davranışının Algılanan Ciddiyeti</i>	Arş. Gör.	51	1,70	0,85	1,440	0,212
	Okutman	3	1,00	0,88		
	Öğr. Gör.	5	1,65	0,59		
	Dr. Öğr. Üyesi	65	2,02	0,79		
	Doç. Dr.	14	1,81	0,92		
	Prof. Dr.	40	1,86	0,99		
	Total	178	1,85	0,87		

H₁₁: Sanal kaytarma davranışı medeni durum açısından farklılık göstermektedir.

Tablo 2.17’de görüldüğü üzere yapılan bağımsız grup t- testi analizi sonucunda sanal kaytarma davranışı açısından medeni durumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür (p=0,216). Buna göre H₁₁ hipotezi reddedilmiştir.

Çınar ve Karcıoğlu (2015) Erzurum ilinde 360 kamu çalışanına yapmış oldukları çalışmada Mann Whitney U testi kullanmış ve medeni durum ile sanal kaytarma davranışı arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Niaei, Peidaei ve Nasiripour (2014) ise bekar çalışanların evli çalışanlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışında bulunduğunu belirtmiş ancak bu farklılığın anlamlı olup olmadığıyla ilgili bir bilgi vermemiştir.

H₁₂: Sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti medeni durum açısından farklılık göstermektedir.

Tablo 2.17’de görüldüğü üzere yapılan bağımsız grup t- testi analizi sonucunda sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti açısından medeni durumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür (p=0,951). Buna göre H₁₂ hipotezi reddedilmiştir.

H₁₃: Çalışan performansı medeni durum açısından farklılık göstermektedir.

Tablo 2.17’de görüldüğü üzere yapılan bağımsız grup t- testi analizi sonucunda çalışan performansı açısından medeni durumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür (p=0,961). Buna göre H₁₃ hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 2.17 Bağımsız T-Testi Sonuçları (H_{11} , H_{12} , H_{13})

	<i>Medeni Durum</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>T</i>	<i>p</i>
<i>Çalışan Performansı</i>	Evli	149	4,12	0,67	0,050	0,961
	Bekâr	54	4,12	0,57		
<i>Sanal Kaytarma Davranışı</i>	Evli	145	1,07	0,69	-1,242	0,216
	Bekâr	52	1,22	0,77		
<i>Sanal Kaytarmanın Algılanan Ciddiyeti</i>	Evli	144	1,86	0,90	0,062	0,951
	Bekâr	53	1,85	0,85		

H₁₄: Sanal kaytarma davranışı cinsiyet açısından farklılık göstermektedir.

Tablo 2.18’de görüldüğü üzere yapılan bağımsız grup t- testi analizi sonucunda sanal kaytarma davranışı açısından cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür (p=0,510). Buna göre H₁₄ hipotezi reddedilmiştir.

Özkalp, Aydın ve Tekeli (2012) yapmış oldukları çalışmada kadınların erkeklere oranla daha fazla sanal kaytarma yaptıklarını belirtirken, Örucü ve Yıldız (2014) ile Çınar ve Karcıoğlu (2015) yaptıkları çalışmada cinsiyet ile sanal kaytarma davranışı arasında anlamlı bir farklılık bulamamışlardır. Dolayısıyla bu çalışma Örucü ve Yıldız ile Çınar ve Karcıoğlu’nun çalışmalarıyla paralellik göstermektedir.

H₁₅: Sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti cinsiyet açısından farklılık göstermektedir.

Tablo 2.18’de görüldüğü üzere yapılan bağımsız grup t- testi analizi sonucunda sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür (p=0,754). Buna göre H₁₅ hipotezi reddedilmiştir.

H₁₆: Algılanan performans (çalışan performansı) cinsiyet açısından farklılık göstermektedir.

Tablo 2.18’de görüldüğü üzere yapılan bağımsız grup t- testi analizi sonucunda çalışan performansı açısından cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür (p=0,140). Buna göre H₁₆ hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 2.18 Bağımsız T-Testi Sonuçları (H₁₄, H₁₅, H₁₆)

	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>T</i>	<i>p</i>
<i>Çalışan Performansı</i>	Erkek	135	4,07	0,71	-1,482	0,140
	Kadın	72	4,21	0,48		
<i>Sanal Kaytarma Davranışı</i>	Erkek	130	1,18	0,75	1,966	0,051
	Kadın	71	0,98	0,61		
<i>Sanal Kaytarmanın Algılanan Ciddiyeti</i>	Erkek	131	1,84	0,89	-0,313	0,754
	Kadın	70	1,88	0,84		

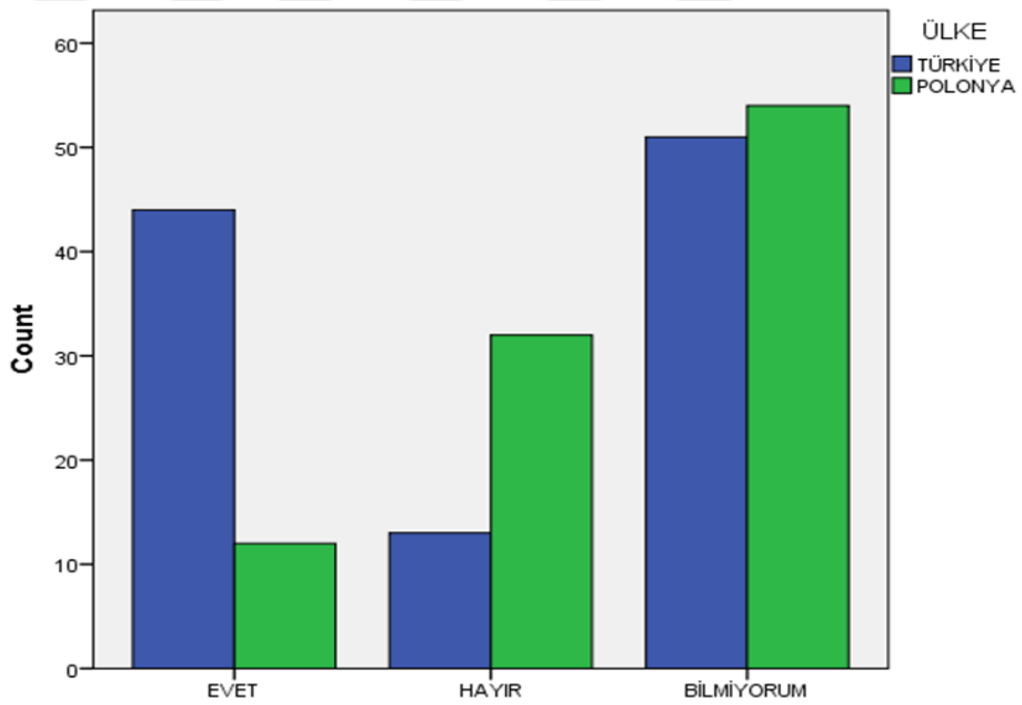
H₁₇: İnternet politikası ülkeler açısından farklılık göstermektedir.

“Kurumumun takip ettiği internet kullanımına ilişkin bir politikası vardır” ifadesinin Türkiye ve Polonya arasında farklılık gösterip göstermediğinin test edilebilmesi için ki-kare bağımsızlık testi kullanılmıştır. Buna göre Türkiye ve Polonya’daki katılımcıların buldukları kurumlardaki internet politikasının varlığı ve bilinirliği açısından farklılık bulunmaktadır ($p=0.000$). Tablo 2.19’da görüldüğü gibi “Evet işyerimde internet politikası vardır” diyenler 56 kişi, “Hayır işyerimde internet politikası yoktur” diyenler 45 kişidir. 105 katılımcı ise iş yerinde internet politikasının olup olmadığıyla ilgili bilgi sahibi olmadığını belirtmiştir.



Tablo 2.19 Ki-Kare Testi (H₁₇)

	<i>Cevaplar</i>	<i>Ülke</i>		<i>Toplam</i>	<i>X²</i>	<i>sd.</i>	<i>p</i>
		Türkiye	Polonya				
İş yerinizde mevcut bir internet politikası var mıdır?	Evet (N)	44	12	56	25,969	2	0,000
	Hayır (N)	13	32	45			
	Bilmiyorum (N)	51	54	105			
<i>Toplam</i>		108	98	206			



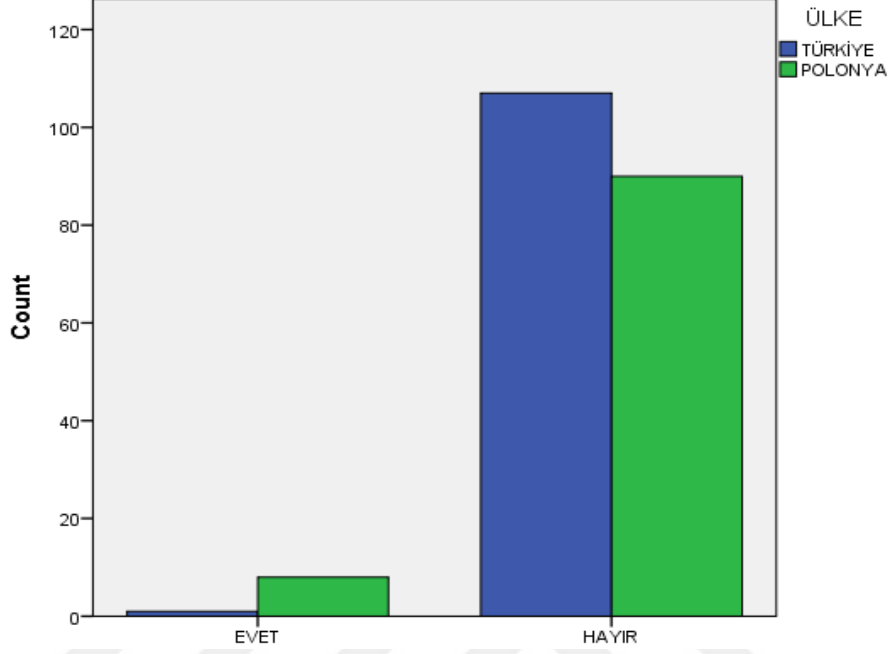
Şekil 2.6 İnternet Politikasının Çalışanlar Tarafından Bilinirliği (TR-PL)

H₁₈: İnternet kullanımıyla ilgili disiplin uygulamaları ülkeler açısından farklılık göstermektedir.

“İşyerinde iş dışı internet kullanımından dolayı disiplin cezası alan bir tanıdığınız var mı?” ifadesinin Türkiye ve Polonya arasında farklılık gösterip göstermediğinin test edilebilmesi için ki-kare bağımsızlık testi kullanılmıştır. Buna göre Türkiye ve Polonya’daki katılımcıların buldukları kurumlardaki disiplin uygulamaları ile ilgili bilgi sahibi olma durumları farklılık göstermektedir (p=0,011). Tablo 21’de görüldüğü gibi “Evet” diyenler 9 kişi, “Hayır” diyenler 197 kişidir. Türkiye’de 108 katılımcıdan sadece 1’i “evet” derken, Polonya’da ise 98 katılımcının 8’i “evet” cevabını vermiştir.

Tablo 2.20 Ki-Kare Testi (H₁₈)

	<i>Cevaplar</i>	<i>Ülke</i>		<i>Toplam</i>	<i>X²</i>	<i>sd.</i>	<i>p</i>
		Türkiye	Polonya				
İşyerinde internet kullanımından dolayı disiplin cezası alan bir tanıdığınız var mı?	Evet (N)	1	8	9	6,441	1	0,011
	Hayır (N)	107	90	197			
<i>Toplam</i>		108	98	206			



Şekil 2.7 İşyerinde İnternet Kullanımından Dolayı Disiplin Cezası Almış Birinin Bilinirliği (TR-PL)

H₁₉: İşyerinde iş dışı internet kullanımının kabul edilebilirliği ülkeler açısından farklılık göstermektedir.

“İşyerine iş dışı amaçla internet kullanımı kabul edilebilir bir davranış mıdır?” ifadesinin Türkiye ve Polonya arasında farklılık gösterip göstermediğinin test edilebilmesi için ki-kare bağımsızlık testi kullanılmıştır. Buna göre Türkiye ve Polonya’daki katılımcıların işyerinde iş dışı internet kullanımının kabul edilebilirliği ile ilgili görüşleri açısından farklılık bulunmaktadır ($p=0,006$). Tablo 2.21’de görüldüğü gibi “Evet” diyenler 128 kişi, “Hayır” diyenler 77 kişidir. Türkiye’de 108 katılımcıdan 58’i “evet” derken, Polonya’da ise 97 katılımcının 70’i “evet” demiştir.

Ayrıca iş dışı internet kullanımıyla ilgili kabul edilebilirliğin nedenleriyle ilgili olarak katılımcılara açık uçlu soru yöneltilmiştir. “Evet kabul edilebilir” diyenler aşağıda yer alan görüşleri belirtmiştir:

- Belirli sınırları aşmamak şartıyla iş dışı internet kullanımı yapılabilir.
- Ahlak dışı kullanılmadığı sürece iş dışı internet kullanımı yapılabilir.

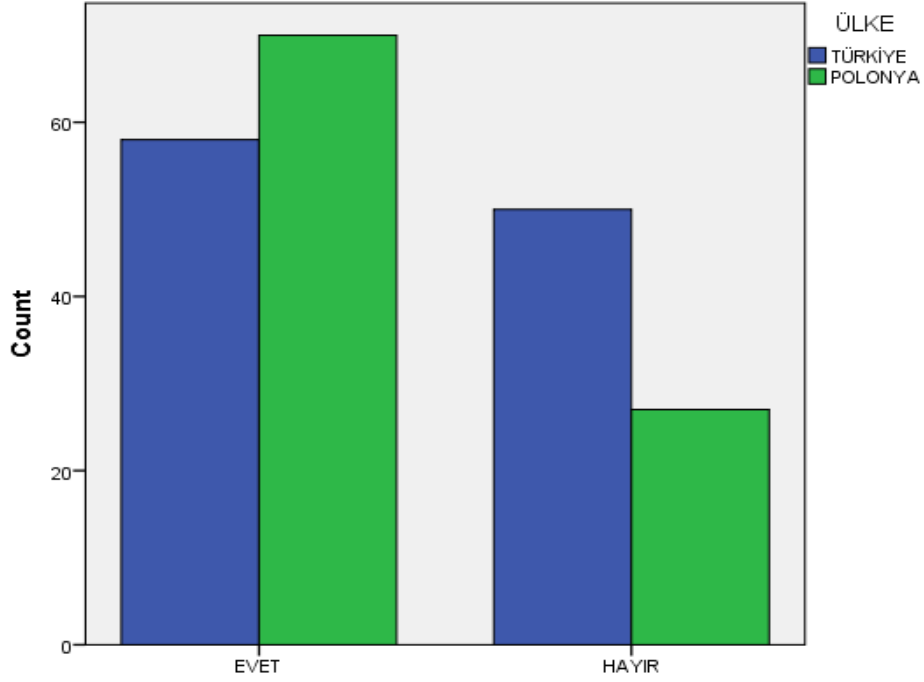
- İhtiyaç duyulması durumunda iş dışı internet kullanımı yapılabilir.
- İşteki sorumlulukları aksatmamak şartıyla iş dışı internet kullanımı yapılabilir.
- Müzik dinlemenin motive edici etkisi olmasından dolayı bu amaçla internet kullanımı yapılabilir.
- Yoğun mesaiye biraz ara verip rahatlamak için iş dışı internet kullanımı yapılabilir.

“İşyerinde iş dışı amaçla internet kullanımının kabul edilemez olduğunu belirten katılımcıları ise şu görüşleri belirtmiştir:

- İş yerinde internet hızının düşmesine yol açtığı için iş dışı amaçla internet kullanımı yapılmamalıdır.
- Etik olmamasından dolayı iş dışı amaçla internet kullanımı yapılmamalıdır.
- Zaman kaybına yol açtığı için iş dışı amaçla internet kullanımı yapılmamalıdır.

Tablo 2.21 Ki-Kare Testi (H19)

	<i>Cevaplar</i>	<i>Ülke</i>		<i>Toplam</i>	X^2	<i>sd.</i>	<i>p</i>
		Türkiye	Polonya				
İşyerinde iş dışı internet kullanımının kabul edilebilir bir davranış mıdır?	Evet (N)	58	70	128	7,426	1	0,006
	Hayır (N)	50	27	77			
Toplam		108	97	205			



Şekil 2.8 İşyerinde İş Dışı İnternet Kullanımının Kabul Edilebilirliği (TR-PL)

H₂₀: İş dışı internet kullanımıyla ilgili kabul edilebilirlik süresi ülkeler açısından farklılık göstermektedir.

Tablo 2.22’de görüldüğü üzere yapılan bağımsız grup t-testi sonucunda iş dışı internet kullanımının kabul edilebilirlik süresi açısından ülkeler arasında istatistiksel

olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p=0,700$). Buna göre H_{20} hipotezi reddedilmiştir.

H₂₁: İnterneti evde işle ilgili faaliyetlerde kullanma süresi açısından ülkeler arasında farklılık bulunmaktadır.

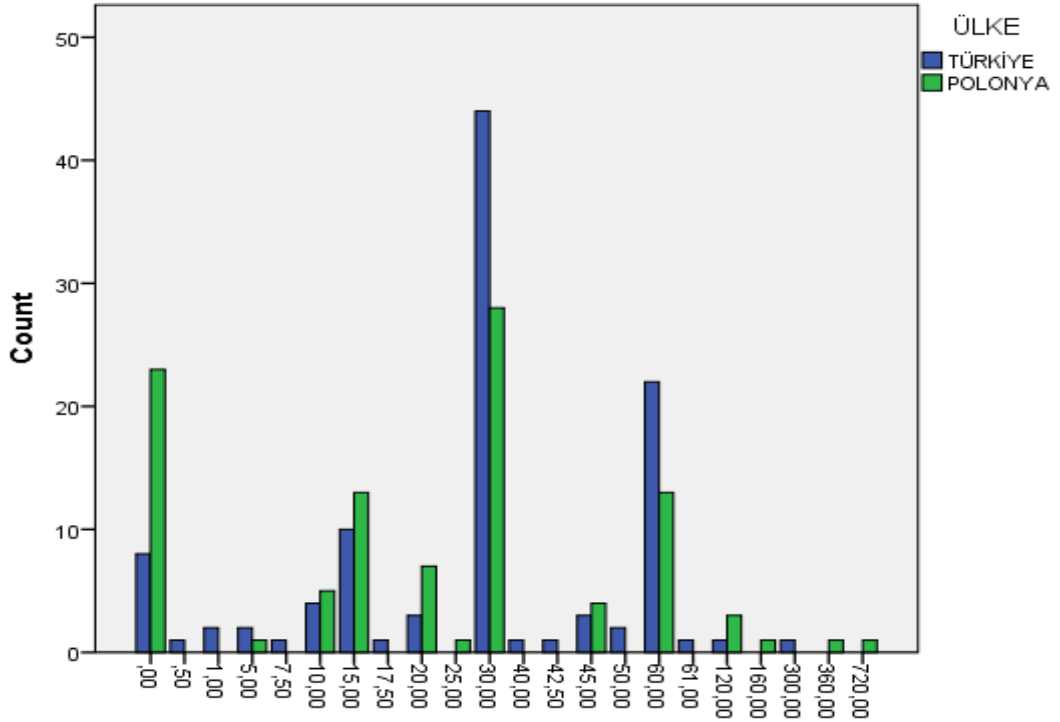
Tablo 2.22’de görüldüğü üzere yapılan bağımsız grup t-testi sonucunda evde iş amaçlı internet kullanımını açısından ülkeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p=0,001$). Buna göre H_{21} hipotezi desteklenmiştir.

H₂₂: İnterneti işte işle ilgili olmayan faaliyetlerde kullanma süresi açısından ülkeler arasında farklılık bulunmaktadır.

Tablo 2.22’de görüldüğü üzere yapılan bağımsız grup t-testi sonucunda işte kişisel amaçlı internet kullanımını açısından ülkeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p=0,024$). Buna göre H_{22} hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 2.22 Bağımsız T-Testi (H_{20} , H_{21} , H_{22})

	Ülke	N	Ortalama	Standart Sapma	T	p
<i>Sanal Kaytarmanın Kabul Edilebilirlik Süresi (dk.)</i>	Türkiye	108	34,50	33,08	-0,386	0,700
	Polonya	101	37,77	81,22		
<i>Evde İş Amaçlı İnternet Kullanımı Süresi (saat)</i>	Türkiye	101	8,62	8,17	3,330	0,001
	Polonya	97	13,18	10,93		
<i>İşte Kişisel Amaçlı İnternet Kullanımı Süresi (saat)</i>	Türkiye	104	5,67	9,84	2,270	0,024
	Polonya	95	3,19	4,22		



Şekil 2.9 Sanal Kaytarmanın Kabul Edilebilirlik Süresi (TR-PL)

Tablo 2.23 Hipotezler ve Sonuçları

NO	HİPOTEZ	SONUÇ
H ₁	Sanal kaytarma davranışının çalışan performansına etkisi vardır.	RET
H ₂	Sanal kaytarmanın algılanan ciddiyetinin çalışan performansına etkisi vardır.	RET
H ₃	Sanal kaytarma davranışı ve çalışan performansı arasındaki ilişki Türkiye ve Polonya arasında farklılık göstermektedir.	RET
H ₄	Sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti ve çalışan performansı arasındaki ilişki Türkiye ve Polonya arasında farklılık göstermektedir.	KABUL
H ₅	Sanal kaytarma davranışı ülkeler açısından farklılık göstermektedir.	KABUL
H ₆	Sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti ülkeler açısından farklılık göstermektedir.	KABUL
H ₇	Çalışan performansı ülkeler açısından farklılık göstermektedir.	KABUL
H ₈	Sanal kaytarma davranışı katılımcıların unvanları açısından farklılık göstermektedir.	RET
H ₉	Sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti katılımcıların unvanları açısından farklılık göstermektedir.	RET
H ₁₀	Algılanan performans (çalışan performansı) katılımcıların unvanları açısından farklılık göstermektedir.	RET
H ₁₁	Sanal kaytarma davranışı medeni durum açısından farklılık göstermektedir.	RET

H ₁₂	Sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti medeni durum açısından farklılık göstermektedir.	RET
H ₁₃	Algılanan performans medeni durum açısından farklılık göstermektedir.	RET
H ₁₄	Sanal kaytarma davranışı cinsiyet açısından farklılık göstermektedir.	RET
H ₁₅	Sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti cinsiyet açısından farklılık göstermektedir.	RET
H ₁₆	Algılanan performans (çalışan performansı) cinsiyet açısından farklılık göstermektedir.	RET
H ₁₇	İşyerindeki internet politikası ülkeler açısından farklılık göstermektedir.	KABUL
H ₁₈	İşyerinde internet kullanımıyla ilgili disiplin uygulamaları ülkeler açısından farklılık göstermektedir.	KABUL
H ₁₉	İşyerinde iş dışı internet kullanımının kabul edilebilirliği ülkeler açısından farklılık göstermektedir.	KABUL
H ₂₀	İş dışı İnternet kullanımıyla ilgili kabul edilebilirlik süresi ülkeler açısından farklılık göstermektedir.	RET
H ₂₁	İnterneti evde işle ilgili faaliyetlerde kullanma süresi açısından ülkeler arasında farklılık bulunmaktadır.	KABUL
H ₂₂	İnterneti işte işle ilgili olmayan faaliyetlerde kullanma süresi açısından ülkeler arasında farklılık bulunmaktadır.	KABUL

SONUÇ VE ÖNERİLER

Öncelikle sanal kaytarma kavramının iş yerinde mesai saatleri içerisinde iş dışı amaçla veya bir diğer ifadeyle kişisel amaçla internet kullanımı yapmak olduğunu belirtmek gerekmektedir. Kavramsal çerçevede bahsedildiği gibi sanal kaytarma kavramı literatürde önemli ve önemsiz olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Önemli olarak adlandırılan sanal kaytarma davranışlarının, önemsiz olarak nitelendirilen sanal kaytarma davranışlarına göre nispeten daha zararlı olduğu; işletmelerde, kurum ve kuruluşlarda daha çok verim kaybına yol açtığı alan yazında yer almaktadır. Günümüzde teknolojinin sürekli gelişme içerisinde olması ve beraberinde internet kullanımının da artması ile birlikte sanal kaytarma vb. türde davranışlar ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda bu çalışmada öncelikli olarak sanal kaytarma kavramının çalışan performansı üzerine etkisi incelenmiştir. Çalışmanın çıkış noktası, sanal kaytarma davranışının çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu önerisine dayanmaktadır. Ancak uygulanan anket ve yapılan analizler sonucunda sanal kaytarma davranışının çalışan performansına anlamlı bir etkisi olmadığı saptanmıştır. Bu sonuç literatürdeki birçok çalışmayla paralellik göstermektedir (Askew 2012, Mercado, Giordiano ve Dilchert, 2017, Gülduran, 2018, Gülümoğlu, 2018).

Üniversitede çalışan akademisyenlerin her an internet kullanabilecek çalışma ortamına sahip olması ve akademisyenlerin internet kullanımlarına yönelik denetimlere çok fazla rastlanmaması sebebiyle, çalışmanın uygulaması akademisyenler üzerine temellendirilmiştir. Ayrıca literatüre farklılık katacağı ve farklı ülkelerde çalışmakta olan akademisyenler arasında bir karşılaştırma yapılarak sanal kaytarma davranışlarının önlenmesi ve azaltılması amacıyla Türkiye ve Polonya olmak üzere iki farklı ülkede anket çalışması yapılmıştır. Bu sayede iki ülkedeki akademisyenlerin birbirleriyle karşılaştırılması yoluyla sanal kaytarma davranışlarındaki farklılıklar tespit edilmiş ve bu farklılıklar açıklanmaya çalışılmıştır.

Çalışmada sanal kaytarma kavramı tek boyutta değil birçok boyutta ele alınmıştır. İlk olarak sanal kaytarma davranışının sıklığı, ardından sanal kaytarma davranışlarının ciddiyetine (önemine) dair katılımcıların algıları, son olarak da katılımcıların iş

yerinde var olan internet politikaları ve sanal kaytarma davranışlarının nedenlerine dair fikirleri irdelenmiştir.

Çalışan performansı kavramı ise alan yazında görev performansı ve bağlamsal performans olarak boyutlandırılmıştır. Görev performansı iş tanımında yer alan ve çalışanların yapmakla yükümlü olduğu işleri belirtmekteyken, bağlamsal performans iş tanımında yer almayan ancak yapıldığı takdirde işletmeye, kurum veya kuruluşlara katkı sağlayan işleri kapsamaktadır. Akademisyenlerin bağlamsal performanslarını belirleyebilecek birçok faktör olabileceği için çalışan performansı değişkeni için yalnızca görev performansına yönelik anket soruları sorulmuştur. Ayrıca akademisyenlerin performanslarının gerçek anlamda ölçülmesinin çok zor olmasından dolayı anket sorularında yalnızca algılanan çalışan performansına yönelik sorular yer almıştır.

Sanal kaytarma davranışı ile çalışan performansı arasında herhangi bir ilişki bulunamamasını nedenleri ise performansın algısal olarak ölçülmesi yani çalışanların kendi kendilerini değerlendirmesi ve sanal kaytarma davranışlarına dair tam ve doğru bilgi vermemeleri olabilir. Anket formunda elde edilen verilerin her ne kadar tez çalışması amacıyla kullanılacağı belirtilmiş olsa da sonuçların yöneticiler tarafından öğrenilmesi ihtimaline karşın çalışanlar anket sorularını cevaplarken gerçek dışı yanıtlar vermiş olabilir.

Gelecekte sanal kaytarma ve çalışan performansı ile ilgili yapılacak çalışmalara ışık tutma bağlamında, çalışanların sanal kaytarma davranışlarının belirli bir merkezden izlenip kontrol edilebileceği bir sistem ve çalışanların performansını ölçmede algısal olmayan ve belirli parametreler üzerinden çalışan performansını saptayabilecek ölçeklerin geliştirilmesi tavsiye edilebilir. Şayet bu tür ölçeklerin varlığı çalışanların sanal kaytarma ve performanslarını algısal olarak değil, gerçeğe daha yakın bir değerde belirlenmesine öncülük edecektir.

Çalışmanın temel çıkış noktası olan sanal kaytarmanın çalışan performansına etkisi dışında çalışmada 21 farklı hipotez daha yer almaktadır. Tablo 2.23'te bu hipotezler ve sonuçları yer almaktadır. Toplamda 22 hipotezden 9 tanesi desteklenmiştir.

Sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti ve performans arasındaki ilişki Polonya’da daha güçlüdür. Yani Polonya’da sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti arttıkça performans yükselmekte iken, bu ilişki Türkiye’de anlamsızlaşmaktadır. Dolayısıyla Polonya’da çalışmakta olan akademisyenler sanal kaytarma davranışlarını ve bu davranışların kuruma olan zararlarını öğrendikçe performanslarında artış gerçekleşecektir. Bu bağlamda Türkiye’deki akademisyenlerin sanal kaytarma ciddiyetinde değişiklik olsa bile, bu değişikliğin performanslarında anlamlı bir değişikliğe yol açmayacağı söylenebilir.

Türkiye’de çalışan akademisyenlerin sanal kaytarma davranışının ortalaması 1,25 iken, Polonya’da çalışanların ortalaması 0,94 olarak belirlenmiştir. 0 ile 5 arasında puanlanan sanal kaytarma davranışı ölçeğine göre Türkiye’de çalışan akademisyenler daha fazla sanal kaytarma davranışında bulunmaktadır. Ülkeler arasında çeşitlilik gösterebilecek olan çalışanların profesyonellik algısı, mesai saati anlayışı ve internet bağımlılıklarındaki farklılıklar bu sonucu doğurmuş olabilir. Ayrıca Ugrin, Pearson ve Nickle (2018) tarafından yapılan çalışmada ABD ve Singapur’da birer üniversiteyi örneklem olarak seçmiş ve bu üniversitelerde yüksek lisans eğitimi alan öğrencilerin uyrukları ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada 26 ABD, 14 Fransa ve 132 Singapur, 6 Japonya, 35 Hindistan, 14 Malezya, 3 Avustralya, 7 Filipinler, 2 Çin, 2 Tayland, 2 Bangladeş, 1 Endonezya, 1 Güney Amerika, 1 Suudi Arabistan, 1 Meksika, 1 Nijerya ve 1 Salvador vatandaşı olmak üzere toplamda 249 öğrenci değerlendirilmiş olup. Yapılan analiz sonucunda kültürel boyutlar ile sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Dolayısıyla tez çalışmasında kabul edilen ve bir çoğu ülkeler (Türkiye-Polonya) arasında farklılık olduğunu öne süren hipotezlerin kabul edilmesi Ugrin, Pearson ve Nickle tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarını destekler niteliktedir.

Türkiye’de çalışan akademisyenlerin sanal kaytarmanın ciddiyetine dair algılarının ortalaması 1,69 iken, Polonya’da bu ortalama 2,02’dir. Dolayısıyla Polonya’daki akademisyenler Türkiye’de çalışan akademisyenlere kıyasla sanal kaytarma davranışlarının kuruma daha zararlı olduğunu düşünmektedir. Bu sonuç ışığında Türkiye’deki akademisyenlerin sanal kaytarma davranışlarını daha az önemsedikleri çıkarımında bulunulabilir. Dolayısıyla böyle düşünen akademisyenlerin de daha fazla sanal kaytarma davranışında bulunması doğal karşılanabilir. Ayrıca çalışmada en

ciddi olarak algılanan sanal kaytarma davranışları yetişkin sitelerini ziyaret etme ve oyun oynama olarak görülmektedir. Bu sonuç Lim ve Teo (2005) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Lim ve Teo'nun çalışmasında sanal kaytarmanın algılanan ciddiyeti bağlamında yetişkin sitelerini ziyaret etme ilk sıradayken, oyun oynama ikinci sırada yer almaktadır. Bu çalışmada ise bu iki sanal kaytarma davranışının algılanan ciddiyeti eşit çıkmıştır.

Çalışan performansının 1 ile 5 arasında puanlandığı ölçekte, Türkiye'deki akademisyenlerin çalışan performansı ortalaması 4,22 iken, Polonya'da çalışan performansı ortalaması 4,03'tür. Performans algısal olarak ölçüldüğünden dolayı Türkiye'deki akademisyenler daha fazla sanal kaytarma davranışında bulunmalarına ve sanal kaytarma davranışlarını daha önemsiz (zararsız) görmelerine rağmen, kendilerine dair algıladıkları performansları Polonyalı akademisyenlere oranla daha yüksektir. Bu bağlamda Polonya'daki akademisyenlerin nispeten kendilerini daha yetersiz gördüğü söylenebilir.

“Kurumunuzun internet kullanımına ilişkin politikası var mı?” sorusunda Türkiye'den 108 katılımcı, Polonya'dan ise 98 katılımcı cevap vermiştir. Türkiye'de evet diyenlerin oranı yaklaşık %41 (44 kişi), hayır diyenler oranı %12 (13 kişi), bilmiyorum diyenlerin oranı ise %47'dir (51 kişi). Polonya'da evet cevabı verenlerin oranı %12 (12 kişi), hayır diyenlerin oranı %33 (32 kişi), bilmiyorum diyenlerin oranı ise %55'tir (54 kişi).

“İşyerinde iş dışı internet kullanımından dolayı disiplin cezası alan bir tanıdığınız var mı?” ifadesine verilen cevaplar ülkeler bazında farklılık göstermektedir. Buna göre Türkiye'de katılımcıların yaklaşık %1'i disiplin cezası almış birini tanıyorken, Polonya'daki katılımcıların %8'i daha önceden disiplin cezası almış birisini tanımaktadır. Dolayısıyla Polonya'da disiplin uygulamalarının daha katı olduğu ve disiplin kurallarının uygulandığı söylenebilir.

Türkiye'de katılımcıların %54'ü iş dışı internet kullanımını kabul edilebilir olarak değerlendirirken, Polonya'da bu oran %72'dir. Türkiye'de bu faaliyet daha az kabul edilebilir olarak görülmesine karşın Türkiye'deki akademisyenler daha fazla sanal kaytarma davranışında bulunmaktadır. Polonya'daki akademisyenler ise bu durumu

kabul edilebilir olarak değerlendirmelerine karşın daha az düzeyde sanal kaytarma davranışında bulunmaktadır.

Türkiye'deki akademisyenler haftada ortalama 8,5 saat evde internet üzerinden iş ile ilgili çalışmalar yapmaktayken, Polonyalı akademisyenler haftada ortalama 13 saat evde internet üzerinden iş ile ilgili çalışma yapmaktadır. Polonyalı akademisyenlerin mesai kavramına önem vermemesi bu sonucu doğurmuş olabilir.

Türkiye'deki akademisyenler haftada ortalama 5,5 saat işte kişisel amaçlı internet kullanımını yapmaktayken, Polonyalı akademisyenler haftada ortalama 3 saat işte kişisel amaçlı internet kullanımını yapmaktadır. Bu sonuç Türkiye'deki katılımcıların daha fazla sanal kaytarma faaliyetinde bulunduğunu doğrular niteliktedir. Polonyalı akademisyenler hem evlerinde iş amaçlı daha fazla çalışma yapmaktayken, hem de iş yerinde daha az sanal kaytarma faaliyetinde bulunmaktadır. Dolayısıyla Türk akademisyenlerin iş dışı faaliyetlere daha fazla zaman harcaması, ayrıca evde iş ile ilgili daha az çalışma yapması buna ek olarak kendilerini daha yüksek performanslı olarak değerlendirmeleri göz önüne alındığında sanal kaytarma kavramı ile ilgili Türk akademisyenlerin daha fazla bilinçlenmesi önem arz etmektedir.

Ayrıca kurumların bir takım internet politikaları oluşturması veya mevcut internet politikalarıyla ilgili çalışanlarına gerekli bilgilendirmeler yapması ve devamında bu politikaları denetlemesi sanal kaytarma sürelerini azaltabilir ve kısa süreli yapılan sanal kaytarma çalışanı pozitif anlamda etkileyebilir. Buna ek olarak, kurum bu tür kısıtlamalara odaklanmak dışında çalışanlarının iş tatminlerini sağlayıp, onları motive etmeleri de bu sorunun ortadan kalkmasına veya pozitif olarak evrilmesine katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Abdullahi, A. S., Mohammed, A., & Otori, Y. A. (2019). "Cyberloafing, Innovative Work Behaviour and Employee's Performance Among Deposit Money Banks in Kaduna, Nigeria". *Ilorin Journal of Human Resource Management*, 3(1), 120-135.
- Aftab, P. (2003). "Cyberloafing and How It Affects Productivity". Manhasset: UBM LLC.
- Al-Shuaibi, A. S. I., Shamsudin, F. M., & Subramaniam, C. (2013). "Do Human Resource Management Practices Matter in Reducing Cyberloafing At Work: Evidence From Jordan". *Journal of WEI Business and Economics*, 2(2): 1-11.
- Anandarajan, M., Devine, P., & Simmers, C. "A Multidimensional Sealing Approach to Personal Web Usage in the Workplace". Murugan Anandarajan and Claire A. Simmers (Ed.). *Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management* (s.61-78). London: Information Science Publishing.
- Andreassen, C. S., Torsheim, T., & Pallesen, S. (2014). Use of Online Social Network Sites for Personal Purposes at Work: Does It Impair Self-Reported Performance?. *Comprehensive Psychology*, 3(18): 1-21.
- Askew, K. (2012). *The Relationship Between Cyberloafing and Task Performance and An Examination of the Theory of Planned Behavior As A Model of Cyberloafing*. University of South Florida, Doctorate of Philosophy, South Florida.
- Ateş, H. (2011). *Belediyelerde Kurumsal Performans Yönetimi*. İstanbul: İlke Yayıncılık.
- Barutçugil, İ. (2002). *Performans Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Developer.
- Baş, M., & Artar, A. (1991). *İşletmelerde Verimlilik Denetimi*. Ankara: MPM Yayınları.

- Başar, A., & Oktay, E. (2010). *Uygulamalı İstatistik 2*. Erzurum: Şafak Yayınevi.
- Başaran, E. (1991). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Bilgin, K. U. (2004). *Kamu Performans Yönetimi*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Bingöl, D. (1996). *Personel Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Bingöl, D. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). “Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control”. *Computers in Human Behavior*, 24(3): 1067-1084. doi:10.1016/j.chb.2007.03.008
- Blau, G., Yang, Y., & Ward-Cook, K. (2006). “Testing a Measure of Cyberloafing”. *Journal of Allied Health*, 35(1): 9-17.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1997). “Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research”. *Human Performance*, 10: 99–109.
- Borman, W.C. & Motowidlo, S. J. (1993). “Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance”. (Schmitt & W. C. Borman Eds.). *Personnel Selection in Organizations* (s.71-98). San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Campbell, C. H., Ford, P., Rumsey, M. G., Pulakos, E. D., Borman, W. C., Felker, D. B., De Vera, M. V. & Riegelhaupt, B. J. (1990). “Development of Multiple Job Performance Measures in a Representative Sample of Jobs”. *Personnel Psychology*, 43(2): 277-300.
- Çınar, O., & Karcıoğlu, F. (2015). “The Relationship Between Cyber Loafing And Organizational Citizenship Behavior: A Survey Study in Erzurum/Turkey”. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 444-453.

- Çöl, G. (2011). “Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1): 35-46.
- Dengiz, G. M. (2000). *Takım Çalışması Teknikleri*. Ankara: Academyplus Yayınevi.
- Dokuzer, B. (2018). *Mobbing Algısının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkileri (Niğde İli Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama)*. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Niğde.
- Ertuğrul, İ. (2006). “Akademik Performans Değerlendirmede Bulanık Mantık Yaklaşımı”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1): 155-176.
- Fındıklı, M. A. (2016). “Sanal Kaytarma ve İş Performansı İlişkisi: Sağlık ve Tekstil Sektörü Çalışanlarının Karşılaştırılması”. *International Journal of Social Inquiry*, 9(1): 33-62.
- Friedman, W. H. (2000). “Is the Answer to Internet Addiction Internet Interdection?”. H. M. Chung (Ed.). *AMCIS 2000: Proceedings of the 2000 Americas Conference on Information Systems*.
- Frook, J. E., (1996). “Web-Filtering Products for Businesses -- Vendors Offer Solutions to Help Corporations Monitor Employee 'Cyberloafing'”. *Communications Week*, IA.10.
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2008). “Disaffection or Expected Outcomes: Understanding Personal Internet Use During Work. *Journal of Computer-Mediated Communication*”, 13(4): 937-958. doi:10.1111/j.1083-6101.2008.00425.x
- Gupta, O. P., (1982), *Commitment to Work of Industrial Workers*, 1st Edition, New Delhi: Concept Publishing Company.
- Gülduran, Ç. A. (2018). *Beş Büyük Kişilik Özelliğinin Sanal Kaytarma Davranışı ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir.

Gülümoğlu, G. (2018). *Sanal Kaytarma ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Kastamonu İli Örneği*. Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu.

Güney, S. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Helvacı, M. A. (2002). “Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1): 155-169.

<https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?locations=PL-GR-PT-DE-EU> Erişim Tarihi, 18.11.2018.

<https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?locations=TR> Erişim Tarihi, 18.11.2018.

<http://www.siop.org/Media/News/loafing.aspx> Erişim Tarihi, 31.07.2017.

<http://www.smallbusinesscomputing.com/webmaster/article.php/1554551/Internet-Abuse-Drains-Time-and-Money.htm> Erişim Tarihi, 16.08.2017.

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c2821c60b0fa9.63299585 Erişim Tarihi, 10.08.2017.

İnce, M., & Gül, H. (2011). The Relation of Cyber Slacking Behaviors with Various Organizational Outputs: Example of Karamanoğlu Mehmetbey University. *European Journal of Scientific Research*, 52(4): 507-527.

Jawahar, I.M. & Carr, D. (2007). “Conscientiousness and Contextual Performance the Compensatory Effects of Perceived Organizational Support and Leader Member Exchange”. *Journal of Managerial Psychology*, 22: 330-349.

Johnson, P. R., & Indvik, J. (2003). “The Organizational Benefits of Reducing Cyberslacking in the Workplace”. *Allied Academies International Conference. Academy of Organizational Culture, Communications And Conflict Proceedings*, 8(2): 53-59.

- Kanıgür, S., & Özdevecioğlu, M. (2009). “Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri: Ankara’daki Dört ve Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama”. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi İİBF Dergisi*, 11(16): 53-82.
- Karakoçan, E. (2016). *The Impact of Emotional Intelligence on Employee Performance*. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kasnaklı, B. (2002). “Stratejiler ile Performans Göstergelerinin Bütünlüğünü Sağlayan Bir Model: Dengeli Puan Kartı (Balanced Scorecard)”. *Verimlilik Dergisi*, 2: 131-152.
- Kaya, E. (2003). *Yerel Yönetimler Reformu ve Belediyelerde Yeniden Yapılanma*. İstanbul: İlke Yayıncılık.
- Keklik, B., Kiliç, R., Yıldız, H., & Yıldız, B. (2015). “Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Öğrenme Kapasitesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi”. *Business and Economics Research Journal*, 6(3): 129-144.
- Khansa, L., Barkhi, R., Ray, S., & Davis, Z. (2018). “Cyberloafing in The Workplace: Mitigation Tactics and Their İmpact on İndividuals’ Behavior. *Information Technology and Management*, 19(4): 197-215.
- Koay, K. Y., & Soh, P. C. H. (2018). “Should cyberloafing be allowed in the workplace?”. *Human Resource Management International Digest*, 26(7), 4-6.
- Koay, K. Y., Soh, P. C. H., & Chew, K. W. (2017). “Antecedents and Consequences of Cyberloafing: Evidence From the Malaysian ICT Industry”. *First Monday*, 22(3).
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet Henrica, C. W., & Van Der Beek, A. J. (2011). “Conceptual Frameworks of Individual Work Performance: A Systematic Review”. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8): 856-866.

- Köse, S., Tetik S., & Ercan, C. (2001). “Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler”. *Yönetim ve Ekonomi*, 7(1): 220-242.
- Lado, M., & Alonso, P. (2017). “The Five-Factor Model and Job Performance in Low Complexity Jobs: A Quantitative Synthesis”. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(3): 175-182. doi: 10.1016/j.rpto.2017.07.004.
- Liberman, B., Seidman, G., McKenna, K. Y. A., & Buffardi, L. E. (2011). “Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics as Predictors of Cyberloafing”. *Computers in Human Behavior*, 27(6): 2192-2199. doi:10.1016/j.chb.2011.06.015
- Lim V. K. G., (2002). “The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice”. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5): 675-694. doi:10.1002/job.161
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). “Cyberloafing at the Workplace: Gain or Drain on Work?”. *Behaviour & Information Technology*, 31(4): 343-353. doi:10.1080/01449290903353054
- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2005). “Prevalence, Perceived Seriousness, Justification and Regulation of Cyberloafing in Singapore: An Exploratory Study”. *Information and Management*, 42(8): 1081-1093. doi:10.1016/j.im.2004.12.002
- Mensah, J. K. (2015). “A “Coalesced Framework” of Talent Management and Employee Performance: for Further Research and Practice”. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 64(4): 544-566.
- Mercado, B. K., Giordano, C., & Dilchert, S. (2017). “A Meta-Analytic Investigation of Cyberloafing”. *Career Development International*, 22(5): 546-564. doi:10.1108/CDI-08-2017-0142
- Mills, J. E., Hu, B., Beldona, S., & Clay, J. (2001). “Cyberslacking: A Liability Issue for Wired Workplaces”. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(5): 34-47. doi:10.1177/0010880401425004

- Mucuk, İ. (2005). *Modern İşletmecilik*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Mujtaba, B. G. (2003). "Ethical Implications of Employee Monitoring: What Leaders Should Consider". *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 8(3): 22-47.
- Niaei, M., Peidaei, M. M., & Nasiripour, A. A. (2014). The Relation Between Staff Cyberloafing and Organizational Commitment in Organization of Environmental Protection. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 33(2534): 1-13.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. New York, NY: MacGraw-Hill.
- O'Neill, T. A., Hambley, L. A., & Bercovich, A. (2014). "Prediction of Cyberslacking When Employees Are Working Away From The Office. *Computers in Human Behavior*, 34: 291-298. doi:10.1016/j.chb.2014.02.015
- Omolade, O., Abdu, M., & Abdul-Qadir, A. B. (2018). "Effect of Cyberloafing on Employee Performance Among Deposit Money Banks in Kaduna Metropolis". *Online Journal of Arts, Management & Social Sciences*, 3(1): 27-37.
- Örücü, E. & Yıldız, H. (2014). "İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma". *Ege Akademik Bakış*, 14(1): 99-114.
- Özer, M. A. (2010). *İç Denetime Yönelik Etkin Kontrol ve Yönetim Sistemi İçin Kuruluşlarda Süreç, Performans ve Risk Analizi/Yönetimi*. Ankara: Adalet Yayınları.
- Özkalp, E., Aydın, U., & Tekeli, S. (2012). "Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgı: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri". *Çimento İşveren Dergisi*, 26(2): 18-33.
- Özler, D. E., & Koparan, E. (2006). "Takım Performansına Etki Eden Takım Çalışmasına İlişkin Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma". *Akademik Bakış*, 8: 1-29.

- Phillips, J. G., & Reddie, L. (2007). "Decisional Style and Self-Reported Email Use in the Workplace". *Computers in Human Behavior*, 23(5): 2414-2428. doi:10.1016/J.Chb.2006.03.016
- Pugh, D. (1991). *Organizational Behaviour*. Londra: Prentice Hall International (UK) Ltd.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). "A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study". *The Academy of Management Journal*, 38(2): 555-572. doi:10.2307/256693
- Sertaş, O. (2016). *Turizm İşletmelerinde Sanal Kaytarma: Kuşadası'nda Faaliyet Gösteren Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama*. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Aydın.
- Şehitoğlu, Y., & Zehir, C. (2010). "Türk Kamu Kuruluşlarında Çalışan Performansının Çalışan Sessizliği ve Örgütsel Vatandaşlık Bağlamında İncelenmesi". *Amme İdaresi Dergisi*, 43(4): 87-110.
- Souza, V.D., Zauszniewski, J.A., & Musil, C.M. (2004). "How to Determine Whether a Convenience Sample Represent the Population". *Applied Nursing Research*, 17(2): 130-133.
- Tayfun, A., & Çatır, O. (2013). "Örgütsel Sessizlik ve Çalışanların Performansları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3): 114-134.
- Tu, X., & Chang, Y. (2010). "An Empirical Study on the Determinants of Cyberloafing: Data Analysis Based on Individual Factors". *2010 International Conference on E-Product E-Service and E-Entertainment*, 7-9 November 2010: 1-4. Henan doi:10.1109/ICEEE.2010.5660800
- Tutar, H., & Altınöz, M. (2010). "Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: OSTİM İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65(2): 195-218.

- Ugrin, J. C., Pearson, J.M, & Nickle S. M. (2018). "An Examination of the Relationship Between Culture and Cyberloafing Using the Hofstede Model". *Journal of Internet Commerce* 17(1): 46-63.
- Van Scotter, J.R., & Motowidlo, S.J. (1996). "Interpersonal Facilitation and Job Dedication as Separate Facets of Contextual Performance". *Journal of Applied Psychology*, 81(5): 525-531.
- Werner, J. M. (2000). "Implications of OCB and Contextual Performance for Human Resource Management". *Human Resource Management Review*, 10(1): 3-24.
- Wu, J., Mei, W., & Ugrin, J. C. (2018). "Student Cyberloafing In and Out of The Classroom in China and The Relationship with Student Performance". *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 21(3): 199-204. doi:10.1089/cyber.2017.0397
- Yatkin, A. (2008). "Örgütsel Çatışmanın ve Performans Değerlemenin İş Gören Performansına Etkileri". *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 6(2): 6-18.
- Yavuz, K. (2018). *Yöneticilerin Algılanan Narsistik Özelliklerinin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkileri: Devlet Üniversitesinde Yapılan Bir Araştırma*. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Zakrzewski, C. (March 2016). "Workplace Technology (A Special Report) --- The Key to Getting Workers to Stop Wasting Time Online". *Wall Street Journal*.
- Zoghbi-Manrique-de-Lara, P., & Olivares-Mesa, A. (2010). "Bringing Cyber Loafers Back on The Right Track". *Industrial Management & Data Systems*, 110(7): 1038-1053. doi:10.1108/02635571011069095

EKLER

ANKET SORULARI

Bölüm 1: Ek A

A.1. Sanal Kaytarma Sıklığı Ölçeği 0 (hiç), 1 (ayda birkaç kez), 2 (haftada birkaç kez), 3 (günde bir kez), 4 (günde birkaç kez), 5 (sürekli).

Mesai saatleri içerisinde, aşağıdaki web sitelerini kişisel (iş dışı) amaçla erişme amacıyla ne kadar sıklıkla İnternet kullanımı yapmaktasınız?

1	Haber Siteleri	0	1	2	3	4	5
2	Eğlence Siteleri	0	1	2	3	4	5
3	Spor Siteleri	0	1	2	3	4	5
4	Sohbet siteleri	0	1	2	3	4	5
5	İş dışı bilgi indirme	0	1	2	3	4	5
6	İş arama	0	1	2	3	4	5
7	Alışveriş siteleri	0	1	2	3	4	5
8	Oyun siteleri	0	1	2	3	4	5
9	Yetişkin siteleri	0	1	2	3	4	5
10	Kişisel e-posta kontrolü	0	1	2	3	4	5
11	Kişisel e-posta gönderme	0	1	2	3	4	5
12	Kişisel e-posta alma	0	1	2	3	4	5

A.2. Sanal Kaytarmanın Algılanan Ciddiyeti Ölçeği

Önemsiz (Ciddi olmayan) Sanal Kaytarma: İşletmeye veya kuruma zarar vermediği düşünülen türdeki sanal kaytarma davranışlarıdır.

Önemli (Ciddi) Sanal Kaytarma: İşletmeye veya kuruma ciddi zarar veren (verimlilik kaybı, ekstra maliyet vb.) türdeki sanal kaytarma davranışlarıdır.

Yukarıdaki açıklama bağlamında aşağıdaki sanal kaytarma davranışlarının önem derecelerini 0-5 arasında puanlayınız. (0= Oldukça önemsiz, 1= Önemsiz, 2= Kararsızım, 3= Önemli, 4= Oldukça Önemli)

1	Haber Siteleri	0	1	2	3	4
2	Eğlence Siteleri	0	1	2	3	4
3	Spor Siteleri	0	1	2	3	4
4	Sohbet siteleri	0	1	2	3	4
5	İş dışı bilgi indirme	0	1	2	3	4
6	İş arama	0	1	2	3	4
7	Alışveriş siteleri	0	1	2	3	4
8	Oyun siteleri	0	1	2	3	4
9	Yetişkin siteleri	0	1	2	3	4
10	Kişisel e-posta kontrolü	0	1	2	3	4
11	Kişisel e-posta gönderme	0	1	2	3	4
12	Kişisel e-posta alma	0	1	2	3	4

A.3. İnternet Düzenlemeleri

1a) Çalıştığınız kurumun İnternet kullanımına ilişkin politikası (düzenlemeleri) var mı?

- a) Evet b) Hayır c) Bilmiyorum

b) Cevabınız evet ise lütfen detaylandırınız.

.....

c) Bu politikalar sizin için kabul edilebilir mi?

- a) Evet b) Hayır c) Bilmiyorum

2a) İş yerinde iş dışı İnternet kullanımından dolayı disiplin cezası almış tanındığınız var mı?

- a) Evet b) Hayır

b) Cevabınız evet ise lütfen detaylandırınız

.....

3a) Sizce iş yerinde ve çalışma saatleri içerisinde iş dışı amaçlarla İnternet kullanımı kabul edilebilir bir durum mudur?

- a) Evet b) Hayır

b) Lütfen yukarıdaki cevabınıza ilişkin gerekçeler veriniz.

.....
.....

4) Çalışanlar için iş yerinde mesai saatleri içerisinde iş dışı amaçla internet kullanımını kabul edilebilir gördüğün gerekçeler belirtiniz.

.....
.....

5) Günde dakikayı geçmemek üzere, iş yerinde sanal kaytarma davranışının kabul edilebilir olduğunu düşünüyorum.

6) Evimde; işimle ilgili faaliyetler için haftada saat İnternet kullanımı yapmaktayım.

7) 6- İş yerinde; kişisel faaliyetlerim için haftada saat İnternet kullanımı yapmaktayım.

Bölüm 2: Ek B

Algılanan Çalışan Performansı Ölçeği

1 = Kesinlikle katılmıyorum

2 = Katılmıyorum

3 = Kararsızım

4 = Katılıyorum

5 = Kesinlikle katılıyorum

1	Görevlerimi zamanında tamamlarım.	1	2	3	4	5
2	İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	1	2	3	4	5
3	Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	1	2	3	4	5
4	Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	1	2	3	4	5

Part 1: Appendix A. Appendix: Instrument

A.1. Prevalence of cyberloafing Scale: 0 (never), 1 (a few times/month), 2 (a few times/week), 3 (once a day), 4 (a few times/day), 5 (constantly).

During office hours, how often do you use the Internet at work to access the following Websites for personal reasons:

1	Visit non-job related Websites	0	1	2	3	4	5
2	Visit general news Websites	0	1	2	3	4	5
3	Visit entertainment-related Websites	0	1	2	3	4	5
4	Visit sports related Websites	0	1	2	3	4	5
5	Instant messaging/chat online (IRC)	0	1	2	3	4	5
6	Download non-work related information	0	1	2	3	4	5
7	Look for employment	0	1	2	3	4	5
8	Shop online	0	1	2	3	4	5
9	Play online games	0	1	2	3	4	5
10	Visit adult-oriented (sexually explicit) Websites	0	1	2	3	4	5
11	Check non-work related e-mail	0	1	2	3	4	5
12	Send non-work related e-mail	0	1	2	3	4	5
13	Receive non-work related e-mail	0	1	2	3	4	5

A.2. Perceived seriousness of cyberloafing items

Employees can use the company's Internet facilities to engage in many different kinds of cyber activities during working hours at the workplace. Below is a list of these cyber activities. Some are considered to be very serious, others not so serious, in terms of their consequences to the company (cost, time lost, productivity lost). We are interested in your opinion about how serious each type of cyber activity is.

If you think it is among the least serious, mark against the number 0 beside the cyber activity. If you think it is among the most serious, then mark against the number 5. If you think the cyber activity falls somewhere between the least serious and the most serious, then mark against the number between 0 and 5.

Remember that the seriousness of a cyber activity is only a matter of opinion, and it is your opinion that we want (scale: 0 (not at all serious), 5 (most serious)).

1	Visit non-job related Websites	0	1	2	3	4	5
2	Visit general news Websites	0	1	2	3	4	5
3	Visit entertainment-related Websites	0	1	2	3	4	5
4	Visit sports related Websites	0	1	2	3	4	5
5	Instant messaging/chat online (IRC)	0	1	2	3	4	5
6	Download non-work related information	0	1	2	3	4	5
7	Look for employment	0	1	2	3	4	5
8	Shop online	0	1	2	3	4	5
9	Play online games	0	1	2	3	4	5
10	Visit adult-oriented (sexually explicit) Websites	0	1	2	3	4	5
11	Check non-work related e-mail	0	1	2	3	4	5
12	Send non-work related e-mail	0	1	2	3	4	5
13	Receive non-work related e-mail	0	1	2	3	4	5

A.3. Regulation of Internet

1a) Does your organization have policies regarding the use of Internet?

- a) Yes b) No c) Don't know

b) If yes, please provide details.

.....

c) Are these policies generally acceptable to you?

- a) Yes b) No c) Don't know

2a) Do you know anyone, professionally or otherwise, who had been diciplined due to non-work related Internet usage at the workplace?

- a) Yes b) No

b) If yes, please provide details.

.....

3a) Do you think it is acceptable to use company's Internet access for non-work purposes during working hours at the workplace?

- a) Yes b) No

b) Please state some reasons for your response above.

.....

4) Please provide some reasons/occasions when you feel that it is acceptable for employees to use the company's Internet access for non-work purposes during working hours at the workplace.

.....

5) I feel that it is acceptable for employees to use company's Internet Access for non-work purposes during working hours insofar as it does not exceed minutes per day.

6) At home, I spent on average hours per week on the Internet for work-related activities

7) At work, I spent on average hours per week on the Internet for personal activities.

Part 2: Perceived Performance of Employees at the Workplace

1 = Strongly disagree

2 = Disagree

3 = Neutral

4 = Agree

5 = Strongly agree

1	I finish my tasks on time.	1	2	3	4	5
2	I reach my business objectives exceedingly.	1	2	3	4	5
3	I am sure that my service quality reaches standarts exceedingly.	1	2	3	4	5
4	When a problem comes out, I solve it in the quickest way.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı	Abdullah Yiğit GÜNGÖR
Doğum Yeri	Ordu
Doğum Tarihi	03/09/1993

LİSANS EĞİTİM BİLGİLERİ

Üniversite	Anadolu Üniversitesi
Fakülte	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Bölüm	İşletme (İngilizce)

YABANCI DİL BİLGİSİ

İngilizce	YDS (71,25) YÖKDİL (86,25) TOEFL (-)
-----------	--------------------------------------

İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurum	Atatürk Üniversitesi
Görevi/Pozisyonu	Araştırma Görevlisi
Tecrübe Süresi	2 Yıl

KATILDIĞI

Kurslar	-
Projeler	-

İLETİŞİM

Adres	Yusuf Ziyabey Mah. Sanayi Cad. No:55/A Daire 6 Oltu/ERZURUM
E-mail	ayg@anadolu.edu.tr - yigit.gungor@atauni.edu.tr