

T.C
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

**SANAL KAYTARMA İLE ÇALIŞAN
PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ:
KASTAMONU İLİ ÖRNEĞİ**
(YÜKSEKLİSANS TEZİ)

GÜLCAN GÜLÜMOĞLU

DANIŞMAN

DOÇ. DR. EROL TURAN

KASTAMONU 2018

**T.C
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**SANAL KAYTARMA İLE ÇALIŞAN PERFORMANSI
ARASINDAKİ İLİŞKİ: KASTAMONU İLİ ÖRNEĞİ**

GÜLCAN GÜLÜMOĞLU

Danışman	Doç. Dr. Erol TURAN
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Yavuz DEMİREL
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Muhsin HALİS

KASTAMONU – 2018

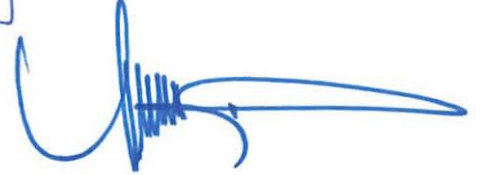
TEZ ONAYI

Gülecan GÜLÜMOĞLU tarafından hazırlanan "Sanal Kaytarma ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Kastamonu İli Örneği" adlı tez çalışması aşağıdaki jüri üyeleri önünde savunulmuş ve oy birliği / oy çokluğu ile Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman

Doç. Dr. Erol TURAN
Kastamonu Üniversitesi

Jüri Üyesi

Prof. Dr. Yavuz DEMİREL
Kastamonu Üniversitesi

Jüri Üyesi

Prof. Dr. Muhsin HALİS
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

07/11//2018

Enstitü Müdürü

Unvanı Adı Soyadı

Prof. Dr. Canlet YAKUPOĞLU

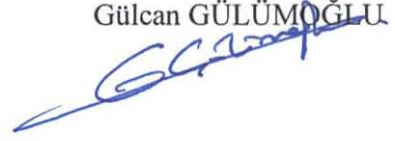


TAAHHÜTNAME

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ve ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildirir ve taahhüt ederim.

İmza

Gülcan GÜLÜMOĞLU



ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

SANAL KAYTARMA İLE ÇALIŞAN PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ: KASTAMONU İLİ ÖRNEĞİ

Gülcan GÜLÜMOĞLU
Kastamonu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Erol TURAN

Teknolojik gelişmelere bağlı olarak günümüz koşullarında internet kullanımı hızla artmaktadır. İnternet kullanımının kurumlarda iş amacının dışında kişisel amaçlarla kullanılması sanal kaytarma davranışını ortaya çıkarmaktadır. Bu kapsamda çalışmanın amacı, sanal kaytarma ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi araştırmaktır.

Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak Kastamonu İlinde çalışan 385 kamu çalışanına anket uygulanmıştır. Araştırma 'da sanal kaytarma davranışının alt boyutları ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır.

Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan eğlence amaçlı sanal kaytarma davranışı ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan bireysel ihtiyaç amaçlı sanal kaytarma davranışı ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma davranışı ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Anahtar kelimeler: Sanal Kaytarma, Performans, Çalışan Performansı

2018, 96 sayfa

ABSTRACT

M.A. Thesis

THE RELATIONSHIP BETWEEN CYBERLOAFING AND EMPLOYEE PERFORMANCE: A CASE STUDY OF KASTAMONU PROVINCE

Gülcan GÜLÜMOĞLU
Kastamonu University
Institute of Social Sciences
Department of Business

Supervisor: Assoc.Prof. Dr. Erol TURAN

Accompanying the technological developments, internet use has been on a rapid increase in today's society. The use of internet in organizations for personal purposes other than those of business brings out the cyberloafing behavior. In this context, the aim of this study is to investigate the relationship between cyberloafing and employee performance.

In the study, 385 public employees working in Kastamonu Province were surveyed using the convenience sampling method. The correlation analysis was performed to examine the relationship between the sub-dimensions of cyberloafing behavior and employee performance.

The results suggest that there was no significant relationship between the workplace internet leisure- one of the sub-dimens of cyberloafing- and employee performance.

A significant relationship was found between cyberloafing for personal needs, one of the sub-dimensions of cyberloafing behavior, and the employee performance, whereas, there was no significant relationship between cyberloafing for personal learning and the employee performance.

Key Words: Cyberloafing, Performance, Employee Performance

2018, 96 pages

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimim süresince bu tez çalışmamda desteğini ve ilgisini esirgemeyen danışmanım Doç. Dr. Erol TURAN'a, tezime desteğinden dolayı Rektör Yardımcımız Prof. Dr. Ayhan BİBER'e, öğrencisi olduğum çok değerli hocam, Dekanım Prof. Dr. Yavuz DEMİREL'e, her konuda yardımını esirgemeyen hocalarım Dr. Öğr. Ü. Sahra SAYGAN TUNCAY, Dr. Öğr. Ü. Şükran SİRKINTIOĞLU YILDIRIM, Dr. Öğr. Ü. Erol TEKİN, Öğr. Gör. Mehmet BOLLUK'a ve Araştırma Görevlisi arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Benden desteklerini ve sevgilerini esirgemeyen, en önemlisi beni hayata bilinçli bir birey olarak hazırlayıp bugünlere getiren sevgili aileme sonsuz teşekkürler.

Gülcan GÜLÜMOĞLU

Kastamonu, Kasım, 2018

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	ii
TAAHHÜTNAME	iii
ÖZET.....	iv
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
TABLolar DİZİNİ	xi
1. GİRİŞ	2
2. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	3
2.1. Sanal Kaytarma Kavramı	3
2.2. Sanal Kaytarma Davranışlarının Sınıflandırılması.....	5
2.3. Sanal Kaytarmanın Yarattığı Fırsatlar ve Tehditler	8
2.4. Sanal Kaytarma Faaliyetlerinin Hukuki Boyutu	9
2.5. Sanal Kaytarmanın Örgütler Açısından Değerlendirilmesi.....	13
2.6. Sanal Kaytarma İle İlgili Yapılan Çalışmalar	14
2.7. Performansın Tanımı ve Unsurları	22
2.8. Performans Değerlendirme ve Önemi	23
2.9. Performans Değerlendirmenin Amacı ve Gereklilikleri	25
2.10. Performans Değerlendirmenin Yararları	28
2.10.1. Kurum Açısından Yararları.....	29
2.10.2. Yönetici Açısından Yararları	30
2.10.3. İş Görenler Açısından Yararları	30
2.11. Performans Değerlendirmenin Zararları.....	31
2.12. Performans Değerlendirme Yöntemleri	31
2.12.1. Derecelendirme Yöntemi	31
2.12.2. Grafik Değerlendirme Yöntemi	32
2.12.3. Davranış Odaklı Değerlendirme Yöntemi	32
2.12.4. Kontrol Listesi Yöntemi.....	32
2.12.5. Kritik Olay Yöntemi	33
2.12.6. Kompozisyon (Essay) Yöntemi	33

2.12.7. Yerinde İnceleme ve Gözlem Yöntemi.....	34
2.12.8. 360 Derece Performans Değerlendirme Yöntemi.....	34
2.13. Performans Değerlendirme Başarısını Etkileyen Faktörler.....	35
2.14. Sanal Kaytarma ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişki	36
3. YÖNTEM.....	37
3.1. Araştırmanın Amacı, Önemi	38
3.2. Araştırmanın Örneklem ve Kısıtlılıkları.....	38
3.3. Veri Toplama Yöntemi.....	39
3.4. Araştırmanın Hipotezleri	40
3.4.1. Araştırmanın Modeli	42
3.5. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi.....	42
4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	44
4.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri	44
4.2. Ölçeklerin Faktör Analizi Sonuçları.....	47
4.3. Ölçeklere İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları.....	49
4.4. Sanal Kaytarma ve Çalışan Performansına Ait Demografik Özelliklerinin Farklılık Analizi ile İncelenmesi	51
4.5. Sanal Kaytarmanın Çalışan Performansına Etkisi Modelinin Regresyon Analizi	58
4.6. Araştırma Hipotezlerinin Sonuçlar.....	61
5. TARTIŞMA	64
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	68
KAYNAKLAR	69
EKLER.....	80
EK A. ANKET FORMU	80
ÖZGEÇMİŞ.....	84

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Anova	Tek Faktörlü Varyans Analizi
Beta	Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları.
ÇP	Çalışan Performansı
Ed.	Editör
Sig.	Significance (Anlamlılık)
SPSS	Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi
Ss.	Standart Sapma
Std.Eror	Standart Hata
SK	Sanal Kaytarma
t	Regresyon katsayılarının anlamlılığını gösterir
T-Testi	T-Testi Değeri
TDK	Türk Dil Kurumu
vb	ve benzeri
VIF	Bağımsız değişkenler arasında bir bağıntı olup olmadığını gösterir.

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 2.1. Araştırmanın Modeli	44

TABLOLAR DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 2.1. Farklı Yazarlara Göre Sanal Kaytarma Tanımları.....	4
Tablo 2.2. Yıllara Göre Sanal Kaytarma Çeşitleri ve Yapılan Hukuki İşlemlere Ait Gerekçeler.....	11
Tablo 2.3. Farklı Yazarlara Göre Performans Tanımları.....	24
Tablo 3.1. Güven Aralığına göre Anakütle Büyüklükleri için Örneklem Sayıları....	41
Tablo 3.2. Sanal Kaytarma Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi.....	45
Tablo 3.3. Çalışan Performansı Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi.....	45
Tablo 4.1. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımları.....	46
Tablo 4.2. Katılımcıların Medeni Durumu.....	46
Tablo 4.3. Katılımcıların Eğitim Durumu.....	47
Tablo 4.4. Katılımcıların Yaş Durumu.....	47
Tablo 4.5. Katılımcıların Çalışma Süresi.....	48
Tablo 4.6. Katılımcıların Gelir Düzeyi.....	48
Tablo 4.7. Sanal Kaytarma Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları.....	49
Tablo 4.8. Çalışan Performansı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları.....	51
Tablo 4.9. Korelasyon Analizi Sonuçları.....	52
Tablo 4.10. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Sanal Kaytarma Düzeylerini Gösteren T-Testi.....	54
Tablo 4.11. Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Sanal Kaytarma Düzeylerini Gösteren T-Testi.....	54
Tablo 4.12. Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Sanal Kaytarma Düzeylerini Gösteren ANOVA Analizi.....	55
Tablo 4.13. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Sanal Kaytarma Düzeylerini Gösteren T-Testi.....	56
Tablo 4.14. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Sanal Kaytarma Düzeylerini Gösteren ANOVA Analizi.....	56
Tablo 4.15. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Sanal Kaytarma Düzeylerini Gösteren T-Testi.....	57
Tablo 4.16. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Performans Düzeylerini Gösteren T-Testi.....	58

Tablo 4.17. Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Performans Düzeylerini Gösteren T-Testi.....	58
Tablo 4.18. Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Sanal Kaytarma Düzeylerini Gösteren ANOVA Analizi.....	59
Tablo 4.19. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Performans Düzeylerini Gösteren T-Testi.....	60
Tablo 4.20. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Performans Düzeylerini Gösteren ANOVA Analizi.....	60
Tablo 4.21. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Performans Düzeylerini Gösteren T-Testi.....	61
Tablo 4.22. Sanal Kaytarmanın Çalışan Performansına Etkisinde Regresyon Modeli.....	62
Tablo 4.23. Hipotezlerin Sonuçlarına İlişkin Bilgiler.....	65

1. GİRİŞ

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte kurumlarda internet kullanımı hızla artmakta, bu durum kurumlar açısından olumlu ve olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Kurumlarda görev yapan çalışanların interneti iş amaçlarının dışında kendi kişisel amaçları için kullanmaları sonucu sanal kaytarma kavramı ortaya çıkmıştır. Johnson ve Indvik (2003) sanal kaytarmayı kurumun kaynaklarını kullanarak, çalışma sırasında internette verimsiz vakit geçirme ve bununla alakalı faaliyetler şeklinde tanımlamışlardır. Kurumlarda sanal kaytarma davranışının gün geçtikçe artması çalışanların performansını olumsuz yönde etkilemekle birlikte son zamanlarda kurumların üzerinde ehemmiyetle durduğu bir mevzu haline gelmiştir. Sürekli değişim içerisinde olan dünyada, rakip işletmelerle mücadele eden işletme sahiplerinin başarıları, çalışanların gücünü ne ölçüde koordine ettiklerine bağlıdır. Diğer bir anlatımla ifade edilecek olunursa kuruluşların en büyük rekabet gücü, mevcut çalışanlarıdır, işletme sahiplerinin başarıları, iş görenlerin performanslarıyla ilişkilendirilir (Mercanlıoğlu, 2012: 42).

Bu çalışmada amaç, sanal kaytarma ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi ve etkiyi incelemektir. Bu sebeple Kastamonu ilinde faaliyet gösteren kamu kurumlarında görev yapmakta olan memurlar üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Çalışma altı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sanal kaytarma konusu ele alınmış, sanal kaytarma ile ilgili kavramlar incelenmiş ve sanal kaytarma kavramı, sınıflandırılması, hukuki boyutu ve sanal kaytarma ile ilgili literatür çalışmaları incelenmiştir. İkinci bölümde çalışan performansı ile ilgili kavramsal kısım incelenmiş, performans değerlendirme ve önemi, performans değerlendirmenin amacı ve gereklilikleri, performans değerlendirmenin yararları, performans değerlendirmenin zararları, performans değerlendirme yöntemleri ve performans değerlendirme başarısını etkileyen faktörler üzerinde durulmuştur. Üçüncü bölümde sanal kaytarma ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi ve etkiyi belirlemek amacıyla yapılan araştırmanın; amacı, önemi, kısıtları, yöntemi, modeli ve hipotezlerine, dördüncü bölümde ise araştırmanın bulgularına, beşinci bölümde tartışma kısmına ve altıncı bölümde ise çalışmaya yönelik sonuç ve önerilere yer verilmiştir

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, sanal kaytarma ile ilgili tanımlar, sanal kaytarma davranışının sınıflandırılması, sanal kaytarmanın yarattığı fırsatlar ve tehditler, sanal kaytarmanın hukuki boyutu, sanal kaytarmanın örgütler açısından değerlendirilmesi, sanal kaytarma ile ilgili yapılan literatür çalışmaları incelenmiştir.

2.1. Sanal Kaytarma Kavramı

Türk Dil Kurumunun Güncel Türkçe sözlüğünde yapılan incelemelerde sanal kaytarma kavramının hâlen Türk literatürü içerisinde yer almadığı “sanal” ve “kaytarma” kelimelere ayrı ayrı yer verildiği görülmektedir (Yıldız ve Yıldız, 2015: 2). “Sanal” kelimesi Türk Dil Kurumunda yer alan tanımıyla “Gerçekte yeri olmayıp zihinde tasarlanan, mevhum, farazi, tahminî” gibi ifadeler anlamına gelmektedir (TDK, 2017). "Kaytarma" ifadesinin Türk Dil Kurumundaki sözcük anlamına bakıldığında, "Kaytarmak işi" olarak tanımlandığı ve "İş görmekten kaçmak" olarak yer aldığı görülmektedir (Güngör, 2016: 35). Sanal kaytarma Türkçe literatürde “siber aylıklık” olarak da ifade edilmektedir (Kaplan ve Çetinkaya, 2014: 27). Sanal Kaytarma, çalışanların mesai saatleri içerisinde kurumun sunduğu bilgi ve teknolojileri çalışma amaçları dışında kullanılmalarıdır (Yıldız, Yıldız ve İyigün, 2016: 149). 21. yüzyılda çalışmaların büyük çoğunluğunda yapılan işin zorunluluğu sebebiyle internet erişimini ve kullanımını gerektirmektedir. Bazı çalışanlar resmi kurumlarda interneti kullanırken iş amaçları dışında kendilerine yönelik işler için de interneti kullanabilmektedirler. Bu durum sanal kaytarmayı diğer adıyla sanal aylıklığı ortaya çıkartmaktadır (Demir ve Seferoğlu, 2016: 4-5). Sanal kaytarma kavramı iş görenlerin mesai saatlerinde, çalışmalarıyla alakalı olmayan internet kullanımı, internette sörf ve bilgi teknolojilerine ait ürünleri amaçları haricinde başka sebeplerle kullanılması olarak da açıklanabilir (Serttaş, 2016: 9). Sanal kaytarma; iş görenlerin iş gördükleri kurumlarda şahsî internet kullanımı, kişisel e-postalarını kontrol etmeleri ve haber sitelerine göz gezdirmeleri, açık saçık içerikli sitelere girme, başkalarına cinsellik içeren mesaj gönderme veya hukuka aykırı yollardan program indirmeye değin çok geniş bir yelpazede yer alan davranışları ifade etmektedir (Ünal ve Tekdemir, 2015: 95). Başka bir ifadeyle, çalışanın bağlı bulunduğu iş yerinin internet bağlantısından yararlanarak, mesai saatlerinde işi ile

alakalı olmayan internet sitelerinde dolaşması ya da şahsi amaçlarla elektronik posta alış verişi yapması vb. çalışmalar siber aylaklık olarak değerlendirilmektedir (Köse, Oral ve Türesin, 2015: 290-291). Sanal kaytarma ile alakalı yurt içi ve yurt dışındaki ikincil kaynaklarda farklı isimlendirmeler bulunmakla birlikte bu isimlendirmelerin her birinin aynı kavramı ifade ettiği görülmektedir. Yurt içi ikincil kaynak incelemelerinde sanal kaytarma ile ilgili 4 tür isimlendirilmeye rastlanmış bu ifadeler “sanal kaytarma,” “siber aylaklık,” “siber kaytarma,” “sanal sapkınlık” gibi terimler olarak da adlandırılmıştır. Yurt dışındaki ikincil kaynak incelemelerinde ise “cyberslacking,” “cyberloafing,” “cyberbludging,” “cyber deviancy” gibi terimlere rastlanılmaktadır (Mills, Hu, Beldona & Clay, 2001: 34). Aşağıdaki tabloda sanal kaytarma kavramı ile ilgili farklı yazarlara ait tanımlar yer almaktadır.

Tablo 2.1. Farklı Yazarlara Göre Sanal Kaytarma Tanımları

Yazar(lar) (Kronolojik)	“Sanal Kaytarma” Kavramının Farklı Yazarlara Göre Tanımları
Friedman (2000)	Sanal kaytarmayı yoğun emek gerektiren çalışmalarda ara vermek gibi verimliliği arttırmaya yönelik davranış olarak tanımlamıştır.
Lim (2002)	İş görenlerin çalışma saatlerinde, yaptıkları iş ile alakalı olmayan internet sitelerine ziyarette bulunma, maillerini kontrol etmeleri (alınan ve gönderilen) çalışanların hususi amaçlarla interneti kullanılması olarak ifade edilir.
(Lim ve Teo (2005)	İşletmenin kurallarını ihlal eden, iş görenlerin ve işletmenin huzurunu negatif yönde etkileyen, vaktin verimsiz değerlendirilmesine yol açan sapkın kurum davranışlarıdır.
Blanchard ve Henle (2008)	Kurumlarda siber kaytarmayı, iş amaçları dışında internette zaman geçirme ve iş ile ilgili olmayan e-mail alış verişi yapma olarak ifade etmiştir.
Ugrin vd. (2008)	Sanal kaytarmayı internette verimsiz vakit geçirmek olarak tanımlamıştır.
Bortoloni ve Favretto (2009)	Sanal kaytarmayı mesai saatlerinde kurumda internetin kötü amaçlarla kullanımı, internette gezinti, kişisel e-posta alışverişi ve diğer iş ile ilgili olmayan faaliyetler olarak tanımlamıştır.
Askew (2009)	Sanal kaytarmayı, mesai saatlerinde onaylanmayan bilgisayar kullanımı olarak ifade etmiştir.
Bock ve Ho (2009)	Çalışma saatleri içerisinde internetin kişisel amaçlar için kullanımı olarak ifade etmiştir.

Tablo 2. 1.'in devamı

Anandarajan vd. (2011)	İş görenlerin kendi çıkarları doğrultusunda kurumun geliştirdiği kurallar aksine kasıtlı yaptıkları web davranışlarıdır.
Doorn (2011)	Çalışanların iş ortamında çalışma esnasında istekli olarak kurumun sağladığı çalışma ile ilgili olmayan internet aktivitelerini kullanması olarak ifade etmiştir.
Zoghbi ve Lara (2012)	Sanal kaytarmayı interneti amacı dışında kötüye kullanma olarak ifade etmiştir.
Kim (2012)	Sanal kaytarmayı şahsi amaçlar için kurumda interneti kötü amaçla kullanılması olarak tanımlamıştır.
Örücü ve Yıldız (2014)	Kurum amaçları için kullanılması gereken teknolojik sistemlerin bireysel amaçlar doğrultusunda kullanılmasıdır.
Ünal ve Tekdemir (2015)	Sanal Aylaklık, vaktin verimsiz değerlendirilmesine neden olduğu için dengesiz iş yeri davranışı (iş görenlerin istekli olarak gerçekleştirdikleri kurumun kurallarını bozan, çalışanların ve kurumun huzurunu negatif yönde etkileyen tutumlar) olarak ifade edilmektedir.

Tablo 2.1. de yer alan tanımlar doğrultusunda genel bir tanım yapmamız gerekirse; işletmelerin kendi gelişimlerine katkı sağlayacak teknolojik aletlerin kurum amacını hiçe sayarak çalışanların kendi isteklerine yönelik zaman kaybına neden olacak şekilde kullanmaları olarak ifade etmek mümkündür.

2.2. Sanal Kaytarma Davranışlarının Sınıflandırılması

Blanchard ve Henle, siber aylaklık davranışlarını iki grupta incelemişler, bu grupları minör ve majör gruplar olarak adlandırmışlardır. Minör grupta online alışveriş sitelerini takip etme, bireysel posta gönderme, finans haberlerine yönelik siteleri ziyaret etme bu grupta yer alan davranışlardır. Majör grupta ise, oyun (kumar, bahis) sitelerini ziyaret etme, online sohbet, cinsel içerikli sitelere girme gibi faaliyetler yer almaktadır. İş görenlerin çalıştıkları kurumda gerçekleştirdikleri siber kaytarma davranışlarını minör sanal kaytarma grubunda yer alan faaliyetler olarak değerlendirmişlerdir (Blanchard ve Henle, 2008: 1067-1084). Bilhassa teknoloji alanındaki devamlı yaşanan değişim ve gelişmeler, sanal kaytarma davranışlarının yeni sınıf ve boyutlarının meydana gelmesine olanak sağlamakta, hem de sanal

kaytarma faaliyetlerinin gittikçe yaygınlaşmasına sebebiyet vermektedir (Candan ve İnce, 2016: 232). Türkçe literatürde sanal aylıklık olarak da ifade edilen sanal kaytarma davranışlarını üç grupta ele alabiliriz. Bunlar dinlendirici sanal kaytarma faaliyetleri, yıkıcı sanal kaytarma faaliyetleri ve öğretici sanal kaytarma faaliyetleridir. İş görenlerin internet üzerinde (online) kumar oynaması, yetişkin odaklı ve cinsellik içerikli sitelerde gezinmesi vb. gibi davranışları gerçekleştirmesi yıkıcı siber kaytarmaya yönelik davranışları oluştururken; internet üzerinden alışveriş yapması ya da herhangi bir amacı olmadan internet sitelerinde dolaşması dinlendirici sanal kaytarma davranışları içerisinde yer almaktadır. Robinson ve Bennet sanal kaytarmaya yönelik davranışları iki grupta ele almışlar, bunlardan ilki bireysel sanal kaytarma diğeri ise kurumsal sanal kaytarma davranışdır. Her iki boyutta da çalışanlardan kaynaklanan verimli olmayan kurum davranışları incelenmiştir (Robinson ve Bennett, 1995: 555-572).

Anandarajan- Simmers (2011), sanal kaytarma eylemlerini üç boyutta incelemişler, bu eylemler; “zarar verici”, “boş zaman doldurucu” ve “öğretici kaytarma” eylemleri olarak adlandırmışlardır. 2011’de Anandarajan ve arkadaşları tekrar aynı kavramı ele almışlar (Fındıklı, 2016: 38-39). ve sanal kaytarma davranışını birey açısından dört gruba ayırmışlardır. Bu gruplar aşağıda sıralanmıştır (Ünal ve Tekdemir, 2015: 99).

Su istimale Açık Davranışlar (Disruptive): Kurum için yararlı olmayan ve internet kullanımının tam olarak olumlu olmayan yönlerini içine alan eylemlerdir. Bu türde yer alan davranışlar internetin kötü amaçlarla kullanılması olarak ifade edilmektedir. Açık saçık sitelerde dolaşma, çevrim içi oyun oynama ve müzik indirme bu davranışlar içerisinde yer almaktadır.

Rahatlama Davranışları (Recreational): Bu kapsamda yer alan eylemler boşa zaman geçirme ve eğlenceye yönelik davranışlardır. İstirahat, eğlence ya da sosyal etkinliklerle ilgili araştırmalar yapmak, alanıyla bağdaşan incelemelerde bulunmak ya da almak istediği ürünlerle alakalı inceleme yapma davranışları bu kapsamda yer alır.

Kişisel Öğrenme Davranışları (Personal Learning): İş yeri ile alakalı haberleri izleme, öğrenim fırsatlarını araştırma, alanında uzman kuruluşların web sitelerini ziyaret etme ve günlük konularla alakalı incelemeler yapmak gibi davranışlar bu grupta değerlendirilmektedir.

Belirsiz Davranışlar (Ambiguous): Sohbet sitelerinde iş yeri ile ilgili tartışmalara katılmak, resmi siteleri ziyaret etmek ve sohbet odalarında başka örgütlerle ilgili araştırmalar yapmak bu grupta yer alan davranışlardır.

Her dört grupta yer alan davranışların oluşum ve gerçekleşme tahminlerinde farklılıklar olduğu da ileri sürülmektedir. Örnek verecek olursak yetişkin sitelerine göz gezdirilmesi en az rastlanan sanal kaytarma eylemi (%5) iken, işle alakası olmayan e-mail alışverişi en çok gerçekleşen (%85) eylemler içerisinde yer almaktadır. Bu sebeple, sanal kaytarma davranışının en olumsuz şekli en düşük gerçekleşmekteyken, en zararsız biçimi ise daha yaygın olduğu görülür (Candan ve İnce, 2016: 232). İnternet kullanımının hızla artması bağımlılık türlerinin artmasına sebebiyet vermektedir.

Soule ve arkadaşları (2003), çalışmalarında internete olan bağımlılığı 5 farklı grupta ele almışlar. Bu gruplar:

- ✓ **Sanal-seks meraklıları:** Cinsel içerikli sayfaları ziyaret edenler. Bu siteler aşırı kullanıldığı zaman bu bir sorun haline gelir ve genellikle tedavi gerektirir.
- ✓ **Arkadaş arayanlar:** Bu gruba ise siber ilişki meraklıları girmektedir. Buluşma yerleri chat odaları. Çoğu kişi gerçek hayattan kaçış için bu yola başvurmaktadır.
- ✓ **Kumar bağımlıları:** Alış veriş sitelerini ziyaret eden müşterilerin ve sanal kumarhanelere bağımlılarının yer aldığı gruptur.

- ✓ **Bilgi bağımlıları:** Güncel bilgilere ulaşmak için saatlerinin çoğunu internette harcayanlar, siteden siteye geçenler enformasyon yüklemesinden haz duyanlar bu grupta değerlendirilir.
- ✓ **Bilgisayar bağımlıları:** Bilgisayar ve bilgisayar ile ilgili teknik konulara kafa yormuş, yaygın olarak doom ve oto yarışı gibi bilgisayar oyunlarını oynayan gençler ve yetişkin erkeklerin yer aldığı gruptur.

Konu ile ilgili diğer bir çalışmada sanal kaytarma davranış grupları incelendiğinde ise, bu davranışların önem açısından “önemsiz sanal kaytarma davranışları ve önemli sanal kaytarma davranışları” biçiminde ikiye ayrıldığı görülmektedir (Demir ve Seferoğlu, 2016: 5).

✓ **Önemsiz sanal kaytarma eylemleri:** Bu kategorideki eylemler e-posta gönderip almak ve benzeri eylemleri içerir. Bu kategorideki eylemler kısa sürdüğü ve kurumlara hukuki sorumluluklar yüklediğinden bu tür eylemlerin zararsız olduğu söylenebilir. Bu sebeple önemsiz sanal kaytarma eylemleri olarak adlandırılır. Ancak uzun süreli önemsiz sanal kaytarma eylemleri kurumlara verimlilik açısından ziyan da verebilmektedir.

✓ **Önemli sanal kaytarma eylemleri:** Bu kategorideki eylemlere çevrimiçi kumar oynama ve yetişkin içerikli sitelere girme ve benzeri eylemler örnek olarak gösterilebilir. Bu kategoride sanal kaytarma eylemleri zaman tükettiği ve örgütlere hukuki mesuliyet yüklediği için zararlı olarak değerlendirilmektedirler.

2.3. Sanal Kaytarmanın Yarattığı Fırsatlar ve Tehditler

Sanal kaytarma davranışının kurum açısından faydaları ve zararları hususunda iki ayrı yaklaşım söz konusudur. Araştırmacılardan bazıları, sanal kaytarmanın kurumlar açısından oldukça zarar veren verimsizliğe sebep olan bir kavram olduğunu ifade ederken, diğer kısmı ise sanal kaytarma ile ulaşılan eşsiz öğrenme fırsatlarını vurgulamaktadırlar (Örücü ve Yıldız, 2014: 100). Konuya müspet yaklaşanlar iş görenlerin gelişimine katkıda bulunacağı, menfi yaklaşanlar ise kurumdaki internet kullanımının hem iş görene hem de kuruma ziyanının olduğunu ifade etmektedirler (Fındıklı, 2016: 37). Bunun yanında sanal kaytarma davranışının madalyonun iki

yüzü gibi olduğu ifade edilebilir. İlk yüzü, sağladığı imkânlarla iş görenlerin çalışma hayatına pozitif yönde katkı sağladığını ifade ederken, diğer karanlık yüzü ise kurumlarda son derece önemli performans kayıplarına yol açtığını ifade etmektedir. Sanal kaytarma davranışlarının tümünün eşit oranda zarar vermediği kabul edilse de mesai saatlerinde iş yeri sahibinin sağlamış olduğu internet ve bilgisayar imkânlarının çalışma amacı dışında başka amaçlarla kullanılmasının ve çalışma zamanının kurum amaçları dışında harcanmasına neden olduğundan, işletmenin verimliliği üzerinde olumsuz sonuçlara neden olabileceğini söylemek yanlış olmayacaktır (Örücü ve Yıldız, 2014: 100). Konu ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, Köse, Oral ve Türesin, (2015) "İş Yaşamında Kolaylaştırma Kavramı ve Sanal Kaytarma İlişkisi" isimli araştırmalarında sosyal ve sanal kaytarma davranışlarının hepsinin kurum için aynı oranda zararı olmayacağını ifade etmişlerdir. Kişinin kurum için faydalı olabileceği zamanlardan çalarak sanal olarak kaytarması söz konusu olması sebebiyle kurum yöneticilerinin bu konuda daha hassas davranmaları gerektiğini ifade etmişler, iş görenlerin kendilerine has odalarda çalışması yerine birden fazla iş gören ile aynı odada çalışmasının sanal kaytarma eğilimini azaltacağını buna bağlı olarak da performanslarının artacağını ifade etmişlerdir.

Stanton (2002) yaptığı çalışmada; örgütsel konuları, interneti çok sık kullanan iş görenlerin çalışma tutumlarını ve interneti daha az kullanan iş görenlerin iş tutumlarını değerlendirmiştir. Çalışmada iş tutumları açısından sonuç ele alındığında interneti çok fazla kullanan iş görenlerin iş tatmini, kuruma olan “duygusal bağlılık”, “destekleyici örgüt”, “çalışma ve gözetmen memnuniyeti” ve “promosyon fırsatları” açısından yüksek puanlar aldığı tespit edilmiş, kurumsal mevzular açısından sonuçlar ele alındığında, çok fazla internet kullanan iş görenlerin, “otonomi”, “iş arkadaşları”, “yönetimin kalitesi”, “sorumluluk”, “iş-yaşam dengesi”, “organizasyonu başarılı kabul etme”, “ilginç/zorlayıcı iş” açısından yüksek puanlar aldığı gözlenmiştir.

2.4. Sanal Kaytarma Faaliyetlerinin Hukuki Boyutu

Sanal kaytarma kavramı hukuki manada hukuk literatürü içerisinde yer almamakla birlikte, iş ile alakalı olmayan internet sitelerini ziyaret etme genel bir ifadeyle

işletme yazınında sanal kaytarmaya yönelik davranışlar olarak ifade edilmiştir. Bu sebeple mesai saatlerinde iş ile alakalı olmayan internet kullanımı ya da bilgi amaçlı sitelerin kullanımlarına konu edilen davalardaki eylemler sanal kaytarma davranışları olarak ifade edilmiştir (Yıldız ve Yıldız, 2015: 3).

Yıldız ve H. Yıldız'ın (2015) ele almış oldukları “İş Yaşamındaki Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuki Yönden İncelenmesi” konulu çalışmalarında 1997 ve 2012 yılları arasındaki sanal kaytarma ile ilgili Yargıtay kararlarını incelemiş (22 emsal karar) araştırmalarında yer almıştır. Bu kararlar Tablo 2.2.'de sıralanmıştır.

Tablo 2.2. Yıllara Göre Sanal Kaytarma Çeşitleri ve Yapılan Hukuki İşlemlere Ait Gerekçeler

Yıllar ve Karar Tarihleri	Sanal Kaytarma Çeşitleri	Hukuki İşleme Ait Gerekçeler
“1997/1518”	“Boş zamanlarında kişisel yazılımını işyerinin bilgisayarında bireysel amaçlarla kullanma”	“İyi niyetli olarak değerlendirilmiş ve iş sözleşmesi fesih edilmemiştir”
“2004/28069”	“Uygun olmayan içerikte sözler ve resimler içeren e-mailler gönderme”	“İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih”
“2005/3763”	“İşverene uygunsuz ifadeler içeren e-mail atma ve daha sonra izin almaksızın işveren bilgisayarından işveren görmeden ilgili e-maili silme”	“İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih”
“2005/9918”	“Dışarıdan lisanssız programları temin edip işyerindeki bilgisayara yükleme ve işyerindeki bilgisayarda video seyretme”	“İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih”
“2006/5532”	“Ortak kullanımda olan bilgisayarı kullanarak internet ortamında uygunsuz sitelerde film izleme ve bunu diğer çalışma arkadaşlarına da izletme”	“İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih ve feshin dayandığı gerekçelerin ispatlanması tanık beyanı da olabilir”

Tablo 2.2.'nin devamı

“2006/26792”	“İş saatleri içerisinde İnterneti kullanarak bahis sitelerine girme”	“İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih”
“2006/30446”	“Bilgisayar ortamında işyeri ile ilgili hesap ve kayıtları daha önce aynı işletmede çalışıp ayrılan ortaklar ve diğer üçüncü kişiler ile (Messenger) aracılığıyla paylaşma”	“İş K. 25/II b, d ve e fıkraları uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal feshi ve feshin dayandığı gerekçelerin ispatlanması”
“2007/2011”	“Sendika ile ilgili bir haberi indirme ve elektronik posta yoluyla da diğer arkadaşlarına gönderme”	“İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih”
“2007/9601”	“İnterneti kullanarak sohbet etme (chat) ve sohbet aşamasında da kendisine ait fotoları karşı tarafa gönderme”	“İş K. 25/II b, d ve e fıkraları uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal feshi ve feshin dayandığı gerekçelerin ispatlanması; aksi takdirde 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 325. maddesi gereğince indirim yapılarak sonuca gidilmesi”
“2007/30241”	“Elektronik ortamda yazılan bir takım yazıları kendi kişisel elektronik postası (e-mail) aracılığı ile birçok çalışma arkadaşına gönderme”	“Toplu İş Sözleşmesi'nin eki niteliğindeki iç yönetmeliğe (37/30 maddesi) ve İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih”
“2008/5294”	“Yasaklı sitelere girerek pornografik resimleri, videoları işletmenin veri taşıyıcısına indirme ve yükleme”	“İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih”
“2008/21177”	“Bilgisayarda oyun oynama, sohbet etme, müstehcen sitelere ve bahis sitelerine girme”	“İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih”
“2008/29779”	“Çalışanın kendi adına web sitesi oluşturması, web sayfasında işletmenin faksını bildirmesi, mesai saatleri içerisinde çok sayıda mail alması veya göndermesi”	“İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih”
“2008/30555”	“Asli görevleri dışında internetle uğraşma ve ilgisiz mail yazışmaları”	“İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih; ancak fesih için geçerli makul sürenin geçirilmesi sonucunda feshin geçersizliği ve işe iade”

Tablo 2.2.'nin devamı

“2009/12393”	“İnternet alışveriş ve oyun sitelerine girme, iş sözleşmesi feshedilen bir işçi ile elektronik ortamda karşılıklı gönderilen maillerde işverenin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etme ve asılsız istinatlarda bulunma”	“İş K. 25/II b fıkrası uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal feshi, İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih ve iş sözleşmesinin eki niteliğindeki iç yönetmeliğin ihlali”
“2010/14752”	“Sürekli msn ile işle ilgisi olmayan görüşmeler yapması”	“İş K. 25/II bendi uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenlerle derhal feshi ve feshin dayandığı gerekçelerin ispatlanması”
“2010/36828”	“Film izleme, oyun oynama, internet vasıtasıyla işveren ve işyeri çalışanları hakkında şeref ve haysiyet kırıcı, hakaret içeren yazışma (sohbet etme)”	“İş K. 25/II bendi uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenlerle derhal feshi”
“2010/37399”	“İş saatlerinde müşterilerle müzik dinleme, interneti kullanarak futbol bahis oyunu oynama ve işletmenin çeşitli yerlerinde de müşterileriyle bu oyunu oynama”	“İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih”
“2010/37516”	“E-mail (elektronik posta) kullanarak iş sözleşmesi fesih edilen eski bir çalışanla işveren hakkında hakaret ve işyeri hakkında sır sayılabilecek bilgiler veren yazışmalar yapma”	“İş K. 25/II bendi uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenlerle derhal feshi”
“2012/6935”	“İşveren hakkında hakaret niteliğini içeren chat yapma (sohbet etme)”	“İş K. 25/II b fıkrası uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal feshi; ancak fesih için geçerli makul sürenin geçirilip geçirilmediğinin incelenmesi”
“2012/15875”	“İşyerinin bilgisayarında şahsi mimari proje çizimi ve işveren aleyhinde başka bir firma ile ilgili yazışmaların (sohbetlerin) olması”	“İş K. 25/II e fıkrası uyarınca geçerli nedenlerle feshi; ancak fesih için geçerli makul sürenin geçirilmesi sonucunda feshin geçersizliği ve İş K. 17. maddesinde yer alan (sürelili fesih) şartlarının uygulanması”

Kaynak: Yıldız, B., ve Yıldız, H. (2015). İş Yaşamındaki Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuki Yönden İncelenmesi. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 13(3), 1-17.

İşletmeler, iş görenlere şahsi internet kullanımı sebebiyle yazılı ve sözlü uyarı dâhil, işle ilişkilerini kesmeye dek farklı çeşitlerde ceza verme mukavemetine sahiptir. Sanal kaytarmada icra edilen eylemin çeşidine ve yoğunluğuna göre işletmeler farklı düzeylerde zarar görmektedir. “Sanal hırsızlık”, “güvenlik ihlalleri”, “ırksal taciz”, “telif hakkı problemleri”, “dolandırıcılık”, “program çökertme”, “farklı örgüt veya kurumların özel verilerine yasal olmayan yollardan ulaşma” işletmeler açısından olumsuz sonuçlara neden olan davranışlardır. Aynı zamanda işletmeyi hukuki davalar ile karşı karşıya bırakmakta, kurumları hukuki yükümlülükler altına sokmaktadır (Örücü ve Yıldız, 2014: 101).

2.5. Sanal Kaytarmanın Örgütler Açısından Değerlendirilmesi

Sanal kaytarma, kurum ve iş görenler açısından yüksek maliyetlere ve negatif sonuçlara sebep olabileceğinden, altında yatan sebeplerin araştırılması bu konuda büyük öneme sahiptir (Kaplan ve Ögüt, 2012: 5). Örgüt çalışanlarının internette araştırma yapması, bilgi edinme maksadıyla siteleri ziyaret etmesi onların öğrenme sürelerine katkıda bulunur ve stres yönetimine yardımcı olur. Bunun sonucunda iş yerinin verimliliğine pozitif yönde katkı sağlayabilir. Bu tür edimlerin birçoğu; öğrenim gereçlerinin, haberlerin, hadiselerin ve iş yerine ait bilgilerinin araştırılmasını ve bilgilerin işlenmesine olanak sağladığından daha bilgi sahibi ve eğitilmiş çalışanların meydana gelmesine yardımcı olacaktır. Sohbet sitelerinde tartışmalarda yer almak, çalışanın iş yeri veya rakipler için yapacağı söylemlerin [tür ve çeşidine] göre örgüt için hem pozitif hem de negatif sonuçlara neden olabilir (Ünal ve Tekdemir, 2015: 99). Sanal kaytarma davranışlarına önlem alınmasına yönelik yöneticinin iş görenleri eğitmesinin iş görenlerin interneti zararlı kullanımını engelleyecek etkili bir mekanizma olarak görülmekte, kurumların adaletli bir yönetim tutumu sergilemeleri ve internet kullanımıyla alakalı politikalar üzerinde çalışmalarını gerekmektedir (Arslan ve Demir, 2016: 1629).

Sonuç olarak sanal kaytarmaya yönelik davranışlar, iş yeri kaynaklarının verimli bir şekilde kullanılabilmesine engel olmakta, üretkenlik kaybı yaratmakta ve kurumları yasal yükümlülüklerle karşı karşıya bırakmaktadır. Bu sebeple temel ahlaki standartların aşıldığı, kurumlarda artarak devam ettiği görülen internet sapkınlığı “üretim sapkınlığı”, bilhassa dikkat edilmesi gereken bir husustur (Yıldız, Yıldız ve

Ateş, 2015: 57-58). Teknolojinin aktif olarak kullanıldığı işletmelerde, idarenin mesai saatlerinde teknoloji ve internet kullanım politikalarını benimsetmesine ilişkin eğitimlerle iş görenlerin davranış değişikliği oluşturması sapkın sanal kaytarma davranışını en aza indirmede önem arz etmektedir. Kurumlar, teknoloji ile birlikte bu teknolojiyi kullanan kişilerden meydana gelen sosyo-teknik sistemler olarak değerlendirilebilir. Bu tür çalışmalarda kurumsal hedeflerin gerçekleştirilmesi amacıyla insan ve teknolojinin etkin bir şekilde değerlendirmek gerekmekte, bununla birlikte iş görenlerin teknoloji ve internet kullanımına ait davranış standartlarının oluşturulması ve bu tutumun kurum kültürü haline dönüştürülmesi gerekmekte, bu kapsam dâhilinde, proaktif yönetim kültürü tarzını benimseyen kurumların bunu yapabileceği belirtilmiştir (Arslan ve Demir, 2016: 1629).

2.6. Sanal Kaytarma İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Blau ve diğerleri (2006), "Testing a Measure of Cyberloafing" isimli çalışmalarında sanal kaytarma davranışının internet etkinlikleri, e-posta etkinlikleri ve interaktif sanal kaytarma olmak üzere üç boyuttan meydana geldiğini, çalışma ortamında düşük adalet algısı gibi adil olmayan davranışlarla karşı karşıya kalan iş görenlerin daha çok sanal kaytarma davranışı sergiledikleri, iş devamsızlığı ve zamana riayet konusunda sorun yaşayan iş görenlerin interneti iş ile alakalı olmayan nedenlerden dolayı daha çok kullandığı ve şahsi e-posta alma-okuma-gönderme faaliyetlerine daha çok zaman ayırdığını belirtmişlerdir.

Amerika Birleşik Devletlerinde America Online ile Salary.com'un 2005 yılında birlikte düzenledikleri 10.000'den fazla bilgisayar kullanıcısının katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırmada ilginç sonuçlar elde edilmiştir. Ortalama bir çalışanın kurum içerisinde 8 saat çalışacağı düşünüldüğünde bu saatin 2.09'unun boşa harcandığı görülmekte ve bu boşa harcanan vaktin içerisinde verilen aralar ve öğle yemeği vakitlerinin yer almadığı görülmektedir. İşverenler iş görenlerin ücretlerini hesaplarken onların boşa harcadıkları zamanı da hesaba katmış olsalar da, yapılan araştırmadan elde edilen sonuçlar da işletmelerin boşa harcandığını tahmin ettikleri süreden (0,94) saat iki kattan fazla boşa geçen zaman tespit etmişlerdir. Salary.com, kurumda mesai saatleri içinde boşa harcanan zamanlar için iş görenlerine senelik 759 milyar dolar olduğu araştırma sonucu tespit edilmiştir. Hesaplanan miktar bir çalışan

için senelik olarak düşünüldüğünde boşa harcanan zamana ödenen ücret 5720 doları bulmaktadır (Gürbüz ve Sığırı, 2017: 677-678).

2706 kişi üzerine 2006 yılında aynı konuda tekrar yapılan çalışmada ise boşa harcanan zaman aynı mesai saatleri içerisinde 1,86 olarak bulunmuş, daha önceki yıl ile karşılaştırıldığında azalma olduğu görülse de, işletmelerin boşa harcanan sürenin (0,94) iki katına yaklaşan bir süredir. Boşa harcanan sürenin Salary.com'un yaptığı araştırma sonucu elde edilen bulgularda işletmelerin çalışanlarına senelik 544 milyon dolar ödedikleri tespit edilmiştir (Gürbüz ve Sığırı, 2017: 678)

Beugre ve Kim (2006), "Cyberloafing: Vice or Virture?" adlı araştırmalarında, sanal kaytarma davranışlarının olumlu ve olumsuz yönlerini tespit etmek amacıyla ahlaki bozukluk ve yararlılık kelimelerini kullanmışlardır. Kurum yöneticilerinin kurumun internet kullanım amaçlarının sanal kaytarmanın olumlu ve olumsuz sonuçları dikkate alarak değerlendirmeleri gerekmektedir. Araştırmada sanal kaytarma davranışının hangi durumlarda yıkıcı hangi durumda yapıcı etkilerini tespit etmek amacıyla konunun üç şekilde incelenmesi gerektiğini iddia etmişlerdir. Bunlar kurallara uymama bunun sonucunda yıkıcı etkiler beklenebilir, iş görenin işteki verimliliğini azaltır. Sanal kaytarma davranışının verimliliği düşürmesi yüksek maliyetlere ve işletme için itibar kaybı gibi zararlı etkileri de söz konusudur. Araştırma sonucunda sanal kaytarma davranışlarının bu şekilde değerlendirilmesi ve karşılaştırılmasının iş gören ve kurum için faydalı olacağını belirtmişlerdir.

Garrett ve Danziger (2008), "On Cyberslacking: Workplace Status and Personal Internet Use at Work" adlı çalışmalarında, çalışma pozisyonunun sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini araştırmışlar. Çalışma sonucunda sanal kaytarma davranışının yalnızca alt statüdeki iş görenlere mahsus bir davranış biçimi olmadığı, üst pozisyonlarda görev yapan yönetici kesiminde daha fazla görüldüğü, eğitim düzeyi, gelir seviyesi ve bağımsız çalışma düzeyi fazlalaştıkça daha da fazla görüleceğini tespit etmişlerdir.

Lim (2002), "The It Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice" adlı çalışmasında internetin çalışma ortamında bireysel

amaçlar için kullanımını sosyal değişim, örgütsel adalet ve etkisizleştirme açısından incelemiştir. Araştırma sonucunda, kurumlarda yer alan yöneticilerin iş görenlere adaletli davranmadığı zamanlarda, iş görenlerin daha çok etkisizleştirme davranışları gösterdikleri ve uygunsuz davranışlarını yasallaştırma gayretinde oldukları gözlemlenmiştir. Bunun sonucunda kurumlarda “dağıtım adaleti”, “işlemsel adalet” ve “etkileşim adaleti” üçlemesinde adaletsiz durumlarla karşılaştıklarında, daha fazla sanal kaytarma faaliyetinde buldukları tespit edilmiştir.

Rajah ve Lim (2011), "Cyberloafing, Neutralization And Organizational Citizenship Behavior" adlı çalışmasında sanal kaytarmanın etkilerini etkisizleştirme ve telafi edici davranışlar olarak iki kısımda ele almıştır. Araştırmada amaç çalışma ortamında sanal kaytarma davranışı gösteren iş görenlerin, çalışma arkadaşlarına yardım etme veya kurumun kaynaklarını koruma gibi faydalı ek roller üstlenip üstlenmediklerini araştırmaktır. Singapur'da bir üniversitede öğrenim gören 114 lisans öğrencisi araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Çalışmada örgütsel vatandaşlık ifadesi bireysel ve organizasyonel olmak üzere iki boyutta incelenmiştir. Bireysel boyutunda iş arkadaşlarına yardım, işte bulunmayanların görevlerini üstlenme gibi davranışlar yer alırken, organizasyonel boyutu ise kuruma ait araç ve gereçleri koruma gibi kuruma yarar sağlayacak bazı davranışlardan oluşmaktadır. Araştırmanın sonucunda sanal kaytarma davranışı ile örgütsel vatandaşlık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Vitak ve diğerleri (2011), "Personal Internet Use at Work: Understanding Cyberslacking" isimli araştırmalarında sanal kaytarma davranışını ölçmek için üç değişkeni ele almışlar. Bunlar bireysel davranışlar, sanal kaytarma çeşiti ve sanal kaytarma sıklığıdır. 2008 yılı Mart ve Nisan aylarında Amerika'da yaşayan 2134 yetişkin üzerinde araştırma yapılmış olup, araştırma telefon aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma neticesinde gençlerin, erkeklerin ve ırksal olarak az durumunda bulunanların 30 sanal kaytarma davranışını çeşit ve sıklık bakımından daha fazla sergilediklerini tespit etmiştir.

Kaplan ve Öğüt (2012), “Örgütsel Adalet ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki”yi ölçmek amacıyla yaptıkları araştırmada, Konya’da bulunan iki üniversite

hastanesinde görev yapmakta olan çalışana 198 adet anket çalışması uygulamışlar, araştırma sonucunda “dağıtım adaleti”, “işlemsel adalet” ve “etkileşim adaleti” ile önemsiz sanal kaytarma davranışları arasında olumsuz bir ilişki tespit etmişlerdir. Bununla birlikte “dağıtım adaleti” ve “ciddi sanal kaytarma faaliyetleri” arasında ise olumsuz bir ilişki olduğu inceleme sonucunda tespit edilmiştir.

Runingsawitri (2012), “Role of Internet Experience in Moderating Influence of Work Stressor on Cyberloafing” adlı araştırmasında, çalışma hayatındaki stres kaynaklarının iş görenlerin sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisini ve internete ait bilgi ve tecrübelerin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Araştırmada Surakarta Yerel hükümetinde görev yapan çalışma hayatında internet ve bilgisayar kullanan 199 kişi üzerine yapılmaktadır. Çalışma neticesinde “rol belirsizliği” ve “rol çatışmasının” internet kullanma tecrübesine bağlı kalmaksızın sanal kaytarma eylemlerini etkileyebileceği belirlenmiştir. İşin yoğunluğu nedeniyle gerçekleştirilen sanal kaytarma eylemlerinin ise internet kullanma tecrübesi ile alakalı olduğu anlaşılmış, çalışma yoğunluğu fazla olan çalışanların vakitlerinin az olması nedeniyle sanal kaytarma davranışları göstermemeleri muhtemelken, çalışma sonucunda interneti kullanmanın tecrübeyle alakalı olduğu ve interneti kullanma bilgi ve tecrübesi olanların sanal kaytarma davranışları gösterebileceklerini belirtmişlerdir.

Ugrin ve Pearson (2013), “The Effects of Sanctions and Stigmas on Cyberloafing” adlı araştırmalarını sanal kaytarma ile ilgili yapılan uygulamalar arasındaki tutarsızlıkları uzlaştırma amacıyla yapmışlardır. Araştırma sonucunda yetişkin içerikli siteleri ziyaret etme davranışı haricinde, sanal kaytarma davranışlarına sert yaptırımlar (işten atmaya dair tehditler, azarlama) uygulanması durumunda sanal kaytarma davranışlarında azalma olacağı, işten atmaya dair tehditlerin bu davranışları gösteren kişileri sözlü olarak azarlamadan daha etkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Al-Shuaibi ve diğerleri (2013), “Do Human Resource Management Practices Matter in Reducing Cyberloafing at Work: Evidence From Jordan” adlı çalışmalarında insan kaynakları yönetiminin sanal kaytarma davranışlarını azaltma üzerine etkisini

incelemişlerdir. Araştırma Ürdün'de yer alan dört üniversiteden seçilmiş 284 yöneticiye uygulanmıştır. Araştırma neticesinde insan kaynakları yönetiminin başarı değerlendirme ve kariyer gelişimi ile sanal kaytarma eylemleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Farklı yöndeki insan kaynakları uygulamalarının sanal kaytarma davranışı üzerinde farklı etkilerinin olduğu, insan kaynakları yönetim sürecinin düzgün uygulandığında kurumlara büyük yarar sağlayacağını belirtmişlerdir.

Kuschnaroff ve Bayma (2014), "Critical Analysis of Cyberslacking in Organizational Structures" isimli araştırmalarında işletmelerde yaygın olarak kullanılan internetin iş görenleri ve iş görenlerin performanslarını izlemekte kullanılan kontrol yapı ve mekanizmalarını değiştirip değiştirmediğini incelemişlerdir. Çalışma neticesinde iş ortamındaki teknolojik yenilikler ve internet kullanımı gibi iş sürecini hızlandırıcı bazı araçlara karşın, Max Weber ve Jürgen Habermas tarafından belirlenen araçsal rasyonelliğin hala kurumsal davranışın ölçütü olduğunu göstermektedir.

Abidin ve diğerleri(2014), " The Relationship of Cyberloafing Behavior with Big Five Personality Traits" adlı çalışmasında "Beş Faktör Kişilik Özellikleri" ile sanal kaytarma eylemleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Çalışma sonucunda beş kişilik özelliğinden sorumluluk ve uyumluluk davranışı ile sanal kaytarma davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Negatif ilişki, sorumluluk ve uyumluluk düzeyleri yüksek olan kişilerin sanal kaytarma davranışı yönünde düşük eğilim göstereceklerini ifade etmektedir. Diğer kişilik özellikleri ile sanal kaytarma eylemleri arasında ise anlamlı ilişki tespit edilmemiştir.

Andreassen ve diğerleri (2014), "Predictors of Use of Social Network Sites at Work: A Specific Type of Cyberloafing" isimli araştırmalarında, çalışma saatlerindeki bireysel amaçlı internet kullanımını incelemişlerdir. Araştırmaya 11,018 çalışan katılmıştır. Çalışmada yaşın, iş saatleri içerisinde internet kullanımının ve buna dair çalışanların tutumları arasında negatif bir ilişki tespit edilmiş olduğu diğer demografik özellikler eğitim, medeni durum, cinsiyet ile ise arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Keklik ve diğeri (2014), "Sanal Kaytarma Davranışları İş Yerinde Verimlilik Kaybına mı Neden Oluyor Yoksa Örgütsel Öğrenme Yeteneğini mi Arttırıyor?" adlı araştırmalarında sanal kaytarma eylemlerinin iş görenlerin örgütsel öğrenme yetenekleri üzerindeki etkisini analiz etmiştir. Çalışma neticesinde, önemli sanal kaytarma eylemlerinin iş görenlerin katılımcı karar almadan kaynaklanan örgütsel öğrenme yeteneğini olumlu yönde etkilediği tespit edilmiş, sanal kaytarma eylemleri ile deneyimden kaynaklanan örgütsel öğrenme, risk almadan kaynaklanan örgütsel öğrenme, dış çevreden kaynaklanan örgütsel öğrenme ve diyalogdan kaynaklanan örgütsel öğrenme arasında ise anlamlı ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çınar ve Karcıoğlu (2015), Siber kaytarma ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla, Erzurum ilinde görev yapmakta olan 360 kamu çalışanına anket çalışması yapmışlar, çalışma sonucunda siber kaytarma ile örgütsel bağlılık davranışı arasında herhangi bir ilişki bulunmadığını tespit etmişlerdir.

İyigün ve diğeri (2015), "Çalışanların Sanal Kaytarma Davranışları Psikolojik Sözleşme Algısıyla Açıklanabilir Mi?" adlı çalışmalarında, iş görenlerin "işlemsel" ve "ilişkisel psikolojik sözleşme algısının" önemsiz ve ciddi sanal kaytarma eylemleri üzerindeki etkisini analiz etmişlerdir. Çalışma sonucunda "işlemsel psikolojik sözleşme" ile kurumlar açısından önemli maddi ve yasal yükümlülükler doğuran önemli sanal kaytarma davranışları arasında pozitif bir ilişki gözlenmiştir.

Hartijasti ve Fatonah (2015), "Motivation of Cyberloafers in the Workplace Across Generations in Indonesia" adlı araştırmalarında sanal kaytarma eylemi sergileyen kişilerin "motivasyon" seviyelerini tahlil etmişlerdir. Çalışmada Endonezya'da yaşayan 313 çalışandan çeşitli bilgiler toplanmıştır. Çalışma sonucunda ise, üç jenerasyonunda "Y Jenerasyonu: Yaklaşık olarak 1980 ve 2000 yılları arasında doğanlar, X Jenerasyonu: Yaklaşık 1950'li yılların başlarında doğanlar, Baby boomers: II.Dünya Savaşı' nın ardından doğanlar" farklı oranlarda sanal kaytarma eylemi sergilediğini göstermektedir. Bu nedenle, "Y neslinin", iş saatlerinde internet bağlantısını hem görevi hem de bireysel amaçları doğrultusunda, diğer iki neslin (X Jenerasyonu ve Baby boomers) ise sadece çalışma amaçlı kullandığını; diğer taraftan

sanal kaytarma davranışının sadece üretkenlik karşıtı çalışma davranışı olarak algılanmaması gerektiğini savunmuşlardır.

Yıldız ve Ateş (2015) tarafından yazılan “Sanal Kaytarma Davranışlarının Sergilenmesinde Örgütsel Adalet Algısının Rolü Var Mıdır?” isimli çalışmalarında bir kamu üniversitesinin 151 akademik ve idari personelin düşüncelerine nicel yolla başvurulmuştur. Çalışma neticesinde örgütsel adalet algısının sanal kaytarma eylemlerinin gösterilmesinde yordayıcı bir değişken olmadığı tespit edilmiştir.

Tozkoparan (2016) “İnternet Bağımlılığı Ve Öğrenmeye İlişkin Tutumun Siber Aylaklık Davranışlarına Etkisi” isimli tez çalışmasında Mevlana Üniversitesi Eğitim Fakültesinde eğitim alan 722 öğretmen adayının düşüncelerine nicel yolla başvurulmuştur. Çalışma neticesinde internet bağımlılığının sanal kaytarma davranışları üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi bulunmuştur.

Kerse, Soyalin ve Karabey (2017), “Kişi-Örgüt Uyumu, Nötrleştirme ve Algılanan Yönetici Desteğinin Sanal Kaytarmaya Etkisi: Ampirik Bir Çalışma” isimli araştırmalarında bir bankada görev yapmakta olan 120 personelin düşüncelerine nicel yolla başvurulmuştur. Çalışma neticesinde nötrleştirmenin “zararın ve sorumluluğun inkârı” boyutunun önemsiz sanal kaytarmayı pozitif yönde etkilediği tespit edilmiş, nötrleştirmenin “zararın ve sorumluluğun inkârı” ve “kınayanların kınanması” boyutlarının ise yüzde on önem düzeyinde önemli sanal kaytarmayı etkilediği tespit edilmiştir.

Serttaş ve Şimşek (2017), “Konaklama İşletmelerinde Siber Aylaklık: Çalışanların Demografik Özellikleri ile Siber Aylaklıkları” konulu çalışmalarında, Kuşadası’ndaki 4 yıldızlı ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde görev yapan personele anket çalışması yapmışlar, araştırma neticesinde çalışanların demografik özellikleri içerisinde yer alan cinsiyet değişkeniyle sanal kaytarma davranışı arasında farklılıklar tespit etmişler, erkek çalışanların bayan iş görenlere göre daha fazla sanal kaytarma faaliyetlerinde buldukları inceleme sonucu elde edilen bulgulardandır.

Araştırmanın bu bölümünde sanal kaytarma ve sanal kaytarma ile ilgili kavramlar incelenmiş, çalışmamıza katkı sağlaması amacıyla son olarak sanal kaytarma

davranışları ile ilgili farklı yazarlara ait literatür çalışmalarına yer verilmiştir. Araştırmanın ikinci bölümde ise çalışan performansı ve çalışan performansına ait kavramlar incelenmiştir.

2.7. Performansın Tanımı ve Unsurları

Fransızca kökenli “performance” ifadesinin kelime anlamı “başarım” ve “verim gücü”dür (Ekber ve Mirzeyeva, 2016: 123). Türk Dil Kurumu sözlüğünde ise performans kelimesi “başarım” olarak ifade edilmektedir (<http://www.tdk.gov.tr/index>, 20.05.2018). Kelime anlamıyla “bir işin üstesinden gelmek”, “bir kişinin üzerine düşen görevi yerine getirmesi” manasına gelen performans kavramı, fonksiyonel olarak ele alındığında, “çalışmanın gereğince önceden belirlenen kriterleri karşılayacak şekilde vazifenin yerine getirilmesi ve amacın gerçekleşme oranı” olarak tanımlanmıştır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 280). Williams (2002)’a göre ise performans kavramı bir takım girdi ve çıktı süreçlerini içinde barındıran bir üretkenlik boyutu olarak anlamlandırılmaktadır. Buna göre kişinin sahip olduğu eğitimi ve zekâsı gibi bir takım girdiler, kişide dönüşerek performans çıktısı ile sonuçlanmaktadır. Dolayısıyla, performans kavramının amaca ulaşma, görevi başarma, sonuç, çıktı gibi ifadelerle eş anlamlı olarak kullanıldığı görülmektedir (Williams, 2002: 93). Ancak Williams (2002)’dan farklı olarak Campbell (1990) performans kavramını bir davranış olarak kabul etmektedir. Campbell (1990)’a göre iş görenin performansının anlaşılabilmesi amacıyla, ilk olarak kişinin performansının katkıda bulunacağı kurumsal amacın anlaşılması gerekmektedir. Bu sebepten performans ifadesi bir çıktı olmaktan çok aslında bir davranıştır. Başka bir deyişle, kişilerin yaptıkları davranışlar sayesinde sergiledikleri tavidir (Campbell, 1990: 704). Aşağıdaki tabloda performans ile ilgili farklı yazarlara ait tanımlar yer almaktadır.

Tablo 2.3. Farklı Yazarlara Göre Performans Tanımları

Yazar(lar) (Kronolojik)	“Performans” Kavramının Farklı Yazarlara Göre Tanımları
Schuler (1995)	Performansı, “iş görenin işinde ne kadar iyi emek verdiğinin göstergesi” şeklinde tanımlamıştır.
Özgen, Öztürk ve Yalçın (2005)	Bir iş görenin belli bir zaman zarfında kendisine verilen vazifeyi yerine getirmek amacıyla ulaştığı sonuçtur.
Eraslan ve Algün (2005)	Performans, belirli bir amaca yönelik planlı hareketler sonucu değer kazanmış kavramlardır.

Tablo 2. 3.'ün devamı

Özmen ve Üzmez (2007)	Performans, çalışanların belirli bir süre içinde gerçekleştirmiş oldukları iş görme derecesidir
Yıldız, Dağdeviren ve Çetinyokuş (2008)	Performans, bir işi belli bir sürede bitirmek için kişinin kapasitesini kullanabilme oranıdır.
Cihangir (2014)	Performansı, bir hedefin, bir işlevin veya fonksiyonun gerçekleşmesi olarak tanımlanmaktadır.
Bingöl (2014)	Belirli koşullar altında bir çalışmanın yerine getirilme düzeyi veya çalışan göstermiş olduğu davranış şeklidir.
Kesen (2015)	Performans; yapma, kabiliyet, bir işi başarmak, üzerine düşen görevi etkili bir biçimde sonuçlandırma anlamında kullanılmaktadır.
Büte (2011)	Performans, iş görenin işini yerine getirmek amacıyla sarf etmiş olduğu tüm gayretler sonucunda kazandığı başarıdır.
Aktuğ ve Şen (2017)	İş görenin işini yapmak için harcamış olduğu gayretler neticesinde ulaştığı başarı düzeyidir.

Kuruluşların rekabet ortamı içerisinde aktif bir biçimde yönetilmeleri zorunludur. Bu nedenle en üst seviyedeki yöneticilerden en alt seviyedeki iş görene değin, tüm iş görenlerin belirli bir seviyenin üzerinde performans sergilemeleri ve kendilerini devamlı geliştirilmeleri gerekmektedir. İşletmelerde rekabette devamlılığı sağlama, insan kaynaklarının sürekli geliştirilmesiyle sağlanabilir (Ertuğrul, 2010: 156).

2.8. Performans Değerlendirme ve Önemi

Performans değerlendirme, bireyin yeteneklerini, iş gücünü, alışkanlıklarını ve davranışlarını diğer kişilerle karşılaştıran bir süreçtir (Bakan ve Kelleroğlu, 2003: 105-106). Diğer bir ifadeyle, bireyin şahsının ve çalışma ortamındaki performansının hem mevcut etkinlik hem de gelecekteki potansiyeli açısından değerlendirilmesi için kullanılan yöntemlerdir (Fletcher ve Perry, 2009: 157).

Başarı değerlendirme, insan kaynakları yönetim seviyelerinin önemli aşamalarından biridir. Nedeni şu ki başarı değerlendirme süreci iş görenin işe alınması, eğitimi, meslek basamaklarındaki yeri, performansı vb. gibi birden fazla değişken üzerinde bildirim sağlamaktadır (İllez ve Güner M. 2016: 325). İşletmedeki mevkiisi ne olursa olsun çalışanların yaptıkları işi, aktivitelerini, noksanlarını, yeterliklerini, fazlalıklarını, yetersizliklerini bir bütün olarak ele alıp değerlendirmektir (Ekber ve Mirzayeva, 2016: 123).

Başarı değerlendirme sözcüğü, yapılan araştırmalar sonunda “performans değerlendirme”, “performans değerlendirme” ve “başarı değerlendirme” olarak da isimlendirilmektedir. Türkçe’de ortak bir yönetim yazını oluşturulmasına yönelik çalışmalarda, söz konusu kavramın da incelemeye alınması gerektiği değerlendirilmektedir. Başarı değerlendirme, var olan başarı ile olması beklenen başarı arasındaki açıklığı belirlemeyi sağlayan bir süreç olarak da ifade edilmektedir (Yalçın, 2013: 2). Performans değerlendirme bir işletmenin önceden belirlediği amaçlara yönelik oluşan ürünleri, hizmetleri veya çıktıları birlikte incelemek amacıyla yapılan bir çalışmadır.

Örgüt için faydalı etkisi bulunan performans değerlendirme, diğer adıyla başarı değerlendirme çalışmaları, giderek artan rekabet ortamı ve çalışma çevresinde meydana gelen yapısal değişikliklerle beraber daha da mühim bir hal almıştır. Başarı değerlendirmenin bu kadar öneme sahip olmasının iş dünyasındaki yapısal değişiklikler, artan rekabet koşulları, kuruluşların gelişim isteği, ulusal ve uluslararası alanda kalite ödülleri, kurumsal rollerin değişim göstermesi, dışsal beklentilerin değişim göstermesi ve bilgi teknolojilerine ait güç gibi sebeplerle açıklanmaktadır (Güner ve Memiş, 2007: 300). Performans değerlendirme geçmişteki bilgilerden faydalanarak geleceğe ışık tutulduğundan hem örgüt yöneticileri hem de iş görenler açısından önem taşımaktadır. Kuruluşlarda başarı değerlendirmesi yapma sonucu elde edilen veriler, kurum yönetiminin alacağı kararlarda etkili olacaktır. Ücret değişikliklerine, ikramiyelere, eğitime, yükselmelere, disipline ve diğer yönetime ait diğer kararlar başarı değerlendirmesinden elde edilen verilere dayanmaktadır bu da kararların alınmasında büyük önem taşımaktadır (Aki ve Demirbilek, 2010: 82).

İş görenin başarısını iş hakkındaki pozitif ve negatif yönlerini değerlendirmek kurum yöneticisinin en zor görevlerinden biridir. Bununla beraber başarı değerlendirme iş görenlere nerede olduklarını ve neleri geliştirecekleri hakkında geri bildirim sağlaması açısından önemlidir (Emre, 2017: 204-205). Başarı değerlendirme sistemi uygulanması zor bir sistem olması nedeniyle, Performans değerlendirme çalışmalarının ortadan kaldırılması doğru olur mu? Geri dönüş sağlama, performansın verimli olması için çalışmalar yapma, iş görenlerin verdiği kararları savunma gibi davranışlarda bulunmayan yöneticiler bu çalışmanın ortadan kalkması gerektiğini savunabilirler. Başarı değerlendirme çok sayıda hedefe ulaşmayı sağlar. Günümüz rekabet ortamında performans değerlendirme sistemi büyük önem taşımaktadır. Bu sebeple adımda performans geçen ve odak noktası iş gören olan bu sistemden vazgeçmek aşırı tepki olarak nitelendirilmektedir. Bunun yanında yöneticilerin hukuki sonuçlarla da ilgilenmesi gerekir. Başarı değerlendirme sisteminin geliştirilmesi yöneticilerin öncelikli görevleri arasında yer alır ve aynı şekilde öncelikleri olmaya devam edecektir (Şenol, 2017: 198)

İşletmede yöneticilerin doğru karar almaları ve bununla birlikte işletmelerin başarı oranının yükseltilmesi ve kuruluş amaçlarını gerçekleştirebilmesi açısından önem arz etmektedir. Bunun için daha önce yapılan çalışmaları değerlendirip, kurumun eksik yanlarını görmesi ve bunları gidermesi performansını etkileyen nedenleri belirleyip bunları kontrol etmesi ve kaynakların bunlara göre düzenlenmesi ileriye yönelik amaçlarını daha gerçekçi temeller üzerine kurması, amaçlara zamanında ve daha verimli yollardan ulaşması açısından önem arz etmektedir. Ölçülemeyen şeylerin geliştirilmesi de mümkün değildir bu nedenle kurumun yönetimi ve geliştirilebilmesi için performans göstergelerinin belirlenip değerlendirilmesi gerekir (Bayburt, 2011: 578).

2.9. Performans Değerlendirmenin Amacı ve Gereklilikleri

Kurum yöneticilerinin sahip olması gereken en önemli sorumluluklardan biri, bir iş görenin performansının değerlendirilmesidir. Bu çalışma iyi sonuçlandırıldığında iş görenin başarı düzeylerini, maaşlarını, yükselme olanaklarını arttırmaya, kurum yöneticisi ile iş gören arasındaki iletişimi kuvvetlendirmeye, kişinin ve kurumun verimliliğini arttırmaya olanak sağlar. Çalışma kötü yapıldığında çalışanın

başarısının düşmesine, motivasyonun azalmasına ve hatta organizasyonun hukuki işlemlere maruz bırakılmasına yol açar (Sezerel, 2016: 192). Performans değerlendirme sisteminde öncelikli amaçlar, hedeflerin ve bireysel gelişime yönelik ihtiyaçların saptanması, gözlemlenmesi ve değerlendirilmesidir (Işığışok, 2008: 3).

Performans değerlemenin diğer amacı kurumsal etkinliği ve verimliliği pozitif yönde arttırmaktır (Aki ve Demirbilek, 2010: 83). İş görenlerin başarılarını daha iyiye götürmektir. Şüphesiz, bir performans değerlendirme düşüncesinden çok şey beklememek gerekir. Bir örnekle açıklanacak olunursa, iş görenleri daha ileriye götürme hususunda etkili bir plan, ne ölçüde bir ücretlendirmenin yapılacağını belirlemede en iyi plan olmayabilir. Yine de, uygun bir şekilde oluşturulmuş bir çalışma, hem kurumsal hedefleri gerçekleştirirken, hem de iş gören başarısını arttırmada kurumlara yardımcı olabilir (Ertuğrul, 2010: 156-157). Performans değerlendirmenin amaçlarını iki grupta toplamak mümkündür (Ekber ve Mirzeyeva, 2016: 123-124).

Yönetimsel amaçlar;

- ✓ İşletmelerin en üst bölümünde çalışandan en alt bölümünde çalışana kadar başarılarının değerlendirilmesine imkân sağlamak,
- ✓ İş görenleri işe alma ve adaylık dönemlerinde çalışanların işlerine devam edip etmeyecekleri, “terfi”, “ücret artışı”, “prim”, “ikramiye” vb. ödüllendirme sistemleriyle alakalı kararların alınmasında gereken bilgileri sağlamak,
- ✓ İşletmelerin amaçları ile çalışanların taleplerinin bütünleştirilmesine yönelik gerekli ortamı oluşturmak,
- ✓ İşletmenin yönetimine ilişkin güvenli bilgileri sağlamak,
- ✓ İşletmelerin başarıları ve sorunlarıyla alakalı bilgileri toplamak ve gelecekte meydana gelebilecek meseleleri önceden tespit edilmesine olanak sağlamaktır.

Geleceğe yönelik personel değerlendirme amaçları:

- ✓ Çalışanların başarı seviyelerine ilişkin bilgi vermek,

- ✓ İş görenlerin kişisel amaçlarının belirlenmesini ve yaptıkları çalışmanın bir anlamının olmasını sağlamak, bu nedenle çalışanın başarı talebini karşılamak,
- ✓ İş göreni motive ederek, işe yabancılaşmayı minimum seviyeye indirmek, çalışanların hedefleriyle işletmelerin hedefleri arasındaki farkı yok etmek ve çalışanların noksanlıklarını tespit ederek gerekli eğitime olanak sağlamak.

Bu amaçlar dışında başarı değerlendirmenin sonucunda ulaşılması istenen bazı alt amaçlar da vardır (Bakan ve Kelleroğlu, 2003: 106-107).

Bu alt amaçlar aşağıdaki şekilde sıralanmıştır:

- ✓ Her iş görene kendi değerleri ve performansları ile ilgili bilgi sağlamak,
- ✓ Çalışanların olumsuz yönleri hakkında uyarı da bulunmak ve bunların nasıl düzeltilebileceğine ilişkin bilgi vermek.
- ✓ Çalışanlara yaptıkları iş, çalışma koşulları hakkında fikirlerini ve isteklerini serbestçe söyleme imkânı tanımak.
- ✓ İşletme sahiplerinin istikrarlı ve tutarlı kararlar vermelerini kolaylaştırmak.
- ✓ Yöneticilerle iş görenler arasındaki ilişkileri, birbirlerine bakış açılarını iyileştirmek.
- ✓ Dürüst bir yönetim anlayışını ilke edinerek, güvenilirlik yaratmak ve iş görenlerin moralini yükseltmek.
- ✓ İş görenlerin bireysel gelişimini sağlayacak eğitim ihtiyaçlarını belirlemek.
- ✓ Kariyer olanaklarının işletmeler ile iş görenler arasında görüşülmesine fırsat vermek.
- ✓ Takım çalışmalarının yoğun olduğu kurumlarda takım çalışmalarının güçlü ve zayıf yönlerini ortaya koymak.
- ✓ Kurumdaki sorunları ortaya çıkarmak ve sorunlara çözüm önerileri geliştirmek.
- ✓ İş görenlerin kuruma bağlılıklarını arttırmak suretiyle kurumsal bağlılığı arttırmak.
- ✓ Gerçekleşen performans seviyesini değerlendirerek bu değerlendirme sonuçlarına göre gelecekte erişmek istenen performans düzeyini iyileştirme yöntemlerini geliştirmek.
- ✓ İletişimi sağlamak.

- ✓ Gdlenmeyi arttırmak.
- ✓ Performans ile ilgili talepleri belirlemek ölçmek ve değerlendirmek.

İşletmenin iş görenlerinin başarılarını ve başarısızlıklarını görmesi ileriki çalışmalarını düzenlemesi kadar iş görenlerin motivasyonları açısından da önem taşımaktadır. Bu bağlamda başarı değerlemenin gereklilikleri aşağıdaki şekilde ifade edilebilir (Şehitoğlu, 2010: 101).

- ✓ Başarı değerleme birey düzeyinde kişisel psikolojik bir ihtiyaç, iş yeri düzeyinde ise motivasyonu arttırmaya yönelik bir ihtiyaçtır.
- ✓ Performans değerlendirmenin hedefi, kişiyi şahsi işleri hakkında bilgilendirmektir. Kişinin ve işletmenin gelişmesinde ve ilerlemesinde bu tür bilgilendirmenin önemi büyüktür.
- ✓ Çalışanların daha iyi tanınmasına olanak sağladığından kariyer yönetimine katkı sağlamaktadır.
- ✓ İş görenlerle amirleri arasında iletişimin sağlanması ve geliştirilmesinde etkili olmaktadır.
- ✓ Çalışanların kendilerini tanımalarına, eksik yanlarını görmelerine ve eksiklerini düzeltmelerine yardımcı olur.
- ✓ İşletmenin ihtiyacı olan eğitici programların düzenlenmesine ve özellikle de eğitim ihtiyacının belirlenmesine yardımcı olmaktadır.

Bu çalışmalarla, iş görenlerin amaçlara ne ölçüde ulaştıklarının kontrolü sağlanmış olur.

2.10. Performans Değerlendirmenin Yararları

Kurumlarda performans değerlendirmeden beklenen faydalar aşağıdaki şekilde sıralanmıştır (İlleez ve Güner, 2006: 325-326).

- ✓ İyi yapılan başarı değerlendirmede iş görenler işi nasıl yaptıklarını bilirler, işleri konusunda endişelenmezler.
- ✓ İş görenler başarıları hakkında olumlu geri bildirim aldıklarında iş tatmininde ve verimliliklerinde artış görülür.
- ✓ Yöneticiler ve iş görenler arasında iyi bir iletişim kurulduğunda yeni fikir ve geliştirilecek yeni yöntemler için fırsatlar sağlanır.

- ✓ Başarı değerlendirme toplantıları belli zaman aralıklarıyla yapıldığında işin kalitesinin nasıl anlaşılacağı konusunda sürprizlerin azalmasını sağlar.
- ✓ Performans değerlendirme yöntemi profesyonel olarak öğrenildiğinde yönetim becerilerinin geliştirilmesi ve sorumlulukların artırılmasına yönelik harika bir yöntemdir.
- ✓ Çalışanlar arasında terfi kararı vermek, transferler ve yeni görevler için kalifiye eleman seçmek kolaylaşır.
- ✓ Başarıyı ödüllendirmek, ücret standartlarını saptamak daha objektif olur.
- ✓ Başarı değerlendirmesi, yapılan çalışma ve çalışan kişiler hakkında kurum yöneticisine oldukça değerli bilgiler sunar. Kurum yöneticisinin çalışanı ve işi gerçekten anlamasını sağlar.
- ✓ Performans değerlendirmenin pozitif etkileri fark edildiği zaman yapılan doğru uygulamalar pekiştirilir.
- ✓ İş görenlerle iki yönlü iletişim sağlandığı zaman hedefler açıklık ve netlik kazanır. Bunun sonucunda iş görenlerin başarılı olmaları ve işe odaklanmaları daha kolay olur.
- ✓ İş görene çalıştığı işte ne ölçüde başarı sağladığı konusunda uyarıda bulunmak, başarı değerlendirme yöntemiyle daha etkili ve objektif bir şekilde yapılır.

Başarı değerlendirme yönteminin yöneticiler, iş görenler ve kurum açısından birçok faydası vardır (Mercanlıoğlu, 2012: 47-48).

2.10.1. Kurum Açısından Yararları

Performans değerlendirme çalışmalarından en büyük yararı kurum elde etmektedir. Kurumların işleyişinde çeşitli rahatlıklar sağlayan performans değerlendirme uygulamalarının kurumsal yararları şunlardır (Kaynak vd., 2000: 208-209):

- ✓ Üretim ve hizmet kalitesi gelişir.
- ✓ Organizasyonun karlılığının artmasına yardımcı olur.
- ✓ İnsan kaynakları planlamasına yönelik bilgiler güvenilir bir biçimde elde edilir.
- ✓ Kısa dönemli ihtiyaçların (beşeri) giderilmesinde kolaylık sağlanır.
- ✓ Çalışanları eğitim ihtiyacı ve ona ait bütçenin belirlenmesinde yararlıdır.

2.10.2. Yönetici Açısından Yararları

Performans değerlendirme çalışmalarının, organizasyonları yöneten kurum yöneticilerinin çalışmalarını daha da kolaylaştırması açısından birçok yararı bulunmaktadır. Bu yararlar şunlardır (Kaynak vd., 2000: 208):

- ✓ Yöneticilerin çalışanları ile aralarındaki iletişim kuvvetlenir.
- ✓ Çalışanlarını değerlendirirken kendilerinin (güçlü-güçsüz) yönlerini fark etmelerini sağlar.
- ✓ Üstlerin yönetsel kabiliyetlerinin gelişmesine yardımcı olur.
- ✓ Planlama ve kontrole yönelik faaliyetlerde daha yararlı olup, çalışanların başarısının gelişmesine yardımcı olmaktadır.

2.10.3. İş Görenler Açısından Yararları

Performans değerlendirme çalışmaları, kurum yöneticilerine olduğu kadar alt kademe iş görenlere de birçok yarar sağlar. Bu yararlar aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır (Kaynak vd., 2000: 208-209):

- ✓ Kurum içerisindeki sorumluluklarının farkında olurlar.
- ✓ Amirlerinin onlardan neler beklediğini ve başarılarının nasıl değerlendirildiğini öğrenmelerine yardımcı olur.
- ✓ İş görenlerin kendi kuvvetli ve zayıf yönlerini görmelerini sağlar.
- ✓ Başarılarına ilişkin ulaştıkları geri beslenme yolu ile kendilerine dair güven duyguları gelişir.

Başarı değerlendirmesi kurum açısından önemli olduğu ölçüde, iş gören açısından da büyük önem arz etmektedir. Performansı yüksek iş görenler daha çok çalışacak, performansı düşük olan iş görenler ise kendi noksanlıklarını fark edip düzeltme yoluna gideceklerdir ve bunun sonucunda bazı yeteneklerinin gelişme olanağı sağlanacaktır. Başarı değerlendirme iş göreni işe yöneltme aracı olarak da kullanılmaktadır (Pakyapan, 2016: 96).

2.11. Performans Değerlendirmenin Zararları

Başarı değerlendirmenin yararları yanında potansiyel zararları da mevcuttur. Bunlar aşağıda sıralanmıştır (Gavcar vd., 2006: 34):

- ✓ Performans değerlemeyi etkileyen ırkçı ve taraflı davranışlar olabilir.
- ✓ Performans değerlendirme sistemi adil bir şekilde işletilmezse iş görenlerin motivasyonunun düşmesine neden olur.
- ✓ Performans değerlendirmesi yapan kişiler genellikle düşük puan vermekten kaçınmakta bu da kurumlar açısından önemli sorunlara neden olmaktadır.
- ✓ Çalışanlar daha önce kötü bir değerlendirme yaşamışsa, performans değerlendirme işlemine şüphe ile yaklaşacaklardır.
- ✓ Değerlendirme, eleştirilmeyi kabul etmeyen çalışan söz konusu olduğunda, günlük çalışma ilişkilerinin zarara uğramasına neden olur.
- ✓ Performans değerlendirme çalışmaları hem çok pahalıya mal olmakta, hem de uygulaması çok zaman almaktadır.

2.12. Performans Değerlendirme Yöntemleri

Performans değerlendirme yöntemi oldukça önemli ve tartışmalara açık bir konudur. Performans değerlendirme çalışmasının önemi birçok bilim adamı ve uygulamacıyı yeni yöntemler aramaya sevk etmiştir. İş görenleri değerlendirmek amacı ile bugün birçok değerlendirme yöntemi kullanılmaktadır (Bakan ve Kelleroğlu, 2003: 113). Bu yöntemler aşağıda sıralanmıştır.

2.12.1. Derecelendirme Yöntemi

En eski ve en çok kullanılan performans değerlendirme yöntemidir. Derecelendirme yönteminde iş gören bağlı bulunduğu kurum yöneticisi tarafından geçmişteki bir dönemde güvenilirlik, insan ilişkileri, girişimcilik vb. etkenler açısından değerlendirilir. Yönteme ait form çalışanın bağlı bulunduğu kurum amiri tarafından doldurularak uygulanmaktadır. Formda çalışan performansını değerlemeye yardımcı olan güvenilir olma, girişimci olma, verimlilik ve diğer etkenlere “çok iyi”, ”iyi”, ”orta”, ”kötü” ve ”çok kötü” şeklinde beş gruba ayırarak puan verilmektedir. Güvenilirlik seviyesi çok iyi personele 5 puan, çok kötü ise de 1 puan verilmektedir.

Uygulamanın kolay olması ve zamanı tasarruflu kullanması açısından tüm iş görenlere uygulanabilme olanağı sağlamaktadır (Yalçın ve Öztürk, 2002: 223).

2.12.2. Grafik Değerlendirme Yöntemi

En çok tercih edilen performans değerlendirme yöntemlerinden biridir. Bu yöntemin, başlıca özelliği kurum yöneticisinin her bir kriter için hazırlanan beş dereceden bir tanesini seçmesidir. Bu yöntemde performansı değerlendiren kişiye form şeklinde bir çizelge verilerek çizelgede yer alan kıstaslara uygun kişiyi değerlendirmesi istenir. Grafik değerlendirme yönteminde, çalışmanın başarı ile sürdürülmesi amacıyla “çok önemli” görülen vasıfların bir ölçek üzerinde en kötüden en iyiye ya da en iyiden en kötüye doğru derecelendirilmesi esasına dayanır. Genellikle bunun için “üstün”, “tatminkar” , “marjinal” ve “tatmin edici olmayan” şeklinde beşli bir ölçek oluşturulur. Grafik değerlendirme yöntemi çalışanın gelişmiş güzel değerlendirilmesi ve değerlendirmek amacıyla kullanılan formlar nedeniyle kurum yöneticilerinin alt çalışanları ile ilgili farklı düşüncelerini önlemek ve yöneticiler arasında ortak varılan görüşlerin gelişmesi açısından destek olması gibi faydaları yanında ölçek formlarında kullanılan niteliklerin etkisinin değerlendirmeyi yapan kişilere göre değişmesi önemli sakıncaları arasındadır (Bingöl, 2014: 390-391).

2.12.3. Davranış Odaklı Değerlendirme Yöntemi

Davranış odaklı değerlendirme yöntemi kritik olay ve grafik değerlendirme yöntemi yaklaşımlarının en önemli öğelerini bir araya getirir. Değerlemeyi yapacak olan kişi iş göreni çalıştığı ortamdaki mevcut durumuna göre değerlendirir. Katılımcılar ilk olarak farklı kalite düzeylerindeki performans yöntemleriyle ifade edilen etkili ve etkili olmayan eylemlerin gösterilmesine katkı sağlaması açısından önemlidir (Aydınlatan, 2017: 568).

2.12.4. Kontrol Listesi Yöntemi

Kontrol listesi yöntemi, kritik olay yönteminin birtakım eksik yönlerini gidermek amacıyla geliştirilen bir yöntemdir. Bu değerlendirme yönteminde değerlendirmeye alınacak personelin çeşitli vasıflarına ilişkin çok sayıda tanımlayıcı ifadeden oluşan

bir liste hazırlanır. Hazırlanan listedeki cümlelere ‘evet’ veya ‘hayır’ kelimeleriyle cevap verilecektir. Değerlendiriciler bu listede yer alan kişiye uygun olanları işaretlerler (Uyargil, 2015: 249). Listedeki faktörlere önem derecesine göre puan verilir. Puanlama sadece analizi son olarak yapan yönetici tarafından bilinmektedir. Kontrol listesi yönteminin negatif yönü, her çalışma kategorisi için ayrı soru listeleri hazırlanmasını gerektirmekte bu durum da kurumlara mali yükümlülük getirmektedir (Barutçugil, 2004: 436).

2.12.5. Kritik Olay Yöntemi

II. Dünya Savaşı zamanlarında daha doğru ve basit bir performans değerlendirme sisteminin araştırılması esnasında Amerika Birleşik Devletleri ordusu tarafından İlginç Olaylar yöntemi bulunmuştur. Kuramsal olarak bu yaklaşım bir çalışmadaki yüksek ve düşük performans arasında ayırım yapan belirli kilit işlere, olaylara dayanmaktadır. Değerlendiren kişi ya da gözlemciler, değerlendirilen çalışanın çalışma performansı sonucunda ortaya çıkan bazı olayları kaydetmek ve kontrol altına almak durumundadır. Bunlar kritik olaylardır. Kritik olay yöntemi çok iyi olan ve çok iyi olmayan çalışanın iş davranışlarının yazılı kayıtlarını korumayı gerektiren performans değerlendirme yöntemidir. Kritik olay yönteminde değerlemeyi yapacak olan kişilerden o dönem içerisinde değerlendirecekleri her çalışanın başarısını ve başarısızlığını gösteren ilginç vakaları formlara kaydetmeleri istenmektedir. Bu yöntem kurum yöneticilerinin alt çalışanlarının eylemlerini yakından takip etmelerini ve denetlemelerini gerektirmektedir. Değerlendirme neticesinde denetim öyle bir seviyeye ulaşır ki, alt çalışanlar yaptıkları her davranışın işletme yöneticilerinin defterlerine kaydedecekleri düşüncesiyle rahatsız olabilmekte, bu da verimliliklerinin düşmesine neden olmaktadır (Bingöl, 2014: 395-396).

2.12.6. Kompozisyon (Essay) Yöntemi

Kompozisyon yönteminde kısaca, değerlendiren kişiden iş görenlerin vasıfları ve yetenekleriyle güçlü ve zayıf yönlerine ilişkin bir veya birkaç paragraflık metin yazması istenir. Değerlendiren kişi bir form ya da biçime bağlı değildir. Değerlendirici iş göreni serbestçe anlatır ve hazırladığı belge işçi hakkındaki kanaatını gösterir (Tortop, 2012: 35). Yazılacak metin değerlendirilen iş görenin

çalışmaya ait üstün ve zayıf yönlerini gösterir nitelikte olması gerekir (Barutçugil, 2004: 190). Kompozisyon yönteminde, iş gören hakkında hazırlanan metnin içeriği ve uzunluğu değerlendiriciye göre değişebilmektedir. Kurum içi rotasyon yapılmadan önce, doğru karar vermek için diğer performans değerlendirme yöntemlerle birlikte kullanılmaktadır (Işık, 2012: 42).

2.12.7. Yerinde İnceleme ve Gözlem Yöntemi

Yerinde inceleme ve gözlem yöntemi, çoğu kez kurum yöneticilerine, amirlere performans değerlemede ihtiyaç duydukları mesleki yardımı sağlar. Yöntem ismini personel departmanı temsilcisinin masasından ayrılarak çalışanların çalışmaları hakkında bilgi sahibi olmak için, amirin görev alanına gitmesinden alır. İnsan kaynakları uzmanı yöneticiye her bir alt çalışanın başarısı hakkında ayrıntılı sorular sorar ve daha sonra değerlendirme raporlarını hazırlamak için bürosuna döner. Bununla birlikte, hazırlanan raporlar, tekrar gözden geçirilerek amire gönderilir ve onaylanarak kesinlik kazanır. Bu değerlendirme yöntemi sadece amir ve yöneticilere mesleki yargı sağlamakla kalmaz, aynı zamanda değerlendirme sürecinde çok daha fazla standartlaşmaya yol açar ve değerlendiricinin bağımsız olarak çalıştığında meydana gelen sorunların bazılarında kaçınılmasına yardımcı olur (Bingöl, 2014: 396).

2.12.8. 360 Derece Performans Değerlendirme Yöntemi

Performans değerlendirme yöntemiyle ilgili son dönemlerde üzerinde en çok durulan konulardan biri 360 derece performans değerlendirme yöntemidir. Bu yöntem, çoklu değerlendirme yöntemi olarak da adlandırılmaktadır. 360 derece performans değerlendirme yöntemi bir iş görenin hareketlerinin ve hareketlerinin etkileri hakkında o çalışanın amirlerinden, çalışma arkadaşlarından, müşterilerden, tedarikçilerden veri toplandığı bir sistemdir. Çalışan başarısının her tür değerlendirici açısından gözlemlenmesi sebebiyle çalışan performansının daha güvenilir bir şekilde değerlendirileceği beklenmektedir. 360 derece performans değerlendirme sürecinde amaç, bireylerin güçlü ve zayıf yanlarını öğrenmelerine yardımcı olmak ve profesyonel gelişim desteği gerektiren durumları hakkında onlara vizyon sahibi olmalarını sağlamaktır (Helvacı, 2002: 167).

2.13. Performans Değerlendirme Başarısını Etkileyen Faktörler

Kamu ve özel sektör kuruluşlarında bulunan iş görenlerin performanslarını etkileyen faktörler aşağıda yer almaktadır (Özmutaf, 2007: 44-50).

Bireysel Faktörler

Kişilerin performansına etki eden faktörler, kendi bireysel durum ve özellikleridir. Bu özellikler; kişinin demografik özellikleri “yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi”, “kişinin kültürel yapısı”, “uzmanlık alanı” ve “gelir düzeyi algısı” olarak belirtilebilir (Gökgöz, 2013: 43). Bir kurumda bulunan kişilerin yaşları performanslarını etkileyebilecek bir faktördür. Yaşın performansa etkisi farklı kültürlerle göre değişim gösterebilmektedir (Özmutaf, 2007: 49). Erkek egemenliğinin etkin olduğu toplumlarda, cinsiyet ayrımı çalışma hayatına da yansımaktadır. Çalışan bayanların aynı zamanda bir anne olmaları görev çatışmasını meydana getirerek çalışmalarına adapte olmalarına engel teşkil etmektedir. Kadınlar duygusal varlıklar olduğu için yaşanan olaylardan daha çabuk etkilenmekte ve daha çabuk strese girebilmektedir. Ayrıca çalışma hayatında kadınlar, açık veya üstü kapalı olarak cinsel sömürüye maruz kalmaktadır (Ergun, 2008: 53).

İş görenlerin medeni durumları da çalışma performansına etki eden bir unsurdur. Kişilerin evlilikleri olumlu bir süreçte ilerliyorsa bu durum çalışma performanslarına olumlu yansırken, olumsuz şekilde devam eden evlilikler ve eşlerin ayrılma sürelerinin uzaması, kişilerin çalışma performansına olumsuz olarak etkilemektedir (Ergun, 2008: 53).

Kurumsal Faktörler

İş görenlerin performanslarını kurum içerisinde etkileyen unsurlar şunlardır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 281):

- ✓ Kurum içerisinde doğru planlanmayan iş bölümü ve bundan kaynaklanan zaman problemi,
- ✓ Çalışmanın yapılması için lazım olan araç- gereçlerin eksikliği,

- ✓ İşin yapımını kolaylaştıran teknik olanakların yetersizliği,
- ✓ Kurum içerisindeki iletişim sorunu,
- ✓ Kurum yöneticisinin otorite kurmayı sağlayamaması,
- ✓ Kurum içerisindeki iş görenlerin karşılıklı işbirliğini sağlayamaması,
- ✓ İş görenlerin, yapabileceği işten çok daha fazlasının beklenmesidir.

Çevresel Faktörler

İş görenlerin performansları üzerinde etkili olan, sosyal unsurlar (aile, dernek, kulüp gibi), iktisadi unsurlar, siyasi unsurlar (kanun ve yönetmelik) ve kültürel unsurlar (eğitim ve dini inanç), çevresel faktörleri oluşturmaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 281).

Araştırmanın bu bölümünde performans ve performans ile ilgili kavramlar açıklanmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise sanal kaytarma ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla araştırmanın amacına, yöntemine, modeline ve hipotezlerine yer verilmiştir.

2.14. Sanal Kaytarma ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişki

Sanal Kaytarmanın alt boyutları ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi araştırma amacına yönelik aşağıda belirtilen çalışmalardan da yararlanılmıştır.

Fındıklı (2016), çalışmasında sanal kaytarma ve iş performansı ilişkisini incelemiş olup, İstanbul'da tekstil ve sağlık sektöründe çalışan iş görenlerin sanal kaytarma davranışlarının çalışma performanslarına etkisi incelenmiştir. Yapılan çalışma neticesinde sağlık çalışanlarının sanal kaytarma eylemleri ile kişisel çalışma performansı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Tekstilde çalışan iş görenlerin sanal kaytarma davranışları ile kişisel iş performansı arasında regresyon analizi sonucu pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu çalışmanın bulgularındandır. Sanal kaytarma davranışının kişisel çalışma performansının %3.2'ünün açıklayabildiği ve etkisinin oldukça düşük olduğu anlaşılmıştır.

Demir, Ürek ve Uğurluoğlu (2017), çalışmalarında sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının işte üretkenliğe etkisi araştırılmış olup, Ankara'daki bir

üniversite hastanesinde çalışan 259 sağlık çalışanına anket yapılmış, çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının sanal kaytarmanın alt boyutu olan önemli ve önemsiz sanal kaytarma ortalaması düşük çıkmış, işte üretkenlik ortalamaları ise nispeten yüksek olduğu tespit edilmiştir. İş üretkenlik davranışı, önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışı arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Özalp, Aydın ve Tekeli (2012) çalışmalarında, sapkın örgütsel davranışlar ve çalışma yaşamında yeni bir olgu: sanal kaytarma (cyberloding) ve iş ilişkilerine etkilerini araştırmış olup, Eskişehir ilinde bulunan özel sektör TUSAŞ A.Ş deki (TUSAŞ, dünya geneli uçak (jet) motor parçalarını üreten bir özel sektör kuruluşudur) iş görenlerle Anadolu Üniversitesi memurlar ve öğretim üyeleri arasında ne tür sanal kaytarma yapıldığını ve dikkate değer olduğunu tespit etmek için Anadolu Üniversitesi ve İdari Bilimler Fakültesi ile Eğitim Fakültesi idari ve akademik personeline 183 (44 özel sektör çalışanı, 139 kişi kamu sektörü) anket çalışması yapılmış olup, ankete sonucunda akademik amaçlı internet kullanımının oldukça yüksek olduğu görülmüş, daha düşük özel sektör çalışanlarının kamu sektörüne kıyasla daha düşük sanal kaytarma yaptıkları tespit edilmiştir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın amacı, önemi, kısıtları, yöntemi, hipotezleri ve modeli yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı, Önemi

Araştırmanın bu bölümünde amaç sanal kaytarmanın çalışan performansına etkisini ve ilişkisini incelemektir. Çalışmanın alt amaçlarını ise aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür.

- ✓ Sanal kaytarmanın alt boyutları ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi saptamak,
- ✓ Sanal kaytarma davranışının sosyo-demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek.
- ✓ Çalışan performansının sosyo-demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek,

Bu çalışma, sanal kaytarma ile çalışan performansı arasındaki etkinin ve ilişkinin belirlenmesi açısından oldukça önemlidir. Sanal kaytarma günümüzde oldukça dikkat çeken ve artık kurumların gün geçtikçe daha da ciddiye aldıkları ve üzerinde araştırma yapılan önemli bir mevzu haline gelmiştir. Bu çalışma sonucu elde edilen bulgular bu konu ile ilgili yapılacak diğer araştırmalara örnek teşkil etmesi açısından önemlidir. Ayrıca bu çalışma, sanal kaytarmanın alt boyutları ile çalışan performansı arasında ne tür bir etki ve ilişki olduğunun belirlenmesi açısından da büyük önem taşımaktadır.

3.2. Araştırmanın Örneklem ve Kısıtlılıkları

Araştırma kapsamında örneklem seçimi için tesadüfî örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfî örneklem yöntemi kullanılmıştır. “Basit tesadüfî örnekleme usulünün kullanılabilmesi için ele alınan mesele ve hipotezlerle alakalı bilgilerin ana kitleye göre homojen olması gerekir” (İslamoğlu, 2009: 163). Araştırma verilerini elde etmek için anket kullanılmıştır. Anket çalışması için Kastamonu ilinde bulunan 15 kamu kurumuna anket izin belgesi gönderilmiş, 8 kamu kurumdan olumlu geri dönüş

yapılmıştır. 2017 yılında Kastamonu ilindeki memur sayısı 20.000 olarak hesaplanmış, %5 hata payı uygulanmıştır. %5 hata payı sonucu 377 kişiye ulaşılması hedeflenmiştir.

Tablo 3.1. Güven Aralığına göre Anakütle Büyüklükleri için Örneklem Sayıları

Anakütle	% 5	% 3	% 2	% 1
50	44	78	49	50
100	79	91	96	99
200	132	168	185	196
300	168	234	167	291
500	217	340	414	475
1000	278	516	706	906
2000	322	696	1091	1655
5000	357	879	1622	3288
10 000	370	964	1936	4899
100 000	383	1056	2345	8762
1 000 000	384	1066	2395	9513
10 000 000	384	1067	2400	9595

Kaynak: Saunders, Lewis, Thornhill. (2009). Research Methods for Business Students, Fifth Ed., Prebtice-Hall Inc.

Çalışmada, katılımcılara 500 anket gönderilmiş, ancak bunlardan 385 âdetin geri dönüşümü sağlanmıştır. Anket çalışmasına izin alınan kamu kurumlarındaki tüm kamu çalışanlarına ulaşmak istense de süre kısıtlılığı nedeniyle ulaşılabilen personel üzerinde yapılmıştır. Çalışma neticesinde elde edilen verilerin analizi, uygulanan istatistiksel yöntemlerle sınırlıdır. Yapılan çalışma, ankete verilen cevaplar neticesinde şekillenmiştir.

3.3. Veri Toplama Yöntemi

Çalışmada önce literatür çalışması yapılmış, sonrasında ise seçilen ana kütle üzerinde anket çalışması yapılmıştır. Anketin dikkatle doldurulabilmesi için anket üzerinde isimlerinin olmadığı bilgisi verilmiştir.

Çalışmada Kastamonu İlinde izin alınan kamu kuruluşlarında görev yapmakta olan kamu çalışanlarına 500 anket formu dağıtılmış ve dönen 385 ölçek değerlendirilerek,

verilerin analizleri yapılmıştır. Araştırmada ölçeklerden elde edilen bilgiler, SPSS 22 istatistik paket programı aracılığı ile analiz edilmiştir.

Araştırmada uygulanan ölçek 3 ayrı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde uygulamaya katılan çalışanın sosyo demografik özellikleri hakkında bilgi sahibi olabilmek için yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir düzeyi, kurumdaki toplam çalışma süresi, görevi ile ilgili sorular yöneltilmiştir.

İkinci bölümde ise Örücü ve Yıldız'ın (2014), Blanchard ve Henne'nin (2008), Özalp vd. (2012) çalışmalarından yararlanılarak oluşturduğu "sanal kaytarma ölçeği" kullanılmıştır. Sanal kaytarma faaliyetleri; işle ilgisi bulunmayan maillere bakma alma ve gönderme, haber ve spor sitelerini ziyaret etme, banka ya da finans konulu siteleri takip etme, internetten alışveriş yapma; müzik veya film indirme, sohbet odalarına katılma, yetişkin odaklı siteleri takip etme, internet üzerinden oyunlara katılma olarak belirlenmiştir. Beşli likert tipi ölçekleme (1) Kesinlikle katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Ne katılıyorum, Ne katılmıyorum 4) Katılıyorum ve 5) Tamamen katılıyorum ifadeleri kullanılmıştır.

Üçüncü bölümde ise çalışan performansı ölçeği için Fuentes, Saez, Montes (2004) ve Rahman ve Bullock (2005) tarafından geliştirilen ve Göktaş (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanan üç maddeli 5'li Likert Tipi Çalışan Performansı Ölçeği ile Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve Çöl (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçeğin dört maddesi kullanılmıştır.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın temel ve alt amaçlarına yönelik geliştirilen hipotezleri aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz;

H₁: "Sanal kaytarma davranışının alt boyutları ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır".

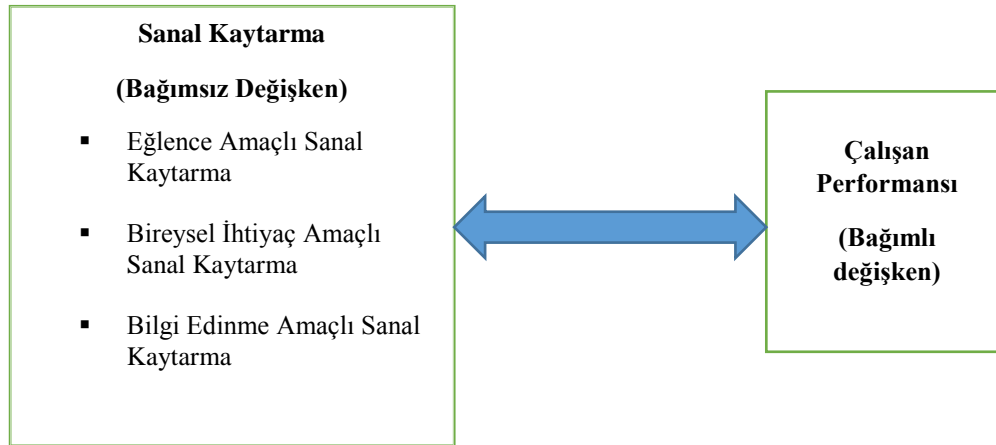
H_{1a}: "Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan eğlence amaçlı sanal kaytarma davranışı ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır".

- H_{1b}:“Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan bireysel ihtiyaç amaçlı sanal kaytarma davranışı ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır”.
- H_{1c}:“Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma davranışı ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır”.
- H₂**:“Sanal kaytarma davranışının alt boyutları ile çalışan performansı arasında anlamlı bir etki vardır”.
- H_{2a}:“Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan eğlence amaçlı sanal kaytarma davranışının çalışan performansına pozitif etkisi vardır”.
- H_{2b}:“Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan bireysel ihtiyaç amaçlı sanal kaytarma davranışının çalışan performansına pozitif etkisi vardır”.
- H_{3b}:“Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma davranışının çalışan performansına pozitif etkisi vardır”.
- H₃**:“Çalışanların sosyo demografik özelliklerine göre sanal kaytarma davranışı farklılık göstermektedir”.
- H_{3a}:“Çalışanların sosyo demografik özelliklerinden cinsiyet değişkenine göre sanal kaytarma davranışı farklılık göstermektedir”.
- H_{3b}:“Çalışanların sosyo demografik özelliklerinden yaş değişkenine göre sanal kaytarma davranışı farklılık göstermektedir”.
- H_{3c}:“Çalışanların sosyo demografik özelliklerinden medeni durum değişkenine göre sanal kaytarma davranışı farklılık göstermektedir”.
- H_{3d}:“Çalışanların sosyo demografik özelliklerinden eğitim değişkenine göre sanal kaytarma davranışı farklılık göstermektedir”.
- H₄**:“Çalışanların sosyo demografik özelliklerine göre performansları farklılık göstermektedir”.
- H_{4a}:“Çalışanların sosyo demografik özelliklerinden cinsiyet değişkenine göre performansları farklılık göstermektedir”.
- H_{4b}:“Çalışanların sosyo demografik özelliklerinden medeni durum değişkenine göre performansları farklılık göstermektedir”.
- H_{4c}:“Çalışanların sosyo demografik özelliklerinden eğitim değişkenine göre performansları farklılık göstermektedir”.
- H_{4d}:“Çalışanların sosyo demografik özelliklerinden yaş değişkenine göre performansları farklılık göstermektedir”.

Yukarıda yer alan hipotezleri test etmek için SPSS 22 programı kullanılmıştır. Hipotezleri test etmek için Regresyon ve Korelasyon analizi yapılmıştır.

3.4.1.Araştırmanın Modeli

Araştırmada Kastamonu ilinde görev yapan memurların iş saatlerinde internette vakit geçirme davranışlarının medeni durum, cinsiyet, eğitim, yaş, görevi, çalışma yılı, gelir düzeyi ve internette aktif zaman geçirme ile ilgili değişkenler açısından inceleme yapılmıştır. Araştırmada bağımlı değişkenimiz çalışan performansı iken, bağımsız değişkenimiz sanal kaytarma ve alt boyutlarıdır. Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarının çalışan performansı ile ilişkisi belirtilmiştir. Sanal kaytarma ile çalışan performansı arasındaki ilişki çalışmada yukarıda belirttiğimiz hipotezleri oluşturmak için sanal kaytarma unsurları alt boyutlarına ayrılmıştır.



Şekil 2.1. Araştırmanın Modeli

3.5. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Ölçeklerin güvenilirlik analizini ölçmek için Cronbach Alfa katsayısı yöntemi kullanılmıştır. Cronbach Alpha değerinin 0,70'den daha büyük olması kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin yüksek olduğunu gösterir (Bayram, 2004).

Kalaycı (2010) göre Cronbach Alfa değerlerinin sonuçları aşağıdaki şekilde değerlendirilmektedir.

- ✓ $0,00 \leq \alpha < 0,40$ aralığında yer alıyorsa ölçek güvenilir değildir.
- ✓ $0,40 \leq \alpha < 0,60$ aralığında ölçek düşük güvenilirliktedir.
- ✓ $0,60 \leq \alpha < 0,80$ aralığında ölçek güvenilirdir.
- ✓ $0,80 \leq \alpha < 1,00$ aralığında ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Tablo 3.2. Sanal Kaytarma Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Cronbach Alfa Katsayısı	İfade Sayısı
,890	14

Sanal kaytarma ölçeği için hesaplanan $\alpha = 0,890$ değerinin 0,70 'den büyük olması ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.3. Çalışan Performansı Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Cronbach Alfa Katsayısı	İfade Sayısı
,870	7

Çalışan performansı ölçeği için hesaplanan $\alpha = 0,870$ değerinin 0,70 'den büyük olması ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermektedir.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde araştırma sonucu elde edilen verilerin analizleri ve yorumları yer almaktadır.

4.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Anketin ilk bölümünde yer alan 7 soru katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirleyebilmek amacıyla hazırlanmıştır. Sorulara cevap veren 385 memurun sosyo-demografik özellikleri aşağıdaki tablolarda belirtilmiştir.

Tablo 4.1. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımları

Cinsiyet	Sayı	Yüzde (%)
Kadın	145	37,7
Erkek	240	62,3
TOPLAM	385	100

Araştırmaya katılan kişilerin cinsiyetlerine ait demografik bilgiler yukarıdaki tabloda sunulmuştur. Ankete cevap veren 385 katılımcının 145'i kadın (%37,7), 240'ı erkektir (%62,3).

Tablo 4.2. Katılımcıların Medeni Durumu

Medeni Durum	Sayı	Yüzde (%)
Evli	309	80,3
Bekâr	76	19,7
TOPLAM	385	100

Araştırmaya katılan kişilerin medeni durumlarına ait demografik bilgiler yukarıdaki tabloda sunulmuştur. Ankete cevap veren 385 katılımcının 309'u evli (%80,3), 76'sı bekâr (%19,7) olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.3. Katılımcıların Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde (%)
İlkokul	5	1,3
Ortaokul	12	3,1
Lise	62	16,3
Ön Lisans	64	16,6
Lisans	215	55,8
Lisansüstü	27	7,0
TOPLAM	385	100

Araştırmaya katılan kişilerin eğitim durumlarına ait demografik bilgiler yukarıdaki tabloda sunulmuştur. Ankete cevap veren 385 katılımcının 5'i ilkokul (%1,3), 12'si ortaokul (%3,1), 62'si lise (16,3), 64'ü ön lisans (16,6), 215'i lisans (55,8), 27 'si lisansüstü (7,0) mezunudur.

Tablo 4.4. Katılımcıların Yaş Durumu

Yaş	Sayı	Yüzde (%)
18-27	38	9,9
28-37	141	36,6
38-47	102	26,5
48-57	93	24,2
58 ve üzeri	11	2,9
TOPLAM	385	100

Araştırmaya katılan kişilerin yaşlarına ait demografik bilgiler yukarıdaki tabloda sunulmuştur. Ankete cevap veren 385 katılımcının 38'i 18-27 yaş aralığında (%9,9), 141'i 28-37 yaş aralığında (%36,6), 102'si 38-47 yaş aralığında (26,5), 93'ü 48-57 yaş aralığında (24,2), 11'i 58 ve üzeri (2,9), yaş aralığındadır.

Tablo 4.5. Katılımcıların Çalışma Süresi

Çalışma Süresi	Sayı	Yüzde (%)
1 yıldan az	16	4,2
1-3 yıl arası	58	15,1
4-6 yıl arası	75	19,5
7-9 yıl arası	44	11,4
10 yıl ve üzeri	192	49,9
TOPLAM	385	100

Araştırmaya katılan kişilerin çalışma sürelerine ait demografik bilgiler yukarıdaki tabloda sunulmuştur. Ankete cevap veren 385 katılımcının 16'sı 1 yıldan az görev yapmakta (%9,9), 58'i 1-3 yıl görev yapmakta (%15,1), 75'i 4-6 yıl görev yapmakta (19,5), 44'ü 7-9 yıl görev yapmakta (11,4), 192'si 10 yıl üzeri (49,9) görev yapmaktadır.

Tablo 4.6. Katılımcıların Gelir Düzeyi

Gelir Düzeyi	Sayı	Yüzde (%)
1001-2000 TL	15	3,9
2001-3000 TL	167	43,4
3001-4000 TL	142	36,9
4001-5000 TL	49	12,7
5000 TL'den fazla	12	3,1
TOPLAM	385	100

Araştırmaya katılan kişilerin gelir düzeylerine ilişkin demografik bilgiler yukarıdaki tabloda sunulmuştur. Ankete cevap veren 385 katılımcının 15'inin geliri 1001-2000 arasında (% 3,9), 167'sinin geliri 2001-3000 arasında (%43,4), 142'sinin geliri 3001-4000 arasında (% 36,9), 49'unun geliri 4001-5000 arasında (%12,7), 12'sinin geliri 5000 TL'den fazla (% 3,1) olarak tespit edilmiştir.

4.2. Ölçeklerin Faktör Analizi Sonuçları

Ankette yer alan sanal kaytarma ifadelerinin hangi boyutlar altında toplandığını görmek amacıyla faktör analizi uygulanmış olup, uygulamaya ilişkin sonuçlar Tablo 3.10'da gösterilmiştir. Faktör analizinin uygulanacağı örneklem sayısının yeterliliğinin ölçümü Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) ile yapılır. Bu değer 1'e yakın olması faktör analizinin yapılmasının uygun olduğunu, KMO değerinin 0,50'den küçük olması ise eldeki verilere faktör analizinin yapılamaz olduğunu gösterir. (Bayram, 2004: 137).

Tablo 4.7. Sanal Kaytarma Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenler/Faktörler	Ortalama	Standart Sapma	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	C. Alpha
Eğlence Amaçlı	2,4610	0,89256	0,6825	24,534	0,676
SK1	2,4545	1,20270	0,671		
SK2	2,6260	1,17719	0,827		
SK3	2,3351	1,09423	0,642		
SK4	3,0935	1,30965	0,718		
SK5	2,3091	1,26678	0,657		
SK6	1,9481	1,15127	0,580		
Bireysel İhtiyaç Amaçlı	3,3065	1,05476	2,4235	18,571	,747
SK9	3,6468	1,43065	0,815		
SK10	3,6753	1,19069	0,750		
SK11	3,1481	1,38872	0,719		
SK12	2,7558	1,33761	0,558		
Bilgi Edinme Amaçlı	1,9175	0,87566	2,1972	17,638	0,739
SK7	2,2909	1,09991	0,756		
SK8	1,9455	1,08850	0,788		
SK13	1,7481	1,26596	0,507		

Tablo 4. 7.'nin devamı

SK14	1,6857	1,22884	0,625		
Bartlett Testi: 2186,471 (p 0,00); KMO: 0,902 Toplam Açıklanan Varyans: %60,743					

Not: SK=Sanal Kaytarma

Eğlence Amaçlı, Bireysel İhtiyaç Amaçlı ve Bilgi Edinme Amaçlı Sanal Kaytarma faktör boyutlarında yer alan faktör yükleri ile faktör boyutlarının her birinin açıklama gücü ile güvenilirlik testleri Tablo 4.7'de gösterilmiştir. Faktör sonuçlarının ortalamalarına göre Eğlence Amaçlı Sanal Kaytarma ortalaması 2,4610 standart sapma değeri (0,89256), Bireysel İhtiyaç Amaçlı Sanal Kaytarma ortalaması 3,3065 standart sapma değeri (1,05476), Bilgi Edinme Amaçlı Sanal Kaytarma ortalaması 1,9175 standart sapma değeri (0,87566)'dır.

Anketin üçüncü bölümünde yer alan çalışan performansı ifadelerinin hangi boyutlar altında toplandığını görmek amacıyla faktör analizi uygulanmıştır.

Faktör analizi yapabilmek için ilk olarak verilerin çoklu normal dağılımdan geldiğine, birim matris olup olmadığına bakmak için Bartlett Testi (Bartlett's Test of Sphericity) yapılmış olup, 0,01 anlamlılık düzeyinde verilerin birim matris olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ölçütüne (0,883) göre iyi bulunmuş, verilerin bu teste göre faktör analizi için uygun olduğu tespit edilmiştir (Akgül ve Çevik, 2003: 428). Temel Bileşenler Analizi ve Varimax Varyansların Maksimumu Yöntemi kullanılmış, yapılan faktör analizinde ölçek özdeğeri birden büyük ve toplam varyansı açıklama gücü % 58, 201 olan ve yedi ifadeden oluşan sorular kendi aralarında birleşerek bir faktör altında toplanmıştır (Akgün ve Çevik, 2003: 428).

Tablo 4.8. Çalışan Performansı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenler/Faktörler	Ortalama	Standart Sapma	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	C. Alpha
Çalışan Performansı	4,2163	0,68729			
ÇP1	4,4909	0,81684	0,834	58,201	0,870

Tablo 4. 8.'in devamı

ÇP2	4,3403	0,99795	0,594		
ÇP3	3,8130	0,98760	0,585		
ÇP4	4,4390	0,84597	0,834		
ÇP5	4,0961	0,93742	0,833		
ÇP6	4,1195	0,93054	0,768		
ÇP7	4,2156	0,88551	0,844		
Bartlett Testi: 1333,720 (p 0,00); KMO: 0,883; Toplam Açıklanan Varyans: %58,201					

Not: ÇP=Çalışan Performansı

Çalışan performansı faktör boyutunda yer alan ifadelerin faktör yükleri ile boyutunun açıklama gücü ile güvenilirlik analizi sonucu Tablo 4.8'de verilmiştir. Faktör ortalamaları sonucu çalışan performansı ortalaması 4,2163, standart sapma değeri (0,68729) olarak bulunmuştur.

4.3. Ölçeklere İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Sanal kaytarma ile çalışan performansı arasında nasıl bir ilişki olduğunu incelemek için korelasyon analizi yapılmış olup, analize ait sonuçlar Tablo 4.9'da yer almaktadır. Tablo 4.9'daki analiz sonuçları doğrultusunda;

Tablo 4.9. Korelasyon Analizi Sonuçları

	Eğlence Amaçlı	Bireysel İhtiyaç Amaçlı	Bilgi Edinme Amaçlı	Çalışan Performansı
Eğlence Amaçlı	1			
	385			
Bireysel İhtiyaç Amaçlı	,594**	1		
	,000			
	385	385		
Bilgi Edinme Amaçlı	,596**	,520**	1	
	,000	,000		
	385	385	385	
Çalışan Performansı	,089	,172**	,084	1
	,080	,001	,101	
	385	385	385	385

Sanal kaytarma davranışının alt boyutları ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiş olup, “**H₁: Sanal kaytarma davranışının alt boyutları ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezi**” reddedilmiştir.

Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan eğlence amaçlı sanal kaytarma davranışı ile çalışan performansı arasında ($p=0,089$, $r=0,80$) olduğundan anlamlı bir ilişki tespit edilmemiş olup, “**H_{1a}: Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan eğlence amaçlı sanal kaytarma davranışı ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezi**” reddedilmiştir.

Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan bireysel ihtiyaç amaçlı sanal kaytarma davranışı ile çalışan performansı arasında ($p=0,172$, $r=0,001$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiş olup, “**H_{1b}: Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan bireysel ihtiyaç amaçlı sanal kaytarma davranışı ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezi**” kabul edilmiştir.

Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma davranışı ile çalışan performansı arasında ($p=0,084$, $r=0,101$) anlamlı bir ilişki tespit edilmemiş olup, “**H_{1c}: Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma davranışı ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezi**” reddedilmiştir.

4.4. Sanal Kaytarma ve Çalışan Performansına Ait Demografik Özelliklerinin Farklılık Analizi ile İncelenmesi

Sanal kaytarma ve çalışan performansı ölçeklerinin sosyo-demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediklerini tespit etmek amacıyla T-testi ve ANOVA analiz yapılmış olup, sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Uygulanan bağımsız örneklem T-testi sonucunda, erkekler ile kadınlar arasında sanal kaytarma ölçeği bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($0,500 > 0,05$). Bu durumda “**H_{3a}: Çalışanların sosyo demografik özelliklerinden cinsiyet değişkenine göre sanal kaytarma davranışı farklılık göstermektedir**” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.10. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Sanal Kaytarma Düzeylerini Gösteren T-Testi

Cinsiyet		Birey Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması	Anlamlılık
Sanal kaytarma ortalaması	Kadın	145	2,5133	,72731	,06040	0,500
	Erkek	240	2,5679	,83137	,05366	

Sanal kaytarma ortalaması için, 18-27 yaşındakilerin düzeyi 2,9436 iken, 28-37 yaşındakilerin düzeyi 2,6814 iken, 38-47 yaşındakilerin düzeyi 2,4503 iken, 48-57 yaşındakilerin düzeyi 2,3533, 58 ve üzeri yaştakilerin düzeyi ise, 2,0000 olarak bulunmuştur. Uygulanan ANOVA testine göre, farklı yaş grubundaki kişiler arasında sanal kaytarma bakımından anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($0,000 < 0,05$). Bu durumda “**H_{3b}: Çalışanların sosyo demografik özelliklerinden yaş değişkenine göre sanal kaytarma davranışı farklılık göstermektedir**” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.11. Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Sanal Kaytarma Düzeylerini Gösteren ANOVA Analizi

	Birey Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	%95 Güven Aralığı Ortalaması		Minimum	Maximum
					Alt sınır	Üst sınır		
18-27	38	2,9436	,90001	,14600	2,6478	3,2394	1,14	5,00
28-37	141	2,6814	,70631	,05948	2,5638	2,7990	1,00	4,79
38-47	102	2,4503	,73936	,07321	2,3051	2,5955	1,00	4,29
48-57	93	2,3533	,84773	,08791	2,1787	2,5279	1,00	4,21
58 ve üzeri	11	2,0000	,65075	,19621	1,5628	2,4372	1,00	3,00
Toplam	385	2,5473	,79325	,04043	2,4678	2,6268	1,00	5,00

Tablo 4.12. Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Sanal Kaytarma Düzeylerini Gösteren ANOVA Analizi

	Kareler Toplamı	Serbestlik derecesi (df)	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Gruplar Arasında	16,257	4	4,064	6,853	,001
Gruplar İçinde	225,376	380	,593		
Toplam	241,633	384			

Uygulanan ANOVA analizine göre eğitim durumları incelendiğinde, İlkokul düzeyi ile ortaokul düzeyi arasında sanal kaytarma davranışı açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiş olup (-1,33095), ortaokul düzeyi ile lise düzeyi arasında da aynı şekilde sanal kaytarma davranışı açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (0,71736>0,05). Bu durumda $p=(0,004<0,05)$ değeri ile “ H_{3d} : Çalışanların sosyo demografik özelliklerinden eğitim değişkenine göre sanal kaytarma davranışı farklılık göstermektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.13. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Sanal Kaytarma Düzeylerini Gösteren ANOVA Analizi

	Birey Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	%95 Güven Aralığı Ortalaması		Minimum	Maksimum
					Alt sınır	Üst sınır		
İLKOKUL	5	1,7286	1,29992	,58134	,1145	3,3426	1,00	4,00
ORTAOKUL	12	3,0595	1,10524	,31905	2,3573	3,7618	1,00	5,00
LİSE	62	2,3422	,97931	,12437	2,0935	2,5909	1,00	4,79
ÖN LİSANS	64	2,4643	,72296	,09037	2,2837	2,6449	1,14	4,14
LİSANS	215	2,6179	,68843	,04695	2,5254	2,7105	1,00	5,00
LİSANSÜSTÜ	27	2,5767	,83062	,15985	2,2481	2,9053	1,00	3,93

Tablo 4.14. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Sanal Kaytarma Düzeylerini Gösteren ANOVA Analizi

	Kareler Toplamı	Serbestlik derecesi (df)	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Gruplar Arasında	10,646	5	2,129	3,494	,004

Tablo 4. 14.'devamı

Gruplar İçinde	230,987	379	,609		
Toplam	241,633	384			

Sanal Kaytarma ölçeğinin evliler için düzeyi 2.5252 iken, bekârlar için düzeyi 2,6372 olarak bulunmuştur. Uygulanan T-testine göre, medeni durumda sanal kaytarma ölçeği bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($0,290 > 0,05$). Bu durumda “**H_{3c}**: Çalışanların sosyo demografik özelliklerinden medeni durum değişkenine göre sanal kaytarma davranışı farklılık göstermektedir” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.15. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Sanal Kaytarma Düzeylerini Gösteren T-Testi

Medeni Durum		Birey Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması	Anlamlılık
Sanal kaytarma ortalaması	Evli	309	2,5252	,78300	,04454	0,290
	Bekar	76	2,6372	,83297	,09555	

Sanal kaytarma ölçeği sosyo demografik özellikler açısından incelendiğinde eğitim ve yaş değişkeninin farklılık gösterdiği diğer değişkenlerin ise farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu durumda “**H₃**: Çalışanların sosyo demografik özelliklerine göre sanal kaytarma davranışı farklılık göstermektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışan performansı ölçeği sosyo demografik özellikler açısından incelendiğinde, çalışan performansı ölçeğinin genel ortalaması 4,2163 iken, cinsiyete göre ortalaması ise kadınlarda 4,1635 erkeklerde 4,2482'dir. Uygulanan bağımsız örneklem T-testi sonucunda, erkekler ile kadınlar arasında sanal kaytarma ölçeği bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p=0,765 > 0,05$). Bu durumda “**H_{4a}**: Çalışanların sosyo demografik özelliklerinden cinsiyet değişkenine göre performansları farklılık göstermektedir” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.16. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Performans Düzeylerini Gösteren ANOVA Analizi

Cinsiyet		Birey Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması	Anlamlılık
Çalışan performansı ortalaması	Kadın	145	4,1635	,66475	,05520	0,765
	Erkek	240	4,2482	,70000	,04519	

Çalışan performansı ölçeği için, 18-27 yaşındakilerin düzeyi 4,0789 iken, 28-37 yaşındakilerin düzeyi 4,1611, 38-47 yaşındakilerin düzeyi 4,2577 iken, 48-57 yaşındakilerin düzeyi 4,2627, 58 ve üzeri yaştakilerin düzeyi ise, 4,6234 olarak bulunmuştur. Uygulanan Anova testine göre, farklı yaş grubundaki kişiler arasında kişilik özellikleri ölçeği bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($0,131 > 0,005$). Bu durumda “ H_{4d} : Çalışanların sosyo demografik özelliklerinden yaş değişkenine göre performansları farklılık göstermektedir” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.17. Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Performans Düzeylerini Gösteren ANOVA Analizi

	Birey Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	%95 Güven Aralığı Ortalaması		Minimum	Maximum
					Alt sınır	Üst sınır		
18-27	38	4,0789	,78295	,12701	3,8216	4,3363	1,43	5,00
28-37	141	4,1611	,66105	,05567	4,0510	4,2712	1,00	5,00
38-47	102	4,2577	,61241	,06064	4,1374	4,3780	1,86	5,00
48-57	93	4,2627	,76766	,07960	4,1046	4,4208	1,00	5,00

Tablo 4.17.'nin devamı

58 Ve Üzeri	11	4,6234	,45747	,13793	4,3160	4,9307	3,86	5,00
Total	385	4,2163	,68729	,03503	4,1475	4,2852	1,00	5,00

Tablo 4.18. Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Performans Düzeylerini Gösteren ANOVA Analizi

	Kareler Toplamı	Serbestlik derecesi (df)	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Gruplar Arasında	3,344	4	,836	1,784	,131
Gruplar İçinde	178,047	380	,469		
Toplam	181,391	384			

Çalışan performansı ölçeğinin, İlkokul mezun düzeyi 3,8857 iken, ortaokul mezun düzeyi 4,3214, lise mezun düzeyi 4,2834 iken, ön lisans mezun düzeyi 4,2411, lisans mezun düzeyi 4,1781 ve lisansüstü mezun düzeyi 4,3228 olarak bulunmuştur. Uygulanan Anova testine göre, mezun olunan okullar arasında sanal kaytarma ölçeği bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($0,637 > 0,005$). Bu durumda “**H_{4c}**: Çalışanların sosyo demografik özelliklerinden eğitim değişkenine göre performansları farklılık göstermektedir” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.19. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Performans Düzeylerini Gösteren ANOVA Analizi

	Birey Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	%95 Güven Aralığı Ortalaması		Minimum	Maksimum
					Alt sınır	Üst sınır		
İLKOKUL	5	3,8857	1,66721	,74560	1,8156	5,9558	1,00	5,00

Tablo 4. 19.'un devamı

ORTAOKUL	12	4,3214	,68410	,19748	3,8868	4,7561	2,86	5,00
LİSE	62	4,2834	,61404	,07798	4,1275	4,4393	2,00	5,00
ÖN LİSANS	64	4,2411	,80446	,10056	4,0401	4,4420	1,00	5,00
LİSANS	215	4,1781	,65567	,04472	4,0899	4,2662	1,00	5,00
LİSANSÜST Ü	27	4,3228	,54556	,10499	4,1069	4,5386	3,14	5,00
Total	385	4,2163	,68729	,03503	4,1475	4,2852	1,00	5,00

Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Performans Düzeylerini Gösteren ANOVA Analizi

	Kareler Toplamı	Serbestlik derecesi (df)	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Gruplar Arasında	1,618	5	,324	,682	,637
Gruplar İçinde	179,774	379	,474		
Toplam	181,391	384			

Çalışan performansı ölçeğinin, evliler için düzeyi 4,2510 iken, bekârlar için düzeyi 4,0752 olarak bulunmuştur. Uygulanan T-testine göre, medeni durumda performans ölçeği bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($0,83 > 0,005$). Bu durumda “**H_{4b}**: Çalışanları sosyo demografik özelliklerinden medeni durum değişkenine göre performansları farklılık göstermektedir” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4.21. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Performans Düzeylerini Gösteren T-Testi

Medeni Durum	Birey Sayısı		Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması	Anlamlılık
Çalışan performansı ortalaması	Evli	309	4,2510	,66504	,03783	0,83
	Bekar	76	4,0752	,75969	,08714	

Çalışan performansına ait sosyo demografik özellikler (cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve medeni durum) çalışanların performansları açısından incelendiğinde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu durumda “**H₄**:Çalışanların sosyo demografik özelliklerine göre performansları farklılık göstermektedir” hipotezi reddedilmiştir.

4.5. Sanal Kaytarmanın Çalışan Performansına Etkisi Modelinin Regresyon Analizi

Sanal kaytarmanın çalışan performansına etkisini ölçmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi, bir bağımlı değişken ile bir bağımsız değişkenin veya birden çok bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla kullanılmaktadır. (Kalaycı, 2010: 199)

Regresyon analizi çalışan performansı ile sanal kaytarmanın alt boyutlarından olan eğlenme amaçlı sanal kaytarma davranışları, bireysel ihtiyaç amaçlı sanal kaytarma davranışları ve bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkinin etki durumunu tespit etmek amacıyla yapılmıştır.

Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki regresyon değeri 0,173 olarak bulunmuştur. Regresyon değerinin karesi alındığında çalışan performansının sanal kaytarma alt boyutları tarafından açıklanan oranı 0,030 yani % 0,3'tür. Regresyon analizinde amaç bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkeni açıklama seviyesini ölçmek amacıyla belirlilik katsayısına “R²” değerine bakılmaktadır. Çok değişkenli regresyon analizinde ise bakılması gereken değer “düzeltilmiş R²” değeridir. Analiz sonucunda düzeltilmiş R² değerinin 0.022 olduğu tespit edilmiştir. Bu değer bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni 0,022 oranında açıkladığını göstermektedir.

Etkileri ölçmeden önce değişkenlerin regresyon analizine uygunluğunu tespit etmek amacıyla (ANOVA) tablosu incelenmiş, 3,898 F değerine karşılık gelen anlamlılık değeri $0,009 \leq 0,05$ olduğu saptanmıştır. Bunun sonucunda bağımlı değişken bağımsız değişkene etki etmektedir. ANOVA tablosunda yer alan Sig. değerinin 0,009 çıkması regresyon eşitliğinin anlamlı olduğunu, regresyon eşitliğinin kurulabileceğinin göstermektedir.

Tablo 4.22. Sanal Kaytarmanın Çalışan Performansına Etkisinde Regresyon Modeli

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası				
1	0,173 ^a	0,30	0,22	0,67964				
		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamanın Karesi	F	Anlamlılık		
1	Regresyon	5,041	3	1,800	3,898	0,009		
	Artık Değer	175,990	381	,462				
	Toplam	181,391	384					
Model	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Olmayan Katsayılar	t	Anlamlılık	Tolarence (Hata Payı)	VIF	
	B	Standart Hata	Beta					
1	(Sabit)	3,858	,121		31,974	,000		
	Eğlenme Amaçlı S.K	-,015	,053	-,020	-,288	,773	,534	1,874
	Bireysel İhtiyaç amaçlı S.K	,120	0,42	0,184	2,828	,005	,604	1,654
	Bilgi Edinme Amaçlı S.K	9,972	,051	,000	,002	,998	,602	1,661

a.Bağımlı Değişken: Çalışan Performansı

b.Bağımsız Değişken: (Constant), Eğlenme, Bireysel İhtiyaç, Bilgi Edinme

Regresyon analizinde değişkenler belirlenmeden önce yapılacak son işlem (Tolarence) ve (VIF) değerlerinin yorumlanmasıdır. Tolarance değeri 0,2'den büyük, VIF değeri 10'dan küçük ise regresyon analizinde çoklu bağlantı yoktur sonucuna varılır. Bulunan değerler incelendiğinde bu değerlerin dışında olan herhangi bir değişken olmadığından analizde herhangi bir çoklu bağlantı yoktur, yorumu yapılabilir.

ANOVA sonuçlarına göre yapılan Regresyon analizi anlamlı sonucuna ulaşılmıştır. Anlamlılık değerini incelediğimizde 0,05’den büyük anlamlılık değeri veren eğlence amaçlı sanal kaytarma davranışı ve bilgi edinmeye yönelik sanal kaytarma davranışı değişkenlerinin anlamsız olduğu tespit edilmiştir.

Anlamlılık değeri istenilen aralıkta olan değişkenler denkleme B katsayılarıyla girmişlerdir. B katsayısı bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni % kaç oranında etkilediğini ifade etmektedir.

Beta katsayısının işareti eksi ise bu değişken bağımlı değişkeni negatif yönlü etkilemektedir. Bunun sonucunda eğlence amaçlı sanal kaytarma davranışı değişkeninin anlamlı olmadığı sonucuna varılmış olup, bireysel ihtiyaç amaçlı sanal kaytarma davranışının bağımlı değişkeni pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmaktadır. Bağımlı değişkeni en yüksek olan bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma davranışı ortalaması değişkeni % 9,97 etkilemektedir.

Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan eğlence amaçlı sanal kaytarma davranışının ortalama değişkeninin bağımlı değişken olan çalışan performansına etkisi olmadığı 0,773 olmasından ulaşırken; bireysel ihtiyaç amaçlı sanal kaytarma davranışı ortalaması değişkeninin anlamlılık değeri 0,05 ve bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma davranışının ortalaması değişkeninin anlamlılık değeri 0,998 anlamlılık değeri 0,05’e eşit ve büyük olduğundan bağımlı değişkene pozitif yönlü bir ilişkisi bulunmaktadır. Bunun sonucunda,

“**H₂**: Sanal kaytarmanın alt boyutları ile çalışan performansı arasında anlamlı bir etki vardır” hipotezi reddedilmiştir.

“**H_{2a}**: Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan eğlence amaçlı sanal kaytarma davranışının çalışan performansına pozitif etkisi vardır” hipotezi reddedilmiştir.

“**H_{2b}**: Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan bireysel ihtiyaç amaçlı sanal kaytarma davranışının çalışan performansına pozitif etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

“**H_{2c}**: Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma davranışının çalışan performansına pozitif etkisi vardır” hipotezi reddedilmiştir.

4.6. Araştırma Hipotezlerinin Sonuçlar

Araştırmanın ana ve alt amaçlarına bağlı olarak geliştirilen hipotezlerin sonuçları aşağıdaki belirtilmiştir.

Tablo 4.23. Hipotezlerin Sonuçlarına İlişkin Bilgiler

Hipotezler	Yapılan Analizler	Hipotez Sonuçları
“ H₁ : Sanal kaytarma davranışının alt boyutları ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır”.	Korelasyon Analizi	Ret
“ H_{1a} : Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan eğlence amaçlı sanal kaytarma davranışı ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır”.	Korelasyon Analizi	Ret
“ H_{1b} : Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan bireysel ihtiyaç amaçlı sanal kaytarma davranışı ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır”.	Korelasyon Analizi	Kabul
“ H_{1c} : Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma davranışı ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır”.	Korelasyon Analizi	Ret
“ H₂ : Sanal kaytarma davranışının alt boyutları ile çalışan performansı arasında anlamlı bir etki vardır”.	Regresyon Analizi	Ret

Tablo 4.23'ün devamı

“H _{2a} : Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan eğlence amaçlı sanal kaytarma davranışının çalışan performansına pozitif etkisi vardır”.	Regresyon Analizi	Ret
“H _{2b} :Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan bireysel ihtiyaç amaçlı sanal kaytarma davranışının çalışan performansına pozitif etkisi vardır”.	Regresyon Analizi	Kabul
“H _{2c} :Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma davranışının çalışan performansına pozitif etkisi vardır”.	Regresyon Analizi	Ret
“H ₃ :Çalışanların sosyo demografik özelliklerine göre sanal kaytarma davranışı farklılık göstermektedir”.	T-testi ve ANOVA	Kabul
“H _{3a} :Çalışanların sosyo demografik özelliklerinden cinsiyet değişkenine göre sanal kaytarma davranışı farklılık göstermektedir”.	T-testi	Ret
“H _{3b} :Çalışanların sosyo demografik özelliklerinden yaş değişkenine göre sanal kaytarma davranışı farklılık göstermektedir.	T-testi ve ANOVA	Kabul
“H _{3c} :Çalışanların sosyo demografik özelliklerinden medeni durum değişkenine göre sanal kaytarma davranışı farklılık göstermektedir”.	T-testi	Ret
“H _{3d} :Çalışanların sosyo demografik özelliklerinden eğitim değişkenine göre sanal kaytarma davranışı farklılık göstermektedir”.	T-testi ve ANOVA	Kabul
“H ₄ :Çalışanların sosyo demografik özelliklerine göre performansları farklılık göstermektedir”.	T-testi ve ANOVA	Ret

Tablo 4.23'ün devamı

“H _{4a} :Çalışanların sosyo demografik özelliklerinden cinsiyet değişkenine göre performansları farklılık göstermektedir”.	T-testi	Ret
“H _{4b} :Çalışanların sosyo demografik özelliklerinden medeni durum değişkenine göre performansları farklılık göstermektedir”.	T-testi	Ret
“H _{4c} :Çalışanların sosyo demografik özelliklerinden eğitim değişkenine göre performansları farklılık göstermektedir”.	T-testi ve ANOVA	Ret
“H _{4d} :Çalışanların sosyo demografik özelliklerinden yaş değişkenine göre performansları farklılık göstermektedir”.	T-testi ve ANOVA	Ret

Araştırmanın bu bölümünde çalışmamıza yönelik analizler yapılmış ve yorumlanmış olup, çalışmanın beşinci bölümünde tartışma kısmına yer verilmiştir.

5. TARTIŞMA

Sanal kaytarma davranışı işletmelerde hızla gelişen internet kullanımını sonucunda çalışanların işlerini aksatmaları sonucu ortaya çıkmış bir kavramdır. Bu davranışlar haber sitelerini ziyaret etme, kişisel e-posta gönderme vb. olarak örnek verilebilir. Sanal kaytarma eylemi, kimi çalışmalarda performansı ve kişisel verimliliği azalttığı gerekçesi ile kuruma zarar verici sapma davranışları arasında sayılmaktadır (Fındıklı, 2016: 40)

Çalışan performansı çalışanın yapması gerekli işler üzerinden rantabilitesinin ölçülmesidir. Yapılan çalışmada sanal kaytarmanın çalışan performansını nasıl etkilediği ortaya konulmakta ve bunlar için neler yapılması gerektiği konusunda bilgiler verilmektedir. Çalışan performansı iş görenlerin yaptıkları çalışmaya yönelik bir tutum olarak davranış bilimleri literatüründe, uzun zamandır araştırılıp incelenen önemli bir konudur. Bu nedenle de çalışan performansının iş görenler üzerinde pozitif ve negatif etkileri görülmektedir. İş görenleri etkileyen söz konusu davranışlar, kuşkusuz kurumun da başarısını etkileyecektir. Sanal kaytarma iş görenlerin, çalıştıkları kurumlara karşı sadakatli ve çalıştığı kuruma uzun süre işine devam edip etmeme isteğini ortaya çıkaran bir faktördür. Bu nedenle iş görenlerin çalışma performansı ve sanal kaytarma davranışları kurumların başarısını etkileyen en önemli faktörlerdir. Bu çalışmada internetin çalışma ortamlarında ne amaçla kullanıldığı ile ilgili Kastamonu ilinde görev yapmakta olan memurların durumuna ilişkin verilere ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan memurların demografik özellikleri; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, görev pozisyonu, görevdeki kıdem yılı, kurumdaki görev süresi olarak belirlenmiştir.

Sanal kaytarma ile çalışan performansı arasındaki etkiyi ve ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada, sanal kaytarma ve çalışan performansı ölçeklerinin güvenilirlik ve faktör analizleri yapılmış olup, sanal kaytarma ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı 0,890 çalışan performansı ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı ise 0,870 olarak saptanmıştır. Sanal kaytarma ölçeğinin örneklem yeterlilik katsayısı (KMO) % 92, çalışan performansı ölçeğinin örneklem yeterlilik katsayısı (KMO) %88 olarak saptanmıştır. Bu sonuçlar ölçeklerin yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermektedir.

Kastamonu ilinde gerçekleştirilen çalışmada memurlar arasında sanal kaytarma davranışlarını gerçekleştirme sıklığı cinsiyet değişkeni açısından değerlendirildiğinde anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Benzer durum, Örucü ve Yıldız (2014) ve Stanton (2002) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda görülmüş olup, cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Araştırmada katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, katılımcıların; (%1,3) ilkokul, (%3,1)'i ortaokul, (16,3)'ü lise, (16,6)'sı önlisans, (55,8)'i lisans, (7,0)'sinin lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. İlkokul mezunu olan memurların yüzdelik oranına bakıldığında, en düşük olduğunu ve lisans mezunu olan memurların ise en yüksek düzeyde olduğunu görmekteyiz. Kaplan ve Çetinkaya (2014), "Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı çalışmalarında, otel işletmelerinde çalışanların demografik özellikleri açısından sanal kaytarma faaliyetleri arasındaki farklılıkları incelemişler, çalışma sonucunda iş görenlerin eğitim seviyesi, kurumdaki konumları ve çalıştıkları bölümler ile sanal kaytarma faaliyetleri arasında anlamlı farklılıklar olduğunu tespit etmişlerdir. Eğitim seviyesinin yükselmesi, önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerini artırmakta, üst düzey çalışanların alt kademelerde bulunan iş görene göre daha fazla ciddi sanal kaytarma faaliyetlerinde buldukları araştırma sonucu elde edilen bulgulardandır.

Araştırmada, çalışanların cinsiyetlerine göre sanal kaytarma faktörlerinin farklılık gösterip göstermediği anlamak için T-testi uygulanmıştır. Sanal kaytarmanın sosyo demografik özellikler açısından incelendiğinde eğitim ve yaş değişkeninin farklılık gösterdiği diğer değişkenlerin ise farklılık göstermediği yapılan analiz sonucu tespit edilmiştir. T-testi sonuçlarına göre; erkekler ile kadınlar arasında sanal kaytarma ölçeği bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamakta, fakat farklı yaş grubundaki kişiler arasında sanal kaytarma bakımından anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Eğitim düzeyinde ise, İlkokul düzeyi ile ortaokul düzeyi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiş olup, aynı şekilde ortaokul düzeyi ile lise düzeyi arasında sanal kaytarma davranışı açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Medeni durumda ise sanal kaytarma ölçeği bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Çalışanların performanslarına göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için

yapılan ANOVA testi sonucunda ise çalışan performansına ait sosyo demografik özellikler cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve medeni durum incelendiğinde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Çavusoglu S., Palamutcuoglu A. ve Palamutcuoglu B.T. (2014), çalışmalarında “Çalışanların Demografik Özelliklerinin Sanal Kaytarma Üzerine Etkisini” konusunu incelemişler, Celal Bayar Üniversitesinde görev yapan Akademik ve İdari Personelle 383 anket çalışması uygulamışlar ve çalışma sonucunda demografik özellikler ile sanal kaytarma davranışları arasında 0,05 ve 0,01 düzeylerinde önemli ilişkiler olduğu tespit etmişlerdir.

Çalışmada nicel verileri değerlendirmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda, sanal kaytarmanın alt boyutlarından olan bireysel ihtiyaç amaçlı sanal kaytarma davranışının bağımlı değişkeni pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmaktadır. Bağımlı değişkeni en yüksek olan bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma davranışı bağımsız değişkeni % 9,97 etkilemektedir. Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan eğlence amaçlı sanal kaytarma davranışının çalışan performansına etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Regresyon analizi sonucunda, Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan eğlence amaçlı sanal kaytarma davranışının çalışan performansına pozitif etkisi olduğu hipotezi reddedilmiş, Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan bireysel ihtiyaç amaçlı sanal kaytarma davranışının çalışan performansına pozitif etkisi olduğu hipotezi kabul edilmiş olup, Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma davranışının çalışan performansına pozitif etkisi vardır hipotezi reddedilmiştir. Özdemir (2006), çalışmasında “Sanal Kaytarmanın İş Tatminine Etkisini” araştırmış olup, Aksaray Üniversitesinde görev yapan 213 memur ve akademisyene yapılan anket sonucunda sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından dinlenme amaçlı internet kullanımının iş tatminine etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Sanal kaytarmanın alt boyutu olan suiistimale açık internet kullanımı davranışının ve diğer alt boyut olan belirsiz internet kullanımı unsurlarının bağımlı değişken olan iş tatminine az da olsa negatif yönde etki ettikleri tespit edilmiştir. Üçüncü boyut olan kişisel öğrenme amaçlı internet kullanımının iş tatminine pozitif yönde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ahmad ve Jamuluddin (2010), “Computer Usage Policy and Employee’s Attitude Towards Cyberloafing” adlı çalışmalarında internet ve bilgisayar kullanımının iş görenlerin sanal kaytarmaya

yönelik davranışları üzerindeki etkilerini incelemişler, Malezya'nın 6 eyaletinde çalışan 347 kişi üzerinde araştırma yapmışlardır. Araştırmada kurumsal değişkenlerin, çalışmada yer alan çalışanların demografik değişkenlerinin ve bazı kişisel özelliklerinin sanal kaytarma kapsamında ele alan dört faaliyete (mesai saatlerinde internet üzerinden sohbet, kişisel e-posta kullanımı, kurum bilgisayarlarını bireysel amaçlar için kullanma) yönelik tutumlara etkileri araştırılmıştır. Yaş, cinsiyet, meslek pozisyonu, internet kullanımına dair kurallar etik çevre, uyumluluk, adalet algısı ve dört sanal kaytarma faaliyeti olmak üzere on bir değişken ele alınmış ve araştırma sonucunda etik çevre, yaş ve adalet algısının sanal kaytarmaya yönelik dört faaliyet ile anlamlı bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Bilgisayar ve internet kullanımına dair kurallar değişkeni ile kurum bilgisayarını bireysel amaçlar için kullanma ve internette gezinme değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Yaş ve kurumsal değişkenlerden (kurum büyüklüğünün) sanal kaytarma davranışına yönelik tutumlar açısından önemli etkileri olduğu çalışmanın sonucunda elde edilen bulgulardandır. Sanal Kaytarma davranışının alt boyutları ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan eğlence amaçlı sanal kaytarma davranışı ile çalışan performansı arasında ($p=0,089$, $r=0,80$) olduğundan anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan bireysel ihtiyaç amaçlı sanal kaytarma davranışı ile çalışan performansı arasında ($p=0,172$, $r=0,001$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan "bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma davranışı ile çalışan performansı arasında ($p=0,084$, $r=0,101$) anlamlı bir ilişki tespit edilmemiş olup, Sanal kaytarma davranışının alt boyutlarından olan eğlence amaçlı sanal kaytarma davranışı ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezi" reddedilmiştir. Benzer durum, Woods (2014), "A Study into the Relationship Between Cyberloafing, Procrastination and Conscientiousness in the Workplace" adlı araştırmasında iş yerinde sanal kaytarma, iş erteleme alışkanlığı ile sorumluluk sahibi olma özelliği arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. İnternet yoluyla ulaşılan 88 çalışan araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda sanal kaytarma ile iş erteleme ve sorumluluk sahibi olma arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiş, kurum yöneticilerinin iş görenlere göre daha fazla sanal kaytarma davranışı sergiledikleri görülmüş, erkeklerin bayanlara göre daha fazla sanal

kaytarma davranışında buldukları, sorumluluk sahibi olma ile iş erteleme davranışı arasında ise pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Niaei ve diğerleri (2014), "The Relation Between Staff Cyberloafing and Organizational Commitment in Organizations of Environmental Protection" adlı çalışmalarında sanal kaytarma davranışı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Örgütsel bağlılığın alt boyutları olan normatif bağlılık, devamlılık bağlılığı ve duygusal bağlılıkla sanal kaytarma arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Çalışmada demografik özelliklere bakıldığında erkeklerin bayan çalışanlara, bekâr olanların evli çalışanlara, ön lisans mezunlarının ise diğer eğitim durumundakilere göre daha çok sanal kaytarma davranışı gösterdiklerini tespit etmişlerdir. Çelik (2014), "Job Satisfaction's Impact on Cyberloafing: A University Example" adlı çalışmasında iş doyumunu ve sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bir üniversitede halen görev yapmakta olan farklı pozisyondaki 213 akademisyen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda iş doyumunu ve sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Medeni durum ile iş doyumunu ve sanal kaytarma arasında ise anlamlı bir ilişki yoktur. Araştırma neticesinde evlilerin iş doyumları ve sanal kaytarma eğilimleri, bekârlara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmamızda sanal kayıtarma davranışının alt boyutları ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. İş görenlerin işlerinden ve iş yerlerinden tatmin olmadıkları durumlarda sanal kayıtarma faaliyetleri ile ilgilenerek hem çalışma saatlerini boşa geçirebilecekleri hem de kurumlarda mali yönden kayıplar yaratacağı, çalışanlarda motivasyon eksikliklerine yol açacağı düşünülmektedir. İleride yapılacak olan çalışmalarda araştırmacılara yardımcı olacağı düşünülen öneriler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- ✓ Araştırmanın çalışma evrenini Kastamonu İlindeki memurlar oluşturmaktadır. Farklı iller uygulamaya alınabilir. Araştırma evrenin genişletilmesi daha açıklanabilir sonuçlara ulaşılmasına olanak sağlayacaktır.
- ✓ Kullanılan veri toplama aracı (anket) farklı teknikler ile desteklenebilir.
- ✓ Sanal kayıtarma davranışı üzerinde etkili olabilecek farklı değişkenlerde çalışmaya dâhil edilebilir.
- ✓ Sanal kayıtarmının, bağımlılık düzeyine ulaştığı bireylere psikolojik destek imkânı tanınmalı veya ilgili kişi ve kurumlara yönlendirilmelidir.
- ✓ Memurlara (hizmet içi) eğitimlerle çalışma saatlerinde internet kullanımı hakkında bilgilendirmeler yapılmalı, informatik sistemlerinin doğru kullanılmasına yönelik bilinçlendirme yapılmalıdır.
- ✓ İş görenlere gruplar halinde iş görmelerini gerektirecek görevler verilerek sanal kayıtarma seviyesi minimum seviyeye indirilmeye çalışılmalıdır.

KAYNAKLAR

- Abidin, R., Abdullah, C. S., Hasnan, N., & Bajuri, A. L. (2014). "The relationship of cyberloafing behavior with big five personality traits". *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 8(12), 61-66.
- Ahmad, Z., & Jamaluddin, H. (2010). "Computer usage policy and employees' attitude towards cyberloafing". *In proceeding Technology Innovation and Industrial Management 2010 Conference (TIIM 2010)* (pp. 39-52).
- Akgül, A. & Çevik, O. (2003). *İstatistiksel analiz teknikleri SPSS'te işletme yönetimi uygulamaları*. Ankara: Emek Ofset.
- Aki, E., & Demirbilek, T. (2010). "Performans değerlendirme sistemi ve performans düşüklüğü nedeni ile sözleşmesinin feshi". *Sosyoekonomi*, (1), 79.
- Aktuğ, M., & Erdal, Ş. E. N. (2017). "Örgütsel güven ve örgütsel adalet algılarının çalışan performansı üzerine karşılıklı aracılık etkisi". *Journal of Current Researches on Social Sciences*, 7(3), 263-278.
- 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". *In WEI International Academic Conference Proceedings, Istanbul, Turkey*.
- Anandarajan, M., Simmers, C. A., & D'Ovidio, R. (2011). "Exploring the underlying structure of personal web usage in the workplace". *Cyberpsychology, behavior, and social networking*, 14(10), 577-583.
- Andreassen, C. S., Torsheim, T., & Pallesen, S. (2014). "Predictors of use of social network sites at work-a specific type of cyberloafing". *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19(4), 906-921.
- Arık, M. (2016). *Eğitim fakültelerinde çalışan öğretim elemanlarının sanal kaytarma düzeylerinin yordayıcısı olarak örgüt iklimi: İstanbul ili örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Arslan, E. & Demir, H. (2016). "Sanal kaytarma: Bir kamu kurumunda hemşireler üzerinde ampirik bir araştırma". *The Journal Of International Social Research*, 9(43), 1629.
- Askew, K. (2009). *Testing the plausibility of a series of causal minor cyberloafing models*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi, University of South Florida.

- Aydınlatan B. (2017), “*İnsan kaynakları politikaları ve uygulamaları*”, İnci Erdem (Ed.) içinde, Örgütsel davranış,(s.552-588). İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Bakan, İ., & Kelleroğlu, Ö. G. H. (2003). “Performans değerlendirme: çalışanların performans değerlendirme uygulamalarından beklentileri konusunda bir alan çalışması”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 103-127.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bayburt, N. (2011). “İşletmelerde performans değerlendirmenin önemi ve performans göstergeleri arasındaki ilişkiler”. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (53), 578.
- Bayram, N. (2004). *Sosyal bilimlerde SPSS ile veri analizi*. Bursa: Ezgi.
- Beugre, C. D., & Kim, D. (2006). *Cyberloafing: Vice or virtue. Emerging trends and challenges in information technology management*, 1, 834-835.
- Bingöl, D. (2014). *İnsan kaynakları yönetimi*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- 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.
- Blau, G., Yang, Y., & Ward-Cook, K. (2006). “Testing a measure of cyberloafing”. *Journal of Allied Health*, 35(1), 9-17.
- Bock, G. W., & Ho, S. L. (2009). Non-work related computing (NWRC). *Communications of the ACM*, 52(4), 124-128.
- Bortolani, E., & Favretto, G. (2009). “Organizational aspects of cyberloafing”. In *Encyclopedia of Information Science and Technology, Second Edition* (pp. 2923-2928). IGI Global.
- Büte, M. (2011). “Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(25), 171-192.
- Campbell, J.P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. Dunette M.D. ve Hough L.M. (Der). Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Palo Alto CA:Consulting Psychologist Press, Inc. 687-732.

- Candan, H., & Mehmet, İ. (2016). "Siber kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik emniyet çalışanları üzerine bir araştırma". *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 229-235.
- Cihangir, E. (2014). "Kurumsal performans yönetimi ve yüksek performanslı organizasyonların özellikleri". *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6, 38-40.
- Çavuşoğlu, S., Palamutcuoglu, A., & Palamutcuoglu, B. T. (2014). "The impact of demographics of employees on cyberloafing: an empirical study on university employees". *Research Journal of Business and Management*, 1(3), 149-168.
- Çelik, N. (2014, June). "Job satisfaction impact on cyberloafing: an university example". In *Proceedings of International Academic Conferences* (No. 0201668). International Institute of Social and Economic Sciences.
- Çınar, O., & Karcioğlu, 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. (2008). "Algılanan güçlendirmenin iş gören performansı üzerine etkileri". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 35-46.
- Demir, B. İ., Ürek, D. & Uğurluoğlu, Ö. (2017). Bilgin Demir, İ., Ürek, D., & Uğurluoğlu, Ö. (2017). "Sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının işte üretkenliklerine etkisi". *AJIT-e: Online Academic Journal of Information Technology*, 8(30), 291-303.
- Demir, Ö. & Seferoğlu, S. (2016). "Bilgi okuryazarlığı, internet bağımlılığı, sanal aylıklık ve çeşitli diğer değişkenlerin sanal zorbalık ile ilişkisinin incelenmesi". *Online Journal Of Technology Addiction & Cyberbullying*, 3(1), 4-5.
- Doorn, O. N. (2011). *Cyberloafing: A multi-dimensional construct placed in a theoretical Framework*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Eindhoven University of Technology, The Netherlands.
- Ekber, Ş. & Mirzayeva, G. (2016). "Motivasyon yönümlü performans değerlendirme örnek olay çalışması". *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*, 4(1), 123-126.
- Emre, O. (2017). *İnsan kaynaklarını yönetmek*. Akküçük Ulaş (Ed.) içinde, *İşletme* (s.197-219). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Eraslan, E., & Algün, O. (2005). "İdeal performans değerlendirme formu tasarımında analitik hiyerarşi yöntemi yaklaşımı". *Gazi Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 20(1), 95-106
- Ergun, G. (2008). *Sağlık işletmelerinde örgütsel stresin işgücü performansı ile etkileşiminin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ertuğrul, İ. (2010). "Akademik performans değerlendirmede bulanık mantık yaklaşımı". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 155-157.
- Fındıklı, M. (2016). "Sanal kaytarma ve iş performansı ilişkisi: Sağlık ve tekstil sektörü çalışanlarının karşılaştırılması". *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 33-62.
- Fuentes-Fuentes, M. M., Albacete-Sáez, C. A., & Lloréns-Montes, F. J. (2004). The impact of environmental characteristics on TQM principles and organizational performance. *Omega*, 32(6), 425-442.
- Fletcher, C. & Perry, E. L. (2009). Performans değerlendirme ve geribildirim: ulusal kültür, çağdaş araştırmalar ve gelecekteki eğilimler konusunda bir inceleme.
- Friedman, W. H. (2000). Is the answer to internet addiction internet interdiction?. *AMCIS 2000 Proceedings*, 226.
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2008). "On cyberslacking: Workplace status and personal Internet use at work". *CyberPsychology & Behavior*, 11(3), 287-292.
- Gavcar, E., Bulut, Z. A., & Engin, K. (2006). "Konaklama işletmelerinde uygulanan performans değerlendirme sistemleri ve uygulama alanları (Muğla İli Örneği)". *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 31-45.
- Gökgöz, Hakan (2013), *Stresin çalışanların performansı üzerine etkisi: Öğretim elemanları üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Edirne
- Göktaş, K. (2004). *Toplam kalite yönetimi ilkeleri uygulamalarının işletme performansı üzerine etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Gümüştekin, G. E., & Öztemiz, A. B. (2005). "Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-280

- Güner, M. F., & Memiş, M. Ü. (2007). “Kurumsal performans değerlendirme yöntemlerinin gelişim süreci: 1850’lerden 2000’lere bir inceleme”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 300
- Güngör, M. (2016). *Sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık ilişkisi, örgütsel sessizlik örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan çalışan performansı ilişkisi, kamu ve özel sektör üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- Hartijasti, Y., & Fathonah, N. (2015). “Motivation of cyberloafers in the workplace across generations in Indonesia”. *International Journal of Cyber Society and Education*, 8(1), 49.
- Helvacı, M. A. (2002). “Performans yönetimi sürecinde performans değerlendirmenin önemi”. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1-2), 155-169.
- Hüseyin, Ö., Öztürk, A., & Yalçın, A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Kitabevi.
- Işığışık, E. (2008). “Performans ölçümü, yönetimi ve istatistiksel analizi”. *Ekonometri ve İstatistik e-Dergisi*, (7), 1-23.
- Işık, M. (2012). *İnsan kaynakları yönetimi ve performans değerlendirme konusunda ampirik bir çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş,
- İllez, A. & Güner, M. (2006). “Personel performans değerlendirme ve 360 derece performans değerlendirme yönetimi”. *Ege Tekstil ve Konfeksiyon Dergisi*, 16(1), 325.
- İslamoğlu, A.H. (2009). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. İstanbul: Beta Basım.
- İyigün, N. Ö., Yıldız, B., & Yıldız, H. (2015). “Çalışanların sanal kaytarma davranışları psikolojik sözleşme algısı ile açıklanabilir mi?”. 2. *Örgütsel Davranış Kongresi*. Melikşah Üniversitesi, 7-8.
- Johnson, P. R., & Indvik, j. (2003). “The organizational benefits of reducing cyberslacking in the workplace”, *Proceedings of the Academy of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 7 (2), 53-60.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın.

- Kaplan, M. & Öğüt, A. (2012). "Algılanan örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişkinin analizi: Hastane çalışanları örneği". *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 2-5.
- Kaplan, M., & Çetinkaya, A. (2014). "Sanal kaytarma ve demografik özellikler açısından farklılıklar: Otel işletmelerinde bir araştırma". *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 26-34.
- Kaynak, T., Adal, Z., Ataay, İ., Uyargil, C., Sadullah, Ö., Acar, A. C., & Uluhan, R. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Araştırma ve Yardım Yayın Vakfı.
- Keklik, B., Kılıç, R., & Yıldız, H. (2014). "Sanal kaytarma davranışları işyerinde verimlilik kaybına mı neden oluyor yoksa örgütsel öğrenme kapasitesini mi artırıyor?". 22. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 22-24.
- Kerse, G., Soyalm, M., & Karabey, C. N. (2017). "Kişi-Örgüt uyumu, nötrleştirme ve algılanan yönetici desteğinin sanal kaytarmaya etkisi: ampirik bir çalışma". *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(4), 100-113.
- Kesen, M. (2015). "Örgütsel demokrasinin çalışan performansı üzerine etkileri: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü". *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (2), 540.
- Kim, J. M. (2012). *A longitudinal study on the relationship between workplace harassment and cyberloafing*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Northern Illinois University
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). "Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment". *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Köse, S., Oral, L., & Türesin, H. (2015). "İş yaşamında sosyal kolaylaştırma kavramı ve sanal kaytarma ile ilişkisi: Araştırma görevlileri üzerinde bir araştırma". *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 287-295.
- Kuschnaroff, F. C., & Bayma, F. O. (2014). "Critical analysis of cyberslacking in organizational structures". *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2(02), 70.
- Lim, V. K. (2002). "The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice". *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-694.

- Lim, V. K., & Teo, T. S. (2005). "Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study". *Information & Management*, 42(8), 1081-1093.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2012). "Örgütlerde performans yönetimi ile iş görenlerin motivasyonu arasındaki ilişki". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 42-51.
- 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.
- 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 the Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(7), 59.
- Örücü, E., & Yıldız, H. (2014). "İşyerinde kişisel internet ve teknoloji kullanımı: Sanal kaytarma/the personal internet and technology usage at the workplace: Cyberslacking". *Ege Akademik Bakis*, 14(1), 99.
- Özdemir, A. (2016). *Sanal kaytarmanın iş tatmini üzerine etkisi: Aksaray üniversitesi örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Aksaray.
- Özgen, H., Öztürk A., & Yalçın, A. (Editörler). (2005). *İnsan kaynakları yönetimi*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Özkalp, E., Aydın, U., & Tekeli, S. (2012). "Sapkın örgütsel davranışlar ve çalışma yaşamında yeni bir olgu: Sanal kaytarma (cyberloafing) ve iş ilişkilerine etkileri". *Çimento İşveren Sendikası Dergisi*, 26(2), 18-33.
- Özmen, F., & Üzmez, İ. T. (2007). "Örgütsel etkililik açısından performans değerlendirme-iş ve eğitim örgütlerinde performans değerlendirme süreci". *E-Journal of New World Sciences Academy*, 2(1), 30.
- Özmutaf, N. M. (2007). "Örgütlerde bireysel performans unsurları ve çatışma". *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 41-60.
- Pakyapan, Ö. (2016). *İnsan kaynakları yönetiminde çalışanlara yönelik eğitimin önemi ve çalışan performansı ilişkisi: İzmir ilinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.

- Rahman, S. U., & Bullock, P. (2005). "Soft TQM, hard TQM, and organisational performance relationships: an empirical investigation". *Omega*, 33(1), 73-83.
- Rajah, R., & Lim, V. K. (2011). Cyberloafing, Neutralization, and organizational citizenship behavior. In *PACIS* (p. 152).
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). "A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study". *Academy of management journal*, 38(2), 555-572.
- RuningSawitri, H. S. (2012). "Role of Internet experience in moderating influence of work stressor on cyberloafing". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 57, 320-324.
- Saunders, M., Lewis, P., Thornhill, A., & Wilson, J. (2009). "*Business research methods*". Financial Times, Prentice Hall: London.
- Schuler, R. S. (1995). *Managing human resources*, USA: West Publishing Company.
- Sertaş, O. (2016). *Turizm işletmelerinde sanal kayıtarma: Kuşadası'nda faaliyet gösteren konaklama işletmeleri üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Aydın.
- Sertaş, O., & Şimşek, G. "Konaklama işletmelerinde siber aylaklık: çalışanların demografik özellikleri ile siber aylaklıkları üzerine bir araştırma". *Özel Sayı 1-Ocak 2017*.
- Sezerel, H. (2016). *İnsan kaynaklarının yönetimi*. Senem Besler ve Cihat Erbil (Ed.) içinde, *Yönetim* (s.177-202). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Soule, L. C., Shell, L. W., & Kleen, B. A. (2003). "Exploring internet addiction: Demographic characteristics and stereotypes of heavy Internet users". *Journal of Computer Information Systems*, 44(1), 64-73.
- Stanton, J. M. (2002). "Web addict or happy employee? company profile of the frequent internet user. *Communications of the ACM*. 45 (1), 55-59.
- Şehitoğlu, M. (2010). *Örgütsel sessizlik örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan çalışan performansı ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gebze.

- Şenol, P. (2017). *Performans yönetimi ve değerlendirmesi*. Güler Tozkoparan ve Murat Çolak (Ed.) içinde, İnsan Kaynakları Yönetimi (s.196-220). İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H., Özer & M . A. (2012) *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın.
- Tozkoparan, B. K. (2016). *İnternet bağımlılığı ve öğrenmeye ilişkin tutumun siber aylıklık davranışlarına etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mevlana Üniversitesi. Fen Bilimleri Enstitüsü, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Anabilim Dalı. Konya.
- Ugrin, J. C., & Pearson, J. M. (2013). "The effects of sanctions and stigmas on cyberloafing". *Computers in Human Behavior*, 29(3), 812-820.
- Ugrin, J. C., Pearson, J. M., & Odom, M. D. (2008). Cyber-slacking: Self-control, prior behavior and the impact of deterrence measures. *Review of Business Information Systems*, 12(1), 75-88.
- Uyargil, C. (2015). *Performans değerlendirme, insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ünal, F. & Tekdemir, S. (2015). "Sanal kaytarma: Bir kamu kurumunda ampirik bir araştırma". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 97-99.
- Varoğlu, D. ve Sığırı, Ü. (2017). *Örgütsel davranışın karanlık yüzü: İşyerinde üretkenlik karşıtı davranışlar*. Ünal Sığırı ve Sait Gürbüz (Ed.) içinde, Örgütsel Davranış (s.673-704). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Vitak, J., Crouse, J., & LaRose, R. (2011). "Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking". *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751-1759.
- Williams, R. S. (2002). *Managing employee performance: Design and implementation in organizations*. Cengage Learning EMEA.
- Woods, F. (2014). A study into the relationship between cyberloafing, procrastination and conscientiousness in the workplace.
- Yalçın, Y. (2013). "Farklı performans değerlendirme sistemlerine ilişkin işgören tercihlerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(9), 2.

- Yıldız O., Dağdeviren M. & Çetinyokuş T. (2008). “İş gören performansının değerlendirilmesi için bir karar destek sistemi ve uygulaması”. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, (23) 1, 239-248.
- Yıldız, B., & Yıldız, H. (2015). “İş yaşamındaki sanal kaytarma davranışlarının hukuki yönden incelenmesi”. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 1-17.
- Yıldız, H., Yıldız B. & Ateş H. (2015). “Sanal kaytarma davranışlarının sergirilmesinde örgütsel adalet algısının rolü var mıdır?”. *Erciyes Üniversitesi Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 10(2), 57-58.
- Yıldız, H., Yıldız B. & İyigün, N. (2016). “Psikolojik sözleşme algısının sanal kaytarma davranışları üzerine etkisi”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (47), 149.
- Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. (2012). “Reconsidering the boundaries of the cyberloafing activity: the case of a university”. *Behaviour & Information Technology*, 31(5), 469-479.
- (http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.598c02812aad29.66648937) (Erişim tarihi: 10.08.2017)
- (http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5b01a04a6dd197.28305036) (Erişim tarihi:20.05.2018).

EKLER

EK A. ANKET FORMU

SANAL KAYTARMA VE PERFORMANS İLİŞKİSİ ANKET FORMU

İyi günler,

Bu çalışma, sanal kaytarmada etkili olan faktörleri belirlemek ve bu faktörlerin çalışanın performansı üzerindeki etkilerini ve aralarındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla yapılmaktadır. Verdiğiniz bilgiler tamamen bilimsel amaçlar için kullanılacak olup elde edilen bilgilerin geçerliliği sorulara vereceğiniz cevapların gerçek durumu yansıtmasıyla mümkün olabilecektir.

Anketi cevaplayarak çalışmaya sağladığınız katkı ve bize ayırdığınız zaman için çok

Teşekkür ederiz.

Saygılarımızla...

Gülcan GÜLÜMOĞLU

Kastamonu Üniversitesi, İİBF

E-mail:ggulumoglu@kastamonu.edu.tr

BÖLÜM A:

Sosyo-Demografik özelliklerinizle ilgili aşağıdaki ifadeleri lütfen değerlendiriniz.

Cinsiyetiniz?

1 () Kadın 2 () Erkek

Medeni Durumunuz?

1 () Evli 2 () Bekar

Eğitim Durumunuz?

1 () İlkokul 2 () Ortaokul 3 () Lise 4 () Ön Lisans 5 () Lisans 6 () Lisansüstü

Yaşınız?

1() 18-27 2() 28-37 3() 38-47 4() 48-57 5() 58 ve üzeri

Bu kurumda çalışma süreniz?

1() 1 yıldan az 2() 1-3 yıl 3() 4-6 yıl 4() 7-9 yıl 5() 10 yıl ve üzeri

Gelir Düzeyiniz

1() 1001-2000 TL 2() 2001-3000 TL 3() 3001-4000 TL 4() 4001-5000 TL

5() 5000 TL'den fazla

Görevinizi/Pozisyonunuzu lütfen belirtiniz:**BÖLÜM B:****Lütfen aşağıdaki ifadelere ilişkin katılım derecelerini belirtiniz.**

1= Kesinlikle katılmıyorum 2= Katılmıyorum 3 =Ne katılıyorum, Ne katılmıyorum 4= Katılıyorum 5 =Tamamen katılıyorum

Sanal Kaytarma Ölçeği					
1 İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
2 İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyredirim.	1	2	3	4	5
3 İnternet üzerinden blog yazılarını arasıra okurum.	1	2	3	4	5
4 İnternette sosyal içerikli ağlara katılırım. (facebook, twitter vb.)	1	2	3	4	5
5 İnternet üzerinden müzik, video, film ve doküman indiririm.	1	2	3	4	5
6 İnternette eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun oynarım.	1	2	3	4	5
7 Kişisel web sayfası ile ilgilenirim.	1	2	3	4	5
8 İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
9 İnternet üzerinden bankacılık işlemleri yaparım. (EFT, Havale İşlemleri gibi)	1	2	3	4	5
10 İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
11 İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme veya kontrol ederim.	1	2	3	4	5
12 Kişisel ürünler için internet üzerinden alışveriş yaparım.	1	2	3	4	5

13İş dışı genel amaçlı Web sitelerini ziyaret ederim. (Surf yapmak vb.)	1	2	3	4	5
14Yatırım ile ilgili Web sitelerini ziyaret ederim. (finans, borsa siteleri gibi)	1	2	3	4	5

BÖLÜM C:

Lütfen aşağıdaki ifadelere ilişkin katılım derecelerinizi belirtiniz

1= Kesinlikle katılmıyorum 2= Katılmıyorum 3 =Ne katılıyorum, Ne Katılmıyorum 4= Katılıyorum 5 =Tamamen katılıyorum

Performans Ölçeği					
İşimi zamanında bitiririm.	1	2	3	4	5
Devamsızlık oranlarım düşüktür.	1	2	3	4	5
Moralim yüksektir.	1	2	3	4	5
Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	1	2	3	4	5
İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	1	2	3	4	5
Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	1	2	3	4	5
Bir sorun gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	1	2	3	4	5

Verdiğiniz değerli bilgiler ve ilginiz için teşekkür ederiz. İyi çalışmalar....

EK B. ANKET İZNİ

ÖLÇEK İZNİ HK.

EÖ

EDİP ÖRÜCÜ <eorucu@bandirma.edu.tr>

19.2 (Pzt) , 19:29

Merhaba.

Ölçeği kullanabilirsiniz. Başarılar.

MO

Microsoft Outlook

19.2 (Pzt) , 19:13

eorucu@bandirma.edu.tr (eorucu@bandirma.edu.tr)

Konu: ÖLÇEK İZNİ HK.

GULCAN GULUMOGLU

19.2 (Pzt) , 19:13

eorucu@bandirma.edu.tr

Merhaba Hocam,

Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Tezli Yüksek Lisans öğrencisiyim. Sanal Kaytarmanın Çalışan Performansına Etkisi konulu tez çalışmamda sanal kaytarma ölçeğinizi izniniz olursa, çalışmanıza atıf yaparak kullanmak istiyorum.

Saygılarımla,

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Gülcan GÜLÜMOĞLU

Doğum Yeri ve Yılı : Kastamonu/10.11.1983

Medeni Hali : Bekâr

Yabancı Dili :-

E-posta : ggulumoglu@kastamonu.edu.tr



Eğitim Durumu

Lise : Kastamonu Ticaret Meslek Lisesi

Lisans :Anadolu Üniversitesi (Kamu Yönetimi Bölümü)

Mesleki Deneyim

İş yeri :Kastamonu Üniversitesi-Rektör Yardımcısı (Özel Kalem)

2018 (halen)