



T.C.

**ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**SİBER AYLAKLIK DAVRANIŞININ İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE
ETKİSİ: TURİZM SEKTÖRÜ ÇALIŞAN VE YÖNETİCİLERİNE
YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

FATMA ÖZDEN

**TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. DİLEK DÖNMEZ POLAT**

ÇANAKKALE – 2023



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

**SİBER AYLAKLIK DAVRANIŞININ İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ:
TURİZM SEKTÖRÜ ÇALIŞAN VE YÖNETİCİLERİNE YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Fatma ÖZDEN

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Dilek DÖNMEZ POLAT

Çanakkale – 2023



T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



Fatma ÖZDEN tarafından Prof. Dr. Dilek DÖNMEZ POLAT yönetiminde hazırlanan ve **26/10/2023** tarihinde aşağıdaki jüri karşısında sunulan “**Siber Aylaklık Davranışının İş Performansı Üzerine Etkisi: Turizm Sektörü Çalışan ve Yöneticilerine Yönelik Bir Araştırma**” başlıklı çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü **İşletme Anabilim Dalı** Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı’nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Prof. Dr. Dilek DÖNMEZ POLAT
(Danışman)

Prof. Dr. Güney ÇETİN GÜRKAN

Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN

.....

.....

.....

Tez No : 10586819

Tez Savunma Tarihi : 26/10/2023

.....
Prof. Dr. Ahmet Evren ERGİNAL

Enstitü Müdürü

.././2023

ETİK BEYAN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi taahhüt ve beyan ederim.

Fatma ÖZDEN

26/10/2023

TEŐEKKÖR

Bu tezin gerçekleŐtirilmesinde, çalıŐmam boyunca benden bir an olsun yardımlarını esirgemeyen, sÖre boyunca daima varlığını hissettiren, değerli bilgilerini benden esirgemeyen ve zor anlarımda beni daima motive eden sayđı değer danışman hocam Prof. Dr. Dilek DÖnmez POLAT ve hayatımın her aşamasında desteğini benden esirgemeyen değerli eŐim Batuhan ÖZDEN'E sonsuz teŐekkÖrlerimi sunarım.

Fatma ÖZDEN
anakkale, 2023



ÖZET

SİBER AYLAKLIK DAVRANIŞININ İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ: TURİZM SEKTÖRÜ ÇALIŞAN VE YÖNETİCİLERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Fatma ÖZDEN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Dilek DÖNMEZ POLAT

26/10/2023, 74

Siber aylaklık, günümüz yaşantısına hâkim olan teknolojik gelişmeler dolayısıyla araştırılmaya değer bir konudur. Yapılan bu araştırmanın amacı ise turizm sektöründe siber aylaklık davranışının iş performansı üzerine etkisini ölçmek ve siber aylaklık davranışı ile iş performansını çalışan ile yönetici açısından ele almaktır. Bu bağlamda öncelikle literatür incelemesi yapılarak bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi gösteren model geliştirilmiştir. Belirlenen amaç doğrultusunda, Çanakkale ilinde faaliyet gösteren turizm sektörü çalışan (212) ve yöneticileri (111) ele alınmıştır. Araştırma kapsamına dâhil edilen veriler anket aracılığı ile elde edilmiştir. Toplanan bu verilerle frekans analizi, güvenilirlik analizi, faktör analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi, t-testi ve anova testi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, turizm sektörü çalışan ve yöneticilerinin siber aylaklık davranışı ile iş performansı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca siber aylaklık davranışı ile iş performansı değişkeninin çalışan ve yönetici statüsüne göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Siber Aylaklık, Performans, İş Performansı

ABSTRACT

THE EFFECT OF CYBERLOAFING BEHAVIOR ON BUSINESS PERFORMANCE: A RESEARCH OF TOURISM SECTOR EMPLOYEE AND MANAGERS

Fatma ÖZDEN

Çanakkale Onsekiz Mart University

School of Graduate Studies

Department of Business Administration, Department of Management and Organization

Advisor: Prof. Dr. Dilek DÖNMEZ POLAT

26/10/2023, 74

Cyberloafing is a subject worth investigating due to the technological developments that dominate today is life. The purpose of this research is to measure the effect of cyberloafing behavior on job performance in the tourism sector and to deal with cyberloafing behavior and job performance in a comparative way in terms of employees and managers. In this context, a model showing the relationship between dependent and independent variables was developed by scanning the literature. In line with the determined purpose, data were collected from a total of 323 participants, including 212 employees and 111 managers, operating in Çanakkale. Frequency analysis, reliability analysis, factor analysis, correlation analysis, regression analysis, t-test and nova test were performed on the obtained data. According to the findings, there is a negative significant relationship between cyberloafing behavior and job performance. In addition, cyberloafing behavior and job performance do not differ according to employee and manager status.

Keywords: Cyberloafing, Performance, Job Performance

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

JÜRİ ONAY SAYFASI.....	i
ETİK BEYAN.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
SİMGELER ve KISALTMALAR.....	ix
TABLolar DİZİNİ.....	x
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xii

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

3

2.1. Siber Aylaklık Kavramı	3
2.1.1. Siber Aylaklık Boyutları.....	4
Önemsiz/Basit (Minör) Siber Aylaklık Davranışları.....	7
Önemli/Ciddi (Serius) Siber Aylaklık Davranışları.....	7
2.1.2. Siber Aylaklığa Etki Eden Faktörler.....	7
Kişisel Bireysel Faktörler	9
Örgütsel Faktörler	10
İş ve Görev ile İlgili Faktörler	12
2.2. İş Performansı	13
2.2.1. İş Performansını Etkileyen Faktörler	14
2.2.2. İş Performansı Boyutları	16
2.2.3. Performans Değerlendirmesi	18
Performans Değerlendirmesinin Sağladığı Yararlar	19
2.3. Siber Aylaklık ve İş Performansına Yönelik Yapılan Çalışmalar.....	20

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
ARAŞTIRMA YÖNTEMİ/MATERYAL YÖNTEM

23

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	23
3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları.....	24
3.3. Araştırmanın Yöntemi.....	24
3.4. Araştırmanın Örnekleme.....	24
3.5. Araştırmanın Modeli.....	25
3.6. Araştırmanın Hipotezleri.....	26
3.7. Veri Toplama Aracı ve Değişkenler.....	27
3.8. Uygulanan İstatistikî Yöntemler.....	27

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
ARAŞTIRMA BULGULARI

29

4.1. Demografik Bulgular.....	29
4.2. Güvenilirlik ve Faktör Analizine İlişkin Bulgular.....	34
4.2.1. İş Performansı ve Siber Aylaklık Ölçeği Faktör Analiz Sonuçları.....	36
4.3. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular.....	40
4.3.1. Normallik Dağılımı Sınaması.....	40
4.3.2. Pearson Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular.....	41
4.3.3. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular.....	43
4.3.4. T-Testine İlişkin Bulgular.....	46
4.3.5. Anova Testine İlişkin Bulgular.....	50

BEŞİNCİ BÖLÜM
SONUÇ ve ÖNERİLER

59

5.1. Tartışma.....	62
5.2. Öneriler.....	63
KAYNAKÇA.....	66
EKLER.....	I
EK 1. ANKET.....	I
EK 2. ETİK KURUL İZİN BELGESİ.....	IV



SİMGELER VE KISALTMALAR

Vb. Ve benzeri



TABLULAR DİZİNİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa No
Tablo 1	Esnek Çalışmanın Yönetici Açısından Sağladığı Faydalar	11
Tablo 2	Esnek Çalışmanın Çalışan Açısından Sağladığı Faydalar	11
Tablo 3	Griffin vd. İş Performansı Boyutları	17
Tablo 4	Performans Değerlendirmesinin İşletmeler İçin Faydaları	19
Tablo 5	Performans Değerlendirmesinin Bireyler İçin Faydaları	19
Tablo 6	Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Frekans Dağılımı	29
Tablo 7	Katılımcıların Medeni Durumlarına İlişkin Frekans Dağılımı	30
Tablo 8	Katılımcıların Yaş Gruplarına İlişkin Frekans Dağılımı	30
Tablo 9	Katılımcıların Öğrenim Durumlarına İlişkin Frekans Dağılımı	31
Tablo 10	Katılımcıların Kurum İçi Pozisyon Durumlarına İlişkin Frekans Dağılımı	31
Tablo 11	Katılımcıların Çalışma Sürelerine İlişkin Frekans Dağılımı	32
Tablo 12	Çalışan ve Yöneticilerin Frekans Analizlerine Yönelik karşılaştırması	33
Tablo 13	Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Testi, KMO ve Barletts Değerleri	35
Tablo 14	İş Performansı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	37
Tablo 15	Siber Aylaklık Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	39
Tablo 16	Normallik Test Sonuçları	40
Tablo 17	Pearson Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular	42
Tablo 18	Siber Aylaklık ve İş Performansı Regresyon Analizine İlişkin Bulgular	43
Tablo 19	Önemli ve Önemsiz Siber Aylaklık Alt Boyutlarının Görev Performansı Alt Boyutu Üzerindeki Etkisi	44
Tablo 20	Önemli ve Önemsiz Siber Aylaklık Alt Boyutlarının Bağlamsal Performans Alt Boyutu Üzerindeki Etkisi	45

Tablo 21	Katılımcıların Çalışan ve Yönetici Pozisyonuna Göre Siber Aylaklık ve İş Performansına İlişki T-Testi Sonuçları	46
Tablo 22	Katılımcıların Çalışan ve Yönetici Pozisyonuna Göre Önemli ve Önemsiz Siber Aylaklık Davranışına İlişki T-Testi Sonuçları	47
Tablo 23	Çalışan ve Yöneticilerin Görev ve Bağlamsal Performansına İlişki T-Testi Sonuçları	48
Tablo 24	Elde Edilen Sonuçlara Göre Hipotezlerin Kabul/Reddedilme Durumu	49
Tablo 25	Çalışan ve Yöneticilerin Görev ve Bağlamsal Performansı ile Yaşlarına İlişkin ANOVA Test Sonuçları	50
Tablo 26	Çalışan ve Yöneticilerin Yaş Dağılımına Göre Görev Performansına İlişkin Farklılık Sonuçları	51
Tablo 27	Çalışan ve Yöneticilerin Yaş Dağılımına Göre Bağlamsal Performansına İlişkin Farklılık Sonuçları	52
Tablo 28	Çalışan ve Yöneticilerin Eğitim Durumlarına Göre Görev ve Bağlamsal Performansına İlişkin ANOVA Test Sonuçları	54
Tablo 29	Çalışan ve Yöneticilerin Eğitim Durumuna Göre Görev Performansına İlişkin Farklılık Sonuçları	55
Tablo 30	Çalışan ve Yöneticilerin Eğitim Durumuna Göre Bağlamsal Performansına İlişkin Farklılık Sonuçları	57

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No	Şekil Adı	Sayfa No
Şekil 1	Siber Aylaklık Nedenleri (Doorn, 2011: 9)	8
Şekil 2	Kişilik Özellikleri	9
Şekil 3	Araştırma Modeli	25



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

İşletmelerin belirlemiş oldukları hedeflere ulaşabilmeleri için en önemli unsur iş performansıdır. Performans unsurunun en büyük belirleyicisi ise çalışanlardır. Diğer bir ifade ile örgüt içerisinde faaliyet gösteren çalışanların, işe yönelik olumlu/olumsuz tutumları çıktının en önemli aktörüdür. Ayrıca günümüzde ağırlaşan rekabet koşulları karşısında, örgütlerin ayakta kalabilmeleri ve varlığını sürdürebilmeleri açısından bakıldığında da iş performansı önemli bir etkidir. Örgütlerin ortaya koydukları performans, belirlenen hedefe ne kadar yakınsa iş performansı da o denli yüksek olacak ve rekabet koşullarında avantaj elde edilecektir.

Örgütler açısından önemli olan başka bir faktör ise teknolojidir. Teknolojik gelişmeler, örgüt açısından düşük maliyet-yüksek gelir şeklinde ele alındığında ürün kalitesi artarken kaynak kullanımı ve maliyetler düşebilmektedir. Fakat teknolojik gelişmelerde meydana gelen bu hızlı yükseliş, bir anlamda örgütler için tehdit unsuru da oluşturabilmektedir. Şöyle ki teknoloji ile teknolojik aygıtlar da gelişme göstermekte ve hayatımızın ayrılmaz bir parçası haline gelmektedir. Çalışma saatleri içerisinde kişisel teknoloji kullanım oranı arttığı takdirde, iş performansı azalabilmekte ve dolayısıyla örgütlerin belirlediği hedeflerden uzaklaşmasına sebebiyet verebilmektedir.

Teknoloji kullanımı her örgütte olduğu gibi turizm sektöründe faaliyet gösteren örgütler açısından da oldukça önemlidir. Bu örgütler için teknolojik aygıt kullanımı, beraberinde internet erişimini getirmektedir. Üründen ziyade hizmet odaklı olan ve büyük bir kitleye hitap eden turizm sektörü için internet erişimi sunulan hizmetin tanıtımı, satışı ve maliyetleri düşürmesi açısından oldukça önemli bir unsurdur. Turizm sektörleri insan faktörünün yoğun olduğu bir sektördür ve faaliyet gösteren her birey farklı niteliklere, alışkanlıklara, çalışma düzenine sahiptir. Dolayısıyla bireylerin internet kullanım sıklığı, alışkanlıkları ve nedenleri de aynı şekilde farklılaşabilmektedir. Örgüt yöneticisi ve çalışanlarının, hedefler açısından risk oluşturacak ve performansı olumsuz etkileyecek derecede kişisel internet kullanımı sakıncalı olabilmektedir. Bu bağlamda turizm sektöründe faaliyet gösteren örgütlerin, siber ahlaklık davranışlarını azaltmaya karşı bir takım önlemler alması ve internet kullanım politikaları belirlemesi gerekmektedir. Aksi

takdirde siber aylaklık davranışları gün geçtikçe kontrol edilemez hale gelebilir ve önemli zararlar ortaya çıkabilir.

Yapılan bu tez çalışmasında, siber aylaklık davranışının iş performansı üzerindeki etkisi turizm sektöründe faaliyet gösteren çalışan ve yöneticiler açısından ele alınacaktır. Küresel bir köy haline gelen günümüz dünyasında siber aylaklık ve iş performansının birlikte ele alındığı çalışmalar, örgütler açısından araştırılmaya değer bir konudur.



İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde çalışmanın kuramsal arka planı; Siber aylaklık davranışı, siber aylaklık davranışını etkileyen faktörler ve boyutları ile iş performansı, iş performansını etkileyen faktörler ve boyutları ayrıntılı bir biçimde ele alınarak incelenmiştir.

2.1. Siber Aylaklık Kavramı

Teknolojik gelişmelerin artışı doğrultusunda teknoloji, internet kullanımı ile birlikte gerek sosyal gerekse iş hayatımızın ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. İşyerlerinde internet kullanımının artışı iş yükünün azalması, iş görenlerin işe yönelik performansının artması, iletişim ağının genişlemesi gibi birçok faydayı da beraberinde getirmiştir (Örücü ve Yıldız, 2014: 99). İnternet kullanımı örgüt açısından birçok fayda ve kolaylık sağlamaktadır fakat bireylerin interneti kişisel olarak kullanması sırasında suistimale yönelik birtakım sorunlar da kendini göstermeye başlamıştır (Kelly ve Dangizer, 2008: 938). Diğer bir ifade ile çalışanlar, mesai saatleri içerisinde yerine getirmekle yükümlü oldukları görevlerin yerine, bireysel ihtiyaçlarını gidermek amacıyla internet kullanımını arttırmıştır ve “siber aylaklık” ya da “sanal kaytarma” olarak nitelendirdiğimiz kavram ortaya çıkmıştır (Uğurcan, 2021: 8).

Siber aylaklık (Cyberloafing) diğer adıyla “sanal kaytarma” kavramı ilk Lim tarafından, çalışanların ofise ait internet erişimini çalışma saatleri içerisinde kendi iradeleri ile iş dışı (kişisel amaç) ve verimsiz bir şekilde kullanması olarak tanımlanmaktadır. Gerçekleştirilen bu eylem iş saatleri içerisinde yapıldığı için, örgüt üyeleri asıl sorumluluklarını tamamlayamamakta ve verimsiz internet kullanımı kişilerin görevlerini yerine getirmelerine engel olmaktadır (Lim, 2002: 677). Siber aylaklık kavramı O’Neill, Hambley ve Chatellier tarafından çalışanların mesai saatleri içerisinde sorumlu oldukları görevleri tamamlamak yerine, internet ve bilişim teknolojilerini kişisel amaçlara yönelik kullanmaları şeklinde tanımlamıştır (O’Neill, Hambley ve Chatellier, 2014: 152). Türkiye’de, siber aylaklık kavramına yönelik ilk tanımlama ise Kalaycı (2010) tarafından,

öğrencilerin interneti ders saatleri içerisinde fakat ders ile ilgisi olmayan faaliyetler için kullanma şeklinde tanımlanmaktadır (Karaoğlan Yılmaz ve Yılmaz, 2018: 62).

Siber aylaklık davranışının etkilerine bakıldığında iki yaklaşım söz konusudur. Araştırmacıların bir kısmı, siber aylaklık davranışının örgütler için ciddi biçimde zararlı olduğunu ve verimliliğin azalmasına sebep olan bir olgu olduğunu belirtirken, bazı araştırmacılar ise siber aylaklık davranışı sayesinde farklı öğrenme fırsatlarının ortaya çıkabildiğini savunmaktadır (Örücü ve Yıldız, 2014: 100). Siber aylaklık davranışının avantajlı olduğunu savunan araştırmacılar bu davranışın özgürlüğü desteklediğini, kültürün gelişmesini sağladığını, birlikte çalışan bireyleri sosyal ve üretken çabalara teşvik ettiğini belirtmektedir. Şöyle ki, örgüt açısından üretkenliğin aksatılmaması halinde, siber aylaklık bir tehdit değildir (Oravec, 2002: 61-63). İnternet kullanımı ile ilgili yapılan bir araştırmada, örgüt içi internet kullanım durumu fazla olan çalışanların az kullananlara kıyasla iş tutumu ve örgütsel konular bakımından değerlendirilmiştir. İş tutumlarına bakıldığında bilgisayar ve internet faaliyetleri fazla olan çalışanların iş tatmini, destekleyici örgüt, duygusal bağlılık, çalışma ve yönetici memnuniyeti bakımından puanlarının yüksek olduğu gözlenmiştir (Stanton, 2002: 59).

Yapılan araştırmalar gösteriyor ki siber aylaklık davranışı, tüm bireyler açısından aynı etkiyi göstermemektedir. Bireyler, kendilerine tanımlanan işi/faaliyeti sürdürmek yerine bu zamanı kendi inisiyatifleri doğrultusunda “çalarak” kişisel amaçlı internet kullanımı yapabilmektedir. Bu davranış sonucunda ise bireysel iş performansında meydana gelen azalış örgüt performansını da doğrudan etkileyecektir (Köse vd., 2012: 291). Örgüt açısından yaratacağı bu kritik etki dolayısıyla siber aylaklık kavramı araştırılmaya değer bir konudur.

2.1.1. Siber Aylaklık Boyutları

Siber aylaklık (sanal kaytarma) davranışı, artan teknolojik gelişmeler neticesinde örgütlerde sıkça karşılaşılan bir davranış olmasıyla birlikte birçok araştırmacının sıkça ele aldığı bir konu haline gelmiştir. Kavram, neden ve sonuçları ile birlikte ele alındığında ise karmaşık ve çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Bu bağlamda birçok araştırmacı, “siber

aylaklık çerçevesindeki faaliyet ve davranışlar nelerdir?” sorununa cevap bulabilmek için birtakım çalışma ve sınıflandırmalar ortaya koymuştur (İşgüzar, 2020: 16).

Anandarajan, Devine ve Simmers bireysel internet kullanım faaliyetlerini “verimlilik ve örgüt-birey” bakımından dört kategoride ele almaktadır (Anandarajan vd., 2004: 69-72).

- Yıkıcı-Suistimal Edilebilir Davranışlar (Disruptive): Bu grup, bireylerin oyun oynaması (çevrimiçi), müzik indirmesi ve yetişkin sitelerini ziyaret etmesi gibi örgüt açısından zararlı olan eylemleri kapsamaktadır.
- Eğlence Amaçlı Davranışlar (Recreational): Bu grup, bireylerin internet üzerinde amacı olmaksızın gezinmesi, tatil aktivitelerini kontrol etmesi, ilgi alanlarını keşfetmesi vb. davranışları içine almaktadır. Bu eylemler aynı zamanda risk grubunda yer almaktadır.
- Kişisel Öğrenme Davranışları (Personal Learning): Bu grupta yer alan davranışlar kişinin işi ile ilgili haberleri incelemesi, eğitimler hakkında bilgi edinmesi, kuruluş sayfalarını inceleme ve güncel olaylar ile ilgili okuma gerçekleştirme eylemlerini kapsamaktadır.
- Belirsiz Davranışlar (Ambiguos): Belirsiz oluşu itibariyle yorumlaması en zor olan gruptur. Bu grupta yer alan eylemler sohbet odalarında tartışmalara katılmak, sohbet odalarında farklı örgütler hakkında bilgi edinmek ve resmi internet sitelerini ziyaret etme davranışlarını kapsamaktadır. Burada örgüt çalışan tarafından zarar görebilmektedir.

Mahatanankoon vd. siber aylaklık davranışını e-ticaret faaliyetleri, web hakkında kişisel bilgi aramak ve kişiler arası iletişim olmak üzere üç boyutta incelemektedir (Mahatanankoon vd., 2004: 101).

Siber aylaklık davranışı ile ilgili yapılan bir diğer sınıflandırma ise, Li ve Chung’a aittir. Li ve Chung bu sınıflandırmayı işlevleri bakımından dörde ayırmıştır (Li ve Chung, 2006: 1069).

- Sosyal İşlev (Social Function): Bireylerin blog, Facebook, Twitter vb. platformlarda paylaşım yapması ve kendini ifade edebilmesini içeren bir boyuttur.
- Enformasyonel İşlev (Informational Function): Kişinin gündemi takip etmesi, araştırma yapması ve bilgi edinmesi gibi faaliyetlerinin ele alındığı boyuttur.

- Eğlence İşlevi (Leisure Function): Bu boyut müzik dinlemek/indirmek, online oyun oynamak gibi aktiviteleri kapsamaktadır. Başka bir ifade ile kişinin eğlence amacıyla teknoloji kullanımı ile ilgilidir.
- Sanal Duygusal İşlev (The Virtual Emotional Function): İnternetin online alışveriş yapma, flört etme, bahis sitelerine girme için araç olarak kullanılmasını ele alan boyuttur.

Ramayah (2010) çalışmasında, siber aylaklık davranışını dört boyutta ele almıştır. Bu boyutlar kişisel veri indirme, e-ticaret, bilgi aramak ve iletişim şeklindedir. Ramayah, yapmış olduğu araştırmasında kişisel veri indirme, kişisel bilgi arama ve kişisel e-ticaret faaliyetlerinin iş verimsizliğine neden olduğunu sonucunu ortaya koymuştur (Ramayah, 2010: 300).

Mastrangelo vd. (2006) siber aylaklık davranışının iki farklı boyutu olduğunu öne sürmektedir. Birinci boyut, çoğu örgütün hedefleriyle çelişen davranışları ele alan “zarar verici/üretkenlik karşıtı (counterproductive) bilgisayar kullanımı” iken, ikinci faktör, esasında yıkıcı olmayan fakat doğrudan üretken de olmayan “verimsiz bilgisayar kullanımı (nonproductive)” boyutudur (Mastrangelo vd., 2006: 735).

Lim (2002), çalışanlarıyla (188) birlikte yürüttüğü çalışmasında siber aylaklığı iki boyutta ele alarak incelemiştir. Bunlar (Lim, 2002: 685);

- Görüntüleme (Browsing): Çalışanların web sitelerine göz atma etkinlerini kapsayan boyuttur. Çalışma saatleri içerisinde kişinin spor, yatırım, eğlence ile ilgili ya da işle ilgili olmayan sitelerde vakit geçirmesini konu alır.
- E-posta alma/gönderme (E-mailing): Bu boyutta bireylerin, çalışma saatinde e-postalarını hangi aralıklarla kontrol ettiği değerlendirilmektedir.

Lim'in bu sınıflandırması, siber aylaklığı iletişim teknolojisine dayandığı için Blanchard ve Henle tarafından eleştirilmektedir. Ayrıca siber aylaklık davranışı kapsamında internet etkinlikleri arasındaki farklılıkların göz ardı edilmesi de eleştirdikleri bir diğer konudur (Blanchard ve Henle, 2008: 1069).

Siber aylaklık davranışına yönelik geçmişten bugüne kadar gelen birçok yaklaşım yukarıda belirtilmiştir. Bu tez çalışmasında siber aylaklık (Cyberloafing), Blanchard ve

Henle yaklaşımı ve boyutları ile ele alınmıştır. Söz konusu boyutlar,önemsiz (basit-minör) siber aylaklık faaliyetleri ve önemli (ciddi-serious)siber aylaklık faaliyetleri şeklindedir.

Önemsiz/Basit (Minör)Siber Aylaklık Davranışları

Blanchard ve Henle, önemsiz siber aylaklık faaliyetlerini iş yerinde e-posta ve internetin yaygın bir biçimde kullanılması şeklinde ifade etmektedir. Bireyin e-posta alıp göndermesi, haber, finans ve spor sitelerinde vakit geçirmesi önemsiz siber aylaklık davranışına örnek olarak gösterilebilir. Bu siber aylaklık davranışı genel anlamda tolere edilse de örgütlerde sergilenmesi uygun bulunmayan bir davranıştır. Ayrıca her ne kadar önemsiz olarak adlandırılrsa da verimlilikte azalma gibi örgüt açısından zararlı etkiler yaratabilmektedir (Blanchard ve Henle, 2008: 1070-1076).

Önemli/Ciddi (Serious) Siber Aylaklık Davranışları

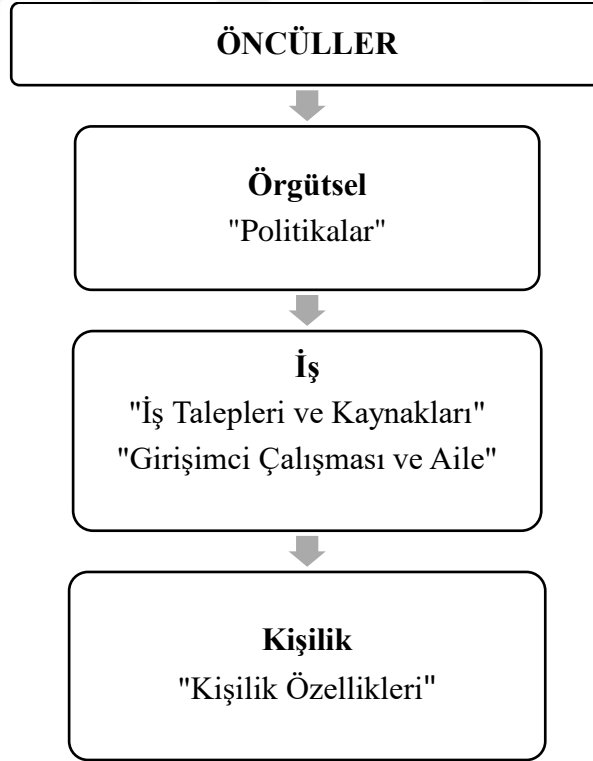
Kişinin bahis-kumar siteleri ve sohbet odalarını ziyaret etmesi, müzik indirmesi, web sayfası güncellemesi ve blog okuma davranışlarını sergilemesidir (Blanchard ve Henle, 2008: 1070-1076). Bu davranışlar örgütün verimliliğinin azalması, imaj kaybı ve maliyetlerinin artması açısından oldukça önemlidir. Ayrıca “üretim karşıtı sapkın davranışlar” olarak da nitelendirilmektedir (Lim, 2002: 677).

2.1.2.Siber Aylaklığa Etki Eden Faktörler

Teknolojik gelişmeler neticesinde, siber aylaklık kavramı da tıpkı internet gibi hayatımızda oldukça yer etmiş durumdadır. Bu olgu, olumlu sonuçlar doğuracağı gibi ne yazık ki birtakım ciddi ve olumsuz sonuçlara da sebep olabilmektedir. Bu bağlamda siber aylaklık davranışının neden ve sonuçlarının araştırılması oldukça günümüzde oldukça önemli bir konudur. Bu konuya gösterilecek olan ilgi ayrıca örgüt yöneticilerinin, siber

aylaklık davranışını sergilemeye meyilli çalışanları tespit etmesine, durumun örgüt açısından yönetilebilmesine ve ortaya çıkabilecek sorunlar için çözüm ve stratejiler üretebilmelerini kolaylaştıracaktır (İşgüzar, 2020: 32).

Çalışanların siber aylaklık (sanal kaytarma) davranışlarını sergilemesinde örgütteki internet erişiminin, başka bir yerdeki erişime kıyasla daha avantajlı olması ve örgüt içi faktörlerin kişilerin bu tür eylemlere yönelmesine etki ettiği düşünülmektedir (Yağcı ve Yüceler, 2016: 665). Bu davranışa iten bir diğer etmen ise örgüt içerisinde hâkim olan algılanan adalettir. Şöyle ki örgüt çalışanları, çalışma ortamında adaletli olmayan davranışları algıladıklarında, siber aylaklık davranışına daha fazla yönelebilmektedir (Lim ve Teo, 2005:1089). Literatür incelemesi gerçekleştirildiğinde, söz konusu davranış üzerinde etki eden faktörler genel olarak “bireysel, örgütsel ve demografik etkenler” şeklinde sınıflandırılmaktadır (İşgüzar, 2020: 35). Doorn (2011) ise bu sınıflandırmayı “örgütsel, kişisel ve iş ve görev ile ilgili etkenler” şeklinde yine üç başlık altında toplamıştır (Doorn, 2011: 9).

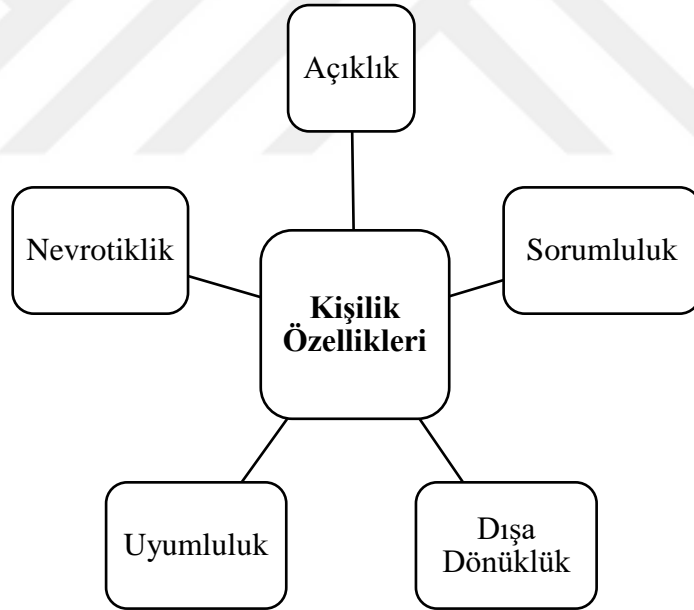


Şekil 1. Siber Aylaklık Nedenleri (Doorn, 2011: 9)

Kişisel/Bireysel Faktörler

Bu faktörler çalışanlara ait tutum, algı, karakter, alışkanlıklar gibi kişiye ait olan özellikleri kapsamaktadır. Bireye özgü özellikler olması ve bireysel anlamda farklılık göstermesi açısından “kişilik”, siber aylıklık davranışı sergileme eğilimini belli bir düzeyde etkilemektedir (İşgüzar, 2020: 35).

Genel olarak kabul görmüş kişilik modeli, Costa ve McCrae (1985) tarafından geliştirilmiştir. Bu model, “Beş Faktör Kişilik Kuramıdır”. Bu kurama göre kişilik “açıklık, sorumluluk, dışa dönüklük, uyumluluk ve nevrotiklik” ana özellikleri ile biçimlenmektedir. Kişiler, bu özelliklere doğum ile sahip olmakta ve süreç dâhilinde geliştirerek çevresini, duygu ve düşüncesini yorumlaması üzerinde etkin rol oynamaktadır (Buckner, Castille ve Sheets, 2012: 1948).



Şekil 2. Kişilik Özellikleri

Kişiliğin açıklık özelliği kişinin geniş bir ilgi yelpazesine sahip olduğunu, olağandışı deneyimler kazanmaktan zevk almasını, yeni ve farklı deneyimlere açık olduğunu belirtmektedir (Rolland, 2002: 8). Sorumluluk özelliği hedeflerine ulaşmak için çaba gösteren, zorluklar karşısında pes etmeyen, planlı ve disiplinli hareket eden kişileri ifade ederken, dışadönüklük özelliği kişinin girişimci, sıcakkanlı, çevresindeki insanlara

mesafeli yaklaşmayan, kişisel çıkarlarını koruyan ve kendinden emin kişiler için ifade edilmektedir (Özçelik, Sevinç ve Uyargil, 2015: 59). Uyum etmenine sahip olan kişiler özünde daha fedakâr olarak nitelendirilmektedir. Ayrıca bu kişiler yardımsever, iyi niyetli ve güvenilir kişilerdir (Adam Karduz, 2019: 66). Son olarak nevrotik kişilik özelliği ise, gergin, sınırlı ve güvensiz kişileri ifade etmektedir (Sampat ve Basu, 2018: 23).

Siber aylıklık davranışına etki eden daha birçok bireysel faktör bulunmaktadır. Kişisel özelliklerin yanı sıra diğer başlıca etmenler Özler ve Polat'ın (2012) çalışmasında kişinin algı ve tutumları, alışkanlıkları, internet bağımlılığı, demografik faktörler ve siber aylıklık yapma niyeti olarak belirtilmektedir. Ayrıca kişisel ve sosyal normlar da siber aylıklık yapılmasını belirli düzeyde etkilemektedir (Özler ve Polat, 2012: 5).

Örgütsel Faktörler

Bu faktör, örgüt içerisinde uygulanan politikaların siber aylıklık üzerinde ne gibi (olumlu/olumsuz) bir etki yaptığını saptamak yönüyle önemlidir. Politikalar, internet kullanımı ile ilişkili politikalar ve üç grupta incelenmektedir. Bunlar; internet politikası, kendi donanımını (bilgisayarını) getirme özgürlüğü politikası ve esnek çalışma özgürlüğü politikası şeklindedir (Doorn, 2011: 9).

Siber aylıklığın, örgüt ve çalışanlar için olumsuz sonuçları olması konusunda araştırmacılar tarafınca net bir yanıt ve fikir birliği olmamasına karşın birçok örgüt, çalışanlara örgüt içi internet kullanımına yönelik sınırlamalar getiren, denetim amaçlı internet politikaları uygulamaktadır (Akca, 2013: 16). Şöyle ki, yapılan bir çalışmada internet politikaları ve örgütsel kontrol mekanizmalarının, çalışanların siber aylıklık davranışı üzerinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Lim ve Teo: 2005: 1082). Diğer yandan Blanchard ve Henle (2008) ise, uygulanan internet politika ve stratejilerinin siber aylıklık üzerinde bir etkisi olmadığını savunmaktadır (Blanchard ve Henle, 2008: 1080).

Kendi donanımını getir politikasında ise, kuruluşlar belirli bir bütçe ile çalışanların donanım edinmelerine ve örgütte bu donanımı kullanmalarına katkı sağlamaktadır. Örgüt içerisinde faaliyet gösterirken kendi donanımını kullanan çalışanların siber aylıklık

davranışlarının diğer çalışanlara kıyasla daha fazla sergilediği gözlenmiştir (Doorn, 2011: 10). Şöyle ki bireyin, günlük yaşantısında kullandığı bilgisayar, tablet, telefon vb. aygıtları aynı zamanda iş yerinde iş amacıyla kullanabilmesi kişisel internet ortamından uzaklaştırmayacağı için siber aylaklık davranışı sergilemesini kolaylaştıracaktır.

Yeni çalışma şekli diğer adı ile esnek çalışma özgürlüğü politikası ise, zaman/mekân bakımından esnekliği içermekte ve çalışan bireylerin sorumlu oldukları işleri yapma biçimlerini etkilemektedir (Doorn, 2011: 10). Şöyle ki çalışanlar, ofis dışında evden ya da başka bir lokasyondan mobil çalışma şeklinde işini yürütebilmektedir. Bu politikanın sağladığı faydalar ve zararlar kişiden kişiye farklılık gösterebileceği gibi örgüt açısından farklılaşabilmektedir. Esnek çalışma şartlarının yönetici ve çalışan açısından sağladığı faydalar tablo 1 ve tablo 2 de ayrıntılı bir şekilde verilmiştir (Bozkurt ve Baran, 2022: 232).

Tablo 1

Esnek Çalışmanın Yönetici Açısından Sağladığı Faydalar (Bozkurt ve Baran, 2022: 232)

Verimlilik artışı,
Daha mutlu ve sağlıklı çalışana sahip olma,
İyileştirilmiş işe alma süreci,
Çalışanların işe devamsızlığında azalış,
Kırtasiye malzemelerinde azalış
Sağlık sigortasına yönelik yardım kullanımında azalış,
Çalışanların, iş rollerini kapsayan bilgi paylaşımı.

Tablo 2

Esnek Çalışmanın Çalışan Açısından Sağladığı Faydalar (Bozkurt ve Baran, 2022: 232)

Çalışma süresinde esneklik,
İş ve sosyal yaşam arasındaki çatışmada azalış,
İş stresi açısından azalış,
Seyahat edilen sürelerde azalış.

Esnek çalışmanın faydası yöneticiler açısından daha kolay ölçülebilirken çalışanlara yönelik belirlemelerde motivasyon değişkeni de aracı olarak etki etmektedir (Bozkurt ve Baran, 2022: 232).

Esnek çalışanların ev ve iş hayatını dengelemekte zorlanmaları, uzun süre otelde konaklamak zorunda kalmaları ve ailelerinden uzun süre uzak kalmaları dezavantajları arasında sayılabilir (Kurland ve Bailey, 1999: 62).

İş ve Görev ile İlgili Faktörler

Siber aylıklık (sanal kaytarma) davranışına sebep olan faktörler iş bağlamında “talep ve kaynaklar”, “iş ve özel hayatın birbirine karışabilmesi” ve “iş yükü” olmak üzere üç şekilde incelenmektedir (Biçim, 2019: 35).

Siber aylıklık davranışının iş ile alakalı faktörlerinden olan talep ve kaynaklar, bireylerin iş faaliyetlerinde zorlanmalarına sebep olabilmektedir (Yılmaz, 2018: 12). İş talepleri, bireylere tanımlanan işin fiziksel, psikolojik, sosyal ve örgütsel yönleri ifade ederek işin “bilişsel ve duygusal” süreci ile ilgilenmektedir. Çalışan bireye aşırı rol yüklemek, yoğun çalışma baskısı, zayıf çevre gibi sorunlar örnek olarak gösterilebilir (Bakker vd., 2003: 344). İş kaynakları ise, çalışan bireyin çalışma ortamında bulunan stresli uyaranlar ile mücadele edebilmesi amacıyla kullandığı kaynaktır. Bununla birlikte iş ile ilgili talep ve kaynak faktörleri duygusal, bilişsel ve fiziksel olarak üç gruba ayrılmaktadır. Duygusal faktörler, işlem ve faaliyet sırasında aktarılan kişilerarası duygu miktarını temsil eder (Morris ve Feldman, 1996: 987). Bilişsel faktör, bilgi işleme aşamasında kullanılan düşünme (beyin) süreçlerine odaklanırken (Doorn, 2011: 10), fiziksel iş faktöründe ise, tanımlanan işin gerçekleştirilme aşamasında kullanılan fiziksel efor dikkate alınmaktadır (De Jonge vd., 2012: 328).

Teknolojinin sürekli olarak gelişmeye devam etmesi ile, internetin hayatımızdaki rolü de sürekli olarak artmaktadır. Örneğin internet ve teknoloji sayesinde çoğu çalışan, işlerini ev ortamlarında da yürütür hale gelmiştir. Bu bağlamda kişinin hayatının önemli iki parçası olan aile/özel hayatı ile iş hayatı birbirine karışabilmektedir (Doorn, 2011: 12).

Siber aylıklık davranışının bir sonucu olarak ise, iş hayatı ve özel hayat arasındaki sınırlar giderek kaybolabilir (Akca, 2013:25).

İş hayatının önemli bir parçası olan iş yükü, kişinin çalıştığı örgütte kendisine tanımlanan iş veya sorumluk miktarı olarak tanımlanabilir. Herhangi bir işin matematiksel açıdan iş yükü hesaplanmaz ise, iş yükü kişinin algısına dayalı diğer bir ifade ile daha “soyut” içeriğe sahip olacaktır (Keser, 2006: 105). Konu ile ilgili Henle ve Blanchard’ın (2008) yürütmüş olduğu araştırmanın bulgularına göre, çalışan bireylerin iş yükü azaldıkça, siber aylıklık (sanal kaytarma) davranışlarına daha fazla yöneldikleri saptanmıştır (Henle ve Blanchard, 2008: 393).

2.2 İş Performansı

Performans kavramı, belirlenen bir hedef doğrultusunda gerçekleştirilen faaliyetler ve bu faaliyetler sonucunda belirlenen hedefe yaklaşma oranı olarak belirtilmektedir (Nergiz ve Yılmaz, 2016: 59). Şöyle ki performans, planlanan herhangi bir işin tamamlanma derecesidir (Uysal, 2015: 33). Ayrıca performans kavramı her birey için farklılık gösterebileceği gibi gruplar açısından da farklılaşabilmektedir. Bu açıdan baktığımızda performans kavramını, birey veya grubun belli zaman diliminde kendilerine tanımlanan bir işi/görevi gerçekleştirirken ortaya koydukları eylemlerin nitel veya nicel sonuçları olarak nitelendirebiliriz (Uysal, 2015: 33).

İş performansı ile ilgili literatür incelemesi gerçekleştirildiğinde kavram ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Bu tanımlamaların birleştiği ortak nokta ise iş performansının, bireysel beklenti ve örgüt hedefi arasında kurulan bir ilişki olmasıdır (Tutar ve Altınöz, 2014: 202). Her örgütün kuruluş amacı ve ortaya koydukları kısa/uzun vadeli birtakım hedefleri bulunmaktadır. Örgütler belirlemiş oldukları bu hedeflere ulaşabildikleri takdirde, rekabet açısından başarılı olabilecek ve sektör içerisinde varlıklarını devam ettirebilecektir. Bu bağlamda iş performansı kavramı, bütün örgütlerin verimliliği ve başarılı ilerleyebilmesi açısından hayati bir öneme sahiptir. Ayrıca iş performansı kişiden kişiye farklılık gösterebileceği gibi deneyim, kişiler arası iletişim, yaş, cinsiyet gibi etkilendiği birtakım unsurlardan da bahsedebilmek mümkündür (Uludağ, 2018: 181).

Camphell ve Wiernick (2015) yapmış oldukları çalışmada, 1980'lere kadar bireysel iş performansına yönelik araştırma girişiminin neredeyse olmadığını, 1980'lerden sonra söz konusu kavram ile ilgili bakış açılarının değer kazamaya başladığını belirtmektedir. Camphell ve Wiernick'e ait iş performansı tanımına baktığımızda, bireylerin kendilerine tanımlanan işi gerçekleştirirken, örgüt hedeflerine sağladıkları katkı şeklindedir (Camphell ve Wiernick, 2005: 48). Rousseau ve McLean (1993) yaptığı bir başka tanımda iş performansı, iş görenlerin almış oldukları ücret karşılığında göstermeleri gereken çaba olarak belirtilmektedir. Ayrıca örgütsel amaçlara katkı sağlayan ölçülebilir davranışlar olarak da tanımlanabilmektedir (Koopmans vd., 2011: 856).

İş performansı ile ilgili yapılan tanımlamalara bakıldığında her birinin ortak noktası örgüt hedefleri ve bu doğrultuda gösterilen çabayı ifade etmektedir. Dolayısı ile iş performansı, örgütleri doğrudan etkileyen unsurlardan biridir diyebiliriz.

2.2.1. İş Performansını Etkileyen Faktörler

İş performansı, örgütlerin belirlediği hedeflere ulaşabilmeleri açısından olduğu gibi ürün ve hizmetleri etkin bir şekilde sunmaları ve rekabet avantajı sağlayabilmeleri açısından da son derece önemli bir kavramdır. İş performansı yüksek olan çalışanlara sahip örgütler, rekabet ettikleri diğer örgütlere kıyasla bir adım önde olacaktır (Sonnentag ve Frese, 2005: 4). Bu avantaja sahip olabilmek adına yöneticiler, çalışanlarının performanslarını sürdürülebilir ve iyileştirilebilir olabilmesi için geri bildirim ile bireyleri takdir ederek motivasyon seviyelerini yüksek tutmalıdır (Sonnentag ve Frese, 2005: 14). Bununla birlikte çalışanların iş performansını etkileyen faktörler göz önüne alınarak örgütler tarafından çeşitli politikalar belirlenmeli ve çalışanların iş performansını arttırılmalıdır. Çalışanların iş performansını etkileyen faktörleri şu şekilde sıralamak mümkündür;

Motivasyon, performans üzerinde yüksek etkiye sahip en önemli faktör motivasyondur ve en kısa tanımı ile kişinin isteklendirilmesi ve örgüt içerisinde çalışanların verimli çalışmalarını sağlamaktır (Ölçer, 2005: 2). Motivasyon seviyesi yüksek olan bireylerin bulunduğu örgütler daha başarılı olacağı gibi motivasyon seviyesi düşükçe

çalışanlar faaliyetlerinde isteksizleşecektir ve dolayısıyla örgüte olan fayda da azalış gösterecektir (Özden, 2022: 37).

Ödüllendirme, örgütlerde tatmin edici bir ödül sistemi olması çalışan bireylerin performanslarını olumlu yönde etkilemektedir. Örnek olarak ikramiye, maaş artışı, sosyal ve mesleki açıdan cazip gelecek ödüller örnek olarak verilebilir (Yardibi, 2018: 427). Ayrıca yöneticilerin, çalışanların fikirlerini alarak onların ihtiyaçlarına yönelik ödüller sunması da motivasyon artışında etkili olabilmektedir.

Çalışan beklentileriyle örgüt hedefleri arasındaki uyum, çalışan bireyin mesleki algıları, yöneticinin sağlamış olduğu olanaklar, örgüt hedeflerine uygun bilgi birikimi ve yeteneklerin mevcut oluşu ve bunların örgüt tarafından değerlendirilme kriterleri çalışan birey açısından oldukça önemlidir (Yardibi, 2018: 427).

Performans değerlendirme sistemi, performans değerlendirmesi, örgütlerin önceden belirledikleri hedefler doğrultusunda çalışanların faaliyetlerini değerlendirmesidir. Başka bir ifade ile önceden belirlenmiş hedef ve standartlarla çalışan bireylerin işe yönelik performans çıktılarının karşılaştırılması sürecidir (Tunçer, 2013: 90). Performans değerlendirmesi yaparken yöneticilerin çalışanlara karşı adil olması önemli bir noktadır.

Etkili iletişim ve güven, çalışanların iş ortamındaki davranışını etkileyen önemli faktörlerden birisi de iletişimin etkili olmasıdır. Etkili bir iletişim çalışan bireylerin iş çıktılarında önemli ölçüde değişiklik yaratmakta hatta fikir paylaşım dereceleri de buna göre şekillenebilmektedir. Şöyle ki yöneticisi tarafından dinlenilmediğini düşünen kişinin motivasyonu ve yaratıcılık seviyesi düşecektir ve bu davranış aynı zamanda liderlerde olması gereken bir özelliktir (Çöp ve Doğanay, 2020: 35). Bununla birlikte güven ikliminin hâkim olduğu örgütte faaliyet göstermek, çalışan açısından memnuniyetle karşılanacağı gibi duygusal anlamda görevlerine olan yaklaşımları da etkilenecektir (Beğenirbaş ve Turgut, 2014: 134).

Memnuniyet düzeyi, hayatının önemli bölümünü çalışma ortamında geçiren bireyler için memnuniyet düzeyi oldukça önemli bir unsurdur. Şöyle ki memnuniyet seviyesi yüksek olan bireyler daha verimli çalışma gösterirken, memnuniyeti düşük olan bireyler iş ortamında huzurlu olmayacağı için işi aksatma, çalışma ortamını benimseyememe, işten ayrılma gibi birçok sorunla karşılaşacaktır (Bağcı, 2014: 59).

2.2.2. İş Performansının Boyutları

İş performansı, birtakım boyut ve unsurların bir araya gelmesiyle oluşan çeşitli bir olgudur. Fakat gün geçtikçe bazı boyutlar zamana yenik düşüp önemini yitirirken bazıları daha önemli bir hal almıştır (Özer, 2009: 6). Zamansal değişikliklerin yanı sıra iş performansı kavramına yönelik farklı bakış açılarının varlığı da literatüre yeni boyutlar kazandırmıştır. Teknoloji alanındaki gelişmeler, küreselleşme, farklı kültürlerin etkileşimi sonucu bireylerin kişiliklerinde meydana gelen değişiklikler, bireylerin beklentilerindeki farklılıklar gibi faktörler iş performansı kavramının evrilmesinde ve değişik bakış açıları doğmasında önemli rol oynamaktadır.

Welbourne vd. (1998), ortaya koyduğu çalışmada iş performansını rol ve kimlik teorisi kullanarak geliştirmektedir. Bu çalışmada söz edilen rol teorisine göre bireylerin rol beklentileri hem kişilik (psikolojik) özelliklerinden hem de içinde buldukları bağlamdan (sosyal) etkilenebilmektedir. Ayrıca rol teorisi ile iş performansı ölçüm hatalarını düzeltmek adına birden fazla rolün hesaba katılmasını savunur. Kimlik teorisi ise bireylerin iş ortamında sergiledikleri davranışlara odaklanılarak ölçülmesidir. Bu iki teorisinin birleştirilmesi ile “iş rolü, organizasyon rolü, kariyer rolü, takım çalışması rolü ve yenilikçi rolü” olmak üzere beş boyutlu bir ölçek geliştirilmektedir.

Campbell vd. (1990) yaptığı çalışmada iş performansının iki bileşenden oluştuğunu belirtmektedir. Bu bileşenlerin ilki belirli bir işe özgü bileşenlerdir. Diğer bir ifade ile belirli bir meslek için gereken teknik bilgi, yeterlilik ve davranışları kapsamaktadır. İkinci bileşen ise her iş için ortak kullanılabilen ölçütlerdir. Bu ölçütler belirli bir işe özgü değildir tüm meslek alanlarını kapsamaktadır. Buna “ordu çapı kriter faktörleri” denilebilir (Campbell vd., 1990: 314).

Griffin vd. (2007) yapmış oldukları çalışmada iş performansını dokuz boyutta ele almaktadır. Bu çalışmada iş performansına yönelik ortaya atılan ilk yaklaşımların, bireylerin davranışlarının tamamının dikkate alınmadığı belirtilmektedir. Bu kapsamda çalışanların “bireysel görev davranışları, takım üyesi davranışları ve örgüt üyesi davranışları” yeterlilik, uyum ve proaktiflik bağlamında değerlendirilerek dokuz boyutta ele alınmaktadır.

Tablo 3

Griffin vd. İş Performansı Boyutları (Griffin vd., 2007: 330)

Bireysel Görev Davranışı	Takım Üyesi Davranışı	Örgüt Üyesi Davranışı
Bireysel Görev Yeterliliği	Takım Üyesi Yeterliliği	Örgüt Üyesi Yeterliliği
Bireysel Görev Uyumu	Takım Üyesi Uyumu	Örgüt Üyesi Uyumu
Bireysel Görev Proaktifliği	Takım Üyesi Proaktifliği	Örgüt Üyesi Proaktifliği

İş performansı boyutu ile ilgili yaygın biçimde kabul görmüş temel yaklaşımlardan birisi de Borman ve Motowidlo'ya ait görüştür. Buna göre iş performansı, görev ve bağlamsal boyuttan oluşmaktadır.

Görev performansı, bir görevi/işi diğerlerinden ayıran görevin temellerini belirtmektedir (Jawahar ve Carr, 2007: 330). İş ile ilgili tanımlamalara, biçimsel sorumluluklara ve işin teknik açısına dikkat çeken görevler dizisi olarak da ifade edilebilmektedir (Meydan vd., 2018: 78). Görev performansına yönelik davranışlar, işin teknik sürecini etkilediği için örgüt ile arasında doğrudan bir ilişki söz konusudur. Görev performansı temel olarak iki davranış sınıfını içermektedir. Bunlardan birincisi hammaddeleri direkt olarak mal ve hizmete dönüştüren faaliyetlerdir. İkincisi ise hizmet veren etkinliklerdir. Bitmiş ürünleri dağıtmak, koordinasyon, planlama, denetleme ikinci sınıfa örnek olarak gösterilebilir (Motowidlo ve Van Scotter, 1994: 476).

Bağlamsal performans kurum performansına doğrudan etki etmeyen ama kurumu sosyo-psikolojik açıdan destekleyen davranışlardan meydana gelmektedir (Alpöz, 2021: 32). Borman ve Motowidlo (1993) bağlamsal performansı, yapılan işin doğrudan bir parçası olmayan ancak faaliyetleri ve süreçler açısından katalizör işlevi olan bağlam olarak tanımlamaktadır. Ayrıca çalışma ortamını, psikolojik ve sosyal açıdan destekleyerek çalışanların etkinliğine katkı sağlayan bireysel davranışlar bütünü şeklinde de açıklanabilir (akt: Borman ve Motowidlo, 1997: 100). Bu tanımlamalar gösteriyor ki bağlamsal performans görev performansı gibi örgütün teknik çekirdeğini oluşturmamakta, daha geniş anlamda sosyal ve psikolojik çevresel davranışları ele almaktadır (Motowidlo ve Van Scotter, 1994: 476). Ayrıca bağlamsal performans görev tanımı içerisinde yer almamakla beraber görev performansını destekleyerek bireylerin kişilik ve niyetini belirleyen davranış biçimlerini oluşturmaktadır (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 62). Bağlamsal performans kişinin gönüllü olması, iş çevresinde bulunan bireylere yardımcı olmak istemesi, kurumsal

prosedürlere uygun davranış sergilemesi gibi davranışları da barındırmaktadır (Goodman ve Svyantek, 1999:255).

2.2.3. Performans Değerlendirmesi

Her örgütün bir kuruluş amacı bulunmaktadır ve örgüt içerisinde faaliyet gösteren çalışanların bu amaç doğrultusunda hareket etmesi önem arz etmektedir. İşletmeler verimliliği arttırmak adına en önemli girdi olan insan (işgücü) faktörünün performansını dikkate almak zorundadır. Bu noktada çalışanların performanslarını konumlandırmak için performans değerlendirme yöntemi verimli bir araç olabilmektedir. Performans değerlendirme en genel anlamda çalışanların mesleki ve kişisel özellikleri açısından sistematik ve bireysel olarak izlenmesi ve bu izleme sonrasında sonuca varılmasıdır (Soysal ve Kılınç, 2016: 329). Diğer bir ifade ile performans değerlendirme, örgütlerin önceden belirlediği hedeflere ulaşmak için çalışanların faaliyetlerinin birleştirilmesi ve ortaya çıkan sonucun değerlendirilmesidir. Bu değerlendirme yapılırken çalışanların çok yönlü bir şekilde ele alınması gerekmektedir (Tunçer, 2013: 90).

Performans değerlendirmesi iki amaç için yapılabilir. Birincisi, çalışan bireyin iş performansı hakkında bilgi sahibi olunmasıdır. İkincisi ise kişiye performansı hakkında bilgi verilmesidir. Bu durumda çalışan birey iş performansındaki eksiklikleri görerek kendini gerekli yönde geliştirebilmektedir (Çelikten ve Özkan, 2018: 811). Performans değerlendirme ile elde edilen sonuçlar çalışan davranışlarının analizi, stratejik planlama, ücret yönetimi, iş genişletme/zenginleştirme, çalışanların eğitim ihtiyaçlarını saptama, işten çıkarma gibi birçok alanda veri olarak kullanılabilir (Fındıkçı, 2006: 337-341). Fonksiyonel açıdan bu denli geniş bir araç olan performans değerlendirme yönteminin tüm örgütler açısından büyük önem taşıdığı yadsınamaz bir gerçektir.

Performans Değerlendirmesinin Sağladığı Yararları

Örgütler rekabet avantajı sağlayabilmek, buldukları sektörde ayakta kalabilmek ve sürekli olarak kendini geliştirebilmek için öncelikle performanslarını geliştirmelidir. Şöyle ki bireysel ve örgütsel performansın geliştirilmesi için gerekli yatırım yapılmazsa bu anlamda başarılı olmaları büyük ölçüde azalacaktır (Doğan, 2020: 50). Çoğu insan performans değerlendirme faaliyetlerinin daha çok örgüt yararına bir faaliyet olduğunu düşünebilmektedir. Oysaki performans değerlendirme hem örgüt açısından hem de çalışan açısından aynı oranda avantaj sağlamaktadır. Bu faydaları şu şekilde sıralamak mümkündür (Barutçugil, 2004: 428-429):

Tablo 4

Performans Değerlendirmesinin İşletmeler İçin Faydaları (Barutçugil, 2004: 428-429)

Örgütlerin verimliliği ve etkinliği artar,
Üretim ve hizmet kalitesi önemli ölçüde gelişir,
Örgüt bütçesini doğru bir şekilde belirler,
İşletmenin çalışanlara yönelik eğitim ihtiyacı belirlenir,
İnsan kaynakları yönetiminin planlaması için daha güvenilir bilgiler elde edilir,
Çalışan bireylerin iş potansiyeli belirlenir,
Yöneticilerin çalışanlar ile iletişimleri/etkileşimleri artar,
Çalışan bireylerin güçlü ve zayıf yönleri daha kolay bir şekilde belirlenir.

Tablo 5

Performans Değerlendirmesinin Bireyler İçin Faydaları (Barutçugil, 2004: 428-429)

Elde edilen bilgiler ile bireyler güçlü yönlerini ve zayıf yönlerinin farkına varmaktadır.
Bireyler, örgüt içerisinde kendilerine tanımlanan rol ve sorumluluklarını daha iyi anlar,
Yöneticilerinin kendisine yönelik beklentilerini daha iyi saptar,
Performansının hangi açıdan ve hangi kriterlere göre değerlendirildiğini bilir,
Olumlu bir performans değerlendirme sonucu alan kişinin işe olan motivasyonu, iş tatmini ve özgüveni gelişmektedir.

Performans değerlendirmenin çalışan açısından sağladığı faydalara baktığımızda, örgüt için kritik bir değer taşıdığını görmekteyiz. Şöyle ki performans değerlendirme sonucunda bireyler güçlü-zayıf yönlerini keşfedebileceği için dolayısıyla kendilerini örgütün kriterlerine uyarlayabilecek ve beklentiyi karşılayabilecektir. Ayrıca performans değerlendirmesi yapılırken adaletli bir yöntem belirlenmesi de çalışan bireylerin motivasyonunda artış sağlayabilecektir.

2.3. Siber Aylaklık ve İş Performansına Yönelik Yapılan alışmalar

İş performansı geçmişten bugüne kadar faaliyet gösteren tüm kurum ve kuruluşlar için son derece hayati önem taşımaktadır. Oldukça eski ve önemli bir kavram olan iş performansı her zaman araştırılmaya değer bir konu olup birçok araştırmacı tarafından da rağbet görmektedir.

Siber aylaklık (sanal kaytarma) kavramı ise günümüz toplumunda teknoloji kullanımının artması sonucu daha sık karşılaştığımız bir davranıştır. Bu davranışlar telefon, tablet, bilgisayar gibi araçların hızlı bir şekilde artmasıyla yoğunluk kazanmıştır. Siber aylaklık kavramı ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, genellikle eğitim alanında araştırma yapıldığı görölmektedir. İşletmeler açısından bakıldığında ise görece olarak yeni kavram olmasıyla bu bağlamda yeni araştırma konusu olarak da irdelenmeye başlanmıştır.

Eski bir kavram olan ve bu kavramla ilgili birçok alanda araştırma yapılan iş performansı ile günümüz yaşantısının ayrılmaz bir parçası olan siber aylaklık davranışının birlikte ele alınması önemli sonuçlar ortaya koyabilmemize yardımcı olabilmektedir.

Serttaş ve Şimşek (2017) konaklama işletmelerinde siber aylaklık davranışına yönelik yapmış oldukları çalışmada çalışanların cinsiyetleri ile siber aylaklık davranışları arasında farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. Bu araştırmaya göre erkek iş görenlerin, kadınlara kıyasla daha çok siber aylaklık davranışı sergilediği sonucuna varılmıştır.

Sanal kaytarma davranışına yönelik benzer bir çalışmayı da etintürk (2020) gerçekleştirmiştir. Bu araştırma beş yıldızlı konaklama işletmelerinde sanal kaytarma ve çalışanların demografik özellikleri incelenmektedir. Araştırma bulgularına göre, önemsiz sanal kaytarma davranışı yaş, medeni durum, bölüm ve eğitim açısından istatistiksel olarak

anlamli bir farklılık göstermektedir. Diğer yandan önemli sanal kaytarma davranışı ise yaş, mesleki deneyim ve cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamli farklılık göstermektedir. Kadın çalışanların önemli sanal kaytarma davranışının erkek çalışanlara kıyasla daha fazla olduğu görölmektedir. Bu sonuç, Serttaş ve Şimşek'in (2017) araştırmasında elde ettikleri bulgu ile farklılık göstermektedir. Ayrıca 18-25 yaş aralığına sahip çalışanların önemli sanal kaytarma davranışını, diğerlerine kıyasla daha çok sergilediğı görölmektedir. Önemli sanal kaytarma davranışı eğitim düzeyi, medeni durum ve bölüm açısından anlamli bir farklılık göstermemektedir. Önemsiz sanal kaytarma davranışını incelediğimizde bekâr çalışanların önemsiz sanal kaytarma davranışını, evli çalışanlara göre daha fazla sergilediğı tespit edilmiştir. Bu çalışmaya göre katılımcıların yaşları arttıkça sanal kaytarma davranışlarında azalırken, eğitim düzeyleri arttıkça önemsiz sanal kaytarma davranışları da artış göstermektedir.

Andreassen, Torsheim ve Pallesen (2014) yapmış oldukları çalışmada, çevrimiçi sosyal ağ sitelerinin iş yerinde kişisel amaçla kullanılmasının performansı olumsuz etkileyip etkilemediğini araştırmıştır. Elde edilen bulgulara bakıldığında önemsiz sanal kaytarma davranışı ile performans verimsizliği arasında pozitif yönlü anlamli bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Önemli sanal kaytarma davranışı ile performans verimsizliği arasında ise aynı sonuca ulaşılamamıştır.

Çetinsöz ve Akdağ (2015) yaptıkları çalışmada otel çalışanlarının iş performansını kişilik özellikleri açısından ele alarak aralarındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen sonuçlara bakıldığında çalışanların kişilik özelliklerinin, iş performanslarını anlamli şekilde etkilediğı görölmektedir.

Gülduran ve Şahin Perçin (2019) otel işletmelerinde yapmış oldukları araştırmada beş büyük kişilik özelliğinin (açıklık, dışa dönüklük, nörotizm, deneyimlere açıklık, uyumluluk ve sorumluluk), sanal kaytarma davranışı ve iş performansı üzerindeki etkisini incelemektedir. Bu kapsamda elde edilen bulgulara göre sorumluluk, açıklık ve dışa dönüklük kişilik özelliklerinin iş performansı üzerinde pozitif yönde anlamli etkisi bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile bu kişilik özellikleri iş performansını olumlu bir biçimde etkilemektedir. Ayrıca söz konusu kişilik özelliklerinin, sanal kaytarma davranışını da etkilediğı saptanmaktadır. Gerçekleştirilen bu araştırma çerçevesinde iş performansı ve sanal kaytarma arasındaki ilişkiye de yer verilmektedir. Sonuç olarak ise değişkenler arasında anlamli bir ilişki elde edilmemiştir.

Fındıklı (2016) sağlık ve tekstil sekt6ru çalışanlarına y6nelik karşılaştırmalı bir araştırma gerçekleştirmiştir. 6rnekleme 6zerinde sanal kayıtarma ve iş performansının ilişkisi ortaya konmak istenmektedir. 6rnekleme 6zerinde yapılan çalışmada bireysel iş performansı, tekstil ve sağlık sekt6ru çalışanları arasında anlamlı bir biçimde farklılaşmamaktadır. Ancak bu iki 6rnekleme karşılaştırıldığında sanal kayıtarma açısından anlamlı bir biçimde farklılık bulunmaktadır. Sağlık kurumlarında faaliyet g6steren çalışanların sanal kayıtarma d6zeylerinin, tekstil sekt6r6nde faaliyet g6steren çalışanlara kıyasla daha d6ř6k olduğu g6r6lmektedir. Araştırma kapsamında iş performansı ve sanal kayıtarma arasındaki ilişki incelendiğinde bu ilişkinin anlamlı olduğu g6r6lmektedir. Ayrıca sağlık sekt6ru çalışanlarının sanal kayıtarma davranışları arttıka performansı azaltırken, tekstil sekt6r çalışanlarının bireysel iş performansını arttırdığı sonucuna varılmıştır.

Erdem (2020) yapmış olduğu çalışmasında sanal kayıtarma davranışının iş performansına etkisinde işe bağlılığın aracı rol6n6 ele almaktadır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında çalışanların işe bağlılıklarının, iş performansını pozitif y6nde etkilediği sonucuna varılmıştır. Aynı zamanda sanal kayıtarma davranışının performans açısından etkisi bulunmamaktadır. Elde edilen bu sonuçlara ek olarak çalışanların sanal kayıtarma davranışı ve iş performansı ilişkisinde işe bağlılığın aracı bir rol6 olmadığı g6r6lmektedir.

Kuznek ve G6zel (2019) kuşaklar teorisi yaklaşımı bağlamında sanal kayıtarma ve iş performansı arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Bu araştırma kapsamında elde edilen bulgulara g6re kuşaklar ile iş performansı arasında anlamlı bir Şekilde farklılık bulunmaktadır. Ő6yle ki bebek patlaması kuşağı en y6ksek iş performansına sahipken Y kuşağı en d6ř6k iş performansına sahiptir. Ayrıca sanal kayıtarma davranışı iş performansını d6ř6k seviyede etkilemektedir. Bu anlamda bu araştırmada elde edilen sonuçlar Fındıklı (2016) alışması ile benzemektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ/MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırmanın üçüncü bölümünde araştırmanın; amacı, önemi ve kapsamına yer verilmektedir. Ayrıca araştırmanın; modeli, hipotezleri, örnekleme, veri toplama araçları ve değişkenlerine yönelik bilgiler sunulacaktır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Gerçekleştirilen bu tez çalışmasında temel olarak, siber aylıklık davranışının iş performansı üzerindeki etkisini ölçmek amaçlanmaktadır. Ayrıca siber aylıklık davranışının iş performansı üzerindeki etkisini, turizm sektörü yönetici ve çalışanları açısından ele almak araştırmanın bir diğer amacıdır.

Yapılan bu çalışmada, insan faktörünün en yoğun olduğu sektörlerden birisi olan turizm sektörü örneklem olarak belirlenmiştir. Bu sektör içerisinde yer alan bireyler oldukça dinamik ve yaş ortalaması açısından nispeten genç bir kitle olduğu için siber aylıklık davranışının yüksek düzeyde olacağı düşünülmektedir. Turizm sektörü açısından ise iş performansı büyük önem arz etmektedir ve performansın belirleyicisi de büyük ölçüde bireylerdir. Belirlenen konu ve istihdam edilen çalışan nitelikleri açısından turizm sektörünün örneklem olarak ele alınmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

Siber aylıklık ile iş performansı arasındaki etkinin ölçülmesinin yanı sıra çalışan ile yönetici açısından ele alınmış olması bu tez çalışmasının literatüre sağlayacağı katkıyı önemli kılmaktadır. Ayrıca internet kullanımının hayatımızın ayrılmaz bir parçası haline geldiği bu dönemde insanların, internet ve teknolojik aygıt kullanımı da büyük ölçüde artış göstermektedir. Teknolojiye gösterilen bu rağbet yalnızca kişilerin özel hayatıyla sınırlı olmayıp çalışma ortamına da yansımaktadır. Bu bağlamda insan faktörünün yoğun olduğu sektörler açısından turizm sektörü irdelenmeye değer bir konu olduğu düşünülmektedir.

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Yapılan bu tez çalışması hem konu hem de uygulama açısından zaman, ulaşılabilirlik, maliyet gibi bazı kısıtlara sahiptir. Araştırmanın konu bakımından kapsamını; turizm sektörü çalışan ve yöneticilerinin, siber aylaklık davranışlarının iş performansı üzerindeki etkisi ve bu etkinin çalışan ve yönetici açısından ele alınarak araştırılması oluşturmaktadır. Araştırma, Çanakkale ilinde faaliyet gösteren turizm sektörü çalışan ve yöneticileri arasından kolayda örnekleme yöntemiyle dahil edilmiş katılımcılardan oluşmaktadır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Yapılan çalışmada nicel araştırma yönteminden yararlanılmış olup tüm verilere anket ölçeği kullanılarak elde ulaşılmıştır. Araştırmanın örnekleme, hipotezleri, modeli, değişkenleri ve uygulanan istatistiksel yöntemler araştırmanın ilerleyen kısımlarında ayrıntılı bir biçimde ele alınmıştır.

3.4. Araştırmanın Örnekleme

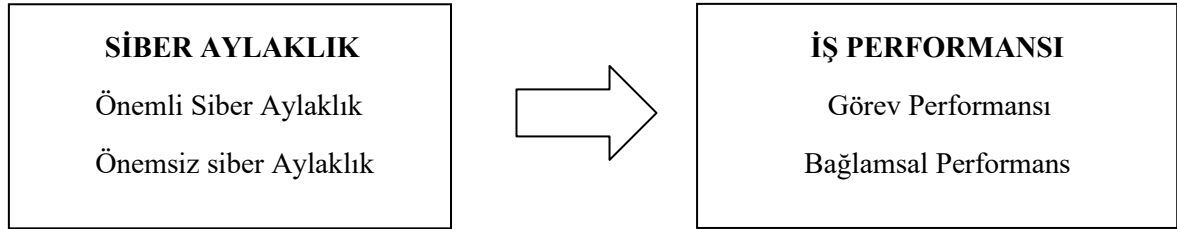
Yapılan bu araştırmanın ana kütlesi, Türkiye'deki tüm konaklama işletmelerinde faaliyet gösteren çalışan ve yöneticilerdir. Fakat zaman, ulaşılabilirlik, maliyet gibi kısıtlayıcı faktörler sebebiyle örnekleme olarak Çanakkale ili içerisinde faaliyet gösteren konaklama işletmeleri ile sınırlandırılmıştır. Örnekleme olarak Çanakkale ilinin seçilmesinin nedeni ise turizm açısından oldukça gelişmiş bir il olmasıdır.

Katılımcılara sunulan anketler tamamen gönüllülük esasına dayanmakla birlikte katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, örgüt içerisindeki mevcut pozisyonu ve çalışma süresi gibi demografik bilgileri hariç kişisel bilgilerine ait sorulara

yer verilmemektedir. Belirlenen konaklama işletmelerine dağıtılan anketlere katılımcıların 335 tanesi dönüş sağlamıştır. Bu anketlerin 11 tanesi, işaretleme aşamasında boş bırakıldığı ve seçeneklerin hepsi işaretlendiği için uygun bulunmayıp değerlendirmeye alınmamıştır. Sonuç olarak toplam 323 anket araştırma kapsamına dâhil edilmiştir. Bu anketlerin 111 tanesi yönetici, 212 tanesi ise çalışanlar tarafından doldurulmuştur.

3.5. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın amacı siber aylaklık davranışının iş performansı üzerindeki etkisini çalışan ve yöneticiler açısından ele almaktır. Bu bağlamda çalışan ve yöneticilerin siber aylaklık davranışının iş performansı üzerinde etkisi olduğu varsayılmaktadır. Ortaya atılan bu varsayım çerçevesinde değişkenler ve değişkenlerin alt boyutlarına ilişkin model Şekil 3'te ayrıntılı olarak gösterilmektedir.



Şekil 3. Araştırma Modeli

Araştırma modeline göre, siber aylaklık davranışı önemli siber aylaklık ve önemsiz siber aylaklık davranışı olmak üzere iki alt boyutta ele alınmaktadır. İş performansı değişkeni ise görev performansı ve bağlamsal performans şeklinde iki alt boyutta değerlendirilecektir.

3.6. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri oluşturulurken siber aylaklık davranışlarının iş performansı üzerinde anlamlı bir ilişki olduğu varsayılmakta ve değişkenlerin alt boyutları da ayrı ayrı ilişkilendirilerek değerlendirilmektedir. Bununla birlikte siber aylaklık davranışı ile iş performansı, çalışan ve yöneticiler açısından anlamlı bir şekilde farklılaştığı varsayılmaktadır.

H₁: Siber aylaklık ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a}: Önemsiz siber aylaklık davranışı ile görev performans arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1b}: Önemsiz siber aylaklık davranışı ile bağlamsal performans arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1c}: Önemli siber aylaklık davranışı ile görev performans arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1d}: Önemli siber aylaklık davranışı ile bağlamsal performans arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: İş performansı, çalışan ve yönetici statüsüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H_{2a}: Görev performansı, çalışan ve yönetici statüsüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H_{2b}: Bağlamsal performans, çalışan ve yönetici statüsüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H₃: Siber aylaklık davranışı, çalışan ve yönetici statüsüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H_{3a}: Önemli siber aylaklık davranışı, çalışan ve yönetici statüsüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H_{3b}: Önemsiz siber aylaklık davranışı, çalışan ve yönetici statüsüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

3.7. Veri Toplama Aracı ve Değişkenler

Çalışmada kullanılan anket formları, katılımcıların bir bölümüne basılı bir bölümüne ise online şekilde ulaştırılmıştır. Katılımcılara siber aylaklık ve iş performansı olmak üzere iki farklı anket sunulmuştur. Bu anket ölçekleri aynı zamanda, 5'li Likert tipi aralığında derecelendirilmiştir.

Çalışan ve yöneticilerin siber aylaklık davranışlarını belirleyebilmek için Lim (2002) tarafından geliştirilen daha sonra Blanchard ve Henle (2008) tarafından da ayrıca düzenlenmiş olan ölçek kullanılmıştır. Katılımcılara yönlendirilen bu ölçek toplam 21 sorudan oluşmaktadır. Çalışan ve yöneticilerin iş performans düzeylerini ölçebilmek için ise görev performansını ölçmek için Goodman ve Svyantek (1999) tarafından geliştirilen 9 soru ve bağlamsal performansı ölçmek için Jawahar ve Carr (2007) tarafından geliştirilen 8 sorudan oluşan toplam 17 soruluk bir anket yöneltilmiştir. Araştırmaya dâhil edilen katılımcılara siber aylaklık ve iş performansı değişkenlerine ait anketler dışında medeni durum, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, kurumdaki pozisyonu, sektörde çalışma süresi bilgilerine yönelik demografik sorular da yöneltilmiştir. Araştırmaya dâhil edilen ölçeklerde ters ifade bulunmamaktadır bu yüzden kodlama yapılırken herhangi bir değişiklik kaydedilmemiştir.

3.8. Uygulanan İstatistikî Yöntemler

Elde edilen verilerin analizleri, “IBM SPSS Statistics 26.0” aracılığı ile gerçekleştirilmiştir. Öncelikle araştırmaya dâhil edilen ölçeklerin geçerliliğini test etmek

amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Ele alınan değişkenler arasındaki ilişkileri ölçmek için Pearson's Korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın devamında ise oluşturulan hipotezleri test etmek için korelasyon analizi ve t-testi yapılmıştır. Son olarak demografik değişkenler arasındaki farklılıkları test etmek için Anova testi uygulanmıştır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmanın bu kısmında analizlere ait elde edilen demografik analizler, güvenilirlik ve faktör analizi, normallik sınaması, korelasyon, regresyon, t-testi ve anova testi sonuçları detaylı bir biçimde ele alınmaktadır.

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde katılımcılara ait cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, kurumdaki pozisyon, kurumda çalışma süresine ilişkin frekans analizleri ve yüzde dağılımları yer almaktadır.

Tablo 6

Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Frekans Dağılımları

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Erkek	177	54,8	54,8
Kadın	146	45,2	100,0
Toplam	323	100,0	

Araştırmaya katılım gerçekleştiren kişilerin cinsiyet dağılımları Tablo 6’da ayrıntılı olarak gösterilmektedir. Bu tabloya göre erkek katılımcılar araştırmanın %54,8’sini (177) oluştururken, kadın katılımcılar %45,2’sini (146) oluşturmaktadır.

Tablo 7

Katılımcıların Medeni Durumlarına İlişkin Frekans Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evli	169	52,3	52,3
Bekâr	154	47,7	100,0
Toplam	323	100,0	

Tablo 7’de katılımcıların medeni durumları incelendiğinde, 323 kişinin %52,3’ü (169) evli iken %47,7’si (154) bekârdır.

Tablo 8

Katılımcıların Yaş Gruplarına İlişkin Frekans Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
18-27	76	23,5	23,5
28-37	137	42,4	65,9
38-47	76	23,5	89,5
48-57	29	9,0	98,5
58 ve üzeri	5	1,5	100,0
Toplam	323	100,0	

Araştırma dâhilindeki katılımcıların yaş dağılımı tablo 8’de verilmiştir. Buna göre, %23,5’i (76) 18-27, %42,4’ü (137) 28-37, %23,5’i (76) 38-47, %9,0 (29) 48-57, %1,5 (5) 58 ve üzeri şeklinde dağılım gösterdiği görülmektedir.

Tablo 9

Katılımcıların Öğrenim Durumlarına İlişkin Frekans Dağılımı

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
İlköğretim/Lise	77	23,8	23,8
Meslek Yüksekokulu	130	40,2	64,1
Fakülte	89	27,6	91,6
Yüksek Lisans/Doktora	27	8,4	100,0
Toplam	323	100,0	

Tablo 31’de katılımcıların öğrenim durumları verilmiştir. Buna göre katılımcıların %23,8’i (77) ilköğretim/lise, %40,2’si (130) meslek yüksekokul, %27,6’sı (89) fakülte, %8,4’ü (27) yüksek lisans/ doktora mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 10

Katılımcıların Kurum İçi Pozisyon Durumlarına İlişkin Frekans Dağılımı

Pozisyon	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Çalışan	212	65,6	65,6
Yönetici	111	34,4	100,0
Toplam	323	100,0	

Tablo 10’da araştırmaya katılanların %65,6’sı (212) çalışan, %34,4’ü (111) yönetici pozisyonlarında faaliyet gösterdiği görülmektedir.

Tablo 11

Katılımcıların Çalışma Sürelerine İlişkin Frekans Dağılımı

Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
1 yıldan az	48	14,9	14,9
1-5 yıl	124	38,4	53,3
6-10 yıl	96	29,7	83,0
10 yıldan fazla	55	17,0	100,0
Toplam	323	100,0	

Son olarak tablo 11’de ise katılımcıların çalışma sürelerine ilişkin frekans yüzde analizleri yer almaktadır. Bu tabloya göre katılımcıların %14,9’u (48) 1 yıldan az, %38,4’ü (124) 1-5 yıl, %29,7’si (96) 6-10 yıl, %17’si (55) ise 10 yıldan fazla süredir bu sektörde faaliyet göstermektedir.

Tablo 12

Çalışan ve Yöneticilerin Frekans Analizlerine Yönelik Karşılaştırması

	YÖNETİCİ		ÇALIŞAN	
CİNSİYET	51 Erkek %45,9	60 Kadın %54,1	126 Erkek %59,4	86 Kadın %40,6
MEDENİ	77 Evli %69,04	34 Bekâr %30,6	92 Evli %43,4	120 Bekâr %56
YAŞ	9 Kişi 18-27 (%8,1) 39 Kişi 28-37 (%35,1) 50 Kişi 38-47 (%45,0) 10 Kişi 48-57 (%9,0)		67 Kişi 18-27 (%31,6) 98 Kişi 28-37 (%46,2) 26 Kişi 38-47 (%12,3) 19 Kişi 48-57 (%9,0)	
EĞİTİM DURUMU	16 Kişi ilköğretim-Lise (%14,4) 35 Kişi Meslek Yüksekokul (%31,5) 49 Kişi Fakülte (%44,1) 11 Kişi Yüksek Lisans-Doktora (%9,9)		61 Kişi ilköğretim-Lise (%28,8) 95 Kişi Meslek Yüksekokul (%44,8) 40 Kişi Fakülte (%18,9) 16 Kişi Yüksek Lisans-Doktora (%7,5)	
SEKTÖRDE ÇALIŞMA SÜRESİ	2 Kişi 1 Yılda az (%1,8) 27 Kişi 1-5 Yıl (%24,3) 48 Kişi 6-10 Yıl (%43,2) 34 Kişi 10 Yılda fazla (%30,6)		46 Kişi 1 Yılda az (%21,7) 97 Kişi 1-5 Yıl (%45,8) 48 Kişi 6-10 Yıl (%22,6) 21 Kişi 10 Yılda fazla (%9,9)	
TOPLAM	111		212	

Tablo 12’de baktığımızda çalışan ve yönetici pozisyonunda çalışan katılımcıların demografik frekans analizleri ayrıntılı bir şekilde verilmiştir. Bu bağlamda yönetici pozisyonunda faaliyet gösteren katılımcıların %45,9’unu (51) erkekler, %54,1’ini kadınlar oluşturmaktadır. Ayrıca yöneticilerin %69,04’ü (77) evli iken %30,6’sı (34) bekârdır. Yaş ortalamasını incelediğimizde ise katılımcıların büyük bir kısmının 38-47 (%45,0) ve 28-37 (%35,1) olduğunu görmekteyiz. Ayrıca yönetici pozisyonunda faaliyet gösterenlerin

%14,4'ü (16) ilköğretim-lise, %31,5'i (35) meslek yüksekokul, %44,1'i (49) fakülte, %9,9'u (11) yüksek lisans-doktora seviyesinde eğitime sahip olduğu görülmektedir. Son olarak yöneticilerin çalışma sürelerini göz önüne alırsak %43,2 (48) oranında büyük bir kısmının sektörde 6-10 yıl çalışma gösterdiğini görmekteyiz.

Turizm sektörü çalışanlarının frekans analizlerini incelediğimizde ise çalışanların cinsiyet dağılımı arasındaki farkın, yönetici pozisyonunda faaliyet gösterenlere kıyasla daha fazla olduğunu görmekteyiz. Şöyle ki turizm sektör çalışanlarının %59,4'ü (126) erkek iken %40,6'sı (86) kadınlardan oluşmaktadır. Ayrıca bekâr çalışanların oranı %56,6 (120), bekâr yönetici oranından daha fazladır. Yaş ortalaması ise genel olarak 28-37 (%46,2) ve 18-27 (%31,6) şeklindedir. Sektör çalışanı katılımcıların büyük bir kısmının eğitim durumu, meslek yüksekokul (%44,8) ve ilköğretim-lise (28,8) seviyesindedir. Turizm sektöründe faaliyet gösterme süreleri de yöneticilerinkinden farklı seyretmektedir. Yönetici pozisyonunda faaliyet gösterenlerin aksine, çalışanların çalışma süresi genellikle 1-5 yıl (%45,8) şeklindedir.

4.2. Güvenilirlik ve Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmanın konusunu teşkil eden siber aylıklık ve iş performansı değişkenlerine ait verilerin geçerliliğini test etmek için faktör analizi yapılmıştır. Tablo 9'da ise Kaiser-Meier Olkin (KMO) testleri, Bartlett testleri ve genel iç tutarlık (Cronbach's Alpha) değerleri ayrıntılı olarak gösterilmektedir.

Cronbach Alfa ölçekteki maddelerin homojen dağılımını sorgulamak üzere kullanılmaktadır. Cronbach Alfa katsayısı 0-0,40 olduğunda ölçeğin güvenilir olmadığını, 0,40-0,60 olduğunda güvenilirlik seviyesinin düşük olduğunu, 0,60-0,80 aralığında oldukça güvenilir olduğunu ve 0,80-1,00 olduğunda ise ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğunu açıklamaktadır (Yıldız ve Uzunsakal, 2018:19). Araştırmaya dâhil edilen ölçeklerin Cronbach Alfa katsayısı tablo 9'da verilmiştir. Buna göre siber aylıklık ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı $\alpha=,931$, iş performansı ölçeğinin katsayısı ise $\alpha=,953$ 'tür. Cronbach Alfa değer aralığına bakıldığında ölçeklerin her ikisi de yüksek güvenilirliktedir.

İş performansı ölçeğinin alt boyutları olan görev performansı ölçeğinin güvenilirliği $\alpha=,927$ ile yüksek derecede güvenilir olduğu, bağlamsal performans ölçeği güvenilirliği de $\alpha=,913$ ile oldukça yüksek derecede güvenilir çıkmıştır. Genel olarak iş performansı ölçeği güvenilirliği yüksek derece güvenilirdir. Siber aylıklık ölçeğinin alt boyutlarına ait olan önemli siber aylıklık ölçeğinin güvenilirliği $\alpha=,903$ ile yüksek güvenilirliktedir. Önemsiz siber aylıklık ölçeğinin güvenilirliği ise $\alpha=,878$ 'dir. Sonuç olarak katılımcılara yönlendirilen ifadeler için güvenilirlik dereceleri oldukça yüksektir.

Tablo 13

Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Testi, KMO ve Barlett's Değerleri

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Değeri	KMO Değerleri	Barlett's Değerleri	Barlett's Anlamlılık
Siber Aylıklık	21	,931	,927	4318	,000
Önemli Siber Aylıklık Ölçeği	10	,903	,876	1799	,000
Önemsiz Siber Aylıklık Ölçeği	11	,878	,876	1799	,000
İş Performansı	17	,953	,935	4499	,000
Görev Performansı Ölçeği	9	,927	,924	2056	,000
Bağlamsal Performans Ölçeği	8	,913	,876	1799	,000

Kaiser-Meyer-Olkin KMO değeri, belirlenen örneklemin büyüklüğünü ve yeterliliğini ölçmektedir. Yapılan bu test değeri 0,50 ise düşük, 0,60 ise orta, 0,70 ise iyi 0,80 ise çok iyi ve 0,90 ise mükemmel olduğu anlamına gelmektedir (Karagöz ve Kösterelioğlu, 2008: 86-87).

Araştırmada kullanılan ölçeklerin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerine baktığımızda siber aylıklık ölçeğinin ,927, iş performansı ölçeğinin ise ,935 olduğu görülmektedir. İş performansının alt boyutlarının KMO değerlerine baktığımızda görev performansı ,924, bağlamsal performansın ,876 olduğu görülmektedir. Siber aylıklık ölçeğinin alt boyutlarına ait KMO değerlerini ele aldığımızda her iki ölçek değeri de ,876'dır. Değerlendirme aralığına göre, bu araştırmaya dâhil edilen siber aylıklık ve iş performansı ölçeklerinin tutarlılığı mükemmel derecede yüksektir. Diğer bir ifade ile ölçekte bulunan değişkenlerin her biri, diğer değişkenler tarafından mükemmel şekilde tahmin edilmektedir. Barlett's testi de tıpkı KMO değeri gibi değişkenler arasındaki tutarlılığı ölçmektedir. Bu teste göre anlamlılık değeri (significant)<0,05 olmalıdır. Anlamlılık değeri ise $p < 0,001$ olduğunda ilerleyebileceğimizi göstermektedir.

4.2.1. İş Performansı ve Siber Aylıklık Ölçeği Faktör Analiz Sonuçları

İş performansı ölçeğine ilişkin faktör analizi sonucu tablo 14'te verilmektedir. Buradaki sonuçlara bakıldığında iki faktör çözümü elde edilmiştir. Bu faktörler, toplam varyansın %68,124'ünü açıklamaktadır. Görev performansının açıklandığı varyans oranı 57,122 iken bağlamsal performansın varyans oranı 11,002'dir. Faktör analizi sonucunda görev performansının içerisinde olup, bağlamsal performans içerisinde olması gereken ifadeler (10-11-12-13) ölçekten çıkarılmıştır. Ayrıca her iki boyutta yer alan 16. ifade de ölçekten çıkartılarak toplam 12 ifade belirlenmiştir.

Tablo 14

İş Performansı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

	Görev Performansı	Bağlamsal Performans
İş Performansı 2	,911	
İş Performansı 4	,877	
İş Performansı 8	,876	
İş Performansı 3	,875	
İş Performansı 1	,819	
İş Performansı 9	,637	
İş Performansı 7	,632	
İş Performansı 6	,612	
İş Performansı 5	,558	
İş Performansı 14		,939
İş Performansı 15		,882
İş Performansı 17		,615
Açıklanan Varyans	57,122	11,002
Toplam Varyans	68,124	

Tablo 15'te siber aylaklık ölçeğine ilişkin faktör analizleri ayrıntılı bir şekilde verilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre iki faktör çözümü elde edilmiştir. Bu faktörler, toplam varyansın %59,896'sını açıklamaktadır. Önemli siber aylaklık davranışının açıklandığı varyans oranı 46,238 iken önemsiz siber aylaklık davranışının açıklandığı varyans oranı 13,658'dir. Yapılan faktör analizi sonucu önemli siber aylaklık davranışı

boyutunda yer alıp, önemsiz siber aylaklık davranışında bulunması gereken ifadeler (6-9-10) ölçekten çıkarılmıştır. Ayrıca her iki boyut içerisinde yer alan 4. ve 9. soruda ölçekten çıkarılarak 16 ifade belirlenmiştir.



Tablo 15

Siber Aylaklık Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

	Önemli Siber Aylaklık	Önemsiz Siber Aylaklık
Siber Aylaklık 17	,897	
Siber Aylaklık 12	,893	
Siber Aylaklık 20	,840	
Siber Aylaklık 18	,805	
Siber Aylaklık 16	,780	
Siber Aylaklık 21	,756	
Siber Aylaklık 13	,738	
Siber Aylaklık 15	,702	
Siber Aylaklık 14	,597	
Siber Aylaklık 19	,589	
Siber Aylaklık 2		,906
Siber Aylaklık 1		,901
Siber Aylaklık 3		,733
Siber Aylaklık 7		,783
Siber Aylaklık 8		,566
Siber Aylaklık 5		,459
Açıklanan Varyans	46,238	13,658
Toplam Varyans	59,896	

4.3. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular

Yapılan bu çalışmada öncelikle normal dağılım testi yapılmış olup daha sonra değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla Pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizi sonucu ortaya çıkan ilişkiye göre; bağımsız değişken olan siber aylaklık davranışının, bağımlı değişken olan iş performansını etkileme düzeyini açıklamak amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bağımsız iki grup arasında konuyla ilgili anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek amacıyla t-testi yapılmıştır.

4.3.1. Normallik Dağılımı Sınaması

Hair vd. (2013) çalışmasında normal dağılımın çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olması gerektiğini ancak bu değerler arasında bir değere sahip olduğu takdirde modelin normal dağılım gösterdiğini belirtmektedir. Tabachnick ve Fidell (2013) bu değerlerin -1,5- ile +1,5 aralığında olduğunu savunurken, George ve Mallery (2010) ise -2 ile +2 aralığında olması gerektiğini belirtmektedir. Ayrıca bu çalışmaya dahil edilen örneklem sayısı 30'dan fazla olduğu için "Kolmogorov-Smirnov" normallik testi tercih edilmiştir. Araştırmanın normallik dağılımına ait basıklık ve çarpıklık değerleri tablo 12'de aktarılmıştır.

Tablo 16

Normallik Test Sonuçları

Değişken	Çarpıklık Değeri	Basıklık Değeri
Siber Aylaklık	-,701	,864
İş Performansı	,482	-,538

Normallik testinde elde edilen bulgulara bakıldığında siber aylıklık çarpıklık değeri $-0,701$ basıklık değeri ise $,864$ 'tür. Diğer değişkenin çarpıklık değeri $,482$ basıklık değeri ise $-0,538$ 'dir Bu sonuçlara göre oluşturulan model normal dağılım göstermektedir.

4.3.2. Pearson Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Pearson korelasyon analizi, iki değişken arasındaki sürekli ve normal dağılımı göstermektedir. Korelasyon değeri (r) -1 ile $+1$ arasından bir değer almalıdır. Burada -1 değeri iki değişken arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki olduğunu gösterirken, $+1$ değeri ise değişkenler arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. Elde edilen sonuç "0" ise değişkenler arasında negatif/pozitif anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir (Büyüköztürk, vd., 2012: 30).

Gerçekleştirilen bu araştırmada kullanılan veriler normal dağılım gösterdiği için (Tablo 17), Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Aşağıda siber aylıklık ve iş performansına ilişkin korelasyon analizi ile bu değişkenlerin alt boyutlarına ilişkin korelasyon analizleri yer almaktadır. Bu bulgulara göre turizm sektörü çalışan ve yöneticilerinin siber aylıklık davranışı ile iş performansı arasında negatif yönlü ($r = -0,257$; $p < 0,01$) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bağlamda H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca siber aylıklık ile görev ve bağlamsal performans alt boyutları arasında da negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmaktadır.

Bağımlı ve bağımsız değişkenlerin alt boyutlarına ait korelasyon analizlerini incelediğimizde, turizm sektörü çalışan ve yöneticilerinin önemsiz siber aylıklık davranışı ile görev ($r = -0,129$; $p < 0,05$) ve bağlamsal ($r = -0,165$; $p < 0,01$) performans arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Siber aylıklığın bir diğer boyutu olan önemli siber aylıklık davranışı ile görev ($r = -0,288$; $p < 0,01$) ve bağlamsal ($r = -0,319$; $p < 0,01$) performans arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 17

Pearson Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

	Siber Aylaklık	Önemsiz Siber Aylaklık	Önemli Siber Aylaklık	İş Performansı	Görev Performansı	Bağlamsal Performans
Siber Aylaklık	1					
Önemsiz Siber Aylaklık	,922 ^{xx}	1				
Önemli Siber Aylaklık	,930 ^{xx}	,715 ^{xx}	1			
İş Performansı	-,257 ^{xx}	-,154 ^{xx}	-,317 ^{xx}	1		
Görev Performansı	-,227 ^{xx}	-,129 ^x	-,288 ^{xx}	,956 ^{xx}	1	
Bağlamsal Performans	-,263 ^{xx}	-,165 ^{xx}	-,319 ^{xx}	,952 ^{xx}	,821 ^{xx}	1
Korelasyon **0,01 düzeyinde, *0,05 düzeyinde anlamlıdır.						

- **H1:** Siber aylaklık ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.
- **H1a:** Önemsiz siber aylaklık davranışı ile görev performans arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.
- **H1b:** Önemsiz siber aylaklık davranışı ile bağlamsal performans arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.
- **H1c:** Önemli siber aylaklık davranışı ile görev performans arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

- **H_{1d}**: Önemli siber aylaklık davranışı ile bağlamsal performans arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Şeklinde dir. *H₁, H_{1a}, H_{1b}, H_{1c}, H_{1d}* hipotezleri kabul edilmiştir.

4.3.3. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan doğrusal regresyon analiz yapılmıştır. Regresyon analizlerinde iki değişken arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Bu bağlamda söz konusu modelin uygunluk derecesi R² şeklinde ifade edilmektedir. R² değeri 1'e ne kadar yaklaşırsa model açısından iyidir (Kılıç, 2013: 90). Doğrusal regresyon analizine ilişkin elde edilen sonuçları Tablo 18'de ayrıntılı bir şekilde aktarılmıştır.

Tablo 18

Siber Aylaklık ve İş Performansı Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Bağımsız Değişken	B	Standart Sapma	β	Sig (p)
Sabit	2,544	,170		,000
Siber Aylaklık	-,212	,045	-,257	,000
Bağımlı Değişken: İş Performansı				
R Kare= 0,80 F=27,819				

Regresyon analizine ilişkin katsayılar incelendiğinde, siber aylaklık davranışı ile iş performansı arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır (p<0,00). Turizm sektörü çalışan ve yöneticilerinin siber aylaklık davranışının iş performansını negatif yönde

anlamli bir sekilde etkilediği grlmektedir ($\beta=-257$). Şöyle ki siber aylaklık davranışındaki 1 birimlik artış, iş performansında,-212'lik bir azalış olacağını ifade etmektedir. R^2 değerine baktığımızda, turizm sektörü çalışan ve yöneticilerinin iş performansında meydana gelen değişikliğin %8'ini, siber aylaklık değeriskeni tarafından açıklanmaktadır. Siber aylaklık davranışının, iş performansı üzerinde anlamli bir etkisi bulunmaktadır.

Siber aylaklığın alt boyutları olan önemli ve önemsiz siber aylaklık davranışının, iş performansı alt boyutu olan görev performansı üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analiz sonuçları Tablo 19'da verilmiştir.

Tablo 19

nemli ve nemsiz Siber Aylaklık Alt Boyutlarının Görev Performansı Alt Boyutu zerindeki Etkisi

Değeriskener	B	Standart Hata	β	Sig (p)
Sabit	2,544	,172		,000
nemsiz Siber Aylaklık	,118	,058	,156	,041
nemli Siber Aylaklık	-,316	,060	-,399	,000
Bağımlı Değerisken: Görev Performansı				
$R^2=,095$ $F=16,727$				

Bu verilere göre önemli ve önemsiz siber aylaklık davranışı ile görev performansı arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır. Ayrıca çalışan ve yöneticilerin önemsiz siber aylaklık davranışı, görev performansını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir ($\beta=156$). Önemli siber aylaklık davranışı ise görev performansını negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir ($\beta=-399$). R^2 sonuçlarına bakıldığında, turizm sektörü çalışan ve yöneticilerin görev performansında meydana gelen değişikliğin %9,5'i siber aylaklığın iki boyutu tarafından açıklanmaktadır. Elde edilen tüm veriler gösteriyor ki önemsiz siber aylaklık davranışı ile önemli siber aylaklık davranışının iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Siber aylaklığın alt boyutları olan önemli ve önemsiz siber aylaklık davranışının, iş performansı alt boyutu olan bağlamsal performansı üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analiz sonuçları Tablo 20'de verilmiştir.

Tablo 20

Önemli ve Önemsiz Siber Aylaklık Alt Boyutlarının Bağlamsal Performans Alt Boyutu Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	B	Standart Hata	β	Sig (p)
Sabit	2,840	,183		,000
Önemsiz Siber Aylaklık	,105	,061	,129	,087
Önemli Siber Aylaklık	-,349	,064	-,411	,000
Bağımlı Değişken: Bağlamsal Performans				
R ² =,110 F=19,754				

Bu verilere göre önemli ve önemsiz siber aylaklık davranışı ile bağlamsal performans arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır. Ayrıca çalışan ve yöneticilerin önemsiz siber aylaklık davranışı, bağlamsal performansı pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir ($\beta=129$). Önemli siber aylaklık davranışı ise bağlamsal performansı negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir ($\beta=-411$). R^2 sonuçlarına bakıldığında, turizm sektörü çalışan ve yöneticilerin bağlamsal performansında meydana gelen değişikliğin %11'i siber aylaklığın iki boyutu tarafından açıklanmaktadır. Elde edilen tüm veriler gösteriyor ki önemsiz siber aylaklık davranışı ile önemli siber aylaklık davranışının iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

4.3.4. T-Testine İlişkin Bulgular

Siber aylaklık davranışı ve alt boyutları ile iş performansı ve alt boyutlarının belirlenen iki grup arasında farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Bu bağlamda çalışan ve yönetici statüsü açısından, siber aylaklık davranışı ve iş performansında farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Tablo 21'de ayrıntılı bir şekilde verilmiştir.

Tablo 21

Katılımcıların Çalışan ve Yönetici Pozisyonuna Göre Siber Aylaklık ve İş Performansına İlişki T-Testi Sonuçları

	POZİSYON	N	\bar{X}	SS	Sig
İş Performansı	Çalışan	212	1,85	,58486	,647
	Yönetici	111	1,56	,68924	
Siber Aylaklık	Çalışan	212	3,74	,76195	,280
	Yönetici	111	3,74	,79126	

Elde edilen sonuçlara bakıldığında, iş performansı anlamlılık değeri 0,647'dir. Bu bağlamda varyanslar homojen dağılmaktadır ve iş performansı, çalışan ve yönetici statüsüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Elde edilen sonuca bakıldığında H_2 hipotezi reddedilmektedir.

Siber aylıklık davranışına ilişkin elde edilen verileri incelediğimizde, anlamlılık değeri 0,280'dir ve varyanslar homojen dağılım göstermektedir. Diğer bir ifade ile siber aylıklık davranışı çalışan ve yönetici statüsüne göre farklılaşmamaktadır. Dolayısıyla H_3 hipotezi reddedilmektedir.

Tablo 22

Katılımcıların Çalışan ve Yönetici Pozisyonuna Göre Önemli ve Önemsiz Siber Aylıklık Davranışına İlişki T-Testi Sonuçları

	POZİSYON	N	\bar{X}	SS	Sig
Önemli Siber Aylıklık	Çalışan	212	3,86	,794	,800
	Yönetici	111	3,98	,850	
Önemsiz Siber Aylıklık	Çalışan	212	3,60	,844	,509
	Yönetici	111	3,47	,864	

Tablo 22'de belirtilen verilere bakıldığında, önemli siber aylıklık davranışının anlamlılık değeri 0,800'dür. Bu sonuca göre varyanslar homojen dağılım göstermektedir ve önemli siber aylıklık davranışı, çalışan ve yönetici statüsüne göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Önemsiz siber aylıklık davranışının anlamlılık değerine bakıldığında 0,509'dur. Şöyle ki varyanslar burada da homojen dağılmaktadır. Bu bağlamda önemsiz siber aylıklık davranışı çalışan ve yönetici statüsüne göre anlamlı şekilde farklılık göstermemektedir. Bu durumda H_{3a} ve H_{3b} hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 23

Çalışan ve Yöneticilerin Görev ve Bağlamsal Performansına İlişki T-Testi Sonuçları

	POZİSYON	N	\bar{X}	SS	Sig
Görev Performansı	Çalışan	212	1,73	,594	,630
	Yönetici	111	1,52	,716	
Bağlamsal Performans	Çalışan	212	1,97	,653	,819
	Yönetici	111	1,60	,697	

Tablo 23’de elde edilen verilere bakıldığında, görev performansının anlamlılık değeri $0,05 > ,630$ ’dur ve bu sonuca göre varyanslar homojen dağılım göstermektedir. Diğer bir ifade ile görev performansı çalışan ve yönetici statüsüne göre farklılık göstermemektedir. Bağlamsal performansın değerinin ise $0,05 > ,819$ ’dur. Bu veriye göre varyanslar burada da homojen dağılım göstererek çalışan ve yönetici statüsüne göre farklılaşmamaktadır. Bu bağlamda H_{2a} ve H_{2b} hipotezleri reddedilmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre araştırmada kurulan hipotezlerin kabul/red durumuna ilişkin bilgiler tablo 24’te özet olarak verilmiştir:

Tablo 24

Elde Edilen Sonuçlara Göre Hipotezlerin Kabul/Red Durumu

Hipotezler	Sonuç
<i>H₁</i> : Siber aylaklık ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul edilmiştir.
<i>H_{1a}</i> : Önemsiz siber aylaklık davranışı ile görev performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul edilmiştir.
<i>H_{1b}</i> : Önemsiz siber aylaklık davranışı ile bağlamsal performans arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul edilmiştir.
<i>H_{1c}</i> : Önemli siber aylaklık davranışı ile görev performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul edilmiştir.
<i>H_{1d}</i> : Önemli siber aylaklık davranışı ile bağlamsal performans arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul edilmiştir.
<i>H₂</i> : İş performansı, çalışan ve yönetici statüsüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	Reddedilmiştir
<i>H_{2a}</i> : Görev performansı, çalışan ve yönetici statüsüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	Reddedilmiştir
<i>H_{2b}</i> : Bağlamsal performans, çalışan ve yönetici statüsüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	Reddedilmiştir
<i>H₃</i> : Siber aylaklık davranışı, çalışan ve yönetici statüsüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	Reddedilmiştir
<i>H_{3a}</i> : Önemli siber aylaklık davranışı, çalışan ve yönetici statüsüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	Reddedilmiştir
<i>H_{3b}</i> : Önemsiz siber aylaklık davranışı, çalışan ve yönetici statüsüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	Reddedilmiştir

4.3.5. Anova Testine İlişkin Bulgular

Anova testi ya da tek yönlü varyans analizi, ikiden çok bağımsız grupların ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek amacıyla kullanılmaktadır (Can, 2019: 147). Tablo 25’de araştırmaya katılım gerçekleştiren çalışan ve yöneticilerin, iş performansı değişkeni alt boyutları olan görev ve bağlamsal performans ile belirtilen demografik değişkenlere göre varyans analiz sonuçları bir arada gösterilmektedir. Tablo 21’de elde edilen sonuçlara bakılarak görev performansı anlamlılık değeri ,118 ve bağlamsal performans anlamlılık değeri ise ,060 olduğu görülmektedir. Bu bağlamda iş performansının alt boyutu olan görev ve bağlamsal performans, varyanslar arasında farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 25

Çalışan ve Yöneticilerin Görev ve Bağlamsal Performansı ile Yaşlarına İlişkin ANOVA Test Sonuçları

	Yaş	N	Ortalama	Standart S.	Anlamlılık
Görev Performansı	18-27	76	1,5965	,61392	,118
	28-37	137	1,7340	,65518	
	28-47	76	1,5351	,65363	
	47-57	29	1,8238	,62890	
	58 ve üzeri	5	1,7556	,61564	
Bağlamsal Performans	18-27	76	1,8520	,67661	,060
	28-37	137	1,9389	,71150	
	28-47	76	1,6563	,67919	
	47-57	29	1,8922	,56864	
	58 ve üzeri	5	2,1000	,85422	

Tablo 26

Çalışan ve Yöneticilerin Yaş Dağılımına Göre Görev Performansına İlişkin Farklılık Sonuçları

Yaş (I)	Yaş(J)	Ortalama Fark	Anlamlılık
18-27	28-37	-,13749	,546
	38-47	,06140	,975
	48-57	-,22726	,464
	58 ve üzeri	-,15906	,975
28-37	18-27	,13749	,546
	38-47	,19889	,214
	48-57	-,08977	,957
	58 ve üzeri	-,02157	1,000
38-47	18-27	-,06140	,975
	28-37	-,19889	,214
	48-57	-,28867	,244
	58 ve üzeri	-,22047	,928
48-57	18-27	,22726	,464
	28-37	,08977	,957
	38-47	,28867	,244
	58 ve üzeri	,06820	,999

Tablo 26 (Devamı)

Çalışan ve Yöneticilerin Yaş Dağılımına Göre Görev Performansına İlişkin Farklılık Sonuçları

Yaş (I)	Yaş(J)	Ortalama Fark	Anlamlılık
58 ve üzeri	18-27	,15906	,975
	28-37	,02157	1,000
	38-47	,22047	,928
	48-57	-,06820	,999

Tablo 26 ve tablo 27’de ise görev ve bağlamsal performansın çalışan ve yöneticilerin yaş grubuna ilişkin gruplar arası karşılaştırma ayrıntılı bir şekilde aktarılmıştır. Tablo 22’de elde edilen verilerde görev performansı anlamlılık değeri tüm gruplar için 0,05’ten büyüktür.

Tablo 27

Çalışan ve Yöneticilerin Yaş Dağılımına Göre Bağlamsal Performansına İlişkin Farklılık Sonuçları

Yaş (I)	Yaş(J)	Ortalama Fark	Anlamlılık
18-27	28-37	-,08689	,903
	38-47	,19572	,389
	48-57	-,04027	,998
	58 ve üzeri	-,24803	,961

Tablo 27 (Devamı)

Çalışan ve Yöneticilerin Yaş Dağılımına Göre Bağlamsal Performansına İlişkin Farklılık Sonuçları

Yaş (I)	Yaş(J)	Ortalama Fark	Anlamlılık
28-37	18-27	,08689	,903
	38-47	,28262*	,038
	48-57	,04663	,995
	58 ve üzeri	-,16113	,991
38-47	18-27	-,19572	,389
	28-37	-,28262*	,038
	48-57	-,23599	,384
	58 ve üzeri	-,44375	,783
48-57	18-27	,04027	,998
	28-37	,04663	,995
	38-47	,23599	,384
	58 ve üzeri	-,20776	,980
58 ve üzeri	18-27	,24803	,961
	28-37	,16113	,991
	38-47	,44375	,783
	48-57	,20776	,980

Tablo 27’de bağlamsal performansın gruplar arası analiz sonuçlarına bakıldığında 28-37 yaş grubunun 38-47 yaş grubuna göre anlamlılık değeri,038’dir. Bu bağlamda bağlamsal performansa ilişkin 28-37 yaş grubu ile 38-47 yaş grubu arasında anlamlı bir fark bulunduğunu söyleyebiliriz. Diğer gruplar arasında ise herhangi anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 28

Çalışan ve Yöneticilerin Eğitim Durumlarına Göre Görev ve Bağlamsal Performansına İlişkin ANOVA Test Sonuçları

	Eğitim	N	Ortalama	Standart	Anlamlılık
Görev Performansı	İlköğretim	77	1,7893	,72224	,016
	Lise				
	M. Yüksekokulu	130	1,7214	,64807	
	Fakülte	89	1,5231	,56784	
Bağlamsal Performans	Yüksek Lisans	27	1,4856	,55053	,007
	Doktora				
	İlköğretim	77	1,9708	,77026	
	Lise				
Bağlamsal Performans	M. Yüksekokul	130	1,9375	,70595	,007
	Fakülte	89	1,6798	,59858	
	Yüksek Lisans	27	1,6481	,53150	
	Doktora				

Tablo 28’de katılımcıların görev ve bağlamsal performansları ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirtmek amacıyla yapılan ANOVA test sonuçları ayrıntılı bir şekilde aktarılmıştır. Elde edilen sonuçlara bakılarak görev

performansı anlamlılık değeri ,016 ve bağlamsal performans anlamlılık değeri ise 007 olduğu görülmektedir. Bu bağlamda iş performansının alt boyutu olan görev ve bağlamsal performansında varyanslar arasında anlamlı bir şekilde farklılaşma bulunmaktadır. Açıklayıcı bir şekilde ifade etmek gerekirse, eğitim durumlarındaki göre ve bağlamsal performans açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir diyebiliriz.

Tablo 29

Çalışan ve Yöneticilerin Eğitim Durumuna Göre Görev Performansına İlişkin Farklılık Sonuçları

Eğitim (I)	Eğitim (J)	Ortalama Fark	Anlamlılık
İlköğretim Lise	M. Yüksekokulu	,06795	,905
	Fakülte	,26623*	,049
	Yüksek Lisans/Doktora	,30373	,118
Meslek Yüksekokulu	İlköğretim	-,06795	,905
	Lise		
	Fakülte	,19827	,081
	Yüksek Lisans/Doktora	,23577	,219
Fakülte	İlköğretim	-,26623*	,049
	Lise		
	M. Yüksekokulu	-,19827	,081
	Yüksek Lisans/Doktora	,03750	,990

Tablo 29 (Devamı)

Çalışan ve Yöneticilerin Eğitim Durumuna Göre Görev Performansına İlişkin Farklılık Sonuçları

Eğitim (I)	Eğitim (J)	Ortalama Fark	Anlamlılık
Yüksek Lisans/Doktora	İlköğretim	-,30373	,118
	Lise		
	M. Yüksekokulu	-,23577	,219
	Fakülte	-,03750	,990

Tablo 29’da belirtilen verileri incelediğimizde ilköğretim-lise eğitim durumuna sahip grup ile fakülte grubunun anlamlılık değeri ,049 olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre görev performansına ilişkin ilköğretim ve fakülte grupları anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Diğer eğitim gruplarında ise görev performansına ilişkin varyanslar anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

Tablo 30

Çalışan ve Yöneticilerin Eğitim Durumuna Göre Bağlamsal Performansına İlişkin Farklılık Sonuçları

Eğitim (I)	Eğitim (J)	Ortalama Fark	Anlamlılık
İlköğretim Lise	Meslek Yüksekokulu	,03328	,990
	Fakülte	,29100*	,040
	Yüksek Lisans/Doktora	,32263	,088
Meslek Yüksekokulu	İlköğretim Lise	-,03328	,990
	Fakülte	,25772*	,021
	Yüksek Lisans/Doktora	,28935	,087
Fakülte	İlköğretim Lise	-,29100*	,040
	M. Yüksekokulu	-,25772*	,021
	Yüksek Lisans/Doktora	,03163	,994
Yüksek Lisans/Doktora	İlköğretim Lise	-,32263	,088
	M. Yüksekokulu	-,28935	,087
	Fakülte	-,03163	,994

Tablo 30’da elde edilen veriler incelendiğinde ilköğretim ile fakülte ve meslek yüksekokul ile fakülte eğitim grupları anlamlılık değerleri ,040 ve ,021 olduğu görülmektedir. Bu sonuç doğrultusunda bağlamsal performansa ilişkin ilköğretim, fakülte ve meslek yüksekokul eğitim grupları anlamlı bir şekilde farklılaştığını belirtebiliriz. Diğer gruplarda ise bağlamsal performansa ilişkin varyanslar anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.



BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan bu araştırmanın temel kavramları olan siber aylaklık davranışı ve iş performansı, ayrıntılı bir literatür araştırması ile irdelenmiş ve araştırmanın genel içeriği oluşturulmuştur. Siber aylaklık kavramı ile ilgili çalışmalar incelendiğinde genellikle eğitim-öğretim alanlarında ele alınan bir konu olduğu göze çarpmaktadır. Teknolojik gelişmelerin oldukça hızlı bir şekilde artması, bu konunun eğitim-öğretim alanı dışında da yoğun bir biçimde araştırılması gereken bir kavram olduğunu açık bir şekilde göstermektedir. Şöyle ki, günümüz topluluklarının büyük bir kısmının hayatında teknoloji önemli bir yer edinmiş durumdadır. Teknolojik gelişmelerle beraber, teknolojik aygıtların da çeşitlenmesine ve bireylerde yeni bir kişisel ihtiyaç bilincinin oluşmasına ortam hazırlamıştır. Diğer bir ifade ile günümüzde herkesin, neredeyse tüm yaş grubunun kendilerine ait teknolojik aygıtı mutlaka bulunmaktadır. Söz konusu bu aygıtlar ev, iş, okul gibi hayatın tüm alanında bireylerin ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Tam olarak bu noktada siber aylaklık davranışı her alanda araştırılmaya değer bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş performansı kavramı ise geçmişten bugüne önemini yitirmeden, sürekli araştırma konusu olmuş bir kavramdır. İş performansı, örgütlerin kuruluş amacı açısından hayati bir öneme sahiptir. Ayrıca iş performansı yüksek çalışan ve yöneticiye sahip bir örgüt verimlilik, kâr ve rekabet açısından avantajlı hale gelebilmektedir. Bu bağlamda iş performansı geçmişten bugüne araştırma konusu olduğu gibi gelecekte de önemini yitirmeyecek olan bir kavramdır.

Yapılan bu çalışmada, siber aylaklık ve iş performansı kavramları detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Ayrıca araştırmanın literatüre katkı sağlaması ve konuyla ilgili çalışma yapacak olan araştırmacılara yol göstermesi amaçlanmıştır. Bu amaçla araştırma modeli, literatür incelemesi sonucunda elde edilen bilgiler ışığında gerçekleştirilmiştir. Araştırma, Çanakkale ilinde faaliyet gösteren turizm sektörü çalışan ve yöneticilerinin

katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın kapsamında temel hipotez; siber aylıklık davranışı ile iş performansı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu şeklinde ifade edilen H_1 hipotezidir. Bununla birlikte değişkenlerin alt boyutlarının aralarındaki ilişki ölçülmüş ve bu amaçla H_{1a} , H_{1b} , H_{1c} , H_{1d} hipotezleri geliştirilmiştir. Bu hipotezleri ölçmek adına öncelikle normallik dağılımı test edilmiş sonrasında ise korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen sonuç ve sonuçlara yönelik yorumlar aşağıda ayrıntılı bir biçimde aktarılmaktadır:

Korelasyon analizi sonuçlarına göre, bağımlı ve bağımsız iki değişken arasında normal dağılım söz konusudur. Aynı zamanda turizm sektörü çalışan ve yöneticilerinin siber aylıklık davranışı ile iş performansı arasında negatif yönlü ($r = -.257$; $p < 0,01$) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile çalışan ve yöneticilerin siber aylıklık davranışları, iş performanslarında azalışa sebep olmaktadır. Bu bağlamda H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca siber aylıklık ile görev ve bağlamsal performans alt boyutları arasında da negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmaktadır. Şöyle ki siber aylıklık davranışında meydana gelen bir artış gerek çalışan gerekse yöneticilerin görev ve bağlamsal performansında azalışa sebebiyet vermektedir. Siber aylıklığın alt boyutu olan önemli ve önemsiz siber aylıklık davranışı ile iş performansının alt boyutu olan görev ve bağlamsal performans arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Yorumlamak gerekirse, çalışan ve yöneticilerin çalışma saatleri içerisinde gerçekleştirdiği önemli siber aylıklık davranışları (e-posta kontrol edilmesi, göndermesi, alması, haber, yatırım borsa, sosyal medya, spor, açık arttırma, banka sitelerini ziyaret etmesi, online alışveriş yapması) ile önemsiz siber aylıklık davranışları (mesajlaşmak, oyun oynamak, sohbet odalarına katılmak, haber, istihdam, bahis, yetişkinlere yönelik siteleri, sanal toplulukları ziyaret etmek, blog okumak, müzik indirmek, web sayfası düzenlemek, otel rezervasyonu yapmak) görev ve bağlamsal performansta azalışa neden olmaktadır. Sonuçlar neticesinde H_1 , H_{1a} , H_{1b} , H_{1c} , H_{1d} hipotezleri kabul edilmektedir.

Araştırmaya dâhil edilen bağımsız değişkenin, bağımlı değişken üzerinde hangi düzeyde etkisi olduğunu test etmek amacıyla doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

Turizm sektörü çalışan ve yöneticilerinin siber aylaklık davranışının iş performansını negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir ($\beta=-257$). Diğer bir ifade ile siber aylaklık davranışındaki bir artış, iş performansında azalış olacağını ifade edebiliriz. Siber aylaklık ve iş performansı değişkeninin alt boyutlarına ilişkin regresyon analiz sonuçlarında ise önemli siber aylaklık davranışı görev ve bağlamsal performansı negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilerken, önemsiz siber aylaklık davranışı görev ve bağlamsal performansı pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Şöyle ki turizm sektörü çalışan ve yöneticileri iş yerinde iken e-posta kontrol etme/gönderme/alma, yatırım, borsa, haber, spor, finans, açık arttırma siteleri ziyaret etme gibi siber aylaklık (önemsiz) davranışları sergilemeleri, görev ve bağlamsal performans açısından olumlu yönde bir etki yaratmaktadır.

Araştırmanın devamında seçilen bağımsız iki grup açısından, siber aylaklık davranışı ve alt boyutları ile iş performansı ve alt boyutlarında farklılık olup olmadığını test etmek için t-testi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre iş performansı anlamlılık değeri 0,647'dir. Diğer bir ifade ile varyanslar homojen dağılmaktadır ve iş performansı çalışan ve yönetici statüsüne göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Bu bağlamda H_2 hipotezi reddedilmektedir.

Siber aylaklık davranışına ilişkin t-testi sonuçlarına bakıldığında ise siber aylaklık davranışının anlamlılık değeri 0,280'dir ve varyanslar homojen dağılım göstermektedir. Bu sonuca göre siber aylaklık davranışı çalışan ve yönetici statüsüne göre farklılaşmamaktadır. Bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre çalışanların siber aylaklık davranışı ile yöneticilerin siber aylaklık davranışları da aynı düzeydedir. Dolayısıyla H_3 hipotezi reddedilmektedir. Bağımsız örneklem t-testi sonucuna göre ise çalışan grubun siber aylaklık davranışı ($X=3,74$) ile yönetici grubun siber aylaklık davranışı ($X=3,74$) arasında da fark bulunmamaktadır.

Siber aylaklık davranışının alt boyutları olan önemli ve önemsiz siber aylaklık davranışı t-testi sonuçlarına göre varyanslar homojen bir dağılım göstermektedir ve çalışan ve yönetici statüsüne göre farklılık göstermemektedir. Bu durumda H_{3a} ve H_{3b} hipotezleri reddedilmiştir. Görev ve bağlamsal performansa ilişkin t-testi sonuçlarına bakıldığında her

iki alt boyut yönetici ve çalışan statüsüne göre farklılaşmamaktadır. Bu sonuca göre H_{2a} ve H_{2b} hipotezleri reddedilmektedir.

5.1. Tartışma

Gerçekleştirilen bu tez çalışmasının ilgili literatür üzerine gerçekleştirilen diğer çalışmalar ile benzerlik mi yoksa farklılıklar mı sunduğu ile ilgili tartışma ise şu şekildedir:

Yapılan bu tez çalışmasına benzer bir çalışmayı da Fındıklı (2016) gerçekleştirmiştir. Fındıklı sağlık ve tekstil sektöründen oluşan iki örneklem üzerinde sanal kaytarma davranışını ve iş performansını incelemiştir. Elde edilen bulgulara bakıldığında iş performansı sağlık ve tekstil açısından farklılaşmamaktayken, sanal kaytarma davranışı farklılaşmaktadır. Bu sonuçları yürütülen tez çalışması ile kıyaslayacak olursak, H_2 ile H_3 hipotezleri ile benzerlik olduğu görülmektedir. Fakat bu tez çalışmasında elde edilen bulgular, siber aylıklık davranışı ve iş performansının yönetici ve çalışan örneğine yönelik değişkenler açısından farklılaşmadığı yönündedir. Siber aylıklık ve iş performansı arasındaki ilişki değerlendirildiğinde ve Fındıklı (2016) çalışmasıyla kıyaslandığında değişkenler arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur. Şöyle ki söz konusu çalışmada sağlık sektörü çalışanlarının sanal kaytarma davranışları iş performansını negatif yönde etkilerken, tekstil sektörü çalışanlarının sanal kaytarma davranışları iş performansını pozitif yönde etkilemektedir. Bu tez çalışmasında ise turizm sektörü çalışan ve yöneticilerinin her ikisinde de siber aylıklık davranışı ile iş performansı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Kuznek ve Güzel (2019) çalışmasında ise sanal kaytarma davranışının iş performansını etkilediği sonucunu ortaya koymaktadır. Yapılan bu tez çalışmasıyla kıyaslayacak olursak elde edilen sonuç benzerlik göstermektedir. Her iki çalışmada da elde edilen bulgular iş performansı üzerinde siber aylıklık davranışının etkisi olduğunu göstermektedir.

Yapılan bu çalışmaların yanı sıra siber aylaklık (sanal kaytarma) konusu araştırmacılar tarafından genel olarak eğitim-öğretim kurumları açısından ele alınmaktadır. Şöyle ki kurum içerisinde faaliyet gösteren eğitimciler ile öğrenciler çoğu kez örneklem olarak tercih edilmiştir.

Ergün ve Altun (2012) çalışmasında öğrencilerin gözünden siber aylaklık davranışı sergilenme nedenlerini incelemiştir. Araştırma sonucu elde edilen bulgulara bakıldığında öğrenciler ders esnasında sıkıldıklarında, merak ettikleri bir konu akıllarına takıldığında internet üzerinden araştırma yapmanın kolaylık sağladığını belirtmiştir.

Sinap (2023) yapmış olduğu çalışmasında, yükseköğretim öğrencilerinin uzaktan eğitim esnasında siber aylaklık davranışında bulunma seviyelerini ele almıştır. Araştırma sonucunda ise öğrencilerin bu eğitim sisteminde orta seviyede siber aylaklık davranışı sergilediği ve en çok faaliyet gösterdikleri alanın ise sosyal ağlar olduğu saptanmaktadır.

Siber aylaklık davranışı ile yapılan çalışmalara bakıldığında, gerek eğitim gerek işletmeler açısından ele alınmış bir konu olduğunu söyleyebiliriz. Konu ile ilgili eğitim alanında yapılan araştırmaların, işletmelerde yapılan çalışmalara kıyasla daha fazla olduğu görülmektedir. Bu bağlamda siber aylaklık konusunun işletmeler açısından daha fazla incelenmesi literatüre katkı sağlayacaktır.

5.2. Öneriler

Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlara göre sunulan“öneriler” ise aşağıdaki gibidir:

- Siber aylaklık davranışı ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında çoğunlukla eğitim-öğretim alanında yoğunlaştığını görmekteyiz. Fakat teknoloji hayatımızın ayrılmaz bir parçası olduğu açık bir şekilde ortadadır ve bu konunun spesifik alandan çıkarılarak iş, spor, sosyal hayat vb. birçok alanda çalışılması gerekmektedir.

- Turizm sektörü, iş gücü bakımından yoğun bir hizmet sektörü olması sebebiyle iş performansı açısından dinamik bir yapıya sahiptir. Hizmetin verildiği an da tüketilme özelliğinin ön planda olduğu sektörde, siber aylıklık davranışının önüne geçilmesi son derece önem arz etmektedir. Ayrıca sektörün, çalışan yaş ortalaması açısından oldukça genç bir yapıya sahip olması avantajlı bir durum olmasının yanı sıra bu yaş grubu teknolojik aygıtlara olan ilgili dezavantaj yaratabilmektedir. Bu bağlamda siber aylıklık ile ilgili çalışmaların turizm sektörünün tüm işletmelerinde ve tüm paydaşları üzerinde yapılması fayda sağlayacaktır.
- Turizm sektörü ve diğer sektörler içerisinde rezervasyon, büro hizmeti vb. bilgisayar veya internet üzerinden faaliyet gösteren çalışanlar ve yöneticilerin siber aylıklık davranışlarına yönelik araştırmalara daha fazla yoğunlaşmalı, bu çalışan grubu için ayrıca önlemler alınmalıdır.
- Siber aylıklık ve iş performansı değişkenleri ile yapılacak olan çalışmalara, aracı olarak motivasyon, örgütsel adalet gibi farklı değişkenler dahil edilerek yeni bir model geliştirilebilir.
- Bazı araştırmacılar siber aylıklık davranışının farklı öğrenme fırsatlarının ortaya çıkabildiğini savunmaktadır (Örücü ve Yıldız, 2014: 100). Bu doğrultuda, bundan sonra yapılacak olan çalışmalarda siber aylıklık davranışının bireylere sağladığı katkılar üzerinde durulabilir.
- Benzer çalışma, bilgisayar kullanımı yüksek olan “home office” faaliyet gösteren bir örneklem üzerinde uygulanabilir.
- Örgütler siber aylıklık davranışını etkileyen bireysel, örgütsel ve demografik faktörler üzerinde ayrıntılı inceleme geliştirilerek bu davranışın olabildiğince önüne geçme şansı yakalayabilir.
- Araştırmanın regresyon analiz sonuçlarına bakıldığında, önemsiz siber aylıklık davranışı görev ve bağlamsal performansı pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Diğer bir ifade ile bireylerin önemsiz siber aylıklık davranışları iş performansında artış yaratmaktadır. Bu bağlamda araştırmacıların ve örgütlerin bu sonucu dikkate alarak çalışmalarına yön vermeleri önerilebilir.

- Siber aylaklık ile ilgili daha ayrıntılı bilgi edinilmesi adına, bu konuda gerçekleştirilecek araştırmalarda nitel ya da karma araştırma yöntemi tercih edilebilir.
- Siber aylaklık davranışının yoğun olduğu sektörlerde faaliyet gösteren çalışan ve yöneticilerin, siber aylaklık davranışı sergilemelerinin altında yatan sebeplere yönelik araştırma konuları oluşturulabilir.



KAYNAKÇA

- Adam Karduz, F.F. (2019). Affetme Eğilimi Kazandırmaya Yönelik Psikoeğitim Programının Affetme Eğilimi Kazandırma ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Sakarya.
- Afacan Fındıklı, M. (2016). “Sanal Kaytarma ve İş Performansı İlişkisi: Sağlık ve Tekstil Sektörü Çalışanlarının Karşılaştırılması”. *International Journal Of Social Inquiry*, 9(1), 33-62.
- Akca, A. (2013). Okul Yöneticilerinin İş Dışı İnternet Kullanım (Siber Aylaklık) Davranışlarının İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Alpöz, O. (2021). Çalışanların Duygusal Zekâsının İş Performansına Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Anandarajan, M., Devine, P. ve Simmers, C. A. (2004). “A Multidimensional Scaling Approach To Personal Web Usage İn The Workplace”. 61-79, İçinde Personal Web Usage İn The Workplace: *A Guide To Effective Human Resources Management* (Editörler: M. Anandarajan ve C. Simmers), Information Science Publishing. 69-70.
- Andreassen, C. S., Torsheim, T., ve Pallesen, S. (2014) “Use of online social network sites for personal purposes at work: does it impair self-reported performance?”. *Comprehensive Psychology*, 3, 18.
- Bağcı, Z. (2014). “Çalışanların İş Doyumunun Görev ve Bağlamsal Performansları Üzerindeki Etkisi”. *Journal Of Management and Economics Research*, 12 (24), 58-72.

- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., ve Schaufeli, W. B. (2003). "Job Demands And Job Resources As Predictors Of Absence Duration and Frequency". *Journal Of Vocational Behavior*, 62(2), 341-356.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. Kariyer Yayınları, İstanbul.
- Biçim, F. (2019). Örgütsel Özdeşleşmenin Sanal Kaytarmaya Etkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kars.
- Blanchard, A. L. ve Henle, C. A. (2008). "Correlates Of Different Forms Of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus Of Control". *Computers In Human Behavior*, 24(3), 1067-1084.
- Borman W C. ve Motowidlo S. J. (1997). "Task Performance and Contextual Performance: The Meaning For Personnel Selection Research". *Human Performance*, 10(2), 99-109.
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (1993). "Expanding The Criterion Domain To Include Elements Of Contextual Performance". *Personnel Selection In Organizations*, New York: Jossey-Bass.
- Bozkurt, L. ve Baran, M. (2022). "Esnek Çalışma Ortamlarında Etkililiğin Sağlanması, Hazır Giyim Sektörü Üzerine Bir Araştırma". *Tekstil ve Mühendis*, 29(128), 229-237.
- Buckner, J. E., Castille, C. M., ve Sheets, T. L. (2012). "The Five Factor Model Of Personality and Employees Excessiveuse Of Technology". *Computers In Human Behavior*, 28(5), 1947-1953.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi: Ankara.

- Campbell, J. P. ve Wiernik, B. M. (2015). "The Modeling and Assessment Of Work Performance". *The Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior*, 2, 47-74.
- Campbell, J. P., Mchenry, J. J. ve Wise, L. L. (1990). "Modeling Job Performance In A Population Of Jobs". *Personnel Psychology*, 43, 313 - 333.
- Can, A. (2019). *Spss ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. 7. Baskı. Pegem Akademi: Ankara.
- Çelikten, M. ve Özkan, H. H. (2018). "Öğretmen Performans Değerlendirme Sistemi". *Opus International Journal Of Society Researches*, 8(15), 806-824.
- Çetinsöz, B.C. ve Akdağ, G. (2015). "Otel Çalışanlarının Sahip Oldukları Kişilik Özellikleri ve İş Performansı İlişkileri: Antalya'da Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otelde Bir Uygulama". *Turizm Akademik Dergisi*, 2 (1).
- Çetintürk, İ. (2020). "Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmesinde Bir Uygulama". *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 35-46.
- Çöp, S. ve Doğanay, A. (2020). "Algılanan Liderlik İletişiminin İş Performansı Ve İş Tatminine Etkisi: 4 ve 5 Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 7(1), 34-49.
- De Jonge, J., Spoor, E., Sonnentag, S., Dormann, C., ve Van Den Tooren, M. (2012). "Take A Break! Off-Job Recovery, Job Demands, and Job Resources As Predictors Of Healt, Active Learning, And Creavity". *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 21(3), 321-348.
- Doğan, H. (2020). "İş Performansı ve Performans Değerleme Sistemi Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme". *International Journal Of Business And Economic Studies*, 2(1), 44-55.

- Erdem, A. T. (2020). “Sanal Kaytarma Davranışının İş Performansına Etkisinde İşe Bağlılığın Aracı Rolüne Yönelik Bilişim Sektöründe Bir Araştırma”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3843-3858.
- Ergün, E. ve Altun, A. (2012). “Öğrenci Gözüyle Siber Aylaklık ve Nedenleri”. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 2(1), 36-53.
- Fındıkçı, İ. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). “Spss For Windows Step By Step: A Simple Guide And Reference”. (10 Ed.). Boston: Pearson.
- Goodman, S.A. ve Svyantek, D.J. (1999). “PersonOrganization Fit And Contextual Performance: Do Shared Values Matter”. *Journal Of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.
- Goodman, S.A. ve Svyantek, D.J. (1999). “Person-Organization Fit And Contextual Performance: Do Shared Values Matter”. *Journal Of Vocational Behavior*. 55, 254-275.
- Griffin, M., Neal, A. ve Parker, S. K., (2007). “A New Model Of Work Role Performance: Positive Behavior İn Uncertain and Interdependent Contexts”. *The Academy Of Management Journal*, 50 (2), 327 – 347.
- Gülduran, Ç. A., ve Perçin, N. Ş. (2018). “Beş Büyük Kişilik Özelliğinin Sanal Kaytarma Davranışı ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 37-56.
- Henle, C. A. ve Blanchard, A. L. (2008). “The Interaction Of Work Stressors and Organisational Sanctions On Cyberloafing”. *Journal Of Managerial Issues*, 20 (3), 383-400.
- İşgüzar, S. (2020). Siber Aylaklık Davranışlarının Bir Kamu Kurumu Özelinde İncelenmesi: Log Analizine Dayalı Bir Çalışma. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Elazığ.

- Jawahar, I.M. ve Carr D. (2007). "Conscientiousness and Contextual Performance The Compensatory Effects Of Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange". *Journal Of Managerial Psychology*, 22, 330-349.
- Jawahar, I.M. ve Carr, D. (2007). "Conscientiousness And Contextual Performance: The Compensatory Effects Of Perceived Organizational Support And Leader-Member Exchange". *Journal Of Managerial Psychology*. 22 (4), 330-349.
- Karagöz, Y. ve Kösterelioğlu, İ. (2008). "İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeğinin Faktör Analizi Metodu ile Geliştirilmesi". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (21), 26-27
- Karaoğlan Yılmaz, F.G. ve Yılmaz, R. (2018). "Siber Aylaklık Davranışları ile Kontrol Odağı ve Bilgisayar Kaygısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". 2. *International Congress On Science and Education*, Afyonkarahisar, 61-65.
- Kelly, G. R. ve Danziger, J. M. (2008). "Disaffection Or Expected Outcomes:Understanding Personal Internet Use During Work". *Journal Of Computer-Mediated Communication*, 13, 937-958.
- Keser, A. (2006). "Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkinin Araştırılması".*Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 11(1), 100-119.
- Kılıç, S. (2013). "Doğrusal Regresyon Analizi". *Journal Of Mood Disorders*, 3(2), 90-92.
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrant, V.H., Schaufeli, W.B. Vet Henrica, C.W. ve Van Der Beek, A.J. (2011). "Conceptual Frameworks Of Individual Work Performance". *Journal Of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866.
- Köse, S., Oral, L. ve Türesin, H. (2012). "İş Yaşamında Sosyal Kolaylaştırma Kavramı ve Sanal Kaytarma ile İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma". *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 4(1), 287-295.

- Kurland, N.B. ve Bailey, D.E. (1999). "Telework: The Advantages and Challenges Of Working Here, There, Anywhere, and Anytime". *Organizational Dynamics*, 28(2), 53-68.
- Kuznek, E. ve Güzel, B. (2019). "Sanal Kaytarma ve İş Performansı İlişkisi: Kuşaklar Teorisi Yaklaşımı". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2729-2749.
- Lim, V.K.G. (2002). "The It Way Of Loafing On The Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice". *Journal Of Organizational Behavior*, 23, 675-694,
- Lim, V. K. G. ve Teo, T. S. H. (2005). "Prevalence, Perceived Seriousness, Justification And Regulation Of Cyberloafing In Singapore An Exploratory Study". *Information & Management*, 42, 1081-1093.
- Mahatanankoon, P., Anandarajan, M. ve Igbaria, M. (2004). "Development Of A Measure Of Personal Web Usage İn The Workplace". *Cyberpsychology And Behavior*, 7(1), 93-104.
- Mastrangelo, P.M., Verton, W. ve Jolton, J.A. (2006). "Personal Use Of Work Computers: Distraction Versus Destruction". *Cyberpsychology & Behavior*, 9(6), 730-741
- Meydan, C. H., Dirik, D. ve Eryılmaz, İ. (2018). "Liderin Güç Kaynakları ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Pelz Etkisinin Düzenleyici Rolü". *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 25 (1), 75-92.
- Morris, Ja ve Feldman, D.C. (1996). "The Dimensions, Antecedents and Consequences Of Emotional Labor" *Academy of Management Review*, 21 (4), 986-1010.
- Motowidlo S.J. ve Van Scotter J. R. (1994). "Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance". *Journal Of Applied Psychology*, 79(4), 425-480.
- Nergiz, E. ve Yılmaz, F. (2016). "Çalışanların İş Tatmininin Performanslarına Etkisi: Atatürk Havalimanı Gümrüksüz Satış İşletmesi Örneği". *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 50-79.

- O’neill, T. A. Hambley, L. A. ve Chatellier, G. (2014). “Cyberslacking, Engagement and Personality İn Distributed Work Environments”. *Computers İn Human Behavior*, 40, 152– 160.
- Oravec, J.A. (2002). “Constructive Approaches To Internet Recreation İn The Workplace”. *Communications Of The Acm*, 45(1):60-63.
- Ölçer, F. (2005). “Departmanlı Mağazalarda Motivasyon Üzerine Bir Araştırma”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(25), 2.
- Örücü, E. ve Yıldız, H. (2014). “İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma”. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(1), 99-114
- Özçelik, G. Sevinç, L. ve Uyargil, C. (2015). “Ekibe Dayalı Yapılarda Seçme ve Yerleştirme Sürecinde Çoklu Değerlendirme Yaklaşımı ve Bir Örnek Olay Çalışması”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 44 (2), 56-64.
- Özden, F. (2022). “Örgüt Kültürünün Çalışan Motivasyonu Üzerindeki Etkisi”. *Management And Political Sciences Review*, 4 (1), 25-10.
- Özdevecioğlu, M. ve Kanıgür, S. (2009). “Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri”. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2009 (1), 53-82.
- Özer, M. A. (2009). “Performans Yönetimi Uygulamalarında Performansın Ölçümü ve Değerlendirilmesi”. *Sayıştay Dergisi*, (73), 3-29.
- Özler, D.E. ve Polat, G. (2012). “Örgütlerde Sanal Aylaklık Olgusu: Belirleyiciler ve Etkiler”. *International Journal Of Ebusiness And E-devlet Çalışmaları*, 4 (2), 1-15.
- Ramayah, T. (2010). Personal Web Usage and Work İnefficiency. *.Business Strategy Series*, 11(5), 295-301,
- Rollans, J.P. (2002). The Cross-Cultural Generalizability Of The Five-Factor Model Of Personality. Paris X Nanterre Üniversitesi. 7-28.

- Rousseau, D. M. ve Mclean P. J. (1993). The Contracts Of Individuals And Organizations. (Ed.), Cummings, L. L. ve Staw, B. M., *Research In Organizational Behavior*, 15, 1-43.
- Sampat, B., ve Basu, P. A. (2017). “Cyberloafing: The Di (Sguised) Gital Way Of Loafing On The Job”. *Iup Journal Of Organizational Behavior*, 16(1), 19-37.
- Sert, U. (2021). Üniversite Öğrencilerinin Eğitim Ortamlarında Siber Aylaklık ve Dijital Oyun Bağımlılık Düzeyleriyle İlgili Yordayıcı İlişkilerin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Konya.
- Serttaş, O. ve Şimşek, G. (2017). “Konaklama İşletmelerinde Siber Aylaklık: Çalışanların Demografik Özellikleri ile Siber Aylaklıkları Üzerine Bir Araştırma”. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1), 20-34.
- Sinap, V. (2023). “Yükseköğretim Öğrencilerinin Uzaktan Eğitim Sürecindeki Siber Aylaklık Düzeylerinin ve Sebeplerinin Belirlenmesi”. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 13(2), 287-302.
- Sonntag, S. ve Frese, M. (2005). “Performance: Concept, Theory And Predictors”. *Psychological Management Of Invidual Performance*, 1(25), 4-14.
- Soysal, A. ve Kılınç, E. (2016). “İşletmelerde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirme ve Kariyer Yönetimi Uygulamaları”. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(31), 325-347.
- Stanton, J.M. (2002). “Company Profile Of The Frequent Internet User”. *Communications Of The Acm*, 45(1), 55-59.
- Tabachnick ve Fidell, (2013). B.G. Tabachnick, L.S. Fidell Using Multivariate Statistics. (Sixth Ed.) Pearson, Boston.
- Tunçer, P. (2013). “Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon”. *Sayıştay Dergisi*, (88), 87-108.

- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). “Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65 (02), 196-218.
- Uludağ, G. (2018). “Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 171-193.
- Uysal, Ş. (2015). “Performans Yönetimi Sisteminin Tanımı, Tarihçesi, Amaç Ve Temel Unsurlarına Genel Bir Bakış”. *Ejovoc Meslek Yüksekokulları Elektronik Dergisi*, 5 (2), 32-39.
- Welbourne, T. M. Johnson, D. E. ve Erez, A., (1998). “The Role-Based Performance Scale: Validity Analysis Of A Theory - Based Measure”. *The Academy Of Management Journal*, 41 (5), 540 – 555.
- Yağcı, M. ve Yüceler, A. (2016). “Cyber Loafing With Its Conceptual Aspects”. *International Journal Of Social Sciences And Education Research*, 2 (2), 663-673.
- Yardibi, N. (2018). “Öğretmenlerin Yöneticilerden Memnuniyet Düzeylerinin İş Performanslarına Etkisi”. *Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(19), 427.
- Yıldız, D. ve Uzunsakal, E. (2018). “Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama”. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*. 1, 19.
- Yılmaz, B. (2018). Seyahat Acentesi Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışları İş Motivasyonu ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.

EKLER

EK 1

ANKET

Cinsiyetiniz: **KADIN () ERKEK ()**

Medeni Durum: **EVLİ () BEKÂR ()**

Yaşınız: **18-27 () 28-37 () 38-47 () 48-57 () 58 ve üzeri ()**

Eğitim Durumunuz: **İlköğretim-Lise () Meslek Y. O. () Fakülte () Yüksek Lisans/Doktora ()**

Kurumdaki Pozisyonunuz: **ÇALIŞAN () YÖNETİCİ ()**

Turizm Sektöründe Çalışma Süreniz: **1 yıldan az () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 10 yıldan fazla ()**

	Lütfen aşağıdaki ifadelerden kendinize uygun olan şıklardan bir tanesini işaretleyiniz. Her ifade için yalnızca bir kutuyu işaretleyiniz. (X)	Kesinlikle	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne de Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle
1	İşime ilişkin hedefleri başarıyla sonuçlandırırım.	1	2	3	4	5
2	İşimi yerine getirmek için gerekli kriterleri karşılamaktayım.	1	2	3	4	5
3	İş ile ilgili bütün görevlerde uzmanlığımı gösteririm.	1	2	3	4	5
4	İşimin bütün gereklerini yerine getiririm.	1	2	3	4	5
5	Bana verilen alışıl gelmiş sorumluluklardan daha fazlasını yüklenebilirim.	1	2	3	4	5
6	Daha üst görevleri yapabilecek nitelikte biriyim.	1	2	3	4	5
7	İşimle ilgili tüm alanlarda verilen görevleri başarıyla tamamlayacak yetkinlikteyim.	1	2	3	4	5
8	Görevlerimi beklendiği gibi yaparak, işimin tamamında iyi bir performans sergilerim.	1	2	3	4	5
9	İş hedeflerimi başarmak için işimi planlayarak bitirme tarihine yetiştiririm.	1	2	3	4	5
10	Geçerli bir mazeretim olsa bile işimi kolay kolay aksatmam.	1	2	3	4	5
11	İşimi neredeyse kusursuz yaparım.	1	2	3	4	5
12	Görevlerimi son derece özenli yaparım.	1	2	3	4	5

13	İşimi daima zamanında ya da bitirme zamanı gelmeden önce tamamlarım.	1	2	3	4	5
14	Diğer çalışanlar çalıştığım işletmeyi eleştirdiğinde ben işletmemi savunurum.	1	2	3	4	5
15	İşletme dışından birileri, çalıştığım işletmeyi eleştirdiğinde ben şirketimi savunurum.	1	2	3	4	5
16	Dışarıda işletmemi temsil ederken gurur duyarım.	1	2	3	4	5
17	Çalışmakta olduğum işyerimin hizmetlerini kullanmaları için müşterileri teşvik ederim.	1	2	3	4	5

Lütfen aşağıdaki ifadelerden kendinize uygun olan şıklardan bir tanesini işaretleyiniz. Her ifade için yalnızca bir kutuyu işaretleyiniz. (X)		Kesinlikle Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne de Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
1	İşyerimde iken iş ile ilgili olmayan kişisel e-postalarımı kontrol ederim.	1	2	3	4	5
2	İşyerimde iken iş ile ilgili olmayan kişisel e-postalar gönderirim.	1	2	3	4	5
3	İşyerimde iken internetten haber sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
4	İşyerimde iken borsa ve yatırım sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
5	İşyerimde iken sosyal medya sitelerini ziyaret ederim. (facebook, instagram vb.).	1	2	3	4	5
6	İşyerimde iken spor sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
7	İşyerimde iken iş ile ilgili olmayan e-postalar alırım.	1	2	3	4	5
8	İşyerimde iken banka ve finans sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
9	İşyerimde iken kişisel ihtiyaçlarım için online alışveriş yaparım.	1	2	3	4	5
10	İşyerimde iken online açık arttırma sitelerini ziyaret ederim (ebay vb.).	1	2	3	4	5
11	İşyerimde iken anlık mesaj alır gönderirim.	1	2	3	4	5
12	İşyerimde iken online oyun oynarım.	1	2	3	4	5
13	İşyerimde iken sohbet odalarına katılırım (Messenger vb.).	1	2	3	4	5
14	İşyerimde iken haber veya bülten gruplarını ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
15	İşyerimde iken seyahat acentelerinden ve otellerden online rezervasyon ve kayıt yaparım.	1	2	3	4	5
16	İşyerimde iken sanal toplulukları ziyaret ederim (Forum vb.).	1	2	3	4	5
17	İşyerimde iken kişisel web sayfalarımı düzenlerim.	1	2	3	4	5

18	İşyerimde iken internetten müzik indiririm.	1	2	3	4	5
19	İşyerimde iken iş arama ve istihdam ile ilişkili siteleri ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
20	İşyerimde iken bahis sitelerini ziyaret ederim. (İddia, nesine .com, vb.).	1	2	3	4	5
21	İşyerimde iken blogları (kişisel günlükleri) okurum.	1	2	3	4	5



EK 2

ETİK KURUL İZİN BELGESİ



T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Etik Kurulu Bilimsel Araştırma Etik Kurulu



Sayı : E-84026528-050.01.04-2200252862
Konu : Başvuru İncelenmesi

31.10.2022

Sayın Fatma ÖZDEN

Yürütücülüğünüzü yapmış olduğunuz 2022-YÖNP-0721 nolu projeniz ile ilgili Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'nun almış olduğu 20.10.2022 tarih ve 17/65 sayılı kararı aşağıdadır.

Bilgilerinize rica ederim.

KARAR 65- Sorumlu yürütücülüğünü **Prof. Dr. Dilek DÖNMEZ POLAT**'ın yaptığı ve proje araştırmacısı **Fatma ÖZDEN** tarafından gerçekleştirilen "Siber aylaklık davranışının iş performansı üzerine etkisi: Turizm sektör çalışan ve yöneticilerine yönelik karşılaştırmalı bir araştırma" başlıklı araştırmanın, Bilimsel Araştırmalar Etik Kurul ilkelerine **uygun** olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.

