

JAR - 7 / 1

E-ISSN: 2687-3338

FEBRUARY 2025



JOURNAL OF
AVIATION
RESEARCH

HAVACILIK ARAŞTIRMALARI DERĐİSİ





JOURNAL OF
AVIATION
RESEARCH

HAVACILIK ARAŞTIRMALARI DERĐİSİ

7 / 1



JOURNAL OF
**AVIATION
RESEARCH**

HAVACILIK ARAŞTIRMALARI DERĐİSİ

Yılda iki sayı olarak yayımlanan uluslararası hakemli,
açık erişimli ve bilimsel bir dergidir.

Cilt: 7
Sayı: 1
Yıl: 2025

2019 yılından itibaren yayımlanmaktadır.

© Telif Hakları Kanunu çerçevesinde makale sahipleri ve
Yayın Kurulu'nun izni olmaksızın hiçbir şekilde
kopyalanamaz, çoğaltılamaz. Yazıların bilim,
dil ve hukuk açısından sorumluluğu
yazarlarına aittir.

Elektronik ortamda yayımlanmaktadır.
<https://dergipark.org.tr/jar>
Ulaşmak için tarayınız:

This is a scholarly, international, peer-reviewed, open-access
journal published international journal published twice a year.

Volume: 7
Issue: 1
Year: 2025

Published since 2019.

© The contents of the journal are copyrighted and may not
be copied or reproduced without the permission of the
publisher. The authors bear responsibility for the
statements or opinions of their
published articles.

This journal is published digitally.
<https://dergipark.org.tr/jar>
Scan for access:



Yazışma Adresi:
Süleyman Demirel Üniversitesi
Sivil Havacılık Yüksekokulu Müdürlüğü
Keçiborlu / Isparta - Türkiye

E-Posta:
journalofaviationresearch@gmail.com

Telefon:
+90 246 211 85 00

Dahili:
8505

Correspondence Address:
Süleyman Demirel University
Directorate of Civil Aviation School
Keçiborlu / Isparta - Türkiye

E-Mail:
journalofaviationresearch@gmail.com

Telephone:
+90 246 211 85 00

Ext:
8505



JOURNAL OF AVIATION RESEARCH

HAVACILIK ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

Yayın Sahibi

Doç. Dr. İnan Eryılmaz

Baş Editör

Doç. Dr. İnan Eryılmaz

Editör Kurulu

Doç. Dr. İnan Eryılmaz
Doç. Dr. Deniz Dirik
Doç. Dr. Yasin Şöhret
Dr. Öğr. Üyesi Şener Odabaşoğlu
Dr. Öğr. Üyesi Leyla Adiloğlu Yalçinkaya
Dr. Tamer Saraçyakupoğlu
Doç. Dr. Vahap Önen
Doç. Dr. Gökhan Tanrıverdi

Dil Editörleri

Doç. Dr. Deniz Dirik
Doç. Dr. Tuğba Erhan

Mizanpaj Editörü

Dr. Öğr. Üyesi Rıza Gürler Akgün

Yayın ve Danışma Kurulu

Prof. Dr. Cem Harun Meydan
Prof. Dr. Dukagjin Leka
Prof. Dr. Ender Gerede
Prof. Dr. Ferhat Kolbakır
Prof. Dr. Osman Ergüven Vatandaş
Doç. Dr. Akansel Yalçinkaya
Doç. Dr. Asena Altın Gülova
Doç. Dr. Burcu Güneri Çangarlı
Doç. Dr. Engin Kanbur
Doç. Dr. Eyüp Bayram Şekerli
Doç. Dr. Ferhan Sayın
Doç. Dr. Florina Oana Virlanuta
Doç. Dr. Güler Tozkoparan
Doç. Dr. Hakkı Aktaş
Doç. Dr. Mehmet Kaya
Doç. Dr. Önder Altuntaş
Doç. Dr. Özgür Demirtaş
Doç. Dr. Rüstem Barış Yeşilay
Doç. Dr. Semih Soran
Dr. Öğr. Üyesi Birsan Açikel
Dr. Öğr. Üyesi Hasan Hüseyin Uzunbacak
Dr. Öğr. Üyesi Muhittin Hasan Uncular
Dr. Öğr. Üyesi Rukiye Sönmez
Dr. Öğr. Üyesi Tahsin Akçakanat
Dr. Öğr. Üyesi Uğur Turhan

Owner

Assoc. Prof. Dr. İnan Eryılmaz, Ph.D.

Editor in Chef

Assoc. Prof. Dr. İnan Eryılmaz, Ph.D.

Editorial Board

Assoc. Prof. İnan Eryılmaz, Ph.D.
Assoc. Prof. Deniz Dirik, Ph.D.
Assoc. Prof. Yasin Şöhret, Ph.D.
Asst. Prof. Şener Odabaşoğlu, Ph.D.
Asst. Prof. Leyla Adiloğlu Yalçinkaya, Ph.D.
Tamer Saraçyakupoğlu, Ph.D.
Assoc. Prof. Vahap Önen, Ph.D.
Assoc. Prof. Gökhan Tanrıverdi, Ph.D.

Language Editors

Assoc. Prof. Deniz Dirik, Ph.D.
Assoc. Prof. Tuğba Erhan, Ph.D.

Layout Editor

Asst. Prof. Rıza Gürler Akgün, Ph.D.

Editorial and Advisory Board

Prof. Cem Harun Meydan, Ph.D.
Prof. Dukagjin Leka, Ph.D.
Prof. Ender Gerede, Ph.D.
Prof. Ferhat Kolbakır, Ph.D.
Prof. Osman Ergüven Vatandaş, Ph.D.
Assoc. Prof. Akansel Yalçinkaya, Ph.D.
Assoc. Prof. Asena Altın Gülova, Ph.D.
Assoc. Prof. Burcu Güneri Çangarlı, Ph.D.
Assoc. Prof. Engin Kanbur, Ph.D.
Assoc. Prof. Eyüp Bayram Şekerli
Assoc. Prof. Ferhan Sayın, Ph.D.
Assoc. Prof. Florina Oana Virlanuta, Ph.D.
Assoc. Prof. Güler Tozkoparan, Ph.D.
Assoc. Prof. Hakkı Aktaş, Ph.D.
Assoc. Prof. Mehmet Kaya, Ph.D.
Assoc. Prof. Önder Altuntaş, Ph.D.
Assoc. Prof. Özgür Demirtaş, Ph.D.
Assoc. Prof. Rüstem Barış Yeşilay, Ph.D.
Assoc. Prof. Semih Soran, Ph.D.
Asst. Prof. Birsan Açikel, Ph.D.
Asst. Prof. Hasan Hüseyin Uzunbacak, Ph.D.
Asst. Prof. Muhittin Hasan Uncular, Ph.D.
Asst. Prof. Rukiye Sönmez, Ph.D.
Asst. Prof. Tahsin Akçakanat, Ph.D.
Asst. Prof. Uğur Turhan, Ph.D.



JOURNAL OF
**AVIATION
RESEARCH**
HAVACILIK ARAŞTIRMALARI DERĐİSİ

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Araştırma Makaleleri / Research Articles

ECEM ŐEVVAL PINARCI - CEM TARIK VURUŐKAN - EMEL GÜVEN - TAMER EREN

Havayolu Ekip Çizelgelemede Sezgisel YaklaŐım

Heuristic Approach in Airline Crew Scheduling 1 - 17

ARMAĐAN MACİT - MEHMET ARDA ÖZDEN - VOLKAN YAVAŐ - RÜSTEM BARIŞ YEŞİLAY

İnsansız Hava Aracı Pilotlarının DijitalleŐme ile Emniyet Bilincinin Artırılması: Mobil Uygulama Örneği

Increasing Safety Awareness of Unmanned Aerial Vehicle Pilots through Digitalization: Mobile Application Example 18 - 33

YILMAZ YILDIRIM - VİLDAN DURMAZ

Flying Between the Genders: Organizational Citizenship Behaviours and Turnover Intentions Among Turkish Airlines Pilots

Cinsiyetler Arasında Uçmak: Türkiye'de Hava Yolları Pilotlarında Örgütsel Vatandaşlık DavranıŐları ve İŐten Ayrılma Niyetleri 34 - 55

ERAY KAÇAR - KAAAN KALKAN

Hava Aracı HareketliliĐi ve Havalimanlarındaki Hava Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Aerosol İndeksi ve Avrupa Örneği

Investigation of the Relationship Between Aircraft Movement and Air Quality at Airports: Aerosol Index and the European Example 56 - 68

MEHMET ERGEÇ - EBRU AYKAN

Anlık Mesajlaşma Uygulamaları ve Kullanımından Kaynaklanan İŐ Kesintisinin Çalışanların İŐ Performansı Üzerindeki Etkisi: Havacılık Alanında Bir Uygulama

Instant Messaging Applications and The Impact of Business Interruption Due to Their Use on Work Performance of Employees: An application in Aviation 69 - 82



Anlık Mesajlaşma Uygulamaları ve Kullanımından Kaynaklanan İş Kesintisinin Çalışanların İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Havacılık Alanında Bir Uygulama¹

Mehmet ERGEÇ²

Ebru AYKAN³

Araştırma Makalesi	DOI: 10.51785/jar.1624570
Gönderi Tarihi: 21.01.2025	Kabul Tarihi: 25.02.2025
	Online Yayın Tarihi: 28.02.2025

Öz

Yakın zaman önce yaşadığımız Covid19 salgını, yüz yüze iletişimin dijital iletişim kanallarına taşınmasına sebep olan en önemli etkenlerden birisidir. Günümüzde en yaygın kullanılan dijital iletişim araçları Whatsapp, Telegram ve Wechat gibi anlık mesajlaşma uygulamaları (AMU) dır. Bu uygulamalar sadece karşılıklı veri akışına değil aynı zamanda çok kullanıcı bir iletişim ortamına da imkan tanımaktadır. Uygulamaların veri paylaşım hızı ve anlık tepki verme gibi avantajlarının yanı sıra, dikkat dağınıklığı ve işlerin bölünmesi gibi dezavantajları da vardır. Literatür incelendiğinde çalışmaların bazılarında bu uygulamalar iş performansını olumlu yönde, bazılarında ise olumsuz yönde etkilemektedir. Bu çalışmaların belirttiği boşluklardan yola çıkılarak farklı iş kolları ve ülkelerde araştırma yapılması önerisi üzerine Türkiye’de havacılık sektöründe AMU’nun çalışan performansı üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği ile gerçekleştirilen çalışmada AMU’nun Isparta ve çevre illerdeki havacılık çalışanlarının iş performansını üzerindeki etkisi, iş yerinde anlık mesajlaşma uygulaması kullanımı ölçeği, iş kesintisi ölçeği ve iş performansı ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Araştırma örneklemi 251 katılımcıdan oluşmaktadır. Çalışma sonucunda AMU’nun kullanımı ile iş performansı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak iş kesintisi ve iş performansı arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bu durum gelişen teknolojiye paralel olarak örgütlerde sağlıklı bir iletişim altyapısının oluşturulması ile çalışan performansının olumlu yönde etkileneceğini göstermesi bakımından önemli görünmektedir. Araştırma AMU’nun Türkiye’de havacılık sektöründeki etkileri üzerine bir kaynak oluşturacağı için oldukça önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Anlık Mesajlaşma Uygulamaları, İş Performansı, İş Kesintisi, Havacılık.

JEL Sınıflandırma: M10, M12, M19

Instant Messaging Applications and The Impact of Business Interruption Due to Their Use on Work Performance of Employees: An application in Aviation

Abstract

The Covid19 pandemic, which we recently experienced, is one of the most important factors that caused face-to-face communication to be transferred to digital communication channels. The most widely used digital communication tools today are instant messaging applications (IMA) such as Whatsapp, Telegram and Wechat. These applications allow not only mutual data flow but also a multi-user communication environment. In addition to the advantages of applications such as data sharing speed and instant response, there are also disadvantages such as distraction and interruption of work. When the literature is examined, it is seen that in some studies these applications affect work performance positively and in others negatively. Based on the gaps indicated by these studies, the effects of IMA on employee performance in the aviation sector in Turkey were investigated upon the suggestion that research be conducted in different business lines and countries. In the

¹ Kayseri Üniversitesi 195/2024 sayılı etik kurul izni alınmıştır

² Doktora Öğrencisi, Kayseri Üniversitesi, mehmetergec8638@gmail.com. (Sorumlu Yazar)

³ Prof. Dr., İstanbul Esenyurt University, ebruaykan@kayseri.edu.tr.

research conducted with the survey technique, which is one of the quantitative research methods, the effect of IMA on the work performance of aviation employees in Isparta and surrounding provinces was measured using the scale of instant messaging application use at work, the work interruption scale and the work performance scale. The research sample consists of 251 participants. As a result of the study, a significant and positive relationship was found between the use of IMA and job performance. However, no relationship was found between job interruption and job performance. This situation seems important in terms of showing that employee performance will be positively affected by the creation of a healthy communication infrastructure in organizations in parallel with the developing technology. The research is very important as it will create a source on the effects of IMA in the aviation sector in Turkey.

Keywords: Instant Messaging Applications, Business Performance, Business Interruption, Aviation.

JEL Classification: M10, M12, M19.

GİRİŞ

21. yüzyılda dünyada yaşanan teknolojik gelişmelere iletişim teknolojilerinin de ayak uydurması kaçınılmaz bir durum oluşturdu. 2000’li yılların başında mobil telefonların yaygınlaşmaya başlamasıyla birlikte telefonlarla yapılan sesli iletişim, yazılı ve görsel iletişime imkân sağlayan kısa mesaj servisleri ve multimedya mesaj servislerinin ortaya çıkması sonucunda farklı bir boyuta taşındı. 2010’lu yıllarda ise hem mobil cihazların hayal edilenin ötesinde gelişmesi hem de internet hızlarının önemli ölçüde artması sonucunda hayatımıza giren anlık mesajlaşma uygulamaları ile birlikte iletişim yepyeni bir seviyeye ulaşmış oldu (Özaşçılar, 2012). AMU kişiler arasında karşılıklı veya gruplar içerisinde çoklu veri paylaşımına imkân sağlayan, uçtan uca şifreli, oldukça güvenli, sesli ve görüntülü görüşmeler yapabilmeye olanak sağlayan uygulamalar içermektedir.

Kısa zaman önce tecrübe ettiğimiz ve hafızalarımıza oldukça acı hatıralarla kazınan Covid19 salgınıyla birlikte insanlar evlerinden çıkamamış, iş yerlerine gidememiş ve sosyal alanları kullanma kısıtlamaları ile karşı karşıya kalmıştır. Bu kısıtlamalar karşısında sosyal bir varlık olan insanın diğer bireylerle iletişim ihtiyacının daha da artması sonucu AMU’nun kullanımı da neredeyse dünya nüfusunun yarısına ulaşacak kullanıcı potansiyeline erişmiştir. 2009 yılının Kasım ayında hizmete sunulan en popüler anlık mesajlaşma uygulaması Whatsapp küresel ölçekte yaklaşık 2 milyar tekil kullanıcıya hizmet vermektedir (Web1). Whatsapp’ın potansiyel rakipleri Wechat ve Telegram’ında bugün tekil kullanıcı sayıları sırasıyla 1,35 milyar (Web3) ve 950 milyon (Web4) civarındadır. Bu durum neredeyse dünya üzerinde yaşayan her iki insandan birisinin söz konusu uygulamalarından herhangi birini kullandığını göstermektedir. Anlık mesajlaşma uygulamalarının hızlı, kolay, tekli ya da çoklu, sesli, yazılı ya da görüntülü görüşme ve veri paylaşımına imkân sağlayan pek çok avantajının yanı sıra yoğun veri akışından kaynaklanan iş kesintilerine sebep olma, mobil bağımlılık yaratma, veri trafiğini takip edememe korkusu gibi pek çok dezavantajı da bulunmaktadır.

İş yerlerinde AMU kullanımı konusunda ise, veri akışının yoğunlaşması ile birlikte veri akışını takip edememe ya da akışta kaybolma gibi durumlar söz konusu olabilmektedir. Bu durum çalışanların yaptıkları işe odaklanmalarının önüne geçerken sürekli ya da süreksiz iş kesintilerine sebep olabilmektedir. Genellikle çalışanların mobil cihazları üzerinden gerçekleşen bu veri akışı özellikle orta yaş üzerindeki çalışanların teknolojiye adaptasyonu konusunu daha da önemli hale getirmektedir. Teknoloji adaptasyonu, eski çalışma stillerinden yenilerine geçmeleri konusunda çalışanları zorlaması sebebiyle önemli bir sorun kaynağına dönüşebilmektedir. Ancak bu sorunun iş yerinde çalışanlar arası etkileşim ve

teknoloji kullanımı konusunda bilgi alışverişi ve yardımlaşma ile çözülebileceği bilinmektedir (Akın, vd., 2024).

Örgütlerde işlevsel bir iletişim altyapısının oluşturulması, yatayda ve dikeyde sağlıklı bir veri akış sistemi kurulmasına imkan tanıyacaktır. Böylece sağlıklı bir kurumsal iletişim ortamında doğru yer ve zamanda veriye ulaşabilme imkânına sahip olan çalışanların performanslarının artması da kaçınılmazdır. Kurum içi iletişim özellikle AMU'lar üzerinden oluşturulan gruplar aracılığıyla, karşılıklı iletişim olmaktan ziyade çoklu iletişim aracı olarak verinin anlık olarak çok noktaya dağılmasına olanak sağlamaktadır (Dündar ve Özel, 2012).

TÜİK tarafından yapılan hanehalkı bilişim teknolojileri kullanımı araştırması 2024 yılı Ağustos verileri dikkate alındığında, %86,2 ile Whatsapp Türkiye'de bireylerin en fazla kullandığı sosyal medya ve mesajlaşma uygulaması olmuştur (Web2). Bu istatistiksel veriyle birlikte çalışmanın amacı yaygın bir şekilde kullanılan AMU'ların kullanımının sebep olduğu iş kesintisinin çalışanların iş performansı üzerindeki etkisini ölçmektir. Ayrıca çalışma sıfır hata payı ile iş yapmak zorunda olan havacılık çalışanlarının AMU'lardan kaynaklanan iş kesintilerinin iş performansları üzerindeki etkisini tespit ederek havacılık yöneticileri için çözüm önerileri sunabilmesi bakımından oldukça önemlidir.

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri ile ilgili literatür taraması sonucu elde edilen bilgiler kavramsal çerçeve kısmında paylaşılmıştır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Anlık Mesajlaşma Uygulamalarının Kullanımı

2000'li yılların başlarında kısa mesaj ve elektronik posta yoluyla yapılan yazılı iletişim, 2007 yılında cep telefonlarının akıllı cihazlara dönüşmeye başlaması ile birlikte başka bir boyuta geçmiştir. O dönemin akıllı cihazları başlangıçta genellikle konum paylaşımı ve mail yollama gibi işlemlere olanak tanımaktaydı. Ancak internet hızlarının artması ve mobil cihazların sürekli gelişimi, iletişim şekillerinin de değişmesine sebep olmuştur. 2009 yılının Kasım ayında Whatsapp'ın kullanıma sunulmasıyla birlikte mobil cihazlarda yazılı iletişim artık sadece kısa mesaj ile değil internet sayesinde hayatımıza giren AMU'lar aracılığıyla da yapılmaya başlamıştır (Karatay, 2018). Karşılıklı iki ya da daha fazla kişinin veri aktarımı, sesli veya görüntülü konuşma ve fotoğraf ya da video paylaşımına imkân sağlayan AMU'lar yaklaşık on yıl gibi kısa bir sürede neredeyse dünya nüfusunun yarısı tarafından kullanılabilir hale gelmiştir (Chang ve Ian 2014). Bu pastada en büyük pay ise pazarın yaklaşık yarısını tek başına domine eden ve 2 milyar tekil kullanıcıya hizmet veren Whatsapp'ındır (Web1).

Anlık mesajlaşma uygulamaları özellikle Covid19 salgını ile birlikte çoklu sesi ve görüntülü görüşme imkânına olanak sağlayabilmesi sayesinde dünyada insanların mekândan bağımsız, sanal örgütler içerisinde, iş yerine gitmeden birbirleri ile toplantı ve görüşme yapmalarına imkân tanımıştır. Küçüktüğü (2020) tarafından yapılan "Korona Virüsü Günlerinde İnternet ve Sosyal Medya Kullanımı" isimli çalışmada söz konusu dönemde %92'lik oranıyla en çok kullanılan sosyal medya ve anlık mesajlaşma uygulaması Whatsapp olmuştur. Balcı ve Tezel Şahin (2018) tarafından yapılan çalışmada AMU'ların kolay ve hızlı iletişim, bireysel ya da topluca bilgiye erişim olanağı, fotoğraf, video ve belge paylaşımı, toplantı yapma imkânı, zamandan ve basılı materyallerden tasarruf etme gibi pek çok avantajından bahsedilmiştir.

Ayrıca anlık mesajlaşma uygulamalarının pek çoğunun ücretsiz kullanım olanağında en büyük avantajlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Sabahçı, 2020).

Bu avantajlarının yanı sıra birçok çalışmada AMU'ların dezavantajlı noktalarına da değinilmiştir. Bunlar; iş kesintilerine yol açmak, aşırı veri akışı, gruplar içerisinde tartışma ve kavgalar, yanlış anlaşılmalara, ilgili olmayan kişilere veri iletimi, veri trafiğini takip edememe korkusu, aşırı iş yüküne sebep olmak, mobil bağımlılık ve erteleme şeklinde sıralanabilmektedir (Balcı ve Tezel Şahin, 2018; Chang ve Ian, 2014; Garret ve Danziger, 2007).

Anlık mesajlaşma uygulamalarının literatürde belirtilen dezavantajları göz önüne alınarak konunun araştırılması gereken önemli bir konu olduğuna karar verilmiştir. Bunun sonucunda AMU'ların kullanımının iş performansı üzerindeki etkisi üzerine bir çalışma yapılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Yukarıda belirtilen gerekçeden hareketle " H_1 " hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H_1 : Anlık mesajlaşma uygulamalarının kullanımının çalışanların iş performansı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.

1.2. İş Kesintisi

Kesinti konusunda literatür incelendiğinde en yoğun kullanılan tanım O'Conaill ve Frohlich (1995) tarafından yapılan tanımdır. Bu tanıma göre; kesinti, alıcı tarafından başlatılmayan, planlanmamış ve alıcının söz konusu faaliyetini durdurmasına sebep olan eş zamanlı etkileşimdir. Kesinti kavramı aslında o anda yapılmakta olan iş ya da görevin durdurulması olarak ifade edilir. Günümüzde kesinti kavramı iş kesintisi olarak daha detaylı bir şekilde incelenmekte ve bazı noktalara vurgu yapılmaktadır. Bu noktalardan bazıları beklenmedik şekilde olması, mevcut görevin askıya alınması, göreve devam etme niyetine zarar vermesi ve dikkat ya da odağın kaybı şeklinde ifade edilebilir (Puranik vd., 2020). Yukarıdaki söz konusu durumlar genellikle mobil cihazlara AMU'lar aracılığıyla gelen bir iletiyle ortaya çıkabilmektedir. İş gören, insan psikolojisi gereği hem merakından hem de gelen iletinin yapılan işle bağlantılı önemli bir içerik barındırabileceği duygusuyla işine ara vererek iletiyi kontrol edecektir. Bu durum, gelen iletideki verinin önemine göre işi askıya alma ya da işe devam etme kararı ile sonuçlanabilir.

Solingen ve arkadaşları (1998) yılında yaptıkları bir çalışmada iş yerinde bilişim teknolojileri çalışanları için üç tür kesinti rapor etmişlerdir. Bu kesinti faktörleri; telefon görüşmeleri, ziyaretler ve e-postalar olarak ifade edilmiştir. Söz konusu çalışmada e-posta kontrollerinin bu zamanın sadece %10'luk kısmını aldığı belirtilirken bugün gelişen teknoloji ve internet altyapısı sebebiyle söz konusu kesintilerin çoğu AMU'lar tarafından gerçekleşmektedir. AMU'lar telefonla ya da yüz yüze yapılan ziyaretçi görüşmelerine kıyasla çalışanlar için daha az rahatsız edici ama anlık etkileşime olanak sağladığı için daha fazla tercih sebebi olmaktadır. Ayrıca karşı tarafa görüldü bildirimlerinin gitmesi de mesajın hedefine ulaştığı konusunda göndericinin tatmin olmasını sağlamaktadır (Ou ve Davison, 2011).

AMU'ların işi kesintiye uğratmasına sebep olan üç özelliği; çevrimiçi durumun karşı tarafa gösterilmesi, bildirim penceresinin açık olması ve çok yönlü iletişim gruplarına dâhil olma şeklinde ifade edilmektedir. AMU'ların durum bildirimlerinin meşgul olarak değiştirilmesinin

iş kesintilerini minimize edebileceği düşünülmektedir (Rennecker ve Godwin, 2008). Ayrıca günümüzde iş yerlerindeki üretkenlik ve verimliliğe en büyük engellerden birisi de AMU'lar olarak görülmektedir. Mohr ve Sohi (1995) yılında yaptıkları çalışmada kesintilerinden sonra ortalama bir iş görenin odağını yeniden yaptığı işe vermesinin yaklaşık 11 dakika aldığını tespit etmişlerdir. Kesintilerin verimliliğe etkisinin yanı sıra stres, hata yapma riskini artırma ve performans kaybı gibi durumlara da sebep olduğu yazarlar tarafından bildirilmiştir.

Beklenmedik bir anda alınan anlık mesaj saygın bir meslektaş ya da amirden alınıyorsa, alıcı tarafından üst düzey bilişsel yük gerektiren bir odaklanma söz konusu olmaktadır. Bu durum iş görenin kendini tekrar işine verme konusunda bilişsel olarak da zorlanmasına sebep olmaktadır. Böylesi bir iletişim süreci esnasında yaşanan odak kaybının etkisi sıradan bir iletişim durumunda yaşanana göre daha yıkıcı olabilir (Gillie ve Broadbent, 1989). İş yerinde AMU'lardan kaynaklanan iş kesintilerinin sıklığı ne kadar artarsa iş performansı üzerindeki etkisinin de o kadar artacağı düşünülmektedir. Daha fazla dikkat ve sıfır hata payı ile çalışma gerektiren havacılık alanında bu durumun oldukça önemli sonuçları olabileceği düşünülmektedir. Bu sebepten dolayı " H_2 " hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H_2 : Anlık mesajlaşma uygulamalarından kaynaklanan iş kesintisinin çalışanların iş performansı üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi vardır.

1.3. İş Performansı

Örgütlerin etkin ve verimli olabilmesi çalışanların performansına bağlıdır. Çalışanların iş performansının ölçülebilmesi içinde performans değerlendirme uygulamalarına ihtiyaç vardır. Çünkü ölçülemeyen performans belirsizlikten kaynaklanan verimlilik kaybı, kaynak israfı, rekabet gücünün yitirilmesi ve karlılıkta azalma gibi pek çok şekilde kendini göstermektedir. İş performansı konusunda literatürde pek çok farklı tanım yer almaktadır. İş performansı çalışanların kendilerine tahsis edilen kaynakları örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda ne ölçüde yerine getirdiklerini ifade etmektedir (Doğan, 2018). Çalışanların kendilerine verilen görevlere karşın ortaya koydukları çıktının uyumluluğu olarak da tanımlanabilmektedir (Monil ve Tahir, 2011).

Küreselleşmeyle birlikte işletmelerin potansiyel rakiplerinin sayısı da giderek artmaktadır. Bu durum örgütlerin verimliliklerini artırabilmek ve rekabet avantajını ellerinde tutabilmek amacıyla performans konusunda titiz davranmalarına sebep olmaktadır (Uzuntarla vd., 2017). Böylece örgütlerde karar alma mekanizmalarına stratejik bir unsur olarak insan kaynakları yönetimi (İKY) birimlerinin de katılımı zorunlu hale getirmiştir. İKY departmanları örgütlerde performans ölçümü yaparak örgütün daha etkin ve verimli hale gelmesini sağlamaya çalışmaktadır. Bu çaba kaynak kullanımı konusunda daha yüksek performans sergilenmesine katkı sağlamaktadır (Bin ve Shmailan, 2018).

Örgütlerde iş performansı üç ana faktöre göre farklılık gösterebilmektedir. Bunlar iş gören kaynaklı, yönetim kaynaklı ve diğer faktörlerdir. Bu faktörlerdeki değişiklikler iş performansını doğrudan etkilemektedir (Turnalı, 2013). İş görenden kaynaklı olanlar cinsiyet, yaş, eğitim vb. demografik özellikler olabileceği gibi iş deneyimi, bilgi ve kişilik özellikleri gibi unsurlar da olabilir. Bu yüzden İKY bu hususları dikkate alarak performans değerlendirme yapmak zorundadır (Özel, 2018). Yönetim kaynaklı faktörler hedefler, amaçlar,

belirlenen stratejiler, liderlik, motivasyon unsurları, stres ve ödül yönetimi gibi konulardır (Özmutaf, 2007). Diğer kategorisi ise yönetim ve iş gören dışında kalan konuları kapsamakla birlikte sosyo-ekonomik yapı, krizler, hükümet politikaları, işletmenin teknoloji kullanım düzeyi, işletme kültürü ve iş yapış şekli olarak sıralanabilmektedir (Yılmaz, 2012).

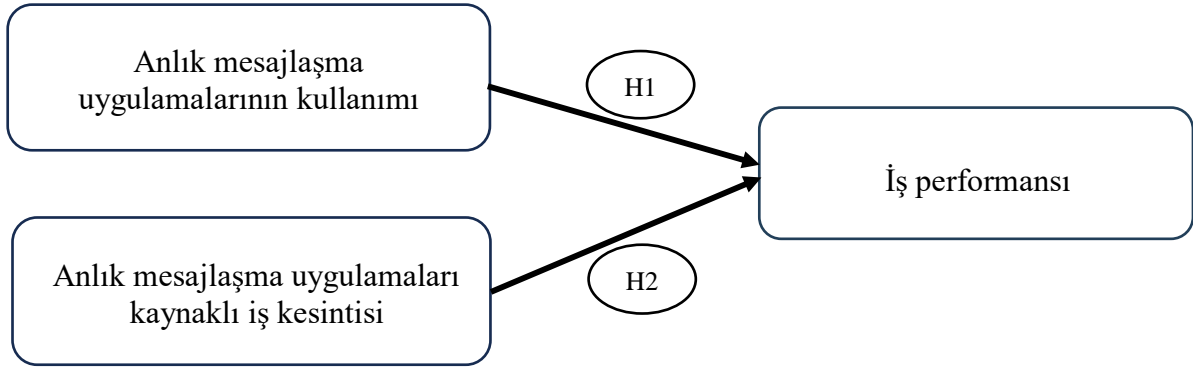
Öte yandan iş yerinde hızlı, kolay, etkili bir iletişim sağlayabileceği düşünülerek kullanımına izin verilen AMU'lar da neden olduğu iş kesintisi sebebiyle performansı etkileyen diğer faktörler arasında en modern performans faktörü olarak değerlendirilebilir.

2. YÖNTEM

Araştırmanın modeli, evren-örneklem, veri toplama araçları ve veri analizine ilişkin bilgiler bu bölümde verilmiştir.

2.1. Araştırma Modeli

Araştırma modeli araştırmacılar tarafından aşağıdaki şekilde tasarlanmıştır;



Şekil 1. Araştırma Modeli

2.2. Evren-Örneklem

Araştırma evreni Isparta ve çevre illerdeki kamu ve özel sektör havacılık çalışanlarını kapsamaktadır. Çalışmaya katılanlar arasında askeri havacılık personeli de olması nedeniyle gizliliği sağlamak amacıyla evren büyüklüğü sayısal olarak açıklanmasının uygun olmadığına karar verilmiştir. Ancak örneklem belirleme yöntemi olarak kartopu ve amaçlı örneklem seçim yöntemleri kullanılarak çalışmanın sağlıklı bir şekilde yapılabilmesi amacıyla yeterli sayıda havacılık çalışanına ulaşıncaya kadar veri toplamaya devam edilmiştir. Kullanılan örneklem belirleme yöntemlerinden amaçlı örneklem seçme tekniği, belirli bir durum için daha kapsamlı veri toplayabilmek ve araştırmanın inanılabilirliğini artırmayı amaçlamaktadır (Flick, 2022). Kartopu örneklem belirleme tekniği ile de evreni meydana getiren birimlere erişmenin zor olduğu veya çalışmanın gerçekleştirileceği evren hakkında yeterli bilgiye sahip olunmadığı durumlarda veri toplamak daha sağlıklı olmaktadır (Patton, 2005). Kartopu tekniğinde evrende ulaşılabilen zengin veriye sahip kritik kişilere ulaşmak vasıtasıyla referanslarla veri toplama işlemi başlatılır (Creswell, 2017). Araştırmada veri toplama işlemine kişisel referansların takip edilmesiyle devam edilir. Referans zinciri aracılığıyla ulaşılan kişilerin isimleri artık tekrarlamaya başladığında, evreni temsil edecek örneklem büyüklüğüne ulaşılmış demektir (Kerlinger ve Lee, 1999; Kothari, 2004). Bu sebepten dolayı ulaşılabilecek maksimum sayıya ulaşabilmek amacıyla örneklem büyüklüğü konusunda herhangi bir sınır belirlenmemiştir. Araştırmanın etik kurulu onayı

Kayseri Üniversitesi Etik Kurulu'ndan alınmıştır. Kayseri Üniversitesi etik kurulu form numarası 195/2024'dır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Katılımcıların cevaplama kolaylığı, veri toplamadaki kullanım avantajları, en sık kullanılan veri toplama aracı olması, toplumsal aşinalık, internet ortamında hazırlanabilme, paylaşım ve hızlı veri toplanabilmesine imkân sağladığı için anket kullanılmıştır. Ayrıca veri toplama sürecinde yargısal örneklem seçme tekniklerinden amaçlı ve kartopu örneklem seçme teknikleri ile mümkün olan maksimum sayıya ulaşılabilme amacıyla ankete katılan veri zengini ve kritik kişilerden anketi Isparta ve çevre illerdeki ulaşabildikleri tüm kamu ve özel sektör havacılık çalışanlarına iletmeleri talep edilmiştir. Araştırmada dijital ortamda oluşturulan anketler katılımcıların cep telefonlarına AMU'lar aracılığıyla gönderilerek 2024 yılı Eylül-Ekim ayları boyunca veri toplama işlemi gerçekleştirilmiştir. Araştırmada toplanan 285 soru formu içerisinde 251'inin değerlemeye uygun olduğu tespit edilerek analize tabi tutulmuştur.

Araştırmada gerçekleştirilen literatür incelemesi sonucu, anlık mesajlaşma uygulamalarının kullanımının sebep olduğu iş kesintisinin çalışanların iş performansı üzerindeki etkisini ölçebilmek amacıyla üç farklı ölçeğe gereksinim duyulmuştur. Çalışmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki ölçekler seçilmiştir.

İş Yerinde Anlık Mesajlaşma Uygulaması Kullanımı Ölçeği: Bu çalışmada iş yerinde anlık mesajlaşma uygulaması kullanımını ölçmek amacıyla Ou ve Davison (2011) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Çalışma 5'li Likert ölçeği ile uygulanmıştır. Orijinal ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı ,870 iken, araştırma da Cronbach Alpha katsayısı ,894 olarak bulunmuştur. Ölçeğin faktör ve boyutların test edilmesi için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Analiz sonucunda uyum iyiliği değerleri; X^2/df : 1,37, SRMR: 0,041, RMSEA: 0,05, GFI: 0,991, TLI: 0,983, CFI: 0,937 şeklinde bulunmuştur ve uygun olduğu görülmüştür (Şimşek, 2007; Çelik ve Yılmaz, 2013).

İş Kesintisi Ölçeği: İş görenlerin işlerini yaparken kendilerinden kaynaklanmayan iş devamsızlığını ölçmek amacıyla Ou ve Davison (2011) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Çalışma 5'li Likert ölçeği ile uygulanmıştır. Orijinal ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı ,838 iken çalışma kapsamında kullanılan ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı ,826'dır. Ölçeğe ilişkin değişkenlerin faktör yüklerinin test edilmesi amacıyla DFA uygulanmıştır. Analiz sonucunda uyum iyiliği değerleri X^2/df : 1,76, SRMR: 0,039, RMSEA: 0,059, GFI: 0,981, TLI: 0,967, CFI: 0,983 şeklinde bulunmuştur.

İş Performansı Ölçeği: İş görenlerin iş yerinde gösterdikleri performansın ölçülebilmesi amacıyla 1999 yılında Goodman ve Svyantek tarafından geliştirilen iş performansı ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerlemesi Bağcı (2014) tarafından yapılmıştır. Araştırmada 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Balcı ve Tezel Şahin (2018)'in gerçekleştirdiği çalışmanın Cronbach Alpha katsayısı ,916 iken, araştırma da Cronbach Alpha katsayısı ,934 olarak bulunmuştur. Söz konusu ölçekte daha önce bu alanda yapılan Türkçe araştırmalarda kullanıldığından dolayı değişkenlerin faktör yüklerini test etmek

amacıyla DFA yapılmıştır. DFA uyum iyiliği değerleri şöyledir; X^2/df : 3,00, SRMR: 0,044, RMSEA: 0,039, GFI: 0,906, TLI: 0,919, CFI:0,935.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan verilere SPSS ve JAMOVI paket programları kullanılarak korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Kullanılan analiz programlarıyla araştırma ölçeklerinin uyum indekslerine ve güvenilirlik analizlerine de bakılmıştır. Böylece tanımlayıcı istatistiklerle birlikte ölçek yapısı da test edilmiştir. Ayrıca katılımcılardan herhangi bir kişisel kimlik bilgisi talep edilmemiştir.

3. BULGULAR

Havacılık sektörü çalışanlarını kapsayan çalışmanın bulguları ile ilgili detaylı bilgilere bu bölüm de yer verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılarının Demografik Özellikleri

Özellik	Seçenek	Frekans	Yüzde
Yaş	20-29	64	23
	30-39	126	45,3
	40-49	81	29,2
	50 ve üstü	7	2,5
Cinsiyet	Kadın	2	0,7
	Erkek	276	99,3
Eğitim durumu	Lise	3	1,1
	Yüksekokul	59	21,3
	Üniversite	199	71,5
	Lisansüstü	17	6,1
İş yerindeki pozisyonu	Hava Aracı Bkm. Pers.	235	84,6
	Pilot	3	1,1
	Yönetici	9	3,2
	Yer Destek Pers.	4	1,4
	Diğer	27	9,7
Havacılık alanında toplam çalışma süresi	1-10 yıl	78	28
	11-20 yıl	117	42,1
	21-30 yıl	77	27,7
	30 ve daha fazla	6	2,2

Araştırmada demografik veriler katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, iş pozisyonu ve toplam çalışma sürelerinin örnekleme dağılımını ölçebilmek amacıyla toplanmıştır. Demografik veriler incelendiğinde katılımcıların %45'lik kısmının 30-39 yaş aralığının da, genele bakıldığında ise %97,5'lik kısmın 50 yaş altında olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde %98,9'luk kısmının yüksekokul ve üzeri eğitim seviyesine sahip olduğu görülmektedir. Bu durum havacılık alanda çalışanların eğitilmiş bir çalışan grubu olduğunu ortaya koymaktadır. Cinsiyet değişkenine bakıldığında ise katılımcıların %99,3'lük kısmın erkek olduğu ve sektörün çalışmanın yapıldığı Isparta ili ve çevresindeki illerde erkekler tarafından açıkça domine edildiği görülmektedir. Katılımcıların çalışmakta oldukları iş pozisyonu verisine bakıldığında %84,6'lık kısmı hava aracı bakım personelinin oluşturduğu, %15,4'lük kısmı ise pilot, yönetici, yer destek ve diğer personelden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların havacılık alanındaki toplam çalışma süreleri incelendiğinde ise 1-10 yıl arası tecrübeye sahip olanlar %28, 11-20 yıl arası

tecrübeye sahip olanlar %42,1 ve 21-30 yıl arası tecrübeye sahip olanlar %27,7'lik paya sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmanın Cronbach Alpha katsayıları, standart sapmalar, ölçek ortalamaları ve değişkenler arasındaki ilişkiler Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Korelasyon Analizi

Değişkenler (N=251)	Ort.	S	1	2	3
1.Anlık mesajlaşma uygulamalarının kullanımı	4,1835	,859	(,894)		
2.İş kesintisi	2,5971	,976	,075	(,826)	
3.İş Performansı	4,3050	,676	,349**	,068	(,934)

**p<0,01, * p<0,05, Parantez içi değerler iç tutarlılık katsayılarıdır.

Korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, iş yerinde anlık mesajlaşma uygulamalarının kullanımı ile iş performansı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Anlık mesajlaşma uygulamalarından kaynaklanan iş kesintisi ile iş performansı arasında literatürdeki birçok araştırmanın (Maçada, 2012; Stangl ve Riedl, 2023) aksine herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır. Korelasyon analizi sonuçları araştırma hipotezleri bağlamında incelendiğinde ise anlık mesajlaşma uygulamalarının kullanımı ile iş performansı ($r=0,349$, $p<0,01$) arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Ancak, İş kesintisi ve iş performansı ($r=0,068$, $p<0,01$) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkün değildir.

Korelasyon analizi sonuçlarından hareketle anlık mesajlaşma uygulamalarının kullanımının iş performansı üzerindeki etkisini bulmayı amaçlayan regresyon modeli Tablo 3.'te gösterilmektedir.

Tablo 3. Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Beta	t	p	F	(p)	R	R ²
İş performansı	Anlık mesajlaşma uygulamalarının kullanımı	,272	6,185	0,000	38,258	0,000	,349	,122

Araştırmanın hipotezlerini test edebilmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre anlık mesajlaşma uygulamalarının kullanımının iş performansını anlamlı ve pozitif yönlü yordadığı ($\beta=,272$; $p<0,01$), belirlilik katsayısının ise ($R^2=,122$) olduğu görülmektedir ($F=38,258$). Bu bulgular doğrultusunda araştırmanın “H₁” hipotezi desteklenmiştir.

Araştırmanın ikinci hipotezi (H₂), korelasyon analizi bulgularına göre aralarında anlamlı bir ilişki tespit edilemeyen değişkenler olan anlık mesajlaşma uygulamalarının kullanımından kaynaklanan iş kesintisi ve iş performansı üzerine kurulduğu için aralarında ilişki olmayan bu iki değişkenin regresyon analizine sokulmasına gerek olmadığından araştırmanın “H₂” hipotezi desteklenmemiştir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Havacılık alanına bakıldığında uçuş, seyrüsefer, bakım ve yer destek operasyonları esnasında oldukça titiz ve üst düzey dikkat gerektiren ciddi bir iş ortamı söz konusudur.

Çünkü havacılıkta yapılan en küçük hata onlarca can kaybına ve milyonlarca liraya mal olabilmektedir. Böylesine titiz ve ciddi bir iş ortamının da personel üzerinde belirli bir seviyede stres oluşturması kaçınılmazdır (Eryılmaz vd., 2019). Bu durum iş güvenliği ve stresi etkileyen faktörlerden iş yerlerinde iletişim aracı olarak kullanılan anlık mesajlaşma uygulamaları ve kullanımına bağlı iş kesintilerinin etkileri bu çalışmada araştırılmıştır.

Çalışmanın bulgular kısmında ifade edildiği gibi AMU'ların kullanımının iş performansını olumlu yönde etkilediği, iletişimi hızlı, kolay ve çok yönlü hale getirerek sağlıklı bir iletişim ortamı kurulmasına yardımcı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum literatürde bu konuda yapılmış olan Kasim, vd., (2022) ve Yeboah ve Ewur (2014)'un çalışmalarına aksine bir sonuç ortaya çıkarmıştır. Ancak çalışmada Jabbar, vd., (2021) ve Terkan ve Serra (2020)'nin çalışmalarının sonuçlarına paralel olarak AMU'ların kullanımı ile iş performansı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca AMU'larının kullanımının iş yerinde çalışanların performansını olumlu yönde etkilediği de görülmüştür.

Literatürde iş kesintisi konusuna bakıldığında ise iş performansı ile iş kesintisi arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkinin olduğunu ortaya koyan çalışmalar (Uzun ve Uluçay, 2017) olmakla birlikte mevcut çalışmada iş kesintisi ve iş performansı arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. Çalışmada örneklem yaş değişkenine göre de dört farklı grupta incelenmiş ancak alt yaş grupları ve üst yaş grupları arasında iş kesintisi ile iş performansı arasında dikkate değer bir ilişki tespit edilememiştir.

Çalışmanın sonuçlarına göre AMU'ların kullanımının iş yerinde iş performansını olumsuz yönde değil olumlu yönde etki ettiği söylenebilir. Bu sebeple iş yerlerinde gelişen teknolojiye paralel olarak modern iletişim teknolojilerinin uyumlu bir şekilde kullanılması faydalı olacaktır. Bu sebeple yönetim ve insan kaynakları bu konuda kısıtlayıcı olmak yerine AMU'ların etkin ve verimli bir şekilde kullanımını teşvik etmelidirler.

İş kesintisi konusuna bakıldığında ise havacılık alanında AMU kullanımına bağlı iş kesintileri ile iş performansı arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Bu durumda AMU'larını kullanmanın negatif yönlerinin pozitif yönleri tarafından yenildiği ve faydacı bakış açısıyla negatif etkilerin göz ardı edilebileceği söylenebilir. Özellikle 2000 yılından sonra doğanların "dijital yerliler" olarak nitelendirildiği gerçeği göz önünde bulundurulduğunda teknolojinin olumlu tarafları onlar için olumsuz taraflarından oldukça ağır basmaktadır. Dijital yerliler olarak tanımlanan teknolojinin içine doğan genç çalışanlar özellikle mobil telefonlar ve uygulamalar konusunda kendilerinden önceki nesle göre oldukça ilgili ve uyumludur (YILDIRIM ve ÜNALAN, 2020). Bu durum yönetim ve İKY tarafından bir avantaja dönüştürülmek istenirse, genç çalışanların daha fazla teknoloji yoğun iş birimlerinde kullanılmalarıyla iş performanslarının daha da artacağı düşünülebilir. Ayrıca işletmelerde kıdemli ve yaşlı personelin teknolojiden ve teknolojik yeniliklerin sunduğu imkanlardan korkmak ve rahatsız olmak yerine onlardan faydalanabilmeleri için gerekli eğitim alt yapısı kurularak onların bu olanaklardan faydalanmaları ve sürece dahil olmaları oldukça faydalı olacaktır.

Araştırmanın sınırlılıkları sonuçların genellenmesi konusunda göz önünde bulundurulmalıdır. Sosyal bilimler alanında yapılan pek çok araştırmanın ortak sorunu, katılımcıların güvenilir ve doğru bilgiler verdikleri varsayımına karşın, eksik ya da yanlış

bilgi vermelerinin söz konusu olmasıdır. Katılımcılardan veri toplama sürecinde herhangi bir kimlik bilgisi talep edilmemiş ve bu konuda yanıtlarının gizliliği güvencesi verilmiştir. Böylece kendilerine yöneltilen sorulara mevcut durumda hissettikleri şekilde cevap vermeleri beklenmiştir. Ancak kartopu örnekleme belli bir çalışan grubuna ya da cinsiyetine doğru kayma olması verilerin bir tarafta toplanmasına ya da bu grubun dışında kalanların görüşlerinin çalışmaya aktarılamamasına sebep olmaktadır. İş pozisyonlarına göre eşit dağılım yapılamamış olması da bu çalışmanın temsil sınırlılıklarındandır. İş pozisyonuna göre eşit temsil söz konusu olduğunda sonuçların farklı olabileceği gözden kaçırılmamalıdır. Ayrıca Isparta ili ve çevresinde yapılan bu çalışmanın İstanbul, Ankara, İzmir ve Antalya gibi daha fazla uçuş ve bakım faaliyetinin olduğu lokasyonlarda ya da kamu ve özel sektör ayrımı yapıldığı durumlarda değişebileceği de dikkate alınması gereken bir başka husustur.

Bu alanda gelecekte yapılacak çalışmalarda anlık mesajlaşma uygulamalarının kullanım sıklığı ya da ekran süresi bakımında anlık mesajlaşma uygulamalarının ne kadar zaman tükettiği gibi konuların dikkate alınmasıyla iş görenlerin çalışma saatleri içerisinde bu uygulamalar ile ne kadar zaman geçirdikleri araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Akın, M., Berk, G., Erol, E. ve Erol, M. E. (2024). Öğretmenlerin öğretim teknolojilerini kullanımı ve öğretim teknolojilerine adaptasyonu. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 4(1), 58-77.
- Bağcı, Z. (2014). Çalışanların iş doyumunun görev ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisi. *Journal of Management and Economics Research*, 12(24), 58-72.
- Balcı, A. ve Tezel Şahin, F. (2018). Öğretmen-aile iletişimde WhatsApp uygulamasının kullanımı. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(2), 749-776.
- Bin, A. S. ve Shmailan, A. (2015). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics*, 4(1), 1-8.
- Çelik, H. E. ve Yılmaz, V. (2013). Lisrel 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi. Ankara: *Anı Yayıncılık*.
- Chang, W. Z. ve Ian, H. (2014). Instant Messaging Usage and Interruptions in the Workplace. *International Journal of Knowledge Content, Development & Technology*, 4 (2), 25-47.
- Creswell, J. W. (2017). Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches. New York: Sage.
- Doğan, H. (2018). Örgütsel adalet algısı ile iş performansı arasındaki ilişki. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 26-46.
- Dündar, İ. P. ve Özel, E. K. (2012). Kurum içi İletişimin Kaliteye Olan Katkısı: Yeni İletişim Teknolojilerinin Kurum içi İletişimin Kalitesine Olan Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma, *ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3 (6), 104-129.
- Eryılmaz, İ., Dirik, D. ve Odabaşoğlu, Ş. (2019). Güvenlik iklimi algısı ve iş performansı ilişkisinde genel öz yeterliliğin düzenleyici rolü: Helikopter teknisyenleri üzerine bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (2), 1854-1870.
- Flick, U. (2022). An Introduction to Qualitative Research. New York: Sage.
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2007). IM= Interruption management? Instant messaging and disruption in the workplace. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13(1), 23-42.
- Gillie, T. ve Broadbent, D. (1989). What makes interruptions disruptive? A study of length, similarity and complexity, *Psychological Research* 50, 243–250.
- Goodman, S. A. ve Svyantek, D. J. (1999). Person–organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275.
- Jabbar, J., Malik, S. I., AlFarsi, G. ve Tawafak, R. M. (2021). The impact of WhatsApp on employees in higher education. *Recent Advances in Intelligent Systems and Smart Applications*, 639-651.
- Karatay, S. (2018). Hyperconnectivity Kavramı Bağlamında Mobil Sosyal Medya Uygulamaları: Nomofobi ve Fomo Rahatsızlıklarına Yönelik Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, *İstanbul*.

- Kasim, N. M., Fauzi, M. A., Yusuf, M. F. ve Wider, W. (2022). The Effect of WhatsApp Usage on Employee Innovative Performance at the Workplace: Perspective from the Stressor–Strain–Outcome Model. *Behavioral Sciences*, 12(11), 456.
- Kerlinger, F. N. ve Lee, H. B. (1999). *Foundations Of Behavioral Research*. New York: *Harcourt College Publishers*.
- Kothari, C. R. (2004). *Research Methodology: Methods And Techniques*. *New Age International*.
- Küçükıktığlı, M. S. (2020). Korona Virüsü Günlerinde İnternet ve Sosyal Medya Kullanımı. *Journal of Academic Social Science Studies*, 13(81).
- Maçada, A., Freitas Junior, J. C. D. S., Brinkhues, R. A. ve Vasconcellos, S. D. (2022). Life Interrupted, but Performance Improved-Rethinking the Influence of Technology-Mediated Interruptions at Work and Personal Life. *International Journal of Professional Business Review*, 7(1), 0279.
- Mohr, J. J. ve Sohi, R. S. (1995). Communication flows in distribution channels: Impact on assessments of communication quality and satisfaction. *Journal of retailing*, 71(4), 393-415.
- Monil, M. ve Tahir, I. (2011). Determinants of job performance in frontline hotel employees in Malaysia using structural equation model: A proposed conceptual framework. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, 1(1), 63-89.
- O’conail, B. ve Frohlich, D. (1995). Timespace In the Workplace: Dealing with Interruptions, Paper presented at the CHI 95, *Denver, Colorado, USA*.
- Ou, C. X., ve Davison, R. M. (2011). Interactive or interruptive Instant messaging at work. *Decision Support Systems*, 52(1), 61-72.
- Özaşçılar, M. (2012). Genç Bireylerin Cep Telefonu Kullanımı ve Bireysel Güvenlik: Üniversite Öğrencilerinin Cep Telefonunu Bireysel Güvenlik Amaçlı Kullanımları, *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 15 (1), 43-74.
- Özel, E. G. (2018). İş performansının artırılmasında motivasyonel faktörlerin rolü; yenilikçi davranışın aracılık rolü: Mersin bölgesi özel bankalarında bir uygulama (Yüksek Lisans Tezi). *Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Mersin*.
- Özmutaf, N. M. (2007). Örgütlerde bireysel performansı unsurları ve çatışma. *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 8(2), 41-60.
- Patton, M. Q. (2005). *Qualitative Research*. Encyclopedia of statistics in behavioral science. *New York: John Wiley & Sons, Ltd*.
- Puranik, H., Koopman, J. ve Vough, H. (2020), “Pardon the interruption: an integrative review and future research agenda for research on work interruptions”, *Journal of Management*, Vol. 46, pp. 806-842.
- Rennecker, J. ve Godwin, L. (2008). Theorizing the Unintended Consequences of Instant Messaging for Worker Productivity. *All Sprouts Content*. 49.
- Sabahç1, B. (2020). Social Media Applications on Smartphones: *Facebook, Instagram, Twitter ve Whatsapp*.
- Şimşek, Ö. F. (2007). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş. Ankara: *Ekinoks*.
- Solingen, R., Berghout, E. ve Latum, F. (1998). Interrupts: just a minute never is, *IEEE Software*, Vol. 15, 97-103.

- Stangl, F. J. ve Riedl, R. (2023). Interruptions in the workplace: An exploratory study among digital business professionals. In *International Conference on Human-Computer Interaction Cham: Springer Nature Switzerland* (400-422).
- Terkan, R. ve Serra, I. C. (2020). How WhatsApp Changes the Way Business Work? *International Review of Management and Marketing*, 10(5), 179.
- Turnalı, D. (2013). İnsan kaynakları yönetiminde örgütsel bağlılığın iş gören performansı üzerine etkisi (Yüksek Lisans Tezi). *Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Uzun, K. ve Uluçay, D. (2017). İş ortamında WhatsApp kullanımı ve kesintiye uğrama. *Selçuk İletişim*, 10(1), 216-231.
- Uzuntarla, Y., Ceyhan, S., ve Fırat, İ. (2017). Çalışan performansının incelenmesi: Sağlık sektörü örneği. *Gülhane Tıp Dergisi* (59), 16-20.
- Web1. (2024) *Hakkımızda*. Whatsapp Hakkında. <https://www.whatsapp.com/about>.
- Web2. (2024) *TÜİK*. Hanehalkı Bilişim Teknolojileri (BT) Kullanım Araştırması. [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-\(BT\)-Kullanim-Arastirmasi-2024-53492](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-(BT)-Kullanim-Arastirmasi-2024-53492).
- Web3. (2024). *We are social*. Reports, Digital 2024: 5 billion social media users. <https://wearesocial.com/uk/blog/2024/01/digital-2024-5-billion-social-media-users/>.
- Web4. (2025). *Demandsage*. Telegram Users Statistics (2025) –New Global Data. <https://www.demandsage.com/telegram-statistics/>.
- Yeboah, J. ve Ewur, G. D. (2014). The impact of WhatsApp messenger usage on students performance in Tertiary Institutions in Ghana. *Journal of Education and practice*, 5(6), 157-164.
- Yıldırım, O.ve Ünalın, D. (2020). Dijital Yerlilerin Sosyotelizm (Phubbing) Eğilimlerinin Değerlendirilmesi. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi (e-gifder)*, 8 (1), 276-297.
- Yılmaz, A. (2012). Yerel yönetimlerde kurumsal bağlılığın bireysel performansa etkisine ilişkin bir araştırma: Sakarya büyükşehir belediyesi örneği. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 7(1), 313-336.



Bu eser [Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) ile lisanslanmıştır.