

İŞYERİNDE SANAL TEMBELLİK DAVRANIŞI VE ETKİN ZAMAN YÖNETİMİ İLİŞKİSİ: BİR KAMU KURUMUNDA ARAŞTIRMA

Esra GENÇ*

Enver AYDOĞAN**

Geliş Tarihi (Received): 11.02.2016 – Kabul Tarihi (Accepted): 26.02.2016

Öz

Zaman yönetimi günümüz işletmelerindeki en büyük rekabet silahlarından birisidir. Örgütün zamanından alıkonulan bir dakika bile büyük önem taşımaktadır. Teknolojinin yaygınlaşması ile beraber internet, bilgisayarlar ve akıllı telefonlar insan hayatının her anını işgal eder hale gelmiştir. İnternet ve bilgisayar teknolojileri iş yapma yöntemlerini pratikleştirerek ve kısaltarak işletmeler için vazgeçilmez bir iş görme vasıtası haline gelmiştir. Ancak internet yararlarının yanı sıra birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. İşgörenlerin interneti mesai saatleri içinde iş dışı amaçlarla kullanmaları günümüzde sık karşılaşılan bir durum haline gelmiştir. Literatürde sanal tembellik adı verilen bu davranış işletmelerde zaman, maliyet ve verimlilik kayıplarına neden olmakta, işletmeyi çeşitli yasal yaptırımlarla karşı karşıya bırakabilmektedir. Bu çalışmanın amacı, işyerinde sanal tembellik davranışı ve etkin zaman yönetimi arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırma sonucunda, zaman yönetimi ölçeğinin alt boyutu olan zaman tuzaklarının sanal tembellik davranışını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sanal Tembellik Davranışı; Zaman; Zaman Yönetimi.

* Arş. Gör., Ankara Üniversitesi SBF, İşletme Bölümü, esrgenc@ankara.edu.tr

** Prof. Dr., Gazi Üniversitesi İİBF, İşletme Bölümü, aydogan@gazi.edu.tr

THE RELATIONSHIP BETWEEN CYBERLOAFING AND EFFICIENT TIME MANAGEMENT AT THE WORKPLACE: A RESEARCH IN A PUBLIC INSTITUTION

Abstract

Time management is one of the major competitive weapon in today's business. Even detained one minute from the time of organization is quite important. Internet, computers and smartphones have become occupies every moment of human life with the spread of technology. Internet and computer technology has become an indispensable means of doing business by making them practical and shorten. However, Internet reveals many problems in addition to its benefits. Employees who use the Internet for non-business purposes in working hours has become a common situation. This behavior, which called in the literature as cyberloafing, causes costs and productivity losses in companies and could leave the company facing with a variety of legal sanctions. The purpose of this study is to determine the relationship between the cyberloafing behavior and efficient time management. As a result time traps which are the subscale of time management scale has been found to affect the cyberloafing behavior positively.

Keywords: Cyberloafing Behavior; Time; Time Management.

GİRİŞ

Sanal tembellik, işgörenlerin çalışma saatleri içinde işverenlerinin internet erişimlerini işle alakalı olmayan amaçlar için kullanmasıdır (Lim, 2002). Sanal tembellik davranışı, çalışanların her türlü iş dışı internet kullanımını kapsamaktadır. Haber sitelerinde gezinme, oyun oynama, internet üzerinden alışveriş yapma, kişisel yatırımlar için interneti kullanma, kumar oynama, müzik ve film benzeri dosyaları bilgisayara indirme, işle alakalı olmayan e-posta gönderimi ve alımı bazı sanal tembellik davranışı örneklerindedir. Çalışma kapsamında ilk önce sanal tembellik davranışı ve zaman yönetimi ilgili tanımlara, açıklamalara ve yapılmış olan önceki araştırmalara yer verilmiştir. Sonrasında ise sanal tembellik ve etkin zaman yönetimi ilişkisinin araştırılmasına yönelik olarak yapılan araştırmanın analiz sonuçlarına ve yorumlarına yer verilmiştir. Sanal tembellik davranışına ilişkin literatür son birkaç yıla dayanmaktadır. Sanal tembellik davranışı hakkında dünya çapında yapılan araştırma sayısı gittikçe artmaktadır. Ancak, sanal tembellik davranışı hakkında Türkiye’de henüz yeterli sayıda çalışma yapılmamıştır. Dolayısıyla araştırmanın, sanal tembellik davranışı literatürüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

I. KURAMSAL ÇERÇEVE

İşletmelerde görülen sapkın davranışlar, örgütlerde uzun zamandan beri ortaya çıkan uzun ömürlü ve maliyetli fenomenlerdir. Telefonda sohbet etmek, uzun dinlenme molaları vermek ve öğle aralarını uzatmak işyerinde görülen sapkın davranış örnekleridir (Rajah ve Lim, 2011). İnternet erişimi ile birlikte, sapkın davranışlar da yeni bir biçim kazanmıştır. İşgörenler şimdi, çok yoğun bir şekilde çalışıyormuş gibi görünerek kişisel ihtiyaçları ve amaçları doğrultusunda internette gezinebilmektedirler (Greengard, 2000). İnternet erişimi işgörenler için erişilebilir hale geldikçe, işgörenlerin de iş sırasında interneti, eğlence için ya da işle alakalı olmayan diğer kişisel amaçları için kullanma eğilimleri artmaya başlamıştır. Sanal tembellik, internetin ve mobil teknolojilerin iş saatleri sırasında kişisel amaçlar için kullanımınıdır (Johnson ve Indvik, 2004: 55). Yapılan bir araştırma, bir iş gününde ortalama sekiz saatlik çalışma süresince bir işgörenin en az iki saatini boşa harcadığını ve işyerinde en yaygın oyalanma biçiminin kişisel amaçlar ile internette sörf yapmak olduğunu ortaya çıkarmıştır (Henle v.d., 2009: 902). Sanal tembellik; haber sitelerinin ve cinsel içerikli sitelerin ziyaret edilmesini, alışveriş yapmayı, borsada işlem yapmayı, tatil planları yapmayı, oyun oynamayı, sohbet etmeyi, bir diğer ifade ile genel olarak çalışma süresi içinde işletme kaynaklarını kullanarak iş dışı internet aktivitelerinde bulunmayı kapsamaktadır. Sanal

tembellik bunlara ek olarak; internette yeni bir iş arama, sadece merak nedeniyle ticaret ve çalışma koşulları karşılaştırması yapma, ev ödevi yapma, arkadaşlarla e-posta alışverişinde bulunmayı da içermektedir (Clemens, 2009; Simmers, 2002; Friedman, 2000, Chen vd. 2011; Blanchard ve Henle 2008; Blau vd., 2006; Griffiths, 2003). Sanal tembellik davranışını açıklama çabaları, sanal tembelliğin farklı türleri arasında çeşitli ayrımlar ortaya çıkarmıştır. Lim ve meslektaşları, internette gezinme aktivitelerini e-posta ile alakalı aktivitelerden ayırmışlardır (Lim ve Teo, 2005: 1085). Lim vd., (2002: 67) sanal tembelliği; *tarama aktiviteleri* (spor, haber, yatırım, eğlence sitelerinin ziyaret edilmesi, elektronik alışveriş yapılması, işle alakalı olmayan bilgilerin indirilmesi) ve *e-posta aktiviteleri* (işle alakalı olmayan e-postaları kontrol etme, alma, gönderme) olarak iki kategoriye ayırmıştır.

Sanal tembellik davranışının genellikle olumsuz etkileri göz önüne alınmaktadır. Verimlilik kayıpları, artan maliyetler, network güvenliğine yönelik tehdit, dolandırıcılık ve taciz gibi davranışlar sonucu işgörenleri ve işverenleri karşı karşıya bırakabilecek yasal yaptırımlar sanal tembellik davranışının bazı olumsuz sonuçlarındandır (Lim vd., 2002: 1081-1082; Vitak vd., 2011: 1751). Sanal tembellik tipik bir şekilde üretimde ve gelirden kayıplara yol açan negatif bir davranış olarak tasvir edilmesine rağmen; Belanger ve Van Slyke (2002: 621), sanal tembelliğin her zaman uygunsuz bir davranış olarak algılanmaması gerektiğini, düzenli olarak kontrol edildiğinde oldukça zararsız bir davranış haline geleceğini ve internetin, kullanıcılarına yaratıcılık, esneklik ve dostluk gibi olumlu özellikler sağlayabileceğini; Lim ve Chen (2012), sanal tembellik ile ilişkilendirilen kişisel e-postalar göndermek ve haber sitelerinde gezinmek gibi davranışların işgörenlerin işyerindeki sorunlarla baş etmelerine yardım ettiğini öne sürmektedir. Son araştırmalardan biri, işgöreni stres ortamından bir süreliğine uzaklaştırması sayesinde sanal tembelliğin dinlenme ve iyileşme mekanizmasını harekete geçirdiğini ortaya çıkarmıştır. Böylelikle, verimlilik artışı sağlanabileceği ileri sürülmüştür (Rajah ve Lim, 2011).

Bugüne kadar yapılan çalışmalarda, sanal tembellik davranışı gösteren işgörenlerin karakteristikleri çok iyi oluşturulmamıştır. Hangi işgörenlerin diğerlerine göre sanal aylıklık davranışı göstermelerinin daha olası olduğunu bulmaya çalışan çalışmaların çabaları sonuçsuz kalmıştır (Vitak vd., 2011: 1751-1752). Garret ve Danziger (2008: 291), bilgisayar kullanan işgörenler arasında yaptıkları ulusal incelemede; mesleki rollerin, eğitimin ve cinsiyetin sanal tembellik davranışının önemli belirleyicileri olduğunu bulmuşlardır. İş yerinde kişisel internet kullanımının, düşük statülü işgörenler arasında kümelenen bir davranış değil; ancak daha ziyade yönetim, finans veya işletme gibi alanlarda çalışan iyi eğitilmiş ve yüksek statülü işgörenler arasında daha sık görülen bir davranış olduğunu belirtmişlerdir. Stanton, demografik

farklılıkların sanal tembellik davranışlarının görülmesinde büyük farklar yaratmadığını bulurken (Stanton, 2002: 57-58); Ugrin, Pearson ve Odom, genç yöneticilerin sanal tembellik davranışının en sık görüldüğü grup içinde yer aldığını bulmuşlardır (Ugrin vd., 2007: 75).

Sanal tembellik davranışı sonucunda ortaya çıkan olumsuz sonuçlardan birisi kaybolan ve boşa geçen zamandır. Örgütlerde işgörenlerin ve yöneticilerin zamanlarını planlamaları, etkili ve verimli bir biçimde kullanmaları gerekmektedir (Güven ve Yeşil, 2004: 81). Zamanın etkili kullanımının önündeki engellere zaman tuzağı denmektedir (Efil, 2006). Zaman tuzakları, zamanı verimli kullanma açısından karşılaşılan engeller ya da kesintilerin varlığıdır. Bunlar arasında; hedeflerin belirsizliği, erteleme, yetersiz personel, gereksiz toplantılar ve denetim eksikliği sayılabilir (Maitland,1997). Önemli zaman tuzaklarından birisi de internettir. İşyerinde internet erişimine sahip olmak ve internet erişimi sağlamak, şirketlere avantaj sağlamasının yanı sıra; örgütsel işlevlerin içine işlemiş ve bir zorunluluk haline gelmiştir. Ancak, mevcut araştırmalar, işgörenlerin internet erişimini kişisel amaçları doğrultusunda kullanmaları sonucu, şirketlerin önemli maliyet, zaman ve verimlilik kaybına katlanmalarına sebep olduğunu ortaya çıkarmıştır (Rajah ve Lim, 2011). Son on yıl boyunca işyerinde yürütülen araştırmaların sonuçları, örgütlerin artan bir eğilimde internet ve bilgi teknolojilerinin kötüye kullanımını tecrübe ettiklerini göstermektedir (Weatherbee, 2010). Zaman örgütsel bir varlıktır ve bu varlığın kötüye kullanımı ya da çalınması, örgütün herhangi bir diğer varlığının kötüye kullanımı ya da çalınması kadar sorun yaratıcıdır. Çalışanın, işverenin zamanını çalmaya kalkışmasının birçok yolu vardır. İnternette borsada işlem yapmak ya da kişisel bilgi edinmek için gezinen çalışan zaman hırsızlığının içinde yer almaktadır (Gruys ve Sackett, 2003).

II. İŞYERİNDE SANAL TEMBELLİK DAVRANIŞI VE ETKİN ZAMAN YÖNETİMİ İLİŞKİSİNİN TESPİTİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

İşyerinde sanal tembellik davranışı ve etkin zaman yönetimi ilişkisinin ortaya konulmasına yönelik olarak yapılan çalışmada ilk önce işgörenlerin demografik özelliklerine göre verdikleri cevapların farklılık gösterip göstermediğini inceleyen hipotez testleri yapılmış, ardından etkin zaman yönetimi ve sanal tembellik arasındaki ilişkiyi araştıran yapısal eşitlik modellenmesi kullanılmıştır.

2.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, bir kamu kurumunda görev yapan işgörenlerin sanal tembellik davranışı göstermelerinin etkin zaman yönetimi ile olan ilişkisini ortaya çıkarmaktır. Araştırmanın ikincil amacı, araştırmaya katılan

işgörenlerin sanal tembellik davranışı açısından etkin zaman yönetimi becerilerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesidir.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, Ankara'da yer alan bir Kamu Kurumunun Genel Müdürlüğü çalışanları oluşturmaktadır. Zaman ve maliyet gibi kısıtlamalar sebebiyle evrenin tamamına ulaşılamamıştır. Araştırmanın evreni olarak Ankara'nın ve bir kamu kurumunun seçilme nedeni; ulaşılabilirlik ve araştırmada kolaylıktır. Araştırmanın yapıldığı 2014 Haziran-Temmuz aylarına ait dönemde Genel Müdürlük çalışanlarının sayısı 1212'dir. Bu çalışanların 400'üne ulaşılmıştır. Anket, yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Hatalı doldurulan anketlerin çıkartılması sonucu elde edilen örneklem sayısı yeterli ve güvenilir niteliktedir.

2.3. Veri Toplama ve Analiz Teknikleri

Zaman yönetimi ölçeği olarak, Britton ve Tesser (1991) tarafından geliştirilen, Türkçe'ye kültürel adaptasyonu farklı araştırmacılar tarafından (Alay ve Koçak, 2002) yapılan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğe ilişkin cronbach alfa değeri 0,87'dir. Ölçeğin üç alt boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar; zaman planlaması, zaman tutumları ve zaman tuzaklarıdır. Sanal tembellik davranışı ölçeği olarak, Lim (2002) tarafından geliştirilen, Türkçe'ye kültürel adaptasyonu Karadal ve Saygın (2014) tarafından yapılan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğe ilişkin güvenilirlik katsayısı 0,807'dir. Ölçeğin iki alt boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar; tarama faaliyetleri ve e-postadır.

Araştırmada, ölçme aracı ile toplanan verilerin analizinde ilgili istatistiksel metot ve test tekniklerini içeren IBM SPSS AMOS 19 programı kullanılmıştır. Geliştirilen hipotezlerin test edilmesinde verilerin özelliklerine göre Kolmogorov-Smirnov Z, ANOVA, Scheffe, Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis gibi istatistik test metotları uygulanmıştır. İstatistiksel karşılaştırmalarda 0,05 ten küçük p (anlamlılık) değerleri ($p < 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. Sanal tembellik ve zaman yönetimi arasında ilişki olup olmadığının test edilmesi amacıyla yapısal eşitlik modellemesi uygulanmıştır.

2.4. Araştırmanın Sorunsalı ve Hipotezleri

Araştırmada şu iki soruya cevap aranmıştır: "İşyerinde sanal tembellik davranışı ile etkin zaman yönetimi arasında bir ilişki var mıdır?" ve "İlişki varsa, ilişkinin yönü ne şekildedir?". Çalışmanın ikincil amacı olan işgörenlerin sanal tembellik davranışı açısından etkin zaman yönetimi becerilerinin

demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin analiz edilebilmesi için aşağıdaki hipotezler çalışma kapsamında test edilmiştir.

H1: Zaman planlaması ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık vardır.

H2: Zaman planlaması ile medeni durum arasında anlamlı farklılık vardır.

H3: Zaman planlaması ile yaş arasında anlamlı farklılık vardır.

H4: Zaman planlaması ile eğitim durumu arasında anlamlı farklılık vardır.

H5: Zaman tutumları ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık vardır.

H6: Zaman tuzakları ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık vardır.

H7: Tarama ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık vardır.

H8: E-posta ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık vardır.

H9: Zaman tutumları ile medeni durum arasında anlamlı farklılık vardır.

H10: Zaman tuzakları ile medeni durum arasında anlamlı farklılık vardır.

H11: Tarama ile medeni durum arasında anlamlı farklılık vardır.

H12: E-posta ile medeni durum arasında anlamlı farklılık vardır.

H13: Zaman tutumları ile yaş arasında anlamlı farklılık vardır.

H14: Zaman tuzakları ile yaş arasında anlamlı farklılık vardır.

H15: Tarama ile yaş arasında anlamlı farklılık vardır.

H16: E-posta ile yaş arasında anlamlı farklılık vardır.

H17: Zaman tutumları ile eğitim arasında anlamlı farklılık vardır.

H18: Zaman tuzakları ile eğitim arasında anlamlı farklılık vardır.

H19: Tarama ile eğitim arasında anlamlı farklılık vardır.

H20: E-posta ile eğitim arasında anlamlı farklılık vardır.

2.5. Araştırmanın Bulguları

2.5.1. Örneklem Özellikleri

Araştırma kapsamında toplam 400 anket formu dağıtılmıştır. Eksik veya hatalı doldurulan 22 anket formu değerlendirme dışı tutulmuş ve analizler 378 anket formu üzerinden yapılmıştır. Araştırmaya katılan işgörenlerin; %33.6'sı kadın, %66.4'ü erkek; %18.5'i 24-29 yaş, %18.3'ü 30-35 yaş, %15.1'i 36-41 yaş, %20.4'ü 42-47 yaş, %27.8'i 48 yaş ve üstü; %20.6'sı lise,

%9.3'ü ön lisans, %45.8'i lisans, %24.3'ü lisansüstü mezunu; %26.2'si bekâr, %73.8'i evlidir.

2.5.2. Araştırma Sonuçları

2.5.2.1. Hipotez Testleri

Zaman planlaması boyutunda; cinsiyet, medeni durum, yaş ve eğitim durumu bakımından anlamlı farklılık olduğu bulgusu elde edilmiş; H1 ($p=0.00<0.05$), H2 ($p=0.024<0.05$), H3 ($p=0.017<0.05$) ve H4 ($p=0.00<0.05$) hipotezleri kabul edilmiştir. *Zaman tutumları* boyutunda sadece eğitim durumu bakımından anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiş, bu bağlamda H17 ($p=0.001<0.05$) hipotezi kabul edilirken; H5 ($p=0.09>0.05$), H9 ($p=0.27>0.05$) ve H13 ($p=0.08>0.05$) hipotezleri reddedilmiştir. *Zaman tuzakları* boyutunda; sadece medeni durum bakımından anlamlı farklılık olduğu görülmüş, H10 ($p=0.00<0.05$) hipotezi kabul edilirken; H6 ($p=0.65>0.05$), H14 ($p=0.06>0.05$), H18 ($p=0.28>0.05$) hipotezleri reddedilmiştir. *Tarama* boyutunda; cinsiyet ve eğitim durumu bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilemeyip H7 ($p=0.32>0.05$) ve H19 ($p=0.51>0.05$) hipotezleri reddedilirken; medeni durum ve yaş bakımından anlamlı bir farklılık olduğu bulgusu sonucunda H11 ($p=0.00<0.05$) ve H15 ($p=0.00<0.05$) hipotezleri kabul edilmiştir. *E-posta* boyutunda; medeni durum, yaş ve eğitim durumu bakımından anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilip H12 ($p=0.00<0.05$), H16 ($p=0.00<0.05$), H20 ($p=0.01<0.05$) hipotezleri kabul edilmiş; cinsiyet bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı için H8 ($p=0.31>0.05$) hipotezi reddedilmiştir.

2.5.2.2. Yapısal Eşitlik Modellemesi

Çalışmada yapısal eşitlik modelinin kullanılmasının sebebi, bu tekniğin gözlenebilen ve gözlenemeyen değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkileri tek bir model çerçevesinde test edebilmesidir. Zaman yönetimi ölçeği; zaman planlaması, zaman tutumları ve zaman tuzakları olmak üzere üç boyuttan oluşmakta idi. Yapılan analiz sonucunda sanal tembellik davranışı ile zaman yönetimi ölçeğinin alt boyutu olan zaman tuzakları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Dolayısıyla, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanamayan zaman planlaması ve zaman tutumları boyutları yapısal eşitlik modeline dahil edilmemiştir. Bu doğrultuda 6 gözlenebilen değişkenin oluşturduğu “Zaman Tuzakları Boyutu” (gözlenemeyen, gizil) ve Cinsiyet, Yaş, Eğitim Durumu ve Medeni Durum gibi kategorik değişkenlerin Sanal Tembellik üzerine olan etkileri araştırılmıştır. Sanal Tembellik boyutu; Tarama (trm) ve E-Posta değişkenleri ile temsil edilmektedir. Tarama değişkeni (gözlenemeyen) 8 faktör ile tanımlanmaya çalışılmıştır. E-posta değişkeni ise 3 faktör ile tanımlanmıştır.

Yapısal eşitlik modellemesi sonucunda, zaman tuzaklarının, sanal tembellik davranışını pozitif yönde etkilediği bulgusu elde edilmiştir. Sanal tembellik davranışının altında yer alan tarama boyutuna ilişkin olarak katılımcıların verdikleri cevabın ortalamadan en yüksek olduğu seçenek, genel amaçlı haber sitelerini ziyaret etmektir. İşgörenlerin en fazla gerçekleştirdiği tarama faaliyetinin genel amaçlı haber sitelerini ziyaret etmek olduğu söylenebilir. Tarama faaliyetleri boyutuna ilişkin olarak katılımcılar en düşük puanı yetişkinlere yönelik internet sitelerini ziyaret etmeye vermişlerdir. Buradan yola çıkılarak sanal tembelliğin tarama boyutu altında yer alan bu davranışı katılımcıların neredeyse hiç gerçekleştirmedikleri sonucuna ulaşılabilmektedir. Sanal tembellik davranışının altında yer alan e-posta boyutuna verilen cevaplara göre katılımcılar e-posta faaliyetlerini neredeyse hiç gerçekleştirmemektedir. Sadece işleri ile ilgili olmayan e-postaları nadiren yakın kontrol etmektedirler.

Hipotez testleri kısmında tarama boyutuna verilen puanların cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği yönünde bir sonuç bulunmuştu, yapısal eşitlik modellemesi sonucu da bu sonucu destekler yönde çıkmıştır. Cinsiyet değişkeninin tarama boyutu üzerinde 0.034 birim gibi pozitif yönlü çok küçük bir ilişkisi bulunmuştur. Diğer değişkenler de Tablo 1'den benzer şekilde yorumlanabilmektedir.

Tablo 1. Standartlaştırılmış ve standartlaştırılmamış regresyon katsayıları

İlişki	Tahmin	Standartlaştırılmış Tahmin	p Değerleri
Tarama <--- ztuz	,740	,667	***
Tarama <--- D1*	,032	,034	***
Tarama <--- D2*	-,087	-,289	***
Tarama <--- D3*	,013	,031	0,02
E-posta <--- D1*	-,094	-,049	***
E-posta <--- D2*	-,118	-,196	***
E-posta <--- D3*	,120	,140	***
E-posta <--- ztuz	,558	,249	***
Tarama <--- D4*	-,953	-,486	0,01
E-posta <--- D4*	-1,818	-,459	***

İliş ki	Tahmin	Standartlaştırılmış Tahmin	p Değerleri	
ZTUZ6 <---	ztuz	1,000	,365	***
ZTUZ5 <---	ztuz	1,835	,658	***
ZTUZ4 <---	ztuz	,518	,208	***
ZTUZ3 <---	ztuz	,483	,155	0,01
ZTUZ2 <---	ztuz	1,459	,547	0,01
ZTUZ1 <---	ztuz	,787	,315	0,03
TAR1 <---	Tarama	1,000	,337	***
TAR2 <---	Tarama	,805	,315	***
TAR3 <---	Tarama	1,480	,583	***
TAR4 <---	Tarama	,740	,314	***
TAR5 <---	Tarama	1,732	,679	***
TAR6 <---	Tarama	1,184	,579	***
TAR7 <---	Tarama	1,293	,482	0,04
TAR8 <---	Tarama	,793	,444	***
EPOS1 <---	E-posta	1,000	,808	***
EPOS2 <---	E-posta	,965	,875	***
EPOS3 <---	E-posta	1,094	,915	***

(*D1: Cinsiyet, D2: Yaş, D3: Eğitim Durumu, D4: Medeni Durum)

*** ile verilen değerler sifıra yakın çok küçük değerlerdir. Model parametrelerinin tümü anlamlı bulunmuştur.

2.5.2.3. Modele İlişkin Uyum İyiliği İndeks Değerleri

Modele ilişkin uyum iyiliği indeks değerleri ve referans aralıkları aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 2. Ölçme modeli uyum iyiliği değerleri ve referans aralıkları

Uyum İyiliği İndeksleri	Çalışmanın Ölçme Modeline Ait Değerleri	Referans Değerler	
		İyi Uyum İyiliği Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum İyiliği Değeri
χ^2 / df	540/183=2.9	$0 \leq \chi^2 / df \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / df \leq 3$
RMR	0.079	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq$

			0,10
İyilik Uyum İndeksi (GFI)	0.942	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$
Düzenlenmiş İyilik Uyum İndeksi (AGFI)	0.927	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$
PRATIO	0.871	0'a yakın değerler kötü uyum, 1'e yakın değerler iyi uyum	
PNFI	0.736	0'a yakın değerler kötü uyum, 1'e yakın değerler iyi uyum	

Bu indeksler arasında en yaygın olarak kullanılanı Ki-Kare uyum testi (Chi-Square Goodness of Fit)'dir. Hesaplanan ki-kare değerinin küçük olması modelin iyi uyum sağladığını işaret etmektedir. Ki-kare indeksi serbestlik derecesine bölünerek kullanılmaktadır. Modelimizde bu oran $540/183=2.9$ çıkmıştır. Bu değer kabul edilebilir uyum değerleri arasında yer almakta, büyük örnekleme sahip çalışmalarda mükemmel uyum olarak değerlendirilmektedir. Model GFI indeksine göre de kabul edilebilir sınırlar içerisindedir. AGFI indeksine göre ise iyi uyum göstermektedir.

SONUÇ

İşyerinde sanal tembellik davranışı ve etkin zaman yönetimi ilişkisinin araştırıldığı bu çalışmada; zaman tuzaklarının, sanal tembellik davranışını pozitif yönde etkilediği bulgusu elde edilmiştir. Zaman tuzakları sanal tembelliğin alt boyutu olan tarama faaliyetini, diğer alt boyut olan e-posta faaliyetine göre daha çok etkilemektedir. Cinsiyet değişkeni tarama faaliyetini çok küçük bir oranda pozitif yönde etkilemektedir. Bireylerin yaşları ilerledikçe tarama boyutuna ilişkin maddelere daha düşük puanlar vermişlerdir. Bunun sonucunda genç bireylerin tarama faaliyetlerine eğilimlerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir. Bu bulgu diğer araştırmaları destekler niteliktedir. Cinsiyete benzer şekilde eğitim durumu da tarama faaliyetini çok küçük bir oranda pozitif yönde etkilemektedir. Cinsiyet değişkeni ile e-posta boyutu arasında negatif yönlü çok küçük bir ilişki bulunmuştur. Yaş ilerledikçe e-posta boyutunu oluşturan maddelere olumsuz cevaplar verilmiştir. Eğitim durumu arttıkça e-posta boyutunu oluşturan maddelere daha olumlu cevaplar verilmiştir. Bekarlar, evlilere göre daha fazla tarama ve e-posta faaliyetinde bulunmaktadırlar.

Esnek çalışma saatlerine ve çalışma ortamına sahip olan işgörenler interneti kendi çıkarlarına kullanabilmektedirler; internet bir yandan işlerini kolaylaştırırken diğer yandan eş zamanlı olarak rahatlamalarına da yardımcı olabilmektedir. Ancak, bu esnek yapı işyerine düzenli olarak taşındığı zaman çalışma ve boş zaman geçirme arasındaki belirsiz sınırlar işveren veya işgören açısından sorunlar ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. İşletmeler,

işgörenlerinin internet faaliyetlerini gözlem altında tutarak ve bir dereceye kadar işgörenlerin kişisel internet kullanımına izin vererek sanal tembellik davranışını kontrol altında tutabilirler ve kendi lehlerine kullanabilirler.

Bireyler internet erişimine sadece bilgisayarlar üzerinden değil; akıllı telefonlar ve tabletler gibi internet erişimine sahip taşınabilir cihazlar üzerinden de sahip olabilmektedirler. Kişisel internet kullanımı kavramları, bireylerin internet aktiviteleri için kullanabileceği cihazları sınıflandırmada yetersiz kalmaktadır. İş yerinde internet kullanımı konusunda araştırmalar yapılırken genellikle sadece örgütün bilgisayarları üzerinden erişim sağlandığı varsayılmakta, diğer teknolojik cihazlar değerlendirme kapsamında tutulmamaktadır. Farklı iletişim teknolojisi platformlarının sürekli olarak piyasaya çıkmasına rağmen, kavramların kapsamının bu mobil teknolojileri de kapsayacak şekilde genişletip genişletilmemesinin gerektiği bilinmemektedir. Ancak yine de gelecekteki araştırmalara ışık tutması bakımından, akıllı telefonlar gibi internet erişimine sahip güncel teknolojik aletlerin de araştırma kapsamına alınması faydalı olacaktır.

Sanal tembellik davranışının olumsuz etkilerinin yanında işgörelere rahatlama, tazelenme sağladığı yönünde bir takım olumlu etkilerinin de olduğu sanal tembellik davranışını araştıran çevrelerce tartışılmaktadır. Zaman ve konu kısıtından dolayı bu çalışmada sadece sanal tembellik davranışı ve etkin zaman yönetimi arasındaki ilişki üzerinde durulmuştur. Sanal tembellik davranışının işgöreleri hangi yönde etkilediği, sonuçlarının olumlu mu olumsuz mu olduğu konusunda gelecekte yapılacak bir çalışma literatüre katkı sağlayacaktır.

Sanal tembellik davranışı literatür olarak yeni gelişen bir kavramdır. Dolayısıyla hakkında akademik çevrelerde birçok tartışma mevcuttur ancak kavramın tanımlanması, sınıflandırılması ve sonuçları gibi konularda bir uzlaşmaya varılamamıştır. Yurtdışı araştırmalarda sık olarak kullanılan bu kavram, Türkiye’de henüz yeni bir çalışma alanına sahiptir. Konu hakkında Türkiye’de yeterli sayıda çalışma bulunmamaktadır. Teknolojik gelişmeler ile kavramın getirdiği zaman, maliyet ve verim kaybı gibi olumsuz hususlar göz önünde bulundurulduğunda konunun Türkiye’de de araştırılması ve ne gibi boyutlara ulaştığının görülmesi önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- Alay, S. ve Koçak, S. (2002). “Validity and Reliability of Time Management Questionnaire”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22: 9-13.
- Belanger, F., and Van Slyke, C. (2002). Abuse or learning? *Communications of the ACM*, 45, 617-638.
- Blanchard, A. and Henle, C. (2008). “Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control”, *Computers in Human Behavior*, 24, 3, 1067–1084.
- Blau, G., Yang, Y. and Ward-Cook, K. (2006). “Testing A Measure Of Cyberloafing”, *Journal of Allied Health*, 35,1,9-17.

- Britton, B. K., and Tesser, A. (1991). "Effects of Time Management Practices on College Grades", *Journal of Educational Psychology*, 83(3), 405-410.
- Chen, J. V., Ross, W. H., and Yang, H. (2011). Personality and motivational factors predicting Internet abuse at work. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 5(1), article 5.
- Clemens, E. (2009). "Business Models For Monetizing Internet Applications And Web Sites: Experience, Theory, And Predictions", *Journal of Management Information Systems*, 26, 2, 15-41.
- Efil, İ. (2006). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*, Alfa Akademi Basım Yayım Dağıtım, Bursa.
- Friedman, W.H. (2000). Is The Answer To Internet Addiction Internet Interdiction?’, H.M. Chung, Ed. Amcis 2000: Proceedings of the 2000 Americas Conference on Information Systems.
- Garrett, R. K., and Danziger, J.N. (2008). "On Cyberslacking: Workplace Status And Personal Internet Use At Work", *CyberPsychology and Behavior*, 11(3), 287-292.
- Greengard, S. (2000). The high cost of cyber slacking. *Workforce*, 79(12), 22-24.
- Griffiths, M. (2003). "Internet Abuse and Internet Addiction in the Workplace". *The Journal of Workplace Learning*, 22, 7, 463-472.
- Gruys, M. L., and Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30-42.
- Güven, M. ve Yeşil, S. (Editör: İ. Bakan), (2004). *Çağdaş Yönetim Yaklaşımları: İlkeler, Kavramlar ve Yaklaşımlar*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Henle, C. A., Kohut G., and Booth R. (2009). "Designing electronic use policies to enhance employee perceptions of fairness and to reduce cyberloafing: An empirical test of justice theory", *Computers in Human Behavior*, 25, 902-910.
- Johnson, P. R., and Indvik, J. (2004). "The organizational benefits of reducing cyberslacking in the workplace", *Journal of Organizational Culture, Communications, and Conflict*, 8, 55-62.
- Karadal, H. ve Saygın, M. (2014). "Sosyal Sermaye, İş Tatminin Ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Aksaray Örneği", 13. Ulusal İşletmecilik Kongresi, Kemer-Antalya Cilt:1, 9-16.
- 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., and Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour and Information Technology*, 31(4), 343-353.
- Lim, V. K. G., and Teo, T. S. H. (2005). "Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study", *Information and Management*, 42, 1081-1093.
- Lim, V. K. G., Teo, T. S. H., and Loo, G. L. (2002). Cyberloafing in an Asian context: How do I loaf here? Let me count the ways. *Communications of the ACM*, 45(1), 66-70
- Maitland, I. (Çevirenler: A. Bora ve O. Cankoçak) (1997). *Zamanınızı Yönetin*. Ankara: İlkaynak Kültür ve Sanat Ürünleri, 7-12.
- Rajah, R., and Lim, V. K. G. (2011). Cyberloafing, neutralization, and organizational citizenship behavior. *Pacific Asia Conference on Information Systems 2011 Proceedings*, article 152.
- Simmers, C. A. (2002). Aligning Internet Usage With Business Priorities. *Communications of the ACM*, 45, 71-74.
- Stanton, J. M. (2002, January). Company profile of the frequent Internet user. *Communications of the ACM*, 45(1), 55-59.
- Ugrin, J. C., Pearson, J. M., and Odom, M. D. (2007). Profiling cyber-slackers in the workplace: Demographic, cultural, and workplace factors. *Journal of Internet Commerce*, 6(3), 75-89.
- Vitak, J., Crouse, J., and LaRose, R. (2011, April). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27, 1751-1759.

-Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information and communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 20, 35-44.