

DİJİTAL DÖNÜŞÜM ÇAĞINDA SİBER AYLAKLIK VE İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: E-TİCARET SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR İNCELEME*

Gizem HASÇELİK², Şakir EŞİTTİ³

Öz

Dijitalleşme bir yandan işletmelerin rekabetçi dijital dünyada ayakta kalmalarına imkân sağlamakta, diğer yandan da analogdan dijitalle geçiş süreci olarak nitelenen dijitalleşmeyle bireysel, toplumsal ve ekonomik hayatın birçok alanı yeniden yapılandırılmaktadır. Dijitalleşme bir yandan işletmelerin rekabetçi dijital dünyada ayakta kalmalarına imkân sağlamakta, diğer yandan yeni bazı sorunları da beraberinde getirmektedir. Çalışma yaşamında dijitalleşme kaynaklı ortaya çıkan sorunlardan biridir “siber aylaklık”. Özellikle COVID-19 pandemisi sırası ve sonrasında artan dijitalleşme pratikleri insan davranışlarının da dönüşümüne sebebiyet vermiş, bu durum siber aylaklığı tetiklemiştir. Bununla birlikte mevcut literatürde siber aylaklık olgusunun iş performansına etkisini ampirik olarak inceleyen yeterli araştırma bulunmamaktadır. Çalışma, bu durumu sorunsal olarak değerlendirmektedir. Çalışmada COVID-19 pandemisi ile hız kazanan dijital dönüşüm süreçlerinin ve bu süreçlerde yaşanan siber aylaklık gibi önemli bir sorunun iş performansına etkisi, ampirik olarak irdelenmektedir. Çalışma nicel bir araştırma olarak tasarlanmış, örneklem olarak dijitalleşmenin en yoğun yaşandığı e-ticaret sektörü belirlenmiştir. Çalışmada elde edilen verilere göre siber aylaklık ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta olup, siber aylaklık iş performansını olumsuz yönde etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Siber Aylaklık, İş Performansı, Siber Gezinti, Sosyal Medya

JEL Kodları: A14, A30

CYBERLOAFING AND ITS IMPACT ON WORK PERFORMANCE IN THE AGE OF DIGITAL TRANSFORMATION: A REVIEW ON E-COMMERCE EMPLOYEES

Abstract

With digitalization, which is described as the transition process from analog to digital, many areas of individual, social and economic life are being restructured. On the one hand, digitalization allows businesses to survive in the competitive digital world, on the other hand, it brings with it some new problems. One of the problems arising from digitalization in working life is cyberloafing. Increasing digitalization practices, during and after the COVID-19 pandemic, led to the transformation of human behavior, and this triggered cyberloafing. In the study, the impact of cyberloafing on work performance is empirically examined. The study is designed as quantitative research, and the e-commerce sector, where digitalization is most intense, determined as a sample. According to the study, there is a significant relationship between cyberloafing and job performance, and cyberloafing negatively affects job performance.

Keywords: Cyberloafing, Work Performance, Cyber Browsing, Social Media

JEL Codes: A14, A30

* Bu çalışma için Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Etik Kurulunun 09/03/2023 tarihli ve 03/54 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

² Yüksek lisans öğrencisi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, hascelikgizem1999@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-7114-8529>

³ Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, İletişim Fakültesi, sakir.esitti@comu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-9270-5363>

GİRİŞ

Teknolojik gelişimin son derece hızlı şekilde ilerlemesiyle dijital iletişim ve medya altyapıları, birey, toplum ve örgülerin iletişim biçimlerini geri dönülemez bir biçimde değiştirmiş, iletişimi tarihte hiç olmadığı kadar etkileşimli bir hale dönüştürmüştür. Analogdan dijital geçiş süreci olarak nitelenen bu yeni süreçte, bireysel, toplumsal, siyasal ve ekonomik hayatın birçok alanı dijital iletişim ve medya altyapıları etrafında yeniden yapılandırılmaktadır. Çin’de bulunan Hubei eyaletindeki Wuhan şehrinde ortaya çıkan ve kısa bir süre zarfında etkisini tüm dünyada gösteren COVID-19 pandemisi, dijitalleşmenin tarihte hiç olmadığı kadar yaygınlaşmasını tetiklemiştir. Temas ve solunum yoluyla bulaşan virüs, bireylerin günlük yaşamlarını büyük ölçüde kısıtlamış, sosyalleşmelerini neredeyse imkânsız kılmıştır. Pandemi döneminde virüsle mücadele etmenin bilinen en temel yöntemi, bireylerin birbirleri ile temasını azaltmak olduğundan tüm dünyada izolasyon ve karantina süreçleri başlamış, hızlı alınan kararlarla kapanma tedbirleri uygulanmaya başlanmıştır. Bu dönemde hem kamu hem de özel sektörde temel hizmetlerin aksamaması için hızlıca dijital çözümler ortaya atılarak uygulamaya konulmuştur. Eğitim kurumları uzaktan eğitim kararı almış, öğrenciler ve eğitimciler hızlıca dijital eğitime uyum sağlamak durumunda kalmış, süpermarketler internet üzerinden sipariş alıp, hizmet verir duruma gelmiş, sağlık sektöründe dahi görüntülü görüşmeler aracılığıyla online muayeneler gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Bu dönemde iş hayatında ise uzaktan çalışma süreçleri uygulanmaya başlamış, çalışanlar işyerleri yerine kendi evlerinden çalışmalarını sürdürmek durumunda kalmışlardır. Dünya genelinde elektronik ticaret bu dönemde daha da gelişmiş, dijital paraların kullanımı artmış, yeni üretim ve tüketim pratikleri ortaya çıkmıştır. Bu durum, bir yandan bireylerin internet temelli dijital medya teknolojilerini kullanım sıklığını arttırmış, diğer yandan da işletmelerin dijitalleşme eğilimlerini ivmelendirmiştir. Bu bakımdan 2000’li yıllarda kullanımı yaygınlaşan dijital iletişim teknolojilerinin etkisiyle iş dünyasında başlayan dijital dönüşüm, COVID-19 pandemisi ile hız kazanmıştır. COVID-19 pandemisinin etkisiyle birçok kurum, kuruluş veya işletme rekabetçi iş dünyasında ayakta kalabilmek için artık operasyonlarını dijital olarak dönüştürme yoluna gitmiş, yeni geliştirilen bilgi işlem ve iletişim teknolojileri bağlamında kendini güncellemiştir. Bu sürecin tetiklediği dijitalleşme bir yandan işletmelerin rekabetçi dijital dünyada ayakta kalmalarına imkân sağlamış, diğer yandan da birçok yeni problemi de yanında getirmiştir. Bu problemlerden biri de çalışanlarda artan sıklıkta görülen siber aylıklık olgusudur.

COVID-19 pandemisinin etkisiyle artan dijital dönüşüm eğilimleri ve sosyal medya kullanımı bireylerin siber ortamlarda gezinme sürelerinin artmasına sebebiyet vermiş, özellikle çalışanlar mesai saatleri içerisinde iş dışı, şahsi amaçlarla siber gezinti yapar duruma gelmiştir.

Konu ile ilgili gerçekleştirilen mevcut literatür taramasına göre siber aylaklık, işyerlerinde sıklıkla karşılaşılan diğer temaruz ve kaytarma türlerine göre daha şiddetli etkilere sahiptir. Siber aylaklık gizlice gerçekleştirilebildiğinden, işyerlerinde uzun öğle yemeği molaları, sık ve uzun kişisel telefon görüşmeleri ve sigara molaları gibi diğer temaruz ve kaytarma türlerine göre daha tehlikeli bir kaytarma türü olup işletmelerin geleceği açısından önemli bir sorun konumundadır (Vankatesh ve Cheung, 2023). İşletmeler günümüzde sanal kaytarmanın önüne geçebilmek adına birtakım kısıtlayıcı önlemler almaya çalışmaktadır ancak bu önlemlerin ne ölçüde etkili olduğu hususu tartışmalıdır. Katı yaptırımların ve “cezaların çalışanları kızdırabileceği”, “işyeriyle aidiyet bağını zedeleyeceği”, “çalışanlar arasında adaletsizlik ve baskı algısını uyandırabileceği” ve “çalışanların yeni kontrollere karşı bir isyan biçimi olarak sanal kaytarma niyetini pekiştirebileceği” çeşitli çalışmalarda ileri sürülmektedir (Vankatesh ve Cheung, 2023; Liao, 2009; D’Arcy, Herath ve Shoss, 2004; Posey, Bennett ve Roberts, 2011). Bu durum sorunun daha da karmaşıklaşmasına sebebiyet vermekte, çözümünü zorlaştırmaktadır. Bu sebeple çalışanların baskı altına alınmadan, düzenli olarak gözlemlenmesi, sanal kaytarma eğilimlerinin ne yönde değişim, dönüşüm gerçekleştirdiğinin düzenli olarak izlenmesi önem arz etmektedir.

Bu çalışma COVID-19 pandemisi sonrasında alınan tedbirlerin gevşetilmesinin hemen ardından gerçekleştirilmiş olup, çalışmada pandemi ile artan dijitalleşmenin siber aylaklığa ve iş performansına etkisi irdelenmiştir. Mevcut literatür incelendiğinde konu ile ilgili önemli çalışmaların bulunduğu görülmektedir. Bu çalışmalar eğitim-öğretim, bilim ve teknoloji, psikoloji ve işletme gibi alanlarda yapılmış çalışmalardır. Bununla birlikte gerçekleştirilen literatür taramasında COVID-19 pandemisi gibi birey ve toplumların dijital alışkanlıkları üzerinde önemli ölçüde etkisi olan bir gelişmenin ardından, siber aylaklık ve iş performansı ilişkisinin etkisinin yeterince ölçülmediği tespit edilmiştir. Bu bakımdan çalışma, hem beyaz yaka çalışanları konu edinmesi hem de salgın sonrasında nicel veri toplanması yönleriyle literatürdeki çalışmalardan ayrılmaktadır. Bu doğrultuda çalışmada COVID-19 pandemisiyle ivmelenen dijital dönüşüm pratikleri siber aylaklık bağlamında ele alınmış ve bu pratiklerin iş yaşamına etkisi irdelenmiştir. Sosyal bilimlerde araştırma yöntemlerinden nicel araştırma yöntemi benimsenmiş, çalışma için gerekli veriler survey (anket) tekniği aracılığıyla elde edilmiştir.

SİBER AYLAKLIK OLGUSU VE İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ

Mevcut Türkçe alan yazında “sanal kaytarma”, “sanal aylaklık”, “sanal tembellik” ve “siber kaytarma” gibi çeşitli biçimlerde kavramsallaştırılan siber aylaklık, çalışanların mesai saatleri içerisinde, sosyal medya kullanımı, çevrimiçi alışveriş yapma, oyun oynama, video izleme, haber veya blog okuma, kişisel e-posta gönderip alma ve iş arama gibi işle ilgili olmayan amaçlarla internet erişimini kullanmalarını tanımlamak için kullanılan bir terimdir (Lim, 2002; Akbulut, Dönmez ve Dursun, 2017). Literatürde yapılan

ampirik araştırmalara göre, günümüzde çalışanlar mesai saatleri içerisinde ortalama 1-2 saat boyunca siber kaytarma olarak adlandırılacak faaliyetlerde bulunmaktadır ve bu süre çalışanların çalışma sürelerinin yaklaşık %30'una denk gelmektedir (Rajah ve Lim 2011; Agarwal 2019; Askew, Ilie, Bauer, Simonet, Buckner ve Robertson, 2019). Alan yazın taramasına göre, çalışanların iş performansını etkileyen siber aylaklığın birçok sebebi bulunmaktadır. Bunları bireysel ve organizasyonel sebepler olarak ikiye ayırmak mümkündür (Ozler ve Polat, 2012). Çalışanların algı ve tutumları, kişisel özellikleri, alışkanlıkları, sosyal normları ve kişisel etik kuralları gibi unsurları siber aylaklık eylemlerinin bireysel nedenleri arasında gösterebilmek mümkündür (Arısoy, 2009). Bireysel sebepler dışında siber aylaklığa neden olabilecek organizasyonel sebepler de bulunmaktadır. Bunları da işin özellikleri, çalışana karşı tutumlar, yönetim desteği ve siber kullanım konusunda kısıtlamalar şeklinde sıralayabilmek mümkündür (Arısoy, 2009). Siber aylaklık olgusu mevcut literatürde genel anlamda bir tür işyeri üretim sapma biçimi olarak kavramsallaştırılmakta, mesai saatlerinin verimli kullanımını kısıtlayan, çalışanları iş taleplerini yerine getirmekten alıkoyan bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Lim ve Chen, 2009). Bununla birlikte siber aylaklığın olumsuz sonuçlarının yanı sıra olumlu sonuçları da olabilmektedir (Ozler ve Polat, 2012). Bu sonuçları şu şekilde tablo halinde (Tablo 1) sıralamak mümkündür:

Tablo 1: Siber aylaklığın sonuçları

Siber aylaklığın olumlu sonuçları	Siber aylaklığın olumsuz sonuçları
Can sıkıntısı, yorgunluk ve streste düşüş oluşur,	Disiplin cezalarına başvurma gerekliliği doğar,
İş tatmininde ve yaratıcılıkta yükseklik oluşur,	Çalışanlar işlerini kaybedebilir,
Mutlu çalışanlar ortaya çıkar,	Kurumsal gizlilikte ihlal ortaya çıkar,
Verimlilik düzeyinde artış oluşur,	Üretkenlik azalır,
İleride edinilecek görevler için enerji sağlanır,	Organizasyonun rekabet yeteneğinde düşüş oluşur,
Çalışanların perspektifinde genişleme oluşur,	Casus yazılım bulaşmaları meydana gelir,
Kaygı seviyesinde düşüş oluşur.	Dikkat dağınıklığıyla görev erteleme ortaya çıkar.

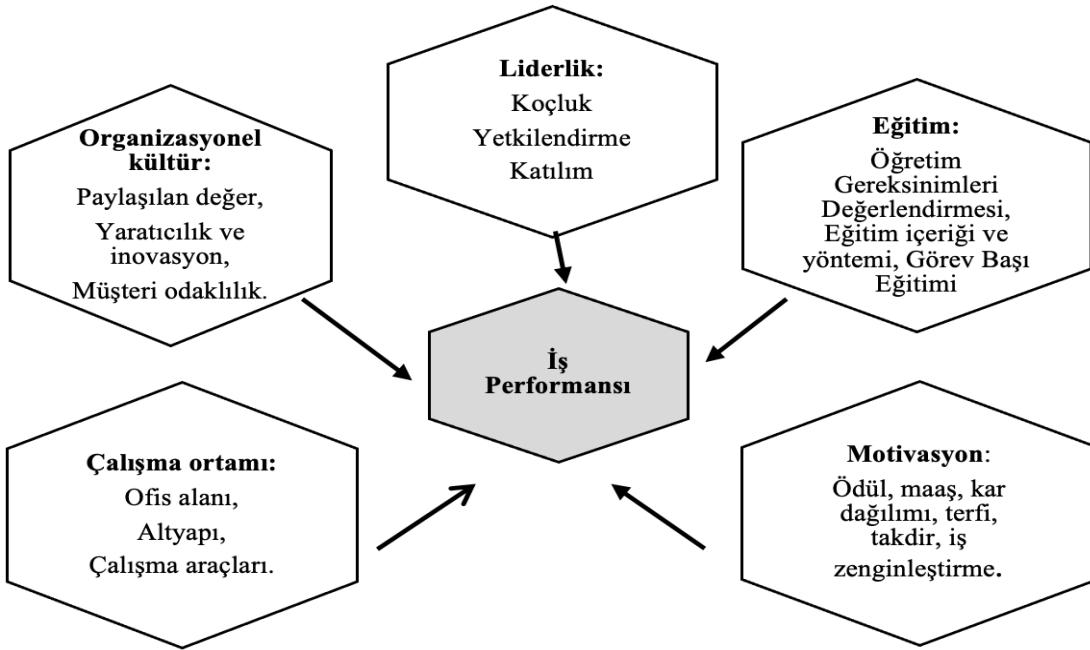
Kaynak: Özler ve Polat, 2012

Mevcut literatürde siber aylaklığın genellikle olumsuz yönleri üzerinde durulurken, olumlu yönleri çoğunlukla görmezden gelinmiştir. Bununla birlikte konu ile ilgili çalışan araştırmacılar, siber aylaklığın çalışanların stres düzeyini azaltabileceği, iş-yaşam dengesini bulmasına yardımcı olabileceği, çalışan performansı üzerinde olumlu etki yaratma potansiyeli taşıyabileceği de vurgulanmaktadır. İş stresiyle başa çıkma, iş görevlerini, teknolojileri ve prosedürleri öğrenme konuları siber aylaklığın olumlu sonuçlarında gösterilmektedir. Bu bağlamda siber aylaklığın iş performansının artmasına sebep olması da mümkündür. Bunun yanında iş performansının düşüşüne sebep olan maddelerin de incelenebilmesi için iş performansını

etkileyen faktörlerin bu bağlamda değerlendirilmesi gerekmektedir (Güğerçin, 2020; Koay ve Soy, 2018; Jian, 2013; Derin ve Gökçe, 2016; Wijanarko ve Purba, 2018).

İş performansı kavramı mevcut literatürde çalışanın örgütçe belirlenmiş bazı standartlar bağlamında görevini yerine getirme derecesi olarak tanımlanmaktadır (Randhawa, 2007). İş performansını etkileyen faktörler şu şekildedir (Thao ve Hwang, 2015):

Şekil 1: İş performansını etkileyen faktörler



Yukarıdaki tablodan anlaşılacağı üzere iş performansını etkileyen faktörler; organizasyonel kültür, liderlik, eğitim, motivasyon ve çalışma ortamıdır (Thao ve Hwang, 2015). Organizasyonel kültür içerisinde yer alan paylaşılan değer ile yaratıcılık ve inovasyon kültürünün düşük seviyelerde olması çalışanın motivasyonunu ve verimini düşürmektedir. Bu bağlamda müşteri odaklılığın yüksek düzeyde olması çalışana verilen odak düzeyinin düşüşüne sebebiyet verdiği için yine aynı şekilde motivasyon ve verim düşüşüne sebep olmaktadır. Bunların sonucunda iş performansında düşüş ve siber aylaklık davranışında artış beklenmektedir. Liderlik maddesinin altında yer alan koçluk, yetkilendirme ve katılım faktörlerinin düşüşüyle iş performansında, motivasyonda ve verimlilikte düşüş beklenirken siber aylaklıkta artış beklenmektedir. Eğitim maddesinin altında yer alan faktörlerin düşüşüyle çalışan işine hakimiyetinde zorluklar yaşamaya başlar. Bunun sonucunda motivasyonda ve verimlilikte düşüş meydana gelir.

Motivasyonu düşen çalışan dikkat dağınıklıkları ve odak problemleri yaşamaya başlar. Böylelikle iş performansında düşüş ve siber aylıklık davranışında artış meydana gelmesi beklenmektedir. Motivasyon düşüşü tablodan anlaşılacağı üzere birçok faktörden oluşmaktadır. Çalışanın; ödüllendirilmemesi, maaşında gerekli artışın yapılmaması veya haksız bir maaş verilmesi, kar dağılımının adaletsiz yapılması, hakkettiği terfiyi alamaması, gerekli takdiri görmemesi ve iş zenginleştirilmesinden mahrum bırakılması motivasyonda düşüşe sebep olmaktadır. Bu durumların hem iş performansına düşüşün meydana gelmesine hem de sanal kaytarma davranışında artış oluşmasına sebep olması beklenmektedir. Son olarak çalışma ortamı maddesi altında yer alan ofis alanı, altyapı ve çalışma araçlarının yetersiz, bozuk, verimliliği düşürücü ve motivasyonu olumsuz etkileyen şekilde olması iş performansının düşüşüne sebep olduğu gibi sanal kaytarmasının da artmasına sebep olması beklenmektedir. Motivasyonu düşen çalışan, işinin gereğini yerine getirmek için gerekli düzeyde eğilime sahip olamaz. Çalışan, işini yapmaz ve siber aylıklık davranışına eğilim gösterir. Böylelikle iş performansı düşerken siber aylıklık davranışında yükseliş meydana gelir. İş performansının azalmasına yol açan faktörlerin, sanal kaytarmasının artmasına neden olması da beklenmektedir. Konunun derinliği açısından iş performansının boyutlarını incelemek de önem taşımaktadır.

1989'da Murphy, iş performansını göreve yönelik davranış, kişilerarası odaklı davranış, kesinti süresi davranışı ve yıkıcı veya tehlikeli davranış şeklinde dört boyutta detaylandırmıştır (Murphy, 1989):

Göreve yönelik davranış: Birinin işinin görev ve sorumluluklarını yerine getirmesi.

Kişilerarası odaklı davranış: İş gören kişinin diğer çalışanlarla ortaya çıkan herhangi bir etkileşimi ile temsil edilir. Bu, iş birliği yapma, iletişim kurma, işle ilgili bilgi alışverişi gibi görevle ilgili ve görevle ilgili olmayan davranışlar olabilir.

Kesinti süresi davranışı: Çalışanlar, boş zamanlarında ya işte ya da tesis dışında meşgul olurlar.

Yıkıcı veya tehlikeli davranış: Kurallara uymama, işte şiddet, hırsızlık ve kuruluşun amaçlarına ters düşen diğer davranışlar (Murphy, 1989).

İş performansının dört boyutundan ilki göreve yönelik davranıştır. Göreve yönelik davranış çalışanın iş görevlerini ve sorumluluklarını yerine getirmesiyle ilgili olduğundan dolayı sanal kaytarma davranışı gösteren bir çalışanın göreve yönelik davranış boyutunun düşük olması beklenmektedir. Sanal kaytarma davranışı gösteren çalışan göreve yönelik sorumluluk ve görevlerini yerine getirmek yerine işle alakalı olmayan siber vakit geçirme eyleminde bulunmaktadır. İş performansının ikinci boyutu olan kişilerarası odaklı davranış boyutu, çalışanın iş birliği yapması gibi görevle ilgili veya görevle ilgili olmayan amaçlarla diğer çalışanlar ile etkileşime geçmesiyle ilgilidir. Çalışanın mesai saatleri içerisinde bu boyutu yerine getirmek yerine siber aylıklık davranışı gerçekleştirmesiyle verimlilikte bir düşüş meydana gelmesinin yanında iş performansında da düşüş olması beklenmektedir. İş performansının üçüncü boyutu olan kesinti süresi davranışı, çalışanın boş zamanlarında işle veya iş dışı eylemlerle meşgul olmasıyla ilgilidir. Boyut mesai dışı saatleri ilgilendirdiği için siber aylıklıkla ilişkilendirilemez. Dördüncü ve son boyut yıkıcı veya

tehlikeli davranış boyutudur. Bu boyut kurallara uymama, hırsızlık ve kuruluşun amaçlarına ters düşme davranışlarını içerdiği için siber aylaklık davranışının bulunan bu boyutu düşürmesi beklenmektedir. Çünkü siber aylaklığın şirket kurallarınca yasaklanmakta olması, kuruluşun verimlilik amacına ters düşmesi, ayrıca şirkete harcanması gereken vaktin bir bakıma aşınması yönleriyle yıkıcı veya tehlikeli davranış boyutunu negatif yönde etkilemesi beklenmektedir.

Bu çalışmada COVID-19 pandemisi sırası ve sonrasında artan siber aylaklık eğilimlerinin iş performansına etkisi irdelenmiştir. COVID-19 pandemisi sırası ve sonrasında dijital dönüşüm eğilimleri ve sosyal medya kullanımı yaygınlaşmıştır. Çalışanların iş dışı internet kullanımının iş performansına etkisinin henüz salgın sonrasında incelenmemiş olması literatürde önemli bir boşluk doğurmaktadır. Çalışma bu durumu sorunsal olarak değerlendirmektedir. Bu çalışma aracılığıyla, dijital dönüşüm ve sosyal medyanın yaygınlaşmasıyla artan internet kullanımı neticesinde, siber aylaklığın iş performansını nasıl etkilediğini keşfetmek hedeflenmektedir.

E-TİCARET SEKTÖRÜ ÜZERİNE NİCEL BİR İNCELEME

COVID-19 pandemisi sırası ve sonrasında bireylerin internet teknolojilerini kullanımı sıklığı artmış ve pandemi süreci işletmelerin dijital dönüşüm süreçlerini hızlandırmıştır. Bu durum birçok kolaylığın yanı sıra bazı sorunları beraberinde getirmiştir. Bu dönemde artan siber aylaklık eğilimleri, çalışanların iş performansına etkisi açısından önemli hususlardan biri konumundadır. Çalışanların interneti iş dışı amaçlar için kullanmalarıyla hem çalışan açısından hem de örgüt açısından verimsizliğin ortaya çıkması beklenmektedir. Bununla beraber, siber aylaklığın iş yaşamında stresi azaltacağı, dolayısıyla iş performansını arttıracığı da ileri sürülmektedir (Yeik, Soh ve Chew, 2017; Andel, Kessler, Pindek, Kleinman, ve Spector, 2019; Blanchard ve Henle, 2008). Bu çalışma, COVID-19 pandemisi sırasında uygulanan kısıtlamaların sonlanmasının ardından gerçekleştirilmiştir. Bu bakımdan çalışma ile, siber aylaklık eylemlerinin pandemi nedeniyle artan iş stresi bağlamında iş performansına etkisinin irdelenmesi amaçlanmıştır. Bu bakımdan çalışma neticesinde literatürde önemli bir boşluğun doldurulması hedeflenmektedir.

Yöntem

Yukarıda da belirtildiği gibi bu çalışmada COVID-19 pandemisi sırası ve sonrasında artan siber aylaklık eğilimlerinin iş performansına etkisi irdelenmiştir. Bu doğrultuda çalışmada sosyal bilimlerde araştırma yöntemlerinden nicel araştırma yöntemi benimsenmiş, çalışma alan araştırması olarak tasarlanmış, araştırmada veri toplayabilmek için anket (survey) tekniği tercih edilmiştir. Betimsel araştırma yöntemlerinden biri olan anket yönteminin amacı, kişilerin düşünce, yaklaşım ve değerlendirmelerini tespit

etmektedir (Sevinç, 2009). Bu bakımdan, diğer bir isimlendirmeye saha araştırması veya tarama yöntemi olarak da adlandırılan anket tekniğinin alan araştırmasının çalışmanın hedeflerine ulaşması bakımından uygun olduğu değerlendirilmiştir. Çalışmada bağımsız değişken olarak siber aylaklık, bağımlı değişken olarak ise iş performansı seçilmiştir. Çalışma sonucunda bağımsız değişken olarak belirlenmiş olan siber aylaklığın bağımlı değişken olarak seçilmiş olan iş performansına etkisi keşfedilecektir.

Şekil 2: Çalışmanın modeli



Çalışma, İstanbul merkezli, alanında lider dört e-ticaret firmasının beyaz yakalı çalışanlarında uygulanmıştır. Bu çalışma için Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Etik Kurulunun 09/03/2023 tarihli ve 03/54 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır. Çalışmada rastlantısal örnekleme yöntemlerinden basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. %95 güvenilirlik seviyesi, %5 hata payı ile İstanbul merkezli, alanında lider dört e-ticaret firmasında çalışan 384 kişiye anket uygulanmıştır. Çalışmanın hipotezleri şu şekildedir:

- H1: Çalışanların siber aylaklık eğilimlerinin iş performanslarına negatif bir etkisi bulunmaktadır.
- H2: Çalışanların siber aylaklık algıları demografik değişikliklere göre farklılık gösterir.
- H3: Katılımcıların iş performansı algıları demografik değişkenlere göre farklılık gösterir.

Veri toplama araçları

Çalışmanın amacına uygun olarak siber aylaklığın iş performansına etkisini keşfetmek üzere veri toplamak için anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formunda; Siber Aylaklık Ölçeği, İş Performansı Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu yer almaktadır.

Algılanan siber aylaklık ölçeği

Algılanan Siber Aylaklık Ölçeği, Blanchard ve Henle (2008) çalışmasında ortaya konmuş olup 22 maddeden oluşmaktadır. Üniversite Öğrencilerinin Siber Aylaklık Davranışları ile Öz Düzenleme Stratejileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi isimli çalışmada Kalaycı (2010) tarafından Türkçe'ye

uyarlanmıştır. Bu adaptasyon sonucunda 13 maddeden oluşan bir ölçek elde edilmiştir. Ölçek 3 boyuttan oluşmaktadır. Bunlar, “Bireysel işler, Haber takibi, Sosyalleşme”dir (Kalaycı, 2010). Daha önce üniversite öğrencilerine uygulanan ölçek 5’li Likert tipinde olup bu ölçeğin uygulanabileceği kişilerle ilgili bir kısıtlama bulunmamaktadır (Kalaycı, 2010). Ölçekte 1: Kesinlikle katılmıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum şeklinde bir düzen bulunmaktadır. Çalışmada ölçekten faydalanarak ölçeğin uygulandığı çalışanların siber aylaklık düzeylerinin ölçülmesi ile siber aylaklıklarının iş performansına etkisi keşfedilmiştir.

İş performansı ölçeği

16 maddeden oluşan İş Performansı Ölçeği, daha önce Bağcı (2014), Şahin (2018), Ünlü ve Yürür (2011) ve Polatçı (2014) tarafından çalışmalara uygulanmış, geçerliliği ve güvenilirliği teyit edilmiş bir ölçektir. İş performansı ölçeğini oluşturan iki boyuttan ilki görev performansı, ikincisi ise bağlamsal performanstır. 5’li Likert tipi bu ölçeğin uygulanabileceği kişilerle ilgili, kişilerin çalışan olmaları gerekliliği dışında bir kısıt bulunmamaktadır. 1: Kesinlikle katılmıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum şeklinde bir düzen bulunmaktadır. Çalışmada ölçekten faydalanarak ölçeğin uygulandığı çalışanların iş performansının ölçülmesi ile siber aylaklıkları ile iş performansları arasındaki ilişki keşfedilecektir.

Kişisel bilgi formu

Anket formunun bu bölümünde demografik bilgilere ulaşmak amaçlı sorular bulunmaktadır. Anket uygulanan kişilerin; cinsiyetleri, medeni durumları, mezuniyet düzeyleri ve yaşları bu form sayesinde öğrenilmektedir. Form aracılığıyla siber aylaklık ve iş performansı arasındaki ilişkinin demografik farklara göre ayrışma durumu incelenmektedir.

Verilerin Analizi

Bu çalışmada veri toplamayabilmek için Siber Aylaklık Ölçeği, İş Performansı Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu’nun katılımcılar tarafından doldurulması sağlanmıştır. Bu bağlamda toplamda 33 sorudan oluşan anket, 384 katılımcıya uygulanmıştır. Çalışmayla ulaşılan veriler SPSS 20 uygulamasında analiz edilerek çalışmanın bulgularına ulaşılmıştır.

Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde; kayıp değer analizi bulguları, açıklayıcı analiz bulguları, demografik analiz bulguları, normallik testi bulguları, güvenilirlik testi bulguları, faktör analizi bulguları, korelasyon analizi bulguları, regresyon analizi bulguları, t-testi bulguları ve anova analizi bulguları yer almaktadır. Elde

edilen verilerin kayıp değer analizi sonucunda, anketlerin SPSS programına işlenmesinde eksik bir değer bırakılmadığı görülmüştür.

Tanımlayıcı Bulgular

Çalışmanın tanımlayıcı istatistiklerinin yer aldığı tablo şu şekildedir:

Tablo 2: Tanımlayıcı istatistikler

	N	Minimum	Maksimum	Ort.	Std. Sapma
“Mesai saatleri içerisinde, işle ilgisi olmayan e-postaları kontrol ederim.”	384	1,00	5,00	2,4615	1,20509
“Mesai saatleri içerisinde, işle ilgisi olmayan tartışma gruplarını ziyaret ederim.”	384	1,00	5,00	2,2333	1,10592
“Mesai saatleri içerisinde, işle ilgisi olmayan sanal toplulukları ziyaret ederim.”	384	1,00	5,00	2,2410	1,10310
“Mesai saatleri içerisinde, işle ilgisi olmayan müzik, video gibi dosya indiririm.”	384	1,00	5,00	2,2282	1,07399
“Mesai saatleri içerisinde, işle ilgisi olmayan blog sayfalarını okurum.”	384	1,00	5,00	2,2410	1,08666
“Mesai saatleri içerisinde, işle ilgisi olmayan haber sitelerini ziyaret ederim.”	384	1,00	5,00	2,4949	1,14892
“Mesai saatleri içerisinde, işle ilgisi olmayan spor içerikli web sitelerini ziyaret ederim.”	384	1,00	5,00	2,2846	1,19705
“Mesai saatleri içerisinde, işle ilgisi olmayan bankacılıkla ya da finansla ilgili web sitelerini ziyaret ederim.”	384	1,00	5,00	2,3590	1,14697
“Mesai saatleri içerisinde, çevrimiçi alışveriş yaparım.”	384	1,00	5,00	2,2641	1,18452
“Mesai saatleri içerisinde, açık arttırma sitelerini ziyaret ederim.”	384	1,00	5,00	2,0487	1,14285
“Mesai saatleri içerisinde, işle ilgisi olmayan sohbet odalarına girerim.”	384	1,00	5,00	2,1436	1,08027
“Mesai saatleri içerisinde, seyahat/tatil için yer ayırtırım.”	384	1,00	5,00	2,1692	1,22404
“Mesai saatleri içerisinde, iş bulma ya da kariyer sitelerini ziyaret ederim.”	384	1,00	5,00	2,3564	1,20779
“İşime ilişkin hedefleri başarıyla sonuçlandırırım.”	384	1,00	5,00	4,1795	,76464
“İşimin gerektirdiği performans kriterlerini karşılarım.”	384	1,00	5,00	4,2872	,83287
“İşimle ilgili tüm görevlerde uzmanlığımı kullanırım.”	384	1,00	5,00	4,1410	,90875

“İşimin tüm gerekliliklerini yerine getiririm.”	384	1,00	5,00	4,1846	,84035
“Görevlere ilişkin belirlenmiş olan sorumluluklardan daha fazlasını üstlenebilirim.”	384	1,00	5,00	3,9615	,97846
“Daha üst düzey bir rol için uygun olduğumu düşünürüm.”	384	1,00	5,00	4,1769	,97368
“İşle ilgili tüm alanlarda yeterliyim, görevlerin ustalıklı üstesinden gelirim”	384	1,00	5,00	4,2179	,83076
“Görevlerimi beklendiği gibi yaparak, işimde iyi bir performans sergilerim.”	384	1,00	5,00	4,2103	,84043
“Hedeflenen işleri başarmak ve verilen tarihte bitirmek için planlı ve organize çalışırım.”	384	1,00	5,00	4,1769	,89671
“Geçerli bir mazeretim olsa dahi işimi aksatmamaya gayret gösteririm.”	384	1,00	5,00	4,0667	1,01943
“İşimi mümkün olan en az hatayla yerine getiririm.”	384	1,00	5,00	4,3051	,80597
“Görevlerimi yerine getirirken ekstra bir özen gösteririm.”	384	1,00	5,00	4,2795	,87310
“Belirli bir tarihte tamamlanması gereken işimi daima zamanında ya da zamanı gelmeden önce yerine getiririm.”	384	1,00	5,00	4,1615	,93328
“Diğer çalışanlar eleştirdiğinde, ben kurumumu savunurum.”	384	1,00	5,00	3,7410	1,14371
“Kurumum dışındakiler eleştirdiğinde, ben kurumumu savunurum.”	384	1,00	5,00	3,9000	1,07208
“Kurumumu toplum içinde temsil etmekten gurur duyarım.”	384	1,00	5,00	4,0949	1,03845
Geçerli N (liste bazında)	384				

384 kişiye uygulanan bu çalışmada; ortalama olarak verilen en düşük cevap 2,0487 ile, ortalama olarak verilen en yüksek cevap ise 4,2789 ile verilmiştir. En düşük cevaba sahip olan soru “Mesai saatleri içerisinde, açık arttırma sitelerini ziyaret ederim” anket sorusudur. 4,3051 ile en yüksek cevaba sahip olan soru “İşimi mümkün olan en az hatayla yerine getiririm.” Anket sorusudur.

Demografik Analiz Bulguları

Yapılan demografik analiz bulgularına göre bu çalışmada 384 geçerli anket uygulaması yapılmıştır. Anket uygulanan 384 kişiden 224 kişisi erkek, 160 kişisi kadındır. Anket uygulanan kişilerden 164’ü evli, 220’si bekar. Ayrıca anket uygulanan 384 kişinin 202 kişiyle yarısından fazlası lisans mezunudur. Anket uygulanan kişilerin yaş aralığına göre çoğunluğu 34-41 yaş aralığındadır.

Normallik ve Güvenilirlik Testi Bulguları

Çalışmada elde edilen verilerin normallik testi sonucunda normal dağılmış bir ölçek olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada yer alan siber aylaklık ve iş performansı değişkenleri için güvenilirlik testi sonuçları şu şekildedir:

Tablo 3: Güvenilirlik testi

Siber Aylaklık Güvenilirlik Testi			
		N	%
Durum	Geçerli:	384	100,0
	Hariç tutulan:	0	,0
	Toplam:	384	100,0
Güvenilirlik İstatistikleri			
Cronbach's Alpha:		Soru sayısı:	
,904		13	
Durum	Geçerli:	384	100,0
	Hariç tutulan:	0	,0
	Toplam:	384	100,0
Güvenilirlik İstatistikleri			
Cronbach's Alpha:		Soru sayısı:	
,891		16	

Yapılan güvenilirlik testine göre her iki ölçek de güvenilir olarak tespit edilmiştir.

Faktör Analizi Bulguları

Siber aylaklık ölçeği için faktör analizi şu şekildedir:

Tablo 4: Siber aylaklık ölçeği faktör analizi

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçüsü		,917
	Yaklaşık Ki-Kare	1982,168
Bartlett'in Küresellik Testi	df	55
	Anlamlılık	,000
Oransal Ortak Etken Varyans		

	Başlangıç	Ekstraksiyon
“Mesai saatleri içerisinde, işle ilgisi olmayan e-postaları kontrol ederim.”	1,000	,426
“Mesai saatleri içerisinde, işle ilgisi olmayan tartışma gruplarını ziyaret ederim.”	1,000	,676
“Mesai saatleri içerisinde, işle ilgisi olmayan sanal toplulukları ziyaret ederim.”	1,000	,600
“Mesai saatleri içerisinde, işle ilgisi olmayan müzik, video gibi dosya indiririm.”	1,000	,365
“Mesai saatleri içerisinde, işle ilgisi olmayan blog sayfalarını okurum.”	1,000	,485
“Mesai saatleri içerisinde, işle ilgisi olmayan bankacılıkla ya da finansla ilgili web sitelerini ziyaret ederim.”	1,000	,485
“Mesai saatleri içerisinde, çevrimiçi alışveriş yaparım.”	1,000	,531
“Mesai saatleri içerisinde, açık arttırma sitelerini ziyaret ederim.”	1,000	,457
“Mesai saatleri içerisinde, işle ilgisi olmayan sohbet odalarına girerim.”	1,000	,504
“Mesai saatleri içerisinde, seyahat/tatil için yer ayırtırım.”	1,000	,634
“Mesai saatleri içerisinde, iş bulma ya da kariyer sitelerini ziyaret ederim.”	1,000	,445

Açıklanan Toplam Varyans

Başlangıç Özdeğerleri				Kare Yüklemelerin Çıkarma Toplamları	
Bileşen	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde
1	5,608	50,985	50,985	50,985	50,985
2	,902	8,204	59,189		
3	,952	7,742	66,932		
4	,625	5,683	72,614		
5	,599	5,449	78,063		
6	,569	5,174	83,237		
7	,483	4,389	87,626		
8	,421	3,830	91,456		
9	,384	3,488	94,944		
10	,335	3,043	97,987		
11	,221	2,013	100,000		

Bileşen Matrisi

	Bileşen 1
“Mesai saatleri içerisinde, işle ilgisi olmayan tartışma gruplarını ziyaret ederim.”	,822
“Mesai saatleri içerisinde, seyahat/tatil için yer ayırtırım.”	,796
“Mesai saatleri içerisinde, işle ilgisi olmayan sanal toplulukları ziyaret ederim.”	,775
“Mesai saatleri içerisinde, çevrimiçi alışveriş yaparım.”	,729

“Mesai saatleri içerisinde, işle ilgisi olmayan sohbet odalarına girerim.”	,710
“Mesai saatleri içerisinde, işle ilgisi olmayan bankacılıkla ya da finansla ilgili web sitelerini ziyaret ederim.”	,697
“Mesai saatleri içerisinde, işle ilgisi olmayan blog sayfalarını okurum.”	,696
“Mesai saatleri içerisinde, açık arttırma sitelerini ziyaret ederim.”	,676
“Mesai saatleri içerisinde, iş bulma ya da kariyer sitelerini ziyaret ederim.”	,667
“Mesai saatleri içerisinde, işle ilgisi olmayan e-postaları kontrol ederim.”	,653
“Mesai saatleri içerisinde, işle ilgisi olmayan müzik, video gibi dosya indiririm.”	,604

Yapılan analizle kümülatif yüzde %50'nin üzerinde tutulmuştur. Bunun için toplamda 13 sorudan oluşan siber aylıklık ölçeğinden geriye 11 adet anlamlı soru kalmıştır. Çalışmanın devamında, bahsi geçen 11 soru ile analiz yapılmaya devam edilmektedir.

İş performansı ölçeği için yapılan faktör analizi şu şekildedir:

Tablo 5: İş performansı ölçeği faktör analizi

KMO ve Bartlett Testi						
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçüsü	,829					
Yaklaşık Ki-Kare	666,279					
Bartlett'in Küresellik Testi	df					
	15					
	Anlamlılık					
	,000					
Oransal Ortak Etken Varyans						
	Başlangıç	Ekstraksiyon				
“İşime ilişkin hedefleri başarıyla sonuçlandırırım.”	1,000	,542				
“İşimin gerektirdiği performans kriterlerini karşılarım.”	1,000	,561				
“İşimle ilgili tüm görevlerde uzmanlığımı kullanırım.”	1,000	,556				
“İşimin tüm gerekliliklerini yerine getiririm.”	1,000	,526				
“Daha üst düzey bir rol için uygun olduğumu düşünürüm”	1,000	,427				
“Görevlerimi beklendiği gibi yaparak, işimde iyi bir performans sergilerim.”	1,000	,474				
Açıklanan Toplam Varyans						
	Başlangıç Özdeğerleri	Kare Yüklemelerin Çıkarma Toplamları				
Bileşen	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde	Top.	Varyans Yüzdesi	Kümülatif Yüzde
1	3,086	51,428	51,428	3,086	51,428	51,428
2	,871	14,511	65,939			

3	,637	10,610	76,548
4	,538	8,965	85,514
5	,456	7,603	93,117
6	,413	6,883	100,000

Bileşen Matrisi

	Bileşen 1
“İşimle ilgili tüm görevlerde uzmanlığımı kullanırım.”	,749
“İşime ilişkin hedefleri başarıyla sonuçlandırırım.”	,746
“İşimin gerektirdiği performans kriterlerini karşılarım.”	,736
“Görevlerimi yerine getirirken ekstra bir özen gösteririm.”	,725
“Görevlerimi beklendiği gibi yaparak, işimde iyi bir performans sergilerim.”	,688
“İşimin tüm gerekliliklerini yerine getiririm.”	,653

Yapılan analizle kümülatif yüzde %50'nin üzerinde tutulmuştur. Bunun için toplamda 16 sorudan oluşan iş performansı ölçeğinden geriye 6 adet anlamlı soru kalmıştır. Çalışmanın devamında, bahsi geçen 6 soru ile analiz yapılmaya devam edilmektedir.

Korelasyon Analizi Bulguları

Çalışmanın korelasyon analizi şu şekildedir:

Tablo 6: Korelasyon analizi

		Korelasyon	
		Siber Aylaklık	İş Performansı
Siber aylaklık	Pearson Korelasyonu	1	-,381**
	Anlamlılık (İki uçlu)		,000
	N	384	384
İş Performansı	Pearson Korelasyonu	-,381**	1
	Anlamlılık (İki uçlu)	,000	
	N	384	384

Çalışmanın sonucunda korelasyon analizinin anlamlı olduğu görülmektedir. Yapılmış olan korelasyon analizinin sonuçlarına göre bağımsız değişken olan siber aylaklık ile bağımlı değişken olan iş performansı arasında yüksek derecede anlamlı ve olumsuz bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer bir deyişle korelasyon analizine göre siber aylaklığın artmasıyla iş performansının azaldığı ayrıca siber aylaklığın azalmasıyla iş performansının arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

REGRESYON ANALİZİ BULGULARI

Çalışmanın regresyon analizi şu şekildedir:

Tablo 7: Regresyon analizi

Regresyon Analizi						
Model	R	R Kare	Ayarlanmış R Kare	Tahminin Standart Hatası		
1	,381	,145	,143	,53590		
ANOVA						
Model	Kareler Toplamı	df	Ort. Kare	F	Anlamlılık	
1	Regresyon	18,573	1	18,573	64,670	,000
	Kalan	109,706	382	,287		
	Toplam	128,279	383			
Katsayılar						
		Standartlanmamış Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anlamlılık
		B	Standart Hata	Beta		
1	Sabit	4,845	,081		59,925	,000
	Siber Aylaklık	-,274	,034	-,381	-8,042	,000

Çalışmanın regresyon analizine göre, daha önce korelasyon analiziyle anlamlı bir şekilde ilişki olduğu ortaya çıkan siber aylaklık ve iş performansı arasında anlamlı bir etki olduğu da anlaşılmaktadır. Regresyon analizine göre iş performansının %38'i siber aylaklıktan etkilenmektedir ve aralarında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

T-Testi (Independent Sample T-Test) Bulguları

Çalışma verileriyle yapılan T-Testi (Independent Sample T-Test) sonucunda katılımcıların cinsiyet veya medeni durumlarına göre ayrışıp ayrışmadığı incelenmiştir. Çalışmanın t-testi sonuçları şu şekildedir:

Tablo 8: T-Testi bulguları

	Anlamlılık	Durum	N	Ort.	Standart Sapma	Standart Hata Ort.
Cinsiyet	,971	Kadın	160	4,1990	,55686	,04402
		Erkek	224	4,2574	,59389	,03968
Medeni Durum	,831	Evli	164	4,1748	,59817	,04671
		Bekar	220	4,2765	,56125	,03784

T Testine göre çalışmaya katılan 160 kadının ortalaması 4,20, standart sapması 0,56 ve standart hata ortalaması 0,04'tür. Çalışmaya katılan 224 erkeğin iste ortalaması 4,26, standart sapması 0,59 ve standart hata ortalaması 0,04'tür. Ayrıca T testine göre çalışmaya katılan evli 164 kişinin ortalaması 4,18, standart sapması 0,60 ve standart hata ortalaması ise 0,05'tir. Bunun yanında bekar 220 kişinin ortalaması 4,28, standart sapması 0,56 ve standart hata ortalaması 0,04'tür. Bu teste göre çalışmaya katılan kişilerin cinsiyetinin kadın veya erkek olması, ayrıca evli veya bekar olması durumları, anket sorularına verdikleri cevaplarda bir değişikliğe sebep olmamıştır.

ANNOVA Analizi Bulguları

Yapılan ANNOVA analiziyle katılımcıların cevaplarının mezuniyet düzeylerine ve yaşlarına göre ayrışıp ayrışmadığı ortaya konulmuştur. Çalışmanın ANNOVA analizi bulguları şu şekildedir:

Tablo 9: ANNOVA analizi bulguları

Mezuniyet Düzeyi					
	Kareler Toplamı	df	Kare Ortalaması	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	7,243	3	2,414	7,579	,000
Grup İçi	121,036	380	,319		
Toplam	128,279	383			
	(I) Mezuniyet düzeyi	(J) Mezuniyet düzeyi	Ortalama Fark	Standart Hata	Anlamlılık
Scheffe	Lise	Önlisans	,03632	,11068	,991
		Lisans	-,26307	,09871	,070
		Lisansüstü	-,30000	,11431	,077
		Önlisans	-,03632	,11068	,991

	Lisans	-,29940*	,07524	,001
	Lisansüstü	-,33632*	,09478	,006
Lisans	Lise	,26307	,09871	,070
	Önlisans	,29940*	,07524	,001
	Lisansüstü	-,03693	,08048	,976
Lisansüstü	Lise	,30000	,11431	,077
	Önlisans	,33632*	,09478	,006
	Lisans	,03693	,08048	,976

Yaş

	Kareler Toplamı	df	Kare Ortalaması	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	4,262	4	1,066	3,257	,012
Grup İçi	124,016	379	,327		
Toplam	128,279	383			

	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalama Fark	Standart Hata	Anlamlılık
Scheffe	18-25	26-33	,03438	,09253	,998
		34-41	,11984	,09178	,790
		42-49	,13484	,09995	,769
		50 ve üzeri	,60526*	,18168	,027
	26-33	18-25	-,03438	,09253	,998
		34-41	,08545	,07418	,857
		42-49	,10046	,08409	,839
		50 ve üzeri	,57088*	,17346	,030
	34-41	18-25	-,11984	,09178	,790
		26-33	-,08545	,07418	,857
		42-49	,01501	,08326	1,000
		50 ve üzeri	,48543	,17306	,099
	42-49	18-25	-,13484	,09995	,769
		26-33	-,10046	,08409	,839
		34-41	-,01501	,08326	1,000
		50 ve üzeri	,47042	,17753	,137
50 ve üzeri	18-25	-,60526*	,18168	,027	
	26-33	-,57088*	,17346	,030	

34-41	-,48543	,17306	,099
42-49	-,47042	,17753	,137

Buna göre mezuniyet düzeyleriyle ilgili olarak, önlisans mezunu olan kişilerin verdikleri cevaplar lise mezunu olan kişilerden ve lisansüstü eğitim mezunu olan kişilerden ayrılmaktadır. Ayrıca yapılan ANNOVA analizine göre kişilerin yaşlarına göre verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir ayrışma gerçekleşmemiştir.

Bulguların Değerlendirmesi

Bu çalışmada, 384 geçerli anket uygulaması yapılmıştır. Anket uygulanan 384 kişiden 224 kişisi erkek, 160 kişisi kadındır. Anket uygulanan kişilerden 164'ü evli, 220'si bekdir. Ayrıca anket uygulanan 384 kişinin 202 kişiyle yarısından fazlası lisans mezunudur. Anket uygulanan kişilerin yaş aralığına göre çoğunluğu 34-41 yaş aralığındadır. Yapılan analizler sonucunda normal dağılmış bir test elde edilmiştir. Ayrıca yapılan güvenilirlik testine göre çalışmada kullanılan her iki ölçek de güvenilirdir. Çalışma sonuçlarına göre bağımsız değişken olan siber aylaklık ile bağımlı değişken olan iş performansı arasında yüksek derecede anlamlı olan ve olumsuz bir ilişki bulunmaktadır. Siber aylaklık, iş performansını olumsuz etkilemektedir. İş performansının %38'i siber aylaklıktan etkilenmektedir. Çalışmaya katılan kişilerin cinsiyetinin kadın veya erkek olması, ayrıca evli veya bekar olması durumları, anket sorularına verdikleri cevaplarda bir değişikliğe sebep olmamıştır. Çalışmaya katılan kişilerden, önlisans mezunu olan kişilerin verdikleri cevaplar lise mezunu olan kişilerden ve lisansüstü eğitim mezunu olan kişilerden ayrılmaktadır. Bunun yanında kişilerin verdikleri cevaplar arasında yaşlarına göre anlamlı bir ayrışma gerçekleşmemiştir. Elde edilen sonuçlar neticesinde tüm hipotezler kabul edilmiştir.

SONUÇ

Teknoloji, günlük hayatın vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. Günden güne hızla gelişen teknolojik gelişmeler, dijital gelişim ve dönüşüme de katkı sağlamaktadır. Web 2.0'ın ortaya çıkışıyla birlikte sosyal medyanın oluşumu dijitalleşmeyi hızlandırmıştır. Bunun yanında COVID-19 Pandemisi bireylerin günlük yaşamlarını kısıtlamasının yanı sıra dijitalleşmeyi de hızlandırmıştır. Çalışanlar evlerinden çalışmaya başlamıştır. Bu durum etkin teknoloji kullanımına sebep olmuştur. Bu durum, denetimsiz bir şekilde, çalışma ortamının oluşmasına ve siber aylaklık konusunun gündeme gelmesine sebebiyet vermiştir. Siber aylaklık kişilerin mesai saatleri içerisinde bireysel amaçlar için siber ortamda vakit geçirmesi anlamına gelmektedir. Denetimsiz kalan çalışanların ise siber aylaklık yapması beklenmektedir. Bu çalışmanın amacı, siber aylaklığın iş performansına etkisini keşfetmektir. Çalışmada, çalışmanın amacına uygun olarak siber aylaklığın iş performansına etkisi keşfedilmek üzere araştırma

yapılmıştır. Bu bağlamda çalışmada; kayıp değer analizi, açıklayıcı analiz, demografik analiz, normallik testi, güvenilirlik testi bulguları, faktör analizleri, korelasyon analizi, regresyon analizi, t-testi ve anova analizine yer verilmiştir.

Çalışmaya katılan kişiler çoğunlukla erkek, bekar, lisans mezunu ve 34-41 yaş aralığındadır. Çalışmaya katılan kişilerden sadece önlisans mezunu olan kişilerin verdikleri cevaplar, lise mezunu olan ve lisansüstü eğitim mezunu olan kişilerden ayrılmaktadır. Çalışmaya göre bağımsız değişken siber aylaklık ile bağımlı değişken iş performansı arasında yüksek düzeyde olan anlamlı ve olumsuz yönde bir ilişki bulunmaktadır. Bunun yanında çalışmaya göre, siber aylaklık iş performansını %38 oranında etkilemektedir ve aralarında negatif bir etkileşim bulunmaktadır. Bu çalışma ile siber aylaklığın iş performansına etkisi keşfedilerek literatüre katkıda bulunulmuştur. Ayrıca çalışmada sınanan tüm hipotezler sonuçlar neticesinde kabul edilmiştir.

Çalışmanın literatürdeki diğer çalışmalarla uyumunu değerlendirmek gereklidir. Bu bağlamda Afacan Fındıklı'nın 2016 tarihli çalışmasına göre, tekstil ve sağlık sektöründe görev alan çalışanların sanal kayıtları ile iş performansları arasında negatif olan ve anlamlı ilişki vardır (Fındıklı, 2016). Fındıklı (2016)'nın çalışması ile bu çalışma uyum göstermektedir. Özüdoğru ve Yıldırım'ın 2016 tarihli çalışmasına göre sanal kayıtların değişkeni, iş gören performansı değişkeni ve iş stresi değişkeni arasında anlamlı olan bir ilişki bulunmaktadır (Özüdoğru ve Yıldırım, 2016). Bu çalışmaya göre, sanal kayıtların, iş gören performansını anlamlı ve negatif yönde etkilemiştir. Bu bağlamda Özüdoğru ve Yıldırım (2019)'nın çalışması ile bu çalışma uyum göstermektedir. Sonuç olarak çalışmadan elde edilen bulgular, literatürdeki çalışmalarla uyum göstererek sanal kayıtlarla iş performansı arasında anlamlı bir şekilde ve olumsuz yönde olan bir ilişki olduğu sonucunu ortaya koymaktadır. Literatürde farklı bulgular ortaya koyan çalışmalarla çalışmamızın farklılaşması ise örneklem, zaman ve farklı ölçek kullanımı ile açıklanabilir.

Çalışanların siber aylaklığın olumsuz yanlarından kaçınmasını sağlamak gerekmektedir. Böylelikle çalışanların iş performanslarında artış sağlanacaktır. Bunun için yöneticilerin konuyla ilgili bilinçlenmesi gerekmektedir. Şirketlerin belirli politikalar uygulayarak çalışanların siber aylaklığın olumsuz yanlarından etkilenmesini engellemesi gerekmektedir. Ayrıca çalışanların da bilinç kazanarak siber aylaklığın olumsuz yanlarından kendilerini korumaları gerekmektedir. Çalışanların, bilinçlenerek ve kendilerini eğiterek; yöneticilerin, bilinçlenerek, kurallar koyarak ve denetleyerek; şirketlerin ise belirli eğitimler sağlayarak ve politikalarını dijitalleşen dünyaya adapte ederek siber aylaklığın olumsuz yanlarına karşı önlem alınması iş performansına olumlu etki edecektir.

Bundan sonraki çalışmalar için siber aylaklığın verimliliğe etkisi konusunun araştırılması önerilebilir. İş performansı ve verimlilik konularının dijitalleşen dünyada, dijitalleşmeyle ilgili konularla değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Bu bağlamda giderek dijitalleşen dünyada dijitalleşmenin geleceği hakkında yürütülecek çalışmalar da literatüre fayda sağlayacaktır. Dijitalleşmenin geleceği ve teknolojik inovasyonların iş gücüne etkilerinin de incelenmesi önem teşkil eden konular arasında yer almaktadır. Bu bağlamda siber aylaklığa karşı yöneticilerin alabileceği önlemlerle ilgili yapılan çalışmalar da literatüre katkı sağlayacaktır.

YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Araştırmacı(lar) makaleye birinci yazar %55 ve ikinci yazar %45 oranında katkıda bulunduğunu bildirmiştir. Araştırmacı(lar) herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Bu çalışma için Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Etik Kurulunun 09/03/2023 tarihli ve 03/54 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Afacan Fındıklı, M. (2016). Sanal kaytarma ve iş performansı ilişkisi: Sağlık ve tekstil sektörü çalışanlarının karşılaştırılması. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 33-62.
- Agarwal, U. (2019). Impact of supervisors' perceived communication style on subordinate's psychological capital and cyberloafing. *Australasian Journal of Information Systems*, 23, 1-27.
- Akbulut, Y., Dönmez, O., & Dursun, Ö. Ö. (2017). Cyberloafing and social desirability bias among students and employees. *Computers in Human Behavior*, 72, 87-95.
- Andel, S.A., Kessler, S.R., Pindek, S., Kleinman, G., & Spector, P.E. (2019). Is cyberloafing more complex than we originally thought? Cyberloafing as a coping response to workplace aggression exposure. *Computers in Human Behavior*, 101, 124-130.
- Arısoy, Ö. (2009). İnternet Bağımlılığı ve Tedavisi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 1, 55-67.
- Askew, K. L., Ilie, A., Bauer, J. A., Simonet, D. V., Buckner, J. E., & Robertson, T. A. (2019). Disentangling how coworkers and supervisors influence employee cyberloafing: what normative information are employees attending to? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(4), 526-544.
- Bağcı, Z. (2014). Çalışanların iş doyumunun görev ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 24, 58-72.
- Blanchard, A. ve 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.

- Blanchard, A. ve Henle, C. (2008). The interaction of work stressors and organizational sanctions on cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 20(3), 383-400.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel Selection in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass
- Clerk, J. (2017). Digitization, digitalization, digital and transformation: The differences [Blog yazısı]. <https://www.i-scoop.eu/digital-transformation/digitization-digitalization-digital-transformation-disruption/> adresinden erişildi.
- D'Arcy, J., Herath, T., & Shoss, M.K. (2004). Understanding employee responses to stressful information security requirements: A coping perspective. *Journal of Management Information Systems*, 31(2), 285-318.
- Derin, N. & Gökçe, S. G. (2016). Are cyberloafers also innovators? A study on the relationship between cyberloafing and innovative work behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 694-700. doi: 10.1016/j.sbspro.2016.11.070
- Fındıklı, M. A. (2016). Relationship between cyberloafing and work performance: Comparison of health and textile industry workers. *International Journal of Social Inquiry*, 9(1), 33-62.
- Gügerçin, U. (2020). Does techno-stress justify cyberslacking? An empirical study based on the neutralisation theory. *Behaviour & Information Technology*, 39(7), 824-836. doi: 10.1080/0144929X.2019.1617350
- Gülümoğlu, G. (2018). *Sanal kaytarma ile çalışan performansı arasındaki ilişki: Kastamonu ili örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- İşgüzar, S. (2020). *Siber aylaklık davranışlarının bir kamu kurumu özelinde incelenmesi: log analizine dayalı bir çalışma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elâzığ.
- Jian, G. (2013). Understanding the wired workplace: The effects of job characteristics on employees' personal online communication at work. *Communication Research Reports*, 30(1), 22-33. doi: 10.1080/08824096.2012.746221
- Kalaycı, E. (2010). *Üniversite öğrencilerinin siber aylaklık davranışları ile öz düzenleme stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Koay, K. Y., & Soh, P. C. H. (2018). Should cyberloafing be allowed in the workplace? *Human Resource Management International Digest*, 26(7), 4-6. doi: 10.1108/HRMID-05-2018- 0107
- Liao, J-F. (2009). *The effects of internal marketing on customer orientation in the banking industry*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Golden Gate Üniversitesi, San Fransisco.
- Lim V. K.G., & Chen D. J.Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343-353.
- Lim, V.K.G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behaviour*, 23, 675- 694.

- Motowidlo, S. J. & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475.
- Murphy, K. R. (1989). Dimensions of job performance. R. F. Dillon ve J. W. Pellegrino (Editörler), *Testing: Theoretical and applied perspectives* (s. 218–247) içinde. New York: Praeger Publishers.
- Ozler D. E. & Polat G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts. *International Journal of eBusiness And eGovernment Studies*, 4(2), 1-15.
- Özüdoğru M. & Yıldırım Y. T. (2019). Sanal kaytarma ve işgören performansı ilişkisinde iş stresinin düzenleyici etkisinin incelenmesi: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 467-490.
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri: Polis teşkilatında bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 115-124.
- Posey, C., Bennett, R., Roberts, T.L., & Lowry, P.B. (2011). When computer monitoring backfires: Invasion of privacy and organizational injustice as precursors to computer abuse. *Journal of Information System Security*, 7(1), 24-47.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612-624.
- Rajah, R., & Lim, V. (2011). Cyberloafing, neutralization, and organizational citizenship behavior, *The Pacific Asia Conference on Information Systems 2011* 'de sunulan bildiri. Queensland University of Technology
- Randhawa, G. (2007). Work performance and its correlates: An empirical study. *Vision-The Journal of Business Perspective*, 11(1), 47-55.
- Sevinç, B. (2009). Survey araştırma yöntemi. K. Böke (Ed.), *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (s. 245-283) içinde. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Sezen, M. (2022). *Sosyal medyanın marka kent konumlandırmasındaki etkisi: Antalya-İzmir karşılaştırması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Şahin, E. T. (2018). *Presenteizm (işte varolamama) ile iş performansı (görev performansı ve bağlamsal performans) arasındaki ilişkilerin belirlenmesi üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Thao, Le T. T & Hwang, C.J. (2014). Factors affecting employee performance– evidence from petrovietnam engineering consultancy. *Journal of Social Consultancy*.
- Ünlü, O. & Yürür, Ş. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve görev/bağlamsal performans ilişkisi: Yalova'da hizmet sektörü çalışanları ile bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37, 183-207.
- Venkatesh, V., Cheung, C. M. K., Davis, F. D., & Lee, Z. W. Y. (2023). Cyberslacking in the workplace: Antecedents and effects on job performance. *MIS Quarterly*. doi: 10.25300/MISQ/2022/14985



- Wijanarko, K. S., & Purba, H. P. (2018). Hubungan cyberloafing dengan innovative work behavior pada pekerja generasi milenial dalam industri kreatif digital. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 3(2), 101–113. doi: 10.20473/jpkm.V3I22018.101-113
- Yeik, K. K., Soh, P. C. H., Chew, K. W. (2017). Do employees' private demands lead to cyberloafing? The mediating role of job stress. *Management Research Review*, 40(9), 1025-1038.
- Yılmaz, Ö. (2021). WEB 1.0, 2.0, 3.0 ve 4.0'ın tarihi. *Maltepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 8(2), 344-350.