



INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE ACADEMIC RESEARCH

Available online, ISSN: 2757-959X | www.ijerdersi.com | Economic and Administrative Academic Research

The Effect of Information Technologies and Social Media Use on Employee Performance in Public Institutions

Abdulkerim GÜLER ^a, Yılmaz GÜNEL ^b

^{*}Corresponding Author

ARTICLE INFO

Research Article

Received :
04/07/2022
Accepted :
06/09/2022

Keywords:
Information
Technologies,
Social Media,
Business
Performance,
Factor Analysis.

ABSTRACT

Today, compliance with information technology has increased dramatically in public institutions. The existence of information technologies can influence every process of public institutions. And with the advent of modern technologies, the use of social media is rapidly spreading across all aspects of our lives, and the use of social media is affecting a lot of our lives. So with the advancement of information technology and communication, it becomes important what level and purpose these tools are being used for. It is particularly important to investigate the direction in which information technologies and social media tools in public institutions influence employees' performance. This study aims to examine the performance effects of both information technology and the use of social media for public institutions. The study received approval from the Ethics Board of the University of Sivas and obtained data from 302 administrative staff at the University of Sivas by applying information technologies and a questionnaire of social media and performance. The data was analyzed using the SPSS 23.0 package program. Due to the lack of normal distribution of research data, nonparametric statistical methods Mann Whitney took advantage of the U test and Kruskal-Wallis H test. The study concluded a positive and meaningful relationship between information technologies and social media usage and performance in action. It has been concluded that the level of engagement of personnel with the technology tools affects work performance in a positive way. Additionally, there are significant differences in age, total length of work in public institutions, frequency of tracking business decisions and activities, monthly income, skill level using information technology tools and average frequency of use of social media per day; variables based on gender, marital status, educational status, and location have been determined to be meaningful.

Uluslararası İktisadi ve İdari Akademik Araştırmalar Dergisi, 2(2), 2022, 23-48

Kamu Kurumlarında Bilgi Teknolojileri ve Sosyal Medya Kullanımının Çalışan Performansına Etkisi

MAKALE BİLGİSİ

Araştırma
Makalesi
Geliş : 04/07/2022
Kabul : 06/09/2022

Anahtar Kelimeler:

Bilgi
Teknolojileri,
Sosyal Medya, İş
Performansı,
Faktör Analizi.

ÖZ

Günümüzde bilgi teknolojilerine yönelik uyumun kamu kurumlarında önemli bir şekilde artış gösterdiği gözlenmektedir. Bilgi teknolojilerinin varlığı, kamu kurumlarında yer alan her sürecin etkilenmesine yol açabilmektedir. Ayrıca çağımız teknolojilerinin gelişmesiyle beraber sosyal medya kullanımı da hayatımızın her alanına hızlı bir şekilde yayılmakta ve sosyal medya kullanımı yaşantımızda pek çok şeyi etkilemektedir. Böylece bilgi teknolojileri ve iletişim imkânlarının artmasıyla bu araçların hangi seviyede ve hangi amaçlarla kullanıldığı önemli hale gelmiştir. Özellikle kamu kurumlarında bilgi teknolojileri ve sosyal medya araçlarının çalışanların performanslarında hangi yönde bir etki gösterdiğinin araştırılması önem arz etmektedir. Bu çalışmada, kamu kurumlarında hem bilgi teknolojilerinin hem de sosyal medya kullanımının çalışan personelin performansına etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma için Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Etik Kurulundan onay alınmış ve Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nde görevli 302 idari personele bilgi teknolojileri ile sosyal medya ve performanstan oluşan bir anket formu uygulanarak veriler elde edilmiştir. Verilerin analizi SPSS 23.0 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Araştırma verilerinin normal dağılım göstermemesi nedeniyle nonparametrik istatistiksel yöntemler olan Mann Whitney U testi ve Kruskal-Wallis H testinden faydalanılmıştır. Çalışma sonucunda bilgi teknolojileri ve sosyal medya kullanımı ile iş gören performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Personelin teknolojik araçlarla olan ilişki düzeyinin çalışma performansını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca katılımcıların yaş, kamu kurumlarında toplam çalışma süresi, iş alanı ile ilgili karar ve faaliyetleri takip etme sıklığı, aylık gelir, bilgi teknolojisi araçlarını kullanma beceri seviyesi ve sosyal medyayı günlük ortalama kullanma sıklığı değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar olduğu; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve görev yeri değişkenlerine göre ise anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

^a aguler@cumhuriyet.edu.tr | <https://orcid.org/0000-0003-4220-918X> | ^b yilmaz23gunel@gmail.com | <https://orcid.org/0000-0003-4776-1344>

1. GİRİŞ

Bilginin ve düşüncenin akış hızını sağlayan her türlü teknolojik araçlara “bilgi ve iletişim teknolojileri” denilmektedir. Her türlü bilgiye ulaşmada ve bilginin oluşmasında fayda sağlayan tüm araçlar bilgi ve iletişim teknolojilerini oluşturur. Bu araçlar görsel, işitsel, basılmış veya yazılı araçlar olabilmektedir (Çavaş ve diğ., 2004: 11-13). Bilgi teknolojileri, çeşitli verilerin kayıt altına alınması, muhafaza edilmesi, belli işlemlerden sonra bilgiler üretilmesi daha sonra bu bilgilere erişimin sağlanması, saklanması ve transfer edilmesi vb. faaliyetlerin etkili, hızlı ve verimli yapılmasına imkân sağlayan teknolojik gelişmelerdir (Behan ve Holmes, 1990: 1).

İnsanlara özgürce istedikleri kişiler ile iletişim kurma imkânı sağlayan ayrıca bu kişilerle kendisine arkadaş listesi oluşturup onları takip edebilme olanağı sunan, istedikleri zaman anında karşılıklı iletişim kurabildiği web tabanlı hizmetler sosyal medya araçları olarak ifade edilmektedir (Danah ve Ellison, 2008: 211). Sosyal medya bireylerin fikirlerini rahatça belirtebildiği, paylaşabildiği, yeni şeyler üretebildiği bir ortamdır. Ayrıca sosyal medya ile bireyler, özel ve kamu kurumlarını takip ederek bu kurumların sunduğu hizmetleri değerlendirebilmektedir. Özel ve kamu kurumları da sosyal medyada kendilerini açıklayarak, yaptıkları çalışma ve faaliyet alanları ile ilgili bilgilendirme yapmakta ve kurumlar hedefindeki insanlara daha hızlı ve rahat bir şekilde ulaşabilmektedir. Böylece sosyal medya sayesinde kurumlar ile hedef kitle arasındaki etkileşim sağlanmaktadır (Çalışır ve Aksoy, 2019: 3). Sosyal medya, kullanıcıların anlık duygu, düşünce vb. bir takım şeyleri ifade ettiği bir platform olması nedeniyle kamu veya özel bütün kurumlara bireylerin düşünceleri ile ilgili önemli veriler sunmaktadır. Ayrıca sosyal medya ve benzeri teknolojilerin yaygın kullanımı devlet ile vatandaş arasındaki iletişimin, etkileşimin, işbirliği ve karar almada katılımın artmasını sağlamakta, kamu faaliyetlerinde şeffaf ve açık olunmasına etki etmektedir. Bu durum kamu görevlileri ve politikacıların faaliyetlerinin rasyonalize edilmesine ve demokrasinin gelişmesine katkı sağlamaktadır (Tataroğlu, 2009: 96).

Performans, örgütsel ve bireysel performans olarak iki ayrı grup şeklinde ifade edilebilir. Örgütsel performans, örgütlerin hedeflerini yakalamadaki esas başarı düzeylerini ölçmede etkili olan, dinamik ve çeşitli bir yapıdır. Bireysel performans ise çalışanların örgütün faaliyetlerinde yaptıkları işleri yapabilmeleri için sahip oldukları bilgi, yetenek ve donanımı ne kadar kullanabildiğidir (Chen ve Silverthorne, 2008: 572).

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte sosyal medya gün geçtikçe kullanıcılara pek çok alanda çeşitli olanaklar sunmakta ve bu durum sosyal medya kullanımının da hızla artmasını sağlamaktadır. Yılda bir kez ülkelere özel yayınlanan We are Social 2022 Türkiye raporunda; Türkiye’de kişilerin internet kullanımının günlük 8 saat olduğu ve 69,95 milyon internet kullanıcısı bulunduğu; bilgisayarda geçirilen sürenin 3 saat 31 dakika ve sosyal medyada geçirilen sürenin ise 2 saat 59 dakika olduğu belirtilmiştir. Ayrıca 2022 Ocak ayında ülkemizde 68,90 milyon sosyal medya kullanıcısının olduğu ve bu sayının toplam nüfusun yüzde 80,8’ine eşit olduğu açıklanmıştır (We are social, 2022). Böylece kamu kurumlarında sosyal medya kullanımının çalışan performansı üzerine etkisi araştırılması gereken önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmayla, kamu kurumlarında bilgi teknolojileri ve sosyal medya kullanımının kurum çalışanlarına etkilerinin tespit edilmesi ve değerlendirilmesi, söz konusu bu araçların kurumlardaki öneminin ortaya konulması açısından literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Literatürde bilgi teknolojileri, sosyal medya ve iş performansına dair pek çok çalışma yapılmış olup bu çalışmalardan bir kısmı şunlardır:

Emini ve Kocaoğlu (2011) yaptıkları çalışma ile Konya İl Özel İdaresinde bilişim teknolojileri kullanımının hizmet sunumuna etkilerini analiz etmişlerdir. Araştırma sonucunda Konya İl Özel İdaresinde bilişim teknolojileri kullanımının, geleneksel yöntemlerle kıyaslandığında zaman ve maliyetten tasarruf sağlayarak etkili hizmet sunumuna katkıda bulunduğu tespit edilmiştir.

Turaç (2011), Kayseri Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü çalışanlarının bilişim teknolojileri kullanımının verimlilikle ilişkisini araştırdığı çalışmada, bilişim teknolojileri kullanımına ait faktörlerle verimliliği etkileyen boyutlar arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin var olduğu ve çeşitli seviyelerde karşılıklı olarak birbirlerini etkiledikleri sonucuna ulaşmıştır.

Zhang ve Venkatesh (2013) yaptıkları çalışma ile sosyal ağların çalışan performansları üzerine etkisini incelemişler ve sosyal ağların çalışan performansını pozitif bir şekilde etkilediğini belirtmişlerdir.

Zoonen ve arkadaşları (2014), çalışan kişilerin iş için sosyal medya kullanımlarını inceledikleri çalışmada, iş yerinde çalışanların çalıştıkları kuruma katkı sağlamak için kişisel sosyal medya hesaplarını birbirleriyle paylaştıkları ve böylece sosyal medyanın çalışanlar arasındaki farkındalığı ve iletişimi arttırabildiği belirlenmiştir. Sosyal medyanın bilgi yayma, iletişim yönetimi ve kurumsal paylaşım için bir araç olma gibi birden fazla işleve hizmet ettiği sonucuna ulaşmışlardır.

Leftheriotis ve Giannakos (2014), sosyal medyayı iş yerinde iş hedefli kullanmayı inceledikleri araştırmada, sosyal medyanın çalışan kişiler için zaman kaybı olmadığı ayrıca çalışan performansını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Hossam ve arkadaşları (2015), sosyal medya kullanımını kategorik olarak sosyal, hedonik ve bilişsel şekilde sınıflandırmış ve kişisel performans üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda teknolojinin sosyal ve bilişsel kullanımlarının, çalışanların rutin ve yenilikçi iş performansı üzerinde dolaylı da olsa olumlu bir etkisi olduğu belirtilmiştir.

Cao ve arkadaşları (2016) yaptıkları araştırma ile çalışan kişilerin kişisel performanslarının sosyal medya ile kabul edilebilir bir düzeyde arttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Wang ve diğerleri (2016), Tayvan'da çalışanların sosyal web sitelerini kullanma nedenlerini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda kullanım kolaylığı, kullanılabilirlik, kişisel kullanımlar ve memnuniyet beklentisi, eğlence amaçlı kullanımların sosyal medya kullanma durumunu önemli ölçüde etkilediği tespit edilmiştir.

Nduhura ve Prieler (2017), işyerinde çalışan personel özelinde iş için sosyal medya kullanımını araştırdıkları çalışmada, sosyal medyanın kurumları genelde pozitif olarak etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Aslan (2017), TRB1 bölgesinde yer alan KOBİ'lerde bilgi teknolojilerinin çalışanların performansı ve motivasyonu üzerindeki etkisini incelediği çalışmada, bilgi teknolojilerinin çalışan personelin yükünü azalttığı ve KOBİ'lerde işletmenin performansına ve motivasyonuna etkilerinin sürekli olarak ölçülmesi gerektiği sonucuna ulaşmıştır.

Çetinkaya ve Rashid (2018), sosyal medyanın kişisel performanslar üzerine etkisini araştırarak, sosyal medyanın kişisel performansta pozitif etkisinin olduğunu ve kurumsal yapının bu değişkenler arasında bir aracı rol oynadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Mazak (2018), hemşirelerin bilgi teknolojilerine yönelik hazırbulunuşluk seviyeleri ve bunun iş performansına olan etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda hemşirelerin bireysel gayretle çok daha iyi bir düzeye gelebileceği ve bilgi teknolojilerine ilişkin hazırbulmuşlukların hemşirelerin işteki performanslarında pozitif bir etki gösterdiği ve geliştirilmeye açık olduğu tespit edilmiştir.

Yu ve diğ. (2018), aşırı sosyal medya kullanımının bireysel iş performansı üzerindeki etkilerini ve tam mekanizmasını araştırdıkları çalışmada, aşırı sosyal medya kullanımının üç tür sosyal medya aşırı yüklenmesinin (bilgi, iletişim ve sosyal aşırı yüklenme) belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Song ve arkadaşları (2019), iş hedefli sosyal medyanın çalışma ekibi ve çalışan performansını arttırmak için tamamlayıcı kaynaklar olduğunu belirtmişlerdir. Araştırma sonucunda, çalışanların benzer çıkarları olan çalışan arkadaşlar bulması ve bu çıkarlara dayanan sosyal ilişkiler kurmasının faydalı olacağı ve böylece çalışanın psikolojik veya duygusal yönlerini etkileyebileceği belirlenmiştir. Yani sosyal medyanın çalışanların iş arkadaşlarıyla çok yönlü ilişkiler kurmasına yardımcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Taze (2019), iş yerinde sosyal medya kullanımı ile çalışan performansı arasındaki ilişkiyi belirlemiş ve kamu hastanesi ile özel hastane çalışanlarının performanslarını karşılaştırmıştır. Araştırma sonucunda, özel hastane çalışanlarının tüm boyutlarda puanlarının ortalamasının kamu hastanesindekilere göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Güler ve Göksal (2020) yaptıkları çalışmada, işletmelerde iş ve sosyal amaçlı sosyal medya kullanımıyla yenilikçi performansı arasındaki ilişkinin varlığını sorgulamışlardır. Araştırma sonucunda, sosyal amaç için sosyal medya kullanımıyla yenilikçi performansı arasında herhangi bir ilişkinin var olmadığı, iş amaçlı sosyal medya kullanımıyla yenilikçi performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Yang ve arkadaşları (2021) yaptıkları çalışma ile sosyal medyanın sağladığı iş motivasyonlarının ve iletişimin, çalışanların bilgi paylaşımını ve iş verimliliğini nasıl etkilediğini araştırmışlardır. Araştırma sonucunda; iletişim görünürlüğünün mesaj şeffaflığını, bilgi paylaşımını ve iş verimliliğini artırdığını ancak itibarın bilgi paylaşımı üzerindeki etkisini zayıflattığını; iletişim görünürlüğünün ağ şeffaflığını ve iş verimliliğini artırdığını ve sosyal ağların bilgi paylaşımı üzerindeki etkisini güçlendirdiğini belirtmişlerdir.

Tajvidi ve Karami (2021), İngiltere'deki otel endüstrisinde pazarlama yeteneklerinin aracılık rolü ile sosyal medyanın firma performansı üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda sosyal medya kullanımı ile firma performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

3. BİLGİ TEKNOLOJİLERİ, SOSYAL MEDYA VE İŞ PERFORMANSI

İşletmeler, bilgi teknolojileri tabanlı birçok çeşitli program, sistem ve bu tür teknolojik araçları kullanarak fayda sağlamayı, kurumların maliyetlerini en aza indirmeyi, kârlarını maksimum düzeye çıkarmayı hedeflemektedir. Genellikle yaygın olarak kullanılan bilgi teknolojilerini internet, ofis otomasyon sistemleri, yönetim bilgi sistemleri, karar destek sistemleri, elektronik veri sistemleri vb. oluşturmaktadır (Tekin ve diğ., 2002: 362).

Kamu kurumları, kurum içinde teknolojik yapılandırmayı gün geçtikçe daha iyi bir şekilde sağlayarak, kurum iş ve işlemlerini elektronik ortamda yapmaya başlamışlardır.

Özellikle internet sayfaları, sosyal medya vb. araçlar ile kurumun kendisini tanıtmaya ve hizmetlerinin bir kısmını internet aracılığıyla sağlamasına imkân vermiştir (Tecim, 2002: 142-143). Sosyal medya, web 2.0 uygulamaları ile bireylerin çevrimiçi etkileşimde bulunabilmesine ve bu etkileşimlerin sosyal ortama aktarılmasına olanak sağlamaktadır. Sosyal medya, inanılır ve güncel bilgilere erişmek için etkili bir siber alandır (Sigala ve Chalkiti, 2014: 800). Günümüzde iş yerleri ve çeşitli kurumlarda çalışanlar, genellikle sosyal medyanın anlık gerçek zamanlı mesajlaşma ve dosya aktarımı sağlama, arkadaş ortamıyla geri bildirim sağlama/alma (örneğin yorum yapma ve beğenme) ve görüntülü konuşma, iş arkadaşlarıyla iletişim kurma ve işbirliği vb. gibi zengin işlevlerinden yararlanmaktadırlar (Bizzi, 2018; akt.: Liu ve Bakıcı, 2019: 14).

İş sektöründe çalışan bireylere gün geçtikçe daha fazla önem verilmektedir. İş yerinde çalışan personelin performansında herhangi bir artış olması kurumun verimliliğinin artmasını sağlayacaktır. Çalışanlara verilen görev veya sorumlulukların yapılması işlemi iş performansını ifade etmektedir (Eren ve Hayatoğlu, 2011: 5). İş performansı, çalışanların ve kurumların verdiği görevlere ilişkin iş ve işlemlerin gerçekleştirilmesi, amaçlara ulaşılması ve bunun için verilen emek şeklinde ifade edilmektedir (İslamoğlu, 2018: 40).

Çalışmada performans; zaman yönetimi, görev performansı ve bağlamsal performans boyutları ile ele alınmıştır. Zaman yönetimi personelin zamanını verimli bir şekilde yönetme becerisidir. Görev performansı da belli bir işin yapılması için yerine getirilmesi gerekenlerin yapılması anlamına gelirken; bağlamsal performans ise yapılan işin kurumun amaçlarına ulaşmada ve başarılı olmada isteğe bağlı olarak çalışılması için yapılan davranışları içermektedir. Bağlamsal performans, bir personelin görev tanımında yer almayan fakat görevindeki performansını destekleyen, personelin kendi isteğiyle yaptığı, rol tanımında olmayan, kurumun yararına olan davranış ve faaliyetlerdir (Borman ve Motowidlo, 1993: 71-98).

"Sosyal medya" terimi, bir dizi araç ve uygulama için bir kapsayıcı terim olsa da birkaç ortak konu bulunmaktadır. Birincisi, bu araçlar sosyaldır ve insanlar arasındaki etkileşimleri desteklemektedir. İkincisi, yaygın olarak taban teknolojisi şeklinde adlandırılmakta ve çeşitli kurumlarda personel tarafından kullanılarak kurumların içine girmektedir. Son olarak birçok sosyal medya aracı hem iş yerinde hem de evde kullanılabilir olması nedeniyle ve bu iki yer arasındaki sınırı belirsizleştirmektedir. Bu özellikler, sosyal medyanın farklı insanlar tarafından nasıl kullanıldığını ve bu farklı kullanımların iş performansını nasıl etkilediğini önemli kılmaktadır (Hossam ve diğ., 2015: 66). Sosyal medyanın açıklanan faydaları göz önüne alındığında, çalışanların sosyal medya kullanımının iş performansını nasıl etkilediğine dair temel bir soru ortaya çıkmaktadır. Sosyal medya kullanımı ile iş performansı arasındaki ilişkiye yönelik hem pozitif hem de negatif etkiler bulunmaktadır (Kapoor ve diğ., 2018: 531-558).

Araştırmada kamu kurumlarında çalışan personel için şu hipotezler oluşturulmuştur:

H1: Bilgi teknolojileri ve sosyal medya kullanımının çalışan performansına etkisi kişilerin yaşına göre farklılık gösterir.

H2: Bilgi teknolojileri ve sosyal medya kullanımının çalışan performansına etkisi kişilerin cinsiyetine göre farklılık gösterir.

H3: Bilgi teknolojileri ve sosyal medya kullanımının çalışan performansına etkisi kişilerin medeni durumuna göre farklılık gösterir.

H4: Bilgi teknolojileri ve sosyal medya kullanımının çalışan performansına etkisi kişilerin eğitim durumuna göre farklılık gösterir.

H5: Bilgi teknolojileri ve sosyal medya kullanımının çalışan performansına etkisi kişilerin toplam çalışma süresine göre farklılık gösterir.

H6: Bilgi teknolojileri ve sosyal medya kullanımının çalışan performansına etkisi kişilerin görev yerine göre farklılık gösterir.

H7: Bilgi teknolojileri ve sosyal medya kullanımının çalışan performansına etkisi, kişilerin iş alanını ilgilendiren karar ve faaliyetleri (kanun, yönetmelik vs.) takip etme sıklığına göre farklılık gösterir.

H8: Bilgi teknolojileri ve sosyal medya kullanımının çalışan performansına etkisi kişilerin aylık gelirine göre farklılık gösterir.

H9: Bilgi teknolojileri ve sosyal medya kullanımının çalışan performansına etkisi, kişilerin bilgi teknolojileri araçlarından bilgisayar, akıllı cep telefonu, tablet vb. kullanma beceri seviyesine göre farklılık gösterir.

H10: Bilgi teknolojileri ve sosyal medya kullanımının çalışan performansına etkisi, kişilerin sosyal medyayı (Facebook, Twitter, Instagram vb.) günlük kullanma sıklığına göre farklılık gösterir.

4. MATERYAL VE METOT

Bu çalışma Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nde görevli 1294 idari personele yönelik yapılmıştır. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde aşağıdaki formül kullanılmıştır (Yamane, 2001: 116).

$$n = \frac{N * z_{\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + z_{\alpha/2}^2 * p * q}$$

N: Anakütledeki birey sayısı

n: Örneklemden birey sayısı

z: İstenilen güvenilirlik düzeyi için standart normal dağılım tablo değeri

d: Duyarlılık ($\bar{x} - \mu = d$) bir olayın görülme sıklığına göre kabul edilen örnekleme hatası)

p: Anakütledeki istenilen özelliği taşıyan bireylerin oranı (p+q= 1)

Buna göre;

N: 1294, p: (0,5), q: (0,5), d: (0,05), z: 1,96 (%95 güven düzeyi için $\alpha = 0,05$ alınmıştır)

$$n = \frac{1294 * (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}{(0,05)^2 * (1294 - 1) + (1,96)^2 * 0,5 * 0,5} = 296$$

şeklinde örneklem büyüklüğü elde edilmiştir.

Araştırma kapsamında Sivas Cumhuriyet Üniversitesinde görev yapan 1294 idari personelden örneklem büyüklüğü için gerekli olan (296) sayısından daha fazla (302) idari personele ulaşılmıştır. Böylece çalışma evreninin %23,34'üne ulaşılmıştır. Araştırma verileri online ve yüz yüze yapılan anket ile elde edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 23.0 paket programı ile analiz edilmiştir.

Araştırmada kullanılan anket üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda personelin demografik özelliklerini içeren kişisel bilgiler yer almaktadır. İkinci kısımda personelin bilgi teknolojileri ve sosyal medya kullanımı ile ilgili görüşlerini belirlemeye yönelik beşli Likert tipi ölçeğe yer verilmiştir. Üçüncü kısımda ise personelin performans ile ilgili görüşlerini belirlemeye ilişkin beşli Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Katılımcılardan beşli Likert tipi

ölçekte yer alan “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” ölçütlerine göre ifadeleri değerlendirmeleri istenmiştir.

Çalışmada, bilgi teknolojileri ve sosyal medya kullanımı ile ilgili kullanılan ölçek, Emimi ve Kocaoğlu (2011) ile Aslan (2017)’nin araştırmalarında kullandığı ölçekten ve Wang ve arkadaşları (2016) tarafından geliştirilen, kullanışlılık ve kullanım kolaylığı olmak üzere iki boyut ve 10 maddeden oluşan “*Sosyal Medya Kullanımı*” ölçeğinden faydalanılarak oluşturulmuştur. Araştırmada yer alan bir diğer ölçek ise Coole (2003), Koopmans ve Bernaards (2014)’in araştırmalarında kullandığı, Çetinkaya ve Rashid (2018) tarafından uyarlanan, görev performansı, bağlamsal performans, zaman yönetimi olmak üzere üç boyut ve 15 maddeden oluşan “*Çalışan İş Performansı*” ölçeğinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

5. BULGULAR

5.1. Araştırma Ölçeklerinin Yapı Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Çalışmada elde edilen veriler ile maddelerin yapı geçerliliğini test etmek için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi (AFA), açıklanan varyansın ve güvenilirliğin maksimum düzeyde olmasını sağlayacak şekilde ifadelerin sayılarının azaltılması ve ölçekteki potansiyel boyutların tespit edilmesi amacıyla kullanılır (Netemeyer vd., 2003: 121). AFA’nın bir veri setine uygulanabilmesi için örneklem büyüklüğünün yeterliliğine bakılması gerekir. Araştırmada elde edilen veriler için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) istatistiği hesaplanarak örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olup olmadığına bakılmıştır. Bilgi teknolojileri ve sosyal medya kullanımı ölçeğinde yer alan 20 maddeye ilişkin KMO değeri (0,852) ve performans ölçeğinde yer alan 15 maddeye ilişkin KMO değeri ise (0,838) olarak hesaplanmıştır. Kaiser, KMO istatistiği değerinin (0,60)’tan küçük bir değere sahip olması durumunda örneklem büyüklüğünün “yetersiz” olduğunu, (0,60)-(0,79) aralığında bir değere sahipse “vasat”, (0,80)-(0,89) aralığında bir değere sahipse “iyi”, (0,90)-(1,00) aralığında bir değere sahip ise “mükemmel” düzeyde olduğunu ifade etmektedir (Tavşancıl, 2010: 50). Çalışmada her iki ölçek için hesaplanan KMO istatistiği değeri ile örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterliliğinin “iyi” düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Açıklayıcı faktör analizinin bir veri setine uygulanabilmesi için gerekli olan ve yaygın olarak kullanılan bir diğer test ise Bartlett Küresellik testidir. Bu test ile yığın değişkenleri arasındaki ilişkinin anlamlılığına bakılmaktadır (Pett, Lackey & Sullivan, 2003; akt.: Arslan, 2021: 376). Bartlett Küresellik testi değişkenlerin oluşturmuş olduğu korelasyon matrisinin ortogonalitesi ile ilgilenmektedir. Ortogonal bir matrisin determinantının 1 olması ve değişkenler arasında ilişkinin olmaması bu durumun sebebidir. Korelasyon matrisinin determinantı sıfıra yaklaştıkça ilişkinin yüksek düzeyde olduğu ve bire yaklaştıkça da ilişkinin olmadığı ifade edilebilir (Yıldırım, 2017: 99). Yapılan Bartlett Küresellik testi sonucunda, bilgi teknolojileri ve sosyal medya kullanımı ölçeği ($X^2=3503,171$; $p=0,000<0,001$) ve performans ölçeği ($X^2=2979,982$; $p=0,000<0,001$) için maddeler arasında yüksek korelasyon ilişkileri olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgular doğrultusunda veri setinin faktör analizi için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin faktör yapısının belirlenmesi için Temel Bileşenler Analizi ve Varimaks Rotasyon yöntemleri kullanılarak, bilgi teknolojileri ve sosyal medya kullanımı ölçeğinde yer alan 20 maddeye ve performans ölçeğinde yer alan 15 maddeye açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. AFA sonuçları Tablo 1 ve Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 1. Bilgi Teknolojileri ve Sosyal Medya Kullanımı Ölçeği AFA Sonuçları

Ölçek Alt Boyutu	Maddeler	Faktör Yük Değeri	Özdeğer	Varyans (%)	Kümülatif Varyans (%)
Bilgi Teknolojileri	Madde 7	0,820	7,141	35,704	35,704
	Madde 6	0,808			
	Madde 8	0,804			
	Madde 3	0,781			
	Madde 5	0,774			
	Madde 9	0,753			
	Madde 4	0,599			
	Madde 10	0,531			
	Madde 1	0,515			
	Madde 2	0,423			
Kullanışlılık	Madde 15	0,805	2,473	12,363	48,067
	Madde 13	0,746			
	Madde 14	0,723			
	Madde 12	0,711			
	Madde 16	0,703			
	Madde 11	0,672			
	Madde 17	0,671			
Kullanım Kolaylığı	Madde 20	0,912	2,074	10,370	58,437
	Madde 19	0,892			
	Madde 18	0,792			

AFA sonrası öz değeri 1'den daha büyük olan faktörlerin ölçekte kalması uygun görülmektedir (Netemeyer vd. 2003: 123). Tablo 1'de görüldüğü üzere, *Bilgi Teknolojileri ve Sosyal Medya Kullanımı Ölçeği* için açıklayıcı faktör analizi sonrası öz değeri 1'den büyük olan 3 faktör (bilgi teknolojileri, kullanışlılık, kullanım kolaylığı) elde edilmiştir. Bilgi teknolojileri boyutundaki maddelerin faktör yük değerleri (0,423)-(0,82) arasında yer alırken, kullanışlılık boyutundaki maddelerin faktör yük değerleri (0,671)-(0,805) arasında ve kullanım kolaylığı boyutundaki maddelerin faktör yük değerleri ise (0,792)-(0,912) arasında yer almıştır. Comrey ve Lee'ye (1992) göre, Varimax rotasyonu sonrası ortaya çıkan tüm maddelerin faktör yük değerlerinin yeterli düzeyde olduğu görülmektedir (Dede ve Yaman, 2008: 27). Faktörlerin açıkladıkları varyans oranları: bilgi teknolojileri faktörü için %35,704; kullanışlılık faktörü için %12,363 ve kullanım kolaylığı faktörü için %10,370 şeklinde hesaplanmıştır. Ayrıca 20 madde ve 3 faktörden oluşan yapının toplam varyansın %58,437'sini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 1). Bu değer sosyal bilimler alanı için yeterli kabul edilen %40 ile %60 aralığında yer almaktadır (Karagöz, 2016: 880).

Tablo 2. Performans Ölçeği AFA Sonuçları

Ölçek Alt Boyutu	Maddeler	Faktör Yük Değeri	Özdeğer	Varyans (%)	Kümülatif Varyans (%)
------------------	----------	-------------------	---------	-------------	-----------------------

Görev Performansı	Madde 28	0,770	6,476	43,172	43,172
	Madde 30	0,767			
	Madde 31	0,758			
	Madde 26	0,751			
	Madde 27	0,746			
	Madde 29	0,674			
Bağlamsal Performans	Madde 32	0,899	2,284	15,227	58,399
	Madde 33	0,871			
	Madde 34	0,839			
	Madde 35	0,836			
Zaman Yönetimi	Madde 21	0,825	1,553	10,355	68,753
	Madde 23	0,773			
	Madde 25	0,740			
	Madde 22	0,673			
	Madde 24	0,635			

Tablo 2’de görüldüğü üzere, *Performans Ölçeği* için açıklayıcı faktör analizi sonrası öz değeri 1’den büyük olan 3 faktör (görev performansı, bağlamsal performans, zaman yönetimi) elde edilmiştir. Görev performansı boyutundaki maddelerin faktör yük değerleri (0,674)-(0,77) arasında yer alırken, bağlamsal performans boyutundaki maddelerin faktör yük değerleri (0,836)-(0,899) arasında ve zaman yönetimi boyutundaki maddelerin faktör yük değerleri ise (0,635)-(0,825) arasında yer almıştır. Bu değerlerin Comrey ve Lee’ye (1992) göre yeterli düzeyde olduğu görülmektedir (Dede ve Yaman, 2008: 27). Faktörlerin açıkladıkları varyans oranları: görev performansı faktörü için %43,172; bağlamsal performans faktörü için %15,227 ve zaman yönetimi faktörü için %10,355 şeklinde hesaplanmıştır. Ayrıca 15 madde ve 3 faktörden oluşan yapının toplam varyansın %68,753’ünü açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 2). Bu değer de sosyal bilimler alanı için yeterli kabul edilen %40 ile %60 aralığında yer almaktadır (Karagöz, 2016: 880).

5.2. Araştırma Ölçeklerinin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Ölçekte yer alan maddelerin homojenliği iç tutarlılık güvenilirliği ile ilişkili olup genellikle bu güvenilirlik Cronbach α katsayısı ile belirlenmektedir (DeVellis, 2021: 27). Araştırmada kullanılan *Bilgi Teknolojileri ve Sosyal Medya Kullanımı Ölçeği* ile *Performans Ölçeğinin* iç tutarlılığına bağlı güvenilirliği, ölçeklerin tamamına ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach α katsayıları hesaplanarak elde edilen bulgular Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Ölçekler ve Alt Boyutlarına Ait Cronbach α Katsayı Değerleri

Ölçekler	Faktör Grupları	Madde Sayısı	Cronbach α Değeri
Bilgi Teknolojileri ve Sosyal Medya Kullanımı	Bilgi Teknolojileri	10	0,888
	Kullanışlılık	7	0,870
	Kullanım Kolaylığı	3	0,872
	Toplam	20	0,902

Performans	Zaman Yönetimi	5	0,838
	Görev Performansı	6	0,880
	Bağlamsal Performans	4	0,917
	Toplam	15	0,903

Tablo 3'te *Bilgi Teknolojileri ve Sosyal Medya Kullanımı Ölçeğinin* tamamına ait hesaplanan Cronbach α değerinin (0,902) olduğu görülmektedir. Ayrıca Cronbach α değeri, ölçeğin “Bilgi Teknolojileri” boyutu için (0,888), “Kullanışlılık” boyutu için (0,87) ve “Kullanım Kolaylığı” boyutu için ise (0,872) olarak hesaplanmıştır. Ayrıca *Performans Ölçeğinin* tamamına ait Cronbach α değeri ise (0,903) olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin “Zaman Yönetimi” boyutu için Cronbach α değerinin (0,838) olduğu, “Görev Performansı” boyutu için (0,88) ve “Bağlamsal Performans” boyutu için ise bu değer (0,917) olduğu görülmektedir. Buna göre, ölçeklerin tamamının ve ölçekte yer alan her bir boyutun Cronbach α katsayı değeri 0,8'den büyük olduğu için ölçeklerin “yüksek güvenilirlikte” olduğu ifade edilebilir (Tavşancıl 2010: 29).

5.3. Demografik Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Sonuçlar

Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde (%)
Yaş	18-29 yaş arası	65	21,5
	30-44 yaş arası	156	51,7
	45-59 yaş arası	46	15,2
	60 ve üzeri yaş	35	11,6
Cinsiyet	Erkek	183	60,6
	Kadın	119	39,4
Medeni hal	Evli	219	72,5
	Bekâr	83	27,5
Eğitim düzeyi	Lise ve altı	29	9,6
	Önlisans	100	33,1
	Lisans	130	43,0
	Lisansüstü	43	14,3
Kamu kurumlarında toplam çalışma süresi	5 yıldan az	59	19,5
	5-10 yıl arası	80	26,5
	10-15 yıl arası	87	28,8
	15-20 yıl arası	48	15,9
	20 yıldan fazla	28	9,3
Görev yeri	Fakülte/Meslek Yüksekokulu/ Yüksekokul/Enstitü	200	66,2
	Rektörlük ve Bağlı Birimler (Merkezler vb.)	28	9,3
	Daire Başkanlıkları	19	6,3
	Hastane	55	18,2
Aylık gelir (TL)	5000'den az	9	3,0
	5000-6999	64	21,2
	7000-8999	139	46,0
	9000 ve üzeri	90	29,8
Kurumda, iş alanını	Az (nadiren)	50	16,6

İlgilendiren karar ve faaliyetleri (kanun, yönetmelik vs.) takip etme sıklığı	Zaman zaman	123	40,7
	Sık sık	77	25,5
	Her zaman (sürekli)	52	17,2
Bilgi teknolojileri araçları; bilgisayar, akıllı cep telefonu, tablet vb. kullanma beceri seviyesi	Zayıf	18	6,0
	Orta	86	28,5
	İyi	131	43,4
	Çok iyi (ileri)	67	22,1
Sosyal medyanın günlük (Facebook, Twitter, Instagram vb.) kullanım süresi	1 saatten daha az	115	38,1
	1-2 saat arası	123	40,7
	3-4 saat arası	47	15,6
	5 saat ve üzeri	17	5,6

Tablo 4'te görüldüğü üzere katılımcıların; %21,5'i 18-29 yaş arası, %51,7'si 30-44 yaş arası, %15,2'si 45-59 yaş arası ve %11,6'sı 60 yaş ve üzeridir; %60,6'sı erkek ve %39,4'ü kadındır; %72,5'i evli ve %27,5'i bekârdır. Katılımcıların; %9,6'sının lise ve altı bir okul mezunu iken %33,1'inin önlisans, %43'ünün lisans ve %14,3'ünün de lisansüstü mezunu olduğu; %19,5'inin kamu kurumlarında toplam çalışma süresi 5 yıldan az iken, %26,5'inin 5-10 yıl arası, %28,8'inin 10-15 yıl arası, %15,9'unun 15-20 yıl arası ve %9,3'ünün de 20 yıldan fazla olduğu; %66,2'sinin görev yeri fakülte/meslek yüksekokulu/yüksekokul/enstitü iken, %9,3'ünün rektörlük ve bağlı birimler (merkezler vb.), %6,3'ünün daire başkanlıkları ve %18,2'sinin de hastane olduğu; %3'ünün aylık geliri 5000 TL'den az iken, %21,2'sinin 5000-6999 TL arası olduğu, %46'sının 7000-8999 TL arası olduğu ve %29,8'inin de 9000 TL ve üzeri olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %16,6'sının iş alanı ile ilgili karar ve faaliyetleri (kanun, yönetmelik vs.) takip etme sıklığı az iken, %40,7'sinin zaman zaman takip ettiği, %25,5'inin sık sık ve %17,2'sinin de her zaman takip ettiği görülmektedir. Katılımcıların %6'sının bilgisayar, akıllı cep telefonu, tablet vb. araçları kullanma beceri seviyesi zayıf iken, %28,5'inin orta, %43,4'ünün iyi ve %22,1'inin de çok iyi seviyede olduğu; %38,1'inin sosyal medyayı (Facebook, Twitter, Instagram vb.) günde kullanma sıklığı 1 saatten az iken, %40,7'sinin 1-2 saat arası, %15,6'sının 3-4 saat arası ve %5,6'sının da 5 saat ve üzeri olduğu belirlenmiştir.

5.4. Katılımcıların Çeşitli Değişkenlere Yönelik Düşüncelerine İlişkin Bulgular

Araştırmada elde edilen verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığının tespit edilmesi için öncelikle faktörlere ait ortalama puanlar ve varyasyon katsayıları hesaplanmıştır. Daha sonra bu ortalama puanların normal dağılım sergileyip sergilemediğine ilişkin Kolmogorov-Smirnov Normallik testi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Faktör Puanları ve Normallik Testi Sonuçları

Faktör Grupları	N	Ort.	ss.	Varyasyon Katsayısı	Çarpıklık	Basıklık	Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi	
							Test İstatistiği	P
Bilgi Teknolojileri	302	2,933	0,693	%24	0,060	0,664	0,110	0,000
Kullanışlılık	302	3,491	0,663	%19	-0,473	-0,403	0,115	0,000
Kullanım Kolaylığı	302	4,096	0,576	%14	0,173	-0,588	0,238	0,000

Zaman Yönetimi	302	3,972	0,565	%14	-1,082	1,929	0,232	0,000
Görev Performansı	302	3,972	0,539	%14	-0,867	2,427	0,163	0,000
Bağlamsal Performans	302	3,981	0,706	%18	-1,041	1,694	0,209	0,000

Literatürde Likert tipi ölçekler ile elde edilen veriler için değişkenlerin normallik sınaması yapılırken, çarpıklık katsayısının ± 1 aralığında ve basıklık katsayısının ise ± 2 aralığında olması kabul edilir (Tabachnick ve Fidell, 2007: 874-884). Tablo 5'te görüldüğü üzere zaman yönetimi ve bağlamsal performans faktörlerinin çarpıklık değerleri ile görev performansı faktörünün basıklık değerinin belirtilen aralıklarda yer almadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca normallik varsayımı için varyasyon katsayısının %30'dan küçük bir değer olması gerekir. Tüm faktörlere ait varyasyon katsayı değerlerinin %30'dan daha küçük olduğu görülmektedir. Fakat Tablo 5'deki Kolmogorov-Smirnov Testi sonuçlarına göre tüm faktörlerin ortalama puanlarının normal dağılım göstermediği görülmektedir ($p < 0,05$). Verilerin normal dağılım göstermemesi nedeniyle nonparametrik istatistiksel yöntemlerden faydalanılmıştır. İkili gruplar ile veriler arasında istatistiksel olarak farklılıkların tespitinde Mann Whitney U testi ve ikiden fazla gruplar ile farklılıkların tespitinde ise Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır.

Katılımcıların ölçeğin alt boyutlarına ait ifadelerle katılım düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği Kruskal Wallis H testi ile incelenmiş elde edilen bulgular Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Yaşa Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Değişkenler	Yaş	n	Sıra Ortalaması	Serbestlik Derecesi	χ^2	p
Bilgi Teknolojileri	18-29 yaş arası	65	160,65	3	6,802	0,078
	30-44 yaş arası	156	156,46			
	45-59 yaş arası	46	148,07			
	60 ve üzeri yaş	35	116,93			
Kullanışlılık	18-29 yaş arası	65	154,91	3	5,892	0,117
	30-44 yaş arası	156	160,15			
	45-59 yaş arası	46	136,13			
	60 ve üzeri yaş	35	126,81			
Kullanım Kolaylığı	18-29 yaş arası	65	140,50	3	3,932	0,269
	30-44 yaş arası	156	160,46			
	45-59 yaş arası	46	147,05			
	60 ve üzeri yaş	35	137,83			
Zaman Yönetimi	18-29 yaş arası	65	142,32	3	2,432	0,488
	30-44 yaş arası	156	157,47			
	45-59 yaş arası	46	154,32			
	60 ve üzeri yaş	35	138,24			

Görev Performansı	18-29 yaş arası	65	151,72	3	14,708	0,002**
	30-44 yaş arası	156	166,73			
	45-59 yaş arası	46	126,96			
	60 ve üzeri yaş	35	115,47			
Bağlamsal Performans	18-29 yaş arası	65	143,16	3	11,991	0,007**
	30-44 yaş arası	156	166,98			
	45-59 yaş arası	46	133,03			
	60 ve üzeri yaş	35	122,27			

Tablo 6’da görüldüğü üzere katılımcıların bilgi teknolojileri, kullanışlılık, kullanım kolaylığı ve zaman yönetimi alt boyutlarının ortalama puanlarının katılımcıların yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Fakat görev performansı ve bağlamsal performans alt boyutlarının ortalama puanlarının katılımcıların yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ayrıca görev performansı ve bağlamsal performans boyutlarında 30-44 yaş arası personelin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 7. Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	U Değeri	P
Bilgi Teknolojileri	Erkek	183	146,15	26746,00	9910,00	0,186
	Kadın	119	159,72	19007,00		
Kullanışlılık	Erkek	183	154,25	28227,50	10385,50	0,496
	Kadın	119	147,27	17525,50		
Kullanım Kolaylığı	Erkek	183	156,73	28682,50	9930,50	0,180
	Kadın	119	143,45	17070,50		
Zaman Yönetimi	Erkek	183	151,84	27787,50	10825,50	0,930
	Kadın	119	150,97	17965,50		
Görev Performansı	Erkek	183	153,79	28144,00	10469,00	0,567
	Kadın	119	147,97	17609,00		
Bağlamsal Performans	Erkek	183	153,19	28033,50	10579,50	0,670
	Kadın	119	148,90	17719,50		

Katılımcıların bilgi teknolojileri, kullanışlılık, kullanım kolaylığı, zaman yönetimi, görev performansı ve bağlamsal performans alt boyutlarında yer alan ifadelerle katılım düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği Mann Whitney U Testi ile incelenmiştir (Tablo 7). Tüm alt boyutların ortalama puanlarının katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Yani bilgi teknolojileri kullanımı, sosyal medya kullanımı ve çalışanların iş performansı cinsiyete göre bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 8. Medeni Duruma Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları

Değişkenler	Medeni Hal	n	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	U Değeri	P
-------------	------------	---	-----------------	-----------------	----------	---

Bilgi Teknolojileri	Evli	219	146,33	31572,50	7956,50	0,094
	Bekâr	83	165,14	14180,50		
Kullanışlılık	Evli	219	152,52	33402,50	8864,50	0,740
	Bekâr	83	148,80	12350,50		
Kullanım Kolaylığı	Evli	219	151,83	33251,00	9016,00	0,912
	Bekâr	83	150,63	12502,00		
Zaman Yönetimi	Evli	219	149,08	32647,50	8557,50	0,420
	Bekâr	83	157,90	13105,50		
Görev Performansı	Evli	219	149,39	32716,00	8626,00	0,489
	Bekâr	83	157,07	13037,00		
Bağlamsal Performans	Evli	219	154,29	33788,50	8478,50	0,357
	Bekâr	83	144,15	11964,50		

Katılımcıların bilgi teknolojileri, kullanışlılık, kullanım kolaylığı, zaman yönetimi, görev performansı ve bağlamsal performans alt boyutlarında yer alan ifadelere katılım düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği Mann Whitney U Testi ile incelenmiştir (Tablo 8). Tüm alt boyutların ortalama puanlarının katılımcıların medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Yani bilgi teknolojileri kullanımı, sosyal medya kullanımı ve çalışanların iş performansı medeni durumlarına göre bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 9. Eğitim Durumuna Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Değişkenler	Eğitim Düzeyi	n	Sıra Ortalaması	Serbestlik Derecesi	χ^2	p
Bilgi Teknolojileri	Lise ve altı	29	143,17	3	2,977	0,395
	Önlisans	100	151,97			
	Lisans	130	158,87			
	Lisansüstü	43	133,77			
Kullanışlılık	Lise ve altı	29	158,98	3	2,338	0,505
	Önlisans	100	149,51			
	Lisans	130	145,92			
	Lisansüstü	43	167,95			
Kullanım Kolaylığı	Lise ve altı	29	149,64	3	0,381	0,944
	Önlisans	100	149,89			
	Lisans	130	150,75			
	Lisansüstü	43	158,76			
Zaman Yönetimi	Lise ve altı	29	167,64	3	2,359	0,501
	Önlisans	100	142,49			
	Lisans	130	154,72			
	Lisansüstü	43	151,85			

Görev Performansı	Lise ve altı	29	154,66	3	3,153	0,369
	Önlisans	100	140,29			
	Lisans	130	160,37			
	Lisansüstü	43	148,65			
Bağlamsal Performans	Lise ve altı	29	129,19	3	3,079	0,380
	Önlisans	100	147,83			
	Lisans	130	158,55			
	Lisansüstü	43	153,79			

Bilgi teknolojileri, kullanışlılık, kullanım kolaylığı, zaman yönetimi, görev performansı ve bağlamsal performans alt boyutlarının ortalama puanlarının katılımcıların eğitim durumuna göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis H Testi ile incelenmiştir (Tablo 9). Tüm alt boyutların ortalama puanlarının katılımcıların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 10. Kamu Kurumlarında Toplam Çalışma Süresine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Değişkenler	Çalışma Süresi	n	Sıra Ortalaması	Serbestlik Derecesi	χ^2	p
Bilgi Teknolojileri	5 yıldan az	59	161,19	4	5,932	0,204
	5-10 yıl arası	80	157,96			
	10-15 yıl arası	87	149,99			
	15-20 yıl arası	48	152,47			
	20 yıldan fazla	28	115,68			
Kullanışlılık	5 yıldan az	59	160,86	4	10,539	0,032*
	5-10 yıl arası	80	169,18			
	10-15 yıl arası	87	142,61			
	15-20 yıl arası	48	149,39			
	20 yıldan fazla	28	112,52			
Kullanım Kolaylığı	5 yıldan az	59	144,75	4	1,255	0,869
	5-10 yıl arası	80	158,26			
	10-15 yıl arası	87	152,33			
	15-20 yıl arası	48	152,46			
	20 yıldan fazla	28	142,16			
Zaman Yönetimi	5 yıldan az	59	146,19	4	4,288	0,368
	5-10 yıl arası	80	160,80			
	10-15 yıl arası	87	142,35			
	15-20 yıl arası	48	166,42			
	20 yıldan fazla	28	138,96			
Görev	5 yıldan az	59	157,17	4	7,947	0,094

Performansı	5-10 yıl arası	80	171,46			
	10-15 yıl arası	87	139,89			
	15-20 yıl arası	48	143,70			
	20 yıldan fazla	28	131,98			
Bağlamsal Performans	5 yıldan az	59	144,67	4	8,171	0,086
	5-10 yıl arası	80	172,60			
	10-15 yıl arası	87	147,00			
	15-20 yıl arası	48	148,04			
	20 yıldan fazla	28	125,52			

Tablo 10'da görüldüğü üzere katılımcıların bilgi teknolojileri, kullanım kolaylığı, zaman yönetimi, görev performansı ve bağlamsal performans alt boyutlarının ortalama puanlarının, katılımcıların kamu kurumlarında toplam çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Fakat kullanılabilirlik alt boyutunun ortalama puanının katılımcıların kamu kurumlarında toplam çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ayrıca kullanılabilirlik boyutunda 5-10 yıl arası görev yapan personelin diğer çalışma süresi gruplarına göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 11. Görev Yerine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Değişkenler	Görev Yeri	n	Sıra Ortalaması	Serbestlik Derecesi	χ^2	p
Bilgi Teknolojileri	Fakülte/Meslek Yüksekokulu/Yüksekokul/Enstitü	200	159,02	3	5,374	0,146
	Rektörlük ve bağlı birimler(merkezler vb.)	28	123,71			
	Daire Başkanlıkları	19	147,18			
	Hastane	55	139,80			
Kullanılabilirlik	Fakülte/Meslek Yüksekokulu/Yüksekokul/Enstitü	200	148,21	3	2,820	0,420
	Rektörlük ve bağlı birimler(merkezler vb.)	28	163,29			
	Daire Başkanlıkları	19	179,21			
	Hastane	55	147,89			
Kullanım Kolaylığı	Fakülte/Meslek Yüksekokulu/Yüksekokul/Enstitü	200	155,06	3	1,430	0,699
	Rektörlük ve bağlı birimler(merkezler vb.)	28	151,04			
	Daire Başkanlıkları	19	148,29			
	Hastane	55	139,91			
Zaman Yönetimi	Fakülte/Meslek Yüksekokulu/Yüksekokul/Enstitü	200	153,30	3	2,883	0,410
	Rektörlük ve bağlı	28	146,52			

	birimler(merkezler vb.)					
	Daire Başkanlıkları	19	175,63			
	Hastane	55	139,15			
Görev Performansı	Fakülte/Meslek Yüksekokulu/Yüksekokul/Enstitü	200	156,49	3	7,006	0,072
	Rektörlük ve bağlı birimler(merkezler vb.)	28	133,41			
	Daire Başkanlıkları	19	181,68			
	Hastane	55	132,14			
Bağlamsal Performans	Fakülte/Meslek Yüksekokulu/Yüksekokul/Enstitü	200	153,96	3	3,074	0,380
	Rektörlük ve bağlı birimler(merkezler vb.)	28	157,96			
	Daire Başkanlıkları	19	165,76			
	Hastane	55	134,35			

Bilgi teknolojileri, kullanışlılık, kullanım kolaylığı, zaman yönetimi, görev performansı ve bağlamsal performans alt boyutlarının ortalama puanlarının katılımcıların görev yerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis H Testi ile incelenmiştir (Tablo 11). Tüm alt boyutların ortalama puanlarının katılımcıların görev yerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 12. Karar ve Faaliyetleri Takip Etme Sıklığına Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Değişkenler	İş alanı ile ilgili karar ve faaliyetleri (kanun, yönetmelik vs.) takip etme sıklığı	n	Sıra Ortalaması	Serbestlik Derecesi	χ^2	p
Bilgi Teknolojileri	Az (nadiren)	50	138,13	3	10,984	0,012*
	Zaman zaman	123	136,81			
	Sık sık	77	172,16			
	Her zaman (sürekli)	52	168,52			
Kullanışlılık	Az (nadiren)	50	128,23	3	9,629	0,022*
	Zaman zaman	123	145,24			
	Sık sık	77	174,43			
	Her zaman (sürekli)	52	154,74			
Kullanım Kolaylığı	Az (nadiren)	50	150,95	3	4,358	0,225
	Zaman zaman	123	142,27			
	Sık sık	77	153,32			
	Her zaman (sürekli)	52	171,16			
Zaman Yönetimi	Az (nadiren)	50	154,13	3	1,830	0,609
	Zaman zaman	123	143,78			

	Sık sık	77	159,18			
	Her zaman (sürekli)	52	155,87			
Görev Performansı	Az (nadiren)	50	135,48	3	4,978	0,173
	Zaman zaman	123	145,79			
	Sık sık	77	159,43			
	Her zaman (sürekli)	52	168,66			
Bağlamsal Performans	Az (nadiren)	50	156,72	3	6,891	0,075
	Zaman zaman	123	137,81			
	Sık sık	77	155,24			
	Her zaman (sürekli)	52	173,33			

Tablo 12’de görüldüğü üzere katılımcıların kullanım kolaylığı, zaman yönetimi, görev performansı ve bağlamsal performans alt boyutlarının ortalama puanlarının, katılımcıların iş alanı ile ilgili karar ve faaliyetleri takip etme sıklığına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Fakat bilgi teknolojileri ve kullanışlılık alt boyutlarının ortalama puanlarının katılımcıların iş alanı ile ilgili karar ve faaliyetleri takip etme sıklığına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ayrıca bilgi teknolojileri ve kullanışlılık boyutlarında iş alanı ile ilgili karar ve faaliyetleri takip etme sıklığı “sık sık” olan grubun ortalamasının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 13. Aylık Gelire Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Değişkenler	Aylık Gelir (TL)	n	Sıra Ortalaması	Serbestlik Derecesi	χ^2	p
Bilgi Teknolojileri	5000'den az	9	182,83	3	1,970	0,579
	5000-6999 arası	64	156,55			
	7000-8999 arası	139	151,71			
	9000 ve üzeri	90	144,44			
Kullanışlılık	5000'den az	9	138,17	3	6,004	0,111
	5000-6999 arası	64	173,21			
	7000-8999 arası	139	150,30			
	9000 ve üzeri	90	139,25			
Kullanım Kolaylığı	5000'den az	9	105,11	3	10,952	0,012*
	5000-6999 arası	64	176,57			
	7000-8999 arası	139	152,09			
	9000 ve üzeri	90	137,39			
Zaman Yönetimi	5000'den az	9	152,39	3	3,890	0,274
	5000-6999 arası	64	169,91			
	7000-8999 arası	139	145,54			
	9000 ve üzeri	90	147,53			
Görev	5000'den az	9	152,72	3	3,206	0,361

Performansı	5000-6999 arası	64	168,47			
	7000-8999 arası	139	146,10			
	9000 ve üzeri	90	147,66			
Bağlamsal Performans	5000'den az	9	142,67	3	0,383	0,944
	5000-6999 arası	64	156,66			
	7000-8999 arası	139	150,97			
	9000 ve üzeri	90	149,53			

Tablo 13'te görüldüğü üzere katılımcıların bilgi teknolojileri, kullanışlılık, zaman yönetimi, görev performansı ve bağlamsal performans alt boyutlarının ortalama puanlarının, katılımcıların aylık gelirlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Fakat kullanım kolaylığı alt boyutunun ortalama puanının katılımcıların aylık gelirine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ayrıca kullanım kolaylığı boyutunda aylık geliri 5000-6999 TL arasında olan grubun ortalamasının diğer gelir gruplarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 14. Bilgi Teknolojileri Araçlarını Kullanma Beceri Seviyesine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Değişkenler	Bilgi teknolojileri araçları (bilgisayar, akıllı cep telefonu, tablet vb.) kullanma beceri seviyesi	n	Sıra Ortalaması	Serbestlik Derecesi	χ^2	P
Bilgi Teknolojileri	Zayıf	18	84,03	3	11,848	0,008*
	Orta	86	151,24			
	İyi	131	156,89			
	Çok iyi (ileri)	67	159,42			
Kullanışlılık	Zayıf	18	127,39	3	2,311	0,510
	Orta	86	154,28			
	İyi	131	156,48			
	Çok iyi (ileri)	67	144,67			
Kullanım Kolaylığı	Zayıf	18	132,33	3	9,310	0,025*
	Orta	86	135,83			
	İyi	131	152,23			
	Çok iyi (ileri)	67	175,35			
Zaman Yönetimi	Zayıf	18	109,00	3	8,782	0,032*
	Orta	86	149,35			
	İyi	131	148,11			
	Çok iyi (ileri)	67	172,29			
Görev Performansı	Zayıf	18	115,11	3	9,561	0,023*
	Orta	86	148,06			
	İyi	131	145,93			

	Çok iyi (ileri)	67	176,58			
Bağlamsal Performans	Zayıf	18	117,28	3	11,406	0,010*
	Orta	86	152,28			
	İyi	131	141,76			
	Çok iyi (ileri)	67	178,72			

Tablo 14'te görüldüğü üzere kullanışlılık alt boyutunun ortalama puanının katılımcıların bilgi teknolojileri araçlarını kullanma beceri seviyesine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Fakat bilgi teknolojileri, kullanım kolaylığı, zaman yönetimi, görev performansı ve bağlamsal performans alt boyutlarının ortalama puanlarının, katılımcıların bilgi teknolojileri araçlarını kullanma beceri seviyesine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ayrıca bu beş boyutta bilgi teknolojileri araçlarını kullanma beceri seviyesi çok iyi olan grubun ortalamasının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 15. Sosyal Medya Kullanma Sıklığına Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Değişkenler	Sosyal medyayı günde (Facebook, Twitter, Instagram vb.) kullanma sıklığı	n	Sıra Ortalaması	Serbestlik Derecesi	χ^2	p
Bilgi Teknolojileri	1 saatten daha az	115	141,53	3	4,446	0,217
	1-2 saat arası	123	151,29			
	3-4 saat arası	47	167,60			
	5 saat ve üzeri	17	175,94			
Kullanışlılık	1 saatten daha az	115	150,70	3	13,518	0,004*
	1-2 saat arası	123	147,47			
	3-4 saat arası	47	183,84			
	5 saat ve üzeri	17	96,65			
Kullanım Kolaylığı	1 saatten daha az	115	157,58	3	1,811	0,613
	1-2 saat arası	123	150,02			
	3-4 saat arası	47	148,22			
	5 saat ve üzeri	17	130,09			
Zaman Yönetimi	1 saatten daha az	115	137,84	3	5,577	0,134
	1-2 saat arası	123	162,65			
	3-4 saat arası	47	150,57			
	5 saat ve üzeri	17	165,79			
Görev Performansı	1 saatten daha az	115	142,36	3	4,191	0,242
	1-2 saat arası	123	162,80			
	3-4 saat arası	47	141,44			
	5 saat ve üzeri	17	159,38			
Bağlamsal	1 saatten daha az	115	145,03	3	3,829	0,281

Performans	1-2 saat arası	123	162,87			
	3-4 saat arası	47	142,94			
	5 saat ve üzeri	17	136,62			

Tablo 15’de görüldüğü üzere katılımcıların bilgi teknolojileri, kullanım kolaylığı, zaman yönetimi, görev performansı ve bağlamsal performans alt boyutlarının ortalama puanlarının, katılımcıların sosyal medyayı günlük ortalama kullanma sıklığına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Fakat kullanılabilirlik alt boyutunun ortalama puanının katılımcıların sosyal medyayı günlük ortalama kullanma sıklığına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ayrıca kullanılabilirlik boyutunda, sosyal medyanın günlük ortalama 3-4 saat arası kullanılan grubun diğer kullanma süresi gruplarına göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 16. Değişkenler Arasındaki Korelasyon

Değişkenler		Bilgi Teknolojileri	Kullanılabilirlik	Kullanım Kolaylığı	Zaman Yönetimi	Görev Performansı	Bağlamsal Performans
Bilgi Teknolojileri	r	1	,463	,289	,188	,238	,050
	Sig.		,000**	,000**	,001**	,000**	,389
	N		302	302	302	302	302
Kullanılabilirlik	r		1	,291	,194	,279	,137
	Sig.			,000**	,001**	,000**	,017**
	N			302	302	302	302
Kullanım Kolaylığı	r			1	,246	,378	,177
	Sig.				,000**	,000**	,002**
	N				302	302	302
Zaman Yönetimi	r				1	,549	,427
	Sig.					,000**	,000**
	N					302	302
Görev Performansı	r					1	,388
	Sig.						,000**
	N						302
Bağlamsal Performans	r						1
	Sig.						
	N						

(r: Korelasyon, Sig. : Önemlilik Düzeyi, N: Örneklem Hacmi)

Tablo 16’da görüldüğü üzere bilgi teknolojileri ve bağlamsal performans değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ($p>0,05$), diğer değişkenlerin arasında pozitif ve anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Bilgi teknolojilerinin puan ortalamaları artınca zaman yönetimi ile görev performansının, sosyal medyanın puan ortalamaları artınca da performansta yer alan boyutların puan ortalamalarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

6. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bilgi teknolojilerinin varlığı özellikle kamu kurumlarında önem arz etmektedir. Bilgi teknolojisi araçlarının hizmet kalitesinde etkinliğin, sürekliliğin ve belirlenen performans ölçütlerinin sağlanmasında çeşitli etkileri bulunmaktadır. Ayrıca kamu kurumlarında bilgi teknolojisi araçlarından olan sosyal medyanın özellikle bilgilendirmeler, faaliyetler vb. amaçlar için yaygın olarak kullanımı gün geçtikçe artmaktadır. Bu çalışmada, kamu kurumlarında hem bilgi teknolojilerinin hem de sosyal medya kullanımının, çalışan personelin performansına etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler ile maddelerin yapı geçerliliğini test etmek için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonrası; *Bilgi Teknolojileri ve Sosyal Medya Kullanımı Ölçeğinin* bilgi teknolojileri, kullanışlılık ve kullanım kolaylığı olmak üzere üç faktörden oluştuğu; *Performans Ölçeğinin* ise görev performansı, bağlamsal performans ve zaman yönetimi adı altında üç faktörden oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğine ilişkin olarak Cronbach's Alpha katsayılarına bakılmış ve ölçeklerin iyi düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırma verilerinin normal dağılım göstermemesi nedeniyle nonparametrik istatistiksel yöntemler olan Mann Whitney U testi ve Kruskal-Wallis H testinden faydalanılmıştır. Çalışma kapsamında Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nde görev yapan personelin demografik özellikleri ile ilgili tanımlayıcı istatistiksel analizlere, frekans ve yüzde değerlerine bakılmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda, kamu kurumunda bilgi teknolojileri ve sosyal medya kullanımının çalışan performansına etkisine yönelik, bilgi teknolojileri, kullanışlılık, kullanım kolaylığı, zaman yönetimi, görev performansı ve bağlamsal performans alt boyutlarının ortalama puanlarına ilişkin olarak:

- Katılımcıların verdikleri cevapların yaşlarına göre değiştiği görülmüştür. 30-44 yaş aralığında bulunan personelin diğer yaş grubunda yer alan persone göre görev performansı ve bağlamsal performans boyutlarını daha fazla önemsedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

- Katılımcıların verdikleri cevapların cinsiyetlerine, medeni durumlarına, eğitim durumlarına ve görev yerlerine göre değişmediği belirlenmiştir.

- Katılımcıların verdikleri cevapların kamu kurumlarında toplam çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Kamu kurumlarında toplam çalışma süresi 5-10 yıl arası olan personelin diğer çalışma süresi gruplarında yer alan personele göre kullanışlılık boyutunu daha fazla önemsedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

- Katılımcıların verdikleri cevapların iş alanı ile ilgili karar ve faaliyetleri takip etme sıklığına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Sık sık iş alanı ile ilgili karar ve faaliyetleri takip eden personelin, nadiren, zaman zaman ve sürekli takip edenlere göre bilgi teknolojileri ve kullanışlılık boyutlarını daha fazla önemsedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

- Katılımcıların verdikleri cevapların aylık gelirlerine göre değiştiği görülmüştür. Aylık geliri 5000-6999 TL arasında bulunan personelin diğer gelir grubunda yer alan personele göre kullanım kolaylığı boyutunu daha fazla önemsedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

- Katılımcıların verdikleri cevapların bilgi teknolojileri araçlarını kullanma beceri seviyesine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bilgi teknolojileri araçlarını kullanma beceri seviyesi çok iyi olan personelin zayıf, orta ve iyi derecede bu araçları kullanma becerisine sahip personele göre bilgi teknolojileri, kullanım kolaylığı, zaman yönetimi, görev performansı ve bağlamsal performans boyutlarını daha fazla önemsedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

- Katılımcıların verdikleri cevapların, sosyal medyayı günlük ortalama kullanma sıklığına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Sosyal medyayı günlük ortalama 3-4 saat arası kullanan personelin bu süreden daha az veya daha fazla kullanan personele göre kullanışlılık boyutunu daha fazla önemsedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

- Bilgi teknolojileri ve bağlamsal performans değişkeni arasında anlamlı bir ilişki görülememiş fakat diğer değişkenlerin birbiri arasında pozitif ve anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür. Bilgi teknolojilerinin puan ortalamaları artınca zaman yönetimi ile görev performansının, sosyal medyanın puan ortalamaları artınca da performansta yer alan tüm boyutların puan ortalamalarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Son araştırmalar, işyerinde sosyal medyayı kullanan kuruluşların, çalışanlarının iş performansından yüksek düzeyde memnuniyet sağlandığını öne sürmüştür (Odoom ve diğ., 2017: 25). Bu da çalışmanın daha önce yapılan çalışmalar ile uyumlu olduğunu göstermektedir. Ayrıca Ali Hossam ve diğ. (2015) tarafından yapılan çalışmada bulunan sonuçlarla da araştırma bulguları uyumludur. Bu çalışma ile kamu kurumlarında görev yapan personelin hem bilgi teknolojileri hem de sosyal medya iletişim araçlarının kullanımı ile performanslarının etkilenip etkilenmediği araştırılarak literatüre katkı sağlanmıştır.

Bu araştırmada Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nde görev yapan idari personele anket uygulanarak veriler toplanmıştır. Türkiye geneli veya bazı belirli bölgelerde (TR72 gibi) yer alan illerdeki kamu kurumlarında, bilgi teknolojileri ve sosyal medyanın kamu çalışanlarına etkileri araştırılabilir. Ayrıca, başka üniversiteler, kamu kurumları veya kurumsal firmalarla benzer çalışma yapılarak daha kapsamlı bulgulara erişilebilir.

7. KAYNAKÇA

Arslan, R. (2021). Salgın Döneminde Uygulanan Uzaktan Eğitime Yönelik Tutum Ölçeği Geliştirilmesi. *KAÜİİBFD*, 12(23): 369-393.

Aslan, M. (2017). *Bilgi Teknolojilerinin Çalışanların Performansı ve Motivasyonu Üzerindeki Etkisi TRB1 Bölgesindeki KOBİ'lerde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Bingöl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Behan, K. & Diana, H. (1990). *Understanding Information Technology*, Prentice Hall, Second Edition, New York.

Bizzi, L. (2018). Employees Who Use Social Media for Work Are More Engaged—But Also More Likely to Leave Their Jobs. *Harvard Business Review*. Harvard Üniversitesi, Boston. Mayıs.

Borman, W. C. & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding The Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance, Chapter in N. Schmitt and W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations* (71-98), San Francisco: Jossey-Bass.

Cao, Xi., Guo, X., Vogel, D. & Zhang, X. (2016). Exploring the Influence of Social Media on Employee Work Performance. *Emerald Internet Research*, 26(2), 529-545.

Chen, J.C. & Silverthorne, C. (2008). The Impact of Locus of Control on Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction in Taiwan, *Leadership & Organization Development Journal*, 29(7), p:572 -582.

Coole, D. R. (2003). *The Effects of Citizenship Performance, Task Performance, and Rating Format on Performance Judgments*. (Master), University of South Florida,

Çalışır, G. & Aksoy, F. (2019). Kamu Kurumlarında Sosyal Medya Kullanımı: Kastamonu İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü Örneği. *Alinteri Sosyal Bilimler Dergisi (ASOBİD)*, 3(1), ss.43-65, doi: 10.30913/alinterisosbil.503286.

Çavaş, B., Kışla, T. & Twining, P. (2004). Eğitimde Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Kullanımına Yönelik Bir Araştırma: dICTatEd (Discussing ICT, Aspirations & Targets for Education) Yaklaşımı. *Akademik Bilişim 04*, KTÜ, 11-13 Şubat, Trabzon.

Çetinkaya, A. S. & Rashid, M. (2018). The Effect of Social Media on Employees' Job Performance: The Mediating Role of Organizational Structure. *Journal of Organizational Psychology*, 18(4), 94-116.

Danah, B. & Ellison, N. (2008). Social Network Sites: Definition, History, and Scholarship. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13(1), s.211.

Dede, Y. & Yaman, S. (2008). Fen Öğrenmeye Yönelik Motivasyon Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi (EFMED)*, Cilt 2, Sayı 1, 19-37.

Devellis, R. F. (2021). *Ölçek Geliştirme: Kuram ve Uygulamalar* (çev: Tarık Totan) (3. Baskı). Ankara. Nobel Akademik Yayıncılık.

Emini, F.T. & Kocaoğlu, M. (2011), Bilişim Teknolojileri Kullanımının Hizmet Sunumuna Etkileri: Konya İl Özel İdaresi Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(16), 179-200.

Eren, S. & Hayatoğlu, Ö. (2011). Etik İklimin Satış Elemanlarının İş Tutumlarına ve İş Performanslarına Etkisi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), s.109-128.

Güler, Y.B. & Köksal, N (2020). Çalışanların Sosyal Medya Kullanımının Yenilikçi Performans Üzerindeki Etkisinin Araştırılması. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(24).

Hossam, A.H., Dorit, N. & Wade, M. (2015), Linking Dimensions of Social Media Use to Job Performance: The Role of Social Capital, *Journal of Strategic Information Systems*, 24, 65-89.

İslamoğlu, S. (2018). *Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıklarının İş Performansı Üzerine Etkisi. Sağlık Çalışanlarında Sigara ve İnternet Kullanımı ile Sosyal Kaytarma Algısının Değerlendirilmesi*. Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Kapoor, K.K., Tamilmanni, K., Rana, N.P., Patil, P., Dwivedi, Y.K. & Nerur, S. (2018). Advances in Social Media Research: Past, Present and Future, *Inf. Syst. Front.* 20 (3), 531–558.

Karagöz, Y. (2016). SPSS 23 ve Amos 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler. Ankara. Nobel Akademik Yayıncılık.

Koopmans, L. & Benaards, C. M. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Environmental Medicine*, 56(3), 331-337.

Leftheriotis, I.G. & Michail N. (2014). Using Social Media For Work: Losing Your Time Or Improving Your Work?. *Computers in Human Behavior*, 31, 134-142.

Liu, Y. & Bakici, T. (2019). Enterprise Social Media Usage: The Motives and the Moderating Role of Public Social Media Experience, *Computers in Human Behavior*, V.101, ss. 163-172. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.07.029>.

Mazak, M. T. (2018). *Hemşirelerin Bilgi Teknolojileri Hazırbulunuşluğunun İş Performansına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Nduhura, D. & Prieler, M. (2017). When I Chat Online, I Feel Relaxed and Work Better: Exploring The Use of Social Media in The Public Sector Workplace in Rwanda. *Telecommunication Policy*. 41(7-8), 708-716.

Netemeyer, R. G., Bearden, W. O., & Sharma, S. (2003). *Scaling Procedures: Issues and Applications*. California: Sage Publications. Thousand Oaks.

Odoom, R., Anning-Dorson, T. & Acheampong, G. (2017). Antecedents of Social Media Usage and Performance Benefits in Small- and Medium-Sized Enterprises (SMEs). *Journal of Enterprise Information Managemet*, 30(3), 383-399.

Sigala, M. & Chalkiti, K. (2014). Investigating The Exploitation of Web 2.0 For Knowledge Management in The Greek Tourism Industry: An Utilisationimportance Analysis. *Computers in Human Behavior*, 30, 800-812.

Song, Q., Wang, Y., Chen, Y., Benitez, J. & Hu, J. (2019). Impact of The Usage of Social Media in The Workplace on Team and Employee Performance. *Information and Management*, 1-20.

Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics*, Boston MA: Allyn & Bacon, (Hale, I. (2015). Ergenler İçin Oyun Bağımlılığı Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlama Çalışması, *Elementary Education Online*, 2015, C. 14, S. 2; ss. 874-884).

Tajvidi, R. & Karami, A. (2021). *The Effect of Social Media on Firm Performance*, Computers in Human Behavior 115, Elsevier.

Tataroğlu, M. (2009). E-Devlet'te Kullanılan Gözetim ve Kayıt Teknolojilerinin Mahremiyet Üzerinde Etkileri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(18).

Tavşancıl, E. (2010). *Tutulumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi* (4. Baskı). Ankara. Nobel Basım Yayın.

Taze, A. (2019). *İşyerinde Sosyal Medya Kullanımının İş Performansına Etkileri - Bir Kamu Hastanesi ve Özel Hastane Karşılaştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Tecim, V. (2002). Kamu Kurumlarında Etkin Yönetim için Bilişim Teknolojileri; Sakarya Valiliği Bilişim Sistemleri Uygulaması. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 17(1), 141-156.

Tekin, M., Zerenler, M. & Yıldız, M. (2002), İşletmelerde Bilişim Teknolojileri Kullanımının Örgütsel Yapıdaki Değişime Etkileri. *I. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, 10-11 Mayıs, s.665.

Turaç, B.T. (2011). *Bilişim Teknolojileri Kullanımı ile Verimlilik Arasındaki İlişki: Kayseri Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğünde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Wang, M.-H., Yang, T.-Y. & Chen, Y.S. (2016). How Workers Engage in Social Networking Sites at Work: A Uses and Gratification Expectancy Perspective. *International Journal of Organizational Innovation*, 8(4), 161-176.

We are Social Türkiye 2022, Digital 2022 Global Overview Report. <https://wearesocial.com/uk/blog/2022/01/digital-2022-another-year-of-bumper-growth-2/> (Erişim Tarihi: 20.08.2022).

Yamane, T. (2001). *Temel Örnekleme Yöntemleri*, (çev: A. Esin, C. Aydın, M. A. Bakır, E. Gürbüz), Literatür yayınları, ISBN 975-8431-34-X.

Yang, X., Ye, H. & Wang, X. (2021). *Social Media Use and Work Efficiency: Insights From The Theory of Communication Visibility*. Information & Management 58, Elsevier.

Yıldırım, M. (2017). *Yapısal Eşitlik Modeli Kullanarak Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Kavramları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Sivas.

Yu, L., Cao, X. & Wang, Z.L.J. (2018). Excessive Social Media Use at Work Exploring The Effects of Social Media Overload on Job Performance. *Information Technology & People*, 31(6), pp. 1091-1112, doi: 10.1108/ITP-10-2016-0237.

Zhang, X. & Venkatesh, V. (2013). Explaining Employee Job Performance: The Role of Online and Offline Workplace Communication Networks. *Management Information Systems*. 37(3). 695-722.

Zoonen, W. V., Meer, T. G. L. A., Van Der, V. & Joost W. M. (2014). Employees Work-Related Social-Media Use : His Master's Voice. *Public Relations Review*, 40(5), 850–852.