

ULUSLARARASI SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ THE JOURNAL OF INTERNATIONAL SOCIAL RESEARCH

Cilt: 12 Sayı: 66 Ekim 2019
www.sosyalarastirmalar.com
Issn: 1307-9581



Volume: 12 Issue: 66 October 2019
www.sosyalarastirmalar.com
Issn: 1307-9581

Doi Number: <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2019.3656>

SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARI İLE İŞ VERİMLİLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: HARRAN ÜNİVERSİTESİ'NDE ÇALIŞAN AKADEMİK VE İDARİ PERSONEL ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

CORRELATION BETWEEN THE CYBERLOAFING BEHAVIORS AND THE LABOR PRODUCTIVITY: A RESEARCH CONDUCTED ON THE ACADEMIC AND ADMINISTRATIVE STAFF EMPLOYED ON HARRAN UNIVERSITY

Ferit KÜÇÜK*
Erkan NUR**

Öz

Çağımızda bilimde ve teknolojiye yaşanan değişim ve gelişmelerle birlikte yaygın kullanılmaya başlanan internet hem bireyler hem de örgütler açısından vazgeçilmez bir unsur haline gelmiştir. Günümüz modern dünyasında internetin örgütlere sağladığı faydaların yanı sıra, internet çalışanlarda çeşitli davranışların (e-posta alma ve gönderme, müzik dinleme ve yükleme, video ve film izleme vb.) oluşmasına da sebep olmuştur. Literatürde sanal kaytarma olarak adlandırılan bu olgu, çalışanların mesai saatleri içerisinde örgüte ait internet ve bilgi teknoloji aletlerini iş ile ilgisi olmayan amaçlar için kullanılması şeklinde açıklanmaktadır. Kavrama ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde, araştırmacıların sanal kaytarma davranışlarının sağladığı avantajlar ile neden olduğu dezavantajlar konusunda ikiye bölündüğü görülmektedir.

Bu çalışmanın amacı, Harran Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari personelin sanal kaytarma davranışları ile iş verimliliği arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırma, Harran Üniversitesi'nde çalışan 414 akademik ve idari personele anket formu aracılığıyla yapılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda, çalışanların sanal kaytarma davranışları ile iş verimliliği arasında pozitif ve zayıf bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sanal Kaytarma, Verimlilik, Teknoloji.

Abstract

The Internet, introduced and started to be commonly used along with the cutting-edge changes and advances in the science and technology has become an inevitable component in terms of both individuals and the organizations. Along with the benefits and advantages offered by the Internet to the organizations in our today's modern times, the Internet has also resulted in the formation of various behaviors of the staff (e-mail receiving and sending, downloading and listening to music, watching videos and movies, etc.) This phenomenon called as cyberloafing in the literature refers to the use of Internet and technological means of the organization by the staff within the working hours for the purposes not related with the work. When the studies conducted in relation with the concept are reviewed, it is acknowledged and revealed that the researchers split into two regarding the advantages and disadvantages resulted from the cyberloafing behaviors.

The aim of this study is to identify and determine the correlation between the cyberloafing behaviors of the academic and administrative staff employed in Harran University and the labor productivity. The research was conducted by means of a survey with the 414 academic and administrative staff employed in Harran University. As a conclusion of the study conducted, the correlation between the cyberloafing behaviors of the staff and the labor productivity was revealed to be positive and insubstantial.

Keywords: Cyberloafing, Productivity, Technology.

* Prof. Dr., Harran Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, feritk@harran.edu.tr.

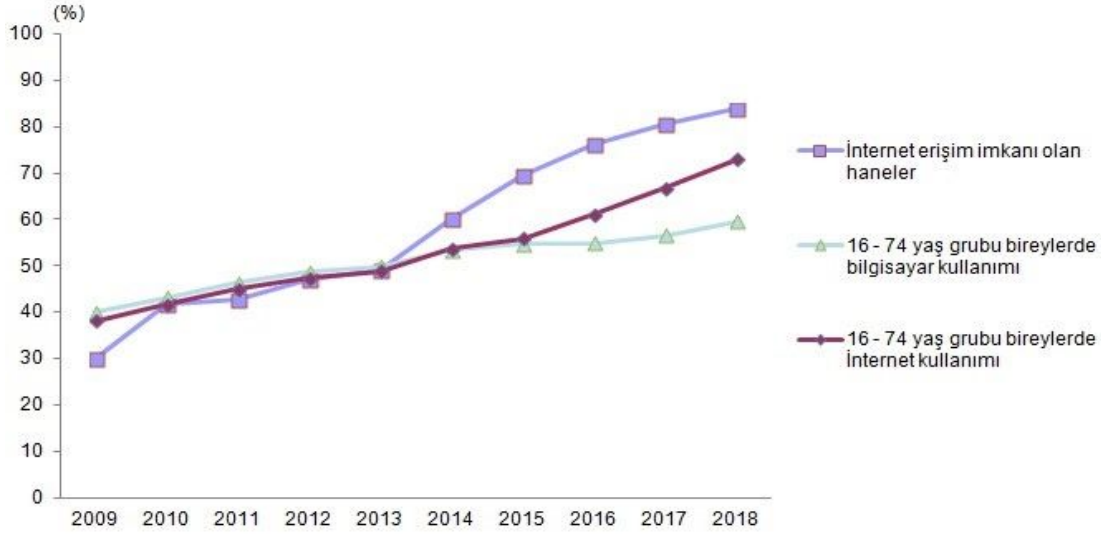
** Arş. Gör., Harran Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, erkan.nur@harran.edu.tr



1. GİRİŞ

21.yüzyıl modern bilim dünyasının insanlığa en büyük hizmeti şüphesiz ki internettir. Son dönemlerde yaşanan teknolojik gelişmeler sonrası internet gerek iş yaşamında gerek özel yaşamda hayatın her alanında, aktif olarak yer almaya başlamıştır. Örgütlerde internetin yoğun bir biçimde kullanılması, iletişim kanallarını güçlendirmiş, işlerin daha hızlı ve sistemli bir biçimde yapılmasını sağlamış, bilgiye erişim ve koordinasyonu kolaylaştırmıştır (Demir vd., 2017, 292). Özellikle 2009 ve sonrası süreçte mobil teknoloji cihazlarının kullanımının yaygınlaşması ile birlikte, internet kullanımı da farklı bir boyuta ulaşmıştır.

Şekil 1: 2009-2018 yılları arasında internet ve bilgisayar kullanımı



Kaynak: <http://www.guvenliweb.org.tr/haber-detay/turkiyenin-internet-kullanimaliskanliklari-tuik-2018>.

TÜİK'in 2018 Ağustos verilerine göre, bilgisayar ve internet kullanımı 2018 yılında 16-74 yaş grubundaki bireylerde sırasıyla %59,6 ve %72,9 iken, 2017 yılında bu oranlar %56,6 ve %66,8 olarak açıklanmıştır. 2018 verilerine göre, hanelerin %83,8'i evden internete erişim imkânına sahipken, 2017'nin aynı döneminde hane halkının evden internete ulaşımı %80,7'dir. (<http://www.tuik.gov.tr>). İnternet kullanım oranını, dünya kapsamında değerlendirmek gerekirse, 2018 yılı verilerine göre, dünya nüfusunun %53, yani yaklaşık olarak 4,02 milyar internet kullanıcısının olduğu tespit edilmiştir (<https://dijilopedi.com>).

Son dönemlerde internet kullanımının sağladığı faydalar kadar neden olduğu olumsuzluklarda araştırmacıların en çok ilgilendiği konuların başında gelmektedir. İlgili yazında, sanal kaytarma olarak adlandırılan bu durum, örgütün iş görenlere sağladığı internetin çalışma saatleri içerisinde bireysel amaçlar doğrultusunda kullanımı olarak tanımlanmaktadır. Literatürde bu tür davranışların sergilenmesi bazı çalışmalarda, örgüt açısından büyük bir maliyet yükü ve verimlilik kaybı olarak görülürken, bazı çalışmalarda da bu tür davranışların sergilenmesi, verimliliğin artmasında pozitif yönde katkı sağladığı görülmektedir (Örücü ve Yıldız, 2014).

Sanal kaytarma davranışlarının olumlu ya da olumsuz etkisinde rol oynayan diğer bir faktör ise, örgütün faaliyette bulunduğu sektördür (Karataş ve Avcı, 2017, 2324). İlgili yazında yapılan çalışmalar incelendiğinde, eğitim sektörünün en önemli ayağını oluşturan, üniversitelerde konuya ilişkin yapılmış çalışmaların diğer sektörlerle göre daha kısıtlı kaldığı görülmektedir (Ulusoy ve Benli, 2017, 926).

Bu bağlamda yapılan bu çalışmada, Harran Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari personelin sanal kaytarma davranışları ile iş verimliliği arasındaki ilişki incelenecektir. Çalışmanın diğer amacını ise, üniversitede çalışan akademik ve idari personelin sanal kaytarma davranışı düzeylerinde ve iş verimlilik düzeylerinde demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık olup olmadığının tespit edilmesi oluşturmaktadır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Sanal Kaytarma Davranışları

Çalışmanın ana konusunu oluşturan sanal kaytarma kavramını açıklamadan önce kaytarma kavramına kısaca değinmek gerekmektedir.



Kaytarma kavramına bilimsel anlamda ilk kez F. Winslow Taylor 1911 yılında yayınladığı “*Bilimsel Yönetimin İlkeleri*” kitabında yer vermiştir. Yazar kitabında, örgütlerde kaytarmanın iki nedenden dolayı ortaya çıktığını ifade etmiştir. Bunlardan birincisini, insanların işin kolayına kaçma ve aldırmama yönündeki eğilimleri ve doğal içgüdülerinden kaynaklanan diğer bir ifadeyle doğal tembellik şeklinde ifade ederken, diğerinde ise sanan kaytarmayı, daha karmaşık ve sistematik bir ikincil düşüncenin ürünü şeklinde tanımlamıştır (Taylor, 1911). Taylor'un kavrama ilişkin açıklamaları incelendiğinde, üzerinde durduğu kaytarmanın daha çok fiziksel boyutta olduğu gözlemlenmektedir.

Çalışanlar tarafından sergilenen kaytarma davranışları örgütler için kaçınılmaz bir durum olup, bu davranışlara neden olan olgular, yıllar itibari ile ortaya çıkan değişim ve gelişmelere göre farklılık göstermektedir. Günümüzde kaytarma faaliyetlerinin yeni bir kimliğe bürünmesinde rol oynayan ana etken, bilgi ve iletişim teknolojisidir.

21. yüzyıl dünyasında, bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan değişim ve gelişmeler ile birlikte gerek sosyal gerek iş yaşamında birçok değişim meydana gelmiş, aynı zamanda bu süreç ile birlikte yeni kavramlardan da söz edilmeye başlanmıştır. Bu kavramlardan bir tanesi de sanal kaytarmadır (Blanchard ve Henle, 2008, 1067). İngilizce'de "cyberloafing" ya da "cyberslacking" olarak kullanılan kavram Türkçe yazında "siber aylıklık" (Ergün ve Altun, 2012, 41) ya da "sanal kaytarma" şeklinde alan çalışımlarında kullanılmıştır.

Kavramdan ulusal yazında ilk defa, Özkalp ve Diğerleri (2012) tarafından yapılan çalışmada söz edilmiştir (Keklik vd., 2015, 130). Uluslararası yazında ise kavram ilk kez, Daily News'te Tony Cummins tarafından kullanılmış olup, bilimsel yazında ise 2002 yılında Vivien K.G. Lim tarafından *Organizational Behaviour*'da yayımlanan makale ile birlikte kavram literatürde yer almaya başlamıştır (Jandaghi vd., 2015, 336). Kavrama ilişkin gerek ulusal gerek uluslararası yazında birçok tanımlamanın yapıldığı görülmektedir. Yapılan bu tanımlamalar, mikro açıdan farklılıklar taşımasına rağmen, makro açıdan benzer oldukları tespit edilmiştir. Bu bağlamda, kavrama ilişkin en genel kabul görmüş tanımlardan bir tanesini Lim yapmıştır. Lim (2002) sanal kaytarmayı; örgütün bireylere tahsis ettiği interneti, çalışanların mesai saatleri içerisinde bireysel çıkarları doğrultusunda ve iş ile ilgili olmayan web sayfalarının ziyareti, e posta alım ve gönderimi gibi faaliyetler için kullanımı şeklinde tanımlamıştır. Klotz ve Buckley (2013), kavrama daha geniş bir açıdan bakarak, sanal kaytarma davranışlarını, kurumun iş saatleri içerisinde sunmuş olduğu internet ve bilgi teknolojilerinin her türlü iş dışı aktivitelerde kullanımı şeklinde tanımlamış olup, bu kullanım faaliyetlerine, bireylerin kendi kişisel mobil teknolojilerinin de dahil olduğunu belirtmiştir.

2.2. Sanal Kaytarma Davranışlarının Sınıflandırılması

İlgili yazında sanal kaytarma davranışlarının sınıflandırılmasında araştırmacılar tarafından genel kabul görmüş bir görüş olmamakla birlikte konuya ilişkin yapılan öncü çalışmalarda yapılan sınıflandırmalar şu şekildedir:

Sanal kaytarma davranışlarına yönelik ilk sınıflandırmayı yapan araştırmacı Lim olmuştur. Lim (2002), sanal kaytarma davranışlarını; "e-mail aktivelere ve sörf yapma aktivelere" olmak üzere iki alt başlıkta değerlendirmiştir. Blau ve Diğerleri (2006) yaptıkları çalışmada, Lim tarafından yapılan sınıflandırmayı genişleterek iki alt faktöre "interaktif sanal kaytarma" adında üçüncü bir faktör eklemiştir. Ayrıca yazarlar interaktif sanal kaytarmayı, örgüt içinde bireylerin diğer bireylerle anlık olarak mesajlaşması ve farklı iletişim araçları vasıtasıyla karşılıklı etkileşimi sağlayan internet kullanımı olarak ifade etmişlerdir. Anandarajan ve Diğerleri (2004) ise, daha çok sosyal boyutlu bir sınıflandırma yaparak kavramı eğlence odaklı, zarar verici, kişisel öğrenme ve belirli amacı olmayan davranışlar olmak üzere dörde ayırmışlardır. Yine bu yılda diğer bir sınıflandırma da Mahatanankoon ve Diğerleri (2004) tarafından yapılmıştır. Araştırmacılar kavramı e-ticaret, iletişim ve bilgi arama alt başlıklara ayırmışlardır. Mastrangelo ve Diğerleri (2006) yaptıkları sınıflandırmada, kavramın tamamen olumsuz yönleri ile ele almışlardır. Yazarlar bu tür davranışları, üretkenlik karşıtı ve zarar verici davranışlar olmak üzere ikiye ayırmışlardır. Açıklamalardan görüldüğü üzere, araştırmacılar tarafından konuya ilişkin birçok sınıflandırma yapılmıştır. Ancak bilimsel yazında yapılan çalışmalar incelendiğinde, daha çok Blanchard ve Henle (2008) tarafından yapılan sınıflandırmanın temel alındığı görülmektedir. Blanchard ve Henle (2008) yaptıkları çalışmalarda, Lim'in yaptığı sınıflandırmayı genişleterek, sanal kaytarma davranışlarını, önemli ve önemsiz davranış türleri olmak üzere ikiye ayırmışlardır. Önemsiz sanal kaytarma davranışları, kısa süreli ve yapılması olağan olan davranışları (güncel haberleri takip etme, internet bankacılığı kullanma, mail alma ve gönderme) kapsamaktadır. Önemli sanal kaytarma davranışları ise, önemsiz sanal kaytarma davranışlarına kıyasla daha uzun bir süreyi kapsayan ve bu süreç sonrasında işletmeye zarar vermesi ve hukuki yönden belirli yaptırımlara uğratması olası olan (Keklik vd., 2015, 131), (yetişkin sitelerine girme, müzik-film indirme, kumar oynama vb.) davranışları kapsamaktadır.



2.3. Verimlilik Kavramı

Verimlilik kavramı yapısı itibari ile incelendiğinde, İngilizce’de Productivity, etimolojik açıdan bakıldığında Latince “producure” kökünden gelen bir kelime olup, Fransızca “produire ve İngilizce “toproduce” fiillerinden türediği görülmektedir. Kavrama ilişkin farklı dönemlerde çeşitli tanımlamaların yapıldığı görülmektedir (Ulubeyli, 2004, 2-5).

Verimlilik sözcüğünün bilimsel yazında ilk kez 16. yüzyılda, Alman mühendis ve doktor olan George Bauer tarafından yazılan “De re Metallica” isimli kitapta kullanıldığı görülmüştür (Büyük, 2013, 5). Daha sonraki süreçte Dr. Quesnay tarafından yazılan bir makalede kavramdan bahsedilmiş olup, bu makalede yazar verimlilik kavramını, “üreticilik özelliği” (Uzel, 1976, 6; Dal ve Öz Ceviz, 2010), şeklinde tanımlamıştır. Littre ise sözcüğü, “üretebilme yeteneği” olarak ifade ederken, Albfred Aftalion kavramın kapsamını biraz daha genişleterek, “çıktıların kullanılan araçlara oranı” (İleri, 2004, 10; Dal ve Öz Ceviz, 2010), şeklinde tanımlamıştır. Kavrama ilişkin en temel tanımı ise Jamains yapmıştır. Jamains çalışmasında verimlilik kavramını, çalışan bireylerin performanslarını ve çalışma şartlarını geliştiren tüm teknik ve yöntemler olarak ifade etmiştir. Ayrıca yazar, uygun teknik ve yöntemler kullanıldığı sürece çalışanların, daha iyi bir performans göstereceğini ifade etmiştir (Jamains 2002, 27’den akt. Gök, 2014, 46).

İlgili yazın incelendiğinde, verimlilik kavramının (kısmi verimlilik, çoklu faktör verimliliği ve toplam faktör verimliliği) olmak üzere üç alt başlık altında incelendiği görülmektedir (Filiz, 2008):

Kısmi verimlilik, üretilen ürünün oluşum sürecindeki girdilerden sadece birine oranlanması ile bulunan verimlilik hesaplamasıdır.

Çoklu faktör verimliliği, çıktıların birden fazla girdi toplamına bölünmesi ile elde edilen verimlilik türüdür.

Toplam faktör verimliliği ise, tüm çıktıların tüm girdilere bölünmesi ile ortaya çıkan değeri ifade etmektedir.

Verimlilik kavramı yapısı itibari ile oldukça geniş bir yelpazede ele alınması gereken bir kavramdır. Bu bağlamda, kavram değerlendirilirken ya da başka kavramlarla ilişkilendirilirken yönetim, insan, insan gücü, ücret ve sistem faktörleri gibi olgularla olan ilişkisi göz ardı edilmemelidir.

2.4. Sanal Kaytarma Davranışları ve Verimlilik İlişkisi

Sanal kaytarma kavramı konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde, uluslararası yazında 2002 ve sonrası, ulusal yazın açısından bakıldığında ise, çalışmaların daha çok 2010 ve sonrası süreçte artış gösterdiği tespit edilmiştir.

Gerek ulusal gerek uluslararası yazında yapılan çalışmalar incelendiğinde, araştırmacıların, sanal kaytarma davranışlarının zararları ve yararları konusunda farklı görüşlere sahip olduğu tespit edilmiştir (Örücü ve Yıldız, 2014, 100). Konuya olumsuz açıdan bakanlar, bu tür davranışların işletmeler ve çalışanlar açısından son derece zararlı sonuçların (verimlilik kaybı, yasal yaptırımlar, maddi kayıplar) ortaya çıkmasına neden olacağını (Conlin, 2000; Lim vd., 2002; Goessl, 2014; Niaei vd., 2014; Ünal ve Tekdemir, 2015), olumlu açıdan bakanlar ise, internet sayesinde bireylerin, eşsiz bir öğrenme fırsatı yakaladıklarını, yaratıcı özelliklerinin geliştiğini, verimliliklerinin arttığını ve değişime adaptasyonda sorun yaşamadıklarını savunmaktadırlar (Oravec, 2002; Anandarajan vd., 2006; Garrett ve Danziger, 2008; Coker, 2011; Afacan Fındıklı, 2016).

Kavrama ilişkin belirtilen bu çalışmalara ek olarak, farklı sektörlerde yapılmış diğer çalışmalar ve elde edilen bulgular şu şekildedir:

Yıldız ve Yıldız (2016, 112) araştırmalarında, sanal kaytarma davranışlarının bilinenin aksine o kadar kötü bir olgu olmadığını ayrıca bu konuda yapılan çalışmalarda da bu tür davranışların üretkenlik yarattığını, dikkat sorununu azalttığını ve stresli çalışma ortamında stresi azaltıcı alternatifler sunduğunu ifade etmişlerdir. Buna ek olarak araştırmacılar, bu tür davranışların yasaklanması yerine iş yaşamına entegre edilmesini önermişlerdir.

Benzer bir çalışmada da Buyruk Akbaba (2019), çalışan-işveren açısından sanal kaytarma davranışlarının verimliliğe ve maliyete etkisinin olup olmadığını tespit etmeye çalışmıştır. Yapılan çalışma sonucunda, işletmede çalışanların interneti yaygın kullanmalarının kendilerini motive ettiği, internetin ölçülü kullanıldığı sürece çalışanlara ve işletmeye olumlu etkilerinin olacağı, verimliliği artıracığı ve ayrıca işletmeye ek bir maliyet getirmeyeceği sonucuna ulaşılmıştır.

Ulusoy ve Benli (2017) yaptıkları çalışmada, Cumhuriyet Üniversitesi’nde çalışan 123 akademik personelin demografik özelliklerine göre sanal kaytarma davranışlarını incelemişlerdir. Çalışma sonucunda akademik personelin, sanal kaytarma davranışları ile iş ilişkileri arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Özkalp ve Yıldız (2018) yaptıkları çalışmalarında, olumlu ve olumsuz sanal kaytarma davranışlarının iş stresi üzerindeki etkileri belirlemeye çalışmışlardır. Araştırmanın evrenini, aktif olarak iş hayatında tam zamanlı çalışan 187 birey oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda kişisel gelişime yönelik sanal kaytarma davranışlarının iş stresini azalttığı sonucuna ulaşılırken, sapkınlığa dönük sanal kaytarma davranışlarının ise iş stresini artırdığı tespit edilmiştir.

Örücü ve Yıldız (2014) araştırmalarında, Balıkesir Üniversitesinde çalışan 151 akademik ve idari personeli kapsayan çalışmalarında, üniversite çalışanlarının sanal kaytarma faaliyetlerinin sıklığının demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi ve bu kaytarma faaliyetleri arasındaki ilişkilerin incelenmesini amaçlamışlardır. Yapılan çalışma sonucunda, sanal kaytarma faaliyetlerinin çalışanların demografik değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Bilgin Demir ve Diğerleri (2017) çalışmalarında, Ankara'da bir üniversite hastanesinde çalışan 259 sağlık çalışanının göstermiş oldukları sanal kaytarma davranışlarının, çalışanların işteki üretkenliklerini olumlu yönde etkileyip etkilemediğini tespit etmeye çalışmışlardır. Çalışma sonucunda araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışı ortalamalarının düşük, işte üretkenlik seviyelerinin ise oldukça yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışanların göstermiş oldukları sanal kaytarma davranışları ile işte üretkenlik davranışları arasında olumsuz yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen bir diğer önemli bulgu ise, önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışlarına ilişkin elde edilen ortalamaların yüksek olmasının, çalışanların üretkenliklerini azalttığı düşüncesi savunulmuştur. Bu nedenle araştırmacılar, üretkenliğin artırılması için mesai saatleri içerisinde internet kullanım sürecinin kontrol altında tutulmasını önermişlerdir.

Yapılan çalışmalar bir bütün olarak ele alındığında, sanal kaytarma olgusu tek bir tipten oluşmadığından, elde edilen sonuçlar sanal kaytarma davranışının türüne ve örgütün faaliyette bulunduğu sektöre göre farklılık gösterebilmektedir (Karataş ve Avcı, 2017, 2324).

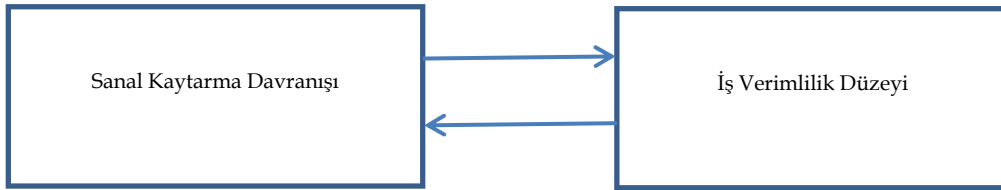
3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Harran Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari personelin, sanal kaytarma davranışları ile iş verimlilikleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmanın bir diğer amacı da Harran Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari personelin sanal kaytarma davranışı düzeylerinde ve iş verimlilik düzeylerinde demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamaktır.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Şekil 2: Araştırmanın Modeli



Araştırma modelinde, sanal kaytarma davranışı ve iş verimlilik yer almaktadır. Araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

H₁: Harran Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari personelin sanal kaytarma davranış düzeyi ile iş verimlilik düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

H₂: Harran Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari personelin sanal kaytarma davranış düzeyleri demografik faktörler açısından farklılık gösterir.

H₃: Harran Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari personelin iş verimlilik düzeyleri demografik faktörler açısından farklılık gösterir.

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın ana kütesini Harran Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari personel oluşturmaktadır.

Araştırmanın örnekleme; tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örneklemesidir. Anket formu, Harran Üniversitesi'nde çalışan 414 akademik ve idari personel tarafından doldurulmuştur.



3.4. Veri Toplama Teknikleri

Araştırma için gerekli olan veriler, birincil veri toplama yöntemlerinden anket metodu uygulanarak elde edilmiştir. Anketler 18.03.2019 ile 18.07.2019 tarihleri arasında dört ay süre ile Harran Üniversitesi'nde yapılmıştır.

Çalışma için hazırlanan anket formu, üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, katılımcıların demografik özelliklerini kapsayan yedi sorudan oluşmaktadır. İkinci bölümde, Güngör (2016) tarafından yapılan "Sanal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Kamu ve Özel Sektör Üzerine Bir Araştırma" isimli tez çalışmasında kullanılan 16 maddelik "Sanal Kaytarma Davranışları" anketi kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ise Uguz ve Diğerleri (2004) tarafından geliştirilen ve 25 sorudan oluşan "Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışmanın ikinci ve üçüncü bölümünde yararlanılan ölçeklerdeki tüm ifadeler, beşli Likert ile sorulmuştur.

3.5. Verilerin Analizi ve Bulgular

3.5.1. Kullanılan Yöntemler

Araştırma ile toplanan veriler, SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılımını belirlemek için Shapiro-Wilk Testi yapılmıştır. Çalışmada faktör analizi ve frekans analizine yer verilmiştir. Demografik faktörler bağlamında farklılıkları araştırmaya yönelik Mann Whitney U Testi ve Kruskal Wallis-H Testine yer verilmiştir. Sanal kaytarma davranışı düzeyi ile iş verimliliği düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek için Spearman Korelasyon Testi kullanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek için ise Cronbach's Alpha değerleri hesaplanmıştır.

3.5.2. Normal Dağılım Analizi-Shapiro-Wilk Testi

Tablo 1: Normallik Testi Analizi

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Sanal Kaytarma Davranışı	,054	414	,005	,987	414	,001
İş Verimliliği	,104	414	,000	,933	414	,000

Yapılan normallik testi analizi sonuçları değerlendirildiğinde grupların "Shapiro-Wilk" testinin "Sig (anlamlılık)" değerleri 0.05' den küçük olduğu için tüm gruplar için %95 güvenle veriler normal dağılımlı değildir." sonucuna ulaşılmıştır.

3.5.3. Güvenirlilik Analizi

Tablo 2'de araştırmada yer alan ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

Tablo 2: Araştırmada Yer Alan Ölçeklerin Güvenirlilik Analizleri

Faktör Adı	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Sanal Kaytarma Davranışı	,804	15
İş verimliliği	,931	25

Araştırmada kullanılan iki ölçeğe yönelik güvenilirlik analizine göre sanal kaytarma davranışı ölçeğinin Cronbach's Alfa değeri 0,804 olduğu ve iş verimliliği ölçeğinin Cronbach's Alfa değeri 0,931 olarak tespit edilmiştir. Sanal kaytarma davranışı ölçeğinin oldukça güvenilir olduğu ve iş verimliliği ölçeğinin yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

3.5.4. Faktör Analizi

Araştırmada iki ayrı ölçeğe faktör analizi uygulanmıştır. Öncelikle sanal kaytarma davranışını belirlemeye yönelik değişkenlerle ilgili 16 maddeye ve sonra iş verimliliği düzeyini belirlemeye yönelik değişkenlerle ilgili 25 maddeye ayrı ayrı faktör analizi uygulanmıştır.

Tablo 3: Sanal Kaytarma Davranışını Belirlemeye Yönelik Değişkenlere İlişkin KMO Örneklem Yeterliliği Ölçeği ve Bartlett Küresellik Testi Değeri

KMO		,874
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	1750,251
	Df.	120
	Sig.	,000



Tablo 3'te de görüldüğü üzere, verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirleyen KMO değeri (0,874), faktör analizi yapılabilmesi için uygun bir değerdir. Yine aynı nedenle yapılan Bartlett testi Significance =0,000 olduğundan ve $p < 0.05$ olduğundan verilerin faktör analizi için uygun olduğuna karar verilmiştir. Yapılan faktör analizinde, dikey döndürme yöntemlerinden Varimax yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonucunda, kullanılan ölçekteki ifadelerin tek boyutta dağıldığı görülmüştür.

Tablo 4: Sanal Kaytarma Davranışını Belirlemeye Yönelik Değişkenlere İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek Alt Boyutları	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach's Alpha
Sanal Kaytarma	53,776	,804

Faktör yükleri, değişken ve faktörün korelasyonunu gösterdiğinden, faktör yüklerinin karesi, değişkenin faktör tarafından açıklanan toplam varyans miktarını gösterir. Tablo 4'te görüldüğü gibi elde edilen açıklayıcılık oranı %53,776'dır.

Tablo 5: İş Verimlilik Düzeyini Belirlemeye Yönelik Değişkenlere İlişkin KMO Örneklem Yeterliliği Ölçeği ve Bartlett Küresellik Testi Değeri

KMO		,912
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	5471,805
	Df.	300
	Sig.	,000

Tablo 5'te de görüldüğü üzere, verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirleyen KMO değeri (0,912), faktör analizi yapılabilmesi için uygun bir değerdir. Yine aynı nedenle yapılan Bartlett testi Significance = 0,000 olduğundan ve $p < 0.05$ olduğundan verilerin faktör analizi için uygun olduğuna karar verilmiştir. Yapılan faktör analizinde, dikey döndürme yöntemlerinden Varimax yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonucunda, kullanılan ölçekteki ifadelerin tek boyutta dağıldığı görülmüştür. Tablo 6'da görüldüğü gibi elde edilen açıklayıcılık oranı %61,721'dir.

Tablo 6: İş Verimlilik Düzeyini Belirlemeye İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek Alt Boyutları	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach's Alpha
İş Verimliliği	61,721	,931

3.5.5. Demografik Faktörlerin Analizi

Tablo 7: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Cinsiyet		N	%
Kadın		125	30,2
	Erkek	289	69,8
Toplam		414	100

Tablo 7'ye göre araştırmaya katılan çalışanların cinsiyetlerine göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların 125'i (%30,2) kadın ve 289'u (%69,8) erkek bireylerden oluşmaktadır.

Tablo 8: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

Medeni Durum		N	%
Evli		317	76,6
	Bekar	97	23,4
Toplam		414	100

Tablo 8'e göre araştırmaya katılan çalışanların medeni durumlarına göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların 317'sinin (%76,6) evli ve 97'sinin (%23,4) bekar çalışanlardan oluştuğu görülmektedir.



Tablo 9: Katılımcıların Çalıştıkları Statüsüne Göre Dağılımları

Statü	N	%
Akademik Personel	296	71,5
İdari Personel	118	28,5
Toplam	414	100

Tablo 9'a göre araştırmaya katılan çalışanların statülerine göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların 296'sı (%71,5) akademik personel ve 118'inin (%28,5) idari personelden oluştuğu görülmektedir

Tablo 10: Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre Dağılımları

Eğitim Düzeyi	N	%
Lise	25	6,0
Ön Lisans	15	3,6
Lisans	114	27,5
Yüksek Lisans	71	17,1
Doktora	189	45,7
Toplam	414	100

Tablo 10'a göre araştırmaya katılan çalışanların eğitim düzeylerine göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların 25'inin (%6) lise düzeyinde eğitim gördüğü, katılımcıların 15'inin (%3,6) ön lisans düzeyinde eğitim gördüğü, katılımcıların 114'ünün (%27,5) lisans düzeyinde eğitim gördüğü, katılımcıların 71'inin (%17,1) yüksek lisans düzeyinde eğitim gördüğü ve katılımcıların 189'unun (%45,7) doktora düzeyinde eğitim gördüğü görülmektedir.

Tablo 11: Katılımcıların Yaşına Göre Dağılımları

Yaş	N	%
22- 28 arası	41	9,9
29-35 arası	121	29,2
35-41 arası	88	21,3
42- 48 arası	73	17,6
49 ve üstü	91	22,0
Toplam	414	100

Tablo 11'e göre araştırmaya katılan çalışanların yaş düzeyine göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların 41'inin (%9,9) 22- 28 arası yaş aralığında olduğu, 121'inin (%29,2) 29-35 arası yaş aralığında olduğu, 88'inin (%21,3) 35-41 arası yaş aralığında olduğu, 73'ünün (%17,6) 42- 48 arası yaş aralığında olduğu ve 91'inin (%22,0) 49 ve üstü yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 12: Katılımcıların Aylık Gelirlerine Göre Dağılımları

Aylık Gelir	N	%
2501-3000 TL	4	1,0
3001-4000 TL	45	10,9
4001-5000 TL	34	8,2
5001-6000 TL	90	21,7
6001 TL ve üzeri	241	58,2
Toplam	414	100

Tablo 12'ye göre araştırmaya katılan çalışanların aylık gelir düzeyine göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların 4'ünün (%1) 2501-3000 TL arası gelir aralığında olduğu, 45'inin (%10,9) 3001-4000 TL arası gelir aralığında olduğu, 34'ünün (%8,2) 4001-5000 TL arası gelir aralığında olduğu, 90'ünün (%21,7) 5001-6000 TL arası gelir aralığında olduğu ve 241'inin (%58,2) 6001 TL ve üzeri gelir aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 13: Katılımcıların Mesai Saatleri İçerisinde İnternete Bağlandığı Cihazların Dağılımları

Cihazlar	N	%
Bilgisayar	382	92,3
Tablet	8	1,9
Cep Telefonu	246	59,4
Toplam	414	100



Tablo 13'e göre araştırmaya katılan çalışanların internete bağlandığı cihazlara göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların 382'sinin (%92,3) internete bilgisayar ile bağlandığı, 8'inin (%1,9) internete tablet ile bağlandığı ve 246'sının (%59,4) internete cep telefonu ile bağlandığı görülmektedir. (Ankete katılanlar aynı anda birden fazla internete bağlandığı cihazı seçebilmektedirler).

3.5.6. Hipotezlerin Test Edilmesi

H₁: Harran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde çalışan idari ve akademik personelin sanal kaytarma davranış düzeyi ile iş verimliliği düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Sanal kaytarma davranışı ile iş verimliliği arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak nonparametrik test olan Spearman Korelasyon Testi analizi yapılmıştır.

Tablo14: Sanal Kaytarma Davranışı ile İş Verimliliği Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları

Sanal Kaytarma Davranışı	Sanal Kaytarma Davranışı		İş Verimliliği
	Korelasyon Katsayı		
		1,000	,394
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	414	414
İş Verimliliği	İş Verimliliği		Sanal Kaytarma Davranışı
	Korelasyon Katsayı		
		,394	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	414	414

Harran Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari personelin sanal kaytarma davranışları ile iş verimliliği düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak yapılan spearman korelasyon analizi sonucunda elde edilen sig. (p) değeri,000'dir. p=,000 değeri ,05 değerinden küçük olduğu için bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. Korelasyon katsayısı yani r değeri 0,00-0,25 arasında ise çok zayıf, 0,26-0,49 arasında ise zayıf, 0,50-0,69 arasında ise orta, 0,70-0,89 arasında ise güçlü ve 0,90-1,00 arasında ise çok güçlü bir ilişki olduğu yorumu yapılabilir (Arslan, 2018:). Sanal kaytarma davranışı ile iş verimliliği düzeyi arasındaki korelasyon kat sayısı r=,394 olmasından dolayı aralarında pozitif ve zayıf bir ilişki olduğu sonucuna varılmaktadır. Yani sanal kaytarma davranışı arttıkça iş verimliliği düzeyi de pozitif yönde artmaktadır. H₁ hipotezi desteklendi.

H₂: Harran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde çalışan idari ve akademik personelin sanal kaytarma davranış düzeyleri demografik faktörler açısından farklılık gösterir.

Tablo 15: Harran Üniversitesinde Çalışan İdari ve Akademik Personelin Cinsiyetleri, Medeni Durumları ve Statüleri Açısından Sanal Kaytarma Davranışlarına Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları

Sanal Kaytarma	N	Sıralama Ortalaması	Z	Sig.
Kadın	125	207,46	-,004	,997
Erkek	289	207,52		
Sanal Kaytarma	N	Sıralama Ortalaması	Z	Sig.
Evli	317	197,78	2,989	,003
Bekar	97	239,25		
Sanal Kaytarma	N	Sıralama Ortalaması	Z	Sig.
Akademik Personel	296	216,81	-2,509	,012
İdari Personel	118	184,14		

Harran Üniversitesi'nde çalışan idari ve akademik personelin cinsiyetlerine göre sanal kaytarma davranışlarında bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Mann Whitney U Testi analiz sonucunda ulaşılan değer p=,997>,05 olmasından dolayı katılımcıların cinsiyetleri açısından sanal kaytarma davranışlarında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Harran Üniversitesi'nde çalışan idari ve akademik personelin medeni durumlarına göre sanal kaytarma davranışlarında bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Mann Whitney U Testi analiz sonucunda ulaşılan değer p=,003 <,05olmasından dolayı katılımcıların medeni durumları açısından sanal



kaytarma davranışlarında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bekar katılımcıların evli katılımcılara oranla daha fazla sanal kaytarma davranışında bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Harran Üniversitesi'nde çalışan idari ve akademik personelin statülerine göre sanal kaytarma davranışlarında bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Mann Whitney U Testi analiz sonucunda ulaşılan değer $p=,012 <,05$ olmasından dolayı katılımcıların statüleri açısından sanal kaytarma davranışlarında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İdari personelin akademik personele oranla daha fazla sanal kaytarma davranışında bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 16: Harran Üniversitesinde Çalışan İdari ve Akademik Personelin Yaşları Açısından Sanal Kaytarma Davranışlarına Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Ki-kare	44,184
df	4
Asymp. Sig.	,000

Tablo 17: Yaş Faktörü Açısından Sanal Kaytarma Davranışı Sıra Ortalamaları

	Yaş	N	Sıra Ortalaması
Sanal Kaytarma	22 -28 arası	41	295,61
	29-35 arası	121	235,54
	35-41 arası	88	185,39
	42- 48 arası	73	188,72
	49 ve üstü	91	166,97
	Total		414

Harran Üniversitesi'nde çalışan idari ve akademik personelin yaş durumlarına göre sanal kaytarma davranışlarında bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi sonucunda sanal kaytarma davranışlarında ulaşılan değer $p=0,000<0,05$ olmasından dolayı katılımcıların yaşları açısından sanal kaytarma davranışlarında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 22-28 yaş aralığında olan katılımcıların diğer yaş aralığı gruplarına oranla daha fazla sanal kaytarma davranışında bulunduğu sonucu elde edilmiştir.

Tablo 18: Harran Üniversitesinde Çalışan İdari ve Akademik Personelin Eğitim Durumları Açısından Sanal Kaytarma Davranışlarına Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Ki-kare	44,184
df	4
Asymp. Sig.	,000

Tablo 19: Eğitim Durumu Açısından Sanal Kaytarma Davranışı Sıra Ortalamaları

	Eğitim	N	Sıra Ortalaması
Sanal Kaytarma	Lise	25	168,34
	Ön Lisans	15	149,13
	Lisans	114	252,14
	Yüksek Lisans	71	188,10
	Doktora	189	197,67
	Total		414

Harran Üniversitesi'nde çalışan idari ve akademik personelin eğitim durumlarına göre sanal kaytarma davranışlarında bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi sonucunda sanal kaytarma davranışlarında ulaşılan değer $p=0,000<0,05$ olmasından dolayı katılımcıların eğitim durumları açısından sanal kaytarma davranışlarında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna



ulaşmıştır. Lisans eğitim düzeyinde olan katılımcıların diğer eğitim düzeyi gruplarına oranla daha fazla sanal kaytarma davranışında bulunduğu sonucu elde edilmiştir.

Tablo 20: Harran Üniversitesinde Çalışan İdari ve Akademik Personelin Aylık Gelirleri Açısından Sanal Kaytarma Davranışlarına Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Ki-kare	16,201
df	4
Asymp. Sig.	,000

Tablo 21: Aylık Gelir Durumu Açısından Sanal Kaytarma Davranışı Sıra Ortalamaları

	Aylık Gelir	N	Sıra Ortalaması
Sanal Kaytarma	2501-3000 TL	4	371,75
	3001-4000 TL	45	173,36
	4001-5000 TL	34	167,53
	5001-6000 TL	90	210,46
	6001 TL ve üzeri	241	215,68
Total		414	

Harran Üniversitesi'nde çalışan idari ve akademik personelin aylık gelir durumlarına göre sanal kaytarma davranışlarında bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi sonucunda sanal kaytarma davranışlarında ulaşılan değer $p=0,000<0,05$ olmasından dolayı katılımcıların aylık gelir durumları açısından sanal kaytarma davranışlarında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 2501-3000 TL gelir aralığında olan katılımcıların diğer gelir aralığı gruplarına oranla daha fazla sanal kaytarma davranışında bulunduğu sonucu elde edilmiştir.

H₃: Harran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde çalışan idari ve akademik personelin iş verimlilik düzeyleri demografik faktörler açısından farklılık gösterir.

Tablo 22: Harran Üniversitesinde Çalışan İdari ve Akademik Personelin Cinsiyetleri ve Medeni Durumları Açısından İş Verimliliği Düzeylerine Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları

İş Verimliliği	N	Sıralama Ortalaması	Z	Sig.
Kadın	125	212,93	-,607	,544
Erkek	289	205,15		
İş Verimliliği	N	Sıralama Ortalaması	Z	Sig.
Evli	317	198,64	2,724	,006
Bekar	97	236,45		
İş Verimliliği	N	Sıralama Ortalaması	Z	Sig.
Akademik Personel	296	226,70	-5,713	,000
İdari Personel	118	159,35		

Harran Üniversitesi'nde çalışan idari ve akademik personelin cinsiyetlerine göre iş verimliliği düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Mann Whitney U Testi analiz sonucunda ulaşılan değer $p=,544>,05$ olmasından dolayı katılımcıların cinsiyetleri açısından iş verimliliği düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Harran Üniversitesi'nde çalışan idari ve akademik personelin medeni durumlarına göre iş verimliliği düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Mann Whitney U Testi analiz sonucunda ulaşılan değer $p=,006 <,05$ olmasından dolayı katılımcıların medeni durumları açısından iş verimliliği düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bekar katılımcıların evli katılımcılara oranla iş verimlilik düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Harran Üniversitesi'nde çalışan idari ve akademik personelin statülerine göre iş verimliliği düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Mann Whitney U Testi analiz sonucunda ulaşılan değer $p=,000 <,05$ olmasından dolayı katılımcıların statüleri açısından iş verimliliği düzeylerinde



anlamli bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İdari personelin iş verimliliği düzeyinin akademik personele oranla daha yuşsek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 23: Harran Üniversitesinde Çalışan İdari ve Akademik Personelin Yaşları Açısından İş Verimlilik Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Ki-kare	42,056
df	4
Asymp. Sig.	,000

Tablo 24: Yaş Faktörü Açısından İş Verimlilik Düzeyi Sıra Ortalamaları

	Yaş	N	Sıra Ortalaması
İş Verimliliği	22 -28 arası	41	284,62
	29-35 arası	121	237,68
	35-41 arası	88	194,14
	42- 48 arası	73	190,10
	49 ve üstü	91	159,51
	Total	414	

Harran Üniversitesi'nde çalışan idari ve akademik personelin yaş durumlarına göre iş verimlilik düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi sonucunda iş verimlilik düzeylerinde ulaşılan değer $p=0,000<0,05$ olmasından dolayı katılımcıların yaşları açısından iş verimlilik düzeylerinde anlamli bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 22-28 yaş aralığında olan katılımcıların diğer yaş aralık gruplarına oranla iş verimlilik düzeylerinin daha yuşsek olduğu sonucu elde edilmiştir.

Tablo 25: Harran Üniversitesinde Çalışan İdari ve Akademik Personelin Eğitim Durumları Açısından İş Verimlilik Düzeylerine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Ki-kare	28,576
df	4
Asymp. Sig.	,000

Tablo 26: Eğitim Durumu Açısından İş Verimlilik Düzeyi Sıra Ortalamaları

	Eğitim	N	Sıra Ortalaması
İş Verimliliği	Lise	25	131,04
	Ön Lisans	15	136,20
	Lisans	114	221,63
	Yuşsek Lisans	71	172,77
	Doktora	189	227,80
		Total	414

Harran Üniversitesi'nde çalışan idari ve akademik personelin eğitim durumlarına göre iş verimlilik düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi sonucunda iş verimlilik düzeylerinde ulaşılan değer $p=0,000<0,05$ olmasından dolayı katılımcıların eğitim durumları açısından iş verimlilik düzeylerinde anlamli bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Doktora eğitim düzeyinde olan katılımcıların diğer eğitim düzeyi gruplarına oranla iş verimlilik düzeylerinin daha yuşsek olduğu sonucu elde edilmiştir.

Tablo 27: Harran Üniversitesinde Çalışan İdari ve Akademik Personelin Aylık Gelirleri Açısından İş Verimliliği Düzeyine Yönelik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Ki-kare	34,839
df	4
Asymp. Sig.	,000



Tablo 28: Aylık Gelir Durumu Açısından İş Verimliliği Düzeyi Sıra Ortalamaları

	Aylık Gelir	N	Sıra Ortalaması
İş Verimliliği	2501-3000 TL	4	201,88
	3001-4000 TL	45	139,38
	4001-5000 TL	34	133,75
	5001-6000 TL	90	233,31
	6001 TL ve üzeri	241	221,08
Total		414	

Harran Üniversitesi'nde çalışan idari ve akademik personelin aylık gelir durumlarına göre iş verimliliği düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi sonucunda iş verimliliği düzeylerinde ulaşılan değer $p=0,000<0,05$ olmasından dolayı katılımcıların aylık gelir durumları açısından iş verimliliği düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 5001-6000 TL gelir aralığında olan katılımcıların diğer gelir aralığı gruplarına oranla iş verimlilik düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, Harran Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari personelin, sanal kayıtma davranışları ile iş verimlilikleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın bir diğer amacı da Harran Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari personelin sanal kayıtma davranışları düzeylerinde ve iş verimlilik düzeylerinde demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını saptamaktır.

Araştırmada birincil veri toplama yöntemlerinden anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu, Harran Üniversitesi'nde çalışan 414 akademik ve idari personel tarafından doldurulmuştur. Araştırmanın güvenilirliğini ölçmek için Cronbach's Alfa değerleri hesaplanmış ve analiz sonucunda sanal kayıtma davranışları ölçeğinin oldukça güvenilir olduğu ve iş verimliliği ölçeğinin yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada kullanılan her iki ölçeğe faktör analizi yapılmış olup, analiz sonucunda hem sanal kayıtma davranışları ölçeğinin hem de iş verimliliği ölçeğinin tek faktör altında toplandığı belirlenmiştir. Sanal kayıtma davranışları ölçeği ve iş verimliliği ölçeklerine normal dağılım olup olmadığını belirlemek için Shapiro-Wilk testi uygulanmış ve yapılan analiz sonucunda dağılımın normal olduğu gözlemlenmiştir.

Harran Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari personelin sanal kayıtma davranışları ile iş verimliliği düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak yapılan spearman korelasyon analizi sonucunda sanal kayıtma davranışları ile iş verimliliği düzeyi arasında pozitif ve zayıf bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular konuya ilişkin yapılmış kimi çalışmalarla (Oravec, 2002; Anandarajan vd., 2006; Garrett ve Danziger, 2008; Coker, 2011; Afacan Fındıklı, 2016) paralellik gösterirken, kimi çalışmalarda da (Conlin, 2000; Lim vd., 2002; Goessl, 2014; Niaei vd., 2014; Ünal ve Tekdemir, 2015; Bilgin Demir vd., 2017,291) tam tersi yönde sonuçlara ulaşılmıştır.

Harran Üniversitesi'nde çalışan idari ve akademik personelin cinsiyetlerine, medeni durumlarına ve statülerine göre sanal kayıtma davranışlarında bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Mann Whitney U Testi analiz sonucunda katılımcıların medeni durumları ve statüleri açısından sanal kayıtma davranışlarında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bekar katılımcıların evli katılımcılara oranla daha fazla sanal kayıtma davranışında bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. İdari personelin akademik personele oranla daha fazla sanal kayıtma davranışında bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Harran Üniversitesi'nde çalışan idari ve akademik personelin yaş durumlarına, eğitim durumlarına ve aylık gelir durumlarına göre sanal kayıtma davranışlarında bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi sonucunda katılımcıların yaşları, eğitim durumları ve aylık gelir durumları açısından sanal kayıtma davranışlarında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 22-28 yaş aralığında olan katılımcıların diğer yaş aralık gruplarına oranla daha fazla sanal kayıtma davranışında bulunduğu sonucu elde edilmiştir. Lisans eğitim düzeyinde olan katılımcıların diğer eğitim düzeyi gruplarına oranla daha fazla sanal kayıtma davranışında bulunduğu sonucu elde edilmiştir. 2501-3000 TL gelir aralığında olan katılımcıların diğer gelir aralığı gruplarına oranla daha fazla sanal kayıtma davranışında bulunduğu sonucu elde edilmiştir.



Harran Üniversitesi'nde çalışan idari ve akademik personelin cinsiyetlerine, medeni durumlarına ve statülerine göre iş verimliliği düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Mann Whitney U Testi analiz sonucunda katılımcıların medeni durumları ve statüleri açısından iş verimliliği düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bekar katılımcıların evli katılımcılara oranla iş verimlilik düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İdari personelin iş verimliliği düzeyinin akademik personele oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Harran Üniversitesi'nde çalışan idari ve akademik personelin yaş durumlarına, eğitim durumlarına ve aylık gelir durumlarına göre iş verimlilik düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis H Testi analizi sonucunda katılımcıların yaşları, eğitim durumları ve aylık gelir durumları açısından iş verimlilik düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 22-28 yaş aralığında olan katılımcıların diğer yaş aralık gruplarına oranla iş verimlilik düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Doktora eğitim düzeyinde olan katılımcıların diğer eğitim düzeyi gruplarına oranla iş verimlilik düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. 5001-6000 TL gelir aralığında olan katılımcıların diğer gelir aralığı gruplarına oranla iş verimlilik düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.

2000 ve sonrası dönemde iletişim ve bilim teknolojisinde yaşanan değişim ve gelişim sürecinden en çok etkilenen kurumlardan bir tanesi de şüphesiz ki üniversitelerdir. Üniversite personeli kurumun sağlamış olduğu interneti akademik çalışmalar, kişisel gelişim ve idari işler için aktif bir şekilde kullanmaktadır. Bugün gerek özel sektör gerek kamu sektörü olsun kurumların rekabet gücünün artmasında rol oynayan en temel unsur internet teknolojisidir. İlgili yazında kurum internetinin kurum çıkarları dışında çalışanlar tarafından kullanılması sanal kaytarma olarak adlandırılmaktadır.

Sanal kaytarma davranışları konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde, literatürde daha çok özel sektör ve kamu kurumları kapsamlı çalışmaların ağırlıklı olduğu görülmekte olup, üniversite odaklı çalışmaların ise oldukça az olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda bu çalışma sonucunda ulaşılan bulguların, konuyla ilgilenen akademisyenlere ve uygulayıcılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kısıtları açısından araştırma değerlendirildiğinde, araştırmada yöntem olarak anket yönteminin kullanılmış olması en temel kısıtı oluşturmaktadır. Çalışmanın bir diğer kısıtı ise, örneklem olarak tek bir üniversitenin araştırılmış olmasıdır. İlerleyen dönemlerde birden fazla üniversiteyi kapsayan ve farklı yöntemlerin kullanılacağı araştırmalar, elde edilen bulguların genelleştirilebilmesi açısından önem teşkil etmektedir.

KAYNAKÇA

- Afacan Fındıklı, Mine (2016). Sanal Kaytarma ve İş Performansı İlişkisi: Sağlık ve Tekstil Sektörü Çalışanlarının Karşılaştırılması. *International Journal of Social Inquiry*, 9 (1), 33-62.
- Anandarajan, Murugan; Paravastu, Narasimha; Simmers, Claire A. (2006). Perceptions of Personal Web Usage in the Workplace: A Q-Methodology Approach. *Cyberpsychology and Behavior*, 9, 325-335.
- Anandarajan, Murugan; Devine, Patrick; Simmers, Claire A. (2004). *A Multidimensional Sealing Approach to Personal Web Usage in the Workplace*. Anandarajan, Murugan; Simmers, Claire A. (Eds.). *A Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management*. Hensy: Information Science Publishing.
- Arslan, Baran. (2018). Marka Aşkının Tüketicilerin Rasyonel Olmayan Satın Alma Davranışına Etkisi: Hazır Giyim Sektöründe Bir Uygulama. *Journal of Current Researches on Business and Economics*, 8(2), 97-118.
- Bilgin Demir, İpek; Ürek, Duygu; Uğurluoğlu, Özgür (2017). Sağlık Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışlarının İşte Üretkenliklerine Etkisi. *AJIT-e: Online Academic Journal of Information Technology*, 8 (30), 290-303.
- Blanchard, Anita L.; Henle, Christine A. (2008). Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067-1084.
- Blau, Gary; Yang, Yang; Ward-Cook, Kory (2006). Testing a Measure of Cyberloafing. *Journal of Allied Health*, 35(1), 9-17.
- Buyruk Akbaba, Ayşe Nur (2019). Sanal Kaytarmanın Verimliliğe ve Maliyete Etkisi: Bir Uygulama. *Verimlilik Dergisi*, (3), 161-179.
- Büyük, Köksal (2013). *İş Etüdü: Verimlilik*. (Ed.) Büyük, Köksal. Eskişehir: Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.
- Coker, Brent L.S. (2011). Freedom to Surf: The Positive Effects of Workplace Internet Leisure Browsing. *New Technology, Work and Employment*, 26 (3), 238-247.
- Conlin, Michelle (2000). Workers, Surf at Your Own Risk. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2000-06-11/workers-surf-at-your-own-risk>. (Erişim Tarihi: 18.08.2019).
- Dal, Vedat; Öz Ceviz, Nuray (2010). Hazır Giyim İşletmelerinde Kurum Kültürünün İşletme Verimliliğine Etkisi. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Ergün, Esin; Altun, Arif (2012). Öğrenci Gözüyle Siber Aylaklık ve Nedenleri. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 2(1), 36-53.
- Filiz, Atilla (2008). *Üretim Yönetiminde Verimlilik Sırları*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Garrett, R Kelly; Danziger, James N. (2008). Disaffection or Expected Outcomes: Understanding Personal Internet Use During Work. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13, 937-958.
- Goessl, Leigh (2014). What is Cyberloafing and How Does it Affect the Workday? http://www.infobarrel.com/What_is_Cyberloafing_and_How_does_it_Affect_the_Workday. (Erişim Tarihi: 18.08.2019).
- Gök, Deniz (2014). Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Özel Sağlık Kuruluşlarında İş Verimliliği Üzerine Etkisi: Elazığ Medikal Park Hastanesi Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.



- Güngör, Mustafa (2016). *Sanal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Kamu ve Özel Sektör Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
<http://www.guvenliweb.org.tr/haber-detay/turkiyenin-internet-kullanim-istatistikleri-tuik-2018>. (Erişim Tarihi, 15.08.2019).
<https://dijilopedi.com/turkiye-internet-kullanim-istatistikleri/> (Erişim Tarihi, 22.08.2019).
- İleri, Hüseyin (2004). Verimlilik, Verimlilik ile İlgili Kavramlar ve İşletmeler Açısından Verimliliğin Önemi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 1(2), 9-24.
- Jandaghi, Gholamreza; Alvani, Seyed Mehdi; Matin, Hasan Zarei; Kozekanan, Samira Fakheri (2015). Cyberloafing Management in Organizations. *Iranian Journal of Management Studies*, 8(3), 335-349.
- Karataş, Adnan; Avcı, Salih Börteçin (2017), Kamu Kurumlarında Sanal Kaytarma Olgusunun Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Kayfor 15 Özel Sayısı, 2321-2346.
- Keklik, Belma; Kılıç, Recep; Yıldız, Harun; Yıldız, Bora (2015). Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Öğrenme Kapasitesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Business and Economics Research Journal*, 6(3), 129-144.
- Klotz, Anthony C.; Buckley, M. Ronald (2013). A Historical Perspective of Counterproductive Work Behavior Targeting the Organization. *Journal of Management History*, 19(1), 114-132.
- Lim, Vivien K.G. (2002). The It Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-694.
- Lim, Vivien K.G.; Teo, Thompson S. H.; Loo, Geok L. (2002). How Do I Loaf Here? Let Me Count the Ways. *Communications of the ACM*, 45 (1), 66-70.
- Mahatanankoon, Pruthikra; Igbaria, Magid (2004). *Impact of Personal Internet Usage on Employee's Well-Being*. Anandarajan, Murugan; Simmers, Claire A (eds.), *A Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management*. Hensey: Information Science Publishing.
- Mastrangelo, Paul M.; Everton, Wendi; Jolton, Jeffery A. (2006). Personal Use of Work Computers: Distraction Versus Destruction. *CyberPsychology & Behavior*, 9(6), 730-741.
- Niaei, Mahmoud; Peidaei, Mir M.; Nasiripour, Amir A. (2014). The Relationship Between Staff Cyberloafing and Organizational Commitment in Organization of Environmental Protection. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3 (7), 59-71.
- Oravec, Joo A. (2002). Constructive Approaches to İnternet Recreation in the Workplace. *Communications of the ACM*, 45(1), 60-63.
- Örücü, Edip; Yıldız, Harun (2014). İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma. *Ege Academic Review*, 14(1), 99-114.
- Özkalp, Enver; Yıldız, Harun (2018). Olumlu ve Olumsuz Sanal Kaytarma Davranışlarının İşteki Stres Üzerindeki Etkisi 1. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20(1), 57-74.
- Taylor, Frederick Winslon (1911). *Bilimsel Yönetimin İlkeleri*. (Çev.) Bahadır Akın, Hilmi (2018). Ankara: Çizgi Kitapevi.
- Uguz, Şükrü; Yazgan İnanç, Banu; Yerlikaya, E. Ercüment; Aydın, Hüner (2004). Endicott İşte Üretkenlik Ölçeği'nin (EİÜÖ) Türk Toplumunda Geçerlilik ve Güvenilirliğinin Değerlendirilmesi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 15(3), 209-214.
- Ulubeyli, Serdar (2004). *İnşaat Sektöründeki İşgücü Verimliliğinin Proje Süresine Etkisi ve Maliyet Analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Ulusoy, Hatice; Gültekin Benli, Didem (2017). Akademisyenlerin Sanal Kaytarma Davranışları: Bir Kamu Üniversitesi Örneği. *Journal of International Social Research*, 10(54), 924-934.
- Ulusoy, Hatice; Gültekin Benli, Didem (2017). Akademisyenlerin Sanal Kaytarma Davranışları: Bir Kamu Üniversitesi Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(54), 924-934.
- Uzel, Haluk (1976). Verimlilik Konusunda Birkaç Düşünce. *Verimlilik Dergisi*, 5(1).
- Ünal, Ömer Faruk; Tekdemir, Songül (2015). Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-118.
- Yıldız, Harun; Yıldız, Bora (2016). Sanal Kaytarma Yapmak Kötü Bir Şey Değildir Ama? *Harward Business Rewiev Türkiye*, 106-115.