

**İş Yerinde Yalnızlık Algısının Bireysel Performansa Etkisinde Sanal
Kaytarmanın Aracılık Rolü: Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Örneği****Nefise Nur ÖZGÖZ****YÜKSEK LİSANS TEZİ**



T.C.

TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**İŞ YERİNDE YALNIZLIK ALGISININ BİREYSEL
PERFORMANSA ETKİSİNDE SANAL KAYTARMANIN
ARACILIK ROLÜ: TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nefise Nur ÖZGÖZ

Danışman: Prof. Dr. Sema POLATCI

TOKAT-2023

ETİK SÖZLEŞME

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Prof. Dr. Sema POLATCI danışmanlığında hazırlamış olduğum “İş Yerinde Yalnızlık Algısının Bireysel Performansa Etkisinde Sanal Kaytarmanın Aracılık Rolü: Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Örneği” adlı Yüksek Lisans tezinin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

.../02/2023

Nefise Nur ÖZGÖZ

JÜRİ KABUL VE ONAY

Nefise Nur ÖZGÖZ tarafından hazırlanan “İş Yerinde Yalnızlık Algısının Bireysel Performansa Etkisinde Sanal Kaytarmanın Aracılık Rolü: Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Örneği” adlı tez çalışmasının savunma sınavı 18.01.2023 tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen Jüri tarafından Oy Birliği ile Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)**İmzası**

Üye (Başkan): Prof. Dr. Çetin BEKTAŞ

.....

Üye : Prof. Dr. Sema POLATCI

.....

Üye : Doç.Dr. İlknur ÇEVİK TEKİN

.....

ONAY

...../...../2023

Prof. Dr. Mehmet GÜNEŞ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

TEŞEKKÜR

İlk olarak tez çalışması sürecimde yardımlarını esirgemeyen ve değerli bilgilerini benimle paylaşan saygıdeğer hocam Prof. Dr. Sema POLATCI'ya teşekkür ederim.

Hayatımın her aşamasında desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen, her zaman yol gösteren, beni cesaretlendiren ve her koşulda yanımda olduklarını hissettiğim canım babam Prof. Dr. Engin ÖZGÖZ ve canım annem Sevim ÖZGÖZ'e sonsuz teşekkür ederim. Bir sıkıntım olduğunda sığındığım canım abim Uzm. Dr. Emir Külal ÖZGÖZ ile bana kardeş, arkadaş olan değerli eşi Uzm. Dr. Fatma Zehra ÇAKIR ÖZGÖZ'e ve tez yazma dönemimde hayatımıza katılarak renk katan minik yeğenim Ali ÖZGÖZ'e sevgi dolu teşekkür sunuyorum.

Son olarak bana her zaman destek olan, bana olan inançlarını hiçbir zaman yitirmeyen değerli arkadaşlarım Yağmur BORA, Nurbanu ÇAKMAK ve Ebru Deniz KURT'a teşekkürü borç bilirim. Ayrıca, farklı ülkelerde yaşasak bile desteğini bırakmayan, zorlandığımda güçlendiren arkadaşım CHO Yerim'e de teşekkür ederim.

Nefise Nur ÖZGÖZ

ÖZET

İŞ YERİNDE YALNIZLIK ALGISININ BİREYSEL PERFORMANSA ETKİSİNDE SANAL KAYTARMANIN ARACILIK ROLÜ: TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Özgöz, Nefise Nur

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Sema POLATCI

Şubat 2023, ix + 65 sayfa

Bu çalışmanın amacı akademisyenlerin işyerinde yalnızlık yaşadıklarında performanslarının nasıl etkilendiğini ve bunda sanal kaytarmanın aracı rolünü incelemektir. Bu amaca ulaşabilmek için Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nde görev yapan 330 akademik personel ile anket yapılmıştır. Katılımcılara uygulanan anket formunun ilk bölümü sanal kaytarma, iş yerinde yalnızlık ve bireysel performans ölçeklerinden, ikinci bölümü ise demografik özelliklerden oluşmaktadır. Araştırmada, bağımsız değişken olarak “İş Yerinde Yalnızlık Algısı”, bağımlı değişken olarak “Akademisyenlerin Bireysel Performansı” ve aracı değişken olarak “Sanal Kaytarma” kullanılmıştır. Araştırmaya katılan 330 akademik personelden elde edilen veri ile araştırmanın amacı doğrultusunda SPSS programı kullanılarak betimsel istatistik, fark analizleri ve korelasyon analizi yapılmıştır. Ayrıca, oluşturulan modeli test etmek için SPSS programına eklenen Process Macro uygulaması üzerinden aracılık analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; iş yerinde yalnızlığın bireysel performansı ve sanal kaytarmayı negatif yönde, sanal kaytarmanın ise bireysel performansı pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca, aracılık analizinin sonuçları iş yerinde yalnızlığın bireysel performans üzerindeki etkisinde sanal kaytarmanın dolaylı etkisinin anlamlı olmadığını göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Sanal Kaytarma, İş Yerinde Yalnızlık, Bireysel Performans

ABSTRACT

THE MEDIATING ROLE OF CYBERLOAFING IN THE RELATIONSHIP BETWEEN LONELINESS PERCEPTION AT WORKPLACE AND INDIVIDUAL PERFORMANCE: THE CASE OF TOKAT GAZİOSMANPAŞA UNIVERSITY

Özgöz, Nefise Nur

Master's Thesis, Business Administration

Advisor: Prof. Dr. Sema POLATCI

February 2023, ix + 65 pages

The purpose of this study is to examine how academics' performance is affected when they experience loneliness at work and the mediating role of cyberloafing in this. In order to achieve this purpose, a survey was conducted with 330 academic staff working at Tokat Gaziosmanpaşa University. The first part of the questionnaire applied to the participants consists of scales on cyberloafing, loneliness at work and individual performance, and the second part consists of demographic characteristics. In the study, “Perception of Loneliness at Work”, “Individual Performance of Academicians”, and “Cyberloafing” were used respectively as independent variable, dependent variable and mediator. With the data obtained from 330 academic staff participating in the research, descriptive statistics, difference analyzes, and correlation analysis were performed using the SPSS program in line with the purpose of the research. In addition, to test the created model, a mediation analysis was performed through the Process Macro application added to the SPSS program. Analysis results indicates that while loneliness at work affects individual performance and cyberloafing negatively, effect of cyberloafing on individual performance positively. In addition, the results of the mediation analysis showed that the indirect effect of cyberloafing was not significant on the effect of loneliness at work on individual performance.

Key Words: Cyberloafing, Loneliness at the Workplace, Individual Performanc

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
 BÖLÜM 1: SANAL KAYTARMA	 1
1.1. SANAL KAYTARMA KAVRAMI.....	1
1.2. SANAL KAYTARMA SINIFLANDIRILMASI.....	2
1.2.1. Lim'in Sınıflandırması	2
1.2.2. Anandarajan, Devine ve Simmers'in Sınıflandırması	3
1.2.3. Blanchard ve Henle'in Sınıflandırması	3
1.2.4. Doorn'un Sınıflandırması	3
1.3. SANAL KAYTARMANIN NEDENLERİ.....	5
1.3.1. Bireysel Nedenler	5
1.3.2. İşle İlgili Nedenler	5
1.3.3. Örgütsel Nedenler	6
1.4. SANAL KAYTARMANIN DOĞURDUĞU FIRSATLAR VE TEHDİTLER.....	7
1.5. SANAL KAYTARMANIN HUKUKİ BOYUTU.....	8
1.6. SANAL KAYTARMANIN SONUÇLARI.....	9
 BÖLÜM 2: PERFORMANS	 11
2.1. PERFORMANSIN TANIMI VE ÖNEMİ.....	11
2.2. PERFORMANSIN TÜRLERİ.....	12
2.2.1. Bireysel Performans	12
2.2.2. Takım Performansı	12
2.2.3. Kurumsal Performans	13
2.3. BİREYSEL PERFORMANSIN BOYUTLARI.....	13
2.3.1. Görev Performansı.....	14
2.3.2. Bağlamsal Performans.....	14
2.4. BİREYSEL PERFORMANSI ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	15
2.5. SANAL KAYTARMA VE BİREYSEL PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	16
 BÖLÜM 3: İŞ YERİNDE YALNIZLIK	 18
3.1. İŞ YERİNDE YALNIZLIK KAVRAMI.....	18
3.2. İŞ YERİNDE YALNIZLIĞIN TÜRLERİ.....	19

3.2.1. Sosyal Yalnızlık.....	19
3.2.2. Duygusal Yoksunluk	20
3.3. İŞ YERİNDE YALNIZLIĞIN NEDENLERİ.....	20
3.4. İŞ YERİNDE YALNIZLIĞIN SONUÇLARI.....	21
3.5. SANAL KAYTARMA VE İŞ YERİNDE YALNIZLIK ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	22
3.6. İŞ YERİNDE YALNIZLIK VE BİREYSEL PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	23

BÖLÜM 4: İŞ YERİNDE YALNIZLIK ALGISININ BİREYSEL PERFORMANSA ETKİSİNDE SANAL KAYTARMANIN ARACILIK ROLÜ: TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ.....

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	25
4.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	25
4.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	26
4.3.1 Evren ve Örneklem.....	26
4.3.2. Araştırmanın Modeli	27
4.3.3. Araştırmanın Hipotezleri	28
4.3.4. Veri Toplama Araçları.....	28
4.3.4.1. Sanal Kaytarma Ölçeği.....	29
4.3.4.2. Bireysel Performans Ölçeği.....	29
4.3.4.3. İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği.....	29
4.3.5. Veri Setinin Analizlere Hazırlanması.....	30
4.3.6. Ölçeklerin Güvenirliği.....	31
4.4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	32
4.4.1. Araştırma Değişkenlerine Yönelik Betimsel Bulgular.....	32
4.4.2. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular	33
4.4.3. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular	40
4.4.4. Araştırma Modeli ve Hipotezlerine Yönelik Bulgular	41

SONUÇ ve ÖNERİLER	44
--------------------------------	-----------

KAYNAKÇA	49
-----------------------	-----------

EK 1: ANKET FORMU	62
--------------------------------	-----------

EK 2: ÖZGEÇMİŞ	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
-----------------------------	---

TABLolar LİSTESİ

Tablo 4. 1: Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı	27
Tablo 4. 2: Ölçeklerin İç Tutarlılık (Cronbach Alfa) Katsayıları	32
Tablo 4. 3: Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Alt Boyutlarına Ait Betimsel Bulgular	32
Tablo 4. 4: Araştırmaya Katılanların Cinsiyetine Göre Kullanılan Ölçekler ve Alt Boyutlarına Ait Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları.....	34
Tablo 4. 5: Araştırmaya Katılanların Medeni Durumuna Göre Kullanılan Ölçekler ve Alt Boyutlarına Ait Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları.....	34
Tablo 4. 6: Araştırmaya Katılanların Yaşları ile Kullanılan Ölçekler ve Alt Boyutlar Arasındaki İlişkiye Ait Tek Yönlü Varyans Analizi.....	35
Tablo 4. 7: Araştırmaya Katılanların Yaş Gruplarına Göre Fark Analizi (Scheffe Testi) Bulguları	36
Tablo 4. 8: Araştırmaya Katılanların Akademik Unvanları ile Kullanılan Ölçekler ve Alt Boyutlar Arasındaki İlişkiye Ait Tek Yönlü Varyans Analizi.....	37
Tablo 4. 9: Araştırmaya Katılanların Akademik Unvanlarına Göre Fark Analizi (Scheffe Testi) Bulguları	37
Tablo 4. 10: Araştırmaya Katılanların İş Yerinde Ortalama İnternet Kullanma Süreleri ile Kullanılan Ölçekler ve Alt Boyutlar Arasındaki İlişkiye Ait Tek Yönlü Varyans Analizi.....	38
Tablo 4. 11: Araştırmaya Katılanların İş Deneyimleri ile Kullanılan Ölçekler ve Alt Boyutlar Arasındaki İlişkiye Ait Tek Yönlü Varyans Analizi.....	39
Tablo 4. 12: Araştırmaya Katılanların İş Deneyimine Göre Fark Analizi (Scheffe Testi) Bulguları	40
Tablo 4. 13: Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Sonuçları	40
Tablo 4. 14: Çalışmanın Aracılık Testiyle İlgili Regresyon Analizi Sonuçları.....	42

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4. 1: Araştırmanın modeli.....	28
Şekil 4. 2: İş Yerinde Yalnızlık Algısının Bireysel Performansa Etkisinde Sanal Kaytarmanın Rolü.....	43



BÖLÜM 1: SANAL KAYTARMA

Tez çalışmasının bu bölümünde sanal kaytarmanın tanımları üzerinde durulmuştur. Sonrasında bu kavramın sınıflandırılması, nedenleri, sanal kaytarma davranışları, doğurduğu fırsatlar ve tehditler, hukuki boyutu ve sonuçları açıklanmıştır.

1.1. SANAL KAYTARMA KAVRAMI

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte internet kullanımında artış olmuştur. Özellikle Covid salgın dönemi ele alınırsa işlerin çoğu ev ortamında “home office” şeklinde internet üzerinden yapılmaya başlanmıştır. Bununla birlikte sosyal medyada geçirilen zamanın çokluğu da göz ardı edilemez. “We Are Social” ve “Hootsuite” şirketlerinin birlikte yaptıkları çalışma ile yayınladıkları Dijital 2021 raporunda dünyada insanların günün yaklaşık 7 saatini internette geçirdiklerini saptamışlardır (Kemp, 2021). Türkiye’de insanların internet kullanımı ise yaklaşık ortalama 8 saattir ve bunun 3 saatini sosyal medyada geçirdikleri saptanmıştır. Müzik dinlemek için 1,5 saat, oyun oynamak için ise yaklaşık 1 saat ayırdıkları görülmektedir (<https://recrodigital.com/turkiye-internet-ve-sosyal-medya-aliskanliklari-raporu-ocak-2021/>). Günün 8 saatini de uykuya ayırdığını düşünürsek mesai saatleri içindeyken de internetin yoğun bir şekilde kullanıldığı anlaşılmaktadır.

Türkiye’de yapılan çalışmalarda sanal kaytarma davranışının “sanal kaytarma”, “siber aylaklık” ve “siber kaytarma” olarak adlandırıldığı görülmektedir. Uluslararası yazında ise kavram “cyberloafing” ve “cyberbludging” olarak adlandırılmaktadır (Örücü ve Yıldız, 2014:100).

Sanal kaytarma kavramını işletme alanındaki yazına ilk olarak Lim (2002) ve Stanton (2002) kazandırmıştır. Bu kavram daha sonra Adams (2006), Galluch ve Thatcher (2006) ile eğitim alanındaki yazına da girmiştir (Demir ve Seferoğlu, 2016:5). Bu kavram Türkçe yazında ise ilk olarak Özkalp, Aydın ve Tekeli (2012)’nin çalışmalarında kullanılmıştır (Ceyhan, 2021:654).

Sanal kaytarmanın öncüsü olan Lim, kavramı; çalışanların mesai saatleri içindeyken iş yerindeki interneti iş için değil kendi özel aktiviteleri için kullanması, kişisel maillerini kontrol etmesi, genel olarak iş dışı sitelerde özel işleri ya da keyfi olarak gezinmesi olarak tanımlamıştır. Çalışanların gönüllü olarak yaptıkları bu davranışı internetin kötüye kullanılması olarak ifade etmiş olup sapkın işyeri davranışı olarak kabul etmiştir (Lim, 2002:677).

Ugrin ve arkadaşları (2008:77), sanal kaytarma davranışını sanal ortamda verimsiz bir şekilde vakit geçirmek olarak tanımlamışlardır. Bu davranışı arkadaşlarıyla mesajlaşma, alışveriş yapma, oyun oynama, haber izleme olarak örneklendirmişlerdir. Blanchard ve Henle (2007:1067) sanal kaytarma kavramını; yaptıkları çalışmada mesai saatindeyken iş yerinde internetin kişisel kullanılması olarak ifade etmişlerdir.

Bir moda markasının yaptığı 25 dakika süren gösteriyi mesai saati içindeyken iki milyon kişinin izlemiş olması aslında sanal kaytarmanın ne kadar çok yapıldığını göstermektedir (Anandarajan vd., 2004). Garret ve Danziger (2008:944)'in yaptıkları çalışma ile mesai saatlerinde personelin %82'nin kişisel olarak interneti kullandığı ortaya çıkmıştır.

Sanal kaytarma; Örucü ve Yıldız (2014:99) tarafından çalışanın iş yerinde kullanması için sunulan interneti kendi özel ihtiyaçları için kullanması, Ünal ve Tekdemir (2015:98) tarafından da mesai saatleri içindeyken çalışanların kendi arzularıyla teknolojik aletleri iş dışı olarak farklı amaçlarla kullanması olarak tanımlanmıştır.

1.2. SANAL KAYTARMA SINIFLANDIRILMASI

Araştırmacılar sanal kaytarmayı farklı şekillerde sınıflandırmışlardır. Yazında en yaygın kullanılan sanal kaytarma sınıflandırmaları aşağıda özetlenmiştir.

1.2.1. Lim'in Sınıflandırması

Lim (2002:685) yaptığı araştırma ile sanal kaytarma davranışını gezinme (browsing) ve e-posta (mail) olmak üzere iki boyutta sınıflandırmıştır. Bu sınıflandırmaya göre gezinme; alışveriş yapma, haber okuma, sohbet etme, eğlenme sitelerine bakma aktiviteleri iken, e-posta ise kişisel mail gönderme ve mailleri gözden geçirme aktiviteleridir.

1.2.2. Anandarajan, Devine ve Simmers'in Sınıflandırması

Anandarajan ve arkadaşları (2004:72) sanal kaytarmayı yıkıcı (disruptive), dinlenme amaçlı (recreational), kişisel öğrenme (personal learning) ve belirsiz (ambiguous) olmak üzere dört gruba ayırmıştır. Müzik dinlemek, indirmek, yetişkin sitelerde vakit geçirmek, oyun oynamak, dergi okumak gibi aktivitelere yıkıcı aktiviteler denilmektedir. Alışveriş için araştırmalar yapmak, tiyatro, sinema gibi etkinliklere bakmak, bir amaç olmadan internette dolaşmak, dinlenme amaçlı aktiviteler grubu altında toplanmaktadır. Kişisel öğrenme aktiviteleri ise kurslar ile ilgili bilgi edinmek, mesleği ile alakalı sayfalarda gezinmek, güncel haberlere bakmaktır. Son olarak sohbet sayfalarında kurum ile ilgili görüşme yapmak, devletin sitelerine bakmak gibi eylemler belirsiz aktiviteler grubunda yer almaktadır.

1.2.3. Blanchard ve Henle'in Sınıflandırması

Blanchard ve Henle (2008:1070-1076) sanal kaytarma davranışını önemli ve önemsiz sanal kaytarma olmak üzere iki gruba ayırmıştır.

Önemsiz (minor) sanal kaytarmayı iş ile ilgili olmayan e-posta almak ve göndermek, haberleri okumak, finansal sitelerde gezinmek, spor sitelerini ziyaret etmek, alışveriş yapmak gibi örneklerle açıklamışlardır. Bu davranışlar önemsiz sanal kaytarma olarak görülse bile iş yerinde çalışanların üretkenliğinin azalmasına etkisi olmayacağını söylemek doğru olmayacaktır. Önemsiz sanal kaytarma davranışını gerçekleştiren çalışanlar sapkın ve uygun olmayan bir davranış yaptıklarını kabul etmezler.

Önemli (serious) sanal kaytarmayı ise yetişkinlere odaklı sitelerde gezinmek, kendine özel web sayfasına bakmak, kumarla ilgili sitelere bakmak, müzik indirmek, blog yazılarını okumak gibi davranışlar olarak açıklamışlardır. Önemli sanal kaytarma davranışını gösteren çalışanlar bu davranışın sapkın bir davranış olduğunu ve iş yerindeyken kabul edilemeyeceğinin bilincindedirler.

1.2.4. Doorn'un Sınıflandırması

Doorn (2011) sanal kaytarmayı geliştirme (development) davranışı, yenilenme (recovery) davranışı, sapkın (deviant) davranışlar ve bağımlılık (addiction) davranışı olmak üzere dört grupta incelemiştir.

Geliştirme (development) davranışında çalışanlar kendi kişisel gelişimleri için bu sanal kaytarma davranışını yapmaktadırlar. Kişisel gelişim için yapılan sanal kaytarma davranışı çalışanın kişisel gelişimine fayda sağlayacağı için işletme içinde faydalı olacağı düşünülmektedir. Çalışanların bir şeyler öğrenmek için araştırmalar yapması, videolar izlemesi kendilerinin gelişimi açısından yararlı olmasının yanında streslerinin azalmasını da olumlu yönde etkileyecektir. Bu sayede çalışanlar daha bilgili ve eğitilmiş olacakları için işletmenin verimliliğinde de artma olacaktır (Kahraman, 2020:46-47).

Yenilenme (recovery) davranışı, çalışanların işin meşguliyetinden uzaklaşıp kendine vakit tanıyarak kendini yenileme, iyileştirme amacıyla yaptıkları bir kaytarma davranışdır. Çalışanların sağlığının önemli olduğunu ve sanal kaytarma davranışı ile hem çalışana hem de organizasyonu olumlu olarak etkileyebileceğini savunmaktadır (Doorn, 2011:7-22).

Sapkın (deviant) davranışı, çalışanın yapacak işleri varken, mesai saatleri içinde kişisel nedenlerle yapması gereken işi erteleyip interneti kullanarak sanal kaytarması olarak tanımlanmaktadır (Doorn, 2011:22). Yapılacak işlerini erteleyerek yapılan bu sanal kaytarma davranışı üretkenliği azaltacağı için işletme için yararlı bir davranış olarak görülmemektedir. Ayrıca bu davranış, işletmeye zarar verdiği gibi şirketin hissedarlarına da zarar vereceği için önemli görülmektedir (Weatherbee, 2010:39).

Bağımlılık (addiction) davranışında çalışan sanal kaytarmayı bir alışkanlık, bağımlılık haline getirdiği için yapmaktadır. Çalışanlar yapmak zorunda oldukları görevlerden uzaklaşma istekleri ve belirli internet sitelerine bağımlılıkları nedeniyle bağımlılık davranışında bulunmaktadırlar. Problemlili internet kullanımına sebep olan aktiviteler sosyal etkileşim içeren aktivitelerdir. Ayrıca bağımlılık davranışının sonuçlarının da depresyon ve düşük performans ile ilişkili olduğu saptanmıştır (Doorn, 2011:2-22). Davis (2001:187-188)'e göre bilişsel ve davranışsal boyutları olan internet bağımlılığının klinik bozukluk olduğu ifade edilmekte ve patolojik internet kullanımı şeklinde tanımlanmaktadır. Bu nedenle terapistler bağımlılık davranışında bulunanların tedavi edilmesinin gerektiğini düşünmektedir (Young, vd., 2000:476).

1.3. SANAL KAYTARMANIN NEDENLERİ

Sanal kaytarmaya sebep olan etmenler teknolojinin gelişmesiyle artmıştır. Weissenfeld ve arkadaşlarının (2019:1690-1694), sanal kaytarmanın nedenlerini üç sınıfta açıkladığı görülmektedir. Bireysel nedenlerde, demografik faktörler, kişilik özellikleri, özel hayatla ilgili faktörler, bireysel alışkanlık ve inanışlar yer almaktadır. İşle ilgili nedenlerde, örgütsel pozisyon, gelir düzeyi, stres, can sıkıntısı, işin yapısı ve iş yükü; örgütsel nedenlerde ise örgütsel normlar, internet kullanım politikaları, örgütsel yaptırımlar, internete erişim ve örgütsel adalet yer almaktadır.

1.3.1. Bireysel Nedenler

Yapılan çalışmalarda yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi demografik özelliklere göre sanal kaytarma davranışı değişmektedir. Genç personelin yaşlı personele göre, erkek personelin kadın personele göre, bekarların evlilere göre ve eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin düşük olanlara göre daha çok sanal kaytarma davranışı yaptığını gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Baş, 2020:397).

Jia (2008) sanal kaytarma ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışma ile sanal kaytarma davranışı üzerinde kişilik özelliklerinin büyük bir etkisi olacağını belirtmiştir. Daha sonra Jia ve arkadaşları (2013) sanal kaytarma davranışında kişiliğin etkisini dikkate alarak ortaya çıkmamış bazı durumsal etkenleri de araştırmışlardır. Çalışmanın sonucunda sanal kaytarma ile demografik özelliklerden yaş ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Özellikle de genç ve erkek çalışanlar yaşı büyük kadınlara göre daha çok sanal kaytarma davranışında bulunmuşlardır.

Sanal kaytarma davranışı üzerinde etkisi olan bir başka özellik de sorumluluk duygusuna sahip olmaktır. Sorumluluk duygusu olan kişiler işlerini daha öncelikli gördükleri için sanal kaytarma yapmamaktadırlar (Kahraman, 2020:44).

1.3.2. İşle İlgili Nedenler

Araştırmalarda örgütte daha üst pozisyonundaki çalışanların astlara göre mesai saatleri içinde sanal kaytarma davranışını daha çok yaptığı görülmektedir. Bunun sebebi ise üst pozisyonundaki kişilerin işlerinin daha stresli olması ve araştırmaya daha çok ihtiyaç duydukları için sosyal olmak zorunda olmaları şeklinde ifade edilebilmektedir (Baş,

2020:399). Pozisyonu yüksek olan çalışanların gelirleri de yüksek olduğu için kendilerini diğer çalışanlardan güçlü hissedirler. Çalışanların gelirlerinde artış oldukça sanal kaytarmayı daha yoğun yapmaktadırlar (Garett ve Dangizer, 2008: 950). Bunun yanı sıra gelir düzeyi düşük olan çalışanlar daha çok çalışıp gelir olarak çalıştıklarının karşılığını alamadığını düşündükleri zaman daha çok sanal kaytarmaya yöneldiklerini gösteren çalışmalar da vardır (Rajah ve Lim, 2011:9).

İş ile ilgili taleplerin azaldığı zamanlarda çalışanlar daha çok sanal kaytarma davranışına yönelmektedirler. Bunun yanı sıra iş talebi çok olduğu zamanlarda da sanal kaytarma davranışına yönelebilirler. Bu yüzden iş talebinin dengeli olması sağlandığında iş yerinde çalışanların sanal kaytarmaya yönlenmesi de önlenabilir (Ceyhan, 2021:664).

1.3.3. Örgütsel Nedenler

Sanal kaytarmanın örgütler ve çalışanlar için olumsuz bir sonucu olduğuna dair bir fikir birliği olmamasına rağmen birçok iş yerinde internet kullanımına sınırlamak ve kontrol edebilmek için internet politikaları kullanılmaktadır. Örgütsel politikalar, mesai saatlerindeyken çalışanların sanal kaytarma davranışında bulunduklarında olumlu mu yoksa olumsuz şekilde mi etkilediğini tespit edebilmek önemli olmaktadır (Doorn, 2011:10).

Ugrin ve Pearson (2013:816), sanal kaytarma yaparlarsa şiddetli yaptırım uygulanacağını bilen çalışanların sadece bir uyarı alacaklarını düşünen çalışanlara göre daha az sanal kaytarma yaptıklarını saptamışlardır. İş yerinde örgütlerin internet kullanım politikalarının esnek olması sebebiyle çalışanların sanal kaytarma yapmalarının da daha olası olduğu düşünülmektedir.

İşlerine bağlı olan yani örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar iş yerinde iş ile ilgisi olmayacak şekilde internet kullanımını uygun bulmamaktadırlar. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar işini ilgilendirmeyen davranışların verimliliklerini azalttığını ve iş yerindeki konumlarının zarar göreceğini düşünerek sanal kaytarmadan uzak durmaktadırlar (Garrett ve Danziger, 2008:941-942).

Çalışanların sanal kaytarmaya yönelmesinin bir başka sebebi de örgütsel normlar ve politikalar. Lim ve Teo (2005) internet kullanım politikalarını düzenleyerek sanal kaytarma davranışının engellenebileceğini savunurken Blanchard ve Henle (2008) karşıt

bir görüşü savunarak internet kullanım politikaları düzenlense de bu davranışın engellenemeyeceğini savunmuştur. Henle ve arkadaşları (2009) örgütler internet politikalarını düzenleyip sınırlandırsalar da örgütsel adaletin sanal kaytarma davranışını engellemede daha etkili olduğunu ifade etmişlerdir (Kahraman, 2020:42).

1.4. SANAL KAYTARMANIN DOĞURDUĞU FIRSATLAR VE TEHDİTLER

İnternetin zamanla daha popüler hale gelmesi ile insanlar sanal kaytarma davranışına başvurmaları yaygınlaşmıştır. Sanal kaytarma davranışının yönetilmesi zor olmaktadır. Ayrıca sanal kaytarma, verimliliğin ve iş etkinliğinin azalması, işletmelerin casus yazılım ile sanal saldırılarla karşı karşıya kalma konusunda fırsatların daha fazla olması ve verimliliğin düşmesi gibi olumsuz etkileri olabilmektedir (Tu ve Chang, 2010:1). Yazına bakıldığında sanal kaytarmanın doğurduğu fırsatlar ve tehditler ile ilgili iki yaklaşım vardır. Sanal kaytarma davranışının örgütler için zararlı olduğunu ve verimliliği olumsuz yönde etkilediğini söyleyen araştırmacılar olsa da sanal kaytarma aracılığıyla benzersiz öğrenme fırsatlarının olduğu da vurgulanmıştır (Örücü ve Yıldız, 2014:100). İnternetin sağladığı benzersiz öğrenme imkanları, çalışanlara yeni bilgiler sağlar ve çalışanlar bu sayede çalışma hayatında daha etkili kişiler olabilirler. Sanal kaytarma davranışı yeteri kadar, dozunda yapılırsa iş stresini azaltır, işten ayrılmayı düşünen çalışanlarda düşüş görülür ve performansın artması gibi olumlu etkileri olabilir. Bu fırsatlarının yanı sıra örgütün verimliliği, üretkenliği ve telif hakkı sorunları üzerinde olumsuz etkileri de mevcuttur (Karcıoğlu ve Serçemeli, 2018:325).

İş yerinde çalışanların gruplara üye olması, internetteki tartışma sitelerinde olmaları ve iş yerleri hakkında rekabetçi yeni bilgiler öğrenmek amacıyla yaptıkları sanal kaytarma, öğrenmenin artmasını sağlayan davranışlar olarak belirtilmektedir (Anandarajan vd., 2004:70). Keklik ve arkadaşları (2015:129), yaptıkları çalışmada sanal kaytarmanın çalışanların katılımcı karar alma ve dış çevre ile etkileşimden kaynaklanan örgütsel öğrenmeyi olumlu şekilde etkilediği; yani iş yerinde verimliliğin düşmesine neden olacak davranışların, örgütsel öğrenmeye pozitif etkilerinin de olduğu sonucuna varmışlardır.

Mahatanankoon ve Igbaria (2004), internet üzerinden alım satım uygulamalarının performansı, verimliliği ve iş tatminini artırdığını gözlemlemiştir. Ayrıca, bireysel

iletişim ve bilgi edinmek için iş yeri internetini kullanan çalışanların performans ve iş tatmininin etkilenmediği sonucu ortaya çıkmıştır. Çalışanların aslında işin stresini azaltmak ve bir denge kurmak için internetten faydalandıkları, sanal kaytarmaya yöneldikleri söylenebilir (rc ve Yıldız, 2014:101).

1.5. SANAL KAYTARMANIN HUKUKİ BOYUTU

Sanal kaytarma ifadesi hukuki olarak hukuk alanında yoktur. Fakat işletme alanı içinde sanal kaytarma davranışı işle ilgili olmayacak şekilde internetin kullanımı olarak tanımlanmıştır. Bu sebeple mesai saatindeyken kişisel sebeplerle internet kullanımı konusundaki davalarda yapılan eylemler sanal kaytarma davranışı olarak değerlendirilmiştir (Yıldız ve Yıldız, 2015:3).

Sanal kaytarma davranışında bulunan çalışanların gözlemlenebilmesi için örgüt içinde çeşitli gözleme sistemleri kurulmaktadır. Bu gözleme sistemleriyle çalışanlar izlenerek sanal kaytarmada bulunanlar belirlenmektedir. Bu davranışları sebebiyle çalışanların uyarı alması ya da işlerine son verilmesi gibi işlemlerin yapılmasına karar verilmiştir. Bu konuda Yargıtay'ın verdiği kararlar iş verenler ve iş görenler için önemli olmaktadır (rc ve Yıldız, 2014:101).

Yıldız ve Yıldız (2015:10-11) yaptığı çalışmada iş yerinde çalışanların sanal kaytarma davranışında bulunduklarında Yargıtay'ın verdiği 21 adet kararları incelemişlerdir. Yargıtay bu kararlardan birinde çalışanın “boş zamanlarında kişisel yazılımını işyerinin bilgisayarında bireysel amaçlarla kullanma” sanal kaytarma çeşidini iyi niyetli olarak değerlendirmiş ve iş sözleşmesini feshetmemiştir. Ancak diğer 20 kararda çalışanın geçerli nedenlerle sanal kaytarma yaptığını tespit etmiş ve sözleşmesini feshetmiştir.

Bu davranışların çalışanların verimliliğini negatif olarak etkilememesi ve çalışanların sorumluluklarını yerine getirmesi için iş yerlerinin bazı yaptırımların yapılması gerekmektedir. Çalışanlar sanal kaytarma davranışı yaptıklarında yöneticilerin bu davranışı hiç tolere etmemeleri yönetici ve iş görenler arasında olan güven kaybına neden olabilmektedir (Ulusoy ve Gültekin Benli, 2017:926). Bu konuda araştırmacıların bazıları, hiç hoşgörü gstermemenin çalışanların işten uzaklaşacağını, üretkenliklerinin azalacağını ve iş tatminlerinin düşeceğini savunurlar. Bazı araştırmacılar ise sanal

kaytarma davranışı yapan çalışanlara daha yumuşak davranıldığında üretkenliğin azalmasına aynı zamanda verimliliğin ve motivasyonun düşmesine neden olabildiğini savunurlar. Bu sebeple örgütlerin ne kadar tolerans göstereceklerini ve nasıl bir yaptırım uygulayacaklarını yapılan sanal kaytarmanın türüne göre belirlemeleri gerekmektedir (Blanchard vd. 2008: 1068).

İş verenler örgütte sanal kaytarmayı tespit edebilmek için tedbirler alsalar da çalışanlar hukuki olarak sanal kaytarma davranışının sonuçlarını bilmemektedirler. Örgüt çalışanlarına bu konu hakkında bilgilendirme yapılırsa çalışan açısından faydalı olacaktır. Ayrıca çalışanların işine hangi durumlarda son verileceğini bilmesi örgütün sürekliliği ve verimlilik yönünden faydalı olacaktır (Yıldız ve Yıldız, 2015:2).

1.6. SANAL KAYTARMANIN SONUÇLARI

İş hayatında internet kullanımının yaygınlaşması; maliyetlerin azalması, üretim süresinde olan kısaltmalar ve edinilecek bilgiye kolay bir erişim yolu sağlaması yönünden faydaları olurken çalışanların interneti yaygın bir şekilde kullanıyor olmaları örgütlerin gizli olan bilgilerinin sızdırılması, verimliliğin düşmesi ve sorumluluklarını yerine getirmemesi gibi sorunlara neden olabilmektedir (Lim ve Teo, 2005:1081-1082). Sanal kaytarma davranışının sonucunda ortaya çıkan yasal problemler ve sistemlerin hasar görmesi nedeniyle oluşan hem olumsuzluklar hem de örgütlere düşen maliyetler fazla olabilmektedir (Lim, 2002:678).

Ramayah (2010), sanal kaytarma davranışlarından kişisel e-ticaret, kişisel bilgi arama ve kişisel veri indirme davranışlarının örgütün verimsizliğini artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca Bock ve Ho (2009:124-128), bağımlılık yapan online sohbet, e-posta kullanımı gibi faaliyetlerin de iş verimliliğini azalttığı yapılan çalışmalar ile görülmüştür. İş görenlerin sanal kaytarma etkinlikleri kapsamında davranışları kurumu yasal yükümlülüklerle karşı karşıya getirmektedir. Örgüt içi davranışlar; internetten lisanssız yazılım veya müzik indirme, nefret söylemi, yetişkin sitelerinde gezinme ve kumar oynama gibi davranışları içermektedir. Başka kişiler ve kurum ile ilgili yanlış söylemde bulunma ve e-posta ile başkalarıyla düşmanca etkileşimde olma gibi davranışlar ise örgüt dışı olarak adlandırılmaktadır. Çalışanın bu gibi davranışlarda bulunurken kurumun internetini ve bilgisayarını kullanacağından kurumun yasal sorumluluğunun bulunması gerekmektedir (Baş, 2020:402).

Doorn (2011:14-15), sanal kaytarma davranışında bulunmayı iş ve kişisel sonuçlar olmak üzere ikiye ayırmıştır. İş performansı ve işe bağlılık sanal kaytarmanın iş sonuçlarında yer alırken tükenmişlik kişisel bir sonuç olarak yer almaktadır. Sanal kaytarma ve performans arasındaki ilişki işletmelerin verimliliği açısından önemlidir. Sanal kaytarma davranışından biri olan e-posta gönderme etkinliğinin işe bağlılık düzeyini düşürebilmektedir. Sanal kaytarma davranışının çalışanın tükenmişliğine engel olabildiğinde bir kurtarma davranışı olarak kabul edilebilmekte ve olumlu bir sonuç olarak görülebilmektedir.

İş talebinin fazla, iş imkanının düşük olduğu zamanlarda çalışanların tükenmişlik yaşamalarına engel olmak için çalışanların dinlenip rahatlaması vazgeçilmezdir. Sanal kaytarma bu gibi durumlarda çalışanın kendini rahatlatması için sanal bir mola olmaktadır. Mola zamanlarında büyük bir sorun olmayacak şekilde oyun oynaması kendini toparlaması için faydalıdır. İşle ilgili tükenmişlik seviyesi yüksek olan çalışanların sanal kaytarma davranışında bulunduklarında daha güçlü bir toparlanma yaşamaları beklenmektedir (Reinecke, 2009:462).

Ayrıca çalışanların işlerinden sıkıldığında veya stresli olduklarında sanal kaytarma davranışını işlerden kaçmak için bir ‘ofis oyuncağı’ olarak kullanmaktadırlar (Anandarajan ve Simmers, 2005:777). Bu sayede aslında sanal kaytarma çalışanların iş stresinden uzaklaşıp mola vermesini sağlamak ve dikkatlerini tekrar iş taleplerine odaklamalarını sağlamaktadır (Lim ve Chen, 2012:352). Sanal kaytarma çalışanların iş yaşamlarına katkı sağlayabileceği gibi işletmelerin verimlilik kayıplarına neden olabilir. İş yerinde sunulan internet ve bilgisayar imkanının mesai saatlerinde amaç dışı kullanımı ve mesai saatlerinin işletmenin amaçları dışında harcanmasının verimlilik üzerine negatif etkilerinin olabileceği söylenebilir (Örücü ve Yıldız, 2014:101).

BÖLÜM 2: PERFORMANS

Tez çalışmasının bu bölümünde performansın tanımı, önemi, özellikleri, türleri, bireysel performansın boyutları ve bireysel performansı etkileyen faktörler üzerinde durulmuştur.

2.1. PERFORMANSIN TANIMI VE ÖNEMİ

İnsanlar yaşamlarında ihtiyaçlarını karşılayabilmek için bir çaba içerisindeylerdir. İnsanların çabalarının sonucunda yapılan şeyleri başarma konusunda gayreti performanslarını göstermektedir. İş hayatında performans, çalışanın örgüt içi amaçları yerine getirebilmek için görevini ilgilendiren eylemleri ve bunun sonucunda ortaya çıkan ürün yani düşünce, mal ya da hizmet olarak açıklanmaktadır (Başaran, 1991; akt. Bağcı ve Mohan Bursalı, 2015:75).

Performans kelimesinin anlamına bakıldığında örgütsel açıdan belirli bir zaman içerisinde üretilmiş hizmet veya ürünlerin miktarı olarak tanımlanırken bireysel açıdan ise amaca ulaşabilmek için bireyin gösterdiği “verimlilik” ve “etkinlik” çıktıları olarak tanımlanmaktadır (Tutar ve Altınöz, 2010:201). Türk Dil Kurumu’nun performans için yaptığı tanımda “başarım” olarak ifade edildiği görülmektedir (TDK, 2022). Performans sözcüğü İngilizce’deki “performance” sözcüğünden türetilmiştir. Yazında ise başarmak davranışı ya da başarılan davranış olarak tanımlı yapılmaktadır (Gürcüoğlu ve Öztaş, 2018:538).

Performansın başka bir tanımı ise “kişilerin istekleriyle işletmenin amaç ile hedefine katkı sağlayan davranışlar” şeklindedir (Rotundo ve Sackett, 2002:66). Performans insanların sorumlu oldukları durumların gelişmesini ve vizyonlarının genişlemesini sağlayan bir etkinliktir (Doğan ve Özdevecioğlu, 2009:171). Performans kavramı günümüzde çoğunlukla örgüt yönetiminde performans değerlendirme olarak anılmaktadır. Örgüt yönetimi çalışanın ne kadar başarılı olduğunu performans değerlendirme ile elde edilen bilgiler ile ölçmektedir (Akın, 2001; akt. Özer, 2009:5). Performans bilgisi ile örgütün amacının saptanması, bu amaca ulaşma yöntemleri ve amacı gerçekleştirirken örgüt içi veya dışı kaynaklarının etkili kullanılıp kullanılmadığını belirlemektedir. Bu performans bilgileri ile istenilen sonuçların ne kadar gerçekleştiğini, kaynakların ne kadar verimli olarak kullanıldığını, hizmetten faydalananların tatmin seviyelerini saptamada

araç olabilmektedir (Özer, 2009:5). Örgütlerde verimliliğin artmasında çalışanların performanslarının etkisi önemlidir. Yüksek performanslı çalışanlar, örgütünde performansını artıracığı için organizasyonların rekabet gücünü artırmak açısından büyük önem taşımaktadır (Turunç, 2010:253-254).

Örgütler belirledikleri hedeflerine ulaşabilmek, mal ve hizmet üretimi yapabilmek ya da pazarlayabilmek ve rekabet gücünü yükseltebilmek için performansı yüksek olan çalışanlara daha çok ihtiyaç duyarlar. Performansın bir organizasyon için önemi ne kadar büyükse çalışan için de o kadar önemlidir. İş yerinde verilen görevleri çalışanlar yüksek performans ile yaptıklarında iş tatminleri yükselir ve yaptıkları işten ötürü kendileriyle gurur duyarlar. Bunun aksine performansının düşük olması çalışanların iş tatminsizliğine ve bireysel başarısızlığa neden olabilmektedir (Van Scotter ve Motowidlo, 1996:526-530).

2.2. PERFORMANSIN TÜRLERİ

Performans türleri bireysel performans, takım performansı ve kurumsal performans olmak üzere üç başlık altında incelenmiştir.

2.2.1. Bireysel Performans

İş yaşamının içerisinde bireysel performans sadece çalışanların kendisini değil örgütleri de ilgilendirmektedir. Örgütsel performans iş yerindeki çalışanların bireysel performanslarının birleşiminden oluştuğu için çalışanların bireysel performansı ne kadar yükselirse örgütsel performans da o kadar yükselecektir (Tozkoparan, 2021:1890).

Bireysel performansın gelişmesini sağlamak için geleneksel insan kaynakları yönetimi yaklaşımı performans değerlendirme ve ücretlendirme sonuçlarına bakarken çalışanların kapasitesi ile motivasyon arasında etkileşimin olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun sonucunda ücretler yapılan performansların neticesinde alınır düşüncesi ortaya çıkmıştır (Torrington vd., 2002:271).

2.2.2. Takım Performansı

Örgütsel etkinliği, verimliliği artırabilmek için örgütlenmiş performans birimlerine takım denilmektedir (Puente-Palacios vd., 2016:513). Takım olarak bir araya gelmiş bireylerin verimli ve performansının daha yüksek olduğu görülmektedir. Takımın başarılı olabilmesi için ise performans sonuçlarını takip etmek önemli olmaktadır (Ergün

ve Eyisoy, 2018:1459). Genellikle takım performansına yönelik hedefler ile bireysel performans hedefleri birlikte bulunmaktadır. Takım ve bireysel hedeflerde çatışma olduğu durumlarda işlev bozuklukları meydana gelebilmektedir. Hedefler uyumlu olduğunda ise yüksek performans ile sonuçlanmaktadır (Guzzo ve Dickson, 1996:315).

Gardner (2012:36), takım performansının önemini artıran faktörleri üç şekilde tanımlamıştır: meydana gelecek sonuçların sorumluluğunun paylaşılması, yapılan işin kontrolünün yapılması ve hedefe ulaşmada elde edilen sonucun takımın performansı ile bağdaştırılmasıdır.

Takım çalışması eksik kaldığında veya olmadığında örgütlerin çalışması etkili olmaz ve bireysel ihtiyaçlar karşılanamayacaktır. Kişinin bireysel performansının yüksek olması takım performansının da yüksek olmasını etkilemekte ve başarıyı artırmaktadır. Aslında takım çalışmasında çalışanlar örgüte tek başınayken daha çok katkı sağlayabilmektedir (İlhan ve İnce, 2015:148).

2.2.3. Kurumsal Performans

Örgütler stratejik bir şekilde uzun sürecek bir ilişki kurma ve kurulan ilişkileri devam ettirme ve daha da ilerletme isteğindedirler. Devamlılığı olan bir başarı sağlamanın, iç ve dış kaynakları elde edebilmenin geçerli metodu sürekli olan ilişkiler geliştirirken güvenilir de olmasıdır (Sayılı vd., 2009:173).

Kurumsal performans, örgütün organizasyonel yapısından ve üretim, tedarik, insan kaynakları gibi departmanlarından etkilenmektedir (Donaldson, 1999:35). İşletmenin hissedarlarının beklentilerini karşılama seviyelerini kurumsal performans belirlemektedir (Rummler ve Brache, 1995:79). Kurumsal performans düzeyi zamanla değişebilmektedir. Yönetici ve paydaşlar kurumun başarısındaki artışa göre beklentilerini de yükseltirler. Diğer taraftan performanstaki azalışla beklentilerini de düşürebilirler (Donaldson, 1999:39).

2.3. BİREYSEL PERFORMANSIN BOYUTLARI

Bireysel performansın boyutları hakkında yapılan çalışmalara bakıldığında zaman genellikle iki farklı boyut olarak açıklandığı görülmektedir. Bireysel performansın boyutları hakkındaki yaklaşımını ortaya koyan Borman ve Motowidlo (1993) görev (rol içi) ve bağlamsal (rol dışı) olmak üzere iki farklı boyut önermiştir.

2.3.1. Görev Performansı

Görev performansı işin yapılması gereken ana yükümlülüklerini ifade etmektedir. Bu görevler ise işten, yapılması gereken diğer işe göre farklılık göstermektedir (Onay, 2011:590). Görev performansı, mal ve hizmet üretilirken yer alan davranış kalıplarını veya organizasyonun temel teknik aşamalarını dolaylı olarak destek gösteren faaliyetleri içermektedir. İş görenler görevlerini yapmak için beceri ve teknik bilgilerini kullandıkları zaman görev performansı yapmış olmaktadır (Van Scotter vd., 2000:526). Başka bir tanıma göre görev performansı, işle ilgili farklılık göstermeyen sorumluluk ve görevleri tanımlamaktadır (Jawahar ve Carr, 2007:330).

Conway (1999), görev performansının teknik ve liderlik görev performansı olmak üzere iki türü bulunduğunu savunmuştur. Teknik-idari görev performansı, organize etme, evrak işleri, planlama, çıktı kalitesi ve iş kararları gibi liderlik odaklı olmayan görevleri kapsamaktadır. Liderlik görev performansı ise, bireyler arası ilişkileri sağlamak ve birey yönetiminin yanında alt derecedeki iş görenlere motivasyon sağlamak ve değerlendirmek gibi görevleri kapsamaktadır (Mohammed vd., 2002:796-797).

Bağlamsal performans bireyler arası kuvvetli bileşenleri içerirken, görev performansı nesneldir. Bu nedenle iş yerindeki çalışanın benliği görev performansındansa bağlamsal performansla daha çok ilgilidir (Motowidlo ve Van Scotter, 1994:479).

2.3.2. Bağlamsal Performans

Bağlamsal performans görevin yapılması için direkt olarak katkı sağlamayan fakat yapılması gereken görevin etkin olarak yapılması için ihtiyaç olan psikolojik, örgütsel ve sosyal çevrenin düzeltilmesini sağlamak için yapılan davranışlardır (Öcel, 2013:38). İş görenler mesai arkadaşlarıyla ilişkileri iyi olduğunda, işleri yaparken yardım ettiklerinde ve işleri zamanında bitirebilmek için fazladan emek harcadıklarında bağlamsal performans ortaya çıkar (Van Scotter, 2000:81). Bağlamsal performansın özellikleri sayesinde, görev performansının gerçekleştirilebilmesinde ihtiyaç olan örgüt ikliminin meydana gelmesine faydalı olduğu söylenmektedir (Yorulmaz, 2018:352).

Bağlamsal performans, örgütsel vatandaşlık ile karıştırılabildiğinden bağlamsal performansı farklı bir açıdan incelenmesi bu kavramın daha anlaşılır olması açısından önemlidir (Bağcı ve Mohan Bursalı, 2015:75). Aslında örgütsel vatandaşlık kavramı

bağlamsal performans davranışının daha geniş bir halidir (Topateş ve Kalfa, 2009:425). Örgütsel vatandaşlık ve bağlamsal performans arasındaki asıl farklılık vatandaşlık davranışında herhangi bir karşılık beklenmeden davranışın yapılmasıdır. Bir çalışan bağlamsal performans davranışında bulunduğu çalışan için pozitif yönde bir etkisi olabilir. Çalışanın değerlendirilmesi yapılırken bağlamsal performansın olumlu yönde anlamı olmakta ve bu davranışın sonucunda organizasyonda karşılığı olabilmektedir (Bağcı ve Mohan Bursalı, 2015:76).

2.4. BİREYSEL PERFORMANSI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Sonnentag ve Frese (2002:4)'ye göre iş görenlerin bireysel bir şekilde gösterdikleri performans yüksek olursa, örgütsel amaçlara ulaşabilmek için işletmenin performansı da yüksek olmaktadır. İşletmenin istenilen seviyede başarılı olabilmesi için iş görenlerin performansının yüksek olması gerekmektedir. Yapılan çalışmalar incelendiği zaman çalışanların performansını etkileyen birçok etkenin varlığı görülmektedir.

İş görenlerin performanslarının etkilenmesindeki en büyük faktörlerden birisi motivasyondur. Örgütlerde verimlilik sağlandığında motivasyonda da artış olabilmektedir (Yardibi, 2018:427). Çalışanların işlerini severek ve gönüllü bir şekilde yapmalarını sağlayabilmek için yöneticilerin duygusal yönden motive olmalarını sağlamaları gerekmektedir. Motive olmuş bir şekilde görevini yerine getiren çalışanların işi yaparken performanslarının arttığı düşünülmektedir (Ece vd., 2021:112).

Bir kurumda çalışanların iş doyumu da performanslarının yüksek olmasında önemli bir etkidir (Bağcı, 2014:62). Çalışanın yaptığı işin sonunda aldığı ücret verimliliği de etkilemektedir. Ayrıca çalışanın bireysel performansı yükseldikçe ücretinin de yükseltilmesi gerekmektedir (Mucuk, 2016:341). Eğer kurumda maaş artırma, ikramiye gibi ödüllendirmeler etkili bir şekilde yapılırsa bu iş gören performansını artıracaktır (Yardibi, 2018:427).

Performansı etkileyen diğer faktörlerden birisi de strestir. İnsanlar çok stresli oldukları zaman psikolojik ve fizyolojik olumsuz etkileri olmaktadır. Bir kurumda çalışan çok stres altında olduğunda örgütsel bakımdan zarara sebep olabilmektedir. Stres genel olarak düşen performansa, artan iş kazalarına ve işten ayrılma gibi bazı sonuçlara neden

olmaktadır (Aksoy ve Kutluca, 2005:462). Yerkes ve Dodson (1908), yaptıkları araştırmada stresin belirli bir kısma kadar performans üzerinde olumlu bir etkisi varken, belirli bir kısımdan sonra ise olumsuz bir şekilde etkilediğini ifade etmişlerdir (Özmutaf, 2007:47).

2.5. SANAL KAYTARMA VE BİREYSEL PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİ

Sanal kaytarma davranışının bireysel performans üzerinde olumlu veya olumsuz etkileri olabileceği görülmektedir (Blanchard ve Henle, 2008). Sanal kaytarma davranışı kontrollü bir şekilde yapıldığında çalışanların yaratıcılık düzeylerinin artabileceği ve yoğun geçen iş tempolarına verdikleri kısa bir mola ile stres seviyelerinin azabileceği görülmektedir (Oravec, 2002:62). Buna göre aşırıya kaçılmadığında sanal kaytarmanın performans üzerinde olumlu bir etkisi olacağı düşünülebilmektedir.

Afacan Fındıklı (2016), İstanbul’da tekstil ve sağlık sektörü çalışanlarının katılımı ile sanal kaytarma davranışının performansa etkisini incelemek için bir çalışma yapmıştır. Çalışmasının sonucunda sektöre göre farklılık olduğu görülmüştür. Tekstil sektörü çalışanlarının sağlık sektörü çalışanlarına göre daha yüksek sanal kaytarma davranışında bulunduğu tespit edilmiştir. Tekstil çalışanlarının sanal kaytarma davranışında bulunduklarında performanslarında artış olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bazı çalışmalarda ise sanal kaytarmanın performansı düşürdüğü görülmüştür.

Gökkaya Haberdar (2019), çalışmasını sanal kaytarmanın performans ve kişilik özellikleri ile ilişkisini incelemek amacıyla yapmıştır. Araştırma verilerini İstanbul ili Üsküdar ilçesinde bulunan Türk Telekom Genel Müdürlük çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucuna göre önemli sanal kaytarma davranışının çalışan performansı üzerinde negatif bir etkisi olduğu görülmüştür.

Kuznek ve Güzel (2019), İzmir’deki yiyecek içecek işletmelerinin katılımı ile sanal kaytarmanın performansa etkisinde kuşak ve cinsiyete göre farklılıklarını incelemiştir. Sanal kaytarmanın boyutlarına göre farklılıklar olduğu gözlemlenmiştir. Zaman geçirme boyutunun performansı negatif yönde etkilediği görülmüştür. Sosyal paylaşım boyutunda ise cinsiyete ve kuşaklara göre farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Özüdoğru ve Yıldırım (2020), iş stresinin sanal kaytarma davranışı ve performans üzerindeki ilişkinin nasıl olduğunu tespit etmeyi amaçlamışlardır. Çalışmayı Balıkesir’de kamuda çalışan sağlık kurumu çalışanları üzerinde yapmışlardır. Elde edilen verilere göre sanal kaytarma, çalışan performansını negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Bu çalışmalara ek olarak bazı araştırmalarda da sanal kaytarmanın performans üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı görülmüştür.

Gülduran ve Şahin Perçin (2018), Muğla’nın Marmaris ilçesinde bulunan otel işletmesi çalışanlarında beş büyük kişilik özelliklerinin sanal kaytarma ile performans üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın sonucuna göre otel işletmesi çalışanlarında sanal kaytarma davranışında bulunmanın performansa etkisi olmadığına ulaşılmıştır.

Gülümoğlu (2018), Kastamonu’da bulunan kamu kurumlarında çalışan kamu çalışanları üzerinde performans ve sanal kaytarma arasındaki etkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın sonucuna göre, performans ve sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bildirilmiştir.

Güngör ve Aybas (2019), Türkiye’deki Atatürk Üniversitesi ve Polonya’daki Zielona Gora Üniversitesinde çalışan akademisyenlerin katılımıyla sanal kaytarmanın çalışan performansı üzerine etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmada yapılan analizler sonucunda sanal kaytarma ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucu çıkmıştır.

Erdem (2020), Konya’da bir bilişim sektöründeki çalışanların sanal kaytarma davranışında bulunmalarının işe bağlılıkları ve performansları üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın sonucunda çalışanların sanal kaytarma davranışında bulunmalarının işe bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkisi varken performans üzerinde anlamlı bir etki bulunamamıştır.

BÖLÜM 3: İŞ YERİNDE YALNIZLIK

Tez çalışmasının bu bölümünde ilk önce iş yerinde yalnızlık kavramı açıklanmıştır. Daha sonra iş yerinde yalnızlığın türleri, nedenleri ve sonuçları üzerinde durulmuştur.

3.1. İŞ YERİNDE YALNIZLIK KAVRAMI

İnsanlar geçmişten bugüne her zaman topluluk halinde yaşamlarını sürdürmüşlerdir. İnsanların sosyal varlıklar olduğunu söyleyebiliriz. Yalnızlık bu durumun olumsuz tarafı olduğu için insan yalnız olduğunda kendisini işe yaramaz gibi hissetmesine neden olmaktadır. İnsanlar yalnızlaştığında yaşamdan zevk almazlar. Yalnızlık, insanların dayanmak zorunda kaldıkları rahatsızlık hissettiren yabancılaştırıcı bir duygudur (Yaşar, 2007:243).

İş yerinde yalnızlığın başka yalnızlık kavramlarından daha farklı olduğu söylenebilir. İş yerinde yalnızlık, sosyal çevre tarafından kaynaklanan tek başına kalma, kendini izole etme ve kendi başına olmayı ifade etmektedir. Yalnızlık ise kişisel özelliklerden kaynaklanmaktadır (Wright vd., 2006:60). İş yerinde yalnızlık bireyi psikolojik olarak olumsuz etkilediği gibi iş performansını da olumsuz yönde etkilemektedir. İş yerinde yalnızlık, insanların birbirileri arasındaki ilişkinin kalitesini ve sosyal etkileşimin az olduğunu gösteren bir kavramdır. Günlük hayatlarında yalnız olmayan, sosyal ilişkileri kuvvetli olan bir kişi iş ortamına girdiğinde diğer bireyler ile ilişki kurmakta sorun yaşayabilmektedir. Bu durum da bireyin kendini dışlanmış hissederek iş hayatında yalnızlık yaşamasına sebep olmaktadır (Tabancalı ve Korumaz, 2014:33). İş görenin iş hayatında iş tatminini sağlamak için yetecek kadar sosyal ilişkisi olsa bile kendisinin bireysel özellikleri nedeniyle de yalnızlık duygusuna kapılabilmektedirler. Bireyin iş yerindeyken yaşadığı yalnızlık temel olarak çevresiyle sosyal ilişki kurmada ve sosyal yardım alırken yaşadığı problemlerden dolayı da ortaya çıkabilmektedir (Doğan vd., 2009:272).

Peplau ve Perlman (1984)'in yaptıkları bir tanıma göre iş yerinde yalnızlık bireyin başkaları tarafından kendisinin sevilmediğini düşünmesi, gruptan dışlanması, bireyin ilişki kurduğunda bunu devam ettirmek için yeterli olmaması gibi düşünce ve duyguları ifade etmektedir (Aykan vd., 2019:44). Bireyin iş yerinde yalnızlık duygusunu yaşaması

kişisel ve örgütsel hedeflerin arasında olan dengenin bozulmasına sebep olurken yeteri kadar performans gösteremeyen iş görenler başarısız olduklarını da hissetmektedirler (Tabancalı ve Korumaz, 2014:33).

İş yerinde yalnızlık yaşayan çalışanlar, mesai arkadaşları ile yabancılaştıkları ve düşük seviyede ilişki içinde oldukları için çalıştıkları kuruma karşı duygusal bağlılıkları azalmaktadır. İşte aidiyet duygusunu eksik hissetme durumu da yüksek olabilmektedir. İş yerinde yalnız olduğunu hisseden çalışanların, içe dönüklüğünün yüksek, benlik saygısının düşük, girişkenliklerinin eksik ve dış kontrol odaklarının yüksek olması gibi duygular geliştirdiklerini belirtmişlerdir (Mohapatra vd., 2020:2).

3.2. İŞ YERİNDE YALNIZLIĞIN TÜRLERİ

Wright ve arkadaşları (2006:63) iş yerinde yalnızlık kavramını sosyal yalnızlık (sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık) ve duygusal yoksunluk olarak iki türünden bahsetmektedir. Bu iki kavram aşağıda açıklanmaktadır.

3.2.1. Sosyal Yalnızlık

Sosyal yalnızlık bireyin sosyal ilişkilerinin olmaması ya da bir arkadaş grubunun içinde bulunmamasıdır. Bu tarz bir yalnızlık durumunda olan kişilerde arkadaşlarının kendisini reddedeceği düşüncesine kapılma, sıkılma olma ve aykırılışma durumları görülmektedir (Şişman ve Turan, 2004:120). Sosyal yalnızlık yani sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık ilişkilerin niceliğini tanımlamaktadır (Wright vd., 2006:63). Çalışanın düğün törenlerine, partilere, pikniklere, düzenlenen yemeklere ve sosyal etkinliklere katılmaması sosyal yalnızlık boyutunda yer almaktadır. Sosyal yalnızlık yaşayan çalışanlar kolay bir şekilde başkalarıyla iletişim kuramazlar ve arkadaş edinmeleri de zordur (Tortumlu ve Taş, 2020:709), yani bu durum çalışanların sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşadıkları şeklinde de ifade edilebilir (Mercan vd., 2012:217).

Bireyler sosyal ilişkiler düzeni ile yaşadığı ve ürettiği için sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşayan kişilerde iletişim yetersizliği önemli bir etmendir (Mercan vd., 2012:217). Üretimin etkili ve verimli olabilmesi işletmenin kurum mensuplarına iletişim imkanı sağlaması ile mümkün olacaktır. Bu sayede çalışanlar kendilerini anlatabildikleri miktarda yalnızlık duygusundan uzaklaşacaklardır. Diğer çalışanlara ve

kendilerine de güven duyguları artacaktır. İletişim, doğru bir zamanda doğru ilişkiler oluşturulmasını sağlayarak birbirlerini tanımalarına ve güven duygusunun artmasına fırsat sağlayabilecektir (Asunakutlu, 2002:7).

3.2.2. Duygusal Yoksunluk

Bir yalnızlık türü olan duygusal yoksunluk, samimi ilişkiler olmadığı zaman meydana gelir ve çalışanın iş hayatındaki arkadaşlık ilişkisinin niteliğini ölçer. Bireyler duygusal yoksunluk yaşadıklarında duygusallığın aşırı olması, endişeli ruh hali, korku ve iş yerindeki diğer çalışanları yanlış anlama gibi olumsuz duygular görülmektedir (Doğan vd., 2009:273). Duygusal yoksunluk bireyin başkaları ile olan ilişkilerine dair sahip olduğu duygu ve düşünceler olarak tanımlanmaktadır. Bireyde duygusal yoksunluğun ortaya çıkmasının ana nedeni yeterli olmayan ve zayıf olan arkadaş, aile ilişkileridir. Kendi duygusal ihtiyaçlarının yerine getirilemeyeceği düşüncesi bireyi yoksunluğa yöneltmektedir. Bunun sonucunda başkasını yanlış anlama ya da küçük ilgisizlik bile bireyin üzüntü yaşamasına neden olmaktadır (Parlak ve Koçoğlu Sazkaya, 2018:154).

Kendisinin iş arkadaşları tarafından dışlandığını hisseden bir birey diğer çalışanlarla arasına mesafe koymaktadır. Duygusal yoksunluk hisseden bir çalışan çalıştığı kurumda mesai arkadaşları ile yakın bir bağ kuramamakta ve huzursuz hissetmektedir (Çetin ve Alacalar, 2016:196). Kalıcı hasara neden olan kaza, çocukluktan kalan travmalar, ölüm ve boşanma gibi bazı yaşanmışlıklardan dolayı bireyler duygusal yoksunluk hissetmektedirler. Duygusal yoksunluk, bireyin eskiden kurduğu ilişkilerle benzer olan ilişkiler kurması ile ortadan kaldırılabilir (Weis, 1973; akt. Şişman ve Turan, 2004:120).

3.3. İŞ YERİNDE YALNIZLIĞIN NEDENLERİ

İş yerinde yalnızlık, çalışanların var olan ilişkileri ile kurmak istediği ilişkiler arasında olumsuz olarak farklılığın olması ve bu olumsuz farklılıklar giderilmediğinde ortaya çıkmaktadır (Wright, 2006:60).

Kişilik özelliklerin de bireyin iş yerinde yalnızlık yaşamasının tesirini artırabildiği görülmektedir. Bir örgütteki iş görenlerin kişisel özellikleri birbirleri ile olan iletişimi etkileyeceğinden iş yerinde yalnızlığın nedenlerinden olarak gösterilebilmektedir (Keser ve Karaduman, 2014:181). Çalışanın kendine verdiği değerin az olması, çevresindekiler

ile iletişiminin zayıf olması, düşük benlik bilinci, yaşanan depresyonlar ve endişeler nedeni ile yalnızlık duygusunu hissedebilmektedirler (Özkan ve Memişoğlu, 2021:307).

Page ve Cole (1991) yaptıkları çalışmada yetişkin bireylerin yaşadığı yalnızlığın demografik özelliklerine göre farklılıklarını incelemişlerdir. Üst kademedeki yöneticiler ve mesleğinde profesyonel olan bireylerin diğer mesleklere göre daha az yalnız yaşama yöneliminde olduğu ortaya çıkmıştır. Hizmet sektöründe çalışan bireyler insanlarla en çok iletişimde olan, gün boyunca daha fazla insanla karşılaşan meslek grubu olmasına rağmen yapılan analiz sonucuna göre yalnızlığı en çok yaşayanlar olduğu görülmüştür. Bunun sonucunda iş yerinde yalnızlığın yaşanmasının yalnız meslek grupları ile açıklanmadığını, bireylerin kişisel özelliklerinin de yalnızlığı etkileyebildiğini göstermiştir. Bu çalışmaya göre bireylerin eğitim seviyelerinin düşmesi ve gelir düzeylerinin yükselmesinin yaşanan yalnızlığı artırıcı bir faktör olduğu üzerinde durulmuştur.

Gumbert ve Body (1984), 249 tane küçük işletme yöneticisi ile görüşmüş ve bu yöneticilerin genellikle kendilerini yalnızlık duygusu içinde olduğunu ifade ettiklerini belirtmişlerdir. Araştırmanın sonucuna göre kendilerini en fazla yalnız hissedenlerin büyük şirketten küçük işletme ortamına geçen kişiler olduğu görülmüştür. Bu duruma göre bir iş yerinde çalışan kişi sayısının iş yerinde yalnızlık yaşanmasını etkileyen bir neden olabileceği söylenebilir.

3.4. İŞ YERİNDE YALNIZLIĞIN SONUÇLARI

Yapılan çalışmalar ile iş yerinde yalnızlığın örgütsel bağlılık, iş stresi, performans ve örgütsel güven üzerinde etkisi olduğu ortaya çıkmıştır (Demirbaş ve Haşit, 2016:139). Yetersiz sosyal ilişkiye sahip iş görenlerin kendilerini çalıştıkları kuruma ait hissetme ihtimalleri azalmakta ve durum böyle olduğunda örgütsel bağlılıkları da azalmaktadır. İş yerinde yalnızlık yaşayan çalışanın örgütsel güven algısında da azalma olduğu görülmektedir (Lam ve Lau, 2012:4266). Çalışanların mesai arkadaşları ile kurduğu ilişkinin iyi olmaması ve hem iş arkadaşlarından hem de üstlerinden destek göremiyor oluşlarının birey için stres nedeni olduğu görülmektedir (Wright, 2007:12). İş doyumu, çalışanın yaptığı işten memnuniyet duyması, işini ve çalıştığı şartları ne kadar sevdiğini tanımlamaktadır (Şişman ve Turan, 2004:119). İş yerinde yalnızlığın, stres kaynaklarından olabileceği unutulmamalıdır. İş yerinde yaşanan yalnızlığı bireyin kendi

işinden memnuniyet duyma seviyesinde azalma oluşturmaları olası bir sonuçtur (Demirbaş ve Haşit, 2016:140). Çalışanın iş yerinde yalnızlık yaşaması işine odaklanmasından ve takım çalışmasından uzaklaşmasına neden olabileceği için bireyin performansını olumsuz bir şekilde etkileyecektir (Özçelik ve Barsade, 2018:2).

İş yerinde yalnızlık yaşayan çalışanların gösterdiği gayretin ileride karşılığını göremeyecekleri korkusu ile sosyal değişimde bulunmaya istekli olmayacaklardır. Bunun sonucunda performanslarında ve örgütsel başarılarında düşüşler olacaktır (Lam ve Lau, 2012:4266). İş yerinde yaşanan yalnızlık, çalışanların karar verme kabiliyetlerini etkiler ve kendilerini geri çekme davranışında bulunmalarına neden olmaktadır (Wright, 2005:5). Yani bu durum çalışanları tükenmişliğe sevk etmektedir. Ancak, tükenmişliğin yalnızlık ile ilişkisi, örgütte bireylerin daha iyi ilişkiler kurmasının tükenmişliği ortadan kaldıracak önemli bir nokta olabileceğini göstermektedir (Seppala ve King, 2017:1).

Yalnızlığın sonuçları genelde olumsuz gibi görünse de kötü olmayan sonuçları da olabilmektedir. Bazen bireyler yalnız kalabilmek için daha sakin bir ortam aramaktadırlar. Bazı durumlarda başkaları ile konuşma gereksinimi hissederken bazen de kimseyle konuşmadıkları fakat başka insanlarla birlikte olduklarında kendilerini rahat hissetmektedirler. Bu sebeple bireylerin ihtiyaç duydukları zamanlarda yanlarında başka birileri olması olumlu bir şekilde karşılanmaktadır. Sonuç olarak yalnızlık zorunlu olmadığı veya terk edilme duygusu olmadığı zaman güzel olabilmektedir (Yaşar, 2007:241).

3.5. SANAL KAYTARMA VE İŞ YERİNDE YALNIZLIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

İş yerlerinde değişik sebeplerle yaşanan olumsuzluklar çalışanları yalnızlığa yönltebilmektedir. Çalışanlar bu nedenle ortaya çıkan stresle başa çıkmak için sanal kaytarma davranışında bulunmaktadır. Sanal kaytarma davranışı sayesinde çalışan strese sebebiyet veren olaylardan uzaklaşabilmektedir (Henle ve Blanchard, 2008:386). İş yerinde yalnızlık yaşayan çalışanların başka kişilerle internet üzerinden iletişim kurarak sosyalleşme ihtiyaçlarını karşılamaları ve iş yerindeki zamanını bu yolla geçirerek tatmin olmaları mümkündür (Semerci vd., 2021:137). Günümüzde internet kullanımının artması ve sanal topluluklarındaki artış ile iş yerindeki çalışanların birbiri ile ilişkisinin zayıfladığını, sosyal grupların ve çalışanlar arasındaki paylaşımların

azaldığını belirten çalışmalar yapılmıştır (Kraut vd., 1998:1028). Çalışmalarda iş yerinde yalnızlığın sanal kaytarmayı olumlu etkilediği görülmüştür.

Aydın ve Akın (2020), Ankara Siteler’de bulunan mobilya işletmelerinde yaptığı çalışmasında sanal kaytarma ile örgütsel dışlanma arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmaya katılan katılımcılar arasında örgütsel dışlanma ölçeğinde yalnızlaşma faktörü ile sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Semerci ve arkadaşları (2021), iş yerinde yalnızlık algısının sanal kaytarma ve yenilikçi iş performansına etkisini belirlemeyi amaçladıkları araştırmalarını özel sektördeki endüstriyel tasarımcı ve makine mühendisleri üzerinde yapmışlardır. Çalışmanın sonucunda elde edilen bulgulara göre sanal kaytarma ile iş yerinde yalnızlık arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Kasap (2021), Bursa’da bulunan tekstil şirketlerinde çalışanlar üzerinde sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşmayı incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonucuna göre sanal kaytarma davranışı ile örgütsel yabancılaşmanın boyutlarından olan çalışanın çevresinden uzaklaşma, kendisinden uzaklaşma ve işten uzaklaşma ile yüksek düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır.

3.6. İŞ YERİNDE YALNIZLIK VE BİREYSEL PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİ

İş yerinde yalnızlık yaşayan çalışanların performansının da olumsuz yönde etkilenebileceği olasıdır. İş yerinde yalnızlık yaşayan çalışanlar böyle bir durumdan ötürü damgalanmamak için iş yerindeki arkadaşları ile olan etkileşiminde savunmacı bir yaklaşımda bulunabilirler. Bu da çalışanın ne hissettiğini açığa çıkarmamaya çalışmasına neden olabilir (Demirbaş ve Haşit, 2016:140). Bazı çalışmalarda iş yerinde yalnızlığın bireysel performansı olumsuz etkilediği görülmüştür.

Akçit ve Barutçu (2017), iş yerinde yalnızlık ile performans arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmasını Manisa Celal Bayar Üniversitesi’nde görev yapan 64 erkek ve 45 kadın olmak üzere 109 akademisyenin katılımı ile yapmışlardır. Araştırmanın sonucunda iş yeri yalnızlığı ile demografik faktörler arasında anlamlı bir

ilişki olduğu ve iş yeri yalnızlık ile performans arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Deniz (2019), iş yerinde yalnızlığın çalışanların iş performansına etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmasını İstanbul'daki 393 tane özel hastane çalışanlarından anket yöntemi ile verileri toplayarak yapmıştır. Çalışmanın sonucunda çalışanların iş yerinde yalnızlık seviyelerinin genel olarak düşük iş performanslarının yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Ayrıca iş yerinde yalnızlık ile performans arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş yerinde yalnızlık çalışanların performansını olumsuz yönde etkilediği görülmüştür.

Sarıkaya (2021), Bursa ilinin Gemlik ilçesindeki lojistik sektörü çalışanlarının iş yerinde yalnızlık yaşayanların iş doyumu ve performansları üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonucu olarak ise iş yerinde yaşanan yalnızlığın performansı negatif yönlü etkilediği görülmüştür. Çalışanların iş yerinde yalnızlık seviyesinin artması performansın düşmesine sebep olmaktadır. Yapılan çalışmaya göre iş yerinde yalnızlık çalışanın performansını olumsuz etkilemektedir.

Bu çalışmalara ek olarak Kaplan ve arkadaşları (2019), çalışmasında iş yerinde yalnızlık ve görev performansı arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmayı Malatya Organize Sanayi Bölgesi'nde bulunan işletmelerde çalışan 387 kişinin katılımı ile gerçekleştirmişlerdir. Çalışmanın sonucunda iş yerinde yalnızlığın görev performansında anlamlı ilişki tespit edememişlerdir.

BÖLÜM 4: İŞ YERİNDE YALNIZLIK ALGISININ BİREYSEL PERFORMANSA ETKİSİNDE SANAL KAYTARMANIN ARACILIK ROLÜ: TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Tez çalışmasının bu bölümünde araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıkları, yöntemi, araştırma için toplanan verilerin analizi ve bulguların yorumları yapılmıştır.

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Yaşadığımız yüzyılda teknoloji her gün gelişmeye devam ederken istesek bile teknolojiyi hayatımızdan uzaklaştırmamız imkansızlaşmaktadır. Öyle ki yaşanan pandemi sürecinde iş yerlerine gidilmeden bilgisayar üzerinden çalışılmış ve birçok sektörde işlerin çevrim içi olarak yürütülebileceği düşünülmeye başlanmıştır. İş hayatında, sosyal hayatta, okullarda, yolculuk yaparken teknolojik aletler her zaman kullanılmaktadır. Teknolojik aletler bu kadar çok hayatımıza girmişken mesai saatlerinde yoğun kullanıldığında performansımıza ne tür bir etki yaptığı merak konusu olmaktadır. Teknoloji kullanımının iş yerinde performansı olumlu ve olumsuz etkilediği düşünülmektedir. Ayrıca, insanlar yalnızlık duyduklarında internet ortamlarında geçirdikleri zaman artabilmektedir. Aynı durum çalışanlar açısından mesai saatleri içerisinde de meydana gelmektedir.

Bu çalışmada akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık yaşadıklarında performanslarının ne şekilde etkilendiği ve bu etkide sanal kaytarmanın aracı rolünün olup olmadığı incelenmektedir.

4.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıda belirtilmiştir.

- Araştırmanın evrenini yalnızca Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi akademik personeli oluşturmuştur. Zaman ve maliyet kısıtlılıkları nedeniyle, diğer üniversitelerin akademik personelleri çalışmaya dahil edilmemiştir.

- Nicel araştırma desenine göre gerçekleştirilen çalışmada elde edilen veri, araştırmaya katılan akademik personelin uygulanan ölçeklere verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

4.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmalar nitel ve nicel yönelimli olabilir. Anketler ve deneylerle toplanan sayısal verilerle genellenebilir sonuçlar elde etmenin ve bu amaçla daha geniş örneklem gruplarına ulaşmanın gerekli olduğu araştırmalar nicel yönelimli araştırmalardır. Araştırmanın sonucunda genellemeler yapmak ve geleceğe yönelik tahminlerde bulunmak amaçlandığında, nicel araştırma yönelimi tercih edilmesi uygun olmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 102-103).

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nde çalışan farklı unvanlara sahip 330 akademik personelden oluşan bir örneklem grubundan anket tekniği ile elde edilen sayısal verilere istatistiksel analizler yapılarak, iş yerinde yalnızlık algısının akademik personelin bireysel performansına etkisinde sanal kaytarmanın rolü hakkında genellenebilir sonuçlar elde etmek amaçlandığı için nicel araştırma yöntemi benimsenmiştir.

4.3.1 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. 2022 yılının Nisan ayında Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi resmi web sitesinde toplam akademik personel sayısının 1464 olduğu görülmüştür. Farklı evrenler için kabul edilebilir asgari örneklem büyüklüklerini veren tabloya (Gürbüz ve Şahin, 2018:130) göre %95 güvenilirlik düzeyinde çalışmamızın örneklem büyüklüğü 330 olarak belirlenmiştir. Araştırma için 352 anket dağıtılmıştır ve 330 tane geri dönüş alınmıştır. Araştırmaya katılan 330 kişinin demografik dağılımı Tablo 5.1'de verilmiştir.

Araştırmaya katılanların %36.1'ini kadınlar, %63.9'unu erkekler oluşturmaktadır. Toplam 330 katılımcının yaş dağılımının 22 ile 64 arasında değiştiği ve ortalama yaşın yaklaşık 40 olduğu görülmüştür. Katılımcıları yaşlarına göre dört gruba ayırdığımızda en az katılımcının 53-64 yaş aralığında (%12.1) ve en çok katılımcının da 33-42 yaş aralığında (%44.5) olduğu belirlenmiştir. Katılımcı sayısı akademik unvana göre Profesör (%11.8), Doçent (%12.4), Araştırma Görevlisi (%19.7), Dr. Öğretim Üyesi (%26.7) ve

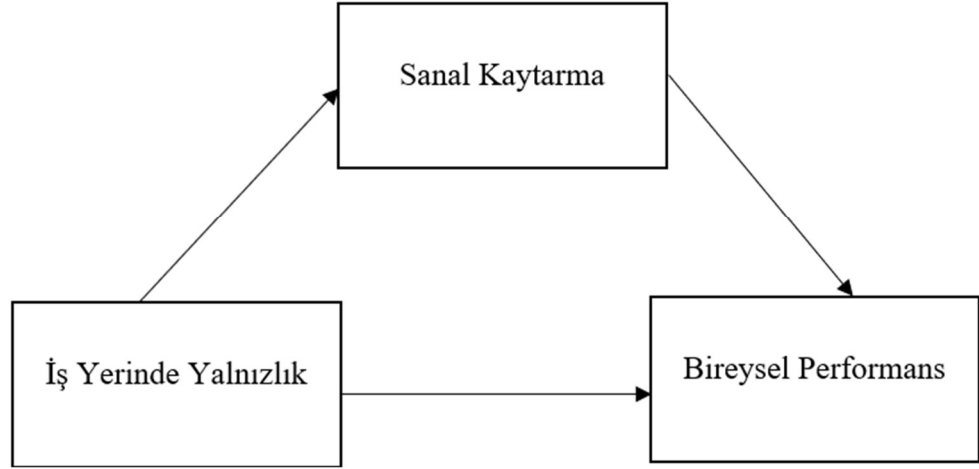
Öğretim Görevlisi (%29.7) şeklinde sıralanmıştır. Çalışmaya katılım sağlayan akademisyenlerin interneti kullanım süresi incelendiğinde katılımcıların %41.2'sinin günde 2-4 saat interneti kullandıkları ve bunun en yüksek değer olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Ayrıca, katılımcıların iş deneyimi açısından en yüksek grubunu %24.5 oranı ile 21 yıl ve üzeri iş deneyimi olan akademisyenler oluşturmaktadır (Tablo 4.1).

Tablo 4. 1. Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	n	%	Medeni Durum	n	%
Kadın	119	36.1	Evli	242	73.3
Erkek	211	63.9	Bekar	88	26.7
Toplam	330	100	Toplam	330	100
Yaş	n	%	İnterneti Kullanım Süresi	n	%
22-32 yıl arası	72	21.8	2 saatten az	71	21.5
33-42 yıl arası	147	44.5	2-4 saat	136	41.2
43-52 yıl arası	71	21.5	4-6 saat	79	23.9
53-64 yıl arası	40	12.1	6 saatten fazla	42	12.7
Toplam	330	100	Eksik veri	2	0.6
			Toplam	330	100
Akademik Unvan	n	%	İş Deneyimi	n	%
Araştırma Görevlisi	65	19.7	1-5 yıl	62	18.8
Öğretim Görevlisi	97	29.4	6-10 yıl	70	21.2
Dr. Öğretim Üyesi	88	26.7	11-15 yıl	78	23.6
Doçent	41	12.4	16-20 yıl	39	11.8
Profesör	39	11.8	21 yıl ve üzeri	81	24.5
Toplam	330	100	Toplam	330	100

4.3.2. Araştırmanın Modeli

Araştırmada iş yerinde yalnızlık algısının bireysel performans üzerindeki etkisinde sanal kaytarmanın rolü incelenmiştir. Araştırmada, bağımsız değişken olarak iş yerinde yalnızlık algısı, bağımlı değişken olarak akademisyenlerin bireysel performansı ve aracı değişken olarak sanal kaytarma kullanılmıştır. Araştırmanın modeli Şekil 4.1'de verilmiştir.



Şekil 4. 1. Araştırmanın modeli

4.3.3. Araştırmanın Hipotezleri

H₁: İş yerinde yalnızlık bireysel performansı negatif yönde etkilemektedir.

H₂: İş yerinde yalnızlık sanal kaytarmayı pozitif yönde etkilemektedir.

H₃: Sanal kaytarma bireysel performansı negatif yönde etkilemektedir.

H₄: İş yerinde yalnızlığın bireysel performans üzerindeki etkisinde sanal kaytarma davranışı aracı rol üstlenmektedir.

4.3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerini toplayabilmek için anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümünde sanal kaytarma, iş yerinde yalnızlık ve bireysel performans değişkenlerini ölçebilmek için geliştirilmiş ölçekler yer almaktadır. İkinci bölümde, katılımcıların demografik bilgilerini elde edebilmek için cinsiyet, yaş, medeni durum, akademik unvan, interneti kullanım süresi ve iş deneyimi sorularına yer verilmiştir. Katılımcıların ölçeklerde yer alan ifadelere ne ölçüde katıldığını belirleyebilmek için 5’li likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. 5’li likert tipi derecelendirmede 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum ifade etmektedir. Anket formu Ek 1’de sunulmuştur.

4.3.4.1. Sanal Kaytarma Ölçeği

Akademisyenlerin sanal kaytarma düzeylerini ölçmek için Lim (2002) tarafından yazına kazandırılan “The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice” isimli çalışmasından, Blanchard ve Henle’nin (2008) “Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control” isimli çalışmasından ve Özkalp ve arkadaşlarının (2012) “Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri” adlı çalışmalarından faydalanılarak Örücü ve Yıldız (2014) tarafından geliştirilerek uyarlanan sanal kaytarma ölçeği kullanılmıştır. Sanal kaytarma ölçeği toplam 14 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekteki 1, 3, 7, 10 ve 11 numaralı ifadeler Blanchard ve Henle’nin çalışmasından; 12, 13, 14 numaralı ifadeler Lim’in çalışmasından; 4, 5, 6, 8, 9 numaralı ifadeler ise Özkalp ve arkadaşlarının çalışmasından alınmıştır. 2 numaralı ifade ise Örücü ve Yıldız tarafından veri toplama aracına dâhil edilmiştir. 1-8 numaralı ifadeler önemli sanal kaytarma faaliyetlerini ölçerken 9-14 numaralı ifadeler önemsiz sanal kaytarma faaliyetini ölçmektedir (Örücü ve Yıldız, 2014:103).

4.3.4.2. Bireysel Performans Ölçeği

Akademisyenlerin bireysel performansını ölçmek için Bormon ve Motowidlo (1993) ile Motowidlo ve Van Scotter (1994) tarafından literatüre kazandırılan bağlamsal performans ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5’li likert tipi 16 ifadeden oluşmaktadır. Bormon ve Motowidlo (1993:477) ölçeğin güvenirliğini (Cronbach alfa değeri) 0.95 olarak belirtmişlerdir.

4.3.4.3. İş Yerinde Yalnızlık Ölçeği

Akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık düzeylerini ölçmek için Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından geliştirilen “İş Yaşamında Yalnızlık” ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 16 ifadeden oluşmaktadır. 1-9 numaralı ifadeler duygusal yoksunluğu, 10-16 numaralı ifadeler sosyal yalnızlığı ölçmektedir. Ölçekte bulunan 5, 6, 10, 11, 12, 14, 15 ve 16 numaralı ifadeler ters kodludur. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmasını Doğan ve arkadaşları (2009) yapmıştır. Türkçeye uyarlama çalışmasında ölçeğin güvenirlik katsayısı alt boyutlar için ayrı ayrı ölçülmüştür. Duygusal yoksunluk boyutunun güvenirliği 0.93, sosyal yalnızlık boyutunun güvenirliği 0.87’dir (Doğan vd., 2009:273).

4.3.5. Veri Setinin Analizlere Hazırlanması

Veri hazırlama, araştırma için elde edilen verileri analiz yapmadan önce kalite ve güvenilirlik açısından uygun hale getirmek için yapılan işlemlere denilmektedir. Elde edilen verilerin daha sağlıklı analiz edilebilmesi için ilk önce verileri analize hazır hale getirmek gerekmektedir. Veri düzenlemeleri (data regulations) olarak adlandırılan bu aşamada kayıp değerler (missing values), ters ifadeler (reverse items), uç değerler (extreme) ve normal dağılım kontrolü yapılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 201).

- Kayıp değerler (missing values): Bir çalışmada değişkenleri ölçmek için hazırlanan ölçeklerden en az birine ulaşılmadığını ifade etmektedir. Katılımcılara sunulan ölçeklerdeki en az bir maddeyi cevaplamadıkları zaman kayıp değer ortaya çıkmaktadır (Akbaş vd., 2020:1).
- Ters ifadeler (reverse items): Katılımcının soruları cevaplarken okuyup okumadığını ölçmek için yapılmaktadır. Analize başlamadan önce ters ifadelerin çevrilmesi işlemi yapılması gerekmektedir.
- Uç değerler (extreme values): Veri setine uygun olmayan aşırı değerler olarak kabul edilir. Bunlar hatalı veri de doğru veri de olabileceği için hata ayıklaması yapılarak doğruluğu kontrol edilmelidir (Gürbüz ve Şahin, 2018:207).
- Normal dağılım varsayımının kontrolü: Değişkenin dağılım ölçütleriyle ilgili olan normal dağılımda eğri dikey eksene göre simetrik; puanlar merkez etrafında kümelenir; mod, ortanca ve ortalama birbirine eşittir ve dağılımın her iki ucu gittikçe yatay eksene yaklaşır. Verilerin normal dağılım varsayımına uyup uymadığı veri analizinden önce belirlenmelidir. Bu amaçla kullanılan yöntemlerden birisi verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerine bakmaktır. Normal dağılım varsayımına uyum gösteren verilerde çarpıklık ve basıklık değerleri +1 ile -1 arasında dağılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018:211-214). Verinin çarpıklık değerinin ± 3 ve basıklık değerinin ± 10 arasında olması durumunda normal dağılım gösterdiğini ifade etmektedir. (Kline, 2019:77)

Bu aşamaları yapabilmek için SPSS programından faydalanılmıştır. Veri setini analize hazırlamak için ilk önce uç değerler analizi yapılmıştır. Uç değer analizi sonucunda yanlış olan ifadeler tespit edilip doğruluğu kontrol edilerek düzeltilmesi yapıldıktan sonra ters ifadelerin çevrilmesi analizine geçilmiştir. İş yerinde yalnızlık

ölçeğinde ters kodlu ifadeler (5, 6, 10, 11, 12, 14, 15 ve 16 numaralı sorular) bulunduğu için analiz sadece iş yerinde yalnızlık ölçeği için uygulanarak düz ifadeye çevrilmiştir.

Veri setini analize hazırlık aşamasındaki ilk iki analizi yapıldıktan sonra boş ifadelerin belirlenmesi olan kayıp değerler (missing values) analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda kayıp değerler belirlenmiş olup boş ifadelere ortalama değerlerinin belirlenerek doldurulması işlemi tamamlanmıştır. Son aşama olarak ise verilerin normal dağılım kontrolü yapılmıştır. Bu amaçla her bir değişken için veri setlerinin basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Verilerin çarpıklık değerinin ± 3 ve basıklık değerinin ± 10 olarak belirtilen eşik değerleri aşmadığı ve buna göre verilerin normal dağılım gösterdiği varsayımı ile hareket edilmiştir.

4.3.6. Ölçeklerin Güvenirliği

Uygulanan ölçekle yapılan ölçümün tutarlılığını belirlemek için güvenilirlik analizi yapılmaktadır. Ölçüm aracı ile elde edilen veriler hem istenilen sonucu hem de sistematik ve rastgele hatalı sonuçları içerebilir. Dolayısıyla ölçüm aracılığıyla elde edilen veriye ne kadar güvenilebileceğinin belirlenmesi gerekir (Gürbüz ve Şahin. 2018:155 ve 331).

Ölçüm aracının tekrarlanabilir ve aktarılabilir olduğunu gösteren güvenilirliğin sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan türleri; iç tutarlılık güvenilirliği, test tekrar güvenilirliği, paralel formlar güvenilirliği ve gözlemciler arası güvenilirliktir (Gürbüz ve Şahin. 2018:155-156). Kline (2019:91), iç tutarlılığı ölçekte kullanılan maddeler arasındaki tutarlılık olarak tanımlamış ve ağırlıklı olarak Cronbach alfa katsayısı ile hesaplandığını belirtmiştir. Uygulamada daha çok kullanılan Cronbach alfa katsayısının eşik değeri ile ilgili farklı görüşler vardır (Gürbüz ve Şahin. 2018:157-158). Sosyal bilimler araştırmalarında Cronbach alfa katsayısının 0.60 ve üzerinde değer almasının yeterli kabul edildiği ifade edilmektedir (Akgül ve Çevik, 2003:435).

Güvenirlik analizi sonucu araştırma için kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach alfa değerleri ile belirlenmiştir ve elde edilen değerler Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4. 2. Ölçeklerin İç Tutarlılık (Cronbach Alfa) Katsayıları

Ölçek	Boyutları	Cronbach alfa (α)
Sanal kaytarma		0.78
	Önemli sanal kaytarma	0.73
	Önemsiz sanal kaytarma	0.63
Bireysel performans		0.90
İş yerinde yalnızlık		0.92
	Duygusal yoksunluk	0.90
	Sosyal yalnızlık	0.87

Elde edilen sonuçlar araştırmada kullanılan üç ölçeğin ve her bir ölçekteki boyutların Cronbach alfa değerleri eşik değer olarak kabul edilen 0.60 değerinden büyüktür. Bu sonuçlar her bir ölçek ve alt boyutlarının iç tutarlılığının yeterli olduğunu göstermektedir (Tablo 4.2).

4.4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Çalışmada uygulanan anket sonucunda elde edilen verilerin analize hazırlanması amacıyla öncelikle kayıp değerler, ters ifadeler, uç değerler belirlenerek normal dağılım kontrolü daha sonra ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek için güvenilirlik testi yapılmıştır. Bu bölümde ise araştırmanın bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenleri ile boyutlarından oluşan toplam 7 değişkene ilişkin betimsel istatistikler, fark analizleri, korelasyon değerleri ve regresyon değerleri verilmiştir.

4.4.1. Araştırma Değişkenlerine Yönelik Betimsel Bulgular

Çalışmanın bu başlığında araştırmada kullanılan ölçekler ve alt boyutlarına ait ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir. Elde edilen değerler ise Tablo 4.3'te görülmektedir.

Tablo 4. 3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Alt Boyutlarına Ait Betimsel Bulgular

Değişkenler ve Alt Boyutları	Ortalama	Standart Sapma
Sanal kaytarma	3.44	0.57
➤ Önemli sanal kaytarma	3.05	0.71
➤ Önemsiz sanal kaytarma	3.70	0.61
Bireysel performans	4.01	0.53
İş yerinde yalnızlık	2.04	0.70
➤ Duygusal yoksunluk	2.13	0.79
➤ Sosyal yalnızlık	1.92	0.72

Tablo 4.3'te belirtilen sonuçlara göre araştırmanın bağımlı değişkeni olan bireysel performans ve aracı değişkeni olan sanal kaytarmanın ortalama değerinin, bağımsız değişken olan iş yerinde yalnızlığın ortalama değerinden yüksek olduğu görülmüştür. Yani katılımcıların bireysel performansı ve sanal kaytarma düzeylerinin, iş yerinde yalnızlığa göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Sanal kaytarmanın alt boyutu olan önemsiz sanal kaytarma boyutunun ortalaması (Ort.=3.70, SS=0.61) önemli sanal kaytarma boyutunun ortalamasından (Ort.=3.05, SS=0.71) ve iş yerinde yalnızlığın alt boyutu olan duygusal yoksunluk boyutunun ortalaması (Ort.=2.13, SS=0.79) ise sosyal yalnızlık alt boyutunun ortalamasından (Ort.=1.92, SS=0.72) daha büyüktür. Araştırmaya katılan akademik personelin iş yerinde kendilerini yalnız hissetmedikleri, iş yerindeki yalnızlıklarına duygusal yoksunluğun sosyal yalnızlıklarından daha fazla etkili olduğu anlaşılmaktadır.

4.4.2. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular

Araştırma değişkenleri olan sanal kaytarma, bireysel performans ve iş yerinde yalnızlık ile bunların alt boyutlarının katılımcıların demografik özelliklerine göre değişiminin istatistiksel önem seviyesi belirlenmiştir. Bu amaçla iki grup olan demografik özelliklere (cinsiyet ve medeni durum) Bağımsız Örneklem t-Testi, ikiden çok gruplu olan demografik özelliklere (yaş, akademik unvan, iş yerinde ortalama internet kullanım süresi ve iş deneyimi) ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.4 – Tablo 4.9'da verilmiştir. Analizde elde edilen bulgular genel olarak değerlendirildiğinde performans ve iş yerinde yalnızlığın demografik özelliklerden istatistiksel olarak önemli bir şekilde etkilenmediği, sanal kaytarma davranışının internet ortamında geçirilen süre dışında diğer demografik özelliklere göre istatistiksel olarak önemli bir şekilde farklılaştığını göstermektedir (Tablo 4.4 – Tablo 4.9).

Katılımcıların cinsiyeti ile ölçekler ve alt gruplar arasındaki ilişkiyi görmek için uygulanan Bağımsız Örneklem t-Testi sonuçları incelendiğinde; cinsiyet sadece katılımcıların önemli sanal kaytarma davranışını anlamlı düzeyde farklılaştırmıştır ($t=2.370$, $p<0,05$). Kadın akademik personelin önemli sanal kaytarma davranışı ortalaması (Ort.=3.17, SS= 0.68) erkek personelin ortalamasından (Ort.=2.98, SS=0.71) daha

yüksektir. Buna göre; kadınların önemli sanal kaytarma davranışında bulunma eylemi erkeklere göre daha fazladır (Tablo 4.4).

Tablo 4. 4. Araştırmaya Katılanların Cinsiyetine Göre Kullanılan Ölçekler ve Alt Boyutlarına Ait Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Değişkenler ve Alt Boyutları	Cinsiyet	n	Ort.	SS	SD	t	p
➤ Önemli sanal kaytarma	Kadın	119	3.17	0.68	260	2.370	0.019
	Erkek	211	2.98	0.71			
➤ Önemsiz sanal kaytarma	Kadın	119	3.96	0.63	236	-0.265	0.791
	Erkek	211	3.98	0.60			
Bireysel performans	Kadın	119	4.05	0.54	237	0.980	0.328
	Erkek	211	3.99	0.52			
İş yerinde yalnızlık	Kadın	119	2.09	0.82	193	0.894	0.373
	Erkek	211	2.01	0.61			
➤ Duygusal yoksunluk	Kadın	119	2.22	0.90	202	1.526	0.129
	Erkek	211	2.07	0.72			
➤ Sosyal yalnızlık	Kadın	119	1.91	0.84	196	-0.137	0.891
	Erkek	211	1.93	0.64			

Araştırmaya katılan akademik personelin medeni durumuna göre farklılık olup olmadığını tespit için uygulanan Bağımsız Örneklem t-Testi sonuçları; medeni durumun katılımcıların sanal kaytarma davranışı ($t=-2.156$; $p<0.05$) ve alt boyut olan önemli sanal kaytarma davranışını ($t=-3.206$; $p<0.05$) anlamlı düzeyde farklılaştırmıştır. Buna göre bekarların sanal kaytarma ve alt boyutu önemli sanal kaytarma düzeyi evlilerden anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Diğer değişkenler ve alt boyutlarını ise anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir. (Tablo 4.5).

Tablo 4. 5. Araştırmaya Katılanların Medeni Durumuna Göre Kullanılan Ölçekler ve Alt Boyutlarına Ait Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

Değişkenler ve Alt Boyutları	Medeni Durum	n	Ort.	SS	SD	t	p
Sanal kaytarma	Evli	242	3.40	0.58	163	-2.156	0.033
	Bekar	88	3.55	0.55			
➤ Önemli sanal kaytarma	Evli	242	2.96	0.72	178	-3.206	0.002
	Bekar	88	3.24	0.62			
➤ Önemsiz sanal kaytarma	Evli	242	3.97	0.60	144	-0.012	0.990
	Bekar	88	3.97	0.65			
Bireysel performans	Evli	242	4.02	0.51	137	0.784	0.434
	Bekar	88	3.97	0.58			
İş yerinde yalnızlık	Evli	242	2.03	0.67	138	-0.321	0.748
	Bekar	88	2.06	0.77			
➤ Duygusal yoksunluk	Evli	242	2.12	0.75	135	-0.148	0.883
	Bekar	88	2.14	0.89			
➤ Sosyal yalnızlık	Evli	242	1.91	0.71	147	-0.521	0.603
	Bekar	88	1.96	0.74			

Araştırmaya katılan akademik personelin yaşının sanal kaytarma, performans ve iş yerinde yalnızlık değişkenleri ile alt boyutlarda farklılaşıp farklılaşmadığını görmek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.6’da verilmiştir. Akademik personelin yaşı, sanal kaytarma davranışı ($F_{3, 326} = 6.010$; $p < 0.05$) ve alt boyut olan önemli sanal kaytarma davranışını ($F_{3, 326} = 8.986$; $p < 0.05$) anlamlı bir şekilde farklılaşırken diğer değişkenler ve alt boyutları anlamlı bir şekilde farklılaştırmamıştır.

Tablo 4. 6. Araştırmaya Katılanların Yaşları ile Kullanılan Ölçekler ve Alt Boyutlar Arasındaki İlişkiye Ait Tek Yönlü Varyans Analizi

Değişkenler ve Alt Boyutları	Yaş	n	Ort.	SS	F	p
Sanal kaytarma	22-32 yıl arası	72	3.62	0.58	6.010	0.001
	33-42 yıl arası	147	3.48	0.54		
	43-52 yıl arası	71	3.33	0.56		
	53-64 yıl arası	40	3.20	0.64		
➤ Önemli sanal kaytarma	22-32 yıl arası	72	3.32	0.64	8.986	0.000
	33-42 yıl arası	147	3.09	0.63		
	43-52 yıl arası	71	2.88	0.75		
	53-64 yıl arası	40	2.69	0.81		
➤ Önemsiz sanal kaytarma	22-32 yıl arası	72	4.02	0.67	0.668	0.572
	33-42 yıl arası	147	3.99	0.60		
	43-52 yıl arası	71	3.92	0.54		
	53-64 yıl arası	40	3.88	0.62		
Bireysel performans	22-32 yıl arası	72	4.05	0.56	0.586	0.624
	33-42 yıl arası	147	3.97	0.56		
	43-52 yıl arası	71	4.04	0.46		
	53-64 yıl arası	40	4.04	0.48		
İş yerinde yalnızlık	22-32 yıl arası	72	1.98	0.84	0.202	0.895
	33-42 yıl arası	147	2.05	0.67		
	43-52 yıl arası	71	2.05	0.65		
	53-64 yıl arası	40	2.06	0.58		
➤ Duygusal yoksunluk	22-32 yıl arası	72	2.04	0.93	0.439	0.725
	33-42 yıl arası	147	2.15	0.77		
	43-52 yıl arası	71	2.17	0.74		
	53-64 yıl arası	40	2.13	0.69		
➤ Sosyal yalnızlık	22-32 yıl arası	72	1.91	0.86	0.138	0.937
	33-42 yıl arası	147	1.93	0.69		
	43-52 yıl arası	71	1.89	0.64		
	53-64 yıl arası	40	1.98	0.67		

Anlamlı farklılığın görüldüğü değişkenlerde yaş grupları arasındaki farklılığı belirlemek için Scheffe testi yapılmıştır. Scheffe testi sonuçlarına göre; 22-32 yaş arasındakilerin sanal kaytarma düzeyi ve alt boyutu önemli sanal kaytarma düzeyi 43-52 yaş arası ve 53-64 yaş arasındakilerden anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Ayrıca 33-42 yaş arasındakilerin önemli sanal kaytarma düzeyi 53-64 yaş arasındakilerden daha yüksektir (Tablo 4.7).

Tablo 4. 7. Araştırmaya Katılanların Yaş Gruplarına Göre Fark Analizi (Scheffe Testi)
Bulguları

Değişkenler ve Alt Boyutları	Yaş		Ortalama Farkı	Std. Hata	p
Sanal kaytarma	22-32 yıl arası	43-52 yıl arası	0,29079*	0,09399	0,024
		53-64 yıl arası	0,41828*	0,11828	0,003
Önemli sanal kaytarma	22-32 yıl arası	43-52 yıl arası	0,43569*	0,11424	0,003
		53-64 yıl arası	0,62747*	0,13470	0,000
	33-42 yıl arası	53- 64 yıl arası	0,40021*	0,12181	0,014

Katılımcıların akademik unvanlarının araştırmanın değişkenleri ve alt boyutları üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi; akademik unvanın değişkenler ve alt gruplar arasında, sadece sanal kaytarma ($F_{3, 326} = 2.742$, $p < 0,05$) ve önemli sanal kaytarma davranışını ($F_{3, 326} = 4.117$, $p < 0,05$) anlamlı bir şekilde farklılaştırdığını göstermektedir (Tablo 4.8).

Tablo 4. 8. Araştırmaya Katılanların Akademik Unvanları ile Kullanılan Ölçekler ve Alt Boyutlar Arasındaki İlişkiye Ait Tek Yönlü Varyans Analizi

Değişkenler ve Alt Boyutları	Akademik Unvan	N	Ort.	SS	F	p
Sanal kaytarma	Araştırma Görevlisi	65	3.94	0.58	2.742	0.029
	Öğretim Görevlisi	97	3.52	0.53		
	Dr. Öğretim Üyesi	88	3.47	0.56		
	Doçent	41	3.45	0.55		
	Profesör	39	3.17	0.69		
➤ Önemli sanal kaytarma	Araştırma Görevlisi	65	3.10	0.66	4.117	0.003
	Öğretim Görevlisi	97	3.19	0.58		
	Dr. Öğretim Üyesi	88	3.03	0.72		
	Doçent	41	3.00	0.76		
	Profesör	39	2.67	0.88		
➤ Önemsiz sanal kaytarma	Araştırma Görevlisi	65	3.92	0.66	1.054	0.379
	Öğretim Görevlisi	97	3.96	0.65		
	Dr. Öğretim Üyesi	88	4.04	0.54		
	Doçent	41	4.05	0.47		
	Profesör	39	3.84	0.66		
Bireysel performans	Araştırma Görevlisi	65	3.94	0.69	0.674	0.611
	Öğretim Görevlisi	97	3.98	0.54		
	Dr. Öğretim Üyesi	88	4.07	0.44		
	Doçent	41	4.05	0.45		
	Profesör	39	4.02	0.44		
İş yerinde yalnızlık	Araştırma Görevlisi	65	2.15	0.90	0.990	0.413
	Öğretim Görevlisi	97	2.05	0.65		
	Dr. Öğretim Üyesi	88	1.95	0.61		
	Doçent	41	1.96	0.67		
	Profesör	39	2.11	0.62		
➤ Duygusal yoksunluk	Araştırma Görevlisi	65	2.25	1.00	0.762	0.551
	Öğretim Görevlisi	97	2.13	0.74		
	Dr. Öğretim Üyesi	88	2.02	0.67		
	Doçent	41	2.13	0.81		
	Profesör	39	2.15	0.76		
➤ Sosyal yalnızlık	Araştırma Görevlisi	65	2.02	0.87	1.449	0.218
	Öğretim Görevlisi	97	1.94	0.69		
	Dr. Öğretim Üyesi	88	1.85	0.68		
	Doçent	41	1.75	0.60		
	Profesör	39	2.05	0.68		

Buna göre öğretim görevlilerinin sanal kaytarma düzeyi ve alt boyutu olan önemli sanal kaytarma düzeyi profesörlerden anlamlı bir şekilde daha yüksektir. (Tablo 4.9).

Tablo 4. 9. Araştırmaya Katılanların Akademik Unvanlarına Göre Fark Analizi (Scheffe Testi) Bulguları

Değişkenler ve Alt Boyutları	Akademik Unvan		Ortalama Farkı	Std. Hata	p
Sanal kaytarma	Öğretim Görevlisi	Profesör	0,35080*	0,10782	0,034
Önemli sanal kaytarma	Öğretim Görevlisi	Profesör	0,52432*	0,13167	0,004

Katılımcıların iş yerinde ortalama internet kullanım sürelerinin (2 saatten az, 2-4 saat, 4-6 saat ve 6 saatten fazla) araştırmanın değişkenleri (sanal kaytarma, performans ve iş yerinde yalnızlık) ve alt boyutları (önemli ve önemsiz sanal kaytarma, duygusal yoksunluk ve sosyal yalnızlık) üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tek yönlü varyans analizi ile belirlenmiştir (Tablo 4.10).

Tablo 4. 10. Araştırmaya Katılanların İş Yerinde Ortalama İnternet Kullanma Süreleri ile Kullanılan Ölçekler ve Alt Boyutlar Arasındaki İlişkiye Ait Tek Yönlü Varyans Analizi

Değişkenler ve Alt Boyutları	İş yerinde Ortalama İnternet Kullanma Süresi	n	Ort.	SS	F	p
Sanal kaytarma	2 saatten az	71	3.35	0.60	1.072	0.361
	2-4 saat	136	3.50	0.53		
	4-6 saat	79	3.42	0.58		
	6 saatten fazla	42	3.43	0.63		
➤ Önemli sanal kaytarma	2 saatten az	71	2.95	0.70	0.583	0.626
	2-4 saat	136	3.09	0.69		
	4-6 saat	79	3.04	0.72		
	6 saatten fazla	42	3.06	0.75		
➤ Önemsiz sanal kaytarma	2 saatten az	71	3.88	0.66	1.401	0.243
	2-4 saat	136	4.05	0.56		
	4-6 saat	79	3.92	0.54		
	6 saatten fazla	42	3.93	0.76		
Bireysel performans	2 saatten az	71	4.01	0.52	0.498	0.684
	2-4 saat	136	3.99	0.53		
	4-6 saat	79	4.00	0.44		
	6 saatten fazla	42	4.10	0.67		
İş yerinde yalnızlık	2 saatten az	71	2.12	0.63	0.799	0.495
	2-4 saat	136	2.03	0.70		
	4-6 saat	79	2.03	0.67		
	6 saatten fazla	42	1.91	0.82		
➤ Duygusal yoksunluk	2 saatten az	71	2.21	0.76	0.726	0.537
	2-4 saat	136	2.12	0.79		
	4-6 saat	79	2.14	0.77		
	6 saatten fazla	42	1.98	0.89		
➤ Sosyal yalnızlık	2 saatten az	71	2.01	0.68	0.657	0.579
	2-4 saat	136	1.92	0.75		
	4-6 saat	79	1.90	0.64		
	6 saatten fazla	42	1.82	0.82		

Araştırma değişkenlerinin demografik değişkenler açısından incelenmesinde son olarak katılımcıların iş deneyimleri ile kullanılan ölçekler ve alt boyutlar üzerine etkilerinin anlamlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Buna göre; iş deneyimleri sadece sanal kaytarma değişkeni ($F_{3, 326} = 4.832, p < 0.05$) ve

önemli sanal kaytarma alt boyutu davranışını ($F_{3, 326} = 6.953$, $p < 0.05$) anlamlı bir şekilde farklılaştırmıştır (Tablo 4.11).

Tablo 4. 11. Araştırmaya Katılanların İş Deneyimleri ile Kullanılan Ölçekler ve Alt Boyutlar Arasındaki İlişkiye Ait Tek Yönlü Varyans Analizi

Değişkenler ve Alt Boyutları	İş deneyimi	n	Ort.	SS	F	p
Sanal kaytarma	1-5 yıl	62	3.65	0.61	4.832	0.001
	6-10 yıl	70	3.49	0.46		
	11-15 yıl	78	3.48	0.62		
	16-20 yıl	39	3.33	0.49		
	21 yıl ve üzeri	81	3.26	0.57		
➤ Önemli sanal kaytarma	1-5 yıl	62	3.35	0.69	6.953	0.000
	6-10 yıl	70	3.11	0.53		
	11-15 yıl	78	3.10	0.73		
	16-20 yıl	39	2.91	0.70		
	21 yıl ve üzeri	81	2.77	0.75		
➤ Önemsiz sanal kaytarma	1-5 yıl	62	4.04	0.72	0.685	0.603
	6-10 yıl	70	3.99	0.53		
	11-15 yıl	78	4.00	0.67		
	16-20 yıl	39	3.88	0.37		
	21 yıl ve üzeri	81	3.91	0.61		
Bireysel performans	1-5 yıl	62	4.04	0.69	0.363	0.835
	6-10 yıl	70	3.99	0.43		
	11-15 yıl	78	3.99	0.54		
	16-20 yıl	39	3.95	0.46		
	21 yıl ve üzeri	81	4.06	0.49		
İş yerinde yalnızlık	1-5 yıl	62	2.03	0.87	0.470	0.758
	6-10 yıl	70	2.13	0.64		
	11-15 yıl	78	1.97	0.71		
	16-20 yıl	39	2.03	0.62		
	21 yıl ve üzeri	81	2.03	0.61		
➤ Duygusal yoksunluk	1-5 yıl	62	2.09	0.95	0.346	0.847
	6-10 yıl	70	2.23	0.75		
	11-15 yıl	78	2.10	0.81		
	16-20 yıl	39	2.09	0.74		
	21 yıl ve üzeri	81	2.11	0.69		
➤ Sosyal yalnızlık	1-5 yıl	62	1.96	0.89	0.868	0.483
	6-10 yıl	70	2.00	0.67		
	11-15 yıl	78	1.79	0.71		
	16-20 yıl	39	1.95	0.57		
	21 yıl ve üzeri	81	1.93	0.68		

İş deneyimi 1-5 yıl olan akademisyenlerin sanal kaytarma düzeyi 21 yıl ve üzeri olan akademisyenlerden anlamlı bir şekilde daha yüksektir. İş deneyimi 1-5 yıl olan akademisyenlerin sanal kaytarmanın alt boyutu olan önemli sanal kaytarma düzeyi ise 16-20 yıl ile 21 yıl ve üzeri iş deneyimine sahip akademisyenlerden anlamlı bir şekilde daha yüksektir (Tablo 4.12).

Tablo 4. 12. Araştırmaya Katılanların İş Deneyimine Göre Fark Analizi (Scheffe Testi)
Bulguları

Değişkenler ve Alt Boyutları	İş deneyimi		Ortalama Farkı	Std. Hata	p
Sanal Kaytarma	1-5 yıl	21 yıl ve üzeri	0,38738*	0,09478	0,003
Önemli sanal kaytarma	1-5 yıl	16-20 yıl	0,43652*	0,13963	0,047
		21 yıl ve üzeri	0,57622*	0,11529	0,000

4.4.3. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Çalışmanın aracı değişkeni olan sanal kaytarma, bağımlı değişkeni olan bireysel performans ve bağımsız değişkeni olan iş yerinde yalnızlık değişkenleri arasındaki ilişki ile bu değişkenlerle boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi ile değişkenler arasında ilişkinin olup olmadığı, ilişkinin yönü ve ilişkinin derecesi korelasyon katsayısı ile belirlenmektedir. Korelasyon katsayısı düşük (0 ile 0.3 arasında), orta (0.3 ile 0.7 arasında) ve yüksek (0.7 ile 1 arasında) olarak sınıflandırılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018:261-262). Korelasyon analizi sonucunda elde edilen korelasyon katsayısı değerleri (Tablo 4.13) buna göre değerlendirilmiştir.

Tablo 4. 13. Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Sonuçları

	1	2	3	4	5	6
Sanal Kaytarma	1					
Önemli Sanal Kaytarma	0.916**	1				
Önemsiz Sanal Kaytarma	0.783**	0.469**	1			
Bireysel Performans	0.284**	0.128*	0.429**	1		
İş yerinde Yalnızlık	-0.128*	-0.037	-0.225**	-0.486**	1	
Duygusal Yoksunluk	-0.066	0.005	-0.153**	-0.386**	0.945**	1
Sosyal Yalnızlık	-0.192**	-0.089	-0.285**	-0.535**	0.885**	0.684**

Not: ** p<0.01, *p<0.05, 1= Sanal Kaytarma, 2= Önemli sanal kaytarma, 3= Önemsiz sanal kaytarma, 4=Bireysel performans, 5= İş yerinde yalnızlık, 6= Duygusal yoksunluk, 7=Sosyal yalnızlık.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre araştırmanın bağımlı değişkeni olan akademik personelin bireysel performansı ile bağımsız değişkeni olan iş yerinde yalnızlık

arasında negatif yönlü düşük düzeyde ($r=-0.486$, $p<0.01$), aracı değişkeni olan sanal kaytarma arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ($r=0.284$, $p<0.01$) bir ilişki vardır. Sanal kaytarma ile iş yerinde yalnızlık değişkenler arasında ise negatif yönlü düşük düzeyde ($r=-0.128$, $p<0.05$) ilişki olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.13).

Çalışmanın aracı değişkeni sanal kaytarma ile kendi alt boyutu olan önemli ($r=0.916$, $p<0.01$) ve önemsiz ($r=0.783$, $p<0.01$) sanal kaytarma ile arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Sanal kaytarmanın iş yerinde yalnızlığın alt boyutu olan sosyal yalnızlık ile ($r=-0.192$, $p<0.01$) negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki vardır. Sanal kaytarmanın alt boyutları olan önemli ve önemsiz sanal kaytarma arasında ($r=0.469$, $p<0.01$) pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu hesaplanmıştır. Ayrıca önemli sanal kaytarma ile akademisyenlerin bireysel performansı arasında ($r=0.128$, $p<0.05$) pozitif yönlü ve düşük bir ilişki tespit edilmiştir. Önemsiz sanal kaytarma ile bireysel performans ($r=0.429$, $p<0.01$) arasında pozitif yönlü orta düzeyde, iş yerinde yalnızlık ($r=-0.225$, $p<0.01$) arasında negatif yönlü düşük düzeyde, iş yerinde yalnızlığın alt boyutları olan duygusal yoksunluk ($r=-0.153$, $p<0.01$) ve sosyal yalnızlık ($r=-0.285$, $p<0.01$) arasında ise negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bireysel performans ile iş yerinde yalnızlığın alt boyutları olan duygusal yoksunluk ($r=-0.386$, $p<0.01$) ve sosyal yalnızlık ($r=-0.535$, $p<0.01$) arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki vardır. İş yerinde yalnızlık ile kendi alt boyutları olan duygusal yoksunluk ($r=0.945$, $p<0.01$) ve sosyal yalnızlık ($r=0.885$, $p<0.01$) arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır. Son olarak duygusal yoksunluk ile sosyal yalnızlık ($r=0.684$, $p<0.01$) arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

4.4.4. Araştırma Modeli ve Hipotezlerine Yönelik Bulgular

Bu araştırmanın amacı akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık yaşadıklarında performanslarının nasıl etkilendiğini ve bu etkileşimde sanal kaytarmanın aracı rolü olup olmadığını belirlemektir. Ayrıca iş yerinde yalnızlığın sanal kaytarmayı nasıl etkilediği ve sanal kaytarmanın akademisyenlerin bireysel performansı üzerindeki etkileri de araştırılmaktadır. Tezin bundan önceki bölümlerinde değişkenler ve boyutları ile ilgili betimsel istatistik, fark analizleri (Bağımsız Örneklem t-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi) ve korelasyon analizi bulguları verilmiştir. Bu bölümde Hayes tarafından

geliştirilen Process Macro uygulamasından yararlanılarak yapılan aracılık testi ile ilgili bulgular verilmiştir.

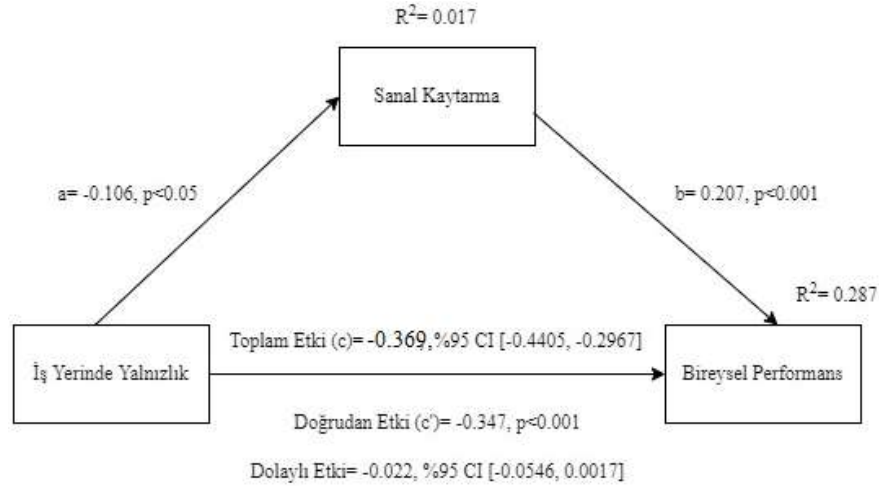
Uygulanan çağdaş aracılık modelinde dolaylı etki değerlerinin hesaplanması ve bu değerlerden çıkarımlar yapılması analizin odak noktasını oluşturmaktadır. Bağımsız değişkenin (X), aracı değişken (M) üzerindeki etkisi (a yolu) ile aracı değişkenin sonuç değişkeni (Y) üzerindeki etkinin (b yolu) çarpımı (a.b yolu) dolaylı etkiyi vermektedir. Burada dolaylı etkinin anlamlı olup olmadığını belirlemek için “bootstrap testi” kullanılmaktadır. “Bootstrap Testi” sonunda tahmin değişkeninin dolaylı etkisinin anlamlı olması aracılık modelinin doğrulandığı anlamına gelmektedir. Sonuçlar raporlanırken aracılık etkisinin veya dolaylı etkinin olup olmadığını gösteren %95 güven aralığındaki değerler verilmektedir. Dolaylı etkiyi anlamlı olarak kabul edebilmek ve aracılık etkisinin meydana geldiğine karar verebilmek için dolaylı etkiye karşılık gelen alt ve üst güven aralığı değerleri sıfır değerini kapsamamalıdır (Gürbüz, 2019; 55-57).

Araştırmanın modeli ve hipotezlerini test etmek için Hayes tarafından geliştirilen Process Macro uygulamasından yararlanılarak 5000 yeniden örnekleme tercih edildiği bootstrap yöntemini esas alan aracılık analizi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.14’de verilmiştir. Aracılık analizinden elde edilen Tablo 4.14’deki sonuçlar Şekil 4.2’de verilen araştırmanın nihai modeli üzerinde de gösterilmiştir.

Tablo 4. 14. Çalışmanın Aracılık Testiyle İlgili Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler					
	M (Sanal Kaytarma)			Y (Bireysel Performans)		
	Yol	β	SH	Yol	β	SH
X (İş Yerinde Yalnızlık)	a	-0.106*	0.045	c'	-0.347***	0.036
		%95 CI [-0.1946, -0.0170]			%95 CI [-0.4168, -0.2764]	
M (Sanal Kaytarma)	-	-	-	B	0.207***	0.043
					%95 CI [0.1221, 0.2924]	
Sabit	İ _M	3.657***	0.097	İ _Y	4.003***	0.176
		%95 CI [3.4653, 3.8476]			%95 CI [3.6573, 4.3483]	
		R ² = 0.017			R ² = 0.287	
		F(1; 328)= 5.4895; p<0.05			F(2; 327)= 65.7065; p<0.001	

Not: *p<0.05, ***p<0.001, SH=Standart Hata, Standardize edilmemiş beta katsayıları (β) raporlanmıştır.



Not: Standardize edilmemiş beta katsayıları (β) raporlanmıştır. R^2 değerleri, açıklanan varyansı göstermektedir.

Şekil 4. 2. İş Yerinde Yalnızlık Algısının Bireysel Performansa Etkisinde Sanal Kaytarmanın Rolü

İş yerinde yalnızlığın bireysel performans ($\beta = -0.347, 95\% \text{ CI } [-0.4168, -0.2764]$) ve sanal kaytarma üzerinde negatif yönde ($\beta = -0.106, 95\% \text{ CI } [-0.1946, -0.0170]$) etkisi vardır. Ayrıca, sanal kaytarma bireysel performansını pozitif yönde ($\beta = 0.207, 95\% \text{ CI } [0.1221, 0.2924]$) etkilemektedir. İş yerinde yalnızlığın bireysel performans üzerindeki etkisinde sanal kaytarmanın dolaylı etkisinin, güven aralığı değerleri sıfırı kapsadığı için anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($\beta = -0.022, 95\% \text{ CI } [-0.0546, 0.0017]$).

Elde edilen sonuçlara göre; araştırmanın H_1 (İş yerinde yalnızlık bireysel performansını negatif yönde etkilemektedir) hipotezi desteklenirken, H_2 (İş yerinde yalnızlık sanal kaytarmayı pozitif yönde etkilemektedir), H_3 (Sanal kaytarma bireysel performansını negatif yönde etkilemektedir) ve H_4 (İş yerinde yalnızlığın bireysel performans üzerindeki etkisinde sanal kaytarma davranışı aracı rol üstlenmektedir) hipotezleri reddedilmiştir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışmada Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık yaşadıkları zaman bireysel performanslarının nasıl etkilendiği ve bu etkide sanal kaytarmanın aracı rolü incelenmiştir. Bu amaçla; çalışmaya katılan akademik personele beşli likert tipi ifadelerden oluşan sanal kaytarma ölçeği, bireysel performans ölçeği ve iş yerinde yalnızlık ölçeği uygulanmıştır. Çalışmada oluşturulan dört farklı hipotezin desteklendiğini veya reddedildiğini belirlemek için akademisyenlerin sanal kaytarma, iş yerinde yalnızlık ve bireysel performanslarının aralarındaki etkileşimler test edilmiştir. Araştırmanın değişkenleri ve boyutları ile ilgili betimsel istatistik, fark analizleri, korelasyon ve aracılık testi yapılmıştır. Bu analizlerden elde edilen sonuçlar aşağıda açıklanmıştır.

Cinsiyet, katılımcıların önemli sanal kaytarma davranışını anlamlı düzeyde farklılaştırmıştır ve kadınların önemli sanal kaytarma davranışında bulunma eylemi erkeklere göre daha fazladır. 2021 yılında internet kullanım oranı erkeklerde %87,7 ve kadınlarda %77,5 olarak belirlenmiştir (TÜİK, 2021). Bu genel istatistik oranına rağmen kadın akademik personelin sanal kaytarma davranışının daha yüksek olması, erkek akademik personele göre iş yerinde yalnızlık duygularıyla baş etmede önceliği sanal kaytarmaya verdikleri şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmaya katılan bekar akademik personelin sanal kaytarma ve önemli sanal kaytarma düzeyi evlilerden anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Bekarların evlilere göre sosyal ilişkilerinin daha az olması, sosyal medyaya daha çok yönelerek sanal kaytarma davranışında bulunmalarına sebep olabilir. Ayrıca evlilerin sorumluluklarının daha fazla olması onları sanal kaytarma davranışından geri çekiyor olabilir.

Yaş değişkeni, sanal kaytarma davranışı ve alt boyut olan önemli sanal kaytarma davranışını anlamlı bir şekilde farklılaştırmıştır. Genç akademisyenlerin (22-32 yaş aralığı) sanal kaytarma ve önemli sanal kaytarma davranışları daha yüksektir. İstatistiklere göre yaş düştükçe internet kullanım oranı artmaktadır. Örneğin bu oran, 2021 Ocak, Şubat ve Mart ayları için 25-34 yaş grubunda %95,8 iken 55-64 yaş grubunda %58,6'dır (TÜİK, 2021). Genç akademisyenlerde sanal kaytarma düzeyinin daha yüksek olması sonucu, Eşkin Bacaksız ve arkadaşları (2018)'nin da belirttiği gibi

hem teknolojiyi daha fazla benimseyenlerin hem de internet kullanma eğilimi daha fazla olanların gençler olması ve bunun artık bir alışkanlık olduğu düşünüldüğünde olağandır.

Katılımcıların akademik unvanlarına göre sanal kaytarma ve önemli sanal kaytarma davranışlarının anlamlı bir şekilde farklılaştırdığı belirlenmiştir. Öğretim görevlilerinin sanal kaytarma düzeyi profesörlerin sanal kaytarma düzeyinden, araştırma görevlileri ve öğretim görevlilerinin önemli sanal kaytarma düzeyi profesörlerden anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Benzer şekilde Eşkin Bacaksız ve arkadaşları (2018) sanal kaytarma ölçeğinin 30 yaş ve altındakiler ile araştırma görevlisi olanların daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Katılımcıların iş deneyimleri, sanal kaytarma ve önemli sanal kaytarma davranışını anlamlı bir şekilde farklılaştırmıştır. İş deneyimi 1-5 yıl olan akademisyenlerin sanal kaytarma ve önemli sanal kaytarma düzeyi, 16-20 yıl ile 21 yıl ve üzeri iş deneyimine sahip akademisyenlerden anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Yani, deneyim arttıkça sanal kaytarma davranışı azalmaktadır. Farklı sektör çalışanları üzerinde yapılan çalışmalarda da iş deneyimi arttıkça sanal kaytarma davranışının azaldığını gösteren sonuçlar elde edilmiştir. Örneğin Candan ve İnce (2016) emniyet çalışanlarında, Eşkin Bacaksız ve arkadaşları (2018) akademisyenlerde kurumda çalışma süresi arttıkça sanal kaytarma davranışlarının da azaldığını ifade etmişlerdir.

Çalışmanın aracı değişkeni olan sanal kaytarma, bağımlı değişkeni olan bireysel performans ve bağımsız değişkeni olan iş yerinde yalnızlık değişkenleri ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonucuna göre; akademik personelin bireysel performansı ile iş yerinde yalnızlık arasında negatif, sanal kaytarma arasında ise pozitif yönlü ilişki vardır. Ayrıca, sanal kaytarma ile iş yerinde yalnızlık arasında negatif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir.

Hayes tarafından geliştirilen Process Macro uygulamasından yararlanılarak aracılık testi yapılmıştır. Buna göre; iş yerinde yalnızlık bireysel performans ve sanal kaytarmayı negatif yönde ve sanal kaytarma bireysel performansı pozitif yönde etkilemektedir. Ayrıca, iş yerinde yalnızlığın bireysel performans üzerindeki etkisinde sanal kaytarmanın dolaylı etkisinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Özçelik ve Barsade (2018:4-38)'ye göre, işyeri yalnızlığı ile çalışanların tutumları, davranışları ve performansı arasındaki ilişkiyi daha iyi anlamak için yalnızlığın yaşam

alanındaki yaygın ve zararlı etkisi ile çalışanların işte birbirleriyle ne kadar zaman geçirdikleri göz önüne alındığında, işyeri yalnızlığının araştırılması önemlidir. Araştırmacılar çalışmalarında elde ettiği sonuçların insanların zamanının büyük bir kısmını geçirdiği iş yerinin yalnızlığın olumsuz sonuçlarından bağımsız olmadığını gösterdiğini ve yalnızlığın sadece yalnız çalışanlara değil, iş arkadaşlarına ve kuruluşlarına da zarar verdiğinin görüldüğünü ifade etmişlerdir. Elde ettiğimiz sonuca benzer şekilde Akçit ve Barutçu (2017), Özçelik ve Barsade (2018), Deniz (2019), Kaplan ve arkadaşları (2019) ve Sarıkaya (2021) yaptıkları çalışmalarda iş yerinde yalnızlığın bireysel performansı negatif yönde etkilediği sonucuna varmışlardır. İletişimsiz bir çalışma ortamında çalışan bireyin bireysel performansında düşüklük olacağı beklenen bir sonuçtur. Çalışan takdir edildiğinde veya zorlandığı bir durum olduğunda yardım alabileceği birisinin olduğu bilincinde olduğu zaman iş yerinde daha mutlu olmasını sağlayacak ve performansını da olumlu olarak etkileyecektir. Bireyin çevresinde sorunlarını dinleyecek veya boş vakitlerinde iş arkadaşı ile vakit geçirerek stres atacak bir ortamı olmadığında kendini işine vermesi de zorlaşacaktır. Bu gibi durumlar çalışanların bireysel performansını düşürmektedir.

Semerci ve arkadaşları (2020) özel sektördeki endüstriyel tasarımcı ve makine mühendisleri üzerinde yaptığı çalışmada sanal kaytarma ile yenilikçi performans arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Afacan Fındıklı (2016) sanal kaytarmanın tekstil sektöründe çalışanların performansını artırdığını, sağlık çalışanların performansını ise düşürdüğünü ifade etmiştir. Sanal kaytarma ile bireysel performans arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Gülduran ve Şahin perçin (2018) otel çalışanlarında, Gülümoğlu (2018) kamu çalışanlarında, Güngör ve Aybas (2019) Türkiye (Atatürk Üniversitesi) ve Polonya'da (Zielona Gora Üniversitesi) çalışan akademisyenlerde, Erdem (2020) bilişim sektörü çalışanlarında anlamlı bir etkisinin olmadığını, Gökkaya Haberdar (2019) Türk Telekom Genel Müdürlük çalışanlarında, Kuznek ve Güzel (2019) yiyecek içecek işletmesi çalışanlarında ve Özudoğru ve Yıldırım (2020) sağlık kurumu çalışanlarında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu belirtmişlerdir. Bu sonuçlar sanal kaytarma ve performans arasındaki ilişkinin sektör, eğitim durumu, yaş ve çalışma şartlarına göre değiştiğini düşündürtebilir. Bazı araştırmacılar sanal kaytarmanın stresi ve tükenmişlik düzeyini azalttığını (Blanchard ve Henle, 2008; Lim ve Chen, 2012; Seçkin ve vd, 2021) ifade etmişlerdir. Sanal kaytarmanın akademisyenler

üzerinde de stresi azaltmaya yardımcı olduğu, böylece performanslarını artırmaya katkısının olduğu düşünülebilir. Ayrıca, iş stresi sanal kaytarma davranışını artırmaktadır (Elrehail vd., 2021), akademik hayatın başındaki akademisyenlerde iş stresinin daha yüksek olma ihtimali sanal kaytarma davranışlarının yüksek olması sonucunu desteklemektedir. Yani çalışanların streslerini atmak veya yoğun geçen iş günlerinde kafalarını dağıtmak için sanal kaytarma davranışında bulunmaları işlerine daha fazla odaklanabileceği düşünülmektedir. Üstelik sanal kaytarma ile çalışanların tükenmişliklerinin önüne geçerek bireysel performansın artmasını sağlayabileceği sonucunu düşünebiliriz.

Elde edilen sonuçlara göre; araştırmanın H_1 (İş yerinde yalnızlık bireysel performansı negatif yönde etkilemektedir) hipotezi desteklenirken H_2 (İş yerinde yalnızlık sanal kaytarmayı pozitif yönde etkilemektedir), H_3 (Sanal kaytarma bireysel performansı negatif yönde etkilemektedir) ve H_4 (İş yerinde yalnızlığın bireysel performans üzerindeki etkisinde sanal kaytarma davranışı aracı rol üstlenmektedir) hipotezleri reddedilmiştir.

Öneriler

Çalışmanın sınırlılıkları ve bulgularına göre araştırmacılara ve uygulayıcılara öneriler sunulmuştur.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Bu çalışmanın verileri sadece Tokat Gaziosmanpaşa akademik personeli üzerinde yapılmıştır. Araştırma evreni genişletilerek ve farklı sektörlerde de daha geniş bir çalışma yapılabilir.
- Sanal kaytarma ve iş yerinde yalnızlığı etkileyen çalışma ortamı ve örgütsel çalışma kültürüne ilişkin farklı faktörlerinde ölçüldüğü yeni çalışmalar yapılması daha ayrıntılı değerlendirme yapmaya imkan tanıyacaktır.
- Akademik hayatına yeni başlayan akademisyenlerde sanal kaytarma ile iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır.
- İş yerinde yalnızlık duyan çalışanların yalnızlaştıklarında ne tür davranışlara yöneldikleri ile ilgili çalışmalar yapılabilir.

- İş yerinde yalnızlık duyan çalışanların yalnızlaştıklarında ne tür davranışlara yöneldikleri ile ilgili çalışmalar yapılabilir.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Sanal kaytarmanın olumlu ve olumsuz yönlerinin olduğu dikkate alınarak akademik personelin aralıklarla performanslarının değerlendirilmesi gerekir. Elde edilen sonuca göre performansı arttıracak yöntemler belirlenebilir.
- Sanal kaytarmanın olumlu ve olumsuz yönleri ile ilgili bilgilendirmeler yapılabilir.
- İş yerinde yalnızlığı ortadan kaldıracak arkadaşlık ortamı oluşturulmalı ve birlikte çalışma kültürü geliştirilmelidir.
- İş yerinde yalnızlık duyan çalışanların yalnızlaştıklarında ne tür davranışlara yöneldikleri ile ilgili çalışmalar yapılabilir.
- İş yerinde yalnızlık duyan çalışanların yalnızlaştıklarında ne tür davranışlara yöneldikleri ile ilgili çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Adams, D., (2006). Wireless labtops in the classroom (and the Susame Street Syndrome). *Communication of the ACM*, 49(9):25-27.
- Afacan Fındıklı, M., (2016). Sanal Kaytarma ve İş Performansı İlişkisi: Sağlık ve Tekstil Sektörü Çalışanlarının Karşılaştırılması. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1):33-62.
- Akbaş, U. ve Koğar, H., (2020). *Nicel Araştırmalarda Kayıp Veriler ve Uç Değerler Çözüm Önerileri ve Spss Uygulamaları*, 1.Baskı, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara 2020, 90.
- Akçit, V. ve Barutçu, E., (2017). The Relationship Between Performance and Loneliness at Workplace: A Study on Academicians. *European Scientific Journal*, Special Issue, 235-243.
- Akgül, A. ve Çevik, O., (2003). *İstatistiksel analiz teknikleri, SPSS'te işletme yönetimi uygulamaları*. Emek Ofset Ltd. Şti, Ankara 2003.
- Aksoy, A. ve Kutluca, F., (2005). Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49:457-486.
- Anandarajan, M., Devine, P. and Simmers, C.A., (2004). "A Multidimensional Sealing Approach to Personal Web Usage in the Workplace", *A Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management, 1st Edition*, M. Anandarajan ve C.A. Simmers (Ed.), Idea Group Publishing, Hershey PA, USA, 61-79.
- Anandarajan, M. and Simmers, C.A., (2005). Developing Human Capital Through Personal Web Use In The Workplace: Mapping Employee Perceptions. *Communications of the Association for Information Systems*, 15:776-791.
- Asunakutlu, T., (2002). Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9):1-13.

- Aydın, Ş. M. ve Akın, A., (2020). Örgütsel Dışlanma ile Sosyal Kaytarma Arasındaki İlişki ve Demografik Değişkenlere Göre Farklılıkların İncelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2):423-448.
- Aykan, E., Karakuş, G. ve Karakoç, H., (2019). İş Yaşamında Yalnızlık Algısı ve İş Stresinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Erciyes Üniversitesi İdari Personeli Örneği. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 8(1):41-61.
- Bağcı, Z. (2014). Çalışanların İş Doyumunun Görev ve Bağlamsal Performansları Üzerindeki Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(24):58-72.
- Bağcı, Z. ve Mohan Bursalı, Y., (2015). Duygusal Emegin İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Denizli İlinde Hizmet Sektöründe Görgül Bir Araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(10):69-90.
- Baş, M., (2020). “Sanal Kaytarma Davranışının Nedenleri ve Sonuçlarının İncelenmesi”. *International Marmara Social Sciences Congress (Autumn 2020)* (ss. 396-405), Kocaeli University and Gölcük Municipality, Kocaeli, 4-5 December 2020.
- Blanchard, A. L. and Henle, C. 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.
- Bock, G.W. and Ho, J., (2009). Non-Work Related Computing (NWRC). *Communications of the ACM*, 52(4):124-128.
- Borman, W. and Motowidlo, S., (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. N. Schmitt, & W. Borman içinde, *Personnel selection in organizations* (s. 71- 98). San Francisco: Jossey-Bass.
- Candan, H. ve İnce, M., (2016). Siber Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Emniyet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1):229-235.
- Ceyhan, S., (2021). “Sanal Kaytarma”, *Örgütsel Davranış Üzerine Literatürel Analiz ve Ölçekler*, M. Ak (Ed.), Nobel Akademik Yayıncılık, Nisan 2021, 651-681.

- Conway, J. M., (1999). Distinguishing Contextual Performance From Task Performance For Managerial Jobs. *Journal of Applied Psychology*, 84(1):3-13.
- Çetin, A. ve Alacalar, A., (2016). İş Yaşamında Yalnızlığı Yordamada Kişilik Özellikleri ile Algılanan Sosyal ve Örgütsel Desteğin Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27):193-216.
- Davis, R.A., (2001). A Cognitive-Behavioral Model of Pathological Internet Use. *Computers in Human Behavior*, 17(2):187-195.
- Demir, Ö. ve Seferoğlu, S. S., (2016). Bilgi Okuryazarlığı, İnternet Bağımlılığı, Sanal Aylaklık ve Çeşitli Diğer Değişkenlerin Sanal Zorbalık ile İlişkinin İncelenmesi. *Online Journal of Technology Addiction & Cyberbullying*, 3(1):1-26.
- Demirbaş, B. ve Haşit, G., (2016). İş Yerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1):137-158.
- Deniz, S., (2019). Effect Of Loneliness In The Workplace On Employees' Job Performance: A Study For Hospital Employees. *International Journal of Health Services Research and Policy*, 4(3): 214-224.
- Doğan, T., Çetin, B. ve Sungur, M. Z., (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10:271-277.
- Doğan, Y. ve Özdevecioğlu, M., (2009). Pozitif ve Negatif Duygusallığın Çalışanların Performansları Üzerindeki Etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(18):165-190.
- Donaldson, L., (1999). Performance-Driven Organizational Change: The Organizational Portfolio. *California: Sage Publications*, 1999.
- Doorn, O. N. V., (2011). Cyberloafing: A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework. (Unpublished Master Thesis). Eindhoven University of Technology, Department of Industrial Engineering and Innovation Sciences, The Netherlands.

- Ece, S., Tokgözoğlu, S. ve Oğuz, D., (2021). İşyerinde Kötü Muamele, Motivasyon ve Performans İlişkisi. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(21):108-125).
- Elrehail, H., Rehman, S.U., Chaudhry, N.I. and Alzghoul, A., (2021). Nexus Among Cyberloafing Behavior, Job Demands And Job Resources: A Mediated-Moderated Model. *Education and Information Technologies*, 26(4): 4731-4749.
- Erdem, A. T., (2020). Sanal Kaytarma Davranışının İş Performansına Etkisinde İşe Bağlılığın Aracı Rolüne Yönelik Bilişim Sektöründe Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (4):3843-3858.
- Ergün, E. ve Eyisoy, M. E. (2018). Takım Çalışması Özelliklerinin Takım Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(4):1455-1475.
- Eşkin Bacaksız, F., Tuna, R. ve Harmancı Seren, A.K., (2018). Sanal Kaytarmaya Karşı Evde Çalışma: Hemşire Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 11(3):241-249.
- Galluch, P. S. and Thatcher, J. B. (2006). Slacking and the internet in the classroom: A preliminary investigation. *Proceedings of the fifth annual workshop on HCI research in MSI*, Milwaukee, Wisconsin, 9 Aralık, 25-29.
- Gardner, H.K., (2012). Performance pressure as a double- edged sword: Enhancing team motivation but undermining the use of team knowledge. *Administrative Science Quarterly*, 57(1), 1-46.
- Garrett, R.K. and Danziger, J. N. (2008). “Disaffection or Expected Outcomes: Understanding Personal Internet Use During Work”, *Journal of Computer Mediated Communication*, 13, 937-958.
- Gökkaya Haberdar, A., (2019). Sanal Kaytarma ve Çalışan Performansının Kişilik Özellikleri ile Olan İlişkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Gumbert, D.E. and Boyd, D.P., (1984). The loneliness of the small business owner. *Harvard Business Review*, 62(6):33-38.
- Guzzo, R.A. and Dickson, M.W., (1996). Teams In Organizations: Recent Research on Performance and Effectiveness. *Annual Review of Psychology*, 47(1):307-338.
- Gülduran, Ç. A. ve Perçin, N. Ş., (2020). Beş Büyük Kişilik Özelliğinin Sanal Kaytarma Davranışı ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(1):37-56.
- Gülümoğlu, G., (2018). Sanal Kaytarma ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Kastamonu İli Örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kastamonu Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Güngör, A.Y. ve Aybas, M., (2019). “Sanal Kaytarmanın Çalışan Performansı Üzerine Etkisi: Türkiye – Polonya Örneği”, *7.Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, Elektronik Yayın Formatı, Burdur 2019, 145-160.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F., (2018). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Beşinci Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, Ekim 2018, 480 s.
- Gürbüz, Ş., (2019). Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri. Birinci Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, Mart 2019, 151 s.
- Gürcüoğlu, S. ve Öztaş, N., (2018). Türk Kamu Yönetiminde Performans Yönetimi: Milli Eğitim Bakanlığı Örneği. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(14):537-549.
- Henle C. A. and Blanchard A. L., (2008), The Interaction of Work Stressors and Organizational Sanctions on Cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 20(3): 383-400.
- Henle, C. A., Kohut, G. and Booth, R. (2009). Designing electronic use policies to enhance employee perceptions of fairness and to reduce cyberloafing: An empirical test of justice theory. *Computers in Human Behavior*, 25:902-910.
- İlhan, A. ve İnce, E., (2015). Takım Çalışması ve Takım Etkinliğini Belirleyen Faktörlerin Ölçülmesi: Gaziantep Üniversitesinde Bir Uygulama.

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5(1):127-152.

Jawahar, I. M. and Carr, D., (2007). Conscientiousness and Contextual Performance: The Compensatory Effects of Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange. *Journal of Managerial Psychology*, 22(4):330-349.

Jia, H. H., (2008). Relationships between the big five personality dimensions and cyberloafing behavior, (Unpublished Doctoral Dissertation), Southern Illinois University, Graduate School, Department of Management, Carbondale, Illinois, USA.

Jia, H., Jia, R. and Karau, S., (2013). Cyberloafing and Personality: The Impact of the Big Five Traits and Workplace Situational Factors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(3):358-365.

Kahraman, Ü.G., (2020). “Sanal Kaytarma”, *İş Hayatında Örgüt Düşmanı Davranışlar*, B. Erer ve M. Şahin (Ed.), Eğitim Yayınevi, 39-57.

Kaplan, M., Tüm, Y. ve Karagöz, A., (2019). “İş Yeri Yalnızlığının Görev Performansı Üzerindeki Etkisi: Öz Yeterliliğin Düzenleyici Rolü”, *Sosyal Beşeri ve İdari Bilimler ve Matematik Alanında Araştırma ve Derlemeler*, Y. A. Unvan (Ed.), Gece Akademi Yayınevi, Mart 2019, 159-174.

Karcioğlu, F. ve Serçemeli, C., (2018). İşyerindeki Sanal Kaytarma Davranışları Hakkında Hukuki Bir Değerlendirme. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(86):322-331.

Kasap, M., (2021). Örgütsel Yabancılaşmayla Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki: Tekstil Çalışanları Üzerine Bir Çalışma. *Mehmet Akif Ersoy İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1):561-576.

Keklik, B., Kılıç, R., Yıldız, H. ve Yıldız, B., (2015). Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Öğrenme Kapasitesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Business and Economics Research Journal*, 6(3):129-144.

- Kemp, S., (2021). Digital 2021: The Latest Insights Into The ‘State Of Digital’. <https://wearesocial.com/uk/blog/2021/01/digital-2021-the-latest-insights-into-the-state-of-digital/> adresinden 30 Kasım 2021 tarihinde alınmıştır.
- Keser, A. ve Karaduman, M., (2014). İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(3):178-197.
- Kline, R. B., (2019). *Yapısal eşitlik modellemesinin ilkeleri ve uygulaması*, S. Şen (Ed.), Nobel Yayıncılık, Mart 2019, 556.
- Kraut, R., Patterson, M., Lundmark, V., Kiesler, S., Mukopadhyay, T. and Scherlis, W., (1998). Internet Paradox: A Social Technology That Reduces Social Involvement and Psychological Well-Being?. *American Psychologist*, 53(9):1017-1031.
- Kuznek, E. ve Güzel, B., (2019). Sanal Kaytarma ve İş Performansı İlişkisi: Kuşaklar Teorisi Yaklaşımı. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4):2729-2746.
- Lam, L.W. and Lau, D.C., (2012). Feeling Lonely At Work: Investigating The Consequences of Unsatisfactory Workplace Relationships. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20):4265-4282.
- Lim, V.K.G., (2002). The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23:675-694.
- Lim, V.K.G. and Teo, T.S.H., (2005). Prevalence, Perceived Seriousness, Justification and Regulation of Cyberloafing in Singapore an Exploratory Study. *Information & Management*, 42:1081-1093.
- Lim, V.K.G. and Chen, D.J., (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work?. *Behaviour and Information Technology*, 31(4):343-353.
- Mahatanankoon, P. and Igbaria, M. (2004) “Impact of Personal Internet Usage on Employee’s Well-Being”, *A Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management*, 1st Edition, M. Anandarajan ve C.A. Simmers (Ed.), Idea Group Publishing, Hershey PA, USA, 246-263.

- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S. ve Bengül, S., (2012). İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1):213-226.
- Mohammed, S., Mathieu, J.E. and 'Bart' Bartlett, A.L., (2002). Technical-Administrative Task Performance, Leadership Task Performance, and Contextual Performance: Considering The İnfluence Of Team- and Task-Related Composition Variables. *Journal of Organizational Behavior*, 23:795-814.
- Mohapatra, M., Madan, P. and Srivastava, S. (2020). Loneliness at Work: Its Consequences and Role of Moderators. *Global Business Review*, 33, 1-18.
- Motowidlo, S. J. and Van Scotter, J. R., (1994). Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4):475-480.
- Mucuk, İ., (2016). *Modern İşletmecilik*. 20.Baskı, Türkmen Kitabevi, İstanbul 2016, 412.
- Onay, M., (2011). Çalışanın Sahip Olduğu Duygusal Zekasının ve Duygusal Emeğinin, Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(4):587-600.
- Oravec, J.A., (2002). Constructive approaches to internet recreation in the workplace. *Communications Of The Acm*, 45(1):60-63.
- Öcel, H., (2013). Örgüt Kimliğinin Gücü, Algılanan Örgütsel Prestij ve Kişi-Örgüt Uyumu ile Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkiler: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü. *Türk Psikolojisi Dergisi*, 28(71):37-53.
- Örücü, E. ve Yıldız, H., (2014). İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1):99-114.
- Özçelik, H. and Barsade, S.G., (2018). No Employee an Island: Workplace Loneliness and Job Performance. *The Academy of Management Journal*, 61(6):amj.2015.1066.
- Özer, A., (2009). Performans Yönetimi Uygulamalarında Performansın Ölçümü ve Değerlendirilmesi. *Sayıştay Dergisi*, (73):3-29.

- Özkalp, E., Aydın, U. ve Tekeli, S., (2012). Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgı: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri. *Çimento İşveren Sendikası Dergisi*, 26(2):18-33.
- Özkan, Z. ve Memişoğlu, S.P., (2021). Türkçe ve Türk Kültürü Dersi Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 7 (4):302-320.
- Özüdoğru, M. ve Yıldırım, Y. T., (2020). Sanal Kaytarma ve İşgören Performansı İlişkisinde İş Stresinin Düzenleyici Etkisinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2):467-490.
- Özmutaf, N.M., (2007). Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma. *C.Ü İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2):41:60.
- Page, R. and Cole, G., (1991). Demographic Predictors of Self-reported Loneliness in Adults. *Psychological Reports*, 68:939-945.
- Parlak, Ö. ve Koçoğlu Sazkaya, M., (2018). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Yaşamında Yalnızlık Üzerine Etkisinin İncelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(1):149-165.
- Peplau, L. A. and Perlman, D., (1984). Preventing the Harmful Consequences of Severe and Persistent Loneliness, (13-46). (Ed.) Peplau, L. A. and Goldston, S. E. Loneliness Research: A Survey of Empirical Findings, Washington: Government Printing Office.
- Puente-Palacios, K., Carmo Fernandes Martins, M. and Palumbo, S. (2016). Team performance: Evidence for validity of a measure. *Psico-USF, Bragança Paulista*, 21(3):513-525.
- Rajah, R. and Lim, V.K.G. (2011). Cyberloafing, Neutralization, And Organizational Citizenship Behavior. PACIS 2011 Proceedings, 152, 1-15.
- Ramayah T., (2010). Personal Web Usage and Work Inefficiency. *Business Strategy Series*, 11(5):295-301.

- Reinecke, L., (2009). Games at Work: The Recreational Use of Computer Games During Working Hours. *Cyberpsychology & Behavior*, 12(4):461-465.
- Recro Digital Marketing, (2021). Türkiye İnternet ve Sosyal Medya Alışkanlıkları Raporu, Ocak 2021. <https://recrodigital.com/turkiye-internet-ve-sosyal-medya-aliskanliklari-raporu-ocak-2021/> adresinden 30 Kasım 2021 tarihinde alınmıştır.
- Rotundo, M. and Sackett, P. R., (2002). The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy-Capturing Approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1):66-80.
- Rummler, G.A. and Brache A.P., (1995). Improving Performance: How to Manage the White Space on the Organization Chart. *San Francisco: Jossey-Bass Publisher*, 1995.
- Sarıkaya, G., (2021). İş Yerinde Yalnızlık, Yaşam Doyumu ve İş Performansı Arasındaki İlişki. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bandırma.
- Saylı, H., Ağca, V., Kızıldağ, D. ve Yaşar Uğurlu, Ö., (2009). Etik, Kurumsal İtibar ve Kurumsal Performans İlişkisini Belirlemeye Yönelik İlk 500 İşletme İçinde Yapılmış Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2):171-180.
- Seçkin, Z., Özdemir, Ş. and Tuncer, M., (2021). Analyzing the Cyberloafing of The University Employees With High Burnout Level. *The Business Journal*, 2(1):1-17.
- Semerci, A. B., Ergeneli, A. ve Yılmaz, Z., (2021). İş Yeri Yalnızlığının İki Yüzü: Sanal Kaytarma ve Yenilikçi İş Performansı. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 39(1):133-147.
- Seppala, E. ve King, M., (2017). İş yerinde Tükenmişlik Sadece Yorgunlukla Değil, Yalnızlıkla da İlgilidir, *Harvard Business*, Temmuz 2017. *ReviewTürkiye*, https://www.taider.org.tr/images/belgeler/isyerinde_tukenmislik_sadece_yorgunlukla_degil_yalnizlikla_da_ilgilidir.pdf adresinden 24 Temmuz 2022 tarihinde alınmıştır.

- Şişman, M. ve Turan, S., (2004). Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu ve Sosyal-Duygusal Yalnızlık Düzeyleri: Meb Şube Müdür Adayları Üzerinde Bir Araştırma. *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1):117-128.
- Sonnentag, S. and Frese, M. (2002). "Performance concepts and performance theory", *Psychological management of individual performance*, S. Sonnentag (Ed.), Chichester: Wiley, 3-25.
- Stanton, J. M., (2002). Company profile of the frequent internet user. *Communication of ACM*, 45(1):55-59.
- Tabancalı, E. ve Korumaz, M., (2014). İl Eğitim Denetmenlerinin İş Yerinde Yalnızlıklarının İncelenmesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 15:31-40.
- Topateş, H. ve Kalfa, A., (2009). Yeni Çalışma İlişkileri Bağlamında Örgütsel Yurttaşlık ve Duygusal Emek. *Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu Bildiriler*, Ankara: Belediye-İş Sendikası Yayını, 423-431.
- Torrington, D., Hall, L. and Taylor, S., (2002). Human Resource Management. Prentice Hall, 5th Edition, 668 s.
- Tortumlu, M. ve Taş, M.A., (2020). İşyeri Kabalığı ve Mutluluk İlişkisinde İş Yaşamında Yalnızlığın Düzenleyici Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2),706-719.
- Tozkoparan, G., (2021). Örgütsel Stresin Çalışanların Yaşam Doyumu ve Bireysel Performans Algısına Etkileri Üzerine Bir Araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(2):1881-1910.
- Tu, X. and Chang, Y., (2010). An Empirical Study on the Determinants of Cyberloafing: Data Analysis Based on Individual Factors. *E-Product E-Service and E-Entertainment (ICEEE)*, 2010 International Conference on. IEEE, 2010.
- Turunç, Ö., (2010). Organizasyonlarda Kontrol Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1):251-269.

- Tutar, H., ve Altınöz, M., (2010). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2):195-218.
- TÜİK, (2021). Hanehalkı Bilişim Teknolojileri (BT) Kullanım Araştırması, 2021. TÜİK Haber Bülteni, Sayı: 37437.
- Türk Dil Kurumu, Performans. *Türkçe Güncel Sözlük* içinde. 17.01.2022 tarihinde erişildi, <https://sozluk.gov.tr/>
- Ugrin, J. C., Pearson, J. M. and Odom, M. D., (2008). Cyber-Slacking: Self-Control, Prior Behavior and The Impact of Deterrence Measures. *Review of Business Information Systems*, 12(1):75-88.
- Ugrin, J. C. and Pearson, J. M., (2013). The Effects of Sanctions and Stigmas on Cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 29(3):812-820.
- Ulusoy, H. ve Gültekin Benli, D., (2017). Akademisyenlerin Sanal Kaytarma Davranışları: Bir Kamu Üniversitesi Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(54):924-934.
- Ünal, Ö.F. ve Tekdemir, S., (2015). Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2):95-118.
- Van Scotter, J. R., (2000). Relationships of Task Performance and Contextual Performance With Turnover, Job Satisfaction, and Affective Commitment. *Human Resource Management Review*, 10(1):79-95.
- Van Scotter, J.R. and Motowidlo, S.J., (1996). Interpersonal Facilitation and Job Dedication as Separate Facets of Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(5):525-531.
- Van Scotter, J.R., Motowidlo, S.J. and Cross, T.C., (2000). Effects of Task Performance and Contextual Performance on Systemic Rewards. *Journal of Applied Psychology*, 85(4):526-535.

- Weatherbee, T.G., (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 20(1):35-44.
- Weissenfeld K., Abramova, O. and Krasnova, H., (2019). Antecedents for Cyberloafing—A Literature Review. 14th International Conference on Wirtschaftsinformatik, 1687-1701.
- Wright, S.L., (2005). Loneliness in the Workplace. (Unpublished Doctoral Dissertation), University of Canterbury, Christchurch, New Zealand.
- Wright, S.L., Burt, C.D.B. and Strongman, K.T., (2006). Loneliness in the workplace: construct definition and scale development, *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2):59-68.
- Wright, S.L., (2007). The Experience of Loneliness in Organisations. Paris, France: European Academy of Management Conference (16-19 May 2007), ss.1-36.
- Yardibi, N., (2018). Öğretmenlerin Yöneticilerden Memnuniyet Düzeylerinin İş Performanslarına Etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1): 426-435.
- Yaşar, M.R., (2007). Yalnızlık. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1):237-260.
- Yerkes, R.M. and Dodson, J.D., (1908). The Relation of Strength of Stimulus to Rapidity of Habitformation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology*, 18:459-482.
- Yıldız, B. ve Yıldız, H., (2015). İş Yaşamındaki Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuki Yönden İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(3): 1-17.
- Yorulmaz, M., (2018). Gemi Adamlarının İş Tatmini, Görev ve Bağlamsal Performansları Arasındaki İlişkiler. *Journal of ETA Maritime Science*, 6(4):349-363.
- Young, K., Pistner, M., O'Mara, J. and Buchanan, J., (2000). Cyber-Disorders: The Mental Health Concern for the New Millennium. *CyberPsychology & Behavior*, 3(5):475-479.

EK 1: ANKET FORMU

Sayın Katılımcı;

Bu anket iş yerinde yalnızlık algısının bireysel performansa etkisinde sanal kaytarmanın rolünü belirlemek amacı ile hazırlanmıştır. Elde edilen veriler yalnızca bilimsel amaçla kullanılacaktır. Vereceğiniz bilgiler hiçbir şekilde bu amaç dışında kullanılmayacak ve üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır. Formun hiçbir yerinde sizden adınızı, soyadınızı veya kimlik bilgilerinizi yazmanız istenmemektedir. Araştırmanın sağlığı sorulara vereceğiniz cevapların tam ve doğru olmasına bağlıdır. Anketi cevaplayarak araştırmaya katkı sağladığınız için teşekkür ederim.

Nefise Nur ÖZGÖZ
TOGÜ İşletme Bölümü / Yüksek Lisans

A. Birinci Bölüm

Lütfen aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret ederim					
2. İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyredirim.					
3. İnternet üzerinden blog yazılarını ara sıra okurum.					
4. İnternette sosyal içerikli ağlara katılırım. (facebook, twitter vb.)					
5. İnternet üzerinden müzik, video, film ve doküman indiririm.					
6. İnternette eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun oynarım.					
7. Kişisel web sayfası ile ilgilenirim.					
8. İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret ederim.					
9. İnternet üzerinden bankacılık işlemleri yaparım. (EFT, Havale vb.)					
10. İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret ederim.					
11. İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme veya kontrol ederim.					

12.Kişisel ürünler için internet üzerinden alışveriş yaparım.					
13.İş dışı genel amaçlı Web sitelerini ziyaret ederim. (Surf yapmak vb.)					
14.Yatırım ile ilgili Web sitelerini ziyaret ederim. (finans, borsa siteleri gibi)					
15. Amirim yanımda olmasa dahi talimatlara uyarım.					
16.Takımındaki diğer kişilerle iş birliği yaparım.					
17.Bir görevi tamamlayabilmek için engellerin üstesinden gelirim.					
18. Kurallara uygun şekilde giyinir ve davranırım.					
19.Ek görevler için gönüllü olurum.					
20.Yetkim olmayan işlerden kaçınır, prosedürleri takip ederim.					
21.Zor görevleri üstlenirim.					
22.Başkalarının işlerini gerçekleştirmesine yardımcı olmayı teklif ederim.					
23.Önemli ayrıntılara çok dikkat ederim.					
24. Amirin kararlarını desteklerim.					
25. Nezakete uygun davranırım.					
26. Bir problem karşısında iş arkadaşımı destekler ve cesaretlendiririm.					
27.İş yerindeki bir problemi çözmek için inisiyatif alırım.					
28.Kişisel olarak disiplinli ve öz denetim sahibiyim.					
29.Zor bir iş verildiğinde dahi o işi coşkuyla yaparım.					
30. Birimin etkinliğini artırmak veya iş arkadaşlarına yardım etmek için gönüllü olarak iş gereklerinden fazlasını yaparım.					
31.İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim.					
32.Çoğunlukla iş arkadaşlarımdan bana mesafeli durduklarını hissediyorum.					
33.Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.					
34.Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.					
35.İş yerindeki ilişkilerimden memnunum.					
36.Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hakimdir.					
37.İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.					
38.İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla aramda bir kopukluk hissedirim.					
39.İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim.					
40.İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.					
41.İş yerimdeki sosyal etkinliklere katılırım. (piknik, parti, yemek vs.)					

42.İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.					
43.İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.					
44.İş yerinde mola zamanlarında beraber zaman geçirebileceğim biri vardır.					
45.Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim.					
46.İş yerinde beni dinleyen insanlar vardır.					

B. İkinci Bölüm

Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

Yaşınız (Lütfen Belirtiniz):

Medeni durumunuz: Evli () Bekar ()

Akademik unvanınız: Araştırma Görevlisi () Öğretim Görevlisi ()
Dr. Öğretim Üyesi () Doçent () Profesör ()

İş yerinde interneti ortalama kullanma süreniz: 2 saatten az () 2-4 saat () 4-6 saat ()
6 saatten fazla ()

İş deneyiminiz: 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl ()
21 yıl ve üzeri ()

Katılımınız için teşekkür ederim.

