

SANAL KAYTARMA ve İŞ PERFORMANSI İLİŞKİSİ: SAĞLIK ve TEKSTİL SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

*Mine AFACAN FINDIKLI**

(Makale Geliş Tarihi: 09.09.2016 / Makale Kabul Tarihi 10.10.2016)

ÖZ

Bu çalışmanın temel amacı; İstanbul'da tekstil ve sağlık sektörü çalışanlarının sanal kayıtma davranışlarının iş performansları üzerindeki olası etkilerini incelenmektedir. İki ayrı sektör çalışanlarının sanal kayıtma davranışları ve iş performansı seviyelerinin demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi ise araştırmanın ikincil amacını oluşturmaktadır. Verilerin analizi sonucunda; sağlık çalışanlarının sanal kayıtma davranışı ile bireysel iş performansı arasında negatif ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Tekstil çalışanlarının sanal kayıtma davranışı ile bireysel iş performansı arasında regresyon analizi sonuçlarına göre pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sanal kayıtma davranışının bireysel iş performansının %3,2'ünü açıklayabildiği görülmüş ve etki düzeyinin oldukça düşük olduğu anlaşılmıştır. Yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre; sanal kayıtma davranışı açısından sağlık ve tekstil sektörü çalışanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Sağlık sektörü çalışanlarının sanal kayıtma düzeylerinin, tekstil sektörü çalışanlarına göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Demografik değişkenler incelendiğinde ise; eğitim seviyesi bakımından lisansüstü mezunu sağlık çalışanlarının önemli sanal kayıtma davranışı, lise ve lisans mezunlarına göre daha düşük bulunurken; tekstil sektörü çalışanlarında lisansüstü mezunu olan çalışanların önemli sanal kayıtma davranışının, lise ve lisans mezunlarına göre daha fazla sıklık gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sanal Kayıtma, Sanal Aylaklık, Sanal Tembellik, Zaman, İş Performansı.

* Doç. Dr., Beykent Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Fakültesi, minefindikli@beykent.edu.tr

RELATIONSHIP BETWEEN CYBERLOAFING AND WORK PERFORMANCE: COMPARISON OF HEALTH AND TEXTILE INDUSTRY WORKERS

ABSTRACT

The primary aim of this study is to analyse the impact of the possible effects of cyberloafing behaviours of textiles and health sector employees based in Istanbul on their job performances. The secondary aim of this study is to identify whether there are differences in terms of demographic variables among the two different sector employees' cyberloafing behaviours and their level of job performances. The results of the data analysis show that there is a negative and significant relation between cyberloafing behaviours of health sector employees and their individual job performances. According to the results of the regression analysis, a positive and significant relation was found among the cyberloafing behaviours of textile sector employees and their individual job performances. It is also observed that the cyberloafing behaviour is able to explain 3.2 % of individual job performance along with a rather low level of impact. According to the results of the independent sample t test, there is a significant variance among the health sector and textile sector employees in terms of serious cyberloafing behaviour. The levels of serious cyberloafing of health sector employees are found to be lower than the textile sector employees. Based on the analysis of the demographic variables, and in terms of level of education, it is found that the serious cyberloafing behaviour of health sector employees who are postgraduates is lower than high school graduates and university graduates; whereas the serious cyberloafing behaviour of textile sector employees who are postgraduates shows more frequency compared to high school graduates and university graduates.

Key Words: Cyberloafing, Cyberbludging, Cyberslacking, Time, Individual Performance.

GİRİŞ

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemeler ve globalleşme eğilimleri ile birlikte ekonomik ve ticari anlamda ülke sınırlarının belirsizleştiği küresel pazarda, örgütlerin varlıklarını sürdürebilmelerinde sahip oldukları kaynakların yanında zamanı da etkin kullanmaları bir gereklilik haline gelmiştir. Belirlenen hedef ve amaçlara zamanında ulaşabilmek, müşteri talep ve ihtiyaçları çerçevesinde değeri doğru tanımlayıp, müşteriye hızlı yanıt verebilmek zamanı doğru biçimde kullanmayı gerektirmektedir. Bu stratejik bilinçle, farklılaşma ve maliyet üstünlüğünün yanı sıra hizmetin hızlı biçimde müşteriye sunulması ya da değişimlere hızlı biçimde adaptasyon için örgütler tüm iş yapma usul ve süreçlerini yeniden gözden geçirmekte, sonuç olarak örgütsel performans dikkat çekecek biçimde gelişmektedir (Koçel, 2005; Eke ve Achilike, 2014). Dolayısı ile zamanı etkin biçimde yönetmek, önemli rekabet araçlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Zamanın etkin yönetiminde esas önemli olan ise; sahip olunan insan kaynağının kendisini etkin ve verimli biçimde yönetebilmesidir (Kahle, 2003). Aynı bakış açısı ile kurumsal performansın elde edilmesinde de bireysel performansın hedeflenen düzeyde olabilmesi için çalışanlardan görev ve sorumluluklarını ifa ederken değer yaratmayan faaliyetlerini azaltarak, zamanı etkin kullanmaları beklenmektedir. Örgütler açısından sahip olunan insan kaynağının bilgi, yetenek ve becerilerinin, diğer bir ifade ile insan sermayesinin stratejik önemi kabul edilmişken (Barney, 1995; Bandyopadhyay ve Bhartesh, 2005), yetkinliklerin ve yüksek performansın devam ettirilmesi ve korunmasının zamanı etkin ve verimli yönetmeye bağlı olduğu önemle vurgulanmaktadır (Tang Essomba, 2005).

Etkin çalışmayı engelleyen önemli faktörlerden birinin; iş amacı dışında kullanılan internet ve sanal uygulamalar olduğu ve bu davranışın yabancı yazında; sapkın internet kullanımı (internet deviance), sanal kaytarma (cyberloafing), problemlili internet kullanımı (problematic internet use), internet bağımlılığı (internet addiction), non-work-related computing (işle ilgili olmayan bilgisayar kullanımı), cyberslacking (sanal miskinlik/tembellik), cyberbludging (sanal aylaklık), on-line loafing (online kaytarma), personal web usage at work (işte kişisel internet kullanımı), internet dependency (internet bağımlılığı) adlandırıldığı görülmektedir (Ünal ve Tekdemir, 2015:97). Yerli yazında ise “sanal aylaklık”, “sanal kaytarma” “sanal tembellik” olarak adlandırılmaktadır (Köse vd., 2012; Örucü ve Yıldız, 2014; Kaplan ve Çetinkaya, 2014; Ünal ve Tekdemir, 2015; Afacan Fındıklı ve Tatar, 2015; Genç ve Aydoğan, 2015; Yağcı ve Yüceler, 2016). Sanal kaytarma en genel tanımı ile; iş saatlerinde kişisel amaçlarla internet kullanımı, işte kişisel internet kullanımı, internet suiistimali, işyerinde eğlence amaçlı gezinme ve gereksiz bilgisayar kullanımı olarak

özetlenmektedir (Vitak, 2011). Bu davranışın, bazı çalışmalarda bireysel ve/veya örgütsel performansı düşüren ve örgütler açısından kaynak kaybı olarak değerlendirilmesi gereken bir durum olduğu vurgulanmaktadır (Greengard, 2000; Mills vd., 2001; Greenfield ve Davis, 2002; Wheatherbee, 2010; Köse vd., 2012; Örucü ve Yıldız, 2014). Diğer bir bakış açısına göre ise; sanal kaytarma çalışanlara eşsiz bir öğrenme fırsatı sunarken yaratıcılık ve değişime zemin hazırlamakta etkili bir araç olarak nitelendirilmektedir (Greenfield ve Davis, 2002; Stanton, 2002; Anandarajan vd., 2004; Blanchard ve Henle, 2008: 1069; Köse vd., 2012). Özet olarak, sanal kaytarmanın madalyonun her iki yüzüne de sahip olduğu tartışılmaktadır. Madalyonun aydınlık yüzü, sunduğu olanaklarla çalışanların iş yaşamına katkı sağlarken karanlık yüzü ise bireylere ve örgütlere ciddi sayılabilecek verimlilik kayıpları yaşatabilmektedir (Örucü ve Yıldız, 2014).

Yabancı yazında sık olarak kullanılan bir kavram olan sanal kaytarma, yerli yazında yeni bir çalışma alanı olma özelliğine sahiptir. Sanal kaytarma kavramına yönelik Türkiye’de sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır (Genç ve Aydoğan, 2015). Sanal kaytarma kavramının henüz yeni bir kavram olması, bireysel ve örgütsel çıktılarına yönelik karşılaşılan ikilemler, bu çalışmanın gerçekleştirilmesindeki tetikleyici unsurlardır. Giderek kullanımı artan bilgisayar ve mobil aygıtların sanal kaytarma faaliyetleri arttıracığı ve doğru biçimde kontrol edilmediği/kullanımı sınırlandırılmadığı takdirde verimlilik kaybına sebep olacağı düşüncesi ile sanal kaytarmanın bireysel iş performansını olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Fakat, ilgili yazındaki farklı görüşler dikkate alındığında sektörler açısından sanal kaytarma davranışının bu ilişki üzerinde farklı etkileri olabileceği de dikkate alınmaktadır.

Bu kapsamda araştırmanın ana amacı; İstanbul ili sınırları içinde Tekstil ve Sağlık sektörü çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının bireysel iş performansları üzerindeki olası etkilerini sorgulamaktır. Çalışma kapsamında ilk olarak, teorik alt yapının oluşturulması için literatür taraması ve ardından değişkenlere yönelik (sanal kaytarma, bireysel iş performansı) ilişkiler/araştırma hipotezleri sunulmaktadır. Bir sonraki bölümde, uygulama ve analizlere yer verilmekte ve elde edilen bulgular doğrultusunda sonuç ve tartışma ile çalışma sonlandırılmaktadır. Çalışmanın, yukarıda belirtilmiş olan sebepler dolayısı ile farklı iki sektörü karşılaştırması sebebi ilgili yazına katkı sağlaması ve sanal kaytarma konusunda ileride yapılacak araştırmalara zemin oluşturması amaçlanmaktadır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Sanal Kaytarma

Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojilerinin hayatın her alanına nüfuz etmesi ile birlikte, çalışanların işlerini internet ve teknoloji yardımı ile yapmalarının yanı sıra zamanlarını boşa geçirmelerine neden olacak kişisel internet kullanımları da gün geçtikçe artmaktadır (Weatherbee, 2010; Alam vd., 2014; Kuschnaroff ve Bayma, 2014).

Sanal kaytarma olarak adlandırılabilen yeni kavram, örgütün çalışanlara sağlamış olduğu internet kaynağının çalışanların kişisel amaçları doğrultusunda kullanılması anlamına gelmektedir (Lim, 2002; Blanchard ve Henle, 2008; Özkalp vd., 2012). Sanal kaytarmaya neden olan davranışlar ise; işle ilgisi olmayan e-posta gönderme veya alma, haber veya spor sitelerini ziyaret etme, finansal sitelere bakma, çevrimiçi alışveriş yapma, yetişkin odaklı siteleri ziyaret etme, çevrimiçi oyun oynama, müzik dinleme, video izleme ve indirme gibi faaliyetleri içermektedir (Balanchard ve Henle 2008; Kaplan ve Çetinkaya, 2014; Örucü ve Yıldız, 2014; Alam vd., 2014). Anandarajan ve arkadaşlarının (2004) araştırma bulguları; bir moda firmasının 25 dakikalık gösterisinin mesai saatleri içinde iki milyon kişi tarafından izlenmesinden hareketle sanal kaytarmanın günümüzdeki durumunu gözler önüne sermektedir. Blanchard ve Henle (2008), çalışanların haftalık 3 saatten günlük 2,5 saate kadar interneti kişisel amaçları için kullandıklarını; Garrett ve Danziger'in (2008) araştırma sonuçları ise çalışanların %82'sinin iş saatlerinde kişisel amaçlı internetten yararlandıklarını doğrulamaktadır.

İlgili yazında, sanal kaytarmanın örgüt için yararları ve zararları konusunda iki farklı yaklaşım bulunmaktadır (Örucü ve Yıldız, 2014). Konuya olumlu yaklaşanlar bireylerin gelişimine katkı sağlayacağını, olumsuz yaklaşanlar ise işyerindeki internet kullanımının hem çalışana hem de örgüte zararının olduğunu ifade etmektedirler (Lieberman vd., 2011). Olumlu bakış açısına göre, sanal kaytarma çalışanlara öğrenme fırsatı sunarken yaratıcılığa, değişime zemin hazırlamakta etkili (Greenfield ve Davis, 2002; Stanton, 2002; Anandarajan vd., 2004; Blanchard ve Henle, 2008: 1069; Köse vd., 2012) ve olumlu bireysel/ örgütsel çıktıları destekleyen bir araçtır (Stanton, 2002; Lim, 2012). Sanal kaytarmaya olumsuz yaklaşanlar ise bu davranışı, bireysel/ örgütsel performansı düşüren ve örgütler açısından kaynak kaybına yol açacak bir durum olarak nitelendirilmektedir (Greengard, 2000; Mills vd., 2001 Greenfield ve Davis, 2002; Wheatherbee, 2010; Köse vd., 2012; Örucü ve Yıldız, 2014). Ayrıca, sanal kaytarma zaman açısından verimsizlik

yarattığından örgüt içi olumsuz sapma davranışlarından biri olarak kabul edilmektedir (Kaplan ve Ögüt, 2012; Genç ve Aydoğan, 2015).

Verimsizlik, hedeflerin gerçekleştirilmesinde kullanılan girdilerdeki kayıplar sebebiyle ortaya çıkmaktadır ve günümüz modern toplumlarında genel bir durum olan; bir amaca yönelik rasyonel eylemin ağır basması özelliğinin sonuçlarından biridir (Kuschnaroff ve Bayma, 2014). Çoğu örgütün en temel davranışı, araç-amaç ilişkilerinin mümkün olan en verimli hale getirilmesi ve israflardan kurtulmaktır. Yönetimin bu bakış açısı Weber'in bürokratik ve rasyonel örgüt yapılarında bulunmaktadır (Öztürkmen, 2012:30). Örgütlerin aksine çalışan bireylerin ise Hawthorne araştırmalarından bu yana insanın verimliliğinin sosyal faktörlerin etkisi altında olduğu kanıtlanmıştır (Koçel, 2005:227). Bu sebeple, bürokratik/ rasyonel örgütlerde sanal kaytarma davranışının verimliliği düşürücü bir faktör olarak görülmesinin doğal olduğu söylenebilir. Diğer yandan yenilikçilik, girişimcilik davranışının beklendiği dinamik ve karmaşık çevrede karşılıklı uyum / organik yapı birincil koordinasyon mekanizması olarak ortaya çıkar ve bu yapının devamlılığı iletişim teknolojileri ile desteklenir (Mintzberg, 2014: 286). Bu tip merkezkaç ve organik örgütlerde, yapı gereği bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı ve bireysel internet kullanımının da desteklenebileceği göz önünde bulundurulması gereken bir durum olabilir. Stanton'ın (2002), sık internet kullanan çalışanları daha az kullananlarla karşılaştırdığı araştırma bulguları; iş tutumları açısından sık internet ve bilgisayar kullananların daha yüksek seviyelerde iş tatmini ve duygusal bağlılık sergilediklerini ortaya çıkarmıştır. Yine aynı çalışmada, sık internet ve bilgisayar kullananların zorlayıcı görevlere daha istekli oldukları, otonom davranış sergilediklerini doğrulamıştır. Özet olarak, sanal kaytarmanın örgüt için yararları ve zararları konusunda iki farklı yaklaşım olmasının, çalışılan sektör, işin tanımı ve internetin kullanım süresi bakımından doğru olabileceğine inanılmaktadır.

İlgili yazında, sanal kaytarma davranışı ile ilgili farklı gruplandırmaların mevcut olduğu gözlemlenmektedir. Bunlardan ilki; Blanchard- Henle'nin (2008) sanal kaytarmayı iki alt boyut altında incelemesidir. Bunlar; önemli (İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret etmek, İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyretmek, blogları okumak gibi) ve önemsiz (iş dışı e-mail alma, haber sitelerini ziyaret etme gibi) sanal kaytarma faaliyetleridir. Lim (2002) sanal kaytarma davranışlarını; web sitelerinde gezinti yapma eylemleri ve e-posta alış verişi davranışları şeklinde sınıflamaktadır. Anandarajan- Simmers (2004), sanal kaytarma davranışlarını üç alt boyutta inceleyip, bu davranışları; zarar verici/ bozucu, boş zaman doldurucu ve öğretici kaytarma davranışları olarak adlandırmaktadırlar. 2011 yılında Anandarajan ve arkadaşları yeniden aynı

kavramı ele almışlar ve sanal kaytarma davranışlarını dört alt boyutta ele almışlardır. Bunlar; iş-aile, hedonik, kişisel gelişim ve örgütsel vatandaşlık boyutlarıdır (Ünal ve Tekdemir, 2015:100). Diğer araştırmalarda ise; internette gezinti, işle ilgili olmayan e-posta inceleme ve interaktif siber kaytarma davranışları (Blau- Yand vd., 2006); verimsiz bilgisayar kullanımı ve zarar verici bilgisayar kullanımı (Mastrangelo-Everton, 2006); gelişim davranışları, iyileşme davranışları, sapkın davranışlar ve bağımlılık davranışları (Van Doorn, 2011) şeklinde sınıflandırmaların da yapıldığı belirtilmektedir (Candan ve İnce, 2016:232). Çalışanların önemsiz sanal kaytarma davranışlarını sıradan bir davranış olarak değerlendirdikleri düşüncesi ile bu araştırmada, Örucü ve Yıldız'ın (2014) önemli sanal kaytarma davranışları ele alınmakta ve bireysel iş performansı algısına olan etkileri sorgulanmaktadır.

1.2. Bireysel İş Performansı

Hızla değişen ve gelişen çevre koşullarına uyum sağlayabilme ve belirsizlik ortamında rekabet üstünlüğü elde etmede en önemli kaynak kabul edilen insan faktörü ve bu kaynağın performansının etkin ve verimli biçimde yönetilmesi örgütlerin varlıklarını başarı ile sürdürebilmelerini sağlamaktadır. Bu açıdan, çalışan bireyin iş performansının örgüt ve grup performansına olan olumlu katkılarının farkına varan örgütler, iş performansını geliştirmek istedikleri temel dinamiklerden biri olarak kabul etmişlerdir (Sonnentag ve Frese, 2002). Örgütlerin amaçlarına ulaşmadaki temel başarı seviyelerinin ölçülmesinde etkili olan iş performansı (Chen ve Silverthorne, 2008) akademik yazında, dinamik ve çok boyutlu bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1997; Binnewies vd., 2009; Organ vd., 2011). Bireysel iş performansında etkin ve verimli çalışma, örgütsel hedefler doğrultusunda belirlenen temel performans kriterlerinde öne çıkmaktadır (Beaton vd., 2009).

İş performansı, örgütün hedefleriyle ilgili tüm eylem ve davranışları kapsamakta (Campbell, 1990) ve hedeflenen amacın gerçekleştirilme derecesi olarak tanımlanabilmektedir. Bu kapsamda iş performansı; yalnızca örgütün hedefleri ile ilgili olmakta, hedefler açıkça tanımlanmış ve ölçülebilmesi için standartlarla belirlenmiş olmaktadır. İş performansı, örgütsel stratejilerin gerçekleştirilmesinde eylem bütününe bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Tang Essomba, 2005). Bu tanımlara göre, çalışanın iş performansı; iş tanımında yer alan görev ve sorumluluklarının yeterliliğiyle değerlendirilmektedir (Griffin vd., 2007). Bu bilgilerin ışığı altında bireysel iş performansı, belirlenmiş koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya çalışanın davranış biçimi olarak tanımlanabildiği gibi

çalışanın belirli bir zaman kesitinde görev ve sorumluluklarını yerine getirmek sureti ile elde ettiği sonuçlar olarak da açıklanabilmektedir (Bingöl, 2013: 367).

İlgili yazında, bireysel iş performansının sıklıkla Borman ve Motowidlo'ya (1997) ait olan; rol içi (görev) ve rol dışı (bağlamsal) performans olarak iki alt boyutta ele alındığı görülmektedir. Görev (rol içi) iş performansı; çalışan bireyin örgüt tarafından daha önceden belirlenmiş görev ve sorumlulukları yerine getirmesi olarak tanımlanabilmektedir (Borman ve Motowidlo, 1997). İş performansı yalnızca görevlerden değil, kişilerarası ve motivasyonla ilgili faktörler gibi birtakım bağlamsal faktörler yardımı ile de oluşmaktadır (Campbell, 1990). Bağlamsal (rol dışı) iş performansı, görev ve iş süreçlerini hızlandıran örgütün sosyal ve psikolojik ortamını şekillendiren bireysel çabalar olarak karşımıza çıkmaktadır (Werner, 2000). Bu kapsamda, takım arkadaşlarına yardımcı olmak, işbirliği içerisinde kendisini ve iş ortamını geliştirici davranışlar sergilemek bağlamsal iş performansı davranışlarından sayılmaktadır (Van Scotter, 2000). Bu araştırmada, sağlık (profesyonel bürokratik yapı) ve tekstil sektörü (organik yapılanma) çalışanlarının bireysel iş performans algıları tek bir boyut altında değerlendirilmektedir.

2. HİPOTEZLERİN OLUŞTURULMASI

2.1. Sanal Kaytarma ve Bireysel İş performansı İlişkisi

Dinamik ve çok boyutlu yapısı ile performans yönetimi, sürdürülebilir rekabetin edilmesinde önemli yönetim araçlarından biridir, bu bakımdan bireysel iş performansının geliştirilmesi örgüt yönetiminin önemle üzerinde durduğu bir konudur. Bu düşünceyle uyumlu olarak, günümüzde bireysel iş performansının değerlendirilmesinde çalışanlar yalnızca iş tanımları/ görev performansı kapsamında değil, vatandaşlık davranışları ve örgüte zarar verici sapma davranışları açısından da değerlendirilmektedir (Erdem, 2015: 565). Sanal kaytarma davranışı da, bazı araştırmalarda verimliliği ve bireysel performansı düşürdüğü gerekçesi ile örgüte zarar verici sapma davranışları arasında sayılmaktadır (Kaplan ve Ögüt, 2012; Genç ve Aydoğan, 2015).

İlgili yazında, sanal kaytarmanın örgütlerin ve çalışanların performansları açısından pozitif ve negatif etkileri olduğu savunulmaktadır (Lieberman vd., 2011; Örucü ve Yıldız, 2014). Pozitif etkiler ifade edilirken, öğrenme olanakları değişime adaptasyon, yaratıcılık becerilerinin gelişmesi (Blanchard ve Henle, 2008), örgüt hakkında rekabetçi bilgiler edinmesi (Anandarajan vd., 2004) ve öğrenme fırsatları ön plana çıkmaktadır

(Greenfield ve Davis, 2002; Stanton, 2002; Anandarajan vd., 2004; Blanchard ve Henle, 2008: 1069; Köse vd., 2012). Destekleyici örgüt kültürü içerisinde ise sanal kaytarma davranışı belli bir seviyeye kadar, çalışanları üretken zihinsel ve sosyal çabalara teşvik eden bir araç olarak kabul edilmektedir (Oravec, 2002). Bilinçli uygulamalarla desteklendiğinde sanal kaytarma davranışının bireysel/ örgütsel performans üzerinde olumlu etkileri olabilmektedir (Anandarajan vd., 2004). Sanal kaytarmaya olumsuz yaklaşanlar ise bu davranışı, bireysel performansı düşüren bir durum olarak nitelendirilmekte (Greengard, 2000; Mills vd., 2001 Greenfield ve Davis, 2002; Wheatherbee, 2010; Köse vd., 2012; Örcü ve Yıldız, 2014) ve olumsuz sapma davranışları arasında kabul etmektedirler (Kaplan ve Ögüt, 2012; Genç ve Aydoğan, 2015). Burada esas vurgulanmak istenen ise sanal kaytarmanın olumlu / olumsuz etkilerinin işin tanımı, örgüt yapısı (mekanik ve organik) ve kişisel internet kullanımının süresine bağlı olabileceğidir (Örcü ve Yıldız, 2014; Kuschnaroff ve Bayma, 2014).

Örgüt yapıları ve işin tanımı dikkate alındığında, bürokratik yapılanmalarda olduğu gibi profesyonel bürokrasi yapılarında da standardizasyon mevcut olup, bu örgütlerde yüksek oranda eğitilmiş profesyonellerin becerileri standartlaştırılarak koordinasyon sağlanmakta ve örgüt prosedürlerine dayanarak bürokratikleşmektedirler (Mintzberg, 2014: 286). Bu tip örgütlerde, çalışanların performansları örgüt tarafından belirlenmiş performans kriterlerine göre değerlendirilmektedir. Bu yapılanmaya uygun bir örnek olan hastanelerde de bireysel performans kriterleri; tedaviye gelen hasta sayısı, teşhis ve tedavilerdeki aylık performansa ait sayısal verilerle ölçülmektedir. Hastane gibi yüksek düzeyde profesyonelleşmiş bir yapı acil durumlar dışında günlük planlar çerçevesinde ilerlemekte ve çalışanlarda zaman baskısı yaşanabilmektedir (Koch ve Kleinmann, 2002). Bu sebeple, hastanelerde hizmet veren doktorların ve sağlık personelinin çalışma düzenleri içerisinde hastalara hizmet sürecinde sanal kaytarma davranışı sergilemeleri düşük ihtimal olmakla beraber, zaman ve dikkat kaybı sebebiyle iş performansını düşürücü bir davranış olarak kabul edilebilir. Günümüzde iş performansının değerlendirilmesinde görev performansının yanında, vatandaşlık davranışları ve örgüte zarar verici sapma davranışların da değerlendirmeye dahil olduğu dikkate alındığında (Erdem, 2015 :565) sanal kaytarmanın da verimliliği ve bireysel performansı düşürdüğü gerekçesi ile sapma davranışları arasında sayılabileceği (Kaplan ve Ögüt, 2012; Genç ve Aydoğan, 2015) düşünülmektedir. Bu bakış açısı ile, önemli sanal kaytarma davranışının sağlık çalışanlarının iş performansını olumsuz yönde etkileyebileceği düşüncesiyle araştırma hipotezi şekillenmektedir.

H_{1a}: Sağlık çalışanlarının önemli sanal kaytarma davranışları ile bireysel iş performansı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

İnformal iletişim ağı, kararlara katılım, güçlendirme gibi yönetim uygulamaları ile çalışanların daha fazla katılımcı ve motive oldukları, yenilikçiliğin hedeflendiği örgütlerde iş performansı doğrudan etkilemektedir (Kanten vd., 2015). Benzer biçimde, yenilikçilik, girişimcilik davranışının beklendiği ve müşteri ihtiyaçlarının kısa dönemlerle değişime uğradığı tekstil sektöründe de daha dinamik bir çevrenin varlığı, pazar/ürün çeşitlilikleri daha organik bir yapılanmaya eğilimli olabilirler. Bu tür örgütlerde iş performansını değerlendirme sürecinde yalnızca teknik bilgi değil, yenilikçilik becerisi, iletişim ve müşteri talep ve problemlerine hızlı çözüm üretebilme gibi farklı kriterlerin yer aldığı düşünülmektedir. Dolayısı ile çalışan bireyin, uzun saatler ofiste kapalı kalması ve sosyalleşme ihtiyacından kaynaklanabilecek ve zihinsel çaba isteyen veya diğer görev ve sorumluluklardan kaynaklanan stresi azaltmak için interneti örgüt amaçları dışında kullanmasının olası olduğu söylenebilir (Örücü ve Yıldız, 2014). Değişime adaptasyon, yaratıcılık becerilerinin gelişmesi (Blanchard ve Henle, 2008), örgüt hakkında rekabetçi bilgiler edinmesi (Anandarajan vd., 2004) ve öğrenme fırsatlarını ortaya çıkarması açısından (Greenfield ve Davis, 2002; Stanton, 2002; Anandarajan vd., 2004; Blanchard ve Henle, 2008: 1069; Köse vd., 2012) destekleyici örgüt kültürü ile birlikte sanal kaytarma davranışının bireysel iş performansını olumlu yönde etkilediği (Oravec, 2002; Anandarajan vd., 2004) ile ilgili araştırmalar dikkate alındığında, sanal kaytarma davranışının tekstil sektörü yönetici ve uzmanlarının iş performansını artırıcı yönde etkileri olabileceği düşünülmektedir.

H_{1b}: Tekstil çalışanlarının önemli sanal kaytarma davranışları ile bireysel iş performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

3. METODOLOJİ

3.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Modeli

Araştırmanın ana amacı, önemli sanal kaytarma davranışının bireysel iş performansına etkisini ölçmektir. Bu kapsamda, Türkiye'nin İstanbul ilinde sağlık ve tekstil sektörü çalışanları ele alınmakta ve iki farklı sektördeki çalışanların sanal kaytarma davranışları değerlendirilerek bireysel iş performansı üzerindeki etkileri ve demografik açıdan gruplar arasındaki olası farklılıklar sorgulanmaktadır.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



3.2. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden analitik araştırma tipi kullanılmış ve araştırmacı tarafından hazırlanan anket yöntemi ile veriler toplanmıştır. Anket çalışanlara internet tabanlı olarak ve e-mail yolu ile iletilmiştir. Kolayda örnekleme yoluyla tekstil firmalarında 218, sağlık sektöründe hizmet veren bir kamu hastanesinde 211 gözleme ulaşılmıştır, ancak anketlerdeki bazı eksiklerden dolayı kullanılabilir anket sayısı; tekstilde 202, sağlıkta 204 olmak üzere toplam 406'dır. Çalışmada elde edilen veriler, istatistiksel analizler için SPSS 22.0 İstatistik paket programı ile değerlendirilmiştir. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan tüm ölçekler daha önce ilgili literatürde kullanılmış ve geçerlilik, güvenilirlik açısından test edilmiş ölçekler olmakla beraber, güvenilirlik analizi için Cronbach's Alpha bakılmış, yapı geçerliliğini ortaya çıkarmak için Açıklayıcı Faktör Analizi uygulanmış ve Doğrulayıcı Faktör Analizi ile test edilmiştir (Çokluk vd., 2014). Tekstil sektörü ve sağlık sektörü arasındaki sosyo-demografik farkı test etmede Pearson Ki-Kare testinden, sanal kaytarma ve bireysel performans seviyeleri farkını test etmede ise t testinden yararlanılmıştır. Her iki örneklem grubunda ayrı ayrı Pearson Korelasyon Analizi ve Regresyon Analizi yapılarak model yorumlanmıştır (Bayram, 2015).

3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada, sanal kaytarma davranışının seviyesinin belirlenmesinde ise Örüçü ve Yıldız (2014)'ın geliştirdikleri ölçekten yararlanılmıştır. Bireysel iş performansı ise Bush vd.'nin (1990) geliştirdiği "Davranış Temelli Performans" ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Ankette yer alan tüm ifadeler 5'li Likert Tipi ölçekle hazırlanmıştır (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum).

3.4. Araştırmanın Bulguları

Araştırmaya katılanlar içinde sağlık çalışanlarında 204, Tekstil Sektörü çalışanlarında 202 olmak üzere toplam 406 çalışandan kullanılabilir anket verisi toplanmıştır. Sosyo-demografik özelliklerin sektörlere dağılımı Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Sosyo-Demografik Özellikler

		Sağlık çalışanları (n=204)	Tekstil çalışanları (n=202)	Toplam çalışan (n=406)	χ^2/ p
		n(%)	n(%)	n(%)	
Cinsiyet	Kadın	130 (%63,7)	128 (%63,4)	258 (%63,5)	$\chi^2=0,006$
	Erkek	74 (%36,3)	74 (%36,6)	148 (%36,5)	$p=0,940$
Yaş	29 ve altı	52 (%25,5)	50 (%25,0)	102 (%25,2)	$\chi^2=0,034$
	30-39	64 (%31,4)	64 (%32,0)	128 (%31,7)	$p=0,998$
	40-49	60 (%29,4)	58 (%29,0)	118 (%29,2)	
	50 ve üstü	28 (%13,7)	28 (%14,0)	56 (%13,9)	
Medeni durum	Evli	126 (%61,8)	124 (%61,4)	250 (%61,6)	$\chi^2=0,006$
	Bekar	78 (%38,2)	78 (%38,6)	156 (%38,4)	$p=0,938$
Eğitim durumu	Lise	10 (%4,9)	10 (%5,3)	20 (%5,1)	$\chi^2=0,803$
	Üniversite	96 (%47,1)	80 (%42,6)	176 (%44,9)	$p=0,669$
	Lisans üstü	98 (%48,0)	98 (%52,1)	196 (%50,0)	

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmanın iki farklı sektörde yapılması sebebiyle katılımcıların belirlenmiş demografik özellikler açısından birbirleriyle benzerlik gösterip göstermediğinin tespiti yapılmış; sağlık sektörü çalışanları ile tekstil sektörü çalışanları arasında cinsiyet ($\chi^2=0,006$; $p=0,940>0,05$), yaş ($\chi^2=0,034$; $p=0,998>0,05$), medeni hal ($\chi^2=0,006$; $p=0,938>0,05$), eğitim durumu ($\chi^2=0,803$; $p=0,669>0,05$), gelir düzeyi ($\chi^2=0,209$; $p=0,995>0,05$) açısından anlamlı fark bulunmamıştır. ($p>0,05$). İki sektör çalışanları sosyo-demografik özellikleri açısından benzerlik göstermiştir.

Tablo 2. Açıklayıcı Faktör Analizi

Boyut	Madde	Faktör Yüklü
Sanal kaytarma	İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret etmek (ekşi sözlük gibi).	0,695
	İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyretmek (YouTube gibi).	0,887
	Blogları okumak (spor bloğu, moda bloğu vb.).	0,872
	Sosyal içerikli ağlara katılmak (Facebook, Twitter vb.).	0,644
	İnternet üzerinden müzik, video, film veya doküman indirmek.	0,819
	Eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun oynamak.	0,822
	Kişisel Web sayfaları ile ilgilenmek (bankacılık, alışveriş vs.).	0,807
	İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret etmek.	0,830
Cronbach's Alpha = 0,918 Varyans açıklama oranı = 64,149		
Bireysel iş Perform.	İş yerimde görevlerimi kısa sürede tamamlarım.	0,706
	Zamanımı bir çok çalışandan daha iyi yönetirim.	0,865
	İş performansım diğer çalışanlardan daha iyidir.	0,757
Cronbach's Alpha = 0,662 Varyans açıklama oranı = 60,681		

Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik testlerinde; sanal kaytarma ölçeği için genel güvenilirlik Cronbach Alpha 0,918 olarak çok yüksek bulunmuştur. Örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir (KMO=0.913). Faktör analizi sonucunda (Tablo 2) değişkenler toplam açıklanan varyansı %64,149 olan 1 faktör altında toplanmıştır. Performans ölçeğinin genel güvenilirliği Cronbach Alpha 0,662; KMO değeri 0.589 bulunmuştur. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %60,681 olan 1 faktör altında toplanmıştır. Bu çerçevede yapılan açıklayıcı faktör analizinin ardından doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

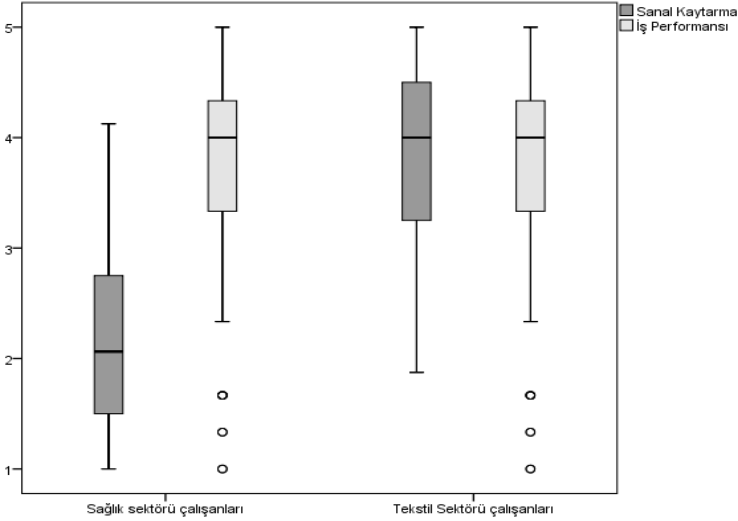
Tablo 3. Sağlık ve Tekstil Çalışanlarının Sanal Kaytarma ve Bireysel Performans Düzeyleri Karşılaştırması

		Bireysel performans - Sanal kaytarma Korelasyon Analizi			
		Ort.	Ss.	r	p
Sağlık Çalışanları	Sanal kaytarma	2,138	0,782	-0,178	0,011
	Bireysel iş performansı	3,863	0,801		
Tekstil Çalışanları	Sanal kaytarma	3,858	0,779	0,171	0,015
	Bireysel iş performansı	3,858	0,804		

r : korelasyon katsayısı

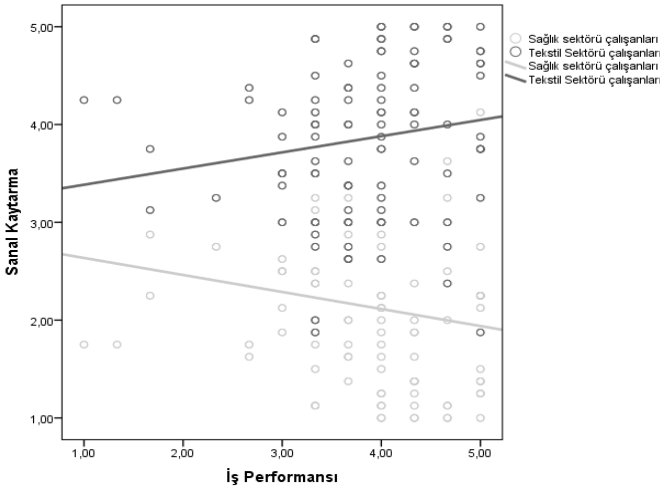
Her iki örnekleme ayrı ayrı korelasyon analizleri incelendiğinde (Tablo 3); sağlık sektörü çalışanlarında bireysel performans ile sanal kaytarma arasında negatif yönlü korelasyon varken, tekstil sektörü çalışanlarında bu korelasyon pozitifdir. Bu açıdan iki örneklem farklılık göstermektedir. Sektörler arasındaki bireysel iş performansı ve önemli sanal kaytarma davranışı açısından farklılığın bağımsız örneklem t testi ile incelenmesi sonucunda ise; bireysel iş performansı açısından sağlık ve tekstil sektörü çalışanları arasında anlamlı farklılık bulunmazken ($t=0,058$; $p=0,953>0,05$), önemli sanal kaytarma davranışı açısından sağlık ve tekstil sektörü çalışanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=-22,19$; $p=0,000<0,05$). Sağlık sektörü çalışanlarının sanal aylıklık düzeylerinin, tekstil sektörü çalışanlarına göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Şekil 1. Sektörler Arası Farklılık



Sanal kaytarma davranışı açısından sektörler arası farklılık Şekil 1’de görülmektedir. Sağlık sektörü çalışanlarında sanal kaytarma davranışının oldukça az olduğu görsel olarak ifade edilmiştir. Bireysel iş performansı her iki sektörde de benzer düzeydedir.

Şekil 2. Sektörlere Göre Bireysel İş Performansı ve Sanal Kaytarma Davranışı İlişkisi



Araştırma kapsamında incelenen sanal kaytarma ile iş performansı ilişkisini sorgulamada yapısal eşitlik modelinden yararlanılmıştır. Tablo 4’de görüldüğü gibi yapısal eşitlik modeli uyum iyiliği sonuçları iki sektöre ait modelde benzer ve kabul edilebilir değerlere yakın sonuçlara sahiptir (Bowen ve Guo, 2011).

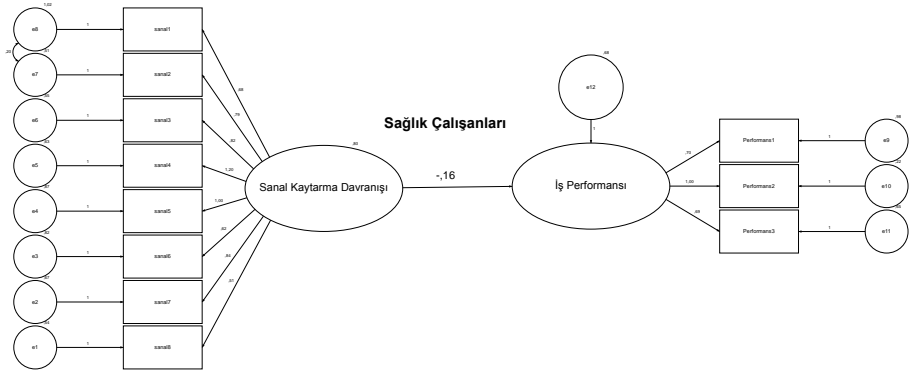
Tablo 4. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Kriterleri

	Sağlık çalışanları	Tekstil çalışanları
Ki-kare / SD	3,095	3,015
RMSEA	0,102 (%90 GA= 0,082 - 0,122)	0,100 (%90 GA= 0,080 - 0,120)
SRMR	0,093	0,091
CFI	0,879	0,882
NFI	0,834	0,837
IFI	0,881	0,885
TLI	0,842	0,846
Parsimony - Adjusted Measures		
HOELTER	0.05 - 0.01	0.05 - 0.01

Yapısal eşitlik modeli değerleri incelendiğinde; Hoelter’ in kritik N’i olması gereken 0,05 ile 0,01 aralığındadır (Byrne, 2010). Sağlık çalışanlarının incelendiği modelde, Ki-kare / SD = 3,095; RMSEA = 0,102 (%90 GA= 0,082 - 0,122); SRMR = 0.093; CFI=0,879; NFI = 0,834; IFI = 0,881; TLI=0,842 olarak hesaplanmıştır. Tekstil çalışanlarının incelendiği modelde, Ki-kare / SD = 3,015; RMSEA = 0,100 (%90 GA= 0,080 - 0,120); SRMR = 0.091; CFI=0,882; NFI = 0,837; IFI = 0,885; TLI=0,846 olarak hesaplanmıştır. Uyum iyiliği kriterleri, gözlenen verinin kabul edilebilir uyum gösterdiğini ortaya koymaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2012).

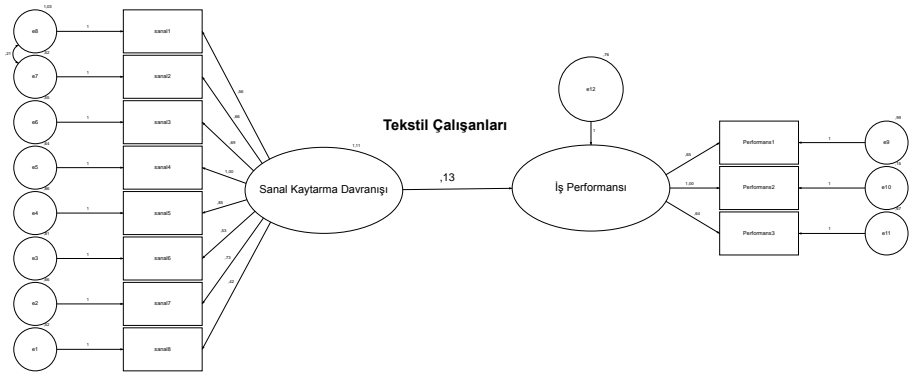
Şekil 3.’te ise her iki sektöre ait yapısal eşitlik modelleri verilmiştir.

Şekil 3. Sağlık Çalışanlarına Ait Yapısal Eşitlik Modeli



Sağlık çalışanlarına ait modelde sanal kaytarma davranışının iş performansı üzerindeki etkisinin negatif yönlü ($\beta=-0,156$) ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p=0,050$).

Şekil 4. Tekstil Çalışanlarına Ait Yapısal Eşitlik Modeli



Tekstil çalışanlarına ait modelde sanal kaytarma davranışının iş performansı üzerindeki etkisi pozitif yönlü ($\beta=0,126$) ve anlamlılık düzeyine çok yakındır ($p=0,066$).

Tablo 5. İki Sektöre Ait Yapısal Eşitlik Modeli Bulguları

		Sağlık çalışanları			Tekstil çalışanları		
		Regresyon katsayısı	Standardize edilmiş regresyon katsayısı	P	Regresyon katsayısı	Standardize edilmiş regresyon katsayısı	P
Performans	<--- Sanal kaytarma	-0,156	-0,166	0,050	0,126	0,151	0,066
Sanal8	<--- Sanal kaytarma	0,507	0,526		0,424	0,527	0,000
Sanal7	<--- Sanal kaytarma	0,842	0,677	0,000	0,728	0,687	0,000
Sanal6	<--- Sanal kaytarma	0,622	0,522	0,000	0,526	0,525	0,000
Sanal5	<--- Sanal kaytarma	1	0,692	0,000	0,851	0,694	0,000
Sanal4	<--- Sanal kaytarma	1,196	0,803	0,000	1	0,795	-
Sanal3	<--- Sanal kaytarma	0,818	0,703	0,000	0,691	0,700	0,000
Sanal2	<--- Sanal kaytarma	0,79	0,701	0,000	0,662	0,693	0,000
Sanal1	<--- Sanal kaytarma	0,675	0,512	0,000	0,561	0,503	0,000
Performans1	<--- Performans	0,699	0,507	0,000	0,654	0,502	0,000
Performans2	<--- Performans	1	0,870		1	0,914	-
Performans3	<--- Performans	0,688	0,581	0,000	0,638	0,566	0,000

Gözlenen değişkenler ile gizil değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren t testleri istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,05$). Standardize edilmiş regresyon katsayılarının %40'ın üzerindedir (Çokluk vd., 2010). Gerçekleştirilen yapısal eşitlik modelinin akabinde sorgulanan ilişkiler, regresyon analizi ile tekrar irdelenmiştir.

Tablo 6. Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Sağlık Çalışanları			Tekstil Çalışanları		
	β	t	p	β	t	p
Sabit	4,253	26,349	0,000	3,179	11,236	0,000
Sanal Kaytarma	-0,183	-2,574	0,011	0,176	2,451	0,015
F		6,626			6,006	
Model (p)		0,011			0,015	
R²		0,032			0,029	

Sağlık sektörü çalışanlarının önemli sanal kaytarma davranışı ile bireysel performans arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi (Tablo 6) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=6,626$; $p=0,011<0.05$). Sanal kaytarma davranışı, bireysel iş performansının %3,2'ünü açıklayabildiği görülmüş ve etki düzeyinin oldukça düşük olduğu anlaşılmıştır. Bireysel performansın açıklanmasında sanal kaytarma etkisinin oldukça az olduğu anlaşılmıştır. Düşük seviyede olmakla beraber, sağlık sektörü çalışanlarının sanal kaytarma davranışı arttıkça bireysel performans düzeyini azalmaktadır ($\beta=-0,183$). H_{1a} Hipotezi; Sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışı ile bireysel iş performansı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır, doğrulanmıştır.

Tekstil sektörü çalışanlarının önemli sanal kaytarma davranışı ile bireysel performans arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=6,006$; $p=0,015<0.05$). Sanal kaytarma davranışı, bireysel iş performansının %3,9'unu açıklayabildiği görülmüştür. Tekstil sektörü çalışanlarının sanal kaytarma davranışı bireysel performans düzeyini artmaktadır ($\beta=0,176$). H_{1b} Hipotezi; Tekstil çalışanlarının sanal kaytarma davranışı ile bireysel iş performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır, doğrulanmıştır. Hipotez testlerinin ardından demografik değişkenler açısından sanal kaytarma davranışı ve bireysel iş performansında farklılıkların incelenmesi için öncelikle Normal dağılım Kolmogorov-Smirnov testi ile kontrol edilmiştir. Normal dağılım sağlanmadığından sanal kaytarma davranışı ve bireysel iş performansı ile demografik özellikler arasındaki ilişki Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis testi ile değerlendirilmiştir. Tablo 5'te farklılıkların olduğu alt gruplar incelenebilmektedir.

Tablo 7. Sosyo-demografik Özellikler ile Sanal Kaytarma Davranışı ve Bireysel İş Performansı Karşılaştırması

			Sanal Kaytarma Davranışı					Bireysel İş Performansı			
			n	Ort.	S sapma	MW /KW	p	Ort.	S sapma	MW /KW	p
Sağlık Sektörü Çalışanları	Cinsiyet	Kadın	130	2,139	0,869	4638	0,671	4,046	0,726	2998	0,000
		Erkek	74	2,135	0,605			3,541	0,831		
	Medeni Durum	Evli	126	2,047	0,693	4175	0,071	3,889	0,864	4592	0,427
		Bekar	78	2,285	0,893			3,821	0,692		
	Eğitim Durumu	Lise	10	2,675	0,468	11,414	0,003	4,333	0,737	20,233	0,000
		Üniversite	96	2,241	0,786			3,576	0,917		
		Lisans üstü	98	1,982	0,768			4,095	0,558		
	Yaş	- 29	52	2,351	0,912	6,459	0,091	3,962	0,563	3,274	0,351
		30-39	64	2,111	0,746			3,896	0,941		
		40-49	60	2,113	0,719			3,744	0,867		
50 +		28	1,857	0,654	3,857			0,688			
Tekstil Sektörü Çalışanları	Cinsiyet	Kadın	128	3,854	0,866	4592	0,719	4,042	0,731	2978	0,000
		Erkek	74	3,865	0,605			3,541	0,831		
	Medeni Durum	Evli	124	3,944	0,687	4172	0,100	3,882	0,869	4558	0,487
		Bekar	78	3,721	0,895			3,821	0,692		
	Eğitim Durumu	Lise	10	3,325	0,468	10,631	0,005	4,333	0,737	18,841	0,000
		Üniversite	80	3,800	0,770			3,550	0,962		
		Lisans üstü	98	4,023	0,766			4,095	0,558		
	Yaş	- 29	50	3,620	0,913	7,434	0,059	3,947	0,569	3,572	0,311
		30-39	64	3,891	0,745			3,896	0,941		
		40-49	58	3,862	0,706			3,724	0,874		
50 +		28	4,143	0,654	3,857			0,688			

Sağlık çalışanlarında cinsiyet, medeni durum, yaş ile sanal kaytarma davranışı arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$). Lisansüstü mezunu sağlık çalışanların ise sanal kaytarma davranışı, lise ve lisans mezunlarına göre daha düşük bulunmuştur ($p=0,003$). Kadın çalışanlarda bireysel iş performansı, erkek çalışanlara göre yüksek bulunmuştur ($p=0,000<0,05$). Üniversite mezunu çalışanların bireysel iş performansı, lise ve lisansüstü mezunu çalışanlara göre yüksek bulunmuştur ($p=0,000<0,05$).

Tekstil çalışanlarında cinsiyet, medeni durum, yaş ile sanal kaytarma davranışı arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$). Lisansüstü mezunu olan çalışanların sanal kaytarma davranışı, lise ve lisans mezunlarına göre yüksek bulunmuştur ($p=0,005$). Kadın çalışanlarda bireysel iş performansı, erkek çalışanlara göre yüksek bulunmuştur ($p=0,000<0,05$). Üniversite mezunu çalışanların bireysel iş performansı, lise ve lisansüstü mezunu çalışanlara göre yüksek bulunmuştur ($p=0,000<0,05$).

4. SONUÇ ve TARTIŞMA

Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojilerinin iş hayatının önemli bir parçası haline gelmesi, sunulan hizmetlerin daha kısa sürede, etkin ve verimli biçimde yerine getirilmesinde kolaylaştırıcı rol üstlenirken, çalışanların işten kaytarma ve zamanlarını boşa geçirmelerine neden olacak kişisel internet kullanımlarını da gün geçtikçe arttırmaktadır. Literatürde sanal kaytarma olarak adlandırılabilen bu davranış biçimi ile ilgili araştırmalar yeni olma özelliğini korumakta ve kavrama yönelik ilgili yazında farklı görüşler bulunmaktadır. Kavrama yönelik çalışmalar incelendiğinde ise sanal kaytarmanın olumlu/olumsuz etkilerinin; işin tanımı, örgüt yapısı (mekanik ve organik) ve kişisel internet kullanımının süresine (önemli ve önemsiz seviye) bağlı olabileceği söylenebilir. Sanal kaytarmanın örgüt için yararları ve zararları konusunda iki farklı yaklaşım olması dolayısıyla bu araştırmada, sağlık ve tekstil sektörü olmak üzere iki farklı sektörde, -dolayısı ile iki farklı yapılanmada- sanal kaytarma davranışının bireysel iş performansı üzerindeki etkileri incelenmektedir. Aynı zamanda, sektör ve demografik değişkenler açısından sanal kaytarma davranışında farklılıkların ortaya çıkıp çıkmadığının tespiti de araştırmanın diğer bir amacını oluşturmaktadır.

Araştırma kapsamında sanal kaytarma davranışı seviyesinin önemli-önemsiz olarak belirlenmesinde Örucü ve Yıldız (2014)'in geliştirdikleri ölçekten yararlanılmıştır. Ayrıca, önemsiz sanal kaytarma davranışı içinde bulunan çalışanların bu kaytarmayı olağan bir durum olarak karşıladıkları belirtildiğinden, araştırmada yalnızca önemli sanal kaytarma davranışlarını temsil eden 8 ifadeden yararlanılmıştır. Bireysel iş performansının belirlenmesi için çalışanın performansı ile ilgili öz değerlendirmesinde, Bush ve arkadaşlarının (1990) geliştirdiği "Davranış Temelli Performans" ölçekten yararlanılmıştır.

Yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre; bireysel iş performansı açısından sağlık ve tekstil sektörü çalışanları arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır ($t=0,058$; $p=0,953>0,05$). Sanal kaytarma davranışı açısından

sağlık ve tekstil sektörü çalışanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=-22,19$; $p=0,000<0,05$). Sağlık sektörü çalışanlarının sanal aylıklık düzeylerinin, tekstil sektörü çalışanlarına göre daha düşük olduğu görülmektedir. Demografik değişkenler açısından analiz sonuçları incelendiğinde; sağlık ve tekstil çalışanlarında eğitim seviyesi hariç, cinsiyet, medeni durum, yaş ile sanal kaytarma davranışı arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Yalnızca, eğitim seviyesi bakımından lisansüstü mezunu sağlık çalışanlarının önemli sanal kaytarma davranışı, lise ve lisans mezunlarına göre daha düşük bulunurken; tekstil sektörü çalışanlarında lisansüstü mezunu olan çalışanların önemli sanal kaytarma davranışının, lise ve lisans mezunlarına göre daha fazla sıklık gösterdiği tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, Kaplan ve Çetinkaya'nın (2014) turizm sektöründe otel çalışanları ile gerçekleştirdikleri araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Araştırmacılar, cinsiyet, medeni durum, yaş, ve çalışma süresi değişkenleri ile sanal kaytarma faaliyetleri arasında anlamlı bir ilişki tespit etmemişlerdir.

Gerçekleştirilen analizler sonucunda Tekstil sektörü çalışanlarının eğitim durumları ve sanal kaytarma davranışı ilişkisine yönelik bulgular, diğer çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Özkalp ve arkadaşlarına (2012) göre; eğitim seviyesi yükseldikçe sanal kaytarma davranışı artış göstermektedir. Analizlere göre, orta öğretim ve altı eğitim düzeyine sahip olanların lisans ve yüksek lisans eğitimine sahip olanlardan çalışma saatleri içerisinde internet üzerinden bankacılık işlemi ve tatil olanakları ile ilgili rezervasyonları daha az yaptıkları tespit edilmiştir. Ünal ve Tekdemir'in (2015) araştırma bulguları, eğitim düzeyi arttıkça sanal kaytarma davranışında artış gözlemlendiğini doğrulamıştır. Kaplan ve Çetinkaya (2014) da, Eğitim düzeyi arttıkça önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerinin de arttığı, üst kademelerde çalışanların alt kademede çalışanlara göre daha fazla ciddi sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunduğunu ortaya koymuşlardır. Araştırma bulgularına göre, sağlık çalışanlarında eğitim seviyesi yükseldikçe önemli sanal kaytarma davranışlarında azalma gözlemlenmesinin ise sektörün ve işin yapısından kaynaklandığı düşünülmektedir. Özel ya da kamu sağlık kuruluşu çalışanları mesleklerini yerine getirirken, randevu sistemi ile hasta görmeleri ve gün içerisinde gerçekleştirdikleri tedavi/ operasyonlar sebebiyle günlük plan içerisinde çalışmaktadırlar. Yapının profesyonel bürokrasi özelliği ve önemli sanal kaytarma davranışının iş performansını düşüreceği düşüncesi ile sanal kaytarma davranışının daha düşük seviyede olması sonuçlarla uyumlu bir bakış açısıdır.

Diğer yandan Vitak ve arkadaşlarının (2011) sanal kaytarmanın nedenlerini sorgulayan araştırmalarında sanal kaytarma davranışı sıklığının eğitim

düzeıı hariç yaş, cinsiyet ile anlamlı ilişki içerisinde olduğunu belirlemişlerdir. Özkalp ve arkadaşları (2012), kadınların çalışma saatleri içerisinde erkeklerden daha fazla yazılı görüşme yaptığını, cinsiyete göre sanal kaytarma davranışının anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya koymuşlardır. Candan ve İnce ise (2016) Karaman Emniyet Müdürlüğü çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada da, erkeklerin kadınlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışı içerisinde bulunduğunu, yaş artışı ile birlikte sanal kaytarma davranışının azalma eğilimine girdiğini dile getirmişlerdir.

Sanal kaytarma ile iş performansı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş fakat etki düzeyinin oldukça düşük olduğu anlaşılmıştır. Sanal kaytarma davranışının bireysel iş performansının %3,2'ünü açıklayabildiği görülmüştür. Düşük seviyede olmakla beraber, sağlık sektörü çalışanlarının sanal kaytarma davranışı arttıkça bireysel performans düzeyini azalmaktadır ($\beta=-0,183$). H_{1a} Hipotezi; Sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışı ile bireysel iş performansı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır, doğrulanmıştır.

Tekstil sektörü çalışanlarının önemli sanal kaytarma davranışı ile bireysel performans arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş, sanal kaytarma davranışının bireysel iş performansının %3,9'unu açıklayabildiği görülmüştür. Tekstil sektörü çalışanlarının sanal kaytarma davranışı bireysel iş performansını arttırmaktadır. H_{1b} Hipotezi; Tekstil çalışanlarının sanal kaytarma davranışı ile bireysel iş performansı arasında pozitif ve anlamlı ($F=6,006$; $p=0,015<0.05$) bir ilişki vardır, doğrulanmıştır. Daha önceki çalışmalarda, sanal kaytarmanın bireysel iş performansı üzerindeki etkisine yönelik iki farklı görüş bulunmaktadır. Bir grup araştırmacı sanal kaytarmanın çalışanların stresini düşüren ve performansını artıran bir etmen olarak belirtirken (İnce ve Gül, 2011; Blanchard ve Henle, 2008; Ugrin vd., 2007; Anandarajan vd., 2004; Stanton; 2002; Oravec, 2002), diğerleri sanal kaytarmanın performans düşüren ve işletmeler açısından kaynak kaybı olarak değerlendirilmesi gereken bir durum olduğunu vurgulamaktadır (Greengard, 2000; Mills vd., 2001; Lim, 2002; Greenfield ve Davis, 2002; Wheatherbee, 2010; Kaplan ve Ögüt, 2012; Köse vd., 2012; Örucü ve Yıldız, 2014; Genç ve Aydoğan, 2015). Araştırmanın hizmet verilen sektör, örgüt yapısı ve iş tanımları açısından farklılık göstermesi sebebiyle, sanal kaytarma davranışında farklılık olduğu ve bu sebeple iş performansı üzerinde de farklı etkileri olduğu anlaşılmaktadır. Bu açıdan, araştırma bulgularının diğer araştırmalarla benzerlik gösterdiği düşünülmektedir.

İlgili yazında, sanal kaytarma davranışına yönelik örgütsel çıktılar açısından farklı bakış açıları olsa da, sanal kaytarmanın türü ve sıklığının belirlenmesinin önem taşıdığı anlaşılmaktadır (Blanchard ve Henle, 2008). İkinci önemli husus ise sanal kaytarma davranışına sebep olan öncüllerin belirlenebilmesidir. Çalışanların sanal kaytarma davranışlarına etki eden örgüt içi faktörlerin başında çalışanların örgütsel adalet algısı olduğu, örgüt içinde algılanan adaletsiz davranışların çalışanları sanal kaytarma davranışına yönlendirebildiği belirtilmektedir (Lim, 2002; Yağcı ve Yüceler, 2016). İnternet kullanımına yönelik katı kurallar ve sıkı kontrollerin bulunduğu örgütlerde çalışanların iş tatmini ve yaratıcılıklarının düştüğü (Blanchard ve Henle, 2008) dikkate alındığında, bu davranışların önemsiz seviyelerde olmasını sağlayacak örgüt içi uygulama ve politikaların geliştirilmesinin yararlı olacağına inanılmaktadır. Kişisel telefonlar aracılığıyla da internete giriş sağlanabildiği düşünüldüğünde, bu davranışı tamamen engelleyebilmenin mümkün olamayacağı göz ardı edilmeden destekleyici örgüt kültürü ile çalışanlarda duygusal bağlılık artırılarak bu davranışın önemsiz olarak kabul edilebilecek seviyelere indirgenmesinin mümkün olabileceği düşünülmektedir. Bu sebeple, çalışanlara sanal kaytarmanın örgüt / birey açısından muhtemel olumsuzlukları konusunda eğitim almaları sağlanabilir; mesai saatlerinde internet kullanımı ile ilgili politikalar belirlenebilir ve bu bilgiler duyurulabilir.

Bu araştırmanın temel kısıtı, sağlık ve tekstil sektöründe yalnızca İstanbul ili Avrupa yakasında ulaşılabilir katılımcılar üzerinde yapılmış olmasıdır. Dolayısıyla bütün sağlık ve tekstil sektörü çalışanları için bir genelleme yapabilmek mümkün olmamaktadır. Diğer bir kısıtı ise her iki sektör çalışanının sanal kaytarma davranışlarını gerçek düzeyde anketlere yansıtılmaktan kaçınmış olabilecekleridir. Araştırmanın bilimsel amaçlar kapsamında ve gizlilik esaslı gerçekleştirildiğine ilişkin bilgilendirmeler yapılarak bu eğilim azaltılmaya çalışılmıştır.

KAYNAKÇA

Afacan Fındıklı, Mine; Tatar Ş. Burçin (2015). "Zaman yönetimi ile İş Performansı İlişkisinde Sanal Aylaklığın Aracılık Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma", 3. Örgütsel Davranış Kongresi, 5-7 Kasım, Gaziosmanpaşa Üniversitesi.

Ahmad, Nor Lela; Yusuf, Mohd Nor, D. M. Shobri; Samsudin Wahab (2012). "The Relationship between Time Management ve Job Performance in Event Management", *International Congress on Interdisciplinary Business ve Social Science*, 65, 937-941.

Alam, Syed S.; Hashim, Nik M.; Hazrul Nik; Ahmad, Maisarah; Wel, Che Aniza Che; Nor, Sallehuddin Mohd; Omar, Nor Asiah (2014). "Negative and positive impact of internet addiction on young adults: Emperical study in Malaysia". *Intangible Capital*, 10(3),619-638.

- Anandarajan, Murugan; Devine, Patrick; Simmers, Claire A. (2004). "A Multidimensional Sealing Approach to Personal Web Usage in the Workplace", içinde; *A Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management*, Ed: M. Anandarajan ve C.A. Simmers, 1st Edition, Hensey, Information Science Publishing.
- Bandyopadhyay, A.K.; Bhartesh, K.R. (2005). "Intellectual Capital: Concept and Its Measurement", *Finance India, Accounting & Tax Periodicals*, 14(4), 1365-1374.
- Barney, Jay B. (1995). "Looking Inside for Competitive Advantage", *Academy of Management Executive*, 9(4), 49-59.
- Bayram, Nuran (2015). *Sosyal Bilimlerde SPSS İle Veri Analizi*. Bursa: Ezgi Kitabevi
- Beaton D, Bombardier C, Escorpizo R.; Zhang, W.; Lacaille, D.; Boonen, A., Osborne, R.H.; Anis, A.H.; Strand, C.V.; Tugwell, P.S. (2009), "Measuring worker productivity: frameworks and measures", *J Rheumatol*, 36(9), 2100-2109.
- Bingöl, Dursun (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayınları, 8. Baskı, 367.
- Binnewies, Carmen; Sonntag, Sabine; Mojza, Eva J. (2009). "Daily Performance At Work: Feeling Recovered İn The Morning As A Predictor Of Day-Level Job Performance", *Journal Of Organizational Behavior*, 30, 67-93.
- Blanchard, Anita; Henle, Christine A. (2008). "Corrolates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms, External Locus of Control", *Computers in Human Behavior*, 24(3). 1067- 1084.
- Borman, Walter C.; Motowidlo, Stephan J. (1997). "Task performance and contextual performance: the meaning for personnel research", *Human Performance*, 10, 99 - 109.
- Bowen, Natasha K.; Guo Shenyang (2011). *Structural Equation Modeling (Pocket Guides to Social Work Research Methods)*, OUP USA, First Edition.
- Bush, Robert P.; Bush, Alan J.; Ortinau, David J.; Hair, Joseph F. (1990). "Developing a Behavior-Based Scale to Assess Retail Salesperson Performance", *Journal of Retail*, 66(1), 119-136.
- Byrne, B. (2010). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*, Second Edition, New York: Taylor and Francis Group.
- Candan, Hakan; İnce ,Mehmet (2016). "Siber kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin İncelenmesine Yönelik Emniyet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 229-235.
- Campbell J.P. (1990). "Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology", içinde: *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Ed: Dunnette M.D.; Hough L.M., Palo Alto, CA, 687-732.
- Chen, J.C.; Silverthorne, C. (2008). "The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan", *Leadership & Organization Development Journal*, 29(7), 572 - 582.

Çokluk, Ömay; Şekercioğlu, Güçlü; Büyüköztürk, Şener (2014) *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik*, Ankara: Pegem Akademi

Eke, Gift Juliet; Adaku, Ngozi Achilike (2014). "Business Process Reengineering in Organizational Performance in Nigerian Banking Sector", *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(5), 113-124.

Erdem, İnci (2015), *Örgütsel Davranış*, *Organizational Behavior*, Robbins, Stephen P ve Judge, Timothy A., 554-580.

Garrett, R.K.; Danziger, J. N. (2008). "Disaffection or Expected Outcomes: Understanding Personal Internet Use During Work", *Journal of Computer Mediated Communication*, 13, 937-958.

Genç, Esra; Aydoğan, Enver (2015), "İşyerinde Sanal Tembellik Davranışı ve Etkin Zaman Yönetimi İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma", 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi kitabı.

Greenfield, David N.; Davis, Richard A. (2002). "Lost in Cyberspace: The Web@Work", *Cyberpsychology and Behavior*, 5(4):347-353.

Greengard, Samuel (2000). "The High Cost of Cyberslacking- Employees Waste Time Online", *Workforce*, 79(12):22-24.

Griffin, Mark, A; Neal, Andrew, Neal; Parker, Sharon K. (2007). "A New Model Of Work Role Performance: Positive Behavior In Uncertain And Interdependent Contexts", *Academy of Management Journal*, 50(2), 327-347.

Hair Joseph F.; Tatham Ronald L.; Anderson R. E.; Black William (1998). *Multivariate Data Analysis*, 5th Edition, Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

İnce, Mehmet ve Gül, Hasan (2011) "The Relation of Cyber Slacking Behaviors with Various Organizational Outputs: Example of Karamanoğlu Mehmetbey University" *European Journal of Scientific Research*, 52(4):507-527.

Kahle, Dave J. (2003). *10 Secrets of time management for salespeople: gain the competitive edge and make every second count*. Career Press, 1-229.

Kanten, Pelin; Kanten, Selahattin; Gürlek, Mert (2015). "The Effects of Organizational Structures and Learning Organization on Job Embeddedness and Individual Adaptive Performance", *Procedia Economics and Finance*, 23,1358-1366.

Kaplan, Metin; Ögüt, Adem (2012). "Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği", *Dokuz Eylül Üniversitesi 20. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 592- 596.

Kaplan, Metin; Çetinkaya, Ali Ş. (2014). "Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 26-34.

Koch, C. J.; Kleinmann, M. (2002). "A stitch in time saves nine: Behavioural decision making explanations for time management problems", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11 (2), 199-217.

Koçel, Tamer (2005). *İşletme Yöneticiliği*, Arıkan Yayınevi.

- Köse, Sevinç; Oral, Lale ve TÜresin, Hilmiye (2012). "İş Yaşamında Sosyal Kolaylaştırma Kavramı ve Sanal Kaytarma ile İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma" *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 287-295.
- Kuschnaroff, Fernando Contreras; Bayma, F. Oliveira (2014). "Critical Analysis of Cyberslacking in Organizational Structures", *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2014, 2, 70-90.
- Lavoie, J.A.A.; Pychyl, T.A. (2001) "Cyberslacking and the Procrastination Superhighway: A Web-Based Survey in Online Procrastination, Attitudes, and Emotion" *Social Science Computer Review*, 19(4):431-444.
- Lieberman, B. Seidman; McKenna, G.K.; Buffardi, L.E. (2011). "Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics as Predictors of Cyberloafing", *Computers in Human Behavior*, 27, 2192-2199.
- Lim, Vivien K.G. (2002). "The IT was of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice", *Journal of Organizational Behavior*, 23, 675-694.
- Lim, Vivien K.G.; Chen, J.Q. (2012). "Cyberloafing at the Workplace: Gain or Drain on Work?", *Behaviour and Information Technology*, 31(4), 343-353.
- Mills, Juline E.; Hu, Bo; Beldona, Srikanth; Clay, Joan (2001). "Cyberslacking! A Wired-Workplace Liability Issue" *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(5):34-47.
- Mintzberg, Henry (2014). Örgütler ve Yapıları, Çev: Ahmet Aypay, Nobel Yayınevi.
- Oravec, Jo Ann (2002). "Constructive Approaches to Internet Recreation in the Workplace" *Communications of the ACM*, 45(1), 60-63.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & Podsakoff, N. P. (2011). "Expanding the criterion domain to include organizational citizenship behavior: Implications for employee selection", *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 2, 281-323.
- Örücü, Edip; Yıldız, Harun (2014). "İşyerinde kişisel internet ve teknoloji kullanımı: sanal kaytarma", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(1), 99-114.
- Özdil, Kamil; Korkmaz, Murat; Baykara, Serhan (2012). "Eğitim ve Araştırma Hastanelerinde Uzman Doktorların Zaman Yönetimi", *Akademik Bakış Dergisi*, 28(1),1-16.
- Özkalp Enver; Aydın Ufuk; Tekeli Seda (2012). "Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri", *Çimento İşveren Dergisi*, 2(26), 20-32.
- Öztürkmen, Murat (2012). "İktisatta Rasyonellik Varsayımı", *Selçuk Üniversitesi İktisat Anabilim Dalı Dönem projesi*, https://www.academia.edu/5972414/İKTİSATTA_RASYONELLİK_VARSAYIMI, Erişim Tarihi: (30.08.2016).

Sonnentag, Sabine; Frese, Michael (2002). Performance concepts and performance theory, içinde, *Psychological Management of Individual Performance* Germany: John Wiley & Sons,Ltd., 4- 25.

Stanton, Jeffrey M. (2002). "Company Profile of the Frequent Internet User", *Communications of the ACM*, 45(1), 55-59.

Tabachnick, Barbara; Fidell, Linda (2012). *Using Multivariate Statistics*, 6th Edition, Boston: Pearson Education.

Tang Essomba, Augustin C. (2005). "Compétence et performance : deux concepts fortement influencés par le temps", www.fnecm.org/siteweb/actualites/2005/.../expose_atelier_2.doc, (Erişim Tarihi: 15.08.2016).

Ugrin, Joseph C.; Pearson, J. Michael; Odom, Marcus D. (2007). "Profiling Cyber-Slackers in the Workplace: Demographic, Cultural, and Workplace Factors", *Journal of Internet Commerce*, 6(3):75-89.

Ünal, Ömer Faruk; Tekdemir, Songül (2015). "Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-118.

Van Scotter, James R. (2000). "Relationships of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction, and affective commitment", *Human Resource Management Review*, 10 (1), 79-95.

Vitak, Jessica; Crouse, Julia; LaRose, Robert (2011). "Personal Internet Use at Work: Understanding Cyberslacking", *Computers in Human Behavior*, 27(5): 1751-1759.

Yağcı, Melek, Yüceler, Aydan (2016). "Cyber Loafing with Its Conceptual Aspects", *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2 (2), 663-673.

Wheatherbee, Terrance G. (2010). "Counterproductive Use of Technology at Work: Information and Communications Technologies and Cyberdeviancy", *Human Resource Management Review*, 20,35-44.

Werner, Jon, M. (2000). "Implications of OCB and contextual performance for human resource management", *Human Resource Management Review*, 10 (1), 3- 24.

SUMMARY

Although effective time management has become a common aim for all individuals in today's world, it has a special importance for organizations and employees. Particularly in commercial relations that develop as a result of the widening information and communication technologies, and interrelated internet usage, the effective time management has become a necessity for all employees regardless of sectoral differences. Nonetheless, the usage of internet for reasons apart from job-related issues can jeopardize reaching the objectives set, and can negatively impact upon individual job performances. There are varying views on the relation between this type of behaviour, also known as cyberloafing behaviour, and individual job performances.

In the literature on this matter of subject, it is widely supported that there are positive (Greenfield and Davis, 2002; Stanton, 2002; Anandarajan et al., 2004; Anandarajan et al., 2004; Blanchard and Henle, 2008; Liberman et al., 2011; Örucü and Yıldız, 2014) and negative impacts of cyberloafing behaviour on organizations' and employees' performances (Greengard, 2000; Mills et al., 2001; Lim, 2002; Greenfield and Davis, 2002; Wheatherbee, 2010; Köse et al., 2012; Örucü and Yıldız, 2014). What is ultimately intended here is that the positive/negative impacts of cyberloafing is dependent on the description of the job, organizational structure (mechanic or organic) and duration / type (minor or serious) of individual internet usage (Blanchard and Henle, 2008; Örucü and Yıldız, 2014; Kuschnaroff and Bayma, 2014).

For this reason, whilst the act of serious cyberloafing behaviour by doctors and health sector personnel who work at hospitals whilst serving patients within their work order is accepted as a highly unlikely behaviour, it can also be regarded as a type of behaviour that would reduce job performance due to the potential time loss. When considering that the analysis of job performances, take into account of the citizenship behaviours and deviational behaviours that would damage organizations along with duty performances (Erdem, 2015: 565), it is argued that cyberloafing can be considered among the deviational behaviours (Kaplan and Ögüt, 2012; Genç and Aydoğan, 2015) due to its negative impact on productivity and individual performance. On the other hand within textile sector, it is argued that there is not only technical information but there are also different criteria such as innovation capability, finding quick solutions to communication and customer requirements and problems in the process of job performance evaluation. Therefore it can be argued that it is likely for a working individual to use internet for things apart from organizational aims in order to reduce stress that would emerge from duty and responsibilities that require cognitive effort or other reasons such as working in an office environment for long hours and the urge and need to socialize (Örucü ve Yıldız, 2014). In light of this information, it is hypothesized that the cyberloafing behaviour would not negatively impact on the job performances of textile sector managers and experts but would impact positively in a way increasing their job performances.

The results of the data analysis show that there is a negative and significant relation between serious cyberloafing behaviours of health sector employees and their individual job performances. According to the results of the regression analysis, a positive and significant relation was found among the serious cyberloafing behaviour of textile sector employees and their individual job performances.