



Sanal Kaytarma Davranışları ve Zaman Yönetimi Etkileşimi: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Araştırma Görevlileri Örneği

The Interaction of Time Management and Cyberloafing Behaviors: Sample of Karamanoglu Mehmetbey University Research Assistants

Şerif Durmuş¹, Adnan Çelik²

¹Öğr. Gör., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Kazım Karabekir Meslek Yüksekokulu, serifdurmus@kmu.edu.tr, 0(338) 226 20 00 (2902), Orcid Id: 0000-0003-1906-5528

² Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, adnancelik@selcuk.edu.tr, 0 (332) 223 43 36, Orcid Id: 0000-0002-8538-9937.

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler

Sanal Kaytarma,
Zaman Yönetimi,
Sanal Kaytarma ve Zaman
Yönetimi Etkileşimi

Makale Geçmişi:

Geliş Tarihi: 4 Ekim 2018
Kabul Tarihi: 2 Mart 2020

ARTICLE INFO

Keywords

Cyberloafing,
Time Management,
Interaction of Time Management
and Cyberloafing Behaviors

Article History:

Received: 4 October 2018
Accepted: 2 March 2020

ÖZET

Bu araştırmanın amacı Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nde (KMÜ) görev yapan araştırma görevlilerinin sanal kaytarma davranışları ile zaman yönetimi arasındaki etkileşimin tespit edilmesidir. Araştırmada, "Sanal Kaytarma Faaliyetleri Ölçeği" "Zaman Yönetimi Envanteri" kullanılmıştır. Bu kapsamda hazırlanan anket çalışması, KMÜ'de görev yapmakta olan araştırma görevlilerine uygulanmıştır. Elde edilen verilerin, SPSS 24 programı kullanılarak analizleri yapılmıştır. Araştırma sonucunda, katılımcıların sanal kaytarma davranışları ile zaman yönetimi arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Sanal kaytarma davranışlarının alt boyutları ile zaman yönetimi arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the intereaction between cyberloafing behaviors and time management of research assistants working at Karamanoglu Mehmetbey University (KMU). In the study, "Cyberloafing Activity Scale" and "Time Management Inventory" were used. The questionnaire prepared in this context has been applied to research assistants working at KMU. The obtained data are analyzed by using SPSS 24.00 package program. As a result of the research, it has been determined that there is a negative relationship between participants' cyberloafing behaviors and time management. It has been found that there is also a negative relationship between subdimensions of cyberloafing behaviors and time management.

Bu çalışmanın teorik yapısı zaman yönetimi ve sanal kaytarma boyutundan oluşmaktadır. Zaman, olayların geçmiştten bugüne gelip geçtiği kontrol edilemeyen kesintisiz bir süreçtir. Zaman, hareketi ve varoluşu kapsıyan, her tür varoluşun içinde cereyan ettiği kozmik süreçtir. Zaman, her gün ve her an yaşadığımız ama üzerinde fazla durmadığımız, hatta tam olarak ne olduğunu bile pek bilmediğimiz bir olgudur. Dünyada Herkesin eşit sahip olduğu tek kaynaktır ancak aynı şekilde kullanmadığı son derece değerli, eşsiz bir kaynak olan zamanı boyutlarının olmaması nedeniyle (eninin, boyunun ve derinliğinin olmaması nedeniyle) tanımlamak oldukça güçtür (Özdemir, 2006, s. 49; Tengilimoğlu, Altınöz, Başpınar, ve Erdönmez, 2011, s. 19).

Fransız düşünür Voltaire, “A Mystery of Fate” adlı eserinde bütün dikkatleri ilginç bir sorunun üzerine çeker; Dünyadaki her şeyin en uzununu, en kısası, en yavaşı, en küçüğü ve en büyüğü, en fazla ihmal edilen ve en fazla pişmanlık duyulan, onsuz hiçbir şeyin yapılamadığı şey nedir? Verilen yanıt “zaman” dır (Akgemci ve Çelik, 2016, s. 1).

Bilgi çağının getirmiş olduğu yenilikler, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler gerek sosyal hayata gerekse de iş hayatına olumlu katkılar sağlamıştır. İş hayatında bilgisayar, tablet, akıllı telefonlar vb. cihazların varlığı iş görenlerin daha hızlı ve verimli bir şekilde iş üretmelerini sağlamaktadır. Fakat örgütlerde iş görenin iş için kullanması gereken internet ve diğer teknolojik imkânları kişisel ihtiyaçları veya iş dışı başka nedenlerle kullanması istenmeyen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütlerdeki iş görenlerin mesai saatleri içinde mail alıp göndermeleri, maillerini okumaları, iş zamanını verimsiz kullanmaları dolayısıyla örgüt kaynaklarını boşa harcamaları olarak düşünülmekte ve sanal kaytarma olarak adlandırılmaktadır. İnternet erişimine sahip olan cihazlar bilgiye ulaşmada büyük kolaylıklar sağlamakta ve ayrıca iş görenlerin çalışma hayatının neden olduğu stresten bir nebze uzaklaşmasını ve dinlenmesini de sağlar. Çalışanlar iş hayatının her döneminde mutlaka kaytarmak için bir bahane bulmuşlardır. Fakat günümüzde teknoloji ve internet erişimi sanal kaytarma için daha çok ortam hazırlamaktadır (Özkalp, Aydın ve Tekeli, 2012, s. 23). Sanal kaytarma davranışı internet bağımlılığının bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişinin yanlış olduğunu bildiği halde kendini tutamaması, bilgisayar olmayınca kendini mutsuz ve boşlukta hissetmesi, iş ve iş dışındaki sorumluluklarını ihmal etmesi gibi durumlar internet bağımlılığının belirtileri olarak açıklanmaktadır (Öztürk, 2015, s. 631).

Her geçen gün teknolojinin gelişmesine paralel olarak kullanım alanları da genişleyen internet, bilgisayar ve diğer imkânların kullanımı ile ilgili kurallar belirlenmemesi durumunda sanal kaytarma kaçınılmaz olacaktır (Örücü ve Yıldız, 2014, s. 100).

Çalışmanın araştırma boyutu ise sanal kaytarma davranışları ve zaman yönetimi etkileşimine yöneliktir. Bu açıdan önce zaman yönetimi ve sanal kaytarma kavram ve kapsamı üzerinde durulmuştur. Sonra konuya ilişkin KMU Araştırma Görevlilerine uygulanan anket verileri değerlendirilmiştir. Çalışma nihayet genel değerlendirme, sonuç ve öneriler ile bitirilmiştir.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Zaman Yönetimi

Türk Dil Kurumu internet sitesinde zamanı şu şekilde tanımlamaktadır; “Bir işin, bir oluşun içinde geçtiği, geçeceği veya geçmekte olduğu süre, vakit” (TDK, 2016). Zaman kavramının tanımı yapılması gerekirse, geçmişten içinde bulunulan ana ve geleceğe doğru akıp giden ve kişilerin kontrolünde olmadan durmaksızın ilerleyen bir süreçtir (Özer, 2011, s. 484).

Yetersizliğinden sürekli mustarip olunan en kıymetli kaynaklardan biri olan zaman, biriktirilemez, geçip gitmesi engellenemez, geriye döndürülemez ve herkes eşit şekilde sahip olur. Bu kaynağın ölçülebilmesi planlanarak kullanılmasını kolaylaştırır. Fakat buna rağmen, insanlar zamanı doğru kullanmamanın olumsuz sonuçlarıyla karşı karşıya gelmektedir (Güven ve Yeşil, 2013, s. 61).

Zaman herkese eşit şekilde dağıtılmıştır. Fakat herkes tarafından eşit şekilde değerlendirilmemektedir (Tuna ve Tuna, 2012, s. 151). Zamanı etkin bir şekilde değerlendirebilmek için zamanı iyi yönetmeli, plan ve program dâhilinde hareket edilmeli, zamanı etkin kullanmanın önündeki engeller kaldırılmalıdır.

Zamanı etkin kullanmada karşılaşılan engeller; karar verememe, sorumluluk almaktan kaçınma, hedef ve amaçların net olmaması, önceliklerin belirsizliği, ertelemeler, mükemmelliyetçilik, beceriksiz yönetici ve iş görenler, bugünün işini yarına bırakma, ziyaretçiler, sık yapılan toplantılar, hayır diyememe, gereksiz telefon görüşmeleridir (Efil, 2015, s. 256).

İş yaşamının ayrılmaz bir parçası olan teknoloji, iletişim araçları ve internet, doğru şekilde kullanılmaz ise örgüte maliyet, zaman kaybı ve diğer giderler şeklinde yansımaları olacaktır. Bunun yanında örgüt imajının zedelendiği, etkililik ve verimlilik konusunda düşüşlerin olduğu bilinmektedir. İş yaşamında bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı esnasında bu faaliyetlere ayrılacak zaman iyi hesaplanmalı, ayrılan vaktin verimli kullanılıp kullanılmadığı tespit edilmelidir. Tespit edilmediği durumda kullanılan teknoloji, zamanı etkili kullanmaya yardım etmenin aksine bir zaman engeli olarak karşımıza çıkmaktadır (Taşhyan, 2016, s. 293).

1.2. Sanal Kaytarma Kavramı

Lim, (2002, s. 677), işyerindeki bilgi ve iletişim teknolojilerinin kişisel ihtiyaçlar ve iş dışındaki şahsi işler için kullanımı üzerine araştırmalar yapmış ve arzu edilmeyen bu davranışa (cyberloafing) sanal kaytarma olarak adlandırarak literatüre kazandırmıştır. Sanal kaytarma, çalışanların mesai saatlerinde işyerine ait ve iş için tahsis edilmiş interneti, kişisel ihtiyaçlar ve iş ile ilgili olmayan faaliyetler için kullanması durumudur. Bock ve Ho (2009), iş yerinde mesai saatleri içinde, kişisel bilgisayar kullanımı üzerine yapmış oldukları araştırmada sanal kaytarmayı “Non-work related computing” iş dışı bilgisayar kullanımı şeklinde adlandırmışlardır. Ayrıca çalışanların örgütsel amaçlar dışında kurumun teknolojik kaynaklarını kullanması durumu ile ilgili olarak “Junk Computing” kavramı kullanılmıştır (Bock ve Ho, 2009, s. 124).

Sanal kaytarma, iş saatleri içinde mail alıp-gönderme, iş bulma, alışveriş, tatil, borsa ve finans sitelerinin ziyareti, pornografik içerikli sitelere girme, oyun ve sohbet sitelerinde zaman geçirme gibi örgüt kaynaklarının iş dışındaki faaliyetlerde kullanılması durumudur (Genç ve Aydoğan, 2016, s. 560).

İnternet erişimi, örgütler için rekabet avantajı olmaktan da öte olmazsa olmaz bir ihtiyaç haline gelmiştir. İş hayatında internetin yaygın hale gelmesi internetin kişisel kullanımı sorununu da ortaya çıkarmıştır. İş yerinde internet erişiminin kişisel kullanımı, haber sitelerini gezme veya maillerin kontrol edilmesi gibi masum olabileceği gibi, cinsel içerikli siteler, bilgisayar programlarının yasa dışı şekilde bilgisayara indirilmesi veya bir başkasına uygun olmayan içerikli mesajlar gönderme gibi ciddi zararlı boyutta da olabilmektedir (Ünal ve Tekdemir, 2015, s. 95).

Çalışma alanlarındaki sapkın internet kullanımını, örgütün internet erişiminin kötüye kullanılması veya sanal kaytarma olarak tanımlanmaktadır. Arzu edilmeyen bu davranış örgütlere zarar verdiği için yazılı ve sözlü kurallar ile çalışanlar bilgilendirilir. Uymayan iş görenlere ise disiplin cezaları ve hatta işine son verilebilir. Bu davranışın ortaya çıkmaması için örgütler internet filtreleme programları ile interneti kontrol altında tutabilirler (Mahatanankoon, Anandaraajan ve Igbaria, 2004, s. 93).

Çalışanlar geçmişten bugüne farklı farklı kaytarma yollarını bulmuşlar ve kullanmışlardır fakat sanal kaytarma iş görenlere teknolojiyi kullanarak işlerini aksatmada fırsat yaratmıştır (Henle, 2008, s. 383).

İşyerlerinde internet ve teknoloji, maliyetleri düşürmede, üretim sürecinin kısaltılıp üretimin hızlandırılmasında, iletişimin kolaylaşmasında, ürünlerin tanıtılması ve pazarlanmasında olumlu katkıları olması gibi çok sayıda yararları bulunmaktadır. Bunun yanında örgütteki çalışanların verimliliklerinde düşüşlere neden olması, işyeri ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmede aksaklıklar gibi problemlere neden olabilmektedir. Dolayısıyla işyerlerindeki internetin, hem yararları hem de sakıncalı yönleri göz önünde bulundurularak internet kullanıcıları çalışanlara gerekli uyarılar yapılmalıdır (Lim ve Teo, 2005, s. 1081).

Örgütlerde internetin kişisel amaçlı kullanımı ile ilgili olarak literatürde farklı adlandırmalar mevcuttur. Yabancı çalışmalarda; (internet deviance) sapkın internet kullanımı, (cyberloafing) sanal kaytarma, (problematic internet use) sorunlu internet kullanımı, (internet addiction) internet bağımlılığı, (non-work-related computing) iş dışı bilgisayar kullanımı, (cyberslacking) sanal kaytarma gibi tanımlamaların olduğu görülmektedir (Ünal ve Tekdemir, 2015, s. 97). Ulusal çalışmalarda ise; “siber aylaklık”, “sanal kaytarma” veya “siber kaytarma” gibi isimlerle anıldığı görülmektedir (Örücü ve Yıldız, 2014, s. 100).

İşgörenlerin işyerinin internetini kişisel amaçlarla kullanımı veya işle ilgisi olmayan nedenlerle kullanımı şeklinde vaktin boş yere harcanmasıdır. Bu davranış örgütlerdeki söylenti, dedikodu, hırsızlık veya psikolojik taciz gibi arzu edilmeyen sapkın bir davranış çeşididir. İstenmeyen bu davranışın yapılma nedeni ne olursa olsun iş görenlerin işe yönlmesi gereken enerjisini ve zamanını zayı etmesine neden olacağı için zamanı etkin kullanmanın ve iş üretmenin önündeki engellerden biri olduğu açıktır (Arslan ve Demir, 2016, s. 1627).

1.3. Sanal Kaytarma Türleri

Literatürde öne çıkan isimlerin sanal kaytarma davranışlarını farklı farklı sınıflandırdıkları görülmektedir. Bunlardan öne çıkanların kısaca değerlendirilmesinde yarar vardır. Lim, sanal kaytarma davranışlarını iki başlık altında incelemiştir. Bunlar; (Browsing activities) web sayfalarına göz atma faaliyetleri ve (E-mailing activities)e-posta gönderme faaliyetleridir (Lim, 2002, s. 685). Blau, Yang ve Cook (2006) ise sanal kaytarma davranışlarını, Lim’in sınıflamasına benzer şekilde fakat bu sınıflandırmaya bir madde daha eklemiştir. Bunlar; web sayfalarına göz atma faaliyetleri, iş dışı e-posta faaliyetleri ve etkileşimli sanal kaytarma faaliyetleri olarak üçlü sınıflandırmadır (Blau, Yang ve Cook, 2006, s. 9).

Anandaraajan vd. (2004) üç tür sanal kaytarma davranışı olduğundan bahsetmektedir. Bunlar; Zarar veren/yıkıcı sanal kaytarma, boş zaman değerlendirme/yaratıcı sanal kaytarma ve öğrenmeye yönelik sanal kaytarmadır (Özkalp ve ark., 2012, s. 24).

Robinson ve Bennett sapkın işyeri davranışları olarak yapmış olduğu çalışmada, sanal kaytarma davranışlarını önemsiz karşı ciddi sanal kaytarma ve kişisel sanal kaytarmaya karşı örgütsel sanal kaytarma olarak kategorize etme yoluna gitmiştir (Robinson ve Bennett, 1995, s. 555).

Mastrangelo, Everton ve Jolton (2006) ise iş dışı internet kullanımı ile ilgili, verimsiz bilgisayar kullanımı ve üretkenliğe karşı bilgisayar kullanımı şeklinde bir sınıflandırma yapmıştır (Mastrangelo, Everton ve Jolton 2006, s. 730).

Blanchard ve Henle (2008) yapmış olduğu çalışmada sanal kaytarma davranışlarını önemsiz sanal kaytarma ve ciddi sanal kaytarma olarak ikiye ayırmıştır. Önemsiz sanal kaytarma (minor cyberloafing), işyerinin internet imkânını şahsi e-mail almak ve göndermek, haber sitelerini ziyaret etme, ekonomi ve finans sitelerini gezme ve işlem yapma, internet üzerinden alışveriş yapma ve web sitelerinde sörf yapmak gibi faaliyetlerdir. Ciddi sanal kaytarma (serious cyberloafing) ise, cinsel içerikli web sitelerine girmek, kişisel web sayfası tasarlamak ve yönetmek, çevrimiçi sohbet sitelerinde kalmak, bahis ve kumar amaçlı interneti kullanmak, müzik ve yazılım indirmek gibi davranışları kapsamaktadır (Blanchard ve Henle, 2008, s. 1078).

Türkçe literatürde sanal kaytarma davranışı ile ilgili çeşitli çalışmalara rastlanmaktadır. Ulukapı vd. (2014) yapmış oldukları çalışmada, araştırma görevlilerinin işe adanmışlık algılarının sanal kaytarma davranışları üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkiye neden olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kaplan ve Çetinkaya (2014) sanal kaytarma davranışını demografik farklılıklar açısından incelemişlerdir. Analizler sonucunda işgörenlerin eğitim seviyeleri, örgütteki çalıştıkları kısım ve konuları ile sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı farklılıkların tespit edildiği görülmektedir.

Yıldız ve Yıldız'ın (2015) yapmış oldukları çalışmada, çalışma hayatındaki sanal kaytarma davranışlarını hukuki açıdan incelenmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin almış olduğu 22 emsal karar, İş Kanunu ve Türk Ceza Kanunu açısından ele alınarak değerlendirme yapılmıştır. Değerlendirme sonucunda İş Kanunu 25. Maddesi gereğince istenmeyen işgören davranışları sonucunda işverenin fesih hakkının olduğu görülmüştür. Bunun yanında sanal kaytarma davranışının işgören ve işveren arasındaki güven ilişkisini bozmayacak düzeyde fakat işin normal düzenini sekteye uğratan durumlarda da İş Kanununun 18. Maddesi uyarınca işverenin fesih hakkının doğacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Turunç (2015) çalışmasında iş stresi ile kaytarma arasındaki ilişkide liderin rolü ele alınmıştır. Analizler sonucunda çalışanların algıladıkları iş stresinin kaytarma davranışı ile pozitif yönde ilişkili olduğu ve bu ilişkide algılanan lider desteğinin düzenleyici etkisinin varlığı tespit edilmiştir.

Fındıklı (2016) çalışmasında sanal kaytarma ve iş performansı ilişkisini sağlık ve tekstil sektörü çalışanlarını karşılaştırarak incelemiştir. Analizler sonucunda sağlık sektöründeki çalışanların sanal kaytarma davranışları ile bireysel iş performansları arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ele alınan diğer sektör olan tekstil sektörü çalışanlarının ise sanal kaytarma davranışları ile bireysel iş performansları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Yıldız vd. (2016) psikolojik sözleşme algısının sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisinin araştırıldığı çalışmanın analizleri sonucunda, işlemsel psikolojik sözleşme ile önemli sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

İş Tatmininin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisini inceleyen Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu (2017), çalışmalarında ankete katılanların iş tatmini düzeylerindeki artışın sanal kaytarma davranışları üzerinde negatif yönde etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sanal kaytarma davranışları ve zaman yönetimi yazınından hareketle aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir:

- H1. Araştırma görevlilerinin sanal kaytarma davranışları ile zaman yönetimi arasında bir ilişki vardır.
- H2. Araştırma görevlilerinin önemli sanal kaytarma davranışları ile zaman yönetimi arasında bir ilişki vardır.
- H3. Araştırma görevlilerinin önemsiz sanal kaytarma davranışları ile zaman yönetimi arasında bir ilişki vardır.
- H4. Araştırma görevlilerinin sanal kaytarma davranışları ile zaman harcattırıcılar arasında bir ilişki vardır.

2. ARAŞTIRMA VE ANALİZ

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel amacı, sanal kaytarma davranışı ile zaman yönetimi arasında ilişkinin tespit edilmesidir. Bu kapsamda, KMÜ'de görev yapan araştırma görevlileri ele alınmış ve sanal kaytarma davranışlarının zaman yönetimi becerilerine etkileri incelenmiştir. Alan yazında sanal kaytarma veya zaman yönetimi üzerine birçok çalışma bulunmaktadır. Fakat araştırma görevlilerinin sanal kaytarma davranışının zaman yönetimi ile ilişkisini inceleyen çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu açıdan araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın evreni, KMÜ'de görev yapmakta olan 122 araştırma görevlisi oluşturmaktadır. Evreni oluşturan Araştırma Görevlilerinin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Dağıtılan anketlerden geri dönen, sağlıklı veri alınabilecek durumda olan 87 adet anket formu verileri analize tabi tutulmuştur.

2.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada veri toplamak amacıyla bu alanda sıkça kullanılan anket yöntemi seçilmiştir. Kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm katılımcıların cinsiyeti, görevdeki hizmet yılı ve yaşına yönelik 3 sorudan oluşmaktadır. İkinci bölüm, 14 sorudan oluşan, Blanchard ve Henle'nin (2008), Lim (2002) ve Özkalp ve arkadaşları (2012) çalışmalarından yararlanarak, Örcü ve Yıldız (2014) tarafından geliştirilen, Ataş (2017) tarafından öğretmenlere uyarlanan "Sanal Kaytarma Faaliyetleri Ölçeği" yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise Britton ve Tesser (1991) tarafından geliştirilen, Alay ve Koçak (2002) tarafından Türkçeye tercüme edilmiş ve Ataş (2017) yüksek lisans tezinde uyarlayarak kullanmış olduğu 23 sorudan oluşan "Zaman Yönetimi Envanteri" kullanılmıştır.

2.4. Araştırmanın Bulguları ve Analizler

Katılımcılardan elde edilen veriler SPSS 24.0 programı kullanılarak analizleri yapılmıştır. Hangi testlerin uygulanacağını belirlemek için öncelikle değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Kolmogorov-Smirnov testi sonucuna göre tüm değişkenlerin $p > 0.05$ şartını karşılamaması nedeniyle normal dağılım göstermediği görülmüş, dolayısıyla araştırmanın analizinde non-parametrik testler uygulanmıştır.

2.4.1. Frekans Analizi

Araştırma görevlilerinin % 39,1'i (34 kişi) kadın, %60,9'u (53 kişi) erkek olduğu görülmüştür. Katılımcıların % 16,1'inin (14 kişi) 0-1 yıl arası, % 12,6'sının (11 kişi) 2-3 yıl arası, % 59,8'inin (52 kişi) 4-7 yıl arası, % 11,5'inin ise (10 kişi) 8 yıl ve üzeri süredir araştırma görevlisi olarak çalışmakta olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların % 9,2'sinin (8 kişi) 22-25 yaş, % 29,9'unun (26 kişi) 26-28 yaş, % 43,7'sinin (38 kişi) 29-32 yaş, % 9,2'sinin (8 kişi) 33-35 yaş ve % 8'inin (7 kişi) ise 36 ve üzeri yaş arasında olduğu görülmüştür.

Table 1. Demografik Değişkenler

	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	34	39,1
Erkek	53	60,9
Kıdem Yılı		
0-1 yıl arası	14	16,1
2-3 yıl arası	11	12,6
4-7 yıl arası	52	59,8
8 yıl ve üzeri	10	11,5
Yaş		
22-25 yaş arası	8	9,2
26-29 yaş arası	26	29,9
29-32 yaş arası	38	43,7
33-35 yaş arası	8	9,2
36 yaş ve üzeri	7	8,0

2.4.2. Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizi

Araştırma kullanılan "Sanal Kaytarma Faaliyetleri Ölçeğinin" Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı 0,851 olarak bulunmuştur. Bu sonuç, daha önce ölçeğin kullanıldığı diğer çalışmalarda bulunulan 0,888 sonucuya tutarlı olduğu görülmektedir (Örücü ve Yıldız, 2014, s. 103).

Table 2. Sanal Kaytarma Faaliyetleri Ölçeği Güvenirlilik Analizi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,851	0,842	14

Anketin ikinci bölümünde yer alan "Zaman Yönetimi Envanteri" ölçeğinin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı değeri ise 0,884 olarak tespit edilmiştir. Ölçeği Türkçeye uyarlayan ve çalışmasında kullanan Alay ve Koçak (2003) güvenilirlik değeri olarak, 0,871 rakamını bulmuşlardır. Ölçeği uyarlayarak araştırmasında kullanan Ataş (2017) ise güvenilirlik testi sonucu 0,863 değerini tespit etmiştir. Sonuç olarak bulunan güvenilirlik değeri diğer çalışmalarda ulaşılan değerler ile tutarlı göstermektedir.

Table 3. Zaman Yönetimi Envanteri Güvenirlilik Analizi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,884	,892	23

"Sanal kaytarma ölçeği" ve "zaman yönetimi envanteri ölçeği" için literatürde çok yaygın olan ölçeklere faktör analizi yapılmayıp orijinal haliyle alınmıştır. Sanal kaytarma ölçeği "önemli sanal kaytarma" ve "önemsiz sanal kaytarma" olarak iki boyut olarak ele alınmıştır. Çalışmadaki diğer ölçek olan "zaman yönetimi envanteri ölçeği" ise "zaman planlaması", "zaman tutumları" ve "zaman harcattırıcılar" olarak üç boyut altında ele alınmıştır.

2.4.3. Korelasyon Analizi

Araştırma görevlilerinin sanal kaytarma davranışları ve onu oluşturan önemli sanal kaytarma, önemsiz sanal kaytarma boyutları ile zaman yönetimi ve onu oluşturan, zaman planlaması, zaman tutumları ve zaman harcattırıcılar boyutları arasındaki ilişkilerin tespiti için korelasyon analizi yapılmıştır. Bunun için non-parametrik test olan Spearman korelasyon analizi uygulanmıştır.

Table 1. Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7
Sanal Kaytarma (1)	1						
Önemli Sanal Kaytarma (2)	,895**	1					
Önemsiz Sanal Kaytarma (3)	,893**	,624**	1				
Zaman Yönetimi Envanteri (4)	-,030	-,006	-,045	1			
Zaman Planlaması (5)	-,151	-,108	-,178	,917**	1		
Zaman Tutumları (6)	,043	,022	,084	,786**	,611**	1	
Zaman Harcattırıcılar (7)	-,387**	-,395**	-,289**	,402**	,383**	,300**	1

**Korelasyon, 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).

Ölçeklere uygulanan korelasyon analizi sonucunda, ankete katılan araştırma görevlilerinin sanal kaytarma davranışları ile zaman yönetimi arasında çok düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($r=-,030$). Sanal kaytarma ile zaman yönetimi envanterinin

boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında, “zaman planlaması” boyutu ile ($r=-,151$) çok düşük düzeyde ve negatif yönlü, “zaman tutumları” boyutu ile ($r=,043$) çok düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki tespit edildi. Zaman yönetimi ölçeğinin üçüncü boyutu olan “zaman harcattırıcılar” boyutu ile ($r=-,387$) düşük düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Sanal kaytarma ölçeğinin boyutları olan “önemli sanal kaytarma” boyutu ile zaman yönetimi ölçeği arasında ($r=-,030$) çok düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişki tespit edilirken, diğer boyut olan “önemsiz sanal kaytarma” ile zaman yönetimi ölçeği arasında ise ($r=-,006$) çok düşük düzeyde ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Korelasyon sonuçları doğrultusunda, araştırmanın hipotezlerinden H1, H2, H3 ve H4 kabul edilmiştir.

3. GENEL DEĞERLENDİRME, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bilgi, iletişim teknolojilerindeki gelişmeler gerek sosyal hayata gerekse de iş hayatına birçok yenilik getirmiş ve katkı sağlamıştır. Bilgi iletişim teknolojilerinin sağlamış olduğu teknolojiler sayesinde daha hızlı iletişim kurulabilir ve iş üretilebilir hale gelmiştir. Bu gibi olumlu katkıları yanında, mevcut teknolojilerin sosyal hayatta ve özellikle iş hayatında bir zaman tuzağı olarak karşımıza çıktığını da görmekteyiz. Akıllı telefonlar, tablet, bilgisayar vb. cihazların mesai saatleri içinde, işletmenin hedef ve amaçlarının dışında kullanılması literatürde sanal kaytarma olarak adlandırılmaktadır. Zamanı etkin kullanmanın önündeki engellerden biri olan teknolojinin iş dışı kullanılması, iş görenlerin verimliliğini düşürmektedir.

Bu araştırmanın amacı, KMÜ bünyesinde görev yapmakta olan araştırma görevlilerinin sanal kaytarma davranışları ile zaman yönetimi arasındaki etkileşimi tespit etmektir. Bu kapsamda, dağıtılmış olan anket formlarından 87 adeti değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Frekans dağılımları ile katılımcıların demografik bilgileri analiz edilmiştir. Geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin ardından korelasyon analizleri yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucu, araştırma görevlilerinin sanal kaytarma davranışları ile zaman yönetimi arasında çok düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Sanal kaytarma ile zaman yönetimi envanterinin boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında, “zaman planlaması” boyutu ile çok düşük düzeyde ve negatif yönlü, “zaman tutumları” boyutu ile çok düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki tespit edildi. Zaman yönetimi ölçeğinin üçüncü boyutu olan “zaman harcattırıcılar” boyutu ile sanal kaytarma davranışları arasında ise düşük düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Sanal kaytarma ölçeğinin boyutları olan “önemli sanal kaytarma” boyutu ile zaman yönetimi ölçeği arasında çok düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişki tespit edilirken, diğer boyut olan “önemsiz sanal kaytarma” ile zaman yönetimi ölçeği arasında ise çok düşük düzeyde ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuçlar doğrultusunda, ilgili üniversitenin araştırma görevlilerinin sanal kaytarma davranışlarındaki artış zaman yönetimi becerilerinde düşüşe neden olmaktadır. Katılımcıların, sanal kaytarma davranışlarının artması zaman harcattırıcı faaliyetlerin azalmasına sebep olmaktadır. Zaman harcattırıcı faaliyetlerin artması ise sanal kaytarma davranışlarında düşüşe neden olmaktadır. Elde edilen sonuç, Ataş (2017) “Öğretmenlerin Sanal Kaytarma Davranışları ile Zaman Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki” adlı yüksek lisans tezinde, ulaşılmış olduğu sonuçlar ile yakınlık göstermektedir.

Sanal kaytarma davranışlarının kesin bir şekilde, örgüte negatif bir etkisi olacağı fikrinin yerinde olmadığı, pozitif etkilerinin de olabileceği, yapılan çalışmalarda ortaya konulmuştur. Bu doğrultuda konuya bakıldığında, örgütlerin sanal kaytarma eylemlerine karşı katı bir tutum sergilemesi durumunda, çalışanların örgütlere bağlılıklarının ve iş doyum düzeylerinin azabileceği, yenilik ve yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasının zorlaşabileceği düşünülmektedir (Candan ve İnce, 2016, s. 230).

Sanal kaytarma üzerine yapılan çalışmalar, yerli literatürde sayıca sınırlı kaldığından, bu araştırma alanda çalışacaklara katkı sağlayabilir. Ancak araştırmanın temel bir sınırlılığı bulunmaktadır. Bu da araştırma evreninin sadece bir üniversitenin araştırma görevlilerinden oluşmasıdır. Benzer bir çalışmanın daha geniş örneklem üzerinde uygulanması literatüre katkı sağlayacaktır. Ayrıca sonraki çalışmalarda “zaman boyutu” yerine; sanal kaytarmanın “stres yönetimi”, “bireysel gelişim”, “motivasyon düzeyi” vb. hususlarla etkileşimine yönelik araştırmalar yapılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Akgemci T. ve Çelik, A. (2016). Zaman Kavramı ve Kapsamı. A. Çelik, M.Ş. Şimşek ve A. Soysal (Ed.), Zaman Yönetimi: Yönetel Zamanda Etkinlik içinde, (s. 1-22). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Arslan, E. T. ve Demir, H. (2016). Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Hemşireler Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 43(9), 1626-1637.
- Alay, S. ve Koçak, S. (2003). Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimleri ile Akademik Başarıları Arasındaki İlişki. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 35, 326-335.
- Ataş, M. (2017). Öğretmenlerin Sanal Kaytarma Davranışları ile Zaman Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki. (Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Kahramanmaraş). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- 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, 1067-1084.
- Blau, G., Yang, Y. and Cook, K., W. (2006). Testing a Measure of Cyberloafing. Journal of Allied Health, 35(1), 9-17.

- Bock, G. W. ve Ho, S. L. (2009). Non-Work Related Computing (NWRC). *Communications of the Acn*, 52(4), 124-128.
- Candan, H. ve İnce, M. (2016). Siber Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Emniyet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdare Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 229-235.
- Çavuşoğlu, S. ve Palamutçuoğlu, T. (2017). İş Tatmininin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9(19), 430-444.
- Çelik, A. ve Akatay, A. (2016). Örgütlerde Zaman Yönetimi. A. Çelik, M.Ş. Şimşek ve A. Soysal (Ed.), *Zaman Yönetimi: Yönetimsel Zamanda Etkinlik* (içinde), (s. 29-87). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Efil, İ. (2015). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon. Bursa: Dora Yayınevi.
- Fındıklı, M. A. (2016). Sanal Kaytarma Ve İş Performansı İlişkisi: Sağlık Ve Tekstil Sektörü Çalışanlarının Karşılaştırılması. *International Journal of Social Inquiry/Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9(1), 33-62.
- Genç, E. ve Aydoğan, E. (2016). İşyerinde Sanal Tembellik Davranışı Ve Etkin Zaman Yönetimi İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 558-571.
- Güven, Y. ve Yeşil, S. (2013). İşletmelerde Zaman Yönetimi. İ. Bakan (Ed.), *Çağdaş Yönetim Yaklaşımları İlkeler, Kavramlar ve Yaklaşımlar* (içinde), (ss.59-91). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Henle, C. A. (2008). The Interaction of Work Stressors and Organizational Sanctions on Cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 20(3), 383-400.
- Kaplan, M. ve Çetinkaya, A. Ş. (2014). Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 26-34.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.im.2004.12.002>.
- Mahatanankoon, P., Anandarajan, M., and Igbaria, M. (2004). Development of a Measure of Personal Web Usage in the Workplace. *CyberPsychology&Behavior*, 7(1), 93-104.
- Mastrangelo, P. M., Everton, W. and Jolton, J. A. (2006). Personal Use of Work Computers: Distraction versus Destruction. *CyberPsychology & Behavior*, 9(6), 730-741.
- Örücü, E. ve Yıldız, H. (2014). İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 99-114.
- Özer, M. A. (2011). 21. Yüzyılda Yönetim ve Yöneticiler. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Özkalp, E., Aydın, U. ve Tekeli, S. (2012). Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri. *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*, 18-33.
- Özdemir, A. (2006). Farklı Örgüt Kültürü Olan İşletmelerde Zaman Yönetimi Üzerine Ampirik Bir Araştırma: Bursa İli Örneği. (Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> adresinden edinilmiştir.
- Öztürk, U. C. (2015). Bağlantıda Kalmak ya da Kalmamak İşte Bütün Korku Bu: İnternetsiz Kalma Korkusu ve Örgütsel Yansımaları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(37), 625-631.
- Robinson, S. L. and Bennett, R., J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scalling Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Taşhyan, M. (2016). Teknolojik Araçlarla Zaman Yönetimi. A. Çelik, M.Ş. Şimşek, A. Soysal (Ed.), *Zaman Yönetimi Yönetimsel Zamanda Etkinlik* içinde, (s. 275-294). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Tengilimoğlu, D., Altınöz, M., Başpınar, N. Ö. ve Erdönmez, C. (2011). Zaman ve Zaman Yönetimi Kavramı. Hasan Tutar (Ed.), *Zaman Yönetimi* içinde, (s.17-36). Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tuna, M. ve Tuna, A. A. (2012). Büro Yönetimi. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Turunç, Ö. (2015). İş stresi - kaytarma ilişkisinde liderin rolü: Turizm sektöründe bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 1(2), 142-159.
- Ulukapı, H, Çelik, A. ve Yılmaz, A. (2014). Algılanan İşe Adanmışlığın Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Selçuk Üniversitesi Örneği. 2. Örgütsel Davranış Kongresinde sunulan bildiri, Melikşah Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kayseri.
- 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.
- Yıldız, B. ve Yıldız, H. (2015). İş Yaşamındaki Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuki Yönden İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 13(3), 1-17.
- Yıldız, H., Yıldız, B. ve İyigün, N. Ö. (2016). Psikolojik Sözleşme Algısının Sanal Kaytarma Davranışları Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 47, 147-165
- "Zaman / Vakit" (2017): http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS, Erişim Tarihi: 08.12.2017.

