

İnsan Kaynakları Yönetim (İKY) Uygulamalarının Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi: Konya Sanayi Bölgesi Çalışanları Örneği

Assoc. Prof. Dr. Metin KAPLAN

Nevşehir Hacıbektaş Veli University
mkaplan@nevsehir.edu.tr

Inst. Hatice UÇAK

Kapadokya University
hatice.ucak@kapadokya.edu.tr

Inst. Emine ÖĞÜT

Selçuk University

ÖZET

Bu araştırmanın amacı: Sanayi sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde insan kaynakları yönetim (İKY) uygulamalarının, sanal kaytarma üzerindeki etkisinin analiz edilmesidir. Araştırmanın örneklemini Konya ilinde faaliyet gösteren sanayi sektöründe çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın bulguları göre, insan kaynakları yönetim uygulamalarının önemsiz ve önemli sanal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar kelime; İnsan kaynakları yönetim uygulamaları, sanal kaytarma ve sanayi sektörü çalışanları

ABSTRACT

The aim of the study is to determine the effect of human resource management applications on cyber-loafing. The sample consist of employees working in the industrial sector in Konya. According to the results of regression analysis, human resource management applications had no significant effect on minor cyber-loafing. Likewise, human resource management applications had no significant effect on serious cyber-loafing.

Keywords: Human resource management applications, Cyberloafing and industry employees

GİRİŞ

Örgütlerin hedeflediği amaçlara ulaşabilmesi ve rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri için gerekli olan önemli kaynaklar arasında teknoloji ve insanın olduğu ifade edilebilir. Maliyetlerin azaltılması, mal veya hizmet üretimi ile iletişim teknolojisine olan katkısı dikkate alındığından, örgütlerin, bu kaynakları etkin ve verimli kullanılmasının kaçınılmaz hale geldiği söylenebilir. İnsan kaynağının, seçilmesi, iş birimlerine yerleştirilmesi, eğitimi, geliştirilmesi, etkili ve verimli olanların çalışmalarına devamının sağlanmasından İnsan kaynakları yönetiminin yükümlülüğünde olduğu literatürde vurgulanmaktadır. İnsan kaynakları, bu yükümlülüğü yerine getirirken, işletmenin kurumsal çıkarları ile çalışanların bireysel çıkarları arasındaki ilişkileri çeşitli faaliyetler ve uygulamalar ile düzenleyerek, iki tarafın uyumlu bir şekilde işbirliği yapabilmelerini sağlamaları gerekir (Ülgen ve Mirza, 2013:291).

İnsan kaynakları yönetimi, ödüllendirme, ücret sistemi, eğitim, performans değerlendirme ve kariyer planlama, işgören ile iletişim/katılım ve güçlendirme gibi uygulamalar ile çalışanları motive edebilir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012:191-193).

Son yıllarda iletişim teknolojilerinin gelişimine paralel olarak, örgütlerin yaşamış oldukları sorunlardan birinin de sanal kaytarma davranışı olduğu ifade edilebilir.

Lim (2002) Sanal kaytarmayı; çalışanların, mesai saatleri süresinde örgütün internet erişimini, kendi kişisel e-postaları için kullanmaları, alışveriş sitelerini veya işle ilgili olmayan web sitelerini ziyaret etme yönündeki gönüllü davranışları sanal kaytarma olarak tanımlamaktadır (Öğüt ve Kaplan, 2013:4).

İnternet'in yaşamın farklı yönlerinde ortaya çıkması, yüzyılın en büyük gelişimi olarak kabul edilirken, diğer yandan işyerindeki teknolojik gelişmeler aracılığıyla çalışanların sanal kaytarma davranışları için yeni fırsatlar yarattığı söylenebilir (Jandaghi vd., 2015:336).

Bu çerçevede temel *araştırma sorusu* “sanayi sektörü örneğinde insan kaynakları yönetim (İKY) uygulamalarının, sanal kaytarma davranışı üzerinde ne düzeyde ve ne yönde etkili olmaktadır?” şeklinde belirlenmiştir. Bu bağlamda araştırmanın amacı: Konya ilinde sanayi sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde insan kaynakları yönetim (İKY) uygulamalarının, sanal kaytarma üzerindeki etkisinin analiz edilmesidir.

Sanal kaytarma ile ilgili ulusal ve uluslararası yazında sınırlı sayıda araştırma olması nedeniyle, bu araştırma sonuçlarının gelecekte sanal kaytarma davranışının öncülleri ve sonuçları üzerinde duracak araştırmacılara yol gösterici bir rol oynayacağı ve yöneticilere yönelik öneriler ile yazına ve uygulayıcılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1. TEORİK ÇERÇEVE

1.1 İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları

İnsan kaynakları yönetimi; örgütteki insan kaynaklarının iş yaşamlarında daha mutlu daha üretken olabilmeleri için “ ne yapıldığı”, “ne yapılabileceği” ve “ne yapılması” gerektiği üzerinde durarak çalışan memnuniyetini amaçlar (Mucuk, 2015:170).

İnsan kaynakları yönetimi; insan faktörünün, işletme hedefleri doğrultusunda en iyi şekilde yönetilmesi, geliştirilmesi ve motive edilmesidir (Bedük, 2012:102).

Literatürde insan kaynakları uygulamalarının farklı boyutları ile ilgili farklı sınıflandırmalara rastlamak mümkündür. Bazıları: McMahan ve arkadaşlarına (1998) göre, bilgi paylaşımı, güçlendirme, yetkinlik geliştirme ve ödül sistemi, işle ilgili tutumlar olarak sıralanırken, Pfeffer’e (1998) ise, iş güvencesi, seçici işe alma, takım çalışması, firma performansına dayalı

durumsal ücretleme, kapsamlı eğitim uygulamaları, statü farklılıklarının azaltılması ve bilgi paylaşımı gibi boyutlar ele alınmıştır (akt: Gürbüz ve Bekmezci, 2012:191-193).

Bu çalışmada ise, Gürbüz ve Bekmezci (2012) tarafından geliştirilen ödüllendirme, ücret sistemi, kariyer sistemi, eğitim uygulamaları ve performans değerlendirme ile örgütsel iletişim şeklinde sınıflandırılan ölçek esas alınmıştır. Bu boyutlar aşağıda kısaca açıklanmıştır (Gürbüz ve Bekmezci, 2012:191-198; Mucuk,2015:177-185; Karatepe, 2005:123; Bedük, 2012:121; Keser, 2013: 45).

1. Ödüllendirme: Örgütlerde, ödüllendirme uygulamalarının amacı; çalışanın işini ve işyerini sevmesine yönelik bir güdülenme sağlamaktır. Ödüllendirme yönetimi, hem parasal hem de parasal olmayan ödüllerle ilgilidir. Canman (2000) göre, ödüllendirme yönetimi; bir örgütün ihtiyaç duyduğu kişileri hizmete alıp, kuruluştta kalmasını sağlayarak, aynı zamanda da bu kişilerin motivasyonunu ve çabasını artırarak, örgütün hedeflerine ulaşmasına yardımcı olan stratejileri, politikaları ve sistemleri geliştirme ve uygulamaya koyma sürecidir (akt. Karatepe, 2005:123).

2. Ücret: çalışanı örgütte en fazla bağlayan teşvik aracıdır. Örgüt ücretlendirme sistemini, üstün nitelikli çalışanın örgütte tutmak ya da dış piyasadadan örgüte üstün nitelikli çalışanı çekmek için kullanır. Örgütlerde ücret sistemi adil, dengeli, eşit ve dış piyasa ile rekabet edebilir olmalıdır ki, örgütte ücret tatminsizliğine yol açmamalıdır.

3. Eğitim ve Geliştirme Uygulamaları: İş hayatındaki hızlı ve sürekli değişimler, çalışanların bilgi ve yeteneklerini geliştirmeyi zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle örgütün çalışanın mevcut işlerini yapabilmesi ve gelecekteki olası işlere/görevlere hazırlanması için kendilerine bilgi, beceri ve nitelik kazandırılmasını sağlamak amacıyla uyguladıkları İKY işlevidir.

4. Performans Değerlendirme: Performans; örgütte çalışanların görev ve sorumluluklarını etkili ve verimli bir şekilde yerine getirmeleri olarak tanımlanır. Performans değerlendirme ise; çalışanın örgüt amaçlarına yaptığı katkının ölçülmesini ifade eder. Örgüt, çalışanlarının, performans ve potansiyelinin ortaya çıkarılması amacıyla yaptığı performans değerlendirmeyi adil, kariyer planlamasını ise, çalışan kişilerin yetenekleri ve belirlenen hedefler doğrultusunda planlamalıdır.

5. Kariyer Sistemi: Kariyer, kişinin seçtiği iş hayatında ilerlemesi, deneyim kazanması ve bunun sonucunda daha fazla para, saygınlık ve güç kazanmasıdır.

Çalışanlar işleri iyice öğrenip deneyim kazandıkça, iş sıradanlaşacak ve buldukları mevkideki yetkileri dolayısıyla sorumluluklarını yetersiz bulacaklar ve bu nedenle daha fazla yetki ve sorumluluk alabilecekleri işte arzu edeceklerdir. Örgütlerde kariyer sisteminin olması önemli bir teşvik yani motivasyon aracıdır.

6. Örgütsel İletişim ve Kararlara Katılım: Çalışanların, örgütün hedefleri doğrultusunda çeşitli öneri ve fikirlerde bulunması, hem verimliliği yükselterek örgütün etkinliğini artırmakta, hem de fikirleri dikkate alındığından dolayı çalışanlarda içsel tatmin yaratabilmektedir. Ayrıca, bu uygulama, açık, duyarlı ve iki yönlü iletişim sayesinde çalışanların işten ayrılma düşüncesini etkileme açısından oldukça önemlidir.

1.2 İnsan kaynakları yönetim uygulamaları ile ilgili araştırmalar

Gürbüz ve Bekmezci (2012), Ankara ilinde savunma sektöründe faaliyet gösteren büyük ölçekli işletmelerin bilişim, havacılık-uzay ve silah-mühimmat gibi alanlara yönelik AR-GE projelerinde çalışan 259 bilgi işçileri üzerine yaptıkları araştırmada; bilgi işçilerinin İKY uygulamalarından duyduğu memnuniyetin, duygusal bağlılığın sağlanmasında ve işten ayrılma niyetinin azaltılmasında etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca, duygusal bağlılığın, İKY uygulamaları ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde kısmi aracılık ve düzenleyicilik rolüne sahip olduğunu ve İKY uygulamalarının, bilgi işçilerinin duygusal bağlılıklarını ve işte kalma niyetlerini etkilemek suretiyle, örgütsel başarıya dolaylı katkı sağladığını ifade etmişlerdir.

Rençber ve Koç, (2014) tarafından yapılan araştırma, Eskişehir, Bozüyük/Bilecik ve Kemalpaşa/İzmir Organize Sanayi Bölgelerinde, plastik ve seramik sanayinde faaliyet gösteren üç ayrı işletmede çalışan 207 katılımcı üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonucunda insan kaynakları yönetim uygulamalarını etkin ve bilinçli şekilde uygulayan işletmelerde çalışanların **örgüte olan bağlılıkları ve işletmedeki iş tatmin** düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit etmişlerdir.

İpçioğlu ve Uysal (2011) tarafından yapılan, 10 ilaç firmasında çalışan 110 tıbbi satış mümessili üzerinde yapılan araştırmada; İKY uygulamalarının ilaç firmalarının satış gücü elemanlarında kısmen **duygusal bağlılık geliştirdiğini** ortaya koymuşlardır.

2. Sanal Kaytarma Davranışı

21. yüzyılın terimlerinden olan Sanal kaytarma (Cyberloafing), ulusal literatürde “Sanal Kaytarma”, “Sanal Aylaklık”, “Siber Kaytarma”, “Siber Aylaklık” ve “Sanal Tembellik” olarak adlandırılmaktadır. Son yıllarda yaşanan teknolojik gelişmeler, sanal kaytarmanın sadece örgütün internet erişim olanakları ile değil, hem örgütün hem de kişinin sahip olduğu internet erişimi sağlayan araçlar ile yapılan kaytarma davranışlarını kapsaması gerektiği söylenebilir.

Lim (2002) göre sanal kaytarma: Çalışanların mesai saatleri süresince örgütün internet erişimini, kişisel elektronik postalarını kontrol etmek ve iş ile doğrudan ilgili olmayan web sayfalarını ziyaret etmek amacıyla kötüye kullanma yönündeki gönüllü davranışlarıdır (akt.Öğüt ve Kaplan, 2013:4).

Yaşanan teknolojik gelişmeler dikkate alındığında, sanal kaytarmanın sadece örgütün internet erişim olanakları ile değil, hem örgütsel hem de bireysel internet erişimi sağlayan tüm araçlarla yapılan kaytarma davranışlarını kapsaması gerektiği söylenebilir.

Sanal kaytarma faaliyeti ile ilgili yazında farklı sınıflamalara rastlamak olasıdır. Anadarajan, Devine ve Simmers (2004) sanal kaytarmayı; zarar verici veya bozucu sanal kaytarma, yaratıcı ve boş zamanları doldurucu sanal kaytarma ve öğretici sanal kaytarma olmak üzere üç boyutta incelemektedir (akt. Özkalp, Aydın ve Tekeli, 2011).

Robinson ve Bennett (1995) sanal kaytarmayı önemli (major) ve önemsiz (minor) olmak üzere iki boyutta ele almışlardır. Diğer yandan Lim (2002) ise sanal kaytarma faaliyetlerini web sitesi aktiviteleri (browsing activities) ve eposta aktiviteleri (e-mailing activities) şeklinde gruplandırmayı yeğlemiştir. Benzer şekilde Blau, Yang ve Ward-Cook (2006), web sitesi ile ilgili aktiviteler, işle ilgili olmayan e-posta aktiviteleri ve interaktif sanal kaytarma aktiviteleri şeklinde bir sınıflandırma yapmışlardır.

Bu araştırmada, Balanchard ve Henle'nin (2008) sanal kaytarma sınıflandırması esas alınmıştır. Bu sınıflandırmada sanal kaytarma faaliyetleri; önemsiz (minor) ve önemsiz (serious) sanal kaytarma faaliyetleri şeklinde iki boyutta incelenmiştir. Önemsiz sanal kaytarma; işle ilgisi olmayan e-postalara bakma ve gönderme, haber ve spor sitelerini ziyaret etme gibi faaliyetleri içerirken, önemsiz sanal kaytarma; yetişkin odaklı siteleri ziyaret etme, sohbet odalarına katılma, bahis sitelerini ziyaret etme ve müzik indirme gibi faaliyetleri içermektedir. Seymour ve Nadasen'in (2007), çalışanların internette bilgiyi okuyup bilgiye ulaşarak, örgütün verimliliğine ve çalışanların yüksek performans göstermesine katkı sağlayabileceğini vurgulamalarına karşın; Lim ve Teo (2005), sanal kaytarmada zaman açısından verimsizlik söz konusu olduğundan, bunu bir sapkın işyeri davranışı olarak değerlendirmektedirler. Literatürde sanal kaytarmanın pozitif yansımalarının olabileceği dile getirilmiş olsa da, konu, çalışma özelinde değerlendirildiğinde; sanal kaytarma eylemleri adaletsizlik algısından kaynaklanıyorsa, bu pozitif yansımaların yaşanamayacağı söylenebilir (akt. Ögüt ve Kaplan, 2013:4-5).

2.1 Sanal kaytarmanın diğer değişkenlerle ilişkisini inceleyen araştırmalar

Ögüt ve Kaplan (2012) Konya ilinde faaliyet gösteren iki üniversite hastanesinde çalışan 1424 kişi üzerinde yapılan araştırmada, **örgütsel adalet ve boyutları ile önemsiz ve önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri arasında negatif yönlü ilişki** olduğu araştırmacılar tarafından tespit edilmiştir.

Karatepe ve Güngör (2017), Ankara'da kamu sektöründe faaliyet yürüten bir kuruma bağlı dikimevinde çalışan ve bu kurumdan rastlantısal olarak seçilmiş 243 kişiye uyguladıkları

çalışmada; çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyi ile "Gelişimsel/Bilgisel" (mesai saatlerinde daha çok kendini geliştirmek / yeni beceriler kazanmak, gündemi takip etmek veya merak ettiği / ilgi duyduğu konularla ilgili bilgi birikimini artırmak gibi...) gerekçeli iş dışı internet kullanımı arasında pozitif yönde, orta kuvvette ve anlamlı ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca, Örgütsel özdeşleşme ile "Eğlence/Kendini Yenileme/Bağımlılık" gerekçeli iş dışı internet kullanımı arasında anlamlı ilişki tespit etmemişlerdir.

Tan ve Demir (2018), Antalya ve ilçelerindeki 4-5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 400 işgörenin kişilik özelliklerinin sanal kaytarma üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmada; **kişilik özelliği** “dışadönüklük”, “açıklık”, “duygusal denge” olan işgörenlerin “öğrenme, sosyal, kendini geliştirme, merak ettiği konuları araştırma, öğrenme veya sohbet etme amacıyla fırsat buldukça işyerinde kişisel amaçlı internet kullanımı gibi sanal kaytarma davranışlarında bulunduğunu ve kişilik özelliği “sorumluluk” ile “uyumluluk” olan işgörenlerin ise sanal kaytarma davranışlarında bulunmadığını tespit etmişlerdir.

Yıldız ve Yıldız (2015), işletme içerisinde açık veya örtülü olarak bilgisayar ve internetin hangi durumlarda kullanılabileceği ve hangi içeriklere ulaşılması halinde haklı veya derhal fesih sebebi doğuracağına yönelik hukuk esas alınarak derlenmiş çalışmada; 1997-2012 yılları arasındaki 22 emsal karar, 4857 sayılı İş Kanunu ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun ilgili maddeleri araştırma kapsamında değerlendirilmiş. Sonuç olarak çalışanların iyi niyet ve ahlak kurallarına uymayan davranışları nedeniyle güven temeli çökmüş ve iş ilişkisine devam etmek işveren açısından çekilmez hale gelmişse, bu durumda işverenin İş Kanunu'nun 25. Maddesine göre haklı nedenle derhal fesih hakkı, çalışanın kaytarma davranışları güven temelini bozacak ağırlıkta bulunmamakla birlikte işin normal işleyişini bozuyor, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve işverenden de iş ilişkisini yürütmesi normal olarak beklenemiyorsa, İş Kanunu'nun 18. maddesi gereği geçerli fesih hakkı doğduğunu tespit etmişlerdir.

Kahya (2018), Bayburt Üniversitesi'nde çalışan toplam 212 akademisyen üzerinde yaptığı çalışmada kurumsallaşma sürecinin, hem sanal kaytarma davranışları, hem de iş performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilirken; sanal kaytarma davranışlarının da, kurumsallaşma süreci ve iş performansı arasındaki ilişkide anlamlı bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir.

Kaplan ve Çetinkaya (2014), Nevşehir ilindeki dört ve beş yıldızlı otel işletmelerindeki 211 çalışan ile yaptıkları çalışmada; demografik özelliklerden; çalışanların eğitim düzeyi, işletmedeki konumları ve çalışılan bölümler ile sanal kaytarma faaliyetleri arasında anlamlı farklılıklar olduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca, eğitim düzeyi arttıkça, önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerinin de arttığı, üst kademelerde çalışanların alt kademelerde çalışanlara

göre daha fazla önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunduğu ve ön bölümlerde çalışanların arka bölümlerde çalışanlara göre daha fazla önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunduğunu tespit etmişlerdir.

Thatcher, Wretschko, and Fisher (2007), Güney Afrika'da bilişim teknolojileri alanında çalışan 1399 bilişim teknolojisi çalışanı üzerinde yaptığı araştırmada; bilgi teknolojisi çalışanlarının, daha genç ve erkek olmaları nedeniyle, diğer sektörlere nazaran sanal kaytarmanın (sorunlu İnternet kullanımının) daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Örücü ve Yıldız (2014) Adana ve Mersin illerindeki özel sektörde faaliyet gösteren hizmet İşletmelerinde çalışan 196 kişi üzerinde yaptıkları araştırmada çalışanların yaşadıkları rol belirsizliğinin, sanal kaytarma davranışlarını artırdığını tespit etmişlerdir.

3. İnsan kaynakları yönetim uygulamaları ve sanal kaytarma ile ilgili araştırmalar

Literatürde insan kaynakları yönetim uygulamaları ve sanal kaytarma değişkenlerinin farklı öncüllerle ve sonuçlarla ilişkisini inceleyen araştırmalara rastlamak mümkündür. Ancak, insan kaynakları yönetim uygulamaları ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi inceleyen çok az sayıda araştırmaya rastlanılmaktadır. Bu araştırmalardan biri olan **Al-Shuaibi, Shamsudin and Subramaniam (2013)**, Ürdün'de bulunan dört farklı üniversitede çalışan 284 katılımcıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, insan kaynakları uygulamalarının boyutlarını; performans değerlendirme, tazminat uygulamaları, iş güvencesi ve kariyer gelişimi şeklinde ele almıştır. Araştırma sonuçlarına göre bu boyutlardan performans değerlendirme ve kariyer gelişimi boyutlarının sanal kaytarma üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Ancak, tazminat uygulamaları ve iş güvencesi boyutlarının sanal kaytarma üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını tespit etmişlerdir.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma yöntemi başlığı altında anket formunun oluşturulması, örneklem ve veri analiz yöntemleri ele alınmaktadır.

4.1 Anket Formunun Oluşturulması

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde Gürbüz ve Bekmezci (2012) tarafından geliştirilen, insan kaynakları yönetim uygulamalarından duyulan memnuniyet ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek; ödüllendirme, ücret, eğitim ve geliştirme, performans değerlendirme, kariyer sistemi, örgütsel iletişim ve kararlara katılma işlevlerine yönelik olmak üzere 6 boyut ve toplam 22 ifadeden oluşmaktadır. Beşli Likert tipi ölçek kullanılmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum).

Cronbach Alpha Katsayıları: Ödüllendirme: 0,913; Ücret: 0,898; Eğitim ve Geliştirme: 0,796; Performans Değerlendirme: 0,850; Kariyer Sistemi: 0,859; Örgütsel İletişim Ve Kararlara Katılım: 0,863'dür.

İkinci bölümde, sanal kaytarma faaliyetleri ise Balanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek; önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri (9 madde) ve önemli sanal kaytarma faaliyetleri (8 madde) olmak üzere iki boyuttan ve toplam 17 maddeden oluşmaktadır. Beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır (1=Hiçbir zaman, 5=Çok sık).

Cronbach Alpha Katsayıları; Önemsiz Sanal Kaytarma: 0,942 ve Önemli Sanal Kaytarma: 0,899'dır.

Üçüncü bölümde ise katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, iş deneyimi ve çalışılan bölüm gibi demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır.

4.2 Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Bu bölümde, insan kaynakları yönetim uygulamaları ve sanal kaytarma ile konuyla ilgili yapılan önceki araştırma bulgularından hareketle (Al-Shuaibi, Shamsudin and Subramaniam, 2013) araştırmanın modeli ve hipotezleri ortaya konmuştur.

Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın bağımsız değişkeni: İnsan kaynakları yönetim uygulamalarının boyutları (ödüllendirme, ücret sistemi, kariyer sistemi, eğitim uygulamaları ve performans değerlendirme ile örgütsel iletişim ve kararlara katılma)

Araştırmanın bağımlı değişkeni: Sanal kaytarma davranışı (önemli –önemsiz)

Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₁: İnsan kaynakları yönetim uygulamalarının **ödüllendirme boyutu**, önemsiz sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahiptir.

H₂: İnsan kaynakları yönetim uygulamalarının **ücret boyutu**, önemsiz sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahiptir.

H₃: İnsan kaynakları yönetim uygulamalarının **eğitim ve geliştirme boyutu**, önemsiz sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahiptir.

H₄ İnsan kaynakları yönetim uygulamalarının **performans değerlendirme boyutu**, önemsiz sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahiptir.

H₅ İnsan kaynakları yönetim uygulamalarının **kariyer sistemi boyutu**, önemsiz sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahiptir.

H₆ İnsan kaynakları yönetim uygulamalarının **örgütsel iletişim ve kararlara katılım boyutu**, önemsiz sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahiptir.

H₇: İnsan kaynakları yönetim uygulamalarının **ödüllendirme boyutu**, önemli sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahiptir.

H₈: İnsan kaynakları yönetim uygulamalarının **ücret boyutu**, önemli sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahiptir.

H₉: İnsan kaynakları yönetim uygulamalarının **eğitim ve geliştirme boyutu**, önemli sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahiptir.

H₁₀: İnsan kaynakları yönetim uygulamalarının **performans değerlendirme boyutu**, önemli sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahiptir.

H₁₁: İnsan kaynakları yönetim uygulamalarının **kariyer sistemi boyutu**, önemli sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahiptir.

H₁₂: İnsan kaynakları yönetim uygulamalarının **örgütsel iletişim ve kararlara katılım boyutu**, önemli sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahiptir.

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma bulguları başlığı altında örneklemin demografik özellikleri ve analiz sonuçları ele alınmaktadır.

5.1 Katılımcıların Demografik Özellikleri ile İlgili Bulgular

Araştırmanın örneklemini, Konya ilinde faaliyet gösteren organize sanayi bölgesinde çalışan ve anket doldurmayı kabul eden 177 kişi oluşturmaktadır. Katılımcıların: %86,4'ü erkek, %13,6'sı kadın; %63,8'i evli, %36,'si bekar; %9,3'ü 21 yaş aşağısı, %18,8'i 21-25 yaş arası, %41,2'si 26-30 yaş arası, %20,6'sı 31-35 yaş arası ve %10,1'inin 36 yaş ve üzeri olduğu; %38,1'inin lise, %37,7'sinin önlisans, %20,0'sinin lisans ve %4,2'sinin de lisans üstü eğitim düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir.

5.2 Regresyon sonuçları

Regresyon analiz tablosunu incelediğimizde anlamlılık düzeyinin (0,592>0,05)'den büyük olması nedeniyle model bir bütün olarak anlamlı değildir. Tablo 2'de regresyon tablosu verilmiştir

Tablo-1: İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Alt Boyutlarının Önemsiz Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş β	SE	Standardize Edilmiş B	t değeri	Sig.	R ²	D-W	Tolerans değeri	VIF değeri
F ₍₆₋₁₇₀₎ = .774					,592	.027	1,198		
Sabit	3,821	,360		10,620	,000				
1. Ödüllendirme	-,134	,113	-,128	-1,188	,236			.497	2,012

2.Ücret	,055	,131	,051	,419	,676			.385	2,601
3.Eğitim ve Geliştirme	,006	,114	,006	0,054	,957			.510	1,960
4.Performans Değerlendirme	-0,161	0,130	-0,144	-1,238	,218			.424	2,358
5.Kariyer Sistemi	0,047	0,113	0,043	0,410	0,682			.512	1,953
6.Örgütsel İletişim ve Kararlara Katılma	0,036	0,130	0,031	0,278	0,782			.457	2,190

* p<0,05; ** p<0,01

Bağımlı Değişken: **Önemsiz Sanal Kaytarma**

Tablo 1’de görüldüğü üzere insan kaynakları yönetimi uygulamalarının alt boyutları bağımsız değişken, önemsiz sanal kaytarmanın bağımlı değişken olarak girildiğinde modelin istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($R^2=0.027$; $F_{(6-170)}= 774$; $p>0.05$). Bu sonuca göre önemsiz sanal kaytarma ile ilgili kurulan hipotezler desteklenmemiştir.

Tablo-2: İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Alt Boyutlarının Önemli Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş β	SE	Standardize Edilmiş B	t değeri	Sig.	R ²	D-W	Tolerans değeri	VIF değeri
$F_{(6-170)}= .474$,827	.016	1,116		
Sabit	3,922	,252		15,571	,000				
1. Ödüllendirme	-,015	,079	-,020	-0,186	,853			.497	2,012
2.Ücret	-,069	,092	-,092	-,752	,453			.385	2,601
3.Eğitim ve Geliştirme	,031	,080	,042	0,393	,695			.510	1,960
4.Performans Değerlendirme	0,044	0,091	0,056	0,479	,632			.424	2,358
5.Kariyer Sistemi	-0,079	0,079	-0,105	-0,991	0,323			.512	1,953
6.Örgütsel İletişim ve Kararlara Katılma	0,080	0,091	0,100	0,885	0,377			.457	2,190

* p<0,05; ** p<0,01

Bağımlı Değişken: **Önemli Sanal Kaytarma**

Tablo 2’de görüldüğü üzere insan kaynakları yönetimi uygulamalarının alt boyutları bağımsız değişken, önemli sanal kaytarmanın bağımlı değişken olarak girildiğinde modelin istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($R^2=0.016$; $F_{(6-170)}= 474$; $p>0.05$). Bu sonuca göre önemli sanal kaytarma ile ilgili kurulan hipotezler desteklenmemiştir.

6.SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma bulgularına göre insan kaynakları yönetim uygulamalarının alt boyutları ödüllendirme, ücret sistemi, kariyer sistemi, eğitim uygulamaları ve performans değerlendirme ile örgütsel iletişim ve kararlara katılmanın, sanal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı ortaya konulmuştur. Ancak, insan kaynakları yönetim uygulamaları ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi inceleyen çok az sayıda araştırmadan biri olan; Al-Shuaibi, Shamsudin and Subramaniam (2013), gerçekleştirdikleri çalışmada, insan kaynakları uygulamalarının boyutlarını; performans değerlendirme ve kariyer gelişimi boyutlarının sanal kaytarma üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Ancak, tazminat uygulamaları ve iş güvencesi boyutlarının sanal kaytarma üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını tespit etmişlerdir.

Araştırma bulgularımız, bu araştırma sonuçları ile karşılaştırıldığında insan kaynakları yönetim uygulamalarının alt boyutlarının sanal kaytarma üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmaması araştırmamızın örnekleme olan sanayi sektörünün özelliklerinden kaynaklanmış olabileceğidir. Bu araştırma sonuçları diğer sektörler örneğinde gerçekleştirilecek çalışmalar için yol gösterici bulgular sunabilir. Bu bulguların diğer sektörlerle geçerli olup olmadığı söz konusu sektörlerde yapılacak çalışmalar sonucunda elde edilen bulgularla karşılaştırılması sonucunda görülebilir. Gelecekte bu tür çalışmaların farklı sektörlerde, farklı kültürlerde ve farklı gelişmişlik düzeyine sahip olan ülkelerde yapılması faydalı olabilir. Ayrıca sanal kaytarmayı etkileyen diğer öncüller ve sonuçlar araştırma konusu olabilir.

KAYNAKÇA

1. Ülgen H. ve Mirza S.K.(2013) İşletmelerde stratejik yönetim kitabı, 8.baskı, Beta yayınları, İstanbul.
2. Gürbüz S. ve Bekmezci M. (2012) İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt/Vol:41, Sayı/No:2 ss:189-213
3. Öğüt A. ve Kaplan M.(2012), Algılanan Örgütsel Adalet İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği, İşletme Fakültesi Dergisi, ss:1-13, Cilt 13,Sayı 1,

4. Jandaghi, G., Alvani, S., Zarei Matin, H., Fakheri Kozekanan, S. (2015) Cyberloafing Management in Organizations, Iranian Journal of Management Studies (IJMS) Vol. 8, No. 3, pp: 335-349.
5. Mucuk İ. (2015) Temel işletme bilgileri: İnsan kaynakları, Türkmen Kitabevi, İstanbul
6. Bedük A. (2012) Karşılaştırmalı İşletme yönetim terimleri sözlüğü: İnsan kaynakları yönetimi, Nobel kitabevi, Ankara.
7. Karatepe, S.(2005) Ödüllendirme yönetimi: örgütlerde güdülemeye duyarlı bir yaklaşım. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 60(4), 117-132.
8. Keser A. (2013) Organizasyonlarda Davranış: Organizasyonel iş motivasyonu, iş tatmini ve bağlılık (Editör: Ayşe Çiğdem Kirel) Anadolu Üniversitesi Yayınları, Ankara
9. Al-Shuaibi, A. S. I., Shamsudin, F. M., & Subramaniam, C. (2013). Do human resource management practices matter in reducing cyberloafing at work: Evidence from Jordan. In WEI International Academic Conference Proceedings, İstanbul, Turkey.
10. Lim, Vivien K.G. (2002). "The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice", Journal of Organizational Behavior, 23: 675-694.
11. Balanchard, A.L. ve Henle, C.A. (2008), Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control. Computers in Human Behavior, 24, ss:1067-1084.
12. Karatepe S. ve Güngör M.(2017) Örgütsel özdeşleşme ve sanal kaytarma: kamu çalışanları üzerine bir araştırma, ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi (ASSAM - UHAD) Cilt 4, Sayı:9, SS:80.
13. Kaplan M. ve Çetinkaya Ş.A. (2014) Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt 25, Sayı 1, ss:26 - 34,
14. Rençber, İ. ve Koç U.(2014) İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamaları, İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler, İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir
15. Kitapçı H. ve Kaygısız C. Ö. (2014) İKY Uygulamalarına Yönelik Algının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Tatmininin Ara Değişken Olarak İncelenmesi, Balıkesir University The Journal of Social Sciences Institute Volume: 17 - Number: 31, June
16. İpçioğlu İ. ve Uysal G.(2009), "İnsan Kaynakları Uygulamaları ve Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki: İlaç Firmaları Satış Gücü Üzerine Bir Analiz", 'İş, Güç' Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 11 (3), s. 131-148.