

Makale Türü: Araştırma makalesi

BEŞ BÜYÜK KİŞİLİK ÖZELLİĞİNİN SANAL KAYTARMA DAVRANIŞI VE İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: OTEL İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA¹

Çağla Aslı GÜLDURAN² Nilüfer ŞAHİN PERÇİN³

Öz

Bu çalışmanın amacı, işgörenlerin kişilik özelliklerinin sanal kaytarma davranışı ve iş performansı üzerine etkisini incelemektir. Veriler, Marmaris/Muğla 3,4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 392 otel çalışanı ile anket aracılığıyla toplanmıştır. Basit ve çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, kişilik özelliklerinin, ciddi sanal kaytarma aktiviteleri ve çalışanların iş performansı üzerinde etkisi olduğu bulunmuştur. Uyumluluk özelliğinin ciddi sanal kaytarma üzerinde negatif etkisi bulunurken, yeni deneyimlere açıklık özelliğinin ciddi sanal kaytarma üzerinde pozitif etkisi olduğu bulunmuştur. Aynı zamanda, dışa dönüklük, açıklık ve sorumluluk alt boyutlarının iş performansı üzerinde pozitif etkisi olduğu bulunmuştur. Son olarak sanal kaytarmanın iş performansı üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sanal kaytarma, İş Performansı, Beş Büyük Kişilik Özelliği, İş Yerinde Bireysel İnternet Kullanımı, Kişilik, Otel.

THE EFFECT OF BIG FIVE PERSONALITY TRAITS ON CYBERLOAFING AND JOB PERFORMANCE: A RESEARCH IN HOTEL BUSINESSES

Abstract

The aim of this study is to investigate the effect of employee personality traits on cyberloafing behavior and job performance. The datum were collected via a questionnaire with 392 hotel employees working in 3, 4 and 5 star-hotels of Marmaris district of Muğla province. Simple and multiple linear regression analysis was applied. According to the results of the analysis, personality traits had an effect on serious cyberloafing activities and job performance of employees. It was found that the agreeableness had a negative effect on serious cyberloafing, while the openness to new experiences was seen with a positive effect on serious cyberloafing behaviors. At the same time, extroversion, openness and conscientiousness sub-dimensions were also detected with a positive effect on business performance. Finally, it was concluded that cyberloafing had no effect on business performance, at all.

Key words: Cyberloafing, Job Performance, Big Five Personality Traits, Individual Web Usage at Work, Personality, Hotel.

¹ Bu çalışma Doç. Dr. Nilüfer ŞAHİN PERÇİN danışmanlığında Çağla Aslı GÜLDURAN tarafından hazırlanan yüksek lisans tez çalışmasından derlenmiştir.

² Doktora Öğrencisi Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği ABD, caglasli87@hotmail.com , orcid: 0000-0002-3364-457X

³ Doç. Dr. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, nilufer.percin@nevsehir.edu.tr, orcid: 0000-0002-7063-3247

Bu Yavına Atıfta Bulunmak İçin: Gülduran, Ç.A. ve Perçin, N. Ş. (2020). Beş Büyük Kişilik Özelliğinin Sanal Kaytarma Davranışı ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(1), 37-56

1. Giriş

Bilgi çağı olarak adlandırılan 21.yy. beraberinde getirdiği gelişmelerle insanların ve örgütlerin hızlı bir şekilde bilgiye ulaşmalarını kolaylaştırmıştır. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte çalışanlar, mesai saatleri içerisinde işletmenin sunduğu bilgi teknolojilerini kişisel ihtiyaçları için de kullanmaktadır. İş yeri kaynaklarının kullanılmasının yanı sıra aynı zamanda çalışılması gereken vakitlerin boşa geçmesi de işletmelerde performans, verimlilik, maliyet vb. konularda sorun yaşanmasına sebep olmuştur. Üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak değerlendirilen sanal kaytarma davranışının tespit edilmesi, sebep ve sonuçlarının anlaşılabilmesi özellikle otel işletmeleri için önem taşımaktadır.

Emek yoğun bir sektör otel işletmelerinde çalışanların kişilikleri de iş yerinde sergiledikleri performansı doğrudan etkilemektedir. Çalışanların sahip oldukları kişilik özellikleri, iş yerinde sergiledikleri davranışlar, işletmeler açısından bazı olumlu ya da olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Yazında kişilik özellikleri genellikle beş faktör kuramına göre ele alınarak, “Dışa Dönüklük”, “Nörotiklik”, “Açıklık”, “Uyumluluk” ve “Sorumluluk” olmak üzere beş alt boyutta sınıflandırılmıştır. Hangi kişilik özelliklerine sahip personellerin sanal kaytarma davranışı sergiledikleri ve kişilik özelliklerinin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinin ne olduğu konusunda sınırlı sayıda çalışma mevcuttur.

İş performansı da birçok faktörden etkilenen, çok boyutlu yapısı olan bir kavramdır. Hem işletmenin gelecekteki hedefleri için hem çalışanların ve müşterilerin memnuniyeti için büyük öneme sahiptir. İş performansında yaşanabilecek artış ve düşüşün önceden tahmin edilebilmesi otel işletmeleri için etkin bir performans yönetimi sağlayacaktır. İş performansının artması ya da düşmesi durumunda sebeplerinin anlaşılabilmesi için iş performansını etkileyen faktörlerin tespit edilmesi önem arz etmektedir. İş performansını etkileyen bireysel faktörler arasında kişilik özellikleri de yer almaktadır (Barrick vd.,2001:11). Bu yüzden, işletmeler için performans yönetiminde, önemli bir kavram olan iş performansı çeşitli değişkenlerle incelenirken, kişilik özellikleri ile olan ilişkisi de ele alınmıştır. Otel işletmelerinde çalışanların iş yerindeki sergiledikleri davranışların kişilik özelliklerinden kaynaklandığı düşünülerek kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişki yazında incelenen konular arasında yer almaktadır (Fındıklı, 2016:36).

Üretkenlik karşıtı olarak değerlendirilen sanal kaytarma davranışının önemli sebepleri arasında görülen kişilik özelliklerinden sonra bu çalışmada incelenen bir diğer konu iş performansı ile sanal kaytarma arasındaki ilişkidir. Çalışanların sergiledikleri sanal kaytarma davranışının bir sonucu olarak iş performansında artış ya da azalış olduğu konusunda yazında kesin bir yargıya varılamamıştır. Bu araştırma, otel işletmelerinde çalışanların sanal kaytarma davranışlarının iş performansı üzerine bir etkisi olup olmadığı konusunda da alana katkı yapmayı planlamaktadır.

Çalışmada, otel işletmelerinde çalışanların sanal kaytarma davranışının bir sebebi olarak gösterilebilecek kişilik özelliklerinin sanal kaytarma üzerindeki etkisi, kişilik özelliklerinin iş performansı üzerindeki etkisi ve sanal kaytarma davranışının iş performansı üzerindeki etkisi incelenmektedir.

2. LİTERATÜR

2.1 Beş Büyük Kişilik Özelliği

Türk Dil Kurumu (TDK), kişilik kavramını “bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü, şahsiyet, bireyin toplumsal hayatı içinde edindiği alışkanlıkların ve davranışların bütünü” olarak tanımlamıştır (www.tdk.gov.tr). Kuşlivan ve Eren (2011: 142) ise kişilik kavramını, Weinstein ve diğerleri (2008)’e atıfla “bireylerin istikrarlı bir örüntü gösteren duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını tanımlayan ve açıklayan bireysel özelliklerdir” şeklinde tanımlamıştır.

20. yy. sonlarında kişiliğin boyutsal özellikleri birçok araştırmanın konusu olmuştur. Kişiliğin yapısını anlamak için ilk çalışmalar dilin kişilik üzerine etkilerini inceleyen araştırmalardır. Gordon Allport ve Hery Odbert kişilikle ilgili özelliklerin kapsamlı bir listesini oluşturmuştur. Sonrasında yapılan diğer araştırmalarla birlikte faktör analizi yöntemi ile beş faktörde tanımlanacak şekilde kişilik sınıflandırılmıştır (Taymur ve Turkcapar, 2012: 158). 1943 yılında Cattell'in başlattığı sınıflandırma sonrasında, Goldberg çalışmalarında beş faktör terimini kullanan ilk kişi olmuştur. McCrae ve Costa 1985 yılında beş faktör kişilik özelliğini detaylandırarak son halini vermiştir (McCrae ve Costa, 1985:587; Tan ve Demir, 2018:50).

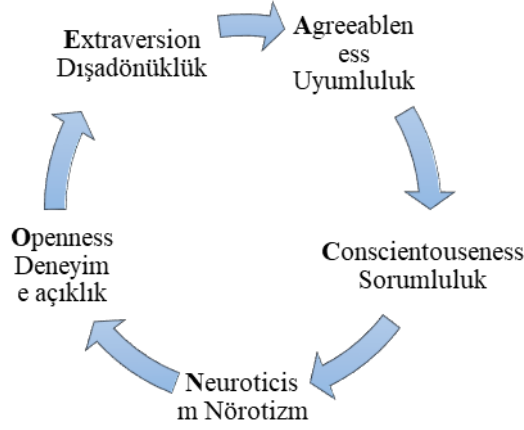
Çalışmada yararlanılan beş faktör kuramı ayırıcı özellikler yaklaşımı içinde yer almaktadır. Burger (2006:235), ayırıcı özellikleri, kişilerin çeşitli sıfatlar içinde kendilerince ağırlıkta olan ve onlara sıklıkla uyan sıfatlar olarak ifade etmektedir. Ayırıcı özellik yaklaşımını ilk olarak başlatan Allport, herkese uygulanabilirliği olan bu özelliklere, "genel ayırıcı özellik" adını vermiştir (Burger, 2006:240).

Cattell, ayırıcı özelliklerden farkla, yaptığı kişilik anketlerinden 16 temel özellik bulmuştur ve bu kişilik özelliklerini faktör analizi yaparak sayısallaştırmıştır. 1946'da çalışmasını 16 Faktörlü Kişilik Testi (16 PF) ile yayınlamıştır. Cattell'in çalışmalarıyla McCrae ve Costa, Goldberg, Bush, Law ve Comrey gibi kişilik araştırmacıları faktör analizinin şaşırtıcı şekilde istatistiksel olarak doğru sonuçlar verdiğini fark ederek, bu yolda çalışmalarını devam ettirmişlerdir (Burger, 2006:249).

McCrae ve Costa, başlangıçta kişilik özelliklerinin yetersiz olduğu gerekçesiyle özellikler eklemiştir ve zamanla beş kişilik özelliği kurama dönüşmüştür. McCrae ve Costa'nın nörotiklik ve dışa dönüklük boyutları Cattell'in sınıflandırması ile örtüşmektedir. Bunun haricinde, uyumluluk, sorumluluk ve açıklık özellikleri ile beş büyük kişilik özelliği ismini almıştır (Yazgan ve Yerlikaya, 2012:287). McCrae ve Costa'nın yaptığı çalışmada beş büyük kişilik kuramının kişiliğin temel yapısını temsil ettiği ileri sürülmüştür (McCrae ve Costa, 1999:139-153). Bu çalışmaya göre, çalışmalar ve gözlemlerde fikir birliği vardır ve davranışlara yatkınlık süreklilik göstermektedir. Belirlenmiş bu özellikleri tanımlayan sözcüklerin günlük olarak kullanımı vardır. Bu özellikler her yaş grubu, cinsiyet, ırk ve dil için geçerlidir. Yani evrensel olarak uygulanabilir ve tüm bu özellikler biyolojik kalıtsal temellere dayanmaktadır (Bozkurt, 2018,20-21).

2.1.1.Beş Büyük Kişilik Özelliği Alt Boyutları

Cattell (1947), tarafından oluşturulan **NEO** Inventory; **Neuroticism** (Nörotizm), **Extraversion** (Dışadönüklük), **Openness** (Açıklık) kişilik kuramına, McCrae ve Costa tarafından "Sorumluluk (Öz Disiplin)" ve "Uyumluluk" alt boyutları eklenerek 5 Faktör Kuramı (Big Five Theory) oluşturulmuş ve kabul görmüştür. Beş faktör kuramı günümüzde birçok araştırma tarafından kişiliğin ölçümü için seçilen ölçeklerin en önemlilerinden ve en sık kullanılanlarından biridir (Sevi, 2009:5).



Şekil 1: Beş Faktör Modeli

Ş

Kaynak: McCrae ve diğerleri (1995) çalışmasından yararlanılarak oluşturulmuştur.

McCrae ve Costa, beş faktör kuramı, nörotiklik, açıklık, dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk boyutlarından oluşmaktadır. Her boyutun kendi içinde zıddı mevcuttur. Ve yine her boyut 6 alt faktöre sahiptir. Toplam 30 faktörden oluşan bu kuram birçok araştırmacı tarafından kişilik ölçeği olarak kullanılmıştır. Alt boyutlarıyla birlikte kişiliğin sistematik olarak incelenmesi imkânı sunmaktadır (John ve Srivastava, 1999:109).

Beş faktör ölçeği farklı kültüre ve farklı dillere uyarlanabilir. Evrensel olarak kabul gören bir ölçüm olmasa da birçok araştırmacı tarafından kullanılan bir ölçümdür (Barrick ve Mount, 2001:11).

Tablo 2: Beş Büyük Kişilik Özelliği Alt Boyutları

Beş Büyük Kişilik Özelliği	Alt Faktörler
Nörotizm	Endişeli Sinirli Depresyon Bilinçaltı (utangaç) Düşüncesiz (dürtüsellik) Özgüven eksikliği
Dışa Dönüklük	Sosyal Kendine güvenen Enerjik Maceracı Hevesli/Pozitif bakış açısı Sempatik
Deneyimlere Açıklık	Fikirler- Meraklı Hayal gücü- Yaratıcı Estetik- Sanata yatkın Eylemler-Geniş ilgi alanları Duygular- Heyecanlı Değerler- Alışılmadık
Uyumluluk	Güvenilir(Affedici) Basitlik Fedakâr Uysal Alçak gönüllü İyi niyetli

Sorumluluk

Yetkinlik-Verimlilik
Planlı
Sorumluluk sahibi(dikkatli)
Başarma çabası
Öz disiplin- çalışkan
Tedbirli- Temkinli

Kaynak: John ve Srivastava (1999), 102–113.

Tablo 1’de de görüldüğü gibi beş büyük kişilik özelliği farklı sıfatlar ile de açıklanabilmektedir. Farklı işlere farklı kişilik yapılarına sahip çalışanlar daha uygun olacaktır. Müşterilerle yüz yüze çalışacak kişilerin daha dışadönük olması tercih edilebilir. İşletmeler açısından bakıldığında özellikle işe alımlarda, işe uygun kişilikte çalışanların seçilmesi önem arz etmektedir. İnsan kaynakları departmanının işe alımlarda kişilik testleri uygulaması çalışanların uygun işlere yerleştirilmelerini sağlayabilecektir.

2.2 Sanal Kaytarma ve İş Performansı

Sanal kaytarma kavramı, üretkenlikle, iş performansıya, işletme yapısı, özellikleri ve işletme kültürüyle ilişkilendirilebilir. İşyerinde verimlik kaybına sebep olan sanal kaytarma davranışları olabileceği gibi, iş performansıya pozitif veya negatif ilişkili kaytarma davranışları da olabilmektedir. Bu nedenle, sanal kaytarmaya ilişkin davranışlar çeşitli sınıflamalar şeklinde ele alınmıştır. Ele alınan davranışların bir kısmı önemli tanımlaması içinde yer alırken diğer bir kısmı ise önemsiz olarak nitelenebilmektedir. Üretkenlik ve iş performansına ilişkin davranışlar göreceli olarak daha fazla önem arz ettiğinden araştırma kapsamında sanal kaytarma sınıflamalarıyla birlikte üretkenlik karşıtı iş davranışları ve iş performansı ilişkilerine yer verilmiştir.

2.2.1 Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Sanal Kaytarma Kavramı

21.yy sonrasında yaşanan teknolojik gelişmeler hızlı bir şekilde hanelere ve işletmelere yayılmaktadır. İnternet günlük hayatta çok önemli bir yere sahip olmuş ve sadece gençlerin değil, neredeyse tüm yaş grupları tarafından da aktif olarak kullanılabilir. Yaşanan bu gelişmeler bir yandan hayatı kolaylaştırırken diğer taraftan bazı sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu sorunlardan biri çalışanların mesai saatleri içerisinde kişisel amaçlı internet kullanımı olarak tanımlanan “Sanal Kaytarma” kavramı olarak yazında yerini almıştır.

Üretkenlik karşıtı davranışlar, iş yerinde verimlilik ve karlılık için işletmelere zararı olan, çalışanların kasıtlı olarak yaptıkları bazı kötü davranışlar şeklinde tanımlanabilir. Bu davranışlardan bazıları; zaman ve imkânı kötüye kullanma, iş yerinden çalma, sapkın davranışlar, hırsızlık, dolandırıcılık, uyuşturucu kullanımı gibi davranışlardır (Öcel ve Aydın, 2010:77). Robinson ve Bennet (1995), çalışmasında üretkenlik karşıtı iş davranışlarını örgütsel ve kişisel, önemsiz ve ciddi olarak ele almış ve sanal kaytarma davranışını bu sınıflandırma arasında örgütsel ve önemsiz olarak belirlemiştir. Üretime karşı sapkınlık davranışı alt kavramlarında sanal kaytarma davranışına yer verilmiştir. Üretime karşı sapkın davranışlar; işi erken bırakma, uzun molalar verme, sanal kaytarma ve yavaş çalışma şeklindedir (Özkalp vd., 2012:22).

Blanchard ve Henle, sanal kaytarma davranışını iş yerine ait mail ve internetin kişisel ihtiyaçlar için kullanımı şeklinde tanımlamıştır (Blanchard ve Henle, 2007:1067). Sanal kaytarma kavramını, çalışma saatleri içinde çalışanların iş yerindeki internet aracılığıyla iş dışı web sitelerin kontrolü ve iş dışı amaçlarla yapılan diğer çevrimiçi aktiviteler olarak tanımlamıştır (Jandaghi vd., 2015: 340). Lim (2002:676), sanal kaytarma davranışını üretkenlik karşıtı davranışların yeni hali olarak ifade etmiştir. Aynı zamanda bilgi teknolojilerinin gelişimini iki ucu keskin kılıç olarak nitelendirmiştir. İşletmelere birçok fayda sağlarken bir yandan da zararları olduğunu ileri sürmektedir.

Örücü ve Yıldız, “Sanal Kaytarmayı”, iş amaçlı kullanım için sunulmuş olan bilgisayar ve internet sistemlerinin kişisel amaçlar için kullanılması olarak tanımlamış, çalışanlar arasında iletişimi kolaylaştıran ve işletme için fayda sağlayan teknolojinin, çalışanların performansı ve işletmeye yönelik kayıplardan da söz etmiştir (Örücü ve Yıldız, 2014:99). Whitty ve Carr da “Sanal Kaytarma” kavramını siber aylaklık (cyberslacking) olarak ele almış ve “iş yerindeki internetin iş harici amaçlar için kullanımı” olarak tanımlamıştır (Whitty ve Carr, 2006:237; Jandaghi vd., 2015:338).

2.2.2 Sanal Kaytarma Türleri (Types)

Sanal kaytarma kavramı ile ilgili farklı sınıflandırmalar yapılmıştır. Sanal kaytarma hakkında ilk yapılan sınıflandırmalardan biri olan Lim’in (2002:676), yaptığı sınıflama sanal kaytarma davranışını 2 ana gruba ayırmıştır: Birincisi, “İnternet başında boşa zaman geçirme yani siber aylaklık; gazete ve haberleri okumak, çevrimiçi alışveriş yapmak ve diğer benzer aktiviteler”; ikincisi ise “iş dışı mail almak göndermek ve iş dışı mesajlaşma” olarak belirtilmektedir. Lim (2002:677), çalışanların gönüllü olarak gerçekleştirdikleri hareketler olarak tanımladığı sanal kaytarma davranışını, Li ve Chung (2006) “Sosyal amaçlı”, Bilgi edinme amaçlı”, “Boş zamanı değerlendirme amaçlı kullanım”, “Sanal duygular” olarak 4 farklı sınıfa ayırmıştır (Malhotra, 2013:3). Doorn (2011:5-7), sanal kaytarma davranışını davranışlar ve aktiviteler olarak ayırmıştır. Aktiviteler kısmında, sanal kaytarma aktivitelerini sosyal amaçlı kullanım, sanal duygular, bilgi amaçlı kullanım ve boş zaman değerlendirme amacıyla kullanım olarak 4 başlık altında toplarken, davranışlar kısmında, gelişme, sapkın, bağımlı ve iyileşme davranışları olarak belirlemiştir. Yukarıda yer alan sınıflamaların dışında; Anandarajan vd. (2004:95), Blau vd. (2006:10), Blanchard ve Henle (2008:1071) in yaptığı sanal kaytarma sınıflamaları da alan yazında yer almaktadır.

Yapılan araştırmalar göz önünde bulundurulduğunda sanal kaytarma davranışları; bilgi edinme, kişisel iş yapma, iletişim, boş zaman geçirme, internette video, müzik indirme, gazete okuma, e-mail aktiviteleri, interaktif faaliyetler, alışveriş yapma, sosyal medya kullanımı, önemli, önemsiz sanal kaytarma etkinlikleri gibi çok farklı davranışlar şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada, Blanchard ve Henle’nin (2008) önemli(ciddi) – önemsiz(minör) sanal kaytarma etkinlikleri göz önünde bulundurulmuştur. Yazarlar sanal kaytarma davranışlarını iki farklı sınıfta önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışları olarak ele almaktadırlar (Blanchard ve Henle, 2008:1077,1082).

2.2.3 İş Performansı Kavramı

Fransızcadan dilimize geçmiş olan performans kavramının karşılığı, Türk Dil Kurumu sözlüğünde “başarım” yer almaktadır. Başarım sözcüğünün kelime anlamı “elde edilen başarı, herhangi bir olayı veya durumu başarma isteği ve gücü, kişinin yapabileceği en iyi derece,” olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr). Akdemir (2004:140)’e göre performans, “önceden belirlenen yahut sonradan revize edilen amaçlara ulaşmak için planlama, organize etme, kadrolama, yöneltme denetlemeye ilişkin teori, model, yaklaşım ve ilkelerin maharetle uygulamaya geçirilme süreci” şeklinde tanımlanmaktadır (Özmutaf, 2007:43). İş performansı uzun zamandır araştırmacıların üzerinde sıklıkla durduğu ve birçok değişkenle ilişkilendirdiği insan kaynakları yönetimi için çok önemli bir kavramdır. İş performansı ile ilgili araştırmacılar tarafından birçok tanım yapılmıştır (Kurt, 2013:5). Borman (2004)’e göre iş performansı, iş tanımındaki görevlerin önemi içerisinde çalışanın gösterdiği etkinlik olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer tanım ise, iş yerinin amaçlarını gerçekleştirmesi için, personelin ücret beklentisine karşı işletme için göstermesi gereken çaba olarak tanımlanabilir (Taştumur, 2018:84). İş performansı, görev ve bağlamsal performans olmak üzere iki ana boyuttan oluşmaktadır. Görev performansı (Rol içi performans), örgütün çalışandan beklediği daha önceden belirlenmiş görevlerin yerine getirilmesidir. Bağlamsal performans (Rol dışı performans) ise iş tanımları içerisinde yer alamayan görevlerin gönüllülük esasıyla

gerçekleştirilmesi, takım arkadaşları ya da astlarla bir işin başarıya ulaşması için işbirliği içinde yapılmasıdır (Taştumur, 2018:84; Gök, 2018:68).

Yılmaz ve Tanrıverdi (2017:35)'te iş performansı kavramının “bir işin belirli bir süre içinde, belirli bir kaynak kullanımı ile yerine getirilmesi”, “işgörenlerin işletme hedeflerine yönelik nicel ya da nitel katkıları”, “amacı elde etme düzeyi”, “harcanan emek karşılığında sağlanan başarı düzeyi”, “göreve ilişkin beklenenler ile elde edilen sonuçlar arasındaki ilişkinin bir fonksiyonu” şeklinde ifade edildiğini çeşitli kaynaklara dayandırarak ifade etmektedir.

Yapılan açıklamalar bağlamında iş performansını; “çalışanın rol gereği ve gönüllü olarak kendisinden beklenen görevlerini yerine getirmesinin ve işletmenin amaç - hedeflerine katkıda bulunmasının bir derecesi” olarak tanımlamak yanlış olmayacaktır.

2.3 Beş Büyük Kişilik Özelliği, Sanal Kaytarma Davranışı, İş Performansı ve Hipotezler

Sanal kaytarma davranışı ile ilgili; işe adanmışlık, psikolojik sözleşme, örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık gibi konularda farklı çalışmalar yapılmıştır (İyigün vd ,2014; Arık, 2016; Güngör, 2016; Yılmaz vd, 2014). Bu çalışma, kişilik özellikleri ve sanal kaytarma, kişilik ve iş performansı, sanal kaytarma ve iş performansı arasındaki etkileşimleri ele almaktadır. Örucü ve Aksoy'a göre (2018), nörotizm seviyesi arttıkça sanal kaytarma davranışının da arttığı sonucuna ulaşmıştır. Nörotiklik ve sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü zayıf ve anlamlı bir ilişki söz konusudur. Dışa dönüklük alt boyutuyla da yine aynı şekilde pozitif ve anlamlı bir ilişki söz konusudur. Yani, dışa dönük insanlar daha fazla sanal kaytarma davranışı sergilemektedir. Jia ve Jia dışa dönüklük ve açıklık alt boyutları ile sanal kaytarma davranışı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki; sorumluluk, duygusal denge ve uyumluluk alt boyutları ile sanal kaytarma davranışı arasında ise negatif ve anlamlı bir ilişki bulmuştur (Jia ve Jia, 2015;62-63).Tan ve Demir (2018)'in, Antalya ili içindeki tüm konaklama işletmelerinde yapılan araştırmasında, beş büyük kişilik özellikleri ve sanal kaytarma davranışı arasında gözlemlenen ilişkiler aşağıdaki gibidir.

- Dışa dönüklük alt boyutu ile öğrenme amaçlı sanal kaytarma davranışı arasında pozitif ve anlamlı zayıf bir ilişki vardır. Bağımlılık düzeyinde sanal kaytarma davranışı ile dışa dönüklük alt boyutu arasında pozitif ve güçlü bir ilişki vardır.
- Sorumluluk alt boyutu ve sanal kaytarma davranışı arasında pozitif ancak çok zayıf düzeyde bir ilişki vardır.
- Uyumluluk alt boyutu ve öğrenme amaçlı ve sosyal amaçlı sanal kaytarma davranışı arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki vardır.
- Açıklık alt boyutu ve sanal kaytarma davranışı arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki vardır.
- Nörotizm alt boyutu ile sanal kaytarma davranışı arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki vardır.

Çivilidağ, kişiliğin içe dönüklük- dışa dönüklük ve nevroitiklik alt boyutları, cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi değişkenleriyle birlikte; sanal kaytarmanın hem önemli hem de önemsiz sanal kaytarma davranış alt boyut puanları arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu belirtmektedir (Çivilidağ, 2017;262).

Literatürde yer alan çalışmalar göz önünde bulundurularak; konaklama işletmeleri için kişilik özellikleri alt boyutlarının sanal kaytarma davranışının yordayıcısı olup olmadığı hususunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

Hipotez 1a: Kişilik özelliklerinden sorumluluk alt boyutunun ciddi sanal kaytarma davranışına etkisi vardır.

Hipotez 1b: Kişilik özelliklerinden sorumluluk alt boyutunun önemsiz sanal kaytarma davranışına etkisi vardır.

Jia ve Jia (2015:63), çalışmalarında sorumluluk alt boyutunun sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif bir etkisi olduğu sonucuna varmıştır. Bunun yanı sıra, Tan ve Demir (2018:59)'in Antalya ilinde konaklama işletmelerinde çalışanlar üzerine yaptığı araştırmada, sorumluluk alt boyutunun öğrenme amaçlı sanal kaytarma davranışı üzerine pozitif ilişki olduğu sonucuna varmıştır.

Hipotez 2a: Kişilik özelliklerinden nörotizm alt boyutunun önemsiz sanal kaytarma davranışına etkisi vardır.

Hipotez 2b: Kişilik özelliklerinden nörotizm alt boyutunun ciddi sanal kaytarma davranışına etkisi vardır.

Jia ve Jia (2015:63), nörotizm (duygusal denge) alt boyutuyla sanal kaytarma davranışı arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yani duygusal denge azaldıkça sanal kaytarma artmaktadır .

Hipotez 3a: Kişilik özelliklerinden uyumluluk alt boyutunun önemsiz sanal kaytarma davranışına etkisi vardır.

Hipotez 3b: Kişilik özelliklerinden uyumluluk alt boyutunun ciddi sanal kaytarma davranışına etkisi vardır.

Tan ve Demir (2018:60)'in çalışmasında uyumluluk alt boyutu ile sanal kaytarma davranışı arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki incelenmiştir. Ancak regresyon analizinde uyumluluk alt boyutunun sanal kaytarma davranışlarına anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır. Jia ve Jia (2015:64)'nın çalışmasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Hipotez 4a: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük alt boyutunun önemsiz sanal kaytarma davranışına etkisi vardır.

Hipotez 4b: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük alt boyutunun ciddi sanal kaytarma davranışına etkisi vardır.

Yazında yapılan benzeri çalışmalar dışa dönüklük alt boyutuyla sanal kaytarma davranışı arasında pozitif ve güçlü düzeyde bir ilişki olduğu bulunmuştur (Örücü ve Aksoy, 2018:270; Tan ve Demir, 2018:59; Jia ve Jia, 2015:63).

Hipotez 5a: Kişilik özelliklerinden yeni deneyimlere açıklık alt boyutunun önemsiz sanal kaytarma davranışına etkisi vardır.

Hipotez 5b: Kişilik özelliklerinden yeni deneyimlere açıklık alt boyutunun ciddi sanal kaytarma davranışına etkisi vardır.

Açıklık alt boyutu ve sanal kaytarma arasında, Jia ve Jia (2015:63) ve Tan ve Demir (2018:60) çalışmalarında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

İş yerinde çalışanların davranışlarını anlamlandırmak ve yönetebilmek için kişilik değişkenlerini sayısal olarak ölçümü önemlidir (Hogan ve Holland, 2003:100). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığı konusunda araştırmalar yapılmıştır. Salgado (1997:271) beş faktör kuramında sorumluluk ve duygusal denge alt boyutunda, iş performansı ilişkisini yüksek ve anlamlı bulmuştur.

Hipotez 6: Kişilik özelliklerinden sorumluluk alt boyutunun iş performansına etkisi vardır.

Hipotez 7: Kişilik özelliklerinden nörotizm alt boyutunun iş performansına etkisi vardır.

Barrick ve Mount'un yaptığı çalışmada ise, kişiliği beş faktör kuramına göre ele alarak, iş performansı ile ilişkilendirmiş ve dışa dönüklük ve uyumluluk alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur (Barrick ve Mount;199:15-17). Hurtz ve Donovan ise uyumluluk, duygusal denge ve dışa dönüklük alt boyutları ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur (Hurtz ve Donovan; 869-879). Duygusal denge, dışa dönüklük (hırs, başarıma çabasına eğilim) ve deneyimlere açıklık (zeka, yaratıcı fikir sahibi olmak) alt boyutları performansı doğrudan etkilemektedir (Hogan ve Holland, 2003:101).

Hipotez 8: Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük alt boyutunun iş performansına etkisi vardır.

Hipotez 9: Kişilik özelliklerinden uyumluluk alt boyutunun iş performansına etkisi vardır.

Hipotez 10: Kişilik özelliklerinden yeni deneyimlere açıklık alt boyutunun iş performansına etkisi vardır.

Yapılan çalışmalardan anlaşıldığı gibi kişilik ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır. Yelboğa, 2006 yılında yaptığı "Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli çalışmasında McCrae ve Costa'nın NEO beş faktör envanterine göre iş performansı ilişkisini incelemiştir. Bu çalışmasında kişilik özelliklerinin iş performansı üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Yelboğa, 2006;206).

Fındıklı (2016), "Sanal Kaytarma ve İş Performansı İlişkisi: Sağlık ve Tekstil Sektörü Çalışanlarının Karşılaştırılması" isimli araştırmada iş performansı ve sanal kaytarma davranışı ilişkisi iki farklı sektörde karşılaştırılarak incelenmiştir. Sanal kaytarma davranışı sağlık sektörü çalışanlarının iş performansı ilişkisi negatif ve anlamlıyken, tekstil çalışanları için pozitif ve anlamlı bir ilişki söz konusudur.

Hipotez 11a: Önemsiz sanal kaytarma davranışının iş performansına etkisi vardır.

Hipotez 11b: Ciddi sanal kaytarma davranışının iş performansına etkisi vardır.

3. METODOLOJİ

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın amacı ve önemine, modeline ve yöntemine yer verilmiştir. Ayrıca araştırmanın geçerlilik güvenilirlik ve kullanılan veri toplama araçlarına ilişkin bilgiler de bu bölümde yer almaktadır. Araştırma performans yönetimini etkin kılma ve performans kayıplarının önüne geçilebilme açısından önem arz etmektedir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada, günümüzün problemi olarak görülebilecek ve işletmeler için maddi kayıplara sebep olabilecek sanal kaytarma davranışının sebepleri arasında gösterilen kişilik özellikleri ve sanal kaytarma davranışının bir sonucu olarak görülen iş performansı kavramını ve kişilik özelliklerinin iş performansına olan etkisi ele alınarak otel işletmeleri için performans yönetimini etkin kılmak hedeflenmiştir.

Çalışanların performansının en üst düzeyde tutulması emek yoğun sektörlerde sürdürülebilir rekabet ve amaçlara erişim açısından önemli görülmektedir. Sanal kaytarma davranışı gösteren bireylerin yüksek performans göstermesi beklenmemelidir. Bu nedenle, çalışanların performansını etkileyecek sanal kaytarma ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin bilinmesi yöneticilere işgören seçiminde katkı sağlayacak ve performans kayıplarının önüne geçilebilecektir.

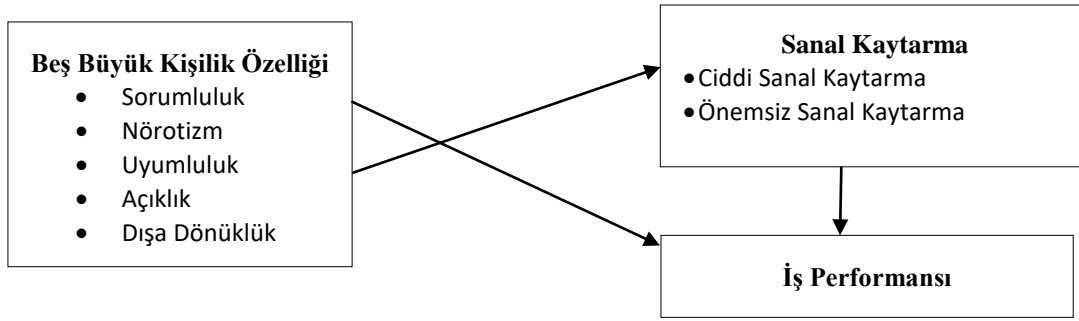
Bu araştırma, turizmin en çekici illerinden biri olan Muğla ili ve Marmaris ilçesinde bulunan 3,4 ve 5 yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının kişilik özellikleri alt boyutlarının sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini, kişilik özellikleri alt boyutlarının iş performansı üzerine etkisini ve sanal kaytarma alt boyutlarının iş performansı üzerine etkisini incelemektir. Bölge gelirinönemi

bir kısmını turizmden elde etmektedir. Turizmin tam olarak dört mevsime yayılmadığı bölgede çalışanların kısa süreli de olsa gösterecekleri performans düşüklükleri uzun dönemde turizmin sürdürülebilirliğini tehlikeye atabilecektir. Kişilik özelliklerine bağlı olarak yapılan inceleme sonucunda işletmelerde istihdam edilecek bireyler işletmelerin amaçlarına daha kolay varmalarını sağlama açısından önemlidir.

Bu araştırma, otel işletmelerinde iş performansı üzerine etkisi olduğu düşünülen sanal kaytarma ve kişilik özelliklerini belirlemek üzere, otel işletmelerinin insan kaynakları departmanı için işe alım sürecinde iş performansının önceden tahmin edilebilmesi açısından önem taşımaktadır.

3.2. Araştırma Modeli

Yazından elde edilen verilere ve araştırmanın hipotezlerine göre araştırma modeli Şekil 2' deki gibi oluşturulmuştur.



Şekil 2: Araştırmanın Modeli

Beş büyük kişilik özelliğinin sanal kaytarma üzerindeki etkisini incelemek için beş büyük kişilik özelliği bağımsız değişken, sanal kaytarma davranışı bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Beş büyük kişilik özelliğinin iş performansı üzerindeki etkisini incelemek için iş performansı bağımsız değişken, kişilik özellikleri bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Sanal kaytarma davranışının iş performansı üzerindeki etkisini incelemek için, iş performansı bağımsız değişken, sanal kaytarma bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Kişiliğin sanal kaytarma davranışını ve iş performansını hangi yönde ve ne düzeyde etkilediği düşüncesinden yola çıkılarak böyle bir model geliştirilmiştir.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın, evren ve örnekleme, veri toplama araç ve yöntemi ile ilgili açıklamalar yapılarak analiz sonuçlarını yer verilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Sanal kaytarma ölçeği”, “Beş Büyük Kişilik Özelliği Ölçeği” ve “İş performansı ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlikleri, geçerliliğe ilişkin açıklamalar ve veri analizine ilişkin bilgiler ve yapılan analizlere ilişkin açıklamalar araştırmanın bu kısmında yer almaktadır.

3.3.1. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini Marmaris-Muğla bölgesindeki 3, 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinin mavi ve beyaz yaka çalışanları oluşturmaktadır. Turizm çalışanlarının yoğunlukta olduğu ve çok sayıda turistin yaz aylarında yoğun olarak ziyarette bulunduğu turizm destinasyonlarından biri olan Marmaris ilçesi araştırma için uygun olarak görülmüştür. Marmaris ilçesinde Muğla İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü güncel verilere göre, İşletme ve Yatırım Belgeli Tesisler toplamda 80 adet 3, 4 ve 5 yıldızlı otel işletmesi bulunmaktadır (www.muqlakulturturizm.gov.tr). Sezon başında veriler toplandığı için bazı işletmelerde tadilat ve personel eksikliği sorunu yaşanmaktadır. Bu yüzden

çalışan sayısı ile ilgili net bir sayıya ulaşamamıştır. Özdamar'ın (2001:257) sınırsız evrenler ($N > 10.000$) için önerilen örneklem hesaplama formülü kullanılarak örneklem büyüklüğünün en az 384 olması gerektiği belirlenmiştir.

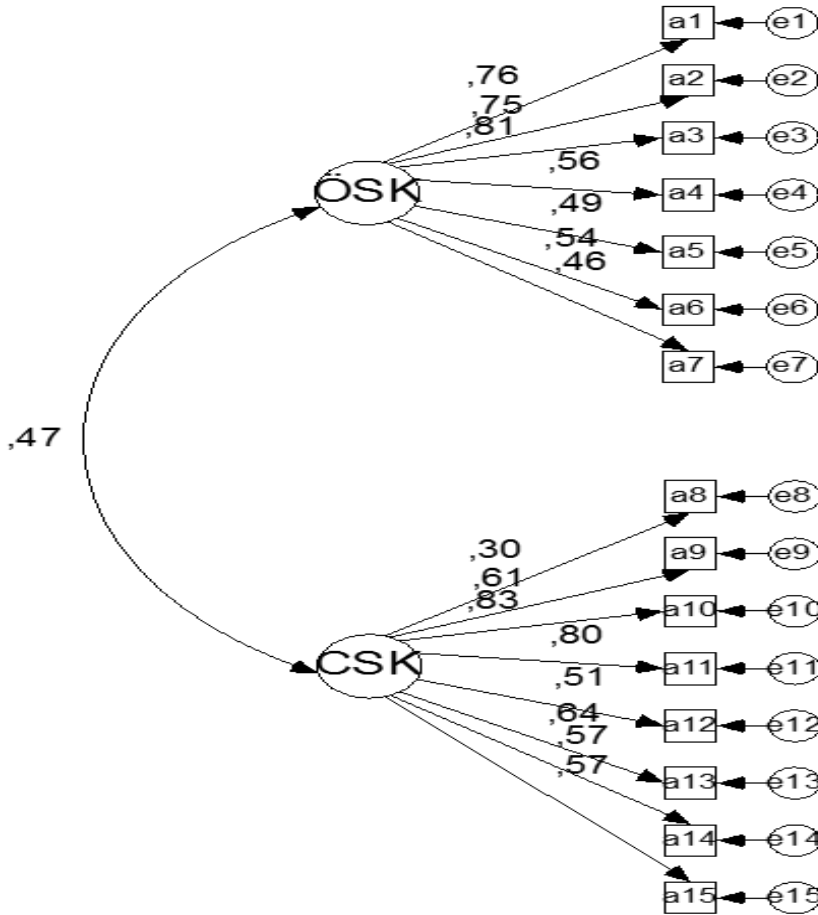
Anket formları, 01.04.2018-15.06.2018 tarihleri arasında yaklaşık 3 aylık bir sürede Marmaris otellerinde görev yapan beyaz ve mavi yaka çalışanlara uygulanmıştır. 600 anket hazırlanmıştır. 405 anket için geri bildirim alınmıştır. Eksik cevaplar olduğu için 13 anket çalışma için kullanılmamıştır. Toplamda 392 anket çalışmaya dahil edilmiştir.

3.3.2. Veri Toplama Aracı ve Yöntemi

Araştırmada kullanılan ankete ekler bölümünde yer verilmiştir. Sanal kaytarma, beş büyük kişilik özelliği ve iş performansı ölçekleri kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler aşağıdaki gibidir:

3.3.2.1. Sanal Kaytarma Ölçeği

Blanchard ve Henle (2008:1082) tarafından sanal kaytarma davranışını ölçmek için geliştirilen sanal kaytarma ölçeği araştırma için tercih edilmiştir. 5'li likert ile katılım ölçülmüştür. Güvenilirlik kat sayıları, önemsiz sanal kaytarma .79, ciddi sanal kaytarma .75' tir. Doğrulayıcı faktör analizi, .47' dir.



3.3.2.2. Beş Büyük Kişilik Özelliği Ölçeği (Beş Faktör Kişilik Kuramı-BFI)

McCrae ve Costa (1985) tarafından geliştirilen 44 maddeden oluşan Beş Büyük Kişilik Özelliği' ni Türkçeye çevirip güvenilirlik ve geçerlik çalışmasını Alkan (2007) yapmıştır. 5'li Likert ile katılım ölçülmüştür. Ölçek, Alkan (2007) tarafından dilimize uyarlanmış ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .87 olarak bulunmuş ve faktör çözümlemesi orijinal

ölçeğin faktör yapısına tamamen uygun olarak 5 faktör (alt ölçek) ortaya koymuştur. Alt ölçek iç tutarlılık katsayıları dışadönüklük, .89; uyumluluk .67, sorumluluk, .79, nörotiklik, .79 ve açıklık, .79 olarak bulunmuştur (Gümüş, 2009:141).

3.3.2.3. İş Performansı

Araştırmada iş performansını ölçmek için, Kirkman ve Rosen (1999), daha sonra ise, Sigler ve Pearson (2000) tarafından kullanılan iş performansı ölçeği kullanılmıştır. Dört sorudan oluşan ölçeğin güvenirlik katsayısının her iki çalışmada da 0.70'in üstünde olduğu belirtilmektedir. Türkiye'de Çöl (2008) tarafından akademisyenler üzerinde uygulanan ölçeğin güvenirlik katsayısının Cronbach α =.82 olarak tespit edildiği belirtilmektedir (Çelik ve Çıra 2013;15).

3.3.3. Veri analizi

Araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesinde "SPSS" paket programı kullanılmıştır. İlk olarak kullanılan ölçeğin güvenirliğine ilişkin incelemeler yapılmıştır.

Güvenirliğin tespitinde ölçeğin içsel tutarlılığı dikkate alınmıştır. İçsel tutarlılığın incelenmesi noktasında en yaygın kullanılan Cronbach alpha değerleri incelenmiştir (Gerber, 2005:43). Cronbach alpha katsayısının değerinin 0,60'ı geçmesi ile iyi bir güvenilirlik seviyesine ulaştığı söylenebilir. Ayrıca bu değer 0,80 üzerinde olması ölçeğin güvenilirlik düzeyinin çok iyi olduğunu gösterir (Nunnally ve Bernstein, 1994:265).

Tablo 2: Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Analizi

	Chronbach's Alfa
Sanal Kaytarma Ölçeği	0,885
Önemsiz (minör) Sanal Kaytarma	0,799
Önemli(ciddi) Sanal Kaytarma	0,752
5 Faktör Kişilik Testi	0,901
Dışadönüklük	0,789
Uyumluluk	0,823
Sorumluluk	0,896
Nörotizm ve duygusal denge	0,798
Yeni deneyimlere açıklık	0,699
İş performansı	0,705

Ölçeklerin güvenirlik analizine bakıldığında, oldukça güvenilir ($0.69 \leq \alpha < 0.80$) olduğunu söylemek mümkündür.

Mevcut araştırmada kullanılan ölçekler farklı çalışmalarda kullanılmasının yanında, ilgili çalışmalarda ölçeklerin geçerliğine ilişkin kanıtlar sunulmuştur. Bu nedenle mevcut araştırmada geçerliğe ilişkin ek incelemeler yapılmamıştır. Yalnızca yüzeysel geçerlik yapılmıştır. Yüzeysel geçerlik için alanında uzman olan kişilerin ölçekteki ifadeler hakkındaki görüşleri alınmıştır.

Son olarak beş faktör kişilik özellikleri, sanal kaytarma boyutları ve iş performansı arasındaki ilişkileri incelemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Buna ek olarak beş faktör kişilik özelliklerinin sanal kaytarma boyutları ve iş performansı üzerindeki etkisini ve sanal kaytarma boyutlarının iş performansı üzerindeki etkisinin incelenmesi için çoklu regresyon analizi uygulanmıştır.

4. Araştırma Bulgu ve Yorumları

Önemsiz ve ciddi sanal kaytarma alt boyutlarının sırasıyla bağımlı, kişilik özelliklerinin ise bağımsız değişken olarak alınan iki adet regresyon modeli kurulmuş ve test edilmiştir. Kişilik

özellikleri ile sanal kaytarma arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için korelasyon analizi yapılmış ve korelasyon katsayısı elde edilmiştir.

Tablo 3 : Kişilik Özellikleri İle Sanal Kaytarma Korelasyon Analizi

		Önemsiz Sanal Kaytarma	Ciddi Sanal Kaytarma
Dışadönüklük	R	,029	-,038
	P	,561	,456
Uyumluluk	R	-,022	-,195**
	P	,665	,000
Sorumluluk	R	-,027	-,103*
	P	,599	,042
Nörotizm_ duygusal denge	R	,055	,138**
	P	,280	,006
Yeni deneyimlere açıklık	R	,106*	,054
	P	,036	,283

Buna göre kişilik özelliklerinden yeni deneyimlere açıklık ile önemsiz sanal kaytarma arasında %10,6 ($r=0,106$) düzeyinde pozitif yönlü anlamlı düzeyde zayıf bir ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$). Diğer kişilik özellikleri ile önemsiz sanal kaytarma arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$). Yeni deneyimlere açık olan bireylerin önemsiz sanal kaytarma davranışını daha fazla sergilediklerini söylemek mümkündür.

Kişilik özelliklerinden uyumluluk ile ciddi sanal kaytarma arasında %19,5 düzeyinde negatif yönlü ($r=-0,195$), sorumluluk ile ciddi sanal kaytarma arasında %10,3 düzeyinde negatif yönlü ($r=-0,103$), Nörotizm/duygusal denge arasında ise %13,8 düzeyinde pozitif yönlü ($r=0,138$) anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$). Dışa dönüklük ve yeni deneyimlere açıklık kişilik özellikleri ile ciddi sanal kaytarma arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Başka bir deyişle, uyumluluk düzeyi yüksek puan alan bireylerin ciddi sanal kaytarma davranışını daha az sergiledikleri söylenebilir. Sorumluluk düzeyi yüksek olan bireylerin de aynı şekilde ciddi sanal kaytarma davranışlarını daha az sergiledikleri söylenebilir. Bir diğer sonuç ise nörotiklik ile ciddi sanal kaytarma arasındaki negatif yönlü ilişkidir. Yapılan araştırmaya göre nörotik bireylerin ciddi sanal kaytarma davranışını daha fazla sergiledikleri söylenebilir.

Tablo 4: Kişilik Alt Boyutları, Ciddi ve Önemsiz Sanal Kaytarma Regresyon Analiz sonucu

Model		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	VIF	t	P
		B	Std.Hata	Beta			
		Önemsiz Sanal Kaytarma	Sabit	2,116			
$R^2=0,021$; $F=1,636$; $p>0,05$ $DW=1,622$	Dışadönüklük	0,018	0,073	0,014	1,239	0,242	0,809
	Uyumluluk	-0,024	0,102	-0,016	1,731	-0,235	0,814
	Sorumluluk	-0,080	0,091	-0,057	1,705	-0,873	0,383
	Nörotizm/Duygusal denge	0,083	0,081	0,059	1,301	1,024	0,307
	Yeni deneyimlere açıklık	0,208	0,082	0,144	1,285	2,524	0,012*
Ciddi Sanal Kaytarma	Sabit	2,446	0,555	-	-	4,405	0,000
$R^2=0,059$; $F=4,832$; $p<0,05^*$ $DW=1,414$	Dışadönüklük	0,014	0,073	0,010	1,239	0,186	0,853
	Uyumluluk	-0,313	0,102	-0,200	1,731	-3,076	0,002*
	Sorumluluk	-0,026	0,091	-0,018	1,705	-0,282	0,778
	Nörotizm/Duygusal denge	0,113	0,081	0,079	1,301	1,398	0,163
	Yeni deneyimlere açıklık	0,207	0,082	0,141	1,285	2,512	0,012*

* $p<0,05$

Önemsiz sanal kaytarma ölçeğinin bağımlı, kişilik özelliklerinin ise bağımsız değişken olarak alınan regresyon modeli anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Bağımsız değişkenlerin bağımlı

değişkeni açıklama oranı %2,1'dur. Modelde bulunan parametrelerin anlamlılık düzeyi incelendiğinde; kişilik özelliklerinden yeni deneyimlere açıklık alt boyutunun model içerisinde anlamlı olduğu, diğer parametrelerin ise önemsiz sanal kaytarma üzerinde etkisinin olmadığı görülmüştür.

Ciddi sanal kaytarma ölçeğinin bağımlı, kişilik özelliklerinin ise bağımsız değişken olarak alınan regresyon modeli anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama oranı %5,9'dur. Modelde bulunan parametrelerin anlamlılık düzeyi incelendiğinde; kişilik özelliklerinden uyumluluk ve yeni deneyimlere açıklık alt boyutlarının model içerisinde anlamlı olduğu, diğer parametrelerin ise ciddi sanal kaytarma üzerinde etkisinin olmadığı görülmüştür. Uyumluluk özelliğinin ciddi sanal kaytarma üzerinde negatif, yeni deneyimlere açıklık özelliğinin ise ciddi sanal kaytarma üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır.

Tablo 5: Kişilik Özellikleri İle İş Performansı Korelasyon Analizi

	İş performansı	
	R	P
Dışadönüklük	,281**	,000
Uyumluluk	,250**	,000
Sorumluluk	,339**	,000
Nörotizm/ Duygusal denge	-,099	,051
Yeni deneyimlere açıklık	,365**	,000

** $p<0,001$

Kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişki incelendiğinde; iş performansının dışa dönüklük ile %28,1 düzeyinde pozitif yönlü ($r=0,281$), uyumluluk ile %25 düzeyinde pozitif yönlü ($r=0,250$), sorumluluk ile %33,9 düzeyinde pozitif yönlü ($r=0,339$) anlamlı düzeyde ilişkisi bulunmaktadır ($p<0,001$). İş performansının yeni deneyimlere açıklık ile %36,5 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişkisi bulunurken ($p<0,05$), nörotizm/duygusal denge ile anlamlı düzeyde ilişkisi bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Kişilik özellikleri ile iş performansı arasında yapılan korelasyon analizi sonucuna göre, dışa dönüklük düzeyi yüksek olan bireylerin iş performansı düzeyinin yüksek olduğunu söylenebilir. Uyumluluk özelliği ile iş performansı arasındaki pozitif yönlü ilişki ile ilgili, uyumluluk düzeyi yüksek olan bireylerin daha yüksek iş performansı sergiledikleri söylenebilir. Anlamlı düzeyde ilişki bulunan bir diğer özellik sorumluluk özelliğidir. Sorumluluk düzeyi yüksek olan bireylerin iş performansının da yüksek olduğunu söylenebilir. Bu durumda uyumluluk, sorumluluk ve dışa dönüklük özellikleri düzeyi arttıkça iş performansının arttığını söylemek mümkündür.

İş performansının bağımlı, kişilik özelliklerinin ise bağımsız değişken olarak alındığı regresyon modeli kurulmuş ve test edilmiştir. Kurulan regresyon modeli anlamlı bulunmuştur. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama oranı %20'dir. Model içerisinde bulunan parametrelerin anlamlılık düzeyi incelendiğinde; dışadönüklük, sorumluluk ve yeni deneyimlere açıklık özelliklerinin iş performansı üzerinde etkisinin anlamlı olduğu görülürken, diğer özelliklerin iş performansı üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı görülmüştür. Dışadönüklük, sorumluluk ve yeni deneyimlere açıklık özelliklerinin iş performansı üzerinde pozitif yönlü etkisi bulunmaktadır. En fazla yeni deneyimlere açıklık, sonra sorumluluk daha sonra da dışadönüklük özelliğinin etkisi bulunmaktadır. Özetle, dışa dönüklük, sorumluluk ve açıklık alt boyutlarının düzeyi arttıkça iş performansı da artmaktadır.

Tablo 6: İş Performansı ve Kişilik Alt Boyutları Regresyon Analizi Sonucu

Model		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	VIF	t	P
		B	Std. Hata	Beta			
İş performansı R ² =200; F=19,308; p<0,05 DW=1,77	Sabit	1,868	0,327	-	-	5,720	0,000
	Dışadönüklük	0,124	0,043	0,147	1,239	2,894	0,004*
	Uyumluluk	0,028	0,060	0,028	1,731	0,466	0,642
	Sorumluluk	0,193	0,054	0,214	1,705	3,606	0,000*
	Nörotizm/Duygusal denge	0,069	0,048	0,075	1,301	1,446	0,149
	Yeni deneyimlere açıklık	0,223	0,048	0,238	1,285	4,604	0,000*

*p<0,05

Sanal kaytarma alt boyutları ve iş performansı arasında yapılan korelasyon analizi sonucu aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 7: Sanal Kaytarma ve İş Performansı Korelasyon Analizi

			İş performansı
Önemsiz	Sanal	R	,055
Kaytarma		P	,277
Ciddi	Sanal	R	,016
Kaytarma		P	,757

Önemsiz ve önemli sanal kaytarma düzeyi ile iş performansı arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmamaktadır (p>0,05). Yapılan çalışmada, otel işletmelerinde çalışanların sanal kaytarma davranışları ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Tablo 8: Hipotezlere İlişkin Analiz Sonuçları

Hipotezler	Sonuç
H1a Kişilik özelliklerinden sorumluluk alt boyutunun ciddi sanal kaytarma davranışına etkisi vardır.	Red
H1b Kişilik özelliklerinden sorumluluk alt boyutunun önemsiz sanal kaytarma davranışına etkisi vardır.	Red
H2a Kişilik özelliklerinden nörotizm alt boyutunun önemsiz sanal kaytarma davranışına etkisi vardır.	Red
H2b Kişilik özelliklerinden nörotizm alt boyutunun ciddi sanal kaytarma davranışına etkisi vardır.	Red
H3a Kişilik özelliklerinden uyumluluk alt boyutunun önemsiz sanal kaytarma davranışına etkisi vardır.	Red
H3b Kişilik özelliklerinden uyumluluk alt boyutunun ciddi sanal kaytarma davranışına etkisi vardır.	Kabul
H4a Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük alt boyutunun önemsiz sanal kaytarma davranışına etkisi vardır.	Red
H4b Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük alt boyutunun ciddi sanal kaytarma davranışına etkisi vardır.	Red
H5a Kişilik özelliklerinden yeni deneyimlere açıklık alt boyutunun önemsiz sanal kaytarma davranışına etkisi vardır.	Kabul
H5b Kişilik özelliklerinden yeni deneyimlere açıklık alt boyutunun ciddi sanal kaytarma davranışına etkisi vardır.	Kabul
H6 Kişilik özelliklerinden sorumluluk alt boyutunun iş performansına etkisi vardır.	Kabul
H7 Kişilik özelliklerinden nörotizm alt boyutunun iş performansına etkisi vardır.	Red
H8 Kişilik özelliklerinden uyumluluk alt boyutunun iş performansına etkisi vardır.	Red
H9 Kişilik özelliklerinden dışa dönüklük alt boyutunun iş performansına etkisi vardır.	Kabul
H10 Kişilik özelliklerinden yeni deneyimlere açıklık alt boyutunun iş performansına etkisi vardır.	Kabul
H11a Önemsiz sanal kaytarma davranışının iş performansına etkisi vardır.	Red
H11b Ciddi sanal kaytarma davranışının iş performansına etkisi vardır.	Red

5. Sonuç ve Tartışma

Teknolojik gelişmelerle birlikte internet, hayatımızın vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. İş hayatında işletmeler için sayısız fayda sağlarken, küçülen cep telefonları ile birlikte personellerin de vazgeçilmezi olmuştur. Ancak, internetin bu denli aktif olarak kullanılması faydalarının yanı sıra, çalışanların verimliliğini düşürdüğü ve işletmelerde istenmeyen maliyetlere yol açabildiği görülmektedir. Sanal kaytarma davranışı olarak kavramsallaştırılan verimlilik ve performans düşürücü faaliyetler işletmelerin üzerinde durmaları gereken bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişilik sanal kaytarma davranışı gösterme açısından önemli bir etken olarak değerlendirilebilir.

Kişilik özelliklerinin iş performansı üzerindeki etkisi birçok araştırmaya konu olmuştur (Yelboğa, 2006:198; Barrick vd. 2001:10). Bu çalışmada iş performansı bağımlı değişken olarak belirlenerek beş büyük kişilik kuramı alt boyutlarına göre aralarındaki etkileşim incelenmiştir. Yapılan çalışma kapsamında, kişiliğin sorumluluk, dışa dönüklük ve açıklık Alt boyutlarının iş performansı üzerinde pozitif yönde anlamlı etkileri olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında kurulan regresyon modeli anlamlı bulunmuştur. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı %20'dir. Bağımlı değişken üzerinde dışa dönüklük, sorumluluk ve açıklık alt boyutlarının pozitif yönlü etkisi bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle, dışa dönük, sorumluluk sahibi ve yeni deneyimlere açık bireylerin iş performansı olumlu yönde etkilenmektedir. Ayrıca, açıklık alt boyutu ve iş performansı arasında (%36,5) pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Yeni deneyimlere açık bireylerin iş performansının da yük olduğu görülmüştür. Bulunan sonuçlar literatürdeki benzer çalışma sonuçlarını destekler niteliktedir (Barrick ve Mount, 1991; Hurtz ve Donovan, 2000; Hogan ve Holland, 2003; Yelboğa, 2006). İşletmelerin işgören seçme ve yerleştirme süreçlerinde dışa dönük, sorumluluk sahibi ve yeni deneyimlere açık bireyler yönünde tercihte bulunmaları performansın yüksek olmasını sağlayabilecektir. Araştırma sonucuna göre kişilik özelliklerinin farklılaşması performansla birlikte sanal kaytarma davranışını da etkilemektedir. Hangi kişilik özelliklerine sahip personellerin sanal kaytarma davranışını sergiledikleri ve birbirleri arasında ilişki ya da etki olup olmadığı konusu da araştırmanın kapsamı içinde yer almaktadır. Otel işletmelerinde kişilik özellikleri ve sanal kaytarma davranışı düzeyini tespit etmek için yapılan çalışmalarda kişilik özelliklerinin, sanal kaytarma davranışı etkilediği görülmektedir (Örücü ve Yıldız, 2014; Çınar ve Karcıoğlu, 2015; Örücü ve Aksoy, 2018).

Bu çalışmada yapılan kişilik ve sanal kaytarma korelasyon analizi sonucuna göre; yeni deneyimlere açıklık alt boyutu ile önemsiz sanal kaytarma arasında pozitif yönlü (%10.6) bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle, açıklık alt boyutundan yüksek puan alan çalışanın önemsiz sanal kaytarma davranışları fazladır. Jia ve Jia (2015), Tan ve Demir (2018)'in çalışmalarını destekler niteliktedir. Uyumluluk alt boyutu ile ciddi sanal kaytarma arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Uyumluluk özelliğinin yüksek olduğu çalışanlar ciddi sanal kaytarma davranışını daha az sergilemektedir. Bulunan sonuç benzer çalışmaları desteklemektedir (Jia ve Jia, 2015; Tan ve Demir, 2018). Sorumluluk alt boyutu ile ciddi sanal kaytarma arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Sorumluluk özelliğinin yüksek puan aldığı çalışanların ciddi sanal kaytarma davranışını daha az sergiledikleri görülmüştür. Sorumluluk arttıkça sanal kaytarma davranışı azalmaktadır. Elde edilen bu sonuç literatürde yer alan benzer çalışmaları desteklemektedir (Jia ve Jia, 2015). Nörotizm alt boyutu ile ciddi sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Diğer bir ifadeyle, nörotiklik düzeyi yüksek, depresif, soğuk, endişeli, stresli, duygusal kontrolü az olan bireyler olarak tanımlanan nörotik bireyler ciddi sanal kaytarma davranışını daha fazla sergilemektedir. Bulunan sonuçlar benzer çalışmaları destekler niteliktedir (Örücü ve Aksoy, 2018; Tan ve Demir, 2018).

Çalışmada yapılan kişilik özellikleri ve sanal kaytarma regresyon analizi sonucunda; Ciddi sanal kaytarma ve kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bağımsız değişkenlerin

bağımlı değişkeni açıklama oranı %5,9'dur. Beş büyük kişilik özellikleri alt boyutlarından uyumluluk, açıklık alt boyutlarının ciddi sanal kaytarma davranışı üzerinde etkisi olduğu görülmektedir. Uyumluluk düzeyi yüksek olan bireylerin, ciddi sanal kaytarma davranışı aktivitelerinde azalma meydana gelmektedir. Uyumlu bireyler, sanal kaytarma davranışını daha az sergilemektedir. Emek yoğun bir sektör olan turizm sektöründe otel işletmelerinin amaçlarını elde edebilmesi çalışanlarının uyumlu olmasına ve sanal kaytarma davranışını daha az sergilemelerine bağlı olduğundan; işgören seçimi ve işe yerleştirme çalışmalarında elde edilen bu sonucun göz önünde bulundurulması gerektiği düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında, sanal kaytarma ve iş performansı arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre sanal kaytarma ve iş performansı arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Diğer bir ifadeyle, otel işletmelerinde çalışan bireylerin sergiledikleri sanal kaytarma davranışlarının iş performansına anlamlı düzeyde bir etkisi bulunmamaktadır. Fındıklı (2016:53), iki farklı sektörde sanal kaytarma davranışı ile iş performansı ilişkilerini karşılaştırmıştır. İki farklı sektör için farklı sonuçlar elde etmiştir. Bir sektörde sanal kaytarma davranışının iş performansını düşürdüğü görülürken, diğer sektörde sanal kaytarma davranışlarının çalışanların iş performansını artırıcı etkisi olduğunu bulmuştur. Bu çalışma sonucunda ise otel işletmelerinde çalışanların sanal kaytarma davranışlarının iş performanslarına etkisi tespit edilememiştir. Elde edilen sonucun araştırmanın daha farklı geniş alanlarda yapılmasıyla olumlu ve olumsuz yönde değişebileceği düşünülmektedir. Ayrıca, sanal kaytarma davranışına etki edebilecek birçok örgütsel ve kişisel faktör bulunmaktadır. Gelecekte sanal kaytarmaya etki edebileceği düşünülen örgüt yapısı, işin özellikleri, faaliyette bulunan sektör, yönetici davranışları ve benzeri çalışmaların yapılmasının literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Afacan, Fındıklı, M. (2016), Sanal Kaytarma ve İş Performansı İlişkisi: Sağlık ve Tekstil Sektörü Çalışanlarının Karşılaştırılması, *International Journal of Social Inquiry*, 9(1), ss.33-62.
- Alkan, N. (2007). Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. Ankara: Yayınlanmamış Araştırma.
- Anandarajan ve diğ. (2004), A Multidimensional Scaling Approach to Personal Web Usage in the Workplace. Anandarajan, M., ve Simmers, C. A. (Ed.), *Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management*, (s.61-78), London: Information Science Publishing.
- Anderson, G.,ve Viswesvaran, C. (1998), An Update of The Validity of Personality Scales In Personnel Selection: A Meta-Analysis of Studies Published After 1992. In 13th Annual Conference of the Society of Industrial and Organizational Psychology, Dallas.
- Arık, M. (2016), Eğitim Fakültelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Sanal Kaytarma Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Örgüt İklimi: İstanbul İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Barrick, M.R., Mount, M.K., Judge, T.A. (2001), Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9(2), ss.9-30.
- Blanchard, 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(3), ss.1067-1084.
- Blau, G., Yang, Y. ve Ward-Cook, K. (2006), Testing a Measure of Cyberloafing. *Journal of Allied*

- Health, 35(1), ss. 9-17.
- Borman, W. C. (2004), The Concept of Organizational Citizenship, *Current Directions in Psychological Science*, 13(6), ss. 238-241.
- Bozkurt, Y. (2018), Genç Erişkinlerde Pozitif ve Negatif Rol Modellerin Beş Büyük Kişilik Faktörü Kapsamında İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Burger, J.M. (2006), *Kişilik*, çev. İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu, İstanbul: Kaktüs Yayınları.
- Çelik, M. ve Çıra, A. (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü, *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Çınar, O. ve Karcıoğlu, F. (2015), The Relationship Between Cyberloafing and Organizational Citizenship Behavior: A Survey Study in Erzurum/ Turkey, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, ss. 444 – 453.
- Çivilidağ, A. (2017), İş Yaşamında Sanal Kaytarmanın Kişilik ve Bazı Demografik Değişkenlerle İlişkisinin İncelenmesi, *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), ss. 249-270.
- Çöl, G. (2008), Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1) 2008, ss.35-46.
- Doorn, O.N. (2011), *Cyberloafing: A Multi-Dimensional Construct Placed In A Theoretical Framework*. Master Thesis, BSc Industrial Engineering and Management Science, Eindhoven University of Technology, The Netherlands.
- Gerber, S. B. ve Finn, K.V. (2005), *Using SPSS for Windows: Data Analysis and Graphics (Second Ed.)*, NY: Springer.
- Gümüş, Ö. D. (2009). *Kültür, değerler, kişilik ve siyasal ideoloji arasındaki ilişkiler: Kültürlerarası bir karşılaştırma (Türkiye-ABD)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Hogan, J. ve Holland, B. (2003), Using Theory to Evaluate Personality and Job-Performance Relations: A Socioanalytic Perspective, *Journal of Applied Psychology*, 88(1), ss.100–112.
- Hurtz, G.M. ve Donovan, J.J, (2000), Personality and Job Performance: The Big Five Revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), ss.869–879.
- Jandaghi, G., Alvani, S.M., Matin, H.Z., Fakheri, S. (2015), Cyberloafing Management in Organizations, *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 8(3), ss.335–349.
- Jia, R. ve Jia, H.H. (2015), An Individual Trait-based Investigation of Employee Cyberloafing, *Journal of Information Technology Management*, XXVI(1), ss.58–71.
- John, O.P., Srivastava, S. (1999), The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. *Handbook of Personality: Theory and Research*, 2(510), ss.102–138.
- Kirkman, B. L. ve Rosen B. (1999) “Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment” *Academy of Management Journal*, 42(1): 58-74.
- Krishnan, S., Lim, V.K.G. ve Teo, T.S. (2010), How Does Personality Matter? Investigating the Impact of Big-Five Personality Traits on Cyberloafing, *International Conference on Information Systems 2010 Proceedings*, ss.1–16.
- Kurt, E. (2013), Algılanan Sosyal Destek ve İş Performansı İlişkisinde İşe Bağlılığın Aracı Etkisi:

- Turizm İşletmelerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Kuşlivan, S. C. ve Eren, D. (2011), “İşgörenlerin Kişilik Özelliği Olarak Hizmet Verme Yatkınlığı ve Ölçümü: Bir Literatür Taraması”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 22(2), Güz, ss.139-153.
- Lim, V.K.G. (2002), The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice, *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), ss.675–694.
- Malhotra, S. (2013), Cyberloafing – A Holistic Perspective, *Episteme: An Online Interdisciplinary, Multidisciplinary & Multi-Cultural Journal*, 2(3), ss.1–13.
- McCrae, Robert R., ve Costa, Paul T. Jr. (1985), Comparison of EPI and Psychoticism Scales With Measures of The Five-Factor Model of Personality, *Personality and Individual Differences*, 6(5), 1985,ss. 587-597.
- McCrae, R.R., Costa, P.T., Kay, G. (1995) Persons, Places, and Personality: Career Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory, *Journal of Career Assessment*.3-2, ss.123-139.
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1999). A Five-Factor Theory of Personality, *Handbook of Personality: Theory and Research*, 2, ss.139-153.
- Nunnally, J.C. ve Bernstein, I.H. (1994) *Psychometric Theory (Third Ed.)*, New York: McGraw-Hill Inc.
- Öcel, H. ve Aydın, O. (2010), Adil Dünya İnancı ve Cinsiyetin Üretim Karşısı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi, *Türk Psikoloji Dergisi*, 25(66), ss.73–83.
- Örücü, E. ve Aksoy, M. (2018), Sanal Kaytarma ve Beş Büyük Kişilik Özelliği Arasındaki İlişkiye Yönelik bir Araştırma, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 30, ss.265-282.
- Örücü E, Yıldız, H. (2014), İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı : Sanal Kaytarma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), ss.99–114.
- Özdamar, K. (2001), *Paket Programlar ve İstatistiksel Veri Analizi (Çok Değişkenli Analizler)*, (4. Baskı), Eskişehir: Kaan Yayınları.
- Özkalp, E., Aydın, U. ve Tekeli, S. (2012), Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İlişkilerin Etkileri, *Çimento Endüstrisi ve İşverenleri Sendikası*, ss.18–33.
- Salgado, J.F. (1997), The Five Factor Model of Personality and Job Performance In The European Community, *Journal of Applied Psychology*, 82(1), ss.30-43.
- Sevi, E.S. (2009), Psikobiolojik Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kuramı: Mizaç ve Karakter Envanteri (TCI) ile Beş Faktör Kişilik Envanterinin (5FKE) Karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Klinik (Uygulamalı) Psikoloji Ana Bilim Dalı, İzmir.
- Sigler, T.H. ve Pearson, C. M. (2000). Creating an Empowering Culture: Examining the Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment. *Journal of Quality Management*, 5, 27-52.
- Tan, M. ve Demir, M. (2018), İş Görenlerin Kişilik Özelliklerinin Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi, *Journal of Tourism Theory and Research*, 4(1), ss.40-56.

- Taştemur, B. (2018), Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Algılanan İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü: Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Taymur, I. ve Turkcapar, M.H. (2012), Kişilik: Tanımı, Sınıflaması ve Değerlendirmesi, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Current Approaches in Psychiatry*, 4(2), ss.154-177.
- Weinstein, T. A. R., Capitanio, J. P. ve Gosling, S. D. (2008), Personality in Animals. İçinde John, O. P., Robins, R. W. ve Pervin, L.A. (Editörler), *Handbook of Personality: Theory and Research*, (ss. 328- 350), New York: The Guilford Press.
- Whitty, M.T ve Carrb, A. N. (2006), New Rules in The Workplace: Applying Object-Relations Theory to Explain Problem Internet and E-mail Behaviour In The Workplace, *Computers in Human Behavior*, 22, ss.235–250.
- Yazgan, İ. B. ve Yerlikaya, E.E. (2012), *Kişilik Kuramları*, Ankara: Pegem Akademi.
- Yelboğa, A. (2006), Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2), ss.196–204.
- Yıldız, H., Yıldız, B. ve İyigün, N.Ö. (2014), Psikolojik Sözleşme Algısının Sanal Kaytarma Davranışları Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 47, ss.147-165.
- Yılmaz, H.U., Yılmaz, A. ve Çelik, A. (2014), Algılanan İşe Adanmışlığın Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Selçuk Üniversitesi Örneği, *Örgütsel Davranış Kongresi*.
- Yılmaz, A. ve Tanrıverdi H., (2017), Aşçıların Örgütsel Destek Algısının İş Performansı Üzerine Etkisinde İş Ortamı Niteliğinin Aracılık Rolü, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5/3, ss.32-52.

İnternet kaynakları

İnternet-1: www.tdk.gov.tr Erişim: 2019.