

RESEARCH ARTICLE / ARAŞTIRMA MAKALESİ

## Üniversite Çalışanları Bağlamında Sanal Kaytarma Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Bir İnceleme<sup>1</sup>

### An investigation on Cyberloafing and Organizational Citizenship Behavior in the context of university employees

Emine SADIÇ<sup>2</sup> & Özüm EĞİLMEZ<sup>3</sup> & Gürkan HAŞİT<sup>4</sup>

#### Öz

Teknoloji kullanımının iş yerlerinde yaygınlaşmasıyla ortaya çıkan sanal kaytarma, çalışanların iş yerinde fayda sağlama ya da zarar vermeye yönelik iş dışı amaçlarla teknolojik araçlar ile internet kullanımını ifade etmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ise, çalışanların biçimsel rollerinin ötesine geçerek organizasyona yarar sağlayacak şekilde fazladan çaba göstermelerini ifade etmektedir. Bu bağlamda, üniversite çalışanlarının verimliliğinin ve performansının tartışmasız önemi nedeniyle akademik ve idari personelin hangi sanal kaytarma ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilediği ve hangi davranışların nasıl farklılaştığını incelemek araştırmanın amacı dâhilindedir. Çalışmada, üniversite örneklemini üzerinde sanal kaytarma ve örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutları demografik özellikler bağlamında analiz edilerek, farklılaşan değişkenlerin nedenleri tartışılmıştır. Üniversitelerin ülkelerin kalkınmasına ve nitelikli öğrencilerin yetişmesine katkı sağladıkları gerçeğiyle bu çalışmada, üniversitelerin daha verimli olmasına, çalışan bireyler arası, birey ve organizasyonlar arası ilişkinin olumlu olmasına, kaynakların daha etkin kullanılmasına olası katkı sağlayabilmenin önemi tartışılmıştır. Ayrıca akademik ve idari personellerin sanal kaytarma davranışı hakkında bilinçlenmesine ve örgütsel vatandaşlık davranışının üniversiteler için önemine değinilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Sanal Kaytarma, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Üniversite Çalışanları, İnternet Kullanımı, Stratejik Yönetim.

#### Abstract

Cyberloafing occurs with the widespread use of technology in workplaces, refers to the use of the internet with technological tools for non-business purposes aimed at providing benefits or harming employees at work. Organizational citizenship behavior means that employees go beyond formal roles and make extra efforts to benefit the organization. In this context, due to the indisputable importance of the efficiency and performance of university employees, which cyberloafing and organizational citizenship behaviors and how different behaviors of academic and administrative staff differ is examined. In the study, the sub-dimensions of cyberloafing and organizational citizenship behaviors were analyzed in the context of demographic features on the basis of university sampling, as given the reason as universities contribute to the development of a country and the training of qualified students. For this reason, the study shows the importance of universities to be more productive, the relationship between working individuals and being positive among other people and organizations that have relationships, and that they can make a possible contribution to the use of resources more effectively. In addition, the study aims to reveal the importance of academic and administrative staffs' awareness about cyberloafing behavior and organizational citizenship behavior for universities.

<sup>1</sup>Yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

<sup>2</sup>Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme ABD, Doktora Programı, [emine.sadic@hotmail.com](mailto:emine.sadic@hotmail.com), ORCID: 0000-0001-9078-1389

<sup>3</sup>Dr. Öğr. Üyesi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, [ozum.egilmez@bilecik.edu.tr](mailto:ozum.egilmez@bilecik.edu.tr), ORCID: 0000-0001-5251-5629

<sup>4</sup>Prof. Dr., Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, [gurkan.hasit@bilecik.edu.tr](mailto:gurkan.hasit@bilecik.edu.tr), ORCID: 0000-0001-9093-4402

**Keywords:** Cyberloafing, Organizational Citizenship Behavior, University Employees, Internet Use, Strategic Management.

## 1. Giriş

İletişim ve bilgi teknolojilerindeki gelişmeler birçok farklı kavramın ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu kavramlardan biri de sanal kaytarmadır. Özellikle internet kullanımının organizasyonlarda kaçınılmaz hale gelmesi sanal kaytarmanın oluşmasına zemin hazırlamıştır. Sanal kaytarma, çalışanların verimlilik ve performansları üzerinde etkili olması nedeniyle birçok araştırmacının dikkatini çeken bir kavram olmuştur (Mills vd., 2001; Lim vd., 2002a; Lim, 2002b; Ramayah, 2010; Anandarajan vd., 2011; Van Doorn, 2011; Örucü ve Yıldız, 2014; Afacan Fındıklı, 2016; Genç ve Aydoğan, 2016; Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu, 2017).

Sanal kaytarma, çalışanların gönüllü olarak, mesai saatleri içinde çalıştıkları organizasyonun internet erişimini iş ile ilgili olmayan kişisel amaçları doğrultusunda kullanmalarını ve internet sitelerinde gezinmelerini ifade etmektedir (Prasad vd., 2010). Lim vd. (2002a) ve Lim (2002b) tarafından yapılan çalışmalar ile temellendirilen kavram, çalışanlardaki üretkenlik karşıtı davranışların incelenmesiyle ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda sanal kaytarma ile çalışanların verimlilik ve performanslarında azalışlara neden olacağı belirtilmiştir (Mills vd., 2001; Lim, 2002b; Ramayah, 2010; Örucü ve Yıldız, 2014; Genç ve Aydoğan, 2016). Diğer yandan bazı araştırmacılar ise, sanal kaytarmanın çalışanların verimlilik ve performanslarında artış sağlayabileceği görüşünü savunmuştur (Anandarajan vd., 2011; Afacan Fındıklı, 2016; Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu, 2017). Dolayısıyla sanal kaytarmayı madalyonun iki yüzü gibi değerlendirilebilir. Madalyonun bir yüzü çalışanların iş hayatına katkı sağladığını, diğer yüzü ise organizasyonlarda verimlilik kayıplarına neden olduğu şeklinde ifade edilebilir (Örucü ve Yıldız, 2014: 101).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel ödül sistemine dayanmayan ve zorunlu olmayan, bireylerin geleneksel performans tanımlarında yer almayan (rol fazlası), resmi sözleşme yükümlülüklerinin ötesinde çeşitli yapıcı (gönüllü) davranışlar göstererek organizasyona katkıda bulunmasını ifade etmektedir (Organ, 1988'den akt. Organ ve Konovsky, 1989: 157). Gönüllülük kavramı ile bu tür davranışların bireyin organizasyondaki rolünün veya biçimsel iş tanımının gerektirdiği davranışlar olmadığı anlatılmak istenmektedir (İşbaşı, 2000: 4). Bu açıdan çalışanların iş yerindeki davranışları toplumdaki vatandaşlık davranışlarına benzerlik gösterebilir. Örgütsel vatandaşlık kavramı, Bateman ve Organ (1983) tarafından literatüre kazandırılmıştır. Çalışanların biçimsel ve biçimsel olmayan rolleri üzerinde yapılan çalışmalarla bu kavram ortaya çıkmıştır (Smith vd., 1983). İş arkadaşlarına iş ile ilgili bir problemde yardımcı olmak, karışıklık çıkarmadan emirleri kabul etmek, şikâyetle bulunmadan geçici dayatmalara tolerans, çalışma alanının temiz ve düzenli tutulmasına yardımcı olmak, iş birimi veya dışarıdan gelenlere karşı düzenli ve zamanında yapıcı ifadeler, toleranslı ve kişiler arası çatışmanın yarattığı dikkat dağınıklığını en aza indiren bir çalışma

ortamının teşvik edilmesi, örgütsel kaynakları korumak vb. eylemler örgütsel vatandaşlık davranışları olarak nitelendirilmiştir (Bateman ve Organ, 1983: 588).

Sanal kaytarma ve örgütsel vatandaşlık davranışı organizasyonların ve çalışanların verimliliğini ve performansını etkileyen kavramlardır. Bu bağlamda bu çalışmada, üniversite çalışanlarının verimliliğinin ve performansının tartışmasız önemi nedeniyle akademik ve idari personellerin hangi sanal kaytarma ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilediği ve bu davranışlara ne ölçüde katılım gösterdiği ve bu kavramlar arasındaki ilişki incelenmiştir.

## **2. Kavramsal Çerçeve**

### **2.1. Sanal Kaytarma**

Sanal kaytarma 2000'li yılların başında ortaya çıkmıştır ve halen günümüzde trend bir kavram olmayı sürdürmektedir. Kavramın ortaya çıkmasında dünyada yaşanan teknolojik gelişmeler etkili olmuştur. Özellikle bilgisayar ve internet kullanımının yaygınlaşması kavramın oluşmasında büyük etken olmuştur. İnternet ve teknolojik araçların kullanımıyla doğrudan ilişkili olan sanal kaytarma çeşitli araştırmalara konu olmuş ve özellikle yerli yazında güncelliğini korumakta ve farklı değişkenlerle ele alınmaktadır. Kamu ve özel sektör olmak üzere birçok sektörde örgütsel adalet (Kaplan ve Öğüt, 2012), psikolojik sözleşme (Yıldız vd., 2016), nötrleştirme (Rajah ve Lim, 2011), kişi-örgüt uyumu ve algılanan yönetici desteği (Kerse vd., 2016), zaman yönetimi (Genç ve Aydoğan, 2016), örgütsel öğrenme (Keklik vd., 2015), örgütsel yapı (Özdemir ve Taşçı, 2016), iş performansı (Afacan Fındıklı, 2016), iş tatmini (Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu, 2017), hukuki açıdan (Yıldız ve Yıldız, 2015), sosyal kolaylaştırma (Köse vd., 2012) vb. değişkenlerle sanal kaytarma incelenmiştir.

Yabancı literatürde Lim vd. (2002a) ve Lim (2002b) tarafından yapılan çalışmalarla sanal kaytarma kavramı terim haline gelmiştir. Yerli literatürde ise sanal kaytarma terim olarak Özkalp vd. (2012) tarafından kullanılmaya başlanmıştır. Dolayısıyla yerli ve yabancı literatürde sanal kaytarma kavramına benzer veya aynı anlamda kullanılan farklı isimlendirilen kavramlar bulunmaktadır. Yabancı literatürde “cyberslacking (sanal tembellik)” (Lavoie ve Pychyl, 2001; Mills vd., 2001; Garrett ve Danziger, 2008; Vitak vd., 2011; İnce ve Gül, 2011), “cyberloafing (sanal kaytarma)” (Lim, 2002b; Blau, Yang ve Ward-Cook, 2006; Blanchard ve Henle, 2008; Rajah ve Lim, 2011; Van Doorn, 2011; Jandaghi vd., 2015, Çınar ve Karcıoğlu, 2015) aynı anlamda kullanılmaktadır. Benzer kavramlar ise; internetin kötüye kullanımı/internet abuse (Belanger ve Van Slayke, 2002), problemlili internet kullanımı/problematic internet use (Caplan, 2002), internet bağımlılığı/internet addiction (Young, 1988), iş yerinde kişisel internet kullanımı/personal web usage at work (Ramayah, 2010; Anandarajan vd., 2011), şeklinde ifade edilmektedir. Yerli literatürde ise sanal kaytarma ile aynı anlamda kullanılan farklı isimlendirmeler yer almaktadır. Bunlar; sanal aylaklık (Demir ve Seferoğlu, 2016), siber aylaklık (Kalaycı, 2010), siber kaytarma (Candan ve İnce, 2016), sanal tembellik (Genç ve Aydoğan, 2016) olarak yer almaktadır.

Sanal kaytarma, çalışanların iş saatleri içinde kişisel amaçlı şirketin internet erişiminin kullanılması olarak tanımlanmaktadır (Lim, 2002b). Blanchard ve Henle (2008) ise, sanal kaytarmayı çalışanların şirketin gönüllü olarak işe bağlı olmayan kullanımı, çalışırken e-posta ve internet kullanımı şeklinde ifade etmiştir. Tanımlardan da anlaşılacağı üzere, sanal kaytarma davranışları, internetin iş yerinde kullanımının kaçınılmaz bir sonucudur. Sanal kaytarma; sosyalleşme ve keyif alma amaçlı, kişisel gelişim amaçlı, boş zamanı değerlendirme amaçlı, üretkenlik dışı amaçlar için gerçekleştirilmektedir (Van Doorn, 2011: 66). Bu nedenle sanal kaytarmanın organizasyonlara ve çalışanlara çeşitli zararları ve yararları olmaktadır. Organizasyonlarda ve çalışanlarda verimlilikte azalma ve finansal açıdan kayıplar yaşanabilmektedir. Diğer yandan işveren, çalışanların şirket ağını kötüye kullanmasından kaynaklanan iftira, ihmalkarlık, cinsel taciz ve haksız bir fesihden sorumlu olabilir (Mills vd., 2001: 37). Güvenlik ihlalleri, yasal sorunlar ve zaman israfı da ortaya çıkmaktadır (Jandaghi vd., 2015: 335). Dolayısıyla organizasyon açısından kurumsal gizlilik ve itibar kaybı, hukuki sorunlar, ağ tabanının verimsiz kullanılması, bilgi sisteminde saldırılar, verimlilik kaybı gibi durumlar oluşabilmektedir (Öztürk, 2015: 636). Çalışan açısından ise; konsantrasyon eksikliği, işlerini yetiştirememeye, bilgisayarından kişisel bilgilerin çalınması, terfi ve diğer promosyonlardan yararlanamama, disiplin suçu işleme/işten çıkartılma gibi sonuçlara neden olmaktadır (Öztürk, 2015: 636). Bu olumsuz durumların yanı sıra sanal kaytarmanın bazı faydaları da bulunmaktadır. Özellikle organizasyonlar çalışanların bu davranışları yarar sağlayacak şekilde ilke ve politikalar uygulayarak organizasyon ve çalışan verimliliği elde edebilir. Bu nedenle hem çalışanlar hem de organizasyon yararı için bu davranışlar fırsata çevrilebilir (Van Doorn, 2011). Sanal kaytarma ile çalışanlar işteki problemlerle başa çıkabilmektedir ve duygu durumu açısından daha iyi olmaktadır. Böylece çalışanlar iş yerinde biraz rahatlama sağlayabilir ve çalışanları daha iyi performans göstermeye motive edebilir (Lim ve Chen, 2012: 352-353). Ayrıca örgütsel öğrenme kapasitesinde artış sağlayabilmektedir (Keklik vd., 2015).

Literatürde sanal kaytarma terimlerin ve tanımların farklı olmasının yanı sıra boyutlarında da farklılık bulunmaktadır. Lim (2002b)'e göre sanal kaytarma türleri; işyerindeyken iş dışı amaçlarla internette gezinme (browsing) faaliyetleri (sporla ilgili haber sitelerine girme, iş dışı doküman indirme gibi) ve e-posta faaliyetleri (e-mail kontrol etme, alma ve gönderme gibi) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Lim (2002b)'in sınıflandırmasına benzer şekilde, Blau, Yang ve Ward-Cook (2006), interne gezinme (browsing) ile ilgili aktiviteler, işle ilgili olmayan e-posta (non-work related e-mail) aktiviteleri ve interaktif/etkileşimli (interactive) sanal kaytarma aktiviteleri şeklinde bir sınıflandırma yapmışlardır. Blanchard ve Henle (2008) ise sanal kaytarmayı, önemli (ciddi) ve önemsiz şeklinde iki boyutta incelemiştir. Van Doorn (2011) ise, örgütsel, iş ve kişisel açıdan dört sanal kaytarma davranışını incelemiştir. Bu davranışlar; kişisel gelişim (development) davranışları, yenilenme/iyileşme (recovery) davranışları, sapkınlık (deviant) davranışları, alışkanlık/bağımlılık (addiction) davranışları. Bu davranışları dört etkinlik çerçevesinde incelemiştir; sosyalleşme (social) amaçlı, bilgilendirme amaçlı

(informational), boş zamanı değerlendirme (leisure), sanal duygusal (virtual emotional) şeklinde ifade etmiştir.

## 2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Günümüzde yaygın bilinirliğe sahip ve birçok çalışmada araştırma konusu olmuş örgütsel vatandaşlık davranışı, kavram olarak ilk defa incelenmesi 1980’li yıllara dayanmaktadır. Fakat kavramın temelleri Barnard (1938)’in “iş birliğine istekli olma” kavramı, Roethlisberger ve Dickson (1964), Katz (1964), Katz ve Kahn, (1978) tarafından güvenilir rol performansı ile “yenilikçi ve spontane davranışlar” arasındaki ayrımı üzerine yapılan çalışmalara dayanmaktadır (Smith vd., 1983: 653-654; Robinson ve Morrison, 1995: 289). Bu çalışmalarda çalışanların biçimsel ve biçimsel olmayan rolleri incelenmiştir (Podsakoff vd., 2000). Diğer yandan Sosyal Mübadele Teorisi (Homans, 1958; Blau, 1964; Emerson, 1976), Eşitlik Teorisi (Adams, 1965), Lider Üye Değişimi Teorisi (Dansereau vd., 1973), Beklenti Teorisi (Vroom, 1964), Vekalet Teorisi (Ross, 1973; Jensen ve Meckling, 1976) örgütsel vatandaşlık kavramının şekillenmesinde etkili olmuştur.

Çalışanların biçimsel ve biçimsel olmayan rolleri örgütsel davranış, psikoloji, sosyoloji gibi birçok alanda araştırma konusu olmuştur. Bu nedenle literatürde örgütsel vatandaşlık davranışı kavramına ait birçok tanım yer almaktadır. Smith vd. (1983: 653)’ne göre örgütsel vatandaşlık davranışı, resmi rol gereksinimlerinin ötesine geçen, yaptırım zoru ile kolayca uygulanamayan davranışlar olarak ifade edilmiştir. Kar ve Tewari (1999: 421)’ye göre, görevlerinin üzerinde olan ve örgütsel etkinlik için çok önemli olan çalışan davranışları olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma benzer nitelikte Dekas vd. (2013: 19) işverenler tarafından kesinlikle gerek duyulmamasına rağmen tamamen örgüte olumlu katkı sağlayan, isteğe bağlı çalışan davranışları olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlardan anlaşılacağı üzere örgütsel vatandaşlık davranışları çalışanların gönüllü olarak resmi rollerinden daha fazlasında eylemlerde bulunarak örgüt için yarar sağlayan davranışları ifade etmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ile benzer bazı kavramlar yer almaktadır. Bu kavramlar; örgütsel spontanlık (Katz, 1964; George ve Brief, 1992), rol fazlası davranışlar/extra rol davranışları (Katz ve Kahn, 1978; Van Dyne vd., 1995), psikolojik sözleşme (Rousseau, 1989), bağlamsal performans (Motowidlo ve Van Scotter, 1994), prososyal örgütsel davranış (Brief ve Motowidlo, 1986; O’Reilly ve Chatman, 1986) şeklinde literatürde yer almaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, davranıştan daha üstün bir görevi ifade etmektedir. Organizasyonel etkinliği desteklemesi, isteğe bağlı ve işveren tarafından talep edilemediği için, örgütsel vatandaşlık davranışı teşvik eden faktörlerin anlaşılması, yöneticilerin organizasyonel etkinliği teşvik etmesine yardımcı olabilir (Ryan, 2001: 234). Dolayısıyla örgütlere yararı olan bu kavram birçok faktörden etkilenebilmektedir. Bu faktörler; çalışanın özellikleri, işin özellikleri, örgütün özellikleri, liderin özellikleri şeklinde ifade edilebilir (Podsakoff vd., 2000: 518).

Literatürde örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları birçok araştırmacı tarafından tanımlanmış ve incelenmiştir. Smith vd., (1983) tarafından tanımlanan boyutlar, Graham (1991) tarafından tanımlanan boyutlar, Williams ve Anderson (1991) tarafından yapılan sınıflandırma, Van Dyne vd., (1994: 769) tarafından tanımlanan boyutlar, Farh vd., (1997: 430) tarafından tanımlanan boyutlar, Podsakoff vd. (2000) tarafından tanımlanan boyutlar, Dekas vd. (2013) tarafından tanımlanan boyutlar örnek gösterilebilir. Bu çalışmada ise, literatürde genel kabul görmüş ve birçok araştırmacının kullandığı Organ (1988) tarafından tanımlanan 5 örgütsel vatandaşlık boyutu kullanılmıştır. Bu boyutlar; özgecilik, nezaket, centilmenlik (sportmenlik), vicdanlılık, sivil erdem şeklindedir (Podsakoff vd., 1990: 138). Özgecilik, örgütsel olarak ilgili bir görev veya problemi olan belirli bir başka kişiye yardım etme etkisi olan tüm isteğe bağlı davranışlardır (Organ, 1988: 8'den akt. George ve Brief, 1992: 312). Nezaket, "başkaları ile işle ilgili sorunların oluşmasını önlemeye yardımcı olan gönüllü eylemler" olarak tanımlanmaktadır (Podsakoff ve Mackenzie, 1994: 352). Centilmenlik, başkaları tarafından rahatsız edildiğinde dahi şikayetçi tavır sergilemeyen, işler yolunda gitmese bile yapıcı bir tutum sergilemeyi ifade etmektedir (Podsakoff vd., 2000: 517). Vicdanlılık, çalışanların davranışları gözlemlenmediği veya izlenmediği durumlarda bile, kişinin içselleştirerek ve organizasyonun kurallarını, yönetmeliklerini ve prosedürlerini kabul etmesi durumudur (Podsakoff vd., 2000: 517). Sivil erdem, hem profesyonel hem de toplumsal nitelikteki örgütsel işlevlere gönüllü katılım ve destek sağlayarak örgütün çıkarlarını gözetmeyi ifade etmektedir (Allison vd., 2001: 283).

### **3. Araştırmanın Yöntemi**

#### **3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Üniversite personeli örnekleminde sanal kaytarma ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki olası ilişki bağlamında sanal kaytarma ve örgütsel vatandaşlık davranışının katılımcıların demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Üniversiteler, bir ülkenin kalkınmasına ve nitelikli öğrencilerin yetişmesine katkı sağlamaktadır. Bu nedenle yapılan çalışma, üniversitelerin daha verimli olmasına, çalışan bireyler arasındaki ilişkinin ve ilişki bulunan diğer kişi ve organizasyonlar arasında da olumlu olmasına, kaynakların daha etkin kullanılmasına yardımcı olmasına olası katkı sağlayabilmesi araştırmanın önemini göstermektedir. Ayrıca akademik ve idari personellerinin sanal kaytarma davranışı hakkında bilinçlenmesi ve örgütsel vatandaşlık davranışının üniversiteler için önemine değinilmiştir. Diğer yandan yerli literatürde sanal kaytarma ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir çalışma olmaması nedeniyle literatüre katkı sağlaması da araştırmanın amacı ve önemi içinde yer almaktadır. Bu bağlamda çalışmada sınanan hipotezler şunlardır:

Hipotez 1: Sanal kaytarma ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ilişki vardır.

Hipotez 2: Sanal kaytarma ve demografik özellikler arasında anlamlı farklılık vardır.

Hipotez 3: Örgütsel vatandaşlık davranışı ve demografik özellikler arasında anlamlı farklılık vardır.

### 3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evreni Türkiye’de faaliyet gösteren üniversiteler olarak çerçevelendirilmiş olup bazı kısıtlardan (maliyet, akademik ve idari personellerin iş yoğunluğu vb.) dolayı araştırmada tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak örneklem seçimi yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi’nde çalışan akademik ve idari personel oluşturmaktadır (N=823). Örnekleme yer alan katılımcılara yüz yüze anket tekniği uygulanmıştır. Zaman, ulaşılabilirlik ve bazı akademik ve idari personelin uygulamayı reddetmesi gibi kısıtlardan dolayı 226 katılımcıya ulaşılmıştır. Anket formlarından geri dönüşü olmayan, hatalı olanlar çıkarılmış ve 180 anket analize dahil edilmiştir.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik özellikleri belirlemeye yönelik 10, ikinci bölümde sanal kaytarma ile ilgili 27 soru ve son bölümde ise, örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili 19 soru yer almaktadır. Araştırmada Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen 22 soru ve 2 boyuttan oluşan sanal kaytarma ölçeği kullanılmıştır. Ek olarak Anandarajan vd. (2011) çalışmasından 5 soru alınarak sanal kaytarma ölçeğine eklenmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı değişkeni ise, Organ (1988) tarafından ortaya konulan beş boyut ve 19 soru çerçevesinde hazırlanan, Basım ve Şeşen (2006) tarafından uyarlanan ölçek ile ölçülmüştür. Ankette demografik ifadeler bölümü hariç, değişkenlere ait ifadeler 5’li Likert tipine göre oluşturulmuştur (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5 =Kesinlikle Katılıyorum).

### 3.4. Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler

Anketlerden elde edilen veriler SPSS Statistics 21 Programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerinin belirlenmesinde ise Cronbach Alpha katsayısından yararlanılmıştır. Araştırmada toplanan veriler; tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, keşfedici faktör analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Ayrıca toplanan verilerin normal dağılıma uygunluğu test edilmiştir. Bu aşamadan sonra gruplar arasındaki farklılığı incelemeye Mann Whitney U Testi ve Kruskal Wallis analizinden yararlanılmıştır. Araştırmada değişkenlere ilişkin ilişkiyi incelemeye ise Korelasyon analizinden faydalanılmıştır.

### 3.5. Araştırmanın Geçerlilik ve Güvenilirliği

Sanal kaytarma ölçeği ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin geçerliliklerinin değerlendirilmesi için keşfedici faktör analizi; güvenilirliklerinin değerlendirilmesi için Cronbach Alpha katsayısından yararlanılmıştır. Ölçeklerin geçerliliğini tespit etmenin ilk aşamasında verilerin keşfedici faktör analizine uygunluğunu tespit edebilmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ve Bartlett Küresellik Testi sonuçları incelenmiştir. Sanal kaytarma ölçeğine ilişkin KMO değeri 0,763>0,50 olarak tespit edilmiştir (Field, 2009: 467-660). Değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığını tespit edebilmek için Bartlett Küresellik Testi değeri ( $\chi^2 = 1543,187$ , sd:351, p=0,001<0,05) anlamlı bulunmuştur. Bu

sonuçlar doğrultusunda veri setine Varimax döndürme yöntemi uygulanarak keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Ölçekte yer alan 27. ifade, elde edilen faktör analizi sonucunda orijinal değerlerin varyansını yansıtabilmeleri için çalışmadan çıkarılmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda elde edilen 6 faktör; etik dışı kullanım (faktör 1), iletişim kanalı olarak kullanım (faktör 2), günlük-rutin kullanım (faktör 3), iş ile ilgili olmayan kullanım (faktör 4), kişisel amaçlı kullanım (faktör 5), kurumsal amaçlı kullanım (faktör 6) olarak adlandırılmıştır. Ölçek güvenilirliği için Cronbach Alpha katsayısının 0,60-0,79 aralığında olması ölçeğin oldukça güvenilir olması, 0,80-1,00 aralığında olması ölçeğin yüksek güvenilirliğe sahip olduğu anlamına gelmektedir (Alpar, 2011). Sanal kaytarma ölçeğine ilişkin Cronbach Alpha katsayısı 0,839>0,60 olduğu için ölçek güvenilirliğe sahiptir. Bulgular, ölçeğin geliştirildiği çalışmadaki iki faktörlü yapı (Blanchard ve Henle, 2008) ile örtüşmediği tespit edilmiş ve bu durumun 2008 yılındaki bilişim teknolojilerinin yaygın olmamasından dolayı beklenen bir durum olduğu belirtilmelidir.

Örgütsel vatandaşlık ölçeğine ilişkin KMO değeri 0,746 olarak tespit edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık ölçeğine ilişkin Bartlett Küresellik Testi değerinin ( $\chi^2 = 565,820$ , sd:91, p=0,001) yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda 5 faktörlü bir yapı elde edilmiştir (sivil erdem=faktör 1, centilmenlik=faktör 2, nezaket=faktör 3, vicdanlılık=faktör 4, özgecilik= faktör 5). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine ilişkin Cronbach Alpha katsayısı 0,805>0,60 güvenilir olarak tespit edilmiştir.

#### 4. Bulgular ve Tartışma

Çalışmada demografik değişkenler kapsamında; yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim düzeyi, görev, bulunulan iş yerindeki toplam çalışma süresi, aylık gelir düzeyi, bilgisayar, akıllı cep telefonu, tablet vb. araçları kullanma beceri seviyesi, işyerinde interneti kullanma veya internette kalma süresi, görüş bildiren “çalışma saatleri içinde interneti kişisel amaçlar için kullanmak kabul edilebilir bir durum mudur?” sorusu incelenmiştir. Demografik bulgular incelendiğinde, katılımcıların %58’inin erkek, %42’ sinin ise kadın, %68’inin 35 yaş ve altı bireylerin, %72’sinin ise evli çalışanlardan oluştuğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %51’i yüksek lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahiptir ve aynı oranda akademik personelden oluşmaktadır. Katılımcıların yarısından fazlası 1-5 yıl arasında çalışma süresine sahiptir. Katılımcıların %55’i 4001 TL ve üzeri gelire sahiptir. Bilgisayar, akıllı cep telefonu, tablet vb. araçları kullanma beceri seviyesi açısından ise, katılımcıların büyük çoğunluğu iyi ve ileri seviyededir. Katılımcıların %52’sinin günde 4 saat ve daha üzeri işyerinde interneti kullanma veya internette kalma süresine sahiptir. Katılımcıların sanal kaytarmaya ilişkin eğilimlerini daha iyi analiz edebilmek için katılımcılara yöneltilen görüş sorusuna ise, katılımcıların %70’i evet yanıtı vermiştir.

Tablo 1’de araştırmadaki değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapmalar yer almaktadır. Katılımcıların sanal kaytarma alt boyutlarına verdikleri yanıtların puan ortalamalarına bakıldığında, bireylerin internet kullanımlarını iletişim kanalı olarak gördükleri ve etik dışı kullanmadıkları görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları açısından incelendiğinde ise, genel boyutlara ait



ortalamaların yüksek olduğu ve en yüksek ortalama nezaket (4,73) davranışı bağlamında vatandaşlık algıları olduğu görülmektedir.

**Tablo 1:** *Sanal Kaytarma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutlarına İlişkin İstatistik Veriler*

ÖZELLİKLER	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Etik Dışı Kullanım	1,00	5,00	1,10	0,46
İletişim Kanalı Olarak Kullanım	1,00	5,00	3,79	1,19
Günlük-Rutin Kullanım	1,00	5,00	2,66	1,09
İşle İlgili Olmayan Kullanım	1,00	5,00	2,11	0,90
Kişisel Amaçlı Kullanım	1,00	5,00	2,36	0,91
Kurumsal Amaçlı Kullanım	1,00	5,00	3,49	0,94
Özgecilik	1,00	5,00	4,16	0,80
Vicdanlılık	1,00	5,00	4,16	1,05
Nezaket	1,00	5,00	4,73	0,54
Centilmenlik	1,00	5,00	3,83	0,80
Sivil Erdem	1,00	5,00	4,24	0,66

Araştırmadaki değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla Korelasyon Analizi yapılmıştır. Değişkenler arasında yapılan korelasyon analizi sonucu sanal kaytarma ve örgütsel vatandaşlık arasında genel anlamda bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ( $r=0,046$ ;  $p=0,566>0,05$ ). Bu doğrultuda H1 hipotezi reddedilmiştir.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin normal dağılıma uygunluğu test edilmiştir. Bu bağlamda Shapiro-Wilk testinden yararlanılmıştır. Dağılımın normallik gösterebilmesi için bulunan p değerinin 0,05' den büyük olması gerekmektedir (Alpar, 2011: 117). Çalışmada kullanılan boyutlara uygulanan Shapiro-Wilk testi sonucunda  $p<0,05$  olduğu için boyutların normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle çalışmada iki grup arasındaki farklılığı inceleyebilmek için Mann Whitney U Testi ve ikiden fazla olan gruplar arasındaki farklılık için Kruskal Wallis analizinden (Green ve Salkind, 2014: 314-353) yararlanılmıştır. Sanal kaytarma boyutlarının ikili gruplara ilişkin Mann Whitney U testi bulguları Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 2:** Sanal Kaytarma Alt Boyutlarının Katılımcıların Cinsiyet, Medeni Hal ve Görev Değişkenlerine Göre Farklılıkları

			N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	z	p
Etik Dışı Kullanım	Cinsiyet	Kadın	76	87,78	6671,00	3745,00	-0,848	0,396
		Erkek	103	91,64	9439,00			
	Medeni Hal	Evli	128	91,08	11658,50	3125,50	-0,761	0,446
		Bekar	51	87,28	4451,50			
	Görev	Akademik Personel	91	86,96	7913,50	3727,50	-1,154	0,249
		İdari Personel	87	92,16	8017,50			
İletişim Kanalı Olarak Kullanım	Cinsiyet	Kadın	76	90,26	6859,50	3933,50	-0,054	0,957
		Erkek	104	90,68	9430,50			
	Medeni Hal	Evli	129	89,01	11482,50	3097,50	-0,619	0,536
		Bekar	51	94,26	4807,50			
	Görev	Akademik Personel	91	92,51	8418,50	3775,50	-0,669	0,503
		İdari Personel	88	87,40	7691,50			
Günlük-Rutin Kullanım	Cinsiyet	Kadın	74	82,89	6134,00	3359,00	-1,347	0,178
		Erkek	103	93,39	9619,00			
	Medeni Hal	Evli	126	86,29	10872,50	2871,50	-1,108	0,268
		Bekar	51	95,70	4880,50			
	Görev	Akademik Personel	90	98,04	8824,00	3011,00	-2,547	<b>0,011</b>
		İdari Personel	86	78,51	6752,00			
İşle İlgili Olmayan Kullanım	Cinsiyet	Kadın	74	84,89	6281,50	3506,50	-0,592	0,554
		Erkek	100	89,44	8943,50			
	Medeni Hal	Evli	125	86,10	10762,00	2887,00	-0,590	0,555
		Bekar	49	91,08	4463,00			
	Görev	Akademik Personel	87	84,42	7344,50	3516,50	-0,685	0,494
		İdari Personel	86	89,61	7706,50			
Kişisel Amaçlı Kullanım	Cinsiyet	Kadın	74	77,66	5746,50	2971,50	-2,032	<b>0,042</b>
		Erkek	98	93,18	9131,50			
	Medeni Hal	Evli	123	86,69	10662,50	2990,50	-0,078	0,938
		Bekar	49	86,03	4215,50			
	Görev	Akademik Personel	87	82,96	7217,50	3389,50	-0,820	0,412
		İdari Personel	84	89,15	7488,50			
Kurumsal Amaçlı Kullanım	Cinsiyet	Kadın	76	88,84	6751,50	3825,50	-0,149	0,881
		Erkek	102	90,00	9179,50			
	Medeni Hal	Evli	127	88,92	11292,50	3164,50	-0,239	0,811
		Bekar	51	90,95	4638,50			
	Görev	Akademik Personel	91	93,47	8505,50	3506,50	-1,198	0,231
		İdari Personel	86	84,27	7247,50			

Bu doğrultuda Tablo 2 incelendiğinde, günlük-rutin kullanım düzeyinin akademik ve idari kadroda olma bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (U: 3011,00; z:-2,547; p<0,05). Kişisel amaçlı kullanım ile kadın ve erkek olma bakımından istatistiksel

olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (U: 2971,50; z:-2,032; p<0,05) (Green ve Salkind, 2014: 338-343). Bu bulgular doğrultusunda, H2 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının ikili gruplara ilişkin Mann Whitney U testi bulguları Tablo 3’de sunulmuştur.

**Tablo 3: Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutlarının Katılımcıların Cinsiyet, Medeni Hal ve Görev Değişkenlerine Göre Farklılıkları**

			N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	z	p
Özgecilik	Cinsiyet	Kadın	75	96,03	7202,00	3223,00	-1,735	0,083
		Erkek	101	82,91	8374,00			
	Medeni Hal	Evli	126	86,19	10860,00	2859,00	-0,981	0,327
		Bekar	50	94,32	4716,00			
	Görev	Akademik Personel	89	79,22	7051,00	3046,00	-2,396	<b>0,017</b>
		İdari Personel	86	97,08	8349,00			
Vicdanlılık	Cinsiyet	Kadın	76	91,33	6941,00	3889,00	-0,198	0,843
		Erkek	104	89,89	9349,00			
	Medeni Hal	Evli	129	91,16	11760,00	3204,00	-0,295	0,768
		Bekar	51	88,82	4530,00			
	Görev	Akademik Personel	91	91,12	8291,50	3902,50	-0,318	0,751
		İdari Personel	88	88,85	7818,50			
Nezaket	Cinsiyet	Kadın	76	90,51	6879,00	3951,00	-0,004	0,997
		Erkek	104	90,49	9411,00			
	Medeni Hal	Evli	129	90,94	11731,50	3232,50	-0,227	0,821
		Bekar	51	89,38	4558,50			
	Görev	Akademik Personel	91	93,05	8467,50	3726,50	-1,002	0,316
		İdari Personel	88	86,85	7642,50			
Centilmenlik	Cinsiyet	Kadın	76	83,32	6332,00	3406,00	-1,495	0,135
		Erkek	103	94,93	9778,00			
	Medeni Hal	Evli	128	92,30	11815,00	2969,00	-0,951	0,342
		Bekar	51	84,22	4295,00			
	Görev	Akademik Personel	91	82,52	7509,00	3323,00	-1,865	0,062
		İdari Personel	87	96,80	8422,00			
Sivil Erdem	Cinsiyet	Kadın	76	94,48	7180,50	3649,50	-0,894	0,372
		Erkek	104	87,59	9109,50			
	Medeni Hal	Evli	129	91,33	11781,00	3183,00	-0,345	0,730
		Bekar	51	88,41	4509,00			
	Görev	Akademik Personel	91	92,19	8389,50	3804,50	-0,587	0,557
		İdari Personel	88	87,73	7720,50			

Tablo 3 incelendiğinde, özgecilik ile yine akademik ve idari kadroda olma bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (U: 3046,00; z:-2,396; p<0,05). Bu bulgulara göre H3 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Gruplar arası farklılıkları incelemede kullanılan bir diğer analiz de Kruskal Wallis’dir. Bu analizde gruplar arasında ortaya çıkan anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla posthoc test istatistiklerinden Bonferroni düzeltmesi kullanılmıştır (Polat, 2014: 83). Kruskal Wallis analizi sonucunda ortaya çıkan p<0,05 ise, gruplar arasında fark vardır anlamını ifade etmektedir (Field, 2009: 564). Ayrıca bazı boyutlara ilişkin anlamlı farklılık gözükmesine rağmen ayrıntılı olarak incelendiğinde ise anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Bu durumun temel nedeni ise Bonferroni düzeltmesinden

kaynaklanmaktadır. Bonferroni Tip 1 hatayı kontrol etmek için kullanılmaktadır (Green ve Salkind, 2014: 351). “Tip 1 hata ise doğru olan bir sıfır hipotezin reddedilmesidir” (Kalaycı, 2008: 67) şeklinde ifade edilmektedir. Bu nedenle bu hatanın oluşmaması için Bonferroni düzeltmesi yapılmaktadır. Bu açıklama doğrultusunda Kruskal Wallis tabloları yorumlanmıştır. Tablo 4’de sanal kaytarma boyutlarının yaşa ilişkin bulguları ifade edilmiştir.

**Tablo 4:** *Sanal Kaytarma Alt Boyutlarının Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması*

	<i>Yaş Düzeyi</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	<i>sd</i>	<i>Ki- Kare</i>	<i>p</i>
İşle İlgili Olmayan Kullanım	18-25	51,10	4	14,260	<b>0,007</b>
	26-35	94,31			
	36-45	83,56			
	46-55	88,19			
	56 ve üzeri	22,25			
Kişisel Amaçlı Kullanım	18-25	62,95	4	12,408	<b>0,015</b>
	26-35	83,35			
	36-45	91,55			
	46-55	115,55			
	56 ve üzeri	38,00			

Tablo 4 incelendiğinde, iş ile ilgili olmayan kullanım ile yaş grupları arasında anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur (Ki-Kare: 14,260;  $p < 0,05$ ). Kişisel amaçlı kullanım ile yaş grupları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (Ki-Kare: 12,408;  $p < 0,05$ ). Anlamlı farklılık olan boyutlar daha ayrıntılı olarak incelendiğinde ise işle ilgili olmayan kullanımın 26-35 yaş (sıra ortalaması=94,31) ve 56 ve üzeri yaş (sıra ortalaması=22,25) açısından anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $p=0,048$ ;  $p < 0,05$ ). Tablo 5’de örgütsel vatandaşlık boyutlarının yaşa ilişkin bulguları sunulmuştur.

**Tablo 5:** *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutlarının Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması*

	<i>Yaş Düzeyi</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	<i>sd</i>	<i>Ki- Kare</i>	<i>p</i>
Vicdanlılık	18-25	81,45	4	10,580	<b>0,032</b>
	26-35	85,06			
	36-45	95,54			
	46-55	120,55			
	56 ve üzeri	72,25			
Centilmenlik	18-25	76,40	4	18,437	<b>0,001</b>
	26-35	79,14			
	36-45	110,03			
	46-55	121,55			
	56 ve üzeri	97,25			

Tablo 5 incelendiğinde, vicdanlılık ile yaş grupları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (Ki-Kare: 10,580;  $p < 0,05$ ). Centilmenlik ile yaş grupları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (Ki-Kare: 18,437;  $p < 0,05$ ). Bu boyutların farklılıkları daha ayrıntılı analiz edildiğinde vicdanlılık ile 26-35 yaş (sıra ortalaması=85,06) ve 46-55 yaş (sıra ortalaması=120,55) grupları açısından anlamlı farklılık

göstermektedir ( $p=0,023$ ;  $p<0,05$ ). Centilmenlik ile 26-35 yaş (sıra ortalaması=79,14) ve 36-45 yaş (sıra ortalaması=110,03) grupları açısından anlamlı farklılık göstermektedir ( $p=0,022$ ;  $p<0,05$ ). Değişkenlerin yaşa göre incelenmesinden sonra bu değişkenlerin eğitim gruplarına göre farklılıkları incelenmiştir. Tablo 6'da sanal kaytarma boyutlarına ilişkin eğitim açısından farklılıklar gösterilmiştir.

**Tablo 6:** *Sanal Kaytarma Alt Boyutlarının Katılımcıların Eğitim Gruplarına Göre Karşılaştırılması*

	<i>Eğitim Düzeyi</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	<i>sd</i>	<i>Ki- Kare</i>	<i>p</i>
Etik Dışı Kullanım	İlkokul-Ortaokul	163,75	4	12,398	<b>0,015</b>
	Lise	88,20			
	Ön Lisans	92,17			
	Lisans	90,37			
	Yüksek Lisans ve Üstü	88,20			
Kurumsal Amaçlı Kullanım	İlkokul-Ortaokul	2,00	4	12,270	<b>0,015</b>
	Lise	104,44			
	Ön Lisans	91,50			
	Lisans	78,27			
	Yüksek Lisans ve Üstü	97,88			

Tablo 6 incelendiğinde, etik dışı kullanım ile eğitim grupları arasında farklılık olduğu bulunmuştur (Ki-Kare: 12,398;  $p<0,05$ ). Kurumsal amaçlı kullanım ile eğitim grupları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (Ki-Kare: 12,270;  $p<0,05$ ). Etik dışı kullanım ve kurumsal amaçlı kullanım boyutları daha detaylı incelenip Bonferroni düzeltmesinden sonra etik dışı kullanım ile ilkokul-ortaokul (sıra ortalaması=163,75) ve lise (sıra ortalaması=88,20) eğitim grupları açısından anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ( $p=0,012$ ;  $p<0,05$ ). Etik dışı kullanım ile ilkokul-ortaokul (sıra ortalaması=163,75) ve ön lisans (sıra ortalaması=92,17) eğitim grupları açısından anlamlı farklılık göstermektedir ( $p=0,036$ ;  $p<0,05$ ).

Etik dışı kullanım ile ilkokul-ortaokul (sıra ortalaması=163,75) ve lisans (sıra ortalaması=90,37) eğitim grupları açısından anlamlı farklılık göstermektedir ( $p=0,007$ ;  $p<0,05$ ). Etik dışı kullanım ile ilkokul-ortaokul (sıra ortalaması=163,75) ve yüksek lisans ve üstü (sıra ortalaması=88,20) eğitim grupları açısından anlamlı farklılık göstermektedir ( $p=0,004$ ;  $p<0,05$ ).

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarına ilişkin analiz bulguları eğitim düzeyleri açısından herhangi bir farklılık göstermediği bulunmuştur ( $p>0,05$ ).

Değişkenlerin eğitim gruplarına göre incelemesinden sonra değişkenler katılımcıların buldukları iş yerindeki toplam süreleri açısından farklılıkları incelenmiştir. Tablo 7'de sanal kaytarma boyutlarına ilişkin katılımcıların buldukları iş yerindeki toplam çalışma süreleri açısından farklılıkları sunulmuştur.

**Tablo 7:** Sanal Kaytarma Alt Boyutlarının Katılımcıların Buldukları İş Yerindeki Toplam Çalışma Süreleri Gruplarına Göre Karşılaştırılması

	Buldukları İş Yerindeki Toplam Çalışma Süreleri	Sıra Ortalaması	sd	Ki-Kare	p
Kurumsal Amaçlı Kullanım	1-5 Yıl	82,22	2	9,689	<b>0,008</b>
	6-10 Yıl	89,09			
	10 Yıl üzeri	118,12			

Tablo 7 incelendiğinde, kurumsal amaçlı kullanım ile katılımcıların buldukları iş yerindeki toplam çalışma süreleri grupları arasında anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur (Ki-Kare: 9,689;  $p < 0,05$ ). Kurumsal amaçlı kullanım ile katılımcıların 1-5 yıl buldukları iş yerindeki toplam çalışma süresi (sıra ortalaması=82,22) ve 10 yıl ve üzeri buldukları iş yerindeki toplam çalışma süreleri (sıra ortalaması=118,12) grupları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ( $p=0,006$ ;  $p < 0,05$ ).

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarına ilişkin katılımcıların buldukları iş yerindeki toplam çalışma süreleri açısından bulguları Tablo 8’de gösterilmiştir.

**Tablo 8:** Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutlarının Katılımcıların Buldukları İş Yerindeki Toplam Çalışma Süreleri Gruplarına Göre Karşılaştırılması

	Buldukları İş Yerindeki Toplam Çalışma Süreleri	Sıra Ortalaması	sd	Ki-Kare	p
Özgecilik	1-5 Yıl	96,83	2	6,693	<b>0,035</b>
	6-10 Yıl	81,96			
	10 Yıl üzeri	70,59			

Tablo 8 incelendiğinde, özgecilik ile katılımcıların buldukları iş yerindeki toplam çalışma süreleri grupları arasında anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur (Ki-Kare: 6,693;  $p < 0,05$ ). Özgecilik boyutunun hangi gruplarda farklılık gösterdiği daha ayrıntılı analiz edilip Bonferroni düzeltmesinden sonra özgecilik ve katılımcıların buldukları iş yerindeki toplam süreleri gruplarındaki anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $p > 0,05$ ).

Sanal kaytarma boyutlarının gelir düzeyi gruplarına ilişkin farklılık arandığında herhangi bir anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur ( $p > 0,05$ ). Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının gelir gruplarına ilişkin bulguları Tablo 9’da sunulmuştur.

**Tablo 9:** Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutlarının Katılımcıların Gelir Gruplarına Göre Karşılaştırılması

	Gelir Düzeyi	Sıra Ortalaması	sd	Ki-Kare	p
Özgecilik	1000-2000 TL	82,50	4	16,102	<b>0,003</b>
	2001-3000 TL	106,35			
	3001-4000 TL	94,05			
	4001-5000 TL	92,38			
	5001 TL ve üzeri	67,44			

Tablo 9 incelendiğinde, özgecilik ile gelir grupları arasında anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur (Ki-Kare: 16,102;  $p<0,05$ ). Özgecilik ile 2001-3000 TL gelir grubu (sıra ortalaması=106,35) ve 5001 TL ve üzeri gelir grubu (sıra ortalaması=67,44) arasında anlamlı farklılık olduğu sonucu elde edilmiştir ( $p=0,001$ ;  $p<0,05$ ).

Sanal kaytarma boyutlarının bilgisayar, akıllı cep telefonu, tablet vb. araçları kullanma beceri seviyesi açısından elde edilen farklılık bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının bilgisayar, akıllı cep telefonu, tablet vb. araçları kullanma beceri seviyesi gruplarına ilişkin bulguları Tablo 10'da sunulmuştur.

**Tablo 10:** Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutlarının Katılımcıların Bilgisayar, Akıllı Cep Telefonu, Tablet vb. Araçları Kullanma Beceri Seviyesi Gruplarına Göre Karşılaştırılması

	Bilgisayar, Akıllı Cep Telefonu, Tablet vb. Araçları Kullanma Beceri Seviyesi	Sıra Ortalaması	sd	Ki- Kare	p
Özgecilik	Zayıf	21,50	3	10,794	<b>0,013</b>
	Orta	94,63			
	İyi	79,79			
	İleri	101,96			
Nezaket	Zayıf	59,25	3	10,187	<b>0,017</b>
	Orta	98,18			
	İyi	81,54			
	İleri	101,32			
Sivil Erdem	Zayıf	23,25	3	14,170	<b>0,003</b>
	Orta	80,77			
	İyi	83,57			
	İleri	109,65			

Tablo 10 incelendiğinde özgecilik ile bilgisayar, akıllı cep telefonu, tablet vb. araçları kullanma beceri seviyesi grupları arasında anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur (Ki-Kare: 10,794;  $p<0,05$ ). Nezaket ile bilgisayar, akıllı cep telefonu, tablet vb. araçları kullanma beceri seviyesi grupları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (Ki-Kare: 10,187;  $p<0,05$ ). Sivil erdem ile bilgisayar, akıllı cep telefonu, tablet vb. araçları kullanma beceri seviyesi grupları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (Ki-Kare: 14,170;  $p<0,05$ ). Anlamlı farklılık olan boyutlar daha detaylı incelendiğinde nezaket ile iyi (sıra ortalaması=81,54) ve ileri (sıra ortalaması=101,32) grupları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p=0,032$ ;  $p<0,05$ ). Sivil erdem ile iyi (sıra ortalaması=83,57) ve ileri (sıra ortalaması=109,65) grupları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ( $p=0,017$ ;  $p<0,05$ ).

Araştırmada analiz edilen son demografik özellik katılımcıların işyerinde interneti kullanma veya internette kalma süresidir.

**Tablo 11:** *Sanal Kaytarma Alt Boyutlarının Katılımcıların İşyerinde İnterneti Kullanma veya İnternette Kalma Süresi Gruplarına Göre Karşılaştırılması*

	<i>İşyerinde İnterneti Kullanma veya İnternette Kalma Süresi</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	<i>sd</i>	<i>Ki-Kare</i>	<i>p</i>
Kurumsal Amaçlı Kullanım	Hiç	39,42	4	10,289	<b>0,036</b>
	Günde 1 saat veya altı	82,83			
	Günde 1-3 saat	93,81			
	Günde 4- 6 saat	84,66			
	Günde 7 saat ve üzeri	106,69			

Tablo 11 incelendiğinde, kurumsal amaçlı kullanım ile işyerinde interneti kullanma veya internette kalma süresi grupları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (Ki-Kare: 10,289;  $p < 0,05$ ). Kurumsal amaçlı kullanım ile hiç (sıra ortalaması=39,42) ve günde 7 saat ve üzeri (sıra ortalaması=106,69) grupları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ( $p=0,035$ ;  $p < 0,05$ ).

Örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının işyerinde interneti kullanma veya internette kalma süresi açısından incelenmiş ve bulguları Tablo 12’de gösterilmiştir.

**Tablo 12:** *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutlarının Katılımcıların İşyerinde İnterneti Kullanma veya İnternette Kalma Süresi Gruplarına Göre Karşılaştırılması*

	<i>İşyerinde İnterneti Kullanma veya İnternette Kalma Süresi</i>	<i>Sıra Ortalaması</i>	<i>sd</i>	<i>Ki-Kare</i>	<i>p</i>
Sivil Erdem	Hiç	83,14	4	10,107	<b>0,039</b>
	Günde 1 saat veya altı	58,50			
	Günde 1-3 saat	94,63			
	Günde 4- 6 saat	93,45			
	Günde 7 saat ve üzeri	100,57			

Tablo 12 incelendiğinde, sivil erdem ile işyerinde interneti kullanma veya internette kalma süresi grupları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (Ki-Kare: 10,107;  $p < 0,05$ ). Sivil erdem ile günde 1 saat veya altı (sıra ortalaması=58,50) ve günde 7 saat ve üzeri (sıra ortalaması=100,57) grupları arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $p=0,041$ ;  $p < 0,05$ ). Tüm alt boyutlar arası analiz bulgularına göre H2 ve H3 hipotezleri kısmen kabul edilmiştir.

## 5. Sonuç

Bu çalışmada, üniversite çalışanları bağlamında sanal kaytarma ve örgütsel vatandaşlık davranışları ve ilgili değişkenlerin boyutları arasındaki farklılıklar incelenerek demografik özelliklerin sanal kaytarma ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılarında farklılık gösterip göstermediği ele alınmıştır. Bu durum her iki kavram açısından politika yapıcılar ve yöneticiler özelinde strateji oluşturma ve karar alma basamaklarında değerlendirebilecekleri bir veri olma niteliğindedir. Bu sebepten çalışma bulguları stratejik yönetim ve örgütsel davranış alt disiplinleri içeriği ile örtüşmekte ve bu bağlamda organizasyonlara katkı sunması beklenmektedir.



Çalışma bulguları doğrultusunda, çalışmada kullanılan orijinal ölçekteki sanal kaytarma boyutlarından daha farklı boyutlar elde edildiği belirtilmelidir. Bu boyutlar; etik dışı kullanım, iletişim kanalı olarak kullanım, günlük-rutin kullanım, iş ile ilgili olmayan kullanım, kişisel amaçlı kullanım, kurumsal amaçlı kullanım olarak adlandırılarak sanal kaytarma davranışları ayrımı daha geniş kapsamda ele alınmıştır. Bulgular Çavuşoğlu vd. (2014) ve Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu (2017) tarafından elde edilen boyutlarla benzerlik gösterse de bazı farklılıklar barındırmaktadır. Çavuşoğlu vd. (2014), Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu (2017) sanal kaytarmayı 4 boyutta (zarar verici ciddi sanal kaytarma, boş zaman doldurucu/eğlendirici ciddi sanal kaytarma, e-posta aktiviteleri ile ilgili önemsiz sanal kaytarma, bankacılık/finans/alışveriş ile ilgili önemsiz sanal kaytarma) olarak incelemiştir ve elde ettikleri 4 boyutu da önemli (ciddi) ve önemsiz ayrımı kapsamında ele aldıkları için bu çalışmayla bu yönden ayrılmaktadır.

Çalışmada yer alan üniversite çalışanlarının iletişim kanalı olarak kullanımının ortalama olarak yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Bu sonuç benzer şekilde Ramayah (2010: 299) tarafından yapılan çalışmadaki kişisel iletişim boyutu ve Çavuşoğlu vd. (2014: 159) tarafından yapılan çalışmada e-posta aktiviteleri ile ilgili önemsiz sanal kaytarma boyutunda da görülmektedir. Bu çalışmada iletişim kanalı olarak kullanımının ortalama olarak görece yüksek çıkmasının nedeni ise hem akademik hem de idari personelin iş tanımları gereğince, rutin işleri ve birtakım görevlendirmelerini çevrimiçi sağlıyor olması ile açıklanabilir. Etik dışı kullanım boyutu ortalamaları, katılımcıların etik dışı sanal kaytarma faaliyetlerini anladıkları ve etik dışı faaliyetlere karşıt bir tutumları olduğunu göstermektedir. Bireylerin etik dışı sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunsa dahi bu durumu bilinçli olarak ifade etmekten çekinmeleri durumu, sınırlılıklar dahilinde sayılabilir. Bu çalışmada yer alan etik dışı kullanım boyutundaki ifadelerin büyük bir bölümü Özkalp vd. (2012: 26) tarafından yapılan çalışmada önemli sanal kaytarma etkinliği olarak incelenmiş ve önemli sanal kaytarma etkinliğinin yaygın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır, ancak bu durum 2012 yılı itibarıyla değerlendirildiğinde (bilgi sistemleri, iç iletişim için kullanılan yazılımlar, bilgi sistemleri vb. yeniliklerin henüz yaygınlaşmadığı) normal kabul edilebilir. Örgütsel vatandaşlık boyutları açısından ise, nezaket alt faktör ortalamasının yüksek oluştunda örgütsel anlamda, işlerin birbiri ile karşılıklı bağımlılığının olması, etkileşim ve paylaşımın açıklık ve ulaşılabilirlik gibi nedenlerin etkili olduğu söylenebilir.

Üniversite çalışanlarının sanal kaytarma ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılarında bazı demografik özellikler açısından anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu bağlamda erkek katılımcıların kadın katılımcılardan daha fazla kişisel amaçlı kullanım içeren sanal kaytarma faaliyetleri sergilediği tespit edilmiştir. Lim ve Chen (2012: 346-353)'e göre de erkeklerin kadınlara oranla daha fazla sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada akademik personellerin idari personellerden daha fazla günlük-rutin kullanıma yönelik sanal kaytarma faaliyetlerinde buldukları ortaya çıkmıştır. Diğer yandan akademik personellerin idari personellerden daha fazla özgecilik içeren davranışlarda bulunduğu tespit edilmiştir. Bu durumun ortaya çıkmasında

internetin iş ile çalışma dışı (ev) arasındaki sınırı daha az belirgin hale getirmesi, işin eve girişinin ve kişisel faaliyetlerin çalışma alanına girmesi (Lim ve Teo, 2005) etkili olmuş olabilir. 26-35 yaş grubunda yer alan çalışanların 56 ve üzeri yaş grubunda yer alanlara göre daha fazla işle ilgili olmayan kullanım faaliyetlerinde bulunduğu ve bu durumun kuşak farklılığından kaynaklanıyor olması muhtemel görülmektedir. Amarat vd. (2017) tarafından yapılan çalışmada Y kuşağının önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranış algısının, X kuşağının önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranış algısından yüksek olduğunun ifade edilmesi, bulguları desteklemektedir. Dolayısıyla işle ilgili tutumlar dahil bilgisayar kullanımının tanımı ilgili yaş gruplarında farklılaşması olası bir durum olarak değerlendirilebilir. Örgütsel vatandaşlık boyutlarından vicdanlılık 46-55 yaş grubunda yer alan katılımcılar 26-35 yaş grubundaki yer alan katılımcılardan daha fazla sergilendiği ortaya çıkmıştır. Ayrıca 36-45 yaş grubundaki ve 46-55 yaş grubundaki katılımcılar 26-35 yaş grubundaki katılımcılardan daha fazla centilmenlik içeren davranışlarda bulunduğu tespit edilmiştir. Bulgular yine kuşak farkı kavramı gereğince anlamlı sayılabilir. Ortaya çıkan başka bir sonuç ise, katılımcıların eğitim seviyesi arttıkça etik dışı kullanıma yönelik faaliyetlerin daha az sergilenmesidir. Üniversite çalışanlarının buldukları iş yerinde toplam çalışma süresi bulgularına göre, 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olan katılımcılar 1-5 yıl çalışma süresine sahip olan katılımcılardan daha yüksek kurumsal amaçlı kullanım içeren davranışlarda bulunmaktadır. Bu sonuca göre kurumda daha uzun süre çalışanlar buldukları kurumla ilgili daha fazla faaliyetleri takip ettiği söylenebilir. Üniversite çalışanlarının gelir düzeyleri sonuçlarına göre, 2001 TL-3000 TL aralığında gelire sahip olan katılımcılar 5001 TL ve üzeri gelir grubunda yer alan katılımcılardan daha fazla özgecilik içeren davranışlar sergilediği ortaya çıkmıştır. Çalışmanın bulgularına göre; bilgisayar, akıllı cep telefonu, tablet vb. araçları kullanma beceri seviyesi ileri olan katılımcılar iyi seviyede olan katılımcılardan daha yüksek nezaket ve sivil erdem kapsamında davranışlar sergilemektedir. Ayrıca katılımcıların işyerinde interneti kullanma veya internette kalma süresi bulgularına göre, günde 7 saat ve üzeri interneti kullanan veya internette kalan katılımcılar hiç interneti kullanan veya internette kalan katılımcılardan daha yüksek kurumsal amaçlı kullanım içeren davranışlarda bulunduğu ortaya çıkmıştır. Diğer yandan günde 7 saat ve üzeri işyerinde interneti kullanma veya internette kalma süresine sahip olan katılımcılar günde 1 saat veya altı süreye sahip olan katılımcılardan daha fazla sivil erdem kapsamında davranışlar sergilediği ortaya çıkmıştır. Demografik özelliklere ilişkin son bulgu ise, akademik ve idari personellere yöneltilen “sizce çalışma saatleri içinde interneti kişisel amaçlar için kullanmak kabul edilebilir bir durum mudur?” görüş sorusuna büyük çoğunluğun kabul edilebilir bir durum olarak görmesi, sanal kaytarma davranışı sergilime eğilimi olduğunun büyük göstergesidir. Benzer sonuç, Ramayah (2010), Lim ve Chen (2012) tarafından yapılan çalışmalarda da elde edilmiştir.

Çalışmanın temel amacını oluşturan akademik ve idari personellerin sanal kaytarma ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ilişkiye yönelik bulgularda iki değişken arasında ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Çınar ve Karcıoğlu (2015)'nin elde ettiği bulgularla örtüştüğü görülmektedir. Rajah ve Lim

(2011)'in çalışmasıyla örtüşmemesinin nedeni ise, araştırmacıların çalışmalarında aracı değişken kullanmasından kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgular hem teorik hem de pratik açıdan faydalı bilgiler sağlamaktadır. Teorik açıdan bakıldığında literatüre yeni sanal kaytarma boyutlarına ulaşılarak katkı sağlanmıştır. Pratik açıdan ise, üniversitelerde sanal kaytarma farkındalığı oluşturulmasına ve üniversite çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemine vurgu yapılmıştır. Bu bağlamda akademik ve idari personellerin iş dışı amaçlarla uzun süreli internet kullanımını belirli internet politikaları dahilinde sınırlandırılabilir veya iş yerine zarar vermeyecek şekilde mola amaçlı kısa süreli sanal kaytarma faaliyetlerine hoşgörü gösterilebilir. Örgütsel vatandaşlık davranışı açısından ise, akademik ve idari personellerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının artırılmasına yönelik yöneticiler çeşitli etkinlikler ve kurslar düzenleyerek çalışanların motive olmasına sağlayabilir ve çalışanların daha etkin çalışmasına fayda sağlayabilirler. Ek olarak örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen çalışanlar daha fazla desteklenebilir. Sonuç olarak bu tür kavramların örgüt tasarımında stratejik yönetim bağlamında değerlendirilmesi gerekliliği hatırlanmalıdır.

Birçok çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Örneklemin sadece Bilecik ili ile sınırlanması, çalışmanın evrenini temsil etme yeteneği kısıtlamaktadır. Bu nedenle çalışmada elde edilen boyutlar, farklı illerde yer alan üniversitelerde yapıldığı takdirde daha farklı sonuçların ortaya çıkması olası bir durumdur. Diğer sınırlılık ise, sanal kaytarma ile ilgili yerli yazında Türk kültürüne uyumlu bir ölçeğin olmamasıdır. Bu nedenle gelecekteki çalışmalarda araştırmacılar hem kamu hem de özel sektör açısından Türk kültürüne uyumlu bir sanal kaytarma ölçeği geliştirilebilir. Çalışmada akademik ve idari personellerin sanal kaytarma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ilişki bulunamadığı için gelecekte araştırma yapacak kişi veya organizasyonlar sanal kaytarma üzerinde etkili olabilecek farklı değişkenlerle araştırma yapabilirler. Eğer aynı konu üzerinde çalışma yapılacaksa üniversite yöneticilerinin veya akademik ve idari personellerin sanal kaytarmaya ilişkin düşüncelerini daha ayrıntılı inceleyebilmek için nitel bir çalışma yapılabilir ya da farklı yöntem ve tekniklerle desteklenebilir. Son bir öneri ise, devlet ve vakıf üniversiteleri karşılaştırılarak farklı çalışmalar yapılabilir ve literatüre katkı sağlanabilir.

**Kaynakça**

- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. In *Advances in Experimental Sociology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.
- Afacan Fındıklı, M. (2016). Sanal Kaytarma ve İş Performansı İlişkisi: Sağlık ve Tekstil Sektörü Çalışanlarının Karşılaştırılması. *International Journal of Social Inquiry*, 9(1), 33-62.
- Allison, B. J., Voss, R. S., & Dryer, S. (2001). Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education for Business*, 76(5), 282-288.
- Alpar, R. (2011). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Amarat, A. G. M., Durmuş, A., Şahin, H., & Güleriyüz, M. (2017). Kuşaklar Arasındaki Sanal Kaytarma Davranışlarının Belirlenmesi. *1. International 11. Health and Hospital Administration Conference Kitabı*, 93-99.
- Anandarajan, M., Simmers, C. A., & D'Ovidio, R. (2011). Exploring the Underlying Structure of Personal Web Usage in the Workplace. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 14(10), 577-583.
- Basım, H. N., & Şeşen, H. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*; 61(4), 83-101.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee "Citizenship". *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Belanger, F., & Van Slyke, C. (2002). Abuse or learning? *Communications of the ACM*, 45(1), 64-65.
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067-1084.
- Blau, P. M. (1964). Justice in Social Exchange. *Sociological Inquiry*, 34(2), 193-206.
- Blau, G., Yang, Y., & Ward-Cook, K. (2006). Testing a Measure of Cyberloafing. *Journal of Allied Health*, 35(1), 9-17.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), 710-725.
- Candan, H., & İnce, M. (2016). Siber Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Emniyet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 229-235.
- Caplan, S. E. (2002). Problematic Internet Use and Psychosocial Well-Being: Development of a Theory-Based Cognitive-Behavioral Measurement Instrument. *Computers in Human Behavior*, 18(5), 553-575.
- Çavuşoğlu, S., Palamutçuoğlu, A., & Palamutçuoğlu, B. T. (2014). The Impact of Demographics of Employees on Cyberloafing: an Empirical Study on University Employees. *Research Journal of Business and Management*, 1(3), 149-168.
- Çavuşoğlu, S., & Palamutçuoğlu, B. T. (2017). İş Tatmininin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 430-444.
- Çınar, O., & Karcıoğlu, F. (2015). The Relationship Between Cyberloafing and Organizational Citizenship Behavior: A Survey Study in Erzurum/Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 444-453.
- Dansereau Jr, F., Cashman, J., & Graen, G. (1973). Instrumentality Theory and Equity Theory as Complementary Approaches in Predicting the Relationship of Leadership and Turnover Among Managers. *Organizational Behavior and Human Performance*, 10(2), 184-200.
- Dekas, K. H., Bauer, T. N., Welle, B., Kurkoski, J., & Sullivan, S. (2013). Organizational Citizenship Behavior, Version 2.0: A Review and Qualitative Investigation of OCBs for Knowledge Workers at Google and Beyond. *Academy of Management Perspectives*, 27(3), 219-237.

- Demir, Ö., & Seferoğlu, S. S. (2016). Bilgi Okuryazarlığı, İnternet Bağımlılığı, Sanal Aylaklık ve Çeşitli Diğer Değişkenlerin Sanal Zorbalık ile İlişkisinin İncelenmesi. *Online Journal of Technology Addiction & Cyberbullying*, 3(1), 1-26.
- Emerson, R. M. (1976). Social Exchange Theory. *Annual Review of Sociology*, 2(1), 335-362.
- Farh, J. L., Earley, P. C., & Lin, S. C. (1997). Impetus for Action: A Cultural Analysis of Justice and Organizational Citizenship Behavior in Chinese Society. *Administrative Science Quarterly*, 42(3), 421-444.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. Third Edition, New Delhi: Sage publications.
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2008). Disaffection or Expected Outcomes: Understanding Personal Internet Use During Work. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13(4), 937-958.
- Genç, E., & Aydoğan, E. (2016). "İşyerinde Sanal Tembellek Davranışı ve Etkin Zaman Yönetimi İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma". *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 558-571.
- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), 310-329.
- Graham, J. W. (1991). An Essay on Organizational Citizenship Behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(4), 249-270.
- Green, S. B., & Salkind, N. J. (2014). *Using SPSS for Windows and Macintosh Analyzing and Understanding Data*. 7.Edition, Pearson.
- Homans, G. C. (1958). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597-606.
- İnce, M., & Gül, H. (2011). The Relation of Cyber Slacking Behaviors with Various Organizational Outputs: Example of Karamanoğlu Mehmetbey University. *European Journal of Scientific Research*, 52(4), 507-527.
- İşbaşı, J. Ö. (2000). Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Jandaghi, G., Alvani, S. M., Zarei Matin, H., & Fakheri Kozekanan, S. (2015). Cyberloafing Management in Organizations. *Iranian Journal of Management Studies*, 8(3), 335-349.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360.
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. 3. Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım. (3rd. ed.). Ankara.
- Kalaycı, E. (2010), "Üniversite Öğrencilerinin Siber Aylaklık Davranışları İle Öz Düzenleme Stratejileri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kaplan, M., & Ögüt, A. (2012). Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-13.
- Kar, D.P., & Tewari, H.R. (1999). Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior. *Indian Journal of Industrial Relations*, 34(4):421-433.
- Katz, D. (1964). The Motivational Basis of Organizational Behavior. *Behavioral science*, 9(2), 131-146.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*, 2. Edition, New York: Wiley.
- Keklik, B., Kılıç, R., Yıldız, H., & Yıldız, B. (2015). Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Öğrenme Kapasitesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Business and Economics Research Journal*. 6(3), 129-144.
- Kerse, G., Soyalm, M., & Karabey, C. N. (2016). Kişi-Örgüt Uyumu, Nötrleştirme ve Algılanan Yönetici Desteğinin Sanal Kaytarmaya Etkisi: Ampirik Bir Çalışma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(4), 100-113.

- Köse, S., Oral, L., & Türesin, H. (2012). İş Yaşamında Sosyal Kolaylaştırma Kavramı ve Sanal Kaytarma ile İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 287-295.
- Lavoie, J. A., & Pychyl, T. A. (2001). Cyberslacking and the Procrastination Superhighway: A Web-Based Survey of Online Procrastination, Attitudes, and Emotion. *Social Science Computer Review*, 19(4), 431-444.
- Lim, V. K., Teo, T. S., & Loo, G. L. (2002a). How Do I Loaf Here? Let Me Count the Ways. *Communications of the ACM*, 45(1), 66-70.
- Lim, V. K. (2002b). The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-694.
- Lim, V. K., & Teo, T. S. (2005). Prevalence, Perceived Seriousness, Justification and Regulation of Cyberloafing in Singapore: An Exploratory Study. *Information & Management*, 42(8), 1081-1093.
- Lim, V. K., & Chen, D. J. (2012). Cyberloafing at the Workplace: Gain or Drain on Work? *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343-353.
- Mills, J. E., Hu, B., Beldona, S., & Clay, J. (2001). Cyberslacking! A Liability Issue for Wired Workplaces. *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(5), 34-47.
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence That Task Performance Should be Distinguished from Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 157-164.
- Örücü, E. & Yıldız, H. (2014). İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 99-114.
- Özdemir, B., & Taşçı, D. (2016). Sanal Kaytarma Türü Sapkın Davranışın Örgütsel Yapı ile Olan İlişkisi: Bir Kamu Kuruluşu Örneği. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 1-14.
- Özkalp, E., Aydın, U., & Tekeli, S. (2012). Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri. *Çimento İşveren Sendikası Dergisi*, 26(2), 18-33.
- Öztürk, U. C. (2015). Bağlantıda Kalmak ya da Kalmamak İşte Tüm Korku Bu: İnternetsiz Kalma Korkusu ve Örgütsel Yansımaları. *Journal of International Social Research*, 8(37), 629-638.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1994). Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31(3), 351-363.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Polat, M. (2014). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Bilimsel Araştırmaya Yönelik Tutumları. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 77-90.
- Prasad, S., Lim, V. K., & Chen, D. J. (2010). Self-Regulation, Individual Characteristics and Cyberloafing. *PACIS 2010 Proceedings*. Paper 159.
- Rajah, R., & Lim, K. G. (2011). Cyberloafing, Neutralization, and Organizational Citizenship Behavior, PACIS 2011 Proceedings, Paper 152.
- Ramayah, T. (2010). Personal Web Usage and Work Inefficiency. *Business Strategy Series*, 11(5), 295-301.
- Robinson, S. L., & Morrison, E. W. (1995). Psychological Contracts and OCB: The effect of Unfulfilled Obligations on Civic Virtue

- Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16(3), 289-298.
- Ross, S. A. (1973). The Economic Theory of Agency: The Principal's Problem. *The American Economic Review*, 63(2), 134-139.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139.
- Ryan, J. J. (2001). Moral Reasoning as a Determinant of Organizational Citizenship Behaviors: A Study in the Public Accounting Profession. *Journal of Business Ethics*, 33(3), 233-244.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 765-802.
- Van Dyne, L., Cummings, L. L. & McLean, P. J. (1995), "Extra-Role Behaviors: In Pursuit of Construct and Definitional Clarity", *Research in Organizational Behavior*, 17, 215-285.
- Van Doorn, O. N. (2011). Cyberloafing: A Multi-Dimensional Construct Placed in a Theoretical Framework, Unpublished Master Thesis, Department Industrial Engineering and Innovation Sciences Eindhoven University of Technology, Eindhoven: Netherlands.
- Vitak, J., Crouse, J., & LaRose, R. (2011). Personal Internet Use at Work: Understanding Cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751-1759.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- Yıldız, B., & Yıldız, H. (2015). İş Yaşamındaki Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuki yönden incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 1-17.
- Yıldız, H., Yıldız, B., & İyigün, N. Ö. (2016), "Psikolojik Sözleşme Algısının Sanal Kaytarma Davranışları Üzerindeki Etkisi", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 47,147-165.
- Young, K. S. (1998). Internet Addiction: The Emergence of a New Clinical Disorder. *Cyberpsychology & Behavior*, 1(3), 237-244.