



Kesit Akademi Dergisi

The Journal of Kesit Academy

ISSN: 2149 - 9225

Yıl: 3, Sayı: 12, Aralık 2017, s. 494-509

Yrd. Doç. Dr. Aydan YÜCELER

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü
ayuceler@konya.edu.tr

Yrd. Doç. Dr. Ş. Didem KAYA

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü
dkaya@konya.edu.tr

Arş. Gör. Melek YAĞCI ÖZEN

Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü
melekyagci@selcuk.edu.tr

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE SANAL KAYTARMA İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ¹

Özet

Günümüzdeki küreselleşme olgusuyla birlikte gündemdeki yerini daha çok koruyan teknolojik değişimler bu alanda gelişmelerin yaşanmasına da olanak sağlamıştır. Bu gelişmelerden biri de artan internet kullanımınıdır. Sağladığı avantajlar nedeniyle neredeyse tüm örgütlerde kullanılan internet, sağladığı pek çok avantajın yanında dezavantajları da içinde barındırmaktadır. Özellikle iş yerlerinde sunulan internet erişim imkânı çalışanın mesai saatleri içerisinde işiyle ilgili olmayan faaliyetler gerçekleştirerek işten kaytarmasına zemin hazırlayabilmektedir. Literatürde sanal kaytarma olarak isimlendirilen, çalışanların bu tür davranışlara yönelmesine etki eden bir takım faktörler üzerinde durulmuştur. Bu faktörden birinin de örgütsel bağlılık olduğu düşünülmektedir. Sanal kaytarma davranışı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada örgütsel bağlılık alt boyutlarından sadece devam bağlılığı alt boyutu ile sanal kaytarma davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, örgütlerin gelişmesi ve büyüebilmesi için bünye-

¹Bu makalenin özeti 10. Ulusal Sağlık Ve Hastane İdaresi Kongresi'nde (1-3 Aralık 2016) sözel bildiri olarak sunulmuştur.

sinde bulunan çalışanların gerçek anlamda örgüte bağlılığının sağlanması gerekmekte, bunun farkında olan örgütlerin bu bağlılığı sağlamak adına çalışmalar yürütmeleri gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: İnternet Kullanımı, Sanal Kaytarma, Örgütsel Bağlılık

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND CYBERLOAFING

Abstract

With today's globalization phenomenon, the technological changes that further protect the place on the agenda have made it possible for the developments in this area to take place. One of these developments is the increasing use of the internet. The internet, which is used in almost all organizations because of the advantages it provides, has many advantages and disadvantages as well. In particular, the internet access possibility offered at the work places can prepare the ground for neglecting the work by carrying out activities that are not related to the work during working hours of the employee. In the literature, a number of factors, called cyberloafing which affect the way employees orient themselves to such behaviors are emphasized. One of these factors is thought to be organizational commitment. In this study, which is aimed to examine the relation between virtual rescue behaviors and organizational commitment, it is seen that there is a significant relationship among organizational commitment subscales only between continuity subscale and cyberloafing behaviors. In this context, it is necessary for the organizations to develop and grow that the organizational commitment of their employees should be established in the real sense and the organizations which are aware of this should carry on works to provide this commitment.

Keywords: Internet Use, Cyberloafing, Organizational Commitment

GİRİŞ

Günümüzdeki küreselleşme olgusuyla birlikte gündemdeki yerini daha çok koruyan teknolojik değişimler ekonomik, sosyal ve politik anlamda pek çok kesimi etkilemiştir. Teknolojik anlamdaki değişimler aynı zamanda bu alanda gelişmelerin yaşanmasına da olanak sağlamıştır. Gelişen teknoloji birçok kolaylığı da beraberinde getirerek, bireylerin olduğu kadar örgütlerin de farklı boyutlarda etkilenmesine neden olmuştur (Yağcı ve Yüceler, 2016:664). Teknolojik değişim ve gelişmelerin hem bireysel hem de örgütsel anlamdaki etkilerinden biri de taşınabilir cihazların da hayatımıza girmesiyle birlikte, artık hemen hemen her yerde internete erişim sağlamanın kolaylaşmasıyla gündeme gelen artan internet kullanımıdır. Sağladığı avantajlar nedeniyle neredeyse tüm örgütlerde internet kullanılmaktadır. Ancak, internet erişimi sağladığı pek çok avantajın yanında dezavantajları da içinde barındırmaktadır (Lim ve Teo,

2005:1081). Özellikle iş yerlerinde sunulan internet erişim imkânı çalışanın mesai saatleri içerisinde işiyle ilgili olmayan faaliyetler gerçekleştirerek işten kaytarmasına zemin hazırlayabilmektedir. Örgütün bir üyesi olan çalışanların bu tür davranışlar sergilemeleri sanal kaytarma kavramıyla karşılık bulmaktadır. Literatürde sanal kaytarma davranışlarına neden olan, çalışanların bu tür davranışlara yönelmesine etki eden bir takım faktörler üzerinde durulmuştur. Bu faktörlerden birinin de örgütsel bağlılık olduğu düşünülmektedir. Ancak literatürde sanal kaytarma ile örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen çalışmalar oldukça kısıtlıdır (Candan ve İnce, 2016). Sanal kaytarma davranışı ile çalışanların örgütün amaçlarına ulaşması için gösterdiği çaba ve sadakati ifade eden örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olabileceği düşüncesinden hareketle yola çıkan bu çalışmada; sanal kaytarma davranışı ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

SANAL KAYTARMA

Örgütlerde artan internet kullanımıyla birlikte gündeme gelen kavramlardan biri olan sanal kaytarma kavramı ile çalışanın iş yerinde sunulan internet imkânlarını mesai saatleri içerisinde kişisel amaçları için kullanması ifade edilmektedir (Blanchard ve Henle, 2008:1067). Çalışanların işten kaytarmak, zamanını boşa geçirmek veya kendi amaçları doğrultusunda internet, Facebook ve kişisel e- maillerini kullanmaları ile ortaya çıkan bu kavram; ulusal yazında sapkın işyeri davranışı, siber aylaklık ve sanal tembellik olarak; uluslar arası yazında ise “cyberslacking”, “cyber deviance”, “cyberloafing”, ve “cyberbludging” gibi terimlerle ifade edilmektedir (Lara, 2006:580; Genç ve Aydoğan, 2016:560).

Sanal kaytarma genel olarak iş amaçlı kullanım için sunulmuş olan bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin kişisel amaçlar için kullanılmasını (Yıldız ve diğ. 2015, s:55) ve çalışanın işyerindeyken kendisine örgüt tarafından sunulan bu imkânları iş dışı amaçlar için kullanması, iş yapıyormuş izlenimi vererek zamanını boşa harcamasıdır (Askew ve diğ. 2014:510; Jia ve diğ. 2013:358).

Çalışanların bu tür davranışlarına yönelmesinde işyerlerindeki internet erişiminin, evdeki veya herhangi bir yerdeki internet erişiminden daha avantajlı olmasının yanında, örgüt içi faktörlerin de çalışanların bu tür davranışlara yönelmesinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Çalışanın bu tür davranışlara yönelmesinin sebebi ne olursa olsun bu davranışların örgütler için bir takım sonuçlar doğuracağı aşîkârdır. (Yağcı ve Yüceler, 2016:667).

Örgütlerde sapkın davranışlar olarak da isimlendirilen sanal kaytarma davranışı; örgütleri sosyal ve ekonomik anlamda kayıplara uğratmanın yanında, örgütün itibarının azalması gibi sonuçlara da neden olabilmektedir (Galperin ve Burke, 2006:331).

Örgütler için bu denli önemli sonuçlara neden olabilen bu davranış, literatürde farklı sınıflandırmalara tabi tutulmuştur. Bu sınıflandırmalardan literatürde en çok kabul göreni Blanchard ve Henle'ye aittir. Onlara göre; sanal kaytarma davranışları önemsiz ve önemli sanal kaytarma davranışı olarak ikiye ayrılmaktadır ve işyerindeyken kişisel amaçlı olarak e-mail göndermek ve almak gibi faaliyetler önemsiz sanal kaytarma davranışı olarak kabul edilmektedir; buna karşın online kumar oynamak, yetişkin odaklı sitelerde sörf yapmak gibi faaliyetler ise önemli yani ciddi sanal kaytarma faaliyetlerini oluşturmaktadır. Haber başlıklarını kontrol etmek, kişisel amaçlı e-mail göndermek veya almak gibi kısa süreli olan ve görece işletmeye daha az zarar veren sanal kaytarma faaliyetleri önemsiz sanal kaytarma olarak adlandırılmaktadır. Online alışveriş yapmak, işyerinde uygunsuz bir davranış olarak kabul edilen kumar oynamak veya müzik indirmek gibi işletmeleri yasal yükümlülüklerle maruz bırakabilecek davranışlar ise önemli sanal kaytarma faaliyetlerini oluşturmaktadır (Blanchard ve Henle, 2008:1068).

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütler için önemi yadsınamayacak derecede büyük olan kavramlardan birisi de örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık kavramı, uzun yıllardan beri üzerinde çalışılan bir konu olmasına rağmen günümüzde de önemini korumuştur. Meyer ve Allen'a göre, örgütsel bağlılık kavramının 21. yy'ı yaşadığımız bu günlerde bile bu denli etkili bir kavram olmasının altında birtakım nedenler yatmaktadır. Onlara göre, bu nedenlerden biri ve belki de en önemlisi küreselleşmedir. Meyer ve Allen küreselleşmenin örgütlerin daha çeşitli hale gelmesine ve örgütsel bağlılığa olan ilginin artmasına neden olduğunu belirterek, örgütlerin çalışanların örgüte olan bağlılığını artırmaya yönelik çalışmalar yapması gerektiğine değinmişlerdir (Drucker, :12).

Peter Drucker da "Bağlılık olmadıkça yalnızca umutlar ve vaatler vardır. ... Planlar yoktur." diyerek; bağlılığın engellerin aşılmasında, yeni kazanımlar elde edilmesinde, arzulanan hedeflerin gerçekleştirilmesindeki önemine değinmiştir (Drucker, :1).

Örgütsel bağlılık kavramıyla; bireyin örgütüyle, örgütün amaçlarıyla özdeşleşmesi ve örgütteki üyeliğini devam ettirme arzusu ifade edilmektedir (Candan ve İnce, 2016:231).

Günümüzde örgütsel bağlılık alanında en çok kabul gören isim olan Allen ve Meyer'e göre örgütsel bağlılık; bireyleri organizasyonları ile birbirlerine bağlayan psikolojik bir durum olarak ifade edilmiştir (Meyer ve Herscovitch, 2001:310). Yine Allen ve Meyer 1990 yılında örgütsel bağlılığı ölçmek için her biri sekiz maddeden oluşan çok boyutlu örgütsel bağlılık modeli geliştirmişlerdir. Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarından oluşan bu ölçek maddeleri 1993 yılında Me-

yer, Allen ve Smith tarafından revize edilerek 6 maddeye düşürülmüştür. (Meyer ve diğ. 2012:226).

Duygusal bağlılık, pozitif iş deneyimleriyle birlikte çalışanın örgütüne karşı olan duygusal bağını ifade etmektedir. Normatif bağlılık, çalışanın örgütüne karşı duyduğu algılanan bir zorunluluğu, ahlaki yükümlülüğü ifade ederken; devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılması durumunda karşılaşacağı ekonomik ve sosyal anlamdaki maliyetleri göz önünde bulundurarak örgütte bulunmasıdır (Jaros, 2007:7).

Örgütsel bağlılığın bütün boyutlarında birey örgütte kalmayı arzulamaktadır. Fakat bu boyutların her birinde bireyin işe yönelik davranışları farklılık göstermektedir (Meyer ve diğ. 2012:1). Gerçekten de duygusal bağlılık iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışıyla, devamlılıkla güçlü ve pozitif ilişkilidir. Normatif bağlılıkta da bu tür pozitif çıktılar görebilmek mümkün olsa da devam bağlılığı için bu durum söz konusu olmamaktadır. Devam bağlılığı ise bu davranışlarla ilgisiz veya negatif ilgili olarak değerlendirilmektedir (Meyer ve diğ. 2004:993).

Araştırmacılar örgütsel bağlılığın geliştirilmesinde kişisel özelliklerin, işe yönelik tutumların, iş karakteristiklerinin, ilişkilerin ve çevrenin önemli olduğuna değinmişler, günümüz işletmelerinde örgütlerin vasıflı işgörenleri bünyelerinde tutabilmeleri için örgütsel bağlılığın geliştirilmesinin adeta bir zorunluluk olduğunu belirtmişlerdir (Drucker, 8; Yağcı, 2007:114). Ayrıca yapılan çalışmalarda da görüldüğü üzere genelde örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, örgüte olan katkılarının da daha fazla olacağı yönündeki sonuçlar üzerinde durulmaktadır (Kaya, 2010: 80).

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE SANAL KAYTARMA İLİŞKİSİ

İşyerinde sanal kaytarma davranışlarının artması, çalışanın zamanını boşa harcamasına, örgütün kaynaklarının uygunsuzca kullanılarak ziyan olmasına neden olmasının yanında örgütün verimliliğinin düşmesine, örgütü yasal yükümlülük altında bırakabilecek davranışlara ve örgüt açısından ahlaki ve etik dışı davranışlara neden olabilmektedir. Örgüt için olumsuz olan bu çıktılar azaltabilmek noktasında örgütler çalışanlarının işyerinde kullandıkları internete erişim sağlanmasına bir takım sınırlamalar getirmektedirler (Niaei ve diğ. 2014:60). Örgütlerin bu tür olumsuz çıktılar azaltmaları noktasında sahip olduğu insan kaynağının bağlılığının artırılmasının da bu tür davranışların azaltılmasında önemli olduğu düşünülmektedir. Örgütsel bağlılık, örgütün hedeflerini gerçekleştirmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu sebeple yetenekli yöneticiler, gelişme ve ilerlemenin sağlanmasında bir zorunluluk olarak gördükleri, çalışanların örgüte olan bağlılığını artırabilmek adına çalışmalar yapmaktadırlar (Niaei ve diğ. 2014:61). Hirschi'ye göre de örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar,

örgütlerini bu tür yükümlülükler altında bırakabilecek davranışlardan sakınmaktadırlar (Hirschi 1969'dan aktaran Galperin ve Burke, 2006:335).

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Örgütsel bağlılık ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Konya ilinde yer alan bir kamu hastanesinde görev yapmakta olan 88 idari personel ile gerçekleştirilen bu çalışma, Temmuz- Kasım 2016 tarihleri arasında yürütülmüştür.

Veri Toplama Aracı

Çalışmanın amacı doğrultusunda, veriler idari personellerden anket formu aracılığı ile ve yüz yüze görüşme tekniğiyle toplanmıştır. Anket formu, genel bilgi formu, sanal kaytarma ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeğinden oluşmaktadır.

Genel bilgi formu; araştırmacılar tarafından hazırlanan yaş, cinsiyet, medeni durum gibi kişisel bilgilerin sorgulandığı kişisel bilgi formu ile bireylerin internet kullanıma ilişkin (interneti kullanma yılı, günlük internet kullanım süresi, sosyal paylaşım sitelerine üye olma vb.) sorulardan oluşmaktadır.

Sanal kaytarma davranışlarını ölçmek için ise, Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen ve Kaplan ve Öğüt (2012)'ün çalışmasında kullandığı Sanal Kaytarma Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek önemli ve önemsiz sanal kaytarma alt boyutlarından ve 17 maddeden oluşmaktadır.

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini ölçümlemek için ise, Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen, Wasti (2000) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarından ve 18 maddeden oluşmaktadır.

Örneklem Büyüklüğü Ve Örnekleme

Örgütsel bağlılık ile sanal kaytarma davranışı ilişkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada Konya ilinde yer alan bir kamu hastanesinde görev yapmakta olan idari personeller araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Evreni temsil edebilme kabiliyetine sahip çalışan sayısını belirlemeyebilmek amacıyla aşağıdaki formülden yararlanılmıştır (<http://www.cozumarastirma.com.tr/>):

$$n = [N * t^{2*} (p*q)] / [d^{2*}(N-1) + t^{2*} (p*q)]$$

$$n = [88x (1,96)^2 x (0,50x0,50)] / [(0,05)^2x(88-1)+(1,96)^2x(0,50x0,50)] =72$$

Yapılan örneklem hesabına göre, 72 idari personelin evreni temsil edebilme yeteneğine sahip olduğu görülmüştür. Basit rastgele örneklem yöntemi kullanarak araştırmaya katılmayı kabul eden idari personellerden 72'sine anket formu uygulanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde SPSS programı kullanılmış olup, araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizleri ile tanımlayıcı istatistiksel analizler ve örgütsel bağlılık ile sanal kaytarma davranışı arasında ilişki olup olmadığını ölçümlemek üzere korelasyon analizinden yararlanılmıştır.

Etik

Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi İlaç Ve Tıbbi Cihaz Dışı Araştırmalar Etik Kurulu ile çalışmanın yapıldığı kurumdan yazılı izin alınmıştır. Ayrıca katılımcılardan da sözel onam alınmıştır.

Sınırlılıklar

Çalışmanın bir kamu hastanesinde görev yapmakta olan 72 idari personel ile gerçekleştirilmesi araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

Güvenilirlik

Yapılan güvenilirlik analizlerine göre sanal kaytarma ölçeği güvenilirlik katsayısı 0,91 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarını oluşturan önemsiz sanal kaytarma boyutu için güvenilirlik katsayısının 0,91; önemli sanal kaytarma boyutu için ise 0,77 olduğu görülmüştür.

Tablo 1: Sanal Kaytarma Ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerinin Güvenilirliğine İlişkin Bulgular

	Cronbach alfa
Önemsiz sanal kaytarma	0,912
Önemli sanal kaytarma	0,771
Sanal kaytarma toplam	0,914
	Cronbach alfa
Duygusal bağlılık	0,727
Normatif bağlılık	0,785
Devam bağlılığı	0,852
Örgütsel bağlılık toplam	0,781

Örgütsel bağlılık ölçeği için 0,78 olarak bulunan güvenilirlik katsayısı; ölçeğin duygusal bağlılık boyutu için 0,72 normatif bağlılık boyutu için 0,78 devam bağlılığı boyutu için ise 0,85 olarak bulunmuştur.

Çalışmada kullanılan her iki ölçek ve alt boyutları için yapılan güvenilirlik analizi neticesinde cronbach alpha (α) katsayılarının 0,70'in üzerinde değerler aldığı görülmektedir. Cronbach alpha (α) katsayısı; $0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ arasında ise ölçek oldukça güvenilir, $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ arasında ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek olarak kabul edilmektedir (Kalaycı, 2010). Bu bağlamda, yapılan güvenilirlik analizleri neticesinde ulaşılan rakamlar, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik derecesinin yüksek olduğunu göstermektedir.

BULGULAR

Tablo 2: Araştırmaya Katılanların Kişisel Bilgileri İle İnternet Kullanımına İlişkin Bulgular

Kişisel ve İnternet Kullanımına İlişkin Bilgiler	n	%
Cinsiyet		
Kadın	37	51,4
Erkek	35	48,6
Yaş		
20-31	30	41,7
32-43	37	51,4
44-55	5	6,9
Medeni Durum		
Evli	53	73,6
Bekâr	19	26,4
Eğitim Durumu		
Lise	10	13,9
Ön Lisans	19	26,4
Lisans	36	50,0
Lisansüstü	7	9,7
İnternet Kullanma Yılı		
0-2 yıl	3	4,2
2-5 yıl	12	16,7
5 yıl ve üzeri	57	79,2
Günlük İnternet Kullanma Süresi		
0-2 saat	34	47,2
3-5 saat	21	29,2
5 saat ve üzeri	17	23,6

Sosyal Paylaşım Sitelerine Üye Olup/ Olmama Durumu		
Evet	57	79,2
Hayır	15	20,8
Kurumdaki Çalışma Yılı		
0-9 yıl	39	54,2
10-19 yıl	28	38,9
20 yıl ve üzeri	5	6,9

Tablo 2'ye göre araştırmaya katılanların % 51'i kadın çalışanlardan oluşmaktadır ve bu çalışanların %73'ü evlidir. %51'i 32-43 yaş grubu aralığında yer almaktadır. Çalışanların %50'si lisans düzeyinde öğrenime sahip olup, %54'ü 0-9 yıldır aynı kurumda görev yapmaktadır. Katılımcıların %79'u 5 yıl ve daha uzun süredir internet kullanmakta olup, %47'si günlük 0-2 saat aralığında internete erişim sağlamaktadır. Bu katılımcıların %79 ise sosyal paylaşım sitelerine üye olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 3: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

	N	Ortalama	Standart Sapma
Önemli Sanal Kaytarma	72	1,48	.75
Önemsiz Sanal Kaytarma	72	1,83	.58
Toplam Sanal Kaytarma	72	1,66	.49
Duygusal Bağlılık	72	3,13	.71
Normatif Bağlılık	72	3,02	.78
Devam Bağlılığı	72	2,87	.73
Toplam Örgütsel Bağlılık	72	2,84	.76

Tablo 3'te araştırmada kullanılan ölçeklerin ortalama puanları ile standart sapmaları yer almaktadır. Buna göre sanal kaytarma ölçeği önemli sanal kaytarma boyutu için 1,48; önemsiz sanal kaytarma boyutu için 1,83; sanal kaytarma davranışı toplam puanı için ise 1,66 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği için duygusal bağlılık alt boyutu ortalama puanı 3,13, normatif bağlılık alt boyutu 3,02, devam bağlılığı alt boyutu 2,87, toplam örgütsel bağlılık ölçeği toplam puanı için ise 2,84 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4'te sanal kaytarma ölçeği ve alt boyutlarının katılımcıların kişisel ve internet kullanımına ilişkin bilgileri ile anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan analiz sonuçları, ortalama (x) ve standart sapma (ss) değerleri yer almaktadır. Araştırmada kullanılan veriler normal dağılım varsayımını karşılamadığı ($p < 0,05$) için verilerin analizinde Mann Whitney U (z) testi ile Kruskal Wallis (kw) testinden faydalanılmıştır.

Tablo 4: Araştırmada Kullanılan Sanal Kaytarma Ölçeğinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesiyle Elde Edilen Bulgular

Kişisel ve İnternet Kullanımına İlişkin Bilgiler		Sanal Kaytarma Ölçeği Ve Alt Boyutları		
		Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri ($x \pm SS$)		
		Önemsiz Sanal Kaytarma	Önemli Sanal Kaytarma	Toplam Sanal Kaytarma
Cinsiyet	Kadın	1,77±,85	1,45±,45	1,62±,62
	Erkek	1,89±,65	1,51±,54	1,71±,56
	z	-1,378	-,319	-,993
	p	0,168	0,750	0,321
Yaş	20-31yaş	1,85±,97	1,56±,62	1,71±,76
	32-43 yaş	1,84±,55	1,43±,38	1,65±,42
	44-55 yaş	1,60±,75	1,32±,35	1,47±,53
	kw	2,039	,571	1,219
	p	0,361	0,751	0,544
Medeni Durum	Evli	1,74±,55	1,39±,36	1,58±,42
	Bekâr	2,07±1,15	1,74±,70	1,91±,87
	z	-,391	-1,861	-,979
	p	0,696	0,063	0,328
Eğitim Durumu	Lise	1,59±,42	1,35±,37	1,48±,34
	Ön Lisans	1,94±1,06	1,43±,46	1,70±,74
	Lisans	1,78±,67	1,50±,57	1,65±,58
	Lisans üstü	2,16±,50	1,73±,21	1,96±,32
	kw	3,726	5,764	5,182
	p	0,293	0,121	0,159
İnternet Kullanma Yılı	0-2 yıl	1,92±,85	1,92±,69	1,92±,77
	3-5 yıl	2,06±1,04	1,69±,64	1,89±,74

	5 yıl ve üzeri	1,77±,69	1,41±,43	1,60±,54
	kw	1,059	4,886	2,402
	p	0,589	0,087	0,301
Günlük İnternet Kullanma Süresi	0-2 saat	1,63±,54	1,41±,38	1,52±,43
	3-5 saat	1,80±,57	1,48±,55	1,65±,50
	5 saat ve üzeri	2,27±1,12	1,63±,60	1,97±,83
	kw	4,979	1,483	3,850
	p	0,083	0,476	0,146
Sosyal Paylaşım Sitelerine Üye Olma Durumu	Evet	1,86±,67	1,50±,52	1,69±,55
	Hayır	1,70±1,06	1,39±,39	1,55±,71
	z	-1,773	-,575	-1,555
	p	0,076	0,565	0,120
Kurumdaki Çalışma Yılı	0-9 yıl	1,76±,91	1,46±,58	1,62±,71
	10-19 yıl	1,96±,47	1,53±,37	1,76±,38
	20 yıl ve üzeri	1,60±,75	1,32±,35	1,47±,53
	kw	7,109	3,354	6,199
	p	0,029	0,187	0,045

Katılımcıların kişisel ve internet kullanıma ilişkin bilgiler ile sanal kaytarma ölçeği ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan analizler neticesinde; sanal kaytarma ve alt boyutları ile cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, internet kullanma yılı, günlük internet kullanma süresi ile sosyal paylaşım sitelerine üye olma durumu bakımından anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p > 0,05$). Buna karşın, kurumdaki çalışma yılı ile önemsiz sanal kaytarma ve sanal kaytarma toplam puanı arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür (kw:7,109, $p < 0,05$; kw:6,199, $p < 0,05$).

	1	2	3	4	5	6
1 Önemsiz Sanal Kaytarma	1					
2 Önemli Sanal Kaytarma	,698**	1				
3 Toplam Sanal Kaytarma	,960**	,864**	1			
4 Duygusal Bağlılık	-,053	-,131	-,086	1		
5 Normatif Bağlılık	-,005	-,018	-,002	,432**	1	
6 Devam Bağlılığı	,219	,275*	,265*	-,193	,180	1
7 Toplam Örgütsel Bağlılık	,068	,054	,076	,525*	,729*	,605*

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Örgütsel bağlılık ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkiyi ölçmek üzere yapılan korelasyon analizine göre; örgütsel bağlılık alt boyutlarından sadece devam bağlılığı alt boyutu ile sanal kaytarma davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Devam bağlılığı ile önemli sanal kaytarma davranışı ile genel sanal kaytarma davranışı ile pozitif yönde ve zayıf bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($r=0,275$, $p<0,05$; $r=0,265$, $p<0,05$).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte değişim ve yeniliklere uyum sağlamak noktasında örgütlerde de internet kullanımı yaygınlaşmıştır. Artan internet kullanımı, örgütler için yararlı birtakım çıktılarının yanında, zararlı sonuçlar da doğurabilmektedir. Örgütlerde yaygınlaşan internete erişim imkânı sayesinde çalışan, interneti örgüt için faydalı çıktılar oluşturabilmek amacıyla kullanabileceği gibi, işten kaytarmak amacıyla da kullanabilmektedir. Böylelikle internet, çalışanın işten kaytarması için kullanabileceği bir araç haline dönüşmüş olacaktır. Çalışanların örgüte bağlılığını ifade eden örgütsel bağlılık kavramı ile sanal kaytarma davranışları arasında ilişki olabileceğinden yola çıkılarak gerçekleştirilen bu çalışmada; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, internet kullanma yılı, günlük internet kullanma süresi ve sosyal paylaşım sitelerine üye olup/olmama durumu açısından anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ünal ve Tekdemir (2015) ise bu bulguların aksine, bir kamu kurumunda çalışan bireylerde sanal kaytarma eylemlerinin bazı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında bu değişkenlerin her biri ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde literatürde sanal kaytarma ile cinsiyet, eğitim durumu, yaş ve medeni durum arasında anlamlı farklılıklar olduğunu belirten başka çalışmalara da rastlanmıştır

(Kaplan ve Çetinkaya, 2014:32; Cavusoglu ve diğ. 2014: 160; Garrett ve Danziger, 2008:291).Bu çerçevede ulaşılan sonuçlar literatürden farklılık göstermektedir. Sanal kaytarma davranışı ile kişisel ve internet kullanımına yönelik anlamlı bir farklılık olup olmadığını sorgulamak amacıyla gerçekleştirilen analizlerde sadece kurumdaki çalışma yılı açısından önemsiz sanal kaytarma ile sanal kaytarma toplam puanı arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ünal ve Tekdemir (2015) ile Kaplan ve Çetinkaya (2014) da çalışmalarında kurumdaki çalışma yılı ile sanal kaytarma davranışı arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşarak, çalışmadaki bulguyu desteklemiştir.

Sanal kaytarma davranışı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi sorgulamak amacıyla gerçekleştirilen analizlere göre ise, devam bağlılığı ile önemli sanal kaytarma ve sanal kaytarma toplam puanı arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Literatürde sanal kaytarma davranışı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar oldukça kısıtlıdır. Niaei ve diğ. (2014), sanal kaytarma davranışı ile örgütsel bağlılığın bütün boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlar ve bu ilişkinin negatif yönlü olduğunu belirtmişlerdir. Sage (2015) ise kişilik ile örgütsel bağlılık ve sanal kaytarma ilişkisini incelemek amacıyla gerçekleştirdiği tez çalışmasında; sanal kaytarma davranışının duygusal bağlılık ve normatif bağlılıkla negatif yönde, devam bağlılığı ile pozitif yönde ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Türkçe yazında bu ilişkiyi inceleyen Candan ve İnce (2016) ise emniyet çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında; sanal kaytarma boyutları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmada ise sanal kaytarma boyutlarından sadece devam bağlılığı ile önemli sanal kaytarma ve genel sanal kaytarma davranışı arasında anlamlı bir farklılık olduğu yönünde bir sonuca ulaşılmıştır. Bu bağlamda, örgütte kalmak zorunda olduğu, başka bir alternatifi bulunmadığı, örgütten ayrılmanın getireceği ekonomik ve sosyal maliyetleri göz önünde buldurduğu için, içinde bulunduğu örgütte kalmak durumunda olan çalışanlarda önemli sanal kaytarma davranışlarının görülebileceğini söyleyebilmek mümkündür. Bu noktada örgütlerin gelişmesi ve büyüebilmesi için gereklilik haline gelen, çalışanlarının duygusal bağlılıklarının artırılması konusunda örgütlere birtakım sorumluluklar düşmektedir (Niaei ve diğ., 2014). Örgütler, bünyesinde bulunan çalışanların gerçek anlamda örgüte bağlılığını sağlamak için çalışmalar yürüttükleri zaman, günümüzdeki örgütler için bir tehdit unsuru olabilecek özellikle önemli sanal kaytarma davranışlarından sakınan bir çalışan kitlesine sahip olabileceklerdir (Özkalp ve diğ. 2012; Kaplan ve Çetinkaya, 2014).

KAYNAKLAR

- Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., A.Baver, J., ve Coovert, M. D. (2014). Explaining Cyberloafing: The Role Of Theory Of Planned Behavior. *Computers In Human Behavior* , 510-519.
- 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* , 1067-1084.
- 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* , 1067-1084.
- Candan, H., ve 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* , 229-235.
- Cavusoglu, S., Palamutcuoglu, A., ve Cavusoglu, B. T. (2014). The İmpact Of Demographics Of Employees On Cyberloafing: An Empirical Study On University Employees. *Research Journal Of Business and Management* , 1 (3), 149-168.
- <http://www.cozumarastirma.com.tr/> (10.06.2017).
- Drucker, P. (tarih yok). A Primer On Organizational Commitment. Human Development&Leadership Division: asqhdandl.org adresinden alınmıştır
- Erdem, H., Gökmen, Y., ve Türen, U. (2016). Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının İş Performansı Üzerine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Görgül Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* , 17 (2), 161-176.
- Galperin, B. L., ve Burke, R. J. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance:an exploratory study. *International Journal of Human Resource Management* , 17 (2), 331-347.
- Garrett, R. K., ve Danziger, J. N. (2008). On Cyberslacking: Workplace Status and Personal Internet Use at Work. *Cyberpsychology & Behavior* , 11 (3), 287-292.
- Genç, E., ve Aydoğan, E. (2016). İşyerinde sanal tembellik davranışı ve etkin zaman yönetimi ilişkisi: bir kamu kurumunda araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 18 (2), 558-571.

- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issue. *The Icfai Journal of Organizational Behavior* , 6 (4), 7-25.
- Jia, H., Jia, R., ve Karau, S. (2013). Cyberloafing And Personality: The Impact Of The Big Five Traits And Workplace Situational Factors. *Journal Of Leadership&Organizational Studies* , 358-365.
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil Yayın.
- Kaplan, M., ve Çetinkaya, A. Ş. (2014). Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi* , 25 (1), 26-34.
- Kaya, Ş. Didem (2010). Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14 (20), 77-97
- Lara, P. Z. (2006). Fear in organizations. *Journal of Managerial Psychology* , 21 (6), 580-592.
- Lim, V. K., ve Teo, T. S. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in SingaporeAn exploratory study. *Information & Management* , 1081-1093.
- Meyer, J. P., ve Herscovitch, L. (2001). Commitment In The Workplace:Toward A General Model. *Human Resource Management Review* , 299-362.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., ve Vandenberghe, C. (2004). Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model. *Journal of Applied Psychology* , 89 (6), 991-1007.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Jackson, T. A., McInnis, K. J., Maltin, E. R., ve Sheppard, L. (2012). Affective, normative, and continuance commitment levels across cultures: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior* , 80, 225-245.
- Meyer, J. P., Stanley, L. J., ve Parfyonova, N. M. (2012). Employee commitment in context: The nature and implication of commitment profiles. *Journal of Vocational Behavior* , 1-16.
- Niaei, M., Peidaei, M. M., ve Nasiripour, A. A. (2014). The Relation Between Staff Cyberloafing And Organizational Commitment In Organization Of Environmental Protection. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review* , 3 (7), 59-71.

- Özkalp, E., Aydın, U., ve Tekeli, S. (2012). Sapkın Örgütsel Davranışlar Ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) Ve İş İlişkilerine Etkileri. Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası , 18-33.
- Ünal, Ö. F., ve Tekdemir, S. (2015). Sanal Kaytarma: Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 20 (2), 95-118.
- Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , 9 (3), 114-129.
- Yağcı, M., ve Yüceler, A. (2016). Kavramsal Boyutlarıyla Sanal Kaytarma. International Journal of Social Sciences and Education Research , 2 (2), 663-673.
- Yıldız, H., Yıldız, B., ve Ateş, H. (2015). Sanal Kaytarma Davranışlarının Sergilenmesinde Örgütsel Adalet Algısının Rolü Var Mıdır? Bilgi Ekonomisi Ve Yönetimi Dergisi , 10 (2), 55-56.