

Örgütsel Özdeşleşme Algısının Sanal Kaytarma Davranışına Etkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma

SEBAHATTİN YILDIZ^a FATİME BİÇİM^b

Geliş Tarihi: 10.04.2020 | Kabul Tarihi: 31.10.2020

Öz: Örgütsel özdeşleşme algısının sanal kaytarma davranışına etkisini tespit etmek bu araştırmanın temel amacıdır. Araştırmanın diğer amaçları kamu çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının ve örgütsel özdeşleşme algılarının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Araştırmanın evrenini İstanbul'daki bir Belediye çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın türü hipotez içeren araştırma şeklindedir. Veriler anket aracılığı ile toplanmıştır. Kolayda örneklem yöntemi ile 304 çalışana ulaşılmıştır. Verilerin analizinde, frekans dağılımları, faktör analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon, regresyon ve farklılık analizleri uygulanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre örgütsel özdeşleşmenin sanal kaytarma "sapkınlık" ve "bağımlılık" boyutlarına etkisi gözlenmemişken "kişisel gelişim" boyutunu pozitif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Ayrıca örgütsel özdeşleşme algısı cinsiyet ve eğitim durumu değişkenlerine göre; bağımlılık gerekçeli sanal kaytarma davranışı cinsiyet ve yaş değişkenine göre; kişisel gelişim gerekçeli sanal kaytarma davranışı çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılıklar göstermiştir. Araştırma sonucunda gelecek çalışmalar için öneriler getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel özdeşleşme, sanal kaytarma, kamu çalışanları, algı.

^a Kafkas Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü
sebahattinyildiz61@gmail.com

^b Kafkas Üniversitesi, SBE, İşletme Programı

The Effect of Organizational Identification on Cyberloafing: Research in a Public Institution

Abstract: The main purpose of this research is to determine the relationship between organizational identification and cyberloafing behaviors. In addition, another aim of the research is to determine whether the level of internet use of public employees for non-work purposes during working hours varies according to variables such as gender, age education status, working time and income level. Municipality employees in Istanbul constitute the population of the research. The type of research is in the form of research involving hypothesis. The data were collected through a questionnaire. 304 employees were reached with the convenience sampling method. Frequency distributions, factor analysis, reliability analysis, analyses of correlation, regression and difference were applied in the analysis of data. According to the findings of the research, it was found that organizational identification does not affect the dimensions of deviance and addiction of cyberloafing, while it has positively affected the personal development dimension. Besides, organizational identification varied according to gender and educational background; addiction-reasoned cyberloafing varied according to gender and age; cyberloafing with the reason of personal development varied according to tenure. As a result of the research, suggestions were made for future studies.

Keywords: Organizational identification, cyberloafing, public employees, perception.

Giriş

Bilişim teknolojilerinin gelişmesi dünyanın genelinde insanlığın yaşamını etkileyerek birçok yeniliği ortaya çıkarmıştır. Bilgisayarların çok kısa bir süre içerisinde gelişip yaygınlaşması beraberinde internet kullanımını da yaygınlaştırmıştır. Bu gelişmeler örgütler üzerinde önemli ölçüde farklara neden olmuştur. Teknolojik araç ve gereçlerin gelişmesi ile internet ağı bağlantılarının artması örgütte kişisel bilgisayar kullanımını beraberinde getirmiştir. Kişisel bilgisayar kullanımı ve internet ağı çalışmada olumlu veya olumsuz yönde sanal kaytarma davranışlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Yazında sanal kaytarma davranışını etkileyen, başka bir ifadeyle öncülü olan örgütsel adalet algısı, kişilik özellikleri, işe bağlılık, iş doyumuna gibi oldukça fazla değişken vardır (Metin Orta ve Güngör, 2018: 84). Bu değişkenlerden birisi de örgütsel özdeşleşmedir. Örgütsel özdeşleşmede birey şirketin amaçlarını ve değerlerini öz amaçları ve değerleri ile bağdaştırdığından işletmenin başarısı için çaba harcayacaktır. Bundan dolayı örgütsel özdeşleşmeyi kullanarak fayda sağlayacaktır. Örgütsel politikalar çalışanların örgütleriyle özdeşleşmeleri üzerinde rol oynamaktadır. Bu rolü oynayan örgütsel özdeşleşme, çalışan ile örgüt arasında kilit noktası oluşturacak ve çalışan ile örgütü bir bütün haline getirecektir (Barutçu, 2015: 7). Örgüt ve örgüt üyelerinin uzun süre refah içerisinde olmaları örgütsel özdeşleşmeden kaynaklanmaktadır. Örgüt üyelerinin davranışlarını anlamak ve örgütün amaçları ile örgüt üyelerinin amaçları birleştirmek gerekmektedir (Sökmen ve Şimşek, 2016: 608). Örgütle özdeşleşmiş bireylerin örgüt yararına olmak üzere olumlu yönde kişisel gelişim ve kendilerini yenilemek için sanal kaytarabileceği, aynı zamanda olumsuz yönde bağımlılık ve sapkınlık temelli sanal kaytarmanın azalacağı söylenebilir.

Bu araştırmanın amacı, örgütsel özdeşleşme algısının sanal kaytarma davranışlarının olumlu ve olumsuz yönlerine etkisini belirlemektir. Hazırlanan bu çalışmada kamu çalışanlarının sanal kaytarma davranışları ve özdeşleşme algılarının demog-

rafik değişkenlere göre farklılıkların ortaya çıkarılması araştırmanın diğer amacını oluşturmaktadır. Bu çalışma örgütsel özdeşleşme algısının sanal kaytarma davranışlarının olumlu yönüne mi olumsuz yönüne mi etki edeceğini ortaya çıkaracağı için yazında bir boşluğu dolduracaktır. Bu nedenle, ilerleyen çalışmalara ışık tutması açısından önem arz etmektedir.

Teorik Arka Plan

Örgütsel Özdeşleşme

Ashforth ve Mael'e (1989) göre, "*örgütsel özdeşleşme, sosyal özdeşleşmenin özel bir formudur ve örgüt ile bir olma, örgüte ait olma algısıdır*". Örgütsel özdeşleşme çalışanların kendilerini örgütün bir parçası var sayarak görmeleri, örgüt ile iyi ve kötü günde birlikte olmalarıdır. Çalışanların örgüte tutum ve davranış bakımından destekte olmaları, kendilerini örgütleri ile kişileştirmeleridir (Turunç ve Çelik, 2010: 184). Van Knippenberg (2000: 360) örgütsel özdeşleşmeyi herhangi bir grup üyesinin kendini grup içerisinde rahat hissedebilmek için kurmuş olduğu duygusal bağ olarak tanımlamış ve grup üyesinin örgütün koyduğu bütün değerlerin kendi değerleriymiş gibi benimsemesidir demiştir. Dutton vd. (1994: 239) örgütsel özdeşleşme için bireylerin çalışmış oldukları örgütü anlatırken kullanmış oldukları sözleri kendilerini anlatırken de söylediklerini ifade etmiştir. Katrinli vd. (2009: 67) bireyin üyesi olduğu örgüte dair hissettikleri duyguları kendilerini ifade ederken de aynı duygular ile anlattıklarını söylemişlerdir. Shamir ve Kark (2004: 117) örgütsel özdeşleşmeye kurumsal çerçevede bakmışlardır ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatminini, örgüt sadakati ve örgüt üyelerinin davranışlarını organize ettiğini belirtmişlerdir. Bunun nedeni olarak da özdeşleşmenin örgütlerin değer yargıları ve kimlikleri ile uyumlu davranışlar göstermesinden kaynaklandığını söylemektedirler. Polat ve Meydan (2010), kurumların uzun süreli istihdam ilişkisinin sürdürülebilmesi için çalışan ve örgüt arasındaki psikolojik ilişkinin önemine değinmişlerdir. Örgütler iş görenlerden işyerini sevme, sadakat duygusuna sahip olma ve işten ayrılmayı düşünmeme gibi duyguların

ötesine geçerek özdeşleşmelerini beklemektedir.

Örgütsel özdeşleşme kimlik ve sosyal kimlik kavramlarıyla ilişkilidir. Örgütsel özdeşleşme kavramını anlamak ve anlamlandırmak için öncelikle kimlik olgusunun anlaşılmalıdır. Kimlik olgusu, “ben kimim” ya da “biz kimiz” sorusuna uygun yanıtlar arayan kişinin kendi kendini bulması ve anlamlandırması sürecidir (Yakın, 2017: 43). Kimlik insan yaşamı ile birlikte yenilenen istikrarlı kalan tüm öğeleri içermektedir. Kimlik daha çok gruplara yönelmiş sosyal bir kavramdır. Bu vasfından dolayı örgütlerde tasarlanmış davranış ve belirtilmiş roller olduğundan örgüt kimliği ile birey kimliği ortak bir seçenek tercih edebilmektedirler (Duran, 2011: 296). Sosyal kimlik ise kişinin benlik anlayışıyla benlik saygısı ihtiyacı temel içgüdüsel bir dürtüdür ve bu oluşan dürtü ile kişi bir örgütte sosyal kimliği ile öz saygınlık oluşturur (Demirtaş, 2003). Bireyler sahip olmuş oldukları, kimliklerini içinde bulunmuş oldukları sosyal örgütlerden ve gruplardan almaktadırlar. Birey bilişsel ve davranışsal eylemleri içinde bulunduğu sosyal gruplarla bağdaştırmıştır. Bu bağdaşma sonucunda bireyler sosyal kimliklerini kazanırlar (Saruhan, 2017: 32).

Sanal Kaytarma

Teknolojik araç ve gereçlerin gelişmesi ve internet ağı bağlantılarının artması örgütte kişisel bilgisayar kullanımını beraberinde getirmiştir. Kişisel bilgisayar kullanımı ve internet ağı çalışmada sanal kaytarma davranışının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Özkalp vd. 2012).

Sanal kaytarma yabancı yazında; internet abuse (internetin kötüye kullanımı), internet deviance (sapkın internet kullanımı), cyberslacking (sanal miskinlik), cyberbludging (sanal aylaklık), personal web usage at work (işyerinde kişisel internet kullanımı), cyberloafing (sanal kaytarma), nonwork-related computing (işle ilgili olmayan bilgisayar kullanımı), internet addiction (internet bağımlılığı), onlineloafing (online kaytarma), problematic internet use (problemlilikli internet kullanımı), internet addiction disorder (internet bağımlılık bozukluğu).

ğu), internet dependecy (internet bağılılığı) gibi farklı şekillerde kullanılmaktadır (İşgüzar ve Ayden, 2017).

Türkiye’de yapılan çalışmalarda sanal kaytarma; mesai süresi içerisinde işle ilgili olmayan internet kullanımı, bireysel internet kullanımı, iş yerinde eğlence niyetiyle ve gereksiz bilgisayar kullanımı, sanal kaytarma, siber sapkınlık, siber aylaklık gibi ifadeler ile tanımlanmıştır (Örücü ve Yıldız, 2014: 100). Bilgi ve iletişim teknolojilerinin günlük hayatta ve çalışma hayatında yoğun bir şekilde kullanımı çalışanların işten kaytarmak amacıyla internet, sosyal paylaşım sitesi, e- mail, bilgi teknolojileri ile zaman geçirmeleri sanal kaytarma olarak adlandırılmaktadır (Özkalp vd., 2012).

Sanal kaytarma iş yerinde bilişim teknolojilerinin kullanımı esnasında çalışanın iş amaçlı sunulan interneti kendi şahsi e-postasını takip etmek, işle ilgisiz olan web sayfalarında gezinmek gibi suistimale açık davranışlarda bulunması demektir. Teknolojik gelişmelerin durdurulmaz olması sanal kaytarmanın sadece işyerindeki erişim ağı ile değil, kişisel internet erişimini sağlayan tüm cihazlarda gerçekleştirilen kaytarma faaliyetleridir (Kaplan ve Öğüt, 2012: 4).

Sanal kaytarmanın işletmelerde verimliliği azaltma, performansı düşürme, hukuki müeyyideler gibi olumsuz etkileri varken, stresi azaltma, tatmini arttırma, öğrenme ve gelişime zemin hazırlama gibi olumlu etkileri de vardır (Özkalp ve Yıldız, 2018). Yazında sanal kaytarma davranışına araştırmacılar tarafından farklı türlerde sınıflandırmalar yapıldığı görülmektedir. Blanchard ve Henle (2008) sanal kaytarmayı önemli (major) ve önemsiz (minör) sanal kaytarma olarak iki türde sınıflandırmıştır. Sanal kaytarma davranışı Van Doorn (2011) tarafından aşağıda belirtildiği gibi ilk ikisi olumlu yönde son ikisi olumsuz yönde olan dört grupta sınıflandırılmıştır.

Kişisel Gelişim Davranışı: Çalışanların kendilerini geliştirmek için yaptıkları sanal kaytarma davranışlarıdır (Van Doorn, 2011: 22). Kişisel gelişim davranışı için yapılan sanal kaytarmalarda hem işletme hem de çalışan için gelecekteki yararları gö-

zetir (Akça, 2013: 10). Kişisel gelişim amaçlı yapılan sanal kaytarma davranışı çalışanların internet ortamında araştırma yapması, bilgi birikimini artırması ve bu bilgileri işletmeye transfer etmesi işletme açısından olumlu sonuçlar ortaya çıkarır. Bu davranışların oluşması sonucu bilgili ve eğitilmiş çalışan profili oluşur bu da işletmeye verimlilik ve etkinlik bakımından kazanç sağlar (Ünal, vd., 2015: 518).

Yenilenme Davranışı: Sanal kaytarma sergilenen kaytarma “Yenilenme” için yapılmış ise çalışana pozitif katkılar sağlar. Çalışanın sağlığı ve huzuru ile ilgili olumlu konular ile ilgilidir. Çalışan üzerinde sıkıntı ve stresi azaltır (Ünal, vd., 2015: 518).

Sapkınlık Davranışı: İşgörenin görevlerini ihmal etmek için yaptığı davranışlardır (Van Doorn, 2011: 22). İşletme için verimlilik düşüşü gibi olumsuz sonuçlar doğurur. Çalışanlar arasında haksız değerlendirmeler bireylerin motivasyonunun azalmasına neden olur. Çalışanlar işletme içerisinde hak ettikleri değeri alamadıklarını düşünerek sapkın davranışlarda bulunurlar (Kılıç, 2017: 13).

Bağımlılık Davranışı: Bağımlılık davranışı sanal kaytarma ile zaman geçirme sonucunda oluşan problemliler bir eylemdir (Akça, 2013: 10). İnternet bağımlıların geçmişlerine bakıldığında; dürtü kontrolü bozuklukları ve bağımlılık yaratacak rahatsızlıkların olması, işe karşı memnuniyetsizlik ve bıkkınlık gibi davranışların olmasından ötürü sosyalleşmek için kullanılan internet, bağımlılığı doğurmuştur (Özdemir, 2016: 7). Sanal ortamda chat yapmak, online oyun oynamak ve film izlemek gibi bağımlılık davranışları depresyonla alakalı durumlar olduğundan çalışanın performansını negatif yönde etkiler ve verimini düşürür. Terapistler internet bağımlılığını tıpkı diğer bağımlılıklar (alkol, madde ve kumar) gibi tedavi edilmesi gereken bir davranış olduğunu söylemektedirler (Arisoy, 2009: 58).

Örgütsel Özdeşleşme Algısı ve Sanal Kaytarma Davranışı Arasındaki İlişki

Örgütsel özdeşleşme ile sanal kaytarma arasındaki ilişkisi

sosyal kimlik teorisi ve duygusal olaylar teorisi ile açıklanabilir. Henri Tajfel ve John Turner'ın (1979) geliştirdiği "Sosyal Kimlik Teorisi, grup üyeliğini, grup süreçlerini ve gruplararası ilişkileri ele alan bir sosyal psikoloji kuramıdır". Weiss ve Cropanzano (1996) tarafında geliştirilen "Duygusal Olaylar Teorisi de, çalışanların işyerinde gerçekleşen olaylara ve içinde buldukları psikolojik durumlara verdikleri duygusal tepkileri ve bu tepkilerin iş algılarını ve işe karşı nasıl bir tutum sergilediklerini açıklamaktadır".

Yazında örgütsel özdeşleşme algısı ve sanal kaytarma davranışları değişkenlerinin başka değişkenlerle ilişkisini inceleyen çalışmalar oldukça fazla iken, örgütsel özdeşleşme algısı ve sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiler yazında çok fazla incelenmemiştir. Bu iki değişkeni inceleyen çalışmalar Chukwuemeka vd. (2020), Karaca ve Karaca (2019), Yeşil ve Yılmaz (2019), Karatepe ve Güngör (2017) ile sınırlıdır.

Chukwuemeka vd. (2020) çalışması Nijerya'daki 403 kamu sektörü çalışanı üzerinde yapılmış ve örgütsel özdeşleşme algısının sanal kaytarma davranışını negatif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır.

Karaca ve Karaca (2019) çalışması Elazığ'daki 189 sağlık sektörü çalışanı üzerinde yapılmış ve örgütsel özdeşleşme algısı ile sanal kaytarma davranışı arasında negatif yönde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

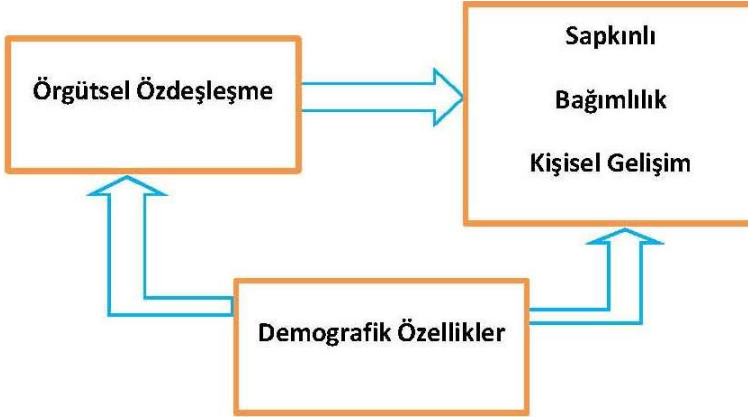
Yeşil ve Yılmaz (2019) çalışması Kahramanmaraş'taki bir holding 91 idari çalışanı üzerinde yapılmış ve örgütsel özdeşleşme algısının sanal kaytarma ve sosyal kaytarma davranışlarını etkilemediği ortaya çıkmıştır.

Karatepe ve Güngör (2017) çalışması Ankara'daki 243 kamu sektörü çalışanı üzerinde yapılmış ve çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyinin "Gelişimsel veya Bilgisel" gerekçeli iş dışı internet kullanımını pozitif yönde etkilediği, "Eğlence, Kendini Yenileme veya Bağımlılık" gerekçeli iş dışı internet kullanımını ise anlamlı olarak etkilemediği ortaya çıkmıştır.

Yöntem

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı örgütsel özdeşleşmenin sanal kaytarma davranışına etkisini incelemektir. Bunun yanı sıra katılımcıların demografik özelliklerinin, örgütsel özdeşleşme ve sanal kaytarma tavırları üzerinde anlamlı farklılıklar gösterip göstermediği bir diğer amaçtır. Bu çalışmada yapılan araştırmanın modeli aşağıdaki Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın Hipotezleri

Yaptığımız bu çalışmada genel hipotezlerimiz,

H1. Katılımcıların örgütsel özdeşleşme algılarının sanal kaytarma davranışları üzerinde anlamlı etkileri vardır.

H1a. Katılımcıların örgütsel özdeşleşme algılarının “Sapkınlık” sanal kaytarma davranışları üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

H1b. Katılımcıların örgütsel özdeşleşme algılarının “Bağımlılık” sanal kaytarma davranışları üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

H1c. Katılımcıların örgütsel özdeşleşme algılarının “Kişisel Gelişim” sanal kaytarma davranışları üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

H2. Demografik özelliklere göre sanal kaytarma boyutları anlamlı farklılık gösterir.

H2a. Demografik özelliklere göre sapkınlık gerekçeli sanal kaytarma davranışı anlamlı farklılık gösterir.

H2b. Demografik özelliklere göre bağımlılık gerekçeli sanal kaytarma davranışı anlamlı farklılık gösterir.

H2c. Demografik özelliklere göre kişisel gelişim gerekçeli sanal kaytarma davranışı anlamlı farklılık gösterir.

H3. Demografik özelliklere göre örgütsel özdeşleşme algısı anlamlı farklılık gösterir.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmamızın evrenini İstanbul'daki bir Belediye çalışanları oluşturmaktadır. Personel daire başkanlığından alınan bilgilere göre toplam çalışan sayısı ortalama 1800 olarak doğrulanmıştır. Bu çalışmada tüm evrene ulaşmak zaman ve maliyet kısıtı bakımından mümkün olmadığından kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem ile kurumda ulaşılan ve gönüllü olan çalışanlara anket uygulanmıştır. Örneklemin ne kadar olması gerektiği konusunda literatür araştırması yapılmış olup Yazıcıoğlu ve Erdoğan'ın (2004) çalışmalarında belirttikleri tablodan faydalanılmıştır. Tablo 1'de görüldüğü gibi 0.05 örnekleme hatasına göre evrene tekabül eden örneklem sayısı 333'tür. Kurumumuzda 350 kadar ölçek formu dağıtılmıştır. 315 anket formu geri dönmüştür. Bunların 304 tanesinin veri analizine uygun olduğu tespit edilmiştir. Bu sayıda bir örneklemin evreni temsil ettiği söylenebilir.

Tablo 1: Örneklem Büyüklükleri

Evren Büyüklüğü	0.03 Örneklem Hatası	0.05 Örneklem Hatası	0.10 Örneklem Hatası
	P=0.5, q=0.5	P=0.5, q=0.5	P=0.5, q=0.5
100	92	80	49
500	341	217	81
750	441	254	85
1000	516	278	88
2500	748	333	93
5000	880	357	94
10000	964	370	95
25000	1023	378	96
50000	1045	381	96
100000	1056	383	96
1 milyon	1066	384	96
100 milyon	1067	384	96

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004)

Veri Toplama Yöntemi ve Araştırma Teknikleri

Araştırmadaki veri toplama aracı ankettir. Anket formu daha önce geliştirilmiş ve geçerlikleri ispatlanmış farklı ölçekler incelenerek belirlenmiştir. Anket formu, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Mael ve Asforth'un (1992) geliştirdikleri örgütsel özdeşleşme ölçeği, ikinci bölümde, Van Doorn (2011) tarafından geliştirilen sanal kaytarma ölçeği, üçüncü bölümde de demografik sorular ele alınmıştır.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Çalışanların örgütsel özdeşleşme algı düzeyini ölçmek için, Meal ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen, Tüzün (2006) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği onaylanan 6 maddelik ölçek kullanılmıştır. Bir soru örneği; "Başka biri çalıştığım işletmeyi eleştirirse, bunu kişisel haka-

ret olarak düşünürüm”, ” şeklinde dir. Ölçek türü 5’li Likert’ tir.

Sanal Kaytarma Ölçeği: Çalışanların sanal kaytarma davranışlarının ölçülmesi için Van Doorn (2011) tarafından geliştirilen ve Özkalp ve Yıldız (2018) tarafından uyarlanan “Sanal Kaytarma Ölçeği” kullanılmıştır. Sanal kaytarma ölçeği; 12 maddedir ve yenilenmeye yönelik sanal kaytarma, sapkınlığa yönelik sanal kaytarma, kişisel gelişime yönelik sanal kaytarma, bağımlılığa yönelik sanal kaytarma olmak üzere her biri 3 sorulu dört alt boyuttan oluşmaktadır. Araştırmamızda yapılan faktör analizi sonucunda bu örneklem için üç boyut ortaya çıkmıştır. Bunlar; kişisel gelişim boyutu, sapkınlık boyutu ve bağımlılık boyutudur. Ölçek türü 5’li Likert’ tir.

Demografik Bilgiler: Bu kısımda katılımcıların yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi, kurumdaki çalışma süresi ve aylık gelir düzeyi hakkında toplamda 5 soru bulunmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçekler, madde sayılarının az olması, kolay uygulanabilmesi, anlaşılabilirliği, geçerlilik ve güvenilirliğinin yüksek olması açısından tercih edilmiştir. Yine sadece geliştirilen ülkelerde değil Türkiye’ de de pek çok araştırmada kullanılmıştır.

Araştırmanın Bulguları

Demografik Değişkenlere İlişkin Veriler

Katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili bulgular Tablo 2’ de gösterilmiştir. Araştırmaya 304 kişi katılmıştır. Katılımcıların %53,9’ u kadınlardan oluşurken %46,1’ i erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların yarısından fazlasının kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların yaşlarına göre incelendiğinde homojen bir dağılım görülmektedir. Katılımcıların %24’ ü 30 yaş ve altı iken % 29,9’ u 41 yaş ve üzeridir. Yine katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde % 38,8 oranında lisans mezunu ve % 27 oranında önlisans mezunu katılımcının olduğu görülmektedir. Katılımcıların iş yerinde çalışma sürelerine baktığımız zaman büyük bir çoğunluğun 1 ile 5 yıl arasında çalıştığını görülmektedir. Katılımcıların gelir dağılımlarına bakıldığında ise % 29,9’ u, 4001 TL ve üzeri bir gelire sahiptir.

Tablo 2: Demografik Özellikler

Demografik Özellikler		N= 304	% 100
Cinsiyet	Kadın	164	53,9
	Erkek	140	46,1
Yaşınız	30 ve altı	73	24,0
	31-35	71	23,4
	36-40	69	22,7
	41 ve üzeri	91	29,9
Eğitim Durumunuz	Lise ve Altı	70	23,0
	Ön lisans	82	27,0
	Lisans	118	38,8
	Lisans Üstü	34	11,2
Kurumda Çalışma Süreniz	1-5	198	65,1
	6-10	57	18,8
	11-15	23	7,6
	16 üzeri	26	8,6
Aylık Gelir Düzeyi	2750 TL ve altı	56	18,4
	2751-3300 TL	90	29,6
	3301- 4000 TL	67	22,0
	4001 TL ve üzeri	91	29,9

Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Örgütsel özdeşleşme geçerlilik ve güvenilirlik analizi

Araştırmada yapı geçerliliği için faktör analizi yapılmıştır ve güvenilirlik için ise iç tutarlılık yani Cronbach alpha katsayısına bakılmıştır. Örgütsel özdeşleşme boyutuna yapılan faktör analizde KMO örneklem yeterliliği ölçüsü %77,1 olarak tespit edilmiş; Bartlett Küresellik testi 0,000 düzeyinde (X^2 : 725,004, sd: 15, $p < ,001$) anlamlıdır. Bu iki ölçüt, veri setinin faktör analizi

zine uygunluğun olduğu tespit edilmektedir (Kalaycı, 2006, s.327; Çokluk vd., 2010: 208). Örgütsel özdeşleşme 6 madde ve tek boyut olarak ortaya çıkmıştır. Güvenirlilik değeri için bakılan iç tutarlılık (Cronbach Alfa) katsayısı ise 0,838'dir. Buna göre ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir (Nunnally, 1978). Yine güvenilirlik için ikiye bölerek yapılan analizde (iki yarı güvenilirliği) ilk yarının değeri 0,737 ve ikinci yarının değeri 0,781'dir. Bu ölçümler veri setinin oldukça güvenilir olduğunu gösterir (Kalaycı, 2006, s.405). Bu faktör boyutunun toplam açıklanan varyansı 55,903, genel ortalaması 3,77'dir.

Tablo 3: Örgütsel Özdeşleşme Faktör Analizi ve Güvenirlilik Sonuçları

Değişkenler	Faktör Yüklere	Öz Değr.	A. Vary.	Ort.	Alpha
Örgütsel Özdeşleşme Boyutu		3,354	55,903	3,77	.838
S5.	.819				
S4.	.795				
S3.	.755				
S1.	.720				
S2.	.716				
S6.	.670				

Sanal Kaytarma Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi

Araştırmada yapı geçerliliği için faktör analizi yapılmıştır ve güvenilirlik için ise iç tutarlılık yani Cronbach alpha katsayısına bakılmıştır. Sanal kaytarma boyutuna yapılan faktör analizde KMO örneklem yeterliliği ölçüsü %814 olarak tespit edilmiş; Bartlett Küresellik testi 0,000 düzeyinde (X^2 : 1,68133, sd: 55, $p < ,001$) anlamlıdır. Bu iki ölçüt veri setinin faktör analizine uygunluğun olduğu tespit edilmektedir (Kalaycı, 2006, s.327; Çokluk vd. 2010: 208). Sanal kaytarma ölçeğinde yer alan 12 maddeye faktör analizi yapılmış ve bu yapılan analiz "S5. İşyerinde dinlenmek/biraz ara vermek amacıyla kişisel amaçlarım için internet kullanırım." sorusu binişiklik probleminden dolayı

analizden çıkarılmıştır. Daha sonra 11 madde tekrardan faktör analizine sokulmuş analiz sonucunda Tablo 4’de gösterildiği gibi üç boyut ortaya çıkmıştır.

Tablo 4: Sanal Kaytarma Faktör Analizi Sonuçları

SANAL KAYTAR- MA FAKTÖR BO- YUTLARI	Eş köknl.	Yük	Öz Değr.	A. Vary.	Ort.	Alpha
1. Sapkınlık Boyutu (3 madde)			2,975	27,044	1,62	.941
S8.	.911	.910				
S7.	.892	.910				
S9.	.911	.872				
2. Bağımlılık Boyu- tu (4 Madde)			2,643	24,031	2,40	.808
S11.	.740	.825				
S10.	.677	.789				
S12.	.619	.662				
S6.	.558	.520				
3. Kişisel Gelişim Boyutu (4 madde)			2,322	21,111	3,23	.720
S3.	.812	.865				
S2.	.734	.803				
S1.	.538	.656				
S4.	.629	.575				

Sanal kaytarma faktörü için toplam açıklanan varyans 72,186, genel ortalama 2,51’dir. Bu durum katılımcıların cevap verilme durumları ele alındığında katılmıyorum yönünde tavır sergilediklerini göstermektedir. Genel güvenilirlik katsayısı için bakılan iç tutarlılık (Cronbach Alfa) değeri 0,796’dır. Buna göre

ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir (Nunnally, 1978). İkiye bölerek yapılan güvenilirlik analizinde (iki yarı güvenilirliği) ilk yarının değeri 0,692 ve ikinci yarının değeri 0,877'dir. Bu ölçümler veri setinin oldukça güvenilir olduğunu gösterir (Kalaycı, 2006, s.405).

Faktör analiz sonucunda ortaya çıkan üç faktörün birincisi olan sapkınlık boyutu 3 sorudan oluşmuştur. Sapkınlık boyutunun açıklanan varyansın %27,044, ortalaması 1,62 ve güvenilirlik skoru %94,1'dir. İkinci faktör olan bağımlılık boyutu 4 sorudan oluşmuştur. Bağımlılık boyutunun açıklanan varyansın %24,031, ortalaması 2,40, güvenilirlik skoru %80,8'dir. Üçüncü faktör olan kişisel gelişim boyutu 4 sorudan oluşmuştur. Kişisel gelişim boyutunun açıklanan varyansı %21,111, ortalaması 3,23, güvenilirlik skoru %72'dir.

Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi değişenler arasında bir ilişki olup olmadığı belirlemek için yapılmaktadır. Boyutlar arasında bir ilişkinin var olup olmadığı ve varsa bu ilişkinin yönünün tespit edilmesi esastır. Tablo 5'de korelasyon tablosu vardır.

Tablo 5: Korelasyon Analizi Sonuçları

		Ortalama	Örgütsel Özdeşleşme	Sapkınlık	Bağımlılık	Kişisel Gelişim
Örgütsel Özdeşleşme	Pearson Correlation	3,77	1			
	Sig. (2-tailed)					
Sapkınlık Boyutu	Pearson Correlation	1,62	-,041	1		
	Sig. (2-tailed)		,481			

Bağımlılık Boyutu	Pearson Correlation	2,40	,009	,798**	1	
	Sig. (2-tailed)		,869	,000		
Kişisel Gelişim Boyutu	Pearson Correlation	2,40	,47**	,287**	,392**	1
	Sig. (2-tailed)		,041	,001	,000	

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

Buna göre örgütsel özdeşleşme boyutu ile sapkınlık ve bağımlılık gerekçeli sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ($p>0.05$), kişisel gelişim gerekçeli sanal kaytarma ile orta derecede ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir ($p<0.05$).

Regresyon Analizi

Araştırmanın birinci alt hipotezi olan “H1a: Katılımcıların örgütsel özdeşleşme algılarının sapkınlık gerekçeli sanal kaytarma davranışları üzerinde anlamlı etkileri vardır” hipotezini alt boyutlar bazında test etmek üzere regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 6’da gösterildiği gibi katılımcıların örgütsel özdeşleşme algısının sapkınlık boyutlu sanal kaytarma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur ($p>0.05$). Buna göre **H1a hipotezi desteklenmemiştir.**

Tablo 6: Örgütsel Özdeşleşme Algısının Sapkınlık Gerekçeli Sanal Kaytarmaya Etkisi

Model	B	Standart Hata	Beta	t	P
Sabit	1,798	0,240		7,494	.000
Örgütsel Özdeşleşme	-0,044	0,062	-0,041	-0,705	0,481
R=0,041 R ² =0,002 F= 498 p=0,481 ($p>0,05$)					

Araştırmanın ikinci alt hipotezi olan “H1b: Katılımcıların örgütsel özdeşleşme algılarının bağımlılık gerekçeli sanal kay-

tarma davranışları üzerinde anlamlı etkileri vardır” hipotezini alt boyutlar bazında test etmek üzere regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 7’de gösterildiği gibi katılımcıların örgütsel özdeşleşme algısının bağımlılık boyutlu sanal kaytarma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur ($p>0.05$). Buna göre **H1b hipotezi desteklenmemiştir.**

Tablo 7: Örgütsel Özdeşleşme Algısının Bağımlılık Gerekçeli Sanal Kaytarmaya Etkisi

Model	B	Standart Hata	Beta	T	P
Sabit	2,341	0,239		9,779	.000
Örgütsel Özdeşleşme	-0,010	0,062	-0,009	0,165	.869
R=0,009 R ² =0,000 F= 027 p=0,869 ($p>0,05$)					

Araştırmanın üçüncü alt hipotezi olan “H1c: Katılımcıların örgütsel özdeşleşme algılarının kişisel gelişim gerekçeli sanal kaytarma davranışları üzerinde anlamlı etkileri vardır” hipotezini alt boyutlar bazında test etmek üzere regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 8’de gösterildiği gibi katılımcıların örgütsel özdeşleşme algısının kişisel gelişim boyutlu sanal kaytarma davranışları üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi ortaya çıkmıştır ($p<0.05$). Buna göre **H1c hipotezi desteklenmiştir.**

Tablo 8: Örgütsel Özdeşleşme Algısının Kişisel Gelişim Gerekçeli Sanal Kaytarmaya Etkisi

Model	B	Standart Hata	Beta	t	P
Sabit	2,933	0,388		9,558	,000
Örgütsel Özdeşleşme	0,382	0,98	0,470	4,819	0,041
R=0,470 R ² =0,20 F= 18,671 p=0,041 ($p<0,05$)					

Farklılık Testleri

Araştırmanın ikinci amacı olan demografik özelliklere göre örgütsel özdeşleşme algısı ve sanal kaytarma davranışındaki

farklılıkları test etmek üzere farklılık analizleri (t testi ve Anova) yapılmıştır. Cinsiyete göre sanal kaytarma (Tablo 9) ve örgütsel özdeşleşmenin (Tablo 10) anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tablo 9: Cinsiyete Göre Sanal Kaytarma Davranışlarındaki Farklılıklar İçin T-Testi

	Cinsiyet	N	Ortalama	t değeri	p değeri
Sapkınlık Boyutu	Kadın	164	1,5569	-1,560	.120
	Erkek	140	1,7214		
Bağımlılık Boyutu	Kadın	164	2,2851	-2,093	.041
	Erkek	140	2,4911		
Kişisel Gelişim Boyutu	Kadın	163	3,1794	-.881	.418
	Erkek	139	3,3183		

Yapılan bağımsız çift örneklem T-testi analizi sonuçlarına göre Sapkınlık ve Kişisel gelişim boyutları cinsiyet göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir ($p > .050$). Buna göre cinsiyet değişkeni için **H2a ve H2c hipotezleri desteklenmemiştir**. Ancak analiz sonucunda cinsiyete göre bağımlılık boyutu istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermiştir. ($p < .050$). Buna göre erkeklerin kadınlara göre daha fazla bağımlılık gerekçeli sanal kaytarma yaptıkları ortaya çıkmıştır. Buna göre cinsiyet değişkeni için **H2b hipotezi desteklenmiştir**.

Tablo 10: Cinsiyete Göre Örgütsel Özdeşleşme Algısındaki Farklılıklar İçin T-Testi

	Cinsiyet	N	Ortalama	t değeri	p değeri
Örgütsel Özdeşleşme	Kadın	164	3,7510	3,902	.006
	Erkek	140	3,7905		

Yapılan bağımsız çift örneklem T-testi analizi sonuçlarına göre örgütsel özdeşleşme algısı cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir ($p < .050$). Erkeklerin kadınlardan daha fazla örgütsel özdeşleşme algıladıkları söylenebilir. Buna göre cinsiyet değişkeni için **H3 hipotezi desteklenmiştir**.

Yaşa göre sanal kaytarma (Tablo 11) ve örgütsel özdeşleşmenin (Tablo 12) anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tablo 11: Yaşa Göre Sanal Kaytarma Davranışlarındaki Farklılıklar İçin Anova Testi

	Yaş	N	Ortalama	F değeri	p değeri	Homojenlik Testi
Sapkınlık Boyutu	30 ve altı	73	1,6256	1,509	.212	.061
	31-35	71	1,5399			
	36-40	69	1,8309			
	41ve üzeri	91	1,5604			
Bağımlılık Boyutu	30 ve altı	73	2,4932	3,585	.014	.071
	31-35	71	2,3592			
	36-40	69	2,5870			
	41ve üzeri	91	2,1484			
Kişisel Gelişim Boyutu	30 ve altı	73	3,1986	1,204	.309	.200
	31-35	71	3,3838			
	36-40	69	3,4239			
	41ve üzeri	91	3,0281			

Yapılan Anova analizi sonuçlarına göre Sapkınlık ve Kişisel gelişim boyutları yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir ($p > .050$). Buna göre yaş değişkeni için **H2a ve H2c hipotezleri desteklenmemiştir**. Ancak analiz sonucunda yaşa göre bağımlılık boyutu istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermiştir. ($p < .050$). Bunun üzerine bağımlılık boyutunun farklılıkların hangi yaş kategorilerinde olduğunun anlaşılması

için PostHoc testleri yapılmıştır Levene testine göre, varyansların homojen olduğundan ($p > .050$) farklılıklar Scheffe testi ile yorumlanmıştır. Bunun üzerine, 36-40 yaş grubunda olanlarla 41 ve üzeri yaş gruptaki olanlar arasında bağımlılık boyutu istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir ($p < .050$). Buna göre 36-40 yaş arası olanlar 41 yaş ve üzeri olanlara göre daha fazla bağımlılık gerekçeli sanal kaytarmaktadırlar. Buna göre yaş değişkeni için **H2b hipotezi desteklenmiştir**.

Tablo 12: Yaşa Göre Örgütsel Özdeşleşme Algısındaki Farklılıklar İçin Anova Testi

	Yaş	N	Ortalama	F değeri	p değeri	Homojenlik Testi
Örgütsel Özdeşleşme	30 ve altı	73	3,8630	,829	.476	.034
	31-35	71	3,6432			
	36-40	69	3,7754			
	41ve üzeri	91	3,7875			

Ayrıca yapılan Anova testi analizi sonuçlarına göre örgütsel özdeşleşme algısı yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir ($p > .050$). Buna göre yaş değişkeni için **H3 hipotezi desteklenmemiştir**.

Eğitim durumuna göre sanal kaytarma (Tablo 13) ve örgütsel özdeşleşmenin (Tablo 14) anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tablo 13: Eğitim Durumuna Göre Sanal Kaytarma Davranışlarındaki Farklılıklar İçin Anova Testi

	Eğitim Durumu	N	Ortalama	F değeri	p değeri	Homojenlik Testi
Sapkınlık Boyutu	Lise ve Altı	70	1,7857	1,704	.166	.572
	Ön lisans	82	1,6585			
	Lisans	118	1,6017			
	Lisans Üstü	34	1,3627			
Bağımlılık Boyutu	Lise ve Altı	70	2,2500	1,373	.251	.272
	Ön lisans	82	2,3293			
	Lisans	118	2,4258			
	Lisans Üstü	34	2,6103			
Kişisel Gelişim Boyutu	Lise ve Altı	70	3,0399	1,537	.205	.282
	Ön lisans	82	3,0915			
	Lisans	118	3,4551			
	Lisans Üstü	34	3,2941			

Tek yönlü Anova analizi sonucunda sapkınlık, bağımlılık ve kişisel gelişim boyutlarının eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p > ,050$). Buna göre eğitim durumu değişkeni için **H2a**, **H2b** ve **H2c** hipotezleri desteklenmemiştir.

Tablo 14. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Özdeşleşme Algısındaki Farklılıklar İçin Anova Testi

	Eğitim Durumu	N	Ortalama	F değeri	p değeri	Homojenlik Testi
Örgütsel Özdeşleşme	Lise ve Altı	70	3,9857	3,334	.044	.411
	Ön lisans	82	3,7703			
	Lisans	118	3,6879			
	Lisans Üstü	34	3,6029			

Tek yönlü Anova analizi sonucunda örgütsel özdeşleşmenin eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p < 0,050$). Farklılıkların hangi eğitim kategorilerinde olduğunun anlaşılması için PostHoc testleri yapılmıştır. Levene testine göre, varyansların homojen olduğundan ($p > ,050$) farklılıklar Scheffe testi ile yorumlanmıştır. Analiz sonucuna göre, ön lisans ve lise ve altı eğitim durumdaki çalışanların örgütsel özdeşleşme algılamaları lisans ve lisansüstü eğitim durumundakilere göre istatistiksel olarak anlamlı farklıdır ($p < ,050$). Yani Lise ve altı eğitimde olanlara lisans ve lisansüstü eğitim durumunda olanlara göre, aynı şekilde ön lisans eğitimde olanlar lisans ve lisansüstü eğitim durumunda olanlara göre daha özdeşleşmiştir. Buna göre eğitim durumu değişkeni için **H3 hipotezi desteklenmiştir**.

Çalışma süresine göre sanal kaytarma (Tablo 15) ve örgütsel özdeşleşmenin (Tablo 16) anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tablo 15. Çalışma Süresine Göre Sanal Kaytarma Davranışlarındaki Farklılıklar İçin Anova Testi

	Çalışma Süresi	N	Ortalama	F değeri	p değeri	Homojenlik Testi
Sapkınlık Boyutu	1-5	198	1,6549	,284	.837	.298
	6-10	57	1,6491			
	11-15	23	1,5507			
	16 üzeri	26	1,5000			
Bağımlılık Boyutu	1-5	198	2,3889	,398	.754	.003
	6-10	57	2,3202			
	11-15	23	2,5435			
	16 üzeri	26	2,2981			
Kişisel Gelişim Boyutu	1-5	198	3,2753	5,943	.001	.000
	6-10	57	2,9430			
	11-15	23	4,3182			
	16 üzeri	26	2,7300			

Yapılan Anova analizi sonuçlarına göre Sapkınlık ve Bağımlılık boyutları çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir ($p > .050$). Buna göre çalışma süresi değişkeni için **H2a ve H2b hipotezleri desteklenmemiştir**. Ancak analiz sonucunda çalışma süresine göre kişisel gelişim boyutu istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermiştir. ($p < .050$). Bunun üzerine kişisel gelişim temelli sanal kaytarma boyutunun farklılıklarının hangi çalışma süresinde olduğunun anlaşılması için PostHoc testleri yapılmıştır. Levene testine göre, varyansların homojen olmadığından ($p < .050$) farklılıklar Tamhane's T2 testi ile yorumlanmıştır. Analiz sonucuna göre, 1-5 yıl ve 11-15 yıl çalışma süresi olanların kişisel gelişim temelli sanal kaytarma davranışları 6-10 ve 16 ve üzeri durumundakilere göre istatistiksel olarak anlamlı farklıdır ($p < .050$). Yani 1-5 yıllık çalışma süresinde olanlar 16 ve üzeri olanlara göre, aynı şekilde 11-15 yıl çalışma süresi olanlar 6-10 yıl ve 16 yıl ve üzeri

olanlara göre daha fazla kişisel gelişim temelli sanal kaytarma göstermiştir. Buna göre çalışma süresi değişkeni için **H2b hipotezi desteklenmiştir.**

Tablo 16. Çalışma Süresine Göre Örgütsel Özdeşleşme Algısındaki Farklılıklar İçin Anova Testi

	Çalışma Süresi	N	Ortalama	F değeri	p değeri	Homojenlik Testi
Örgütsel Özdeşleşme	1-5	198	3,8089	,471	.703	.025
	6-10	57	3,6725			
	11-15	23	3,7609			
	16 üzeri	26	3,6859			

Ayrıca yapılan Anova testi analizi sonuçlarına göre örgütsel özdeşleşme algısı çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir ($p > .050$). Buna göre çalışma süresi değişkeni için **H3 hipotezi desteklenmemiştir.**

Aylık gelir süresine göre sanal kaytarma (Tablo 17) ve örgütsel özdeşleşmenin (Tablo 18) anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tablo 17. Aylık Gelire Göre Sanal Kaytarma Davranışlarındaki Farklılıklar İçin Anova Testi

	Aylık gelir	N	Ortalama	F değeri	p değeri	Homojenlik Testi
Sapkınlık Boyutu	2750 TL ve altı	56	1,7143	1,401	.243	.041
	2751-3300 TL	90	1,6852			
	3301-4000 TL	67	1,7164			
	4001 TL ve üzeri	91	1,4689			

Bağımlılık Boyutu	2750 TL ve altı	56	2,3125	,422	.737	.373
	2751-3300 TL	90	2,3528			
	3301-4000 TL	67	2,4851			
	4001 tı ve üzeri	91	2,3709			
Kişisel Gelişim Boyutu	2750 TL ve altı	56	3,1161	,588	.624	.323
	2751-3300 TL	90	3,2584			
	3301-4000 TL	67	3,1269			
	4001 TL ve üzeri	91	3,3944			

Tek yönlü Anova analizi sonucunda sapkınlık, bağımlılık ve kişisel gelişim boyutlarının aylık gelire göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>,050$). Buna göre aylık gelir değişkeni için **H2a, H2b ve H2c hipotezleri desteklenmemiştir.**

Tablo 18. Aylık Gelire Göre Örgütsel Özdeşleşme Algısındaki Farklılıklar İçin Anova Testi

	Aylık gelir	N	Ortalama	F değeri	p değeri	Homojenlik Testi
Örgütsel Özdeşleşme	2750 TL ve altı	56	3,8214	,464	.707	.332
	2751-3300 TL	90	3,8333			
	3301-	67	3,7040			

T	4000 TL					
	4001 TL ve üzeri	91	3,7216			

ek yönlü Anova analizi sonucunda aylık gelire göre örgütsel özdeşleşme algısında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p > .050$). Buna göre aylık gelir değişkeni için **H3 hipotezi desteklenmemiştir**.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Sanal kaytarma davranışının kişisel gelişim ve yenilenme gibi olumlu yönleri varken sapkınlık ve bağımlılık gibi olumsuz yönleri de vardır (Van Doorn, 2011:7). Bu çalışmada bir kamu kuruluşundaki çalışanların örgütsel özdeşleşme algısının sanal kaytarma davranışlarına etkisini incelemek amaçlanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre örgütsel özdeşleşmenin sanal kaytarmanın “sapkınlık” ve “bağımlılık” boyutlarına etkisi ortaya çıkmamıştır. Bu bulgular yazındaki Karatepe ve Güngör (2017) çalışmasıyla tutarlıdır. Yine Yeşil ve Yılmaz (2019) çalışmada örgütsel özdeşleşme algısının sanal kaytarma davranışlarını etkilemediği ortaya çıkmıştır. Buna göre örgütsel özdeşleşme algısı yüksek yani kendilerini örgüte ait ve örgütün bir parçası olarak gören çalışanlarda olumsuz gerekçeli sanal kaytarma davranışlarının artmadığı söylenebilir.

Ayrıca araştırmanın bulgularına göre örgütsel özdeşleşmenin sanal kaytarmanın “kişisel gelişim” boyutunu pozitif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Bu bulgular yazındaki Karatepe ve Güngör (2017) çalışmasıyla benzerdir. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşme algısı fazla olan iş görenlerin çalışma saatlerinde daha çok yetenek kazanmak, yeni beceriler öğrenmek, kendini geliştirmek ve işten uzaklaşarak zihnini boşaltmak gibi olumlu gerekçelerle sanal kaydardıkları görülmektedir. Li vd. (2010)’a göre de örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların bilgisayarın uygun düzeyde kullanımı ile ilgili kişisel normlar oluşturduğunu belirtmiştir.

Ayrıca örgütsel özdeşleşme algısı cinsiyet ve eğitim durumu değişkenlerine göre farklılık göstermiştir. Bu bulgulara benzer şekilde Taşlıyan vd. (2016) çalışmasında da örgütsel özdeşleşme cinsiyete göre farklılık göstermiştir ve erkekler kadınlara göre daha fazla örgütsel özdeşleşme algılamışlardır. Ayrıca bağımlılık gerekçeli sanal kaytarma davranışı cinsiyet ve yaş değişkenine göre farklılık göstermiştir. Yine kişisel gelişim gerekçeli sanal kaytarma davranışı çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılıklar göstermiştir. Bu bulgulara benzer şekilde Yeşil ve Yılmaz (2019) çalışmasında da toplam çalışma süresine göre sanal kaytarma anlamlı farklılık göstermiştir.

Bu araştırmanın temel kısıtı, örneklemin sadece kamu sektörü çalışanları üzerinde yapılmasıdır. Gelecek çalışmalarda özel sektör üzerine çalışma yapması önerilebilir. Yine çalışanların kendilerini örgütle özdeşleşmiş hissetmelerini sağlamak üzere kararlara katılımı arttırılmalıdır. Ayrıca lider üye etkileşimi, örgütsel adalet, örgüt kültürü gibi değişkenler modele eklenebilir.

Kaynaklar

- Abidin, R., Abdullah, CS., Hasnan, N. ve Bajuri, AL. (2014). The Relationship of Cyberloafing Behavior With Big Five Personality Traits, *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 8 (12), 61-66.
- Akça, A. (2013). *Okul Yöneticilerinin İş Dışı İnternet Kullanım (Siber Aylaklık) Davranışlarının İncelenmesi*. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Arısoy, Ö. (2009). İnternet Bağımlılığı ve Tedavisi, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 1, 55-67.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization, *Academy of Management Review*, 14 (1), 20-39.
- Barutçu, K. (2015). *Kamu Personelinde Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri ile İlişisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- 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, 1067-1084.
- Brewer, MB. (1991). The Social Self: On Being The Same and Different at The Same Time, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17 (5), 475-482.
- Chukwuemeka, E.E., vd. (2020), Collins, I.N., Stephen, E.I., ve Elizabeth, I.A. (2020). Organizational Identification and Proactive Work Behaviour as Predictors of Cyber-loafing among Anambra State Civil Servants, *Asian Journal of Advanced Research and Reports*, 8(2), 10-19.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik- SPSS ve Lisrel Uygulamaları*, Ankara: Pegem Akademi.
- Demirtaş, H. (2003). Sosyal Kimlik Kuramı, Temel Kavram ve Varsayımlar, *İletişim: Araştırmaları Dergisi*. 1(1), 123-14.
- Duran, E. (2011). Turizm, kültür ve Kimlik ilişkisi; Turizmde Toplumsal ve kültürel Kimliğin Sürdürülebilirliği. *Istanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 19, 291-313.
- Dutton, J.E., Dukerich, J.M. ve Harquail C.V (1994). Organizational Images and Member Identification". *Administrative Science Quarterly*. 39(2), 239-263.
- Farh, J.L., Early, P.C. ve Lin S.C. (1997). Impetus for Action: A Cultural Analysis of Justice and Organizational Citizenship Behavior in Chinese Society, *Administrative Science Quarterly*, 42(3), 421-44.
- İşgüzar, S. ve Ayden, C. (2017). Siber Aylaklık Üzerine Değerlendirmeler: Toplu Bir Bakış. 4th International Regional Development Conference (IRDC'2017), 21-23 September 2017, Tunceli/TURKEY.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayınevi.
- Kaplan, M. Ve Öğüt, A.(2012). Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği, *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-13.
- Karaca, A. ve Karaca, B. (2019). Sağlık Çalışanlarının Sanal Kaytarma

- Davranışları İle Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Hastanesi Örneği, *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 18(1), 27-39.
- Karatepe, S. Ve Güngör, M. (2017). Örgütsel Özdeşleşme Ve Sanal Kaytarma: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, 4(9), 79-93.
- Katrinli A., Atabay G., Günay G. ve Güneri B. (2009). Exploring The Antecedents of Organizational Identification: The Role of Job Dimensions, Individual Characteristics and Job Involvement, *Journal of Nursing Management*, 17(1), 66-73.
- Kılıç, G.N. (2017). Öğretmenlerin Okulda İnternet Ve Teknoloji Kullanımına İlişkin Sanal Kaytarma Davranışlarının İncelenmesi. İstanbul Aydın Üniversitesi Ve Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüleri, Basılmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Li H., Zhang J. ve Sarathy R. (2010). Understanding compliance with internet use policy from the perspective of rational choice theory. *Decis Support Syst*, 48, 635-645.
- Mael, F. ve Ashforth, BF. (1992). Alumni and Their Alma mater: A Partial Test of Reformulated Model Of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- Metin Orta, İ. ve Güngör, E. (2018). Sanal Kaytarmanın Öncülleri, Sonuçları ve Kontrolü Üzerine Bir Derleme, *İş Güç Dergisi*, 20 (1), 79-95.
- Polat, M. ve Meydan, C.H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Moorman, RH. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*, (76), 845-855.
- Nunnally, J.C. (1978). Psychometric theory. 2nd Edition, New York: McGraw-Hill.
- Örücü, E. Ve Yıldız, H., (2014). İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji

- Kullanımı: Sanal Kaytarma, *Ege Akademik Bakış Dergisi*,14(1), 99-114.
- Özdemir, A. (2016). *Sanal Kaytarmanın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Aksaray Üniversitesi Örneği*. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmış Yüksek Lisans Tezi, Aksaray.
- 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 İşveren Dergisi*, 26(2), 18-33.
- Özkalp, E. Ve Yıldız, H. (2018). Olumlu ve Olumsuz Sanal Kaytarma Davranışlarının İşteki Stres Üzerindeki Etkisi, *İş, Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20(1), 53-74.
- Saruhan, S. (2017). *Örgütsel Sosyalleşmenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi*. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale.
- Shamir, B. ve Kark, R. (2004). A Single-Item Graphic Scale For The Measurement Of Organizational Identification, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 115-123.
- Sökmen, A., Şimşek, T. (2016). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Stres Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma, *Gazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606-620.
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin and S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*. Monterey, CA: Brooks-Cole, 33-47.
- Taşlıyan, M., Hırlak, B. ve Çiftçi, G. E. (2016). Farklılık Yönetiminin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi: Akademik Ve İdari Personel Üzerine Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (59), 1339-1359.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M . (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi, *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (2), 183-206.
- Tüzün, K., İ. (2006). Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeş-

- leşme ilişkisi; Uygulamalı bir çalışma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Ünal, Ö.F., Tekdemir, S. ve Yaldızbaş, S. (2015). Kamu Çalışanlarının Sanal Kaytarma Amaçları Üzerine Ampirik Bir Araştırma, *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 515-534.
- Van Doorn, O.N. (2011). *Cyberloafing: A Multi-Dimensional Construct Placed in a Theoretical Framework*. Eindhoven University of Technology, Department Industrial Engineering and Innovation Sciences, Yüksek Lisans Tezi.
- Van Knippenberg, D. (2000). Work Motivation and Performance: A Social Identity Perspective, *Applied Psychology: An International Review*, 49, 357- 371.
- Weiss, H.M., ve Cropanzano, R. 1996. Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences At Work, *Research in Organizational Behavior*, 18(1), 1-79.
- Yakın, B. (2017). *Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm İlişkisi*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmış Yüksek lisan Tezi, Ankara.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Detay.
- Yeşil, S. ve Yılmaz, Z.F. (2019). Örgütsel Özdeşleşmenin Sosyal Kaytarmaya ve Sanal Kaytarmaya Etkisi Üzerine Bir Alan Çalışması, *International Social Sciences Studies Journal*, 5(49), 6154-6168.