

# PSİKOLOJİK SÖZLEŞME ALGISININ SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ<sup>1</sup>

Harun YILDIZ\*

Bora YILDIZ\*\*

Necla Öykü İYİGÜN\*\*\*

## ÖZ

Verimlilik ve etkinlik gibi kavramların hayati öneme sahip olduğu günümüz örgütlerinde şüphesiz bu kavramları etkileyen en önemli faktörlerden biri de sanal kaytarma davranışlarıdır. Bu kapsamda bu araştırmanın amacı, psikolojik sözleşme algısı ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırma verisi kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan farklı sektörlerden 154 çalışandan toplanmıştır. Elde edilen verilerdeki değişkenlere ilişkin yapı geçerliliği keşfedici faktör analizi ile yapılmış, değişkenler arasındaki birlikte değişim ilişkileri Pearson korelasyon analizi ve son olarak nedensel ilişkiler basit doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir. Araştırma bulguları, işlemsel psikolojik sözleşme ile işletmeler için önemli maddi ve hukuki sonuçlar doğuran önemli sanal kaytarma davranışları arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Yöneticiler ve gelecekteki araştırmalar için öneriler sunulmuştur.

**Anahtar Kavramlar:** Psikolojik Sözleşme, Sanal Kaytarma, Sapkın Davranışlar, Üretkenlik Karşıtı Davranışlar.

## THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CONTRACT PERCEPTION ON CYBERLOAFING BEHAVIORS

### ABSTRACT

In today organizations, where effectiveness and efficiency decidedly has a vital importance, cyberloafing behaviors are one of the most important factors that affect these two concepts. In this context, the purpose of this study is to determine the relationship between psychological contract perception and cyberloafing behaviors. The data was gathered from 154 employees, who work in different sectors, by using convenient sampling method. Using explanatory factor analysis tested the construct validity of all constructs. Pearson correlation analysis and simple linear regression analysis were also used for testing covariance and causal relationships. Findings show that there is a significant and positive relationship between transactional psychological contract perception and serious cyberloafing behaviors that lead to financial and legal consequences for businesses. Managerial and further research implications are provided.

**Keywords:** Psychological Contract, Cyberloafing, Counterproductive Work Behavior, Production Deviance.

---

<sup>1</sup> Bu çalışmanın bir kısmı Melikşah Üniversitesi tarafından düzenlenen 2. Örgütsel Davranış Kongresi'nde bildiri olarak sunulmuştur.

\* Yrd. Doç. Dr., Kafkas Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü.

\*\* Yrd. Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İşletme Bölümü.

\*\*\* Doç. Dr., İstanbul Ticaret Üniversitesi, Ticari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret Bölümü.

Makalenin kabul tarihi: Şubat 2016.

## GİRİŞ

Psikolojik sözleşme, çalışan ve işverenin karşılıklı olarak birbirlerinden ne beklediklerini ortaya koyan, yazılı olmayan bir anlaşma olarak tanımlanmaktadır (Dikili, Bayraktaroğlu, 2013: 207; İyigün, Çetin, 2012: 16). Psikolojik sözleşme, iş yaşamında örgüt ve birey arasındaki karşılıklı yükümlülükleri ve konuşulmamış beklentilerin toplamını teşkil etmektedir (Cihangiroğlu, Şahin, 2012: 2). Çalışan ve işverenin beklentileri konusundaki algılamalarını ifade eden psikolojik sözleşmelerin temeli, iş sözleşmelerine dayanmaktadır. Bu sözleşmelerde var olan boşluk ve belirsizlikler, psikolojik sözleşmelerin oluşmasına zemin hazırlamakta ve çalışanlar sözleşmelerinde oluşan bu boşluk ve belirsizlikleri psikolojik sözleşmeler ile doldurmaktadır (İyigün, Çetin, 2012: 16; Mimaroglu, 2008: 48; Rousseau, 1995: 65). Psikolojik sözleşme algısının ihlal edildiği örgütlerde çalışanların birtakım üretkenlik karşıtı işyeri davranışları gösterdiği yapılan çeşitli çalışmalarda da tespit edilmiştir (Kaufmann, Stern, 1988: 536; Bies, Tyler, 1993: 355; Robinson, 1996: 578; Morrison, Robinson, 1997: 227; Kickul, 2001: 290; Arslan, 2012: 17; Hussain vd., 2011: 574). Çalışanların psikolojik sözleşme ihlaline karşı geliştirmiş oldukları tepkiler, ihlal edenin davranışına ve kayıplara bağlı olmaktadır (Robinson, Rousseau, 1994: 246). Bu tepkiler işten ayrılma, örgütsel vatandaşlık davranışında düşüş gibi örgüte bağlılığı etkileyen davranışlar ile işe geç gelme, devamsızlık, performans düşüklüğü gibi ihmal davranışları olmaktadır (Robinson, Morrison, 1995: 291). İş ihmal etme davranışları, iş zamanının kişisel işler için kullanılması ve iş geciktirme davranışları olarak ifade edilmektedir (İyigün, 2012: 39). Bu noktada, psikolojik sözleşmenin ihlali sonucunda ihmal davranışlarından olan üretkenlik karşıtı işyeri davranışlarından sanal kaytarma karşımıza çıkmaktadır.

Sanal kaytarma, genel olarak iş amaçlı kullanım için sunulmuş olan bilgisayar ve internet olanaklarının iş dışı amaçlar için kullanımını ifade etmektedir. Ancak bu olanakların iş amaçları dışında artan oranda suiistimal edilmesi ya da bilinçsiz kullanılması işletmeleri mali ve hukuki yaptırımlarla karşı karşıya bırakmaktadır (Yıldız, Yıldız, 2015a: 11-12). Bu sürece akıllı cep telefonları, tablet bilgisayarlar, elektronik okuyucular (kindle gibi) gibi mobil aygıtlar da dâhil edildiğinde süreç daha karmaşık hale gelmektedir. Türkiye’de internet kullanım verileri incelendiğinde de, işyerinde interneti kullanma oranının sürekli arttığı gözlenmektedir (TÜİK, 2014). Kullanım politikaları belirlenmedikçe artan internet, bilgisayar ve mobil aygıtların kullanımı (TÜİK, 2014) sanal kaytarma davranışları için daha da uygun bir zemin yaratmaktadır. Bu kapsamda yapılan araştırma; sanal kaytarma eylemlerini daha mikro düzeyde ele alması, bu hususta yapılan araştırmaların kısıtlılığı ve iki değişken arasındaki ilişkinin Türk alanyazınında da ilk kez incelenmesi açısından önemli katkılar sunacağı düşünülmektedir. Bu öneme binaen hazırlanan çalışmada, çalışanlarının psikolojik sözleşme türleri ve sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkinin Blau’nun (1964) Sosyal Mübadele Teorisi kapsamında belirlenmesi ve sanal kaytarma konusunda ileride yapılacak olan araştırmalara zemin hazırlanması amaçlanmaktadır.

## I. LİTERATÜR TARAMASI

### A. PSİKOLOJİK SÖZLEŞME

Örgütsel davranış yazınında psikolojik sözleşme kavramı ilk defa Argyris (1960) tarafından “Örgütsel Davranışın Anlaşılması” adlı kitapta yer almıştır. Argyris’e göre örgütler ve bireyler birbirleriyle sürekli etkileşim halinde olup, yöneticiler başarıyı ve etkinliği psikolojik sözleşmeler ile gerçekleştirebileceklerdir (Doğan, Demiral, 2009: 54). Psikolojik sözleşme en genel anlamıyla çalışan ve işveren arasında karşılıklı olan zorunluluklarla ilgili algı ve inançların bütünü ve istihdam ilişkisinin temeli olarak ifade edilmektedir. Bu karşılıklı zorunluluklar, hem işverenin çalışana karşı, hem de çalışanın işverene karşı yükümlülüklerini kapsamaktadır (Conway, Briner, 2005: 7). Psikolojik sözleşme, çalışan ve işveren arasında karşılıklı temeline dayanan, birbirlerinin normlarına uyacaklarını varsayan, konuşulmamış beklentilerden oluşan yazılı olmayan, zamana ve kişiye göre değişen örtük anlaşma olarak tanımlanmaktadır (Dikili, Bayraktaroğlu, 2013: 207; İyigün, Çetin, 2012: 16).

Psikolojik sözleşmeler, işlemsel ve ilişkisel olarak ikiye ayrılmaktadır. Ekonomik mübadele temeline dayanan işlemsel psikolojik sözleşmeler, maddi ve finansal kazançların odağı oluşturduğu, işten doğan yükümlülükler sebebiyle çalışanı performansa yönlendiren ve kısa vadeli çalışan-işveren ilişkisini ifade etmektedir. Sosyal mübadele temeline dayanan ilişkisel psikolojik sözleşmeler ise manevi kazançlara odaklanan, örgütün üyesi olma hissi sebebiyle performansa yönlendiren ve uzun vadeli çalışan-işveren ilişkisini ortaya koymaktadır. İlişkisel psikolojik sözleşmeye sahip çalışanlar, örgütün değerlerini daha fazla içselleştirmekte iken; işlemsel psikolojik sözleşmeye sahip çalışanlar ise sadece kendi yetenek ve yetkinlikleri ile örgütü tanımlamaktadır (Rousseau, Kimberly, 1994: 467). Diğer bir ifadeyle; işlemsel psikolojik sözleşmeler tarafların ilişkiye daha dar kapsamlı ve sınırlı katılımını gerektirirken; ilişkisel psikolojik sözleşmeler tarafların daha geniş ve açık uçlu yükümlülüklerini içermektedir (Karcioğlu, Türker, 2010: 123).

### B. SANAL KAYTARMA

Sanal kaytarma (cyberslacking/cyberloafing) ise çalışma saatleri içerisinde işletmenin sunduğu internet ve bilgi teknolojilerinin iş amaçları dışında kullanımını ifade etmektedir (Özkalp vd., 2012; Keklik vd., 2014; Yıldız, Yıldız, 2014; Kaplan, Çetinkaya, 2013; Blanchard, Henle, 2008; Lim, 2002; Keklik vd., 2015). Yazında sanal kaytarmanın örgüt için zararları ve yararları konusunda iki farklı yaklaşım söz konusudur (Örücü, Yıldız, 2014). Birtakım görüşler sanal kaytarmanın örgüt için son derece zararlı ve verimlilik kayıplarına neden olan bir olgu olduğunu ifade ederken (Greengard, 2000; Whitty, Carr, 2006; Wheatherbee, 2010; Ugrin vd., 2007; Greenfield, Davis, 2002; Richardson, Benbunan-Fich, 2011; Flynn, 2001; Eivazi, 2011; Lim, Teo, 2005; Liberman vd., 2011; Blau vd., 2006); diğerleri ise sanal kaytarmanın etkisi ile elde edilen eşsiz öğrenme fırsatlarına vurgu yapmaktadır (Anandarajan vd., 2004; Block, 2001; Greenfield, Davis, 2002; Stanton, 2002; Blanchard, Henle, 2008; Köse vd., 2012; Seymour, Nadasen, 2007; Keklik vd., 2015).

Sanal kaytarma tipleri konusunda çeşitli sınıflandırmalar olmakla birlikte birçok araştırmada Blanchard ve Henle'nin (2008) yapmış oldukları sınıflandırma kullanılmaktadır. Bu nedenle bu araştırmada Blanchard ve Henle'nin (2008) sınıflandırması esas alınmıştır. Bu sınıflandırmada araştırmacılar sanal kaytarma tiplerini önemsiz (kısa süreli haber sitelerini ziyaret etme, e-posta alma, okuma, gönderme gibi) ve önemli (kumar içerikli sitelere girme, sohbet etme/chat yapma gibi) sanal kaytarma olarak iki şekilde tasnif etmiştir. Bu ayrım, Lim'in (2002) yaptığı araştırmayı detaylandıran bir sınıflandırmadır. Önemsiz sanal kaytarma davranışları, çalışanlar tarafından sıradan bir durum olarak karşılanmakta ve bu davranışların işletme kaynaklarına zararı olmadığı düşünülmektedir. Diğer yandan, önemli sanal kaytarma davranışlarında ise çalışanlar iş dışı kullanılan sitelerin kendileri için ne kadar tehlikeli olduklarını ve bunun getireceği kanuni yükümlülükleri bilmelerine rağmen, kaytarma aktivitelerinde bulunmaya devam etmektedirler.

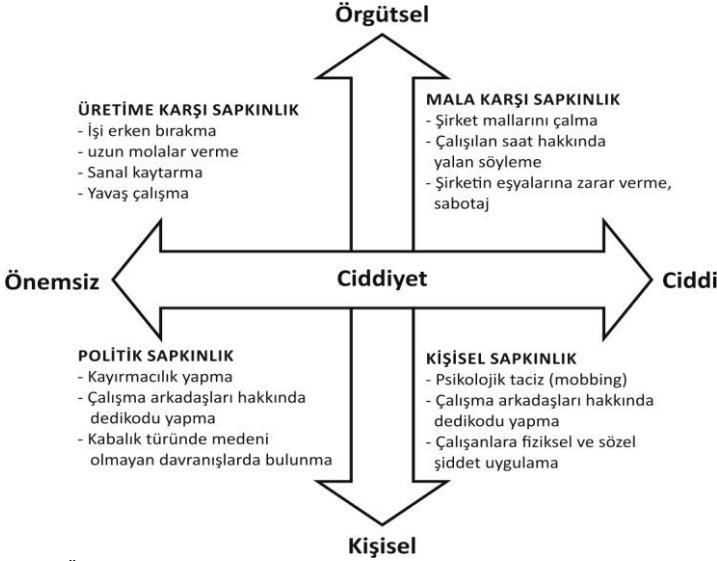
### C. PSİKOLOJİK SÖZLEŞME VE SANAL KAYTARMA ARASINDAKİ İLİŞKİ

Küreselleşmenin etkisiyle teknoloji, üretim süreçleri, çalışan davranışları ve bunları etkileyen koşullar farklılaşmış, rekabet artmış ve örgütsel alanda radikal değişimler yaşanmıştır. Uzmanlaşma sonucunda örgüt yapıları karmaşık hale gelmiş ve çalışanlar işlerine karşı yabancılaşmıştır. Bu durum, istihdam ilişkilerinin temelden değişmesine yol açmış ve uzun dönemli iş güvencesi ve durağan istihdam yapısı gibi alışlagelmiş kavramları sorgulanır hale getirmiş, artan belirsizlikten dolayı çalışan-işveren ilişkilerindeki karşılıklı beklentileri önemli ölçüde değiştirmiştir. Bu beklentiler karşılanmadığında ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarından sanal kaytarma davranışları ortaya çıkabilmektedir.

Psikolojik sözleşme algısı ve sanal kaytarma ile ilgili alanyazın incelendiğinde, iki değişken arasındaki ilişkinin sadece bir çalışmada (Hussain vd., 2011) ve genel olarak makro düzeyde örgütsel sapma davranışı/örgütsel sapkın davranış (Robinson, Bennett, 1995: 565) olarak incelendiği tespit edilmiştir (bakınız Şekil 1). Hussain vd. (2011) tarafından yapılan çalışmada iş ortamında sunulan kaynakların amaç dışı kullanımları içerisinde yer alan sanal kaytarma davranışları (bir tür üretim sapkınılığı), Robinson ve Bennett (1995) tarafından yapılan sınıflandırmada yer alan örgütsel sapkınılık/sapma üst başlığı altında değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda özellikle psikolojik sözleşme ihlalinin sapkın/sapma davranışlarına yol açtığı belirlenmiştir. Ayrıca söz konusu araştırmada özellikle ilişkisel psikolojik sözleşmenin yüksek olduğu durumlarda bu ilişkinin daha da güçlü olacağı belirtilmiştir. Buna ek olarak, ilişkisel psikolojik sözleşmenin örgütsel sapma/sapkın davranışları negatif yönde etkileyeceği ifade edilmiştir. Diğer yandan alanyazında sanal kaytarma davranışı, örgütsel ve daha mikro düzeyde üretkenlik karşıtı bir iş davranışı olarak tanımlanmaktadır (Blanchard, Henle, 2008: 1070; Lim, 2002: 677-678). Bu davranışların belirleyicilerinden birisi de psikolojik sözleşme türüdür (Hussain vd., 2011: 577-578). Bu açıdan psikolojik sözleşme algısı ve sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişki Blau'nun (1964) Sosyal Mübadele Teorisi ile açıklanabilir. Çünkü bu teoriye göre kişinin davranışları algı ve tutumlarına göre şekillenmektedir. Davranış-

lar ise bu değişim ilişkisinin sonucudur (Blau, 1964: 91- 94). Bu açıdan iş sözleşmesinde açıkça belirlenmeyen taahhütler ve kullanım politikaları sonucunda, çalışan ve işveren arasında sınırları belli olmayan, öznel karşılıklı psikolojik ilişkiler gelişmektedir. Bunun sonucunda çalışanda iş amaçları için sunulan bilgisayar ve internet olanaklarının kişisel amaçlar için de kullanılmasına izin verildiği algısı oluşmakta ve böylece çalışanların sanal kaytarma davranışları sergilediği öngörülmektedir. Bu açıdan çalışanın örgüte olan uzun vadeli beklentilerinin, örgütün üyesi olma hissini, sadakatini ve sosyal mübadele ilişkilerinin sonucunda oluşan ilişkisel sözleşme algısında, sanal kaytarma davranışlarının daha az sıklıkla sergilenmesi öngörülmektedir. Diğer yandan, örgüte yönelik kısa vadeli beklentilerin, işe yönelik yükümlülüklerin, maddi ve finansal kazançların ve ekonomik mübadele ilişkilerinin sonucunda oluşan işlemsel psikolojik sözleşme algısında ise sanal kaytarma davranışlarının daha sık sergilenmesi öngörülmektedir.

**Şekil 1:** Sapkın Davranışlar Tipolojisi



Kaynak: Özkalp vd., 2012: 22.

Yukarıdaki bilgiler ışığında aşağıdaki hipotezler öne sürülmüştür:

- H1:** İşlemsel psikolojik sözleşme algısı önemsiz sanal kaytarma davranışlarını pozitif olarak etkilemektedir.
- H2:** İşlemsel psikolojik sözleşme algısı önemli sanal kaytarma davranışlarını pozitif olarak etkilemektedir.
- H3:** İlişkisel psikolojik sözleşme algısı önemsiz sanal kaytarma davranışlarını negatif olarak etkilemektedir.
- H4:** İlişkisel psikolojik sözleşme algısı önemli sanal kaytarma davranışlarını negatif olarak etkilemektedir.

Bu çerçevede yapılan araştırmanın; (a) sapkın davranışları sanal kaytarma açısından daha mikro düzeyde ele alması, (b) bu hususta yapılan araştırmaların alanyazındaki kısıtlılığı ve (c) iki değişken arasındaki ilişkinin Türk alanyazında ilk kez incelenmesi açısından alanyazındaki bu boşlukları dolduracağı düşünülmektedir. Çalışma sonuçlarının özellikle insan kaynakları başta olmak üzere, diğer işletme yöneticilerine yarar sağlayacağı öngörülmüştür.

## II. YÖNTEM

### A. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmada, günümüzde değişen istihdam ilişkisi gerçeğinden yola çıkarak çalışanların işlemsel (transactional) ve ilişkisel (relational) psikolojik sözleşme algılarının önemsiz (minör) ve ciddi (serious) sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisinin araştırılması amaçlanmıştır.

### B. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırma verileri anket tekniği ile toplanmıştır. Bu kapsamda, çalışanların algıladıkları psikolojik sözleşme türünün belirlenmesi için Millward ve Hopkins (1998) tarafından geliştirilen 17 maddelik “Psikolojik Sözleşme Ölçeği (Psychological Contract Scale)” kullanılmıştır. Ölçeğin 10 maddesi işlemsel psikolojik sözleşme boyutunu ve 7 maddesi ise ilişkisel psikolojik sermayeye boyutunu ölçmektedir. Çalışanların sanal kaytarma davranışlarının belirlenmesinde Robinson ve Bennett’in (1995: 565) yapmış olduğu örgüte karşı/üretkenlik karşıtı örgütsel sapma sınıflandırması göz önüne alınarak hazırlanan ve Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen “Sanal Kaytarma Ölçeği (Cyberloafing Scale)” kullanılmıştır. Ölçeğin 9 maddesi önemsiz sanal kaytarma boyutunu ve 8 maddesi ise önemli sanal kaytarma boyutunu ölçmektedir. Sanal Kaytarma ölçeğindeki 1 madde (Yetişkin içerikli (erotik) siteleri ziyaret ederim.) cevap alınmayacağı düşünüldüğünden ölçekten çıkarılmıştır.

### C. ÖRNEKLEM

Araştırma örneklemini tekstil, dış ticaret, eğitim, hızlı tüketim, elektronik, danışmanlık, mali müşavirlik, gıda gibi birçok farklı alan ve sektörde çalışan beyaz yakalılardan oluşmaktadır. Psikolojik sözleşme algısının bir üst (müdür) ile kurulmuş olması ihtimalinden yola çıkarak; araştırma kapsamına şirket içinde müdür, yönetici veya ortak seviyede çalışanlar ile girişimciler bilinçli olarak dâhil edilmemiştir. Çalışanların verecekleri bilgilerin işverenlerince bilinmesinden çekindiklerinden ve sanal kaytarma yaptıklarını açıkça ifade etmesi zor olduğundan katılım düşük olmuştur (içerik kısıtlılığı). Ayrıca kurumların/işletmelerin de bu bilgilerin ve davranışların kurum/işletme dışına taşmasını istememesinden dolayı örneklem, kolayda örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. Bununla birlikte, araştırmanın sektörel olarak ya da belli bir meslek grubuna genelleme amacı yoktur. Yordayıcı ve yordanan değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın önemi katılımcılara ifade edilerek gönüllü katılım sağlanmaya çalışılmıştır. Toplamda 176 anket toplanmıştır. Uygun şekilde doldurulmayan ve uç verilere sahip 22 anket analiz

dışı tutulmuştur. Sonuç olarak değerlendirilebilir anket sayısı 154 adettir. Hair vd. (2009) ve Hatcher (1994) minimum örneklem büyüklüğünün gözlenen değişkenlerin 5 katı (5:1) olması gerektiğini ifade etmiştir. Araştırma kapsamına yer alan ifade sayısı 20 olduğundan örneklem sayısı bu nedenle minimum 100 olmalıdır. Bu açıdan ifade sayısı açısından örneklemin yeterli olduğu söylenebilir. Ayrıca Hair vd. (2006: 636) araştırma modelindeki her bir değişken 3 maddeden daha fazla (gözlenen değişkenler) ve en az 5 veya daha az yapı içerirse ve daha yüksek madde ortak varyanslarına (0.6 veya daha yüksek) sahipse, bu durumda örneklem büyüklüğünün 100 olmasının yeterli olacağını önermiştir. Keşfedici faktör analizi incelendiğinde (Tablo 2), 4 yapı/faktör, en az 4 madde ve en düşük faktör yükü 0.61'dir. Bu göstergeler minimum örneklem büyüklüğü varsayımının karşılandığını göstermektedir.

**Tablo 1: Demografik Özellikler**

Değişken		Sayı	%	Değişken		Sayı	%
Cinsiyet	Erkek	85	55.2	Medeni Durum	Bekar	92	60.5
	Kadın	69	44.6		Evli	60	39.5
Yaş	18-30 yaş	82	53.6	Eğitim Durumu	Önlisans ve altı	14	9.1
	30-40 yaş	57	37.2		Lisans	25	16.2
	41 ve üzeri	14	9.2		Lisansüstü	115	74.7
Mesleki Deneyim	1-10 yıl	122	80.3	İşyerindeki Süre	1-10 yıl	144	94.7
	11-20 yıl	23	15.1		11-20 yıl	5	3.3
	21 ve üstü	9	4.6		21 ve üstü	3	2
İnternete kullanımı	Evet	98	98.7				
	Hayır	2	1.3				
<b>TOPLAM</b>		<b>154</b>	<b>100</b>	<b>TOPLAM</b>		<b>154</b>	<b>100</b>

Genel olarak araştırmaya katılan katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1'de incelendiğinde, katılanların büyük bir bölümünün erkek (%55.2), bekar (%60.5), 18-30 yaşlarında (%53.6), lisansüstü eğitim düzeyinde (%74.7), 1-10 yıllık mesleki deneyime sahip (%80.3) ve 1-10 yıldır mevcut iş yerinde bulunan (%94.7) katılımcılardan oluşmaktadır. Bu katılımcıların büyük çoğunluğunun işinin internete bağlı (%98.7) olduğu tespit edilmiştir.

#### D. GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİK

Araştırmada kullanılan psikolojik sözleşme algısı ve sanal kaytarma ölçeklerine ilişkin yapı geçerliliği keşfedici faktör analizi ile yapılmıştır. Psikolojik sözleşme algısını ölçen 7 ifade (6 ifade işlemsel ve 1 ifade ilişkisel) ve sanal kaytarma davranışlarını ölçen 6 ifade (2 ifade önemli ve 4 ifade önemsiz) farklı faktörlerle etkileşim gösterdiklerinden ve uygun faktöre dağılmadıklarından analizden çıkarılmıştır. Faktör analizine ilişkin değerleri gösteren tablolar Tablo 2'de sunulmuştur. Diğer yandan araştırmada kullanılan psikolojik sözleşme algısı ölçeğine ilişkin 4'ü işlemsel ve 6'sı ilişkisel olmak üzere 10 ifadeden oluşan 5'li Likert tipi ölçeğin genel güvenilirliği incelendiğinde, Cronbach's Alpha değeri  $\alpha=0,727$ , ölçeğin alt boyutları olan işlemsel psikolojik sözleşme için  $\alpha=0,699$  ve ilişkisel psikolojik sözleşme için  $\alpha=0,815$  olarak tespit edilmiştir. Buna ek olarak sanal kaytarma ölçeğine ilişkin

5’i önemsiz ve 5’i önemli olmak üzere 10 ifadeden oluşan 5’li likert tipi ölçeğin genel güvenilirliği incelendiğinde, Cronbach’s Alpha değeri  $\alpha=0,773$ , ölçeğin alt boyutları olan önemsiz sanal kaytarma için  $\alpha=0,773$  ve önemli sanal kaytarma davranışı için  $\alpha=0,804$  olarak bulunmuştur. Cronbach’s Alpha katsayısının  $\alpha=60$  ve üzerinde olması sebebiyle, anket uygulaması sonucu elde edilen verilerin oldukça güvenilir olduğu söylenebilir (Bilgin, 2005: 141-142).

## E. VERİLERİN ANALİZİ

Anketlerden elde edilen verilere, hazır bir istatistik programı ile araştırma desenine uygun istatistik analizler uygulanmıştır. Anketin demografik özellikler kısmındaki sorulara ve ifadelere ilişkin frekans (sıklık) analizi yapılmış ve örneklemin taşıdığı temel karakteristiklere ilişkin bilgiler sunulmuştur. Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek için keşfedici (exploratory) faktör analizi yapılmış ve faktör analizine ilişkin yeterlilikleri sağlayan istatistikler faktör analizi tablolarında sunulmuştur. Diğer yandan faktör analizi sonucunda elde edilen faktörlerin normal dağılıma sahip olup olmadığını test etmek için yapılan Kolmogorov-Smirnov test değerleri neticesinde tüm alt boyutların normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ( $p>0,05$ ). Ölçeklere ilişkin alt boyutların normal dağılım göstermesinden dolayı Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Diğer yandan ölçeklerin genel olarak ve alt boyutlar bazındaki içsel tutarlılıklarını test etmek için Cronbach’s Alpha içsel tutarlılık testi yapılmış ve her iki ölçeğin de referans değerlerden yola çıkarak yeterli düzeyde güvenilir olduğu gözlenmiştir. Son olarak araştırmadaki nedensellik ilişkilerini test etmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmış ve sonuçlara ilişkin istatistiki yorumlamalarda bulunulmuştur.



**Tablo 2:** Psikolojik Sözleşme ve Sanal Kayıtarma Ölçeklerine Ait Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Faktör	İfadeler	Yükler	Açıklayıcılık	Güvenilirlik ( $\alpha$ )
<b>İlişkisel Psikolojik Sözleşme</b>	1. Çalıştığım kurum için sonuna kadar çalışacağım.	0,820		
	2. Şu an çalıştığım kurumda kendimi takımın bir parçası gibi hissediyorum.	0,773		
	3. Eğer sıkı/çok çalışırsam, terfi etmek için uygun fırsatım var.	0,714	32,118%	0,699
	4. Çalıştığım kurumun, çalışanlarını emeklerinin karşılığını verdiğini düşünüyorum.	0,709		
	5. İş ortamını benimseyemediğimi düşünüyorum.	0,692		
	6. Şu an çalıştığım kurumda ilerlemeyi düşünüyorum.	0,613		
	7. İşe sadece işimi yapmak için geliyorum.	0,778		
	8. İşimi sadece para için yapıyorum.	0,755	21,196%	0,815
	9. Her fazla mesai için ödeme yapılması beklentim var.	0,726		
	10. Alıştığım kuruma olan sadakatim, sözleşmedeki koşullarla belirlenmiştir.	0,651		
<b>Toplam Varyansı Açıklama Yüzdesi</b>				
<b>KMO Örnekleme Yeterliliği Testi: 0,780; Bartlett Küresellik Testi Ki-Kare: 375, 931; p değeri: 0,000; SD: 45</b>				
Faktör	İfadeler	Yükler	Açıklayıcılık	Güvenilirlik ( $\alpha$ )
<b>Önemli Sanal Kayıtarma</b>	11. Çevrimiçi oyun sitelerine girerim.	0,811		
	12. Müzik indiririm.	0,778		
	13. Bahis sitelerini ziyaret ederim.	0,758	34,160%	0,804
	14. Çevrimiçi kişileri kontrol ederim.	0,675		
	15. Msn vb. uygulamalarla mesaj alır ve gönderirim.	0,669		
<b>Önemsiz Sanal Kayıtarma</b>	16. İşimle ilgili olmayan e-postaları alırım.	0,788		
	17. İşimle ilgili olmayan e-postaları kontrol ederim.	0,769		
	18. İşimle ilgili olmayan e-postaları gönderirim.	0,728	22,514%	0,773
	19. Banka veya finansla ilgili siteleri ziyaret ederim.	0,686		
	20. Yatırım ve borsayla ilgili siteleri ziyaret ederim.	0, 605		
<b>Toplam Varyansı Açıklama Yüzdesi</b>				
<b>KMO Örnekleme Yeterliliği Testi: 0,672; Bartlett Küresellik Testi Ki-Kare: 597,786; p değeri: 0,000; SD: 45</b>				
<b>%53,313</b>				
<b>%56,674</b>				

### III. BULGULAR

Araştırma hipotezlerine ilişkin Pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

**H1:** İşlemsel psikolojik sözleşme algısı önemsiz sanal kaytarma davranışlarını pozitif olarak etkilemektedir.

**H2:** İşlemsel psikolojik sözleşme algısı önemli sanal kaytarma davranışlarını pozitif olarak etkilemektedir.

**H3:** İlişkisel psikolojik sözleşme algısı önemsiz sanal kaytarma davranışlarını negatif olarak etkilemektedir.

**H4:** İlişkisel psikolojik sözleşme algısı önemli sanal kaytarma davranışlarını negatif olarak etkilemektedir.

**Tablo 3:** Faktörler Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4
1) İlişkisel Psikolojik Sözleşme	3,58	0,77	1			
2) İşlemsel Psikolojik Sözleşme	3,33	0,91	0,117	1		
3) Önemli Sanal Kaytarma	2,04	0,92	0,108	0,230**	1	
4) Önemsiz Sanal Kaytarma	2,80	0,91	-0,049	-0,031	0,276**	1

\*p<0.05 (Çift Yönlü); \*\*p<0.01 (Çift Yönlü)

Tablo 3’teki alt boyutlar arasında yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçlarından görüldüğü üzere önemli sanal kaytarma boyutu ile işlemsel psikolojik sözleşme arasındaki korelasyon ( $r=0,230$ )  $p<0,01$  anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlıdır. Bu sonuç işlemsel psikolojik sermaye ile önemli sanal kaytarma arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişkinin oluşunu göstermektedir. Çalışan ve işveren arasındaki ekonomik mübadelelere yönelik algı arttıkça, önemli sanal kaytarma davranışlarında da artış olmaktadır.

**Tablo 4:** H2 Hipotezine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Model	Kareler Top.	Sd	Kareler Ort.	F	p
Regresyon	6,836	1	6,836	8,525	,004**
1 Kalıntılar	121,884	152	,802		
Toplam	128,720	153			

**Bağımlı Değişken:** Önemli Sanal Kaytarma; **Bağımsız Değişken:** İşlemsel Psikolojik Sözleşme

Diğer yandan ilişkisel psikolojik sözleşme algısı ile önemli sanal kaytarma değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir korelasyon bulunmadığından ( $p<0,05$ ) **H4** hipotezi *desteklenmemiştir*. Son olarak ilişkisel ve işlemsel psikolojik sözleşme ile önemsiz sanal kaytarma arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir korelasyon bulunmadığından ( $p<0,05$ ) **H1** ve **H3** hipotezleri *desteklenmemiştir*.

Tablo 4'te regresyon analizi sonuçları ve H2 hipotezinin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar yer almaktadır. Bu açıdan ilk olarak regresyon analizi ile araştırma modelinin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları analiz edilmiştir. Araştırma modelinin geçerliliğini ve anlamlılığını test eden ANOVA analizi sonucu incelendiğinde, F değerinin araştırma modeli için 8.325 olduğu görülmektedir. Anlamlılık değerleri (p) model için  $p=0.004$ 'dür. ANOVA analizi sonucunda modelin geçerliliğini ifade eden F değerinin  $\pm 1.96$ 'dan ve anlamlılık değerinin de 0.05'ten küçük olması modelin istatistiksel olarak geçerli ve anlamlı olduğunu göstermektedir ( $F=8,525$ ,  $p=.004$ ). Araştırma modelinin geçerliliği belirlendikten sonra yordayıcı ve yordanan değişken arasındaki ilişkileri gösteren regresyon katsayısı olan R ve bu ilişkinin değişimini açıklayan R2 değerleri incelendiğinde, modelin R değeri .230, R2 değeri .053 ve düzeltilmiş R2 değeri .047 olarak belirlenmiştir. Tablo 5'teki regresyon analizinin bireysel anlamlılık testleri göstermektedir ki işlemsel psikolojik sözleşme değişkeninin ( $\beta=.230$ ,  $t=2,920$ ,  $p=0,004$ ) önemli sanal kaytarma değişkeni üzerinde  $p<0,01$  anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır. Başka bir ifadeyle, işlemsel psikolojik sözleşme algısı önemli sanal kaytarma değişkeninin istatistiksel açıdan anlamlı bir yordayıcısıdır. Buna ek olarak kurulan regresyon modelinin açıklama gücü (R2) incelendiğinde, işlemsel psikolojik sözleşme algısı önemli sanal kaytarma davranışlarındaki değişimin %4,7'lik kısmını açıklamaktadır. Çalışanların işlemsel psikolojik sözleşme algılarındaki bir birimlik artış, önemli sanal kaytarma davranışlarında %23.2'lik bir artışa yol açmaktadır. Diğer bir ifadeyle, ekonomik mübadele ve maddi kazanımlara odaklanan işlemsel psikolojik sözleşme algısı, önemli iş dışı bilgisayar ve internet kullanımı davranışlarını artırmaktadır. Sonuç olarak H2 hipotezi desteklenmiştir.

**Tablo 5:** H2 Hipotezine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Değişken	Standartlaştırılmış Katsayılar	T	p
1	(Sabit)	B	4,613	,000**
	İşlemsel PS	,230	2,920	,004**

**Bağımlı Değişken:** Önemli Sanal Kaytarma;  $R = .230$ ;  $R^2 = 0.053$ ; Düzeltilmiş  $R^2 = .047$ ; ANOVA testi,  $F = 8,525$ ;  $p = .004$ ; \* $p<0,05$ ; \*\* $p<0,01$

## TARTIŞMA VE SONUÇ

İş yaşamında çalışan ve işveren arasındaki karşılıklı yükümlülüklerin temelini teşkil eden psikolojik sözleşme algısı, hem çalışan hem de işverene çeşitli sorumluluklar yüklemektedir. Psikolojik sözleşmelerin temeli iş sözleşmeleri olup, çalışan ve işveren arasındaki yazılı olmayan, zamana ve kişiye göre değişen örtük/gizli bir anlaşma niteliğindedir. Çalışanların özellikle iş sözleşmelerindeki boşluk ve belirsizlikleri dolduran psikolojik sözleşme ihlal edildiğinde ihlal edilen psikolojik sözleşme türüne göre sanal kaytarma davranışları gibi çeşitli örgüte yönelik üretkenlik karşıtı işyeri davranışları ortaya çıkmaktadır.

Bu kapsamda yapılan çalışmada, psikolojik sözleşme algısının sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi Blau'nun (1964) sosyal mübadele teorisi kapsamında incelenmiştir. 154 çalışandan toplanan veriden hareketle değişkenle-

re ilişkin yapı geçerliliği ve ayrışma geçerliliğini test etmek için keşfedici faktör analizi yapılmış ve değişkenler arasındaki korelasyon düzeyleri ile bu sonuçlar desteklenmiştir. Elde edilen nihai değişkenlere ilişkin yapılan güvenilirlik analizinde değişkenlerin içsel tutarlılık düzeylerinin (Cronbach's Alpha) istenilen düzeyde ( $\alpha \geq 0.65$ ) olduğu (Nunnally, Benstein, 1994) saptanmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler ışığında, değişkenler arasındaki birlikte değişim ilişkisi (korelasyon) Pearson korelasyon analizi ile test edilmiş ve önemli sanal kaytarma davranışları ile işlemsel psikolojik sözleşme değişkenleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir birlikte değişim ilişki saptanmıştır ( $r=.23$ ;  $p<0.01$ ). Buna ek olarak, bu iki değişken arasındaki nedensel ilişkiyi (regresyon) test etmek için basit doğrusal regresyon analizi kullanmıştır. Benzer şekilde bu analiz sonucu da işlemsel psikolojik sahipliğin önemli sanal kaytarma davranışlarının istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır ( $\beta=.23$ ;  $t=2.920$ ;  $p= 0.004$ ). Bu bulgular ışığında işlemsel psikolojik sözleşme algısının işletmeler için önemli maddi ve hukuki sonuçlar doğuran önemli sanal kaytarma davranışları üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

İşlemsel psikolojik sözleşme ekonomik değişime ve maddi kazanımlara dayanan, daha dar kapsamlı ve kısa vadeli ilişkileri gerektiren bir sözleşme türüdür. İşlemsel psikolojik sözleşme örgütten ziyade kişisel becerilerin ön planda tutulması ve işin gereği olan yükümlülüklerin sonucunda oluşmaktadır. Bu nedenle işlemsel psikolojik sözleşme algısı çalışanlar ile örgüt arasındaki bağın kurulmasına engel olabilmektedir. Bunun sonucunda, çalışanlar aradaki bu ilişkisel boşluğu sanal ortamda uzun vakitler harcayarak ve işletme için önemli verimlilik kayıplarına neden olan önemli sanal kaytarma eylemlerinde bulunarak doldurmaktadırlar. Diğer bir deyişle, kısa vadeli işe yönelik yükümlülüklerin ve ekonomik temele dayanan değişim ilişkilerinin (Blau, 1964) bir sonucu olarak, çalışan üyesi olduğu örgütün bir üyesi olma hissini taşımamakta ve örgüte vereceği üretkenlik kayıplarını göz ardı etmektedir. Çünkü iş sözleşmesinde açıkça belirlenmeyen taahhütler ve kullanım politikaları sonucunda, çalışan ve işveren arasında sınırları belli olmayan, öznel karşılıklı psikolojik ilişkiler gelişmektedir. Böylece çalışmada iş amaçları için sunulan bilgisayar ve internet olanaklarının kişisel amaçlar için kullanılmasına izin verildiği algısı oluşmakta ve çalışan bu yönde davranışa geçmektedir.

Yukarıdaki açıklamalara ek olarak, araştırma sonuçları psikolojik sözleşmenin bir diğer boyutu olan etkileşimsel psikolojik sözleşmenin sanal kaytarma davranışları üzerinde bir etkisinin olmadığını göstermiştir. İlgili alanyazın incelendiğinde ilişkisel psikolojik sözleşme ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkinin olmaması Hussain vd. (2011) tarafından yapılan araştırma ile tutarlılık göstermektedir. Bu noktada psikolojik sözleşmenin ilişkisel nitelikte olmasının önemi ortaya çıkmaktadır. Çünkü sosyal mübadele ilişkilerine ve manevi kazanımlara (Blau, 1964), örgüte karşı uzun vadeli beklentilere ve sadakate odaklanan ilişkisel psikolojik sözleşme türünde çalışanlar örgütün üyesi oldukları hissini tadıp, örgütün değerleri noktasında eyleme geçmektedirler. Bu yönelim çalışanları üretkenlik karşıtı davranışlarda bulunmaya yönelik eyleme geçmekten alıkoyabilmektedir. Böylece çalışanlar sanal kaytarma davranışlarının ciddiyeti,

harcanan zamanın işletme için yarattığı kayıplar ve hukuki yaptırımlar konusunda daha içsel sorumluluk hissedebilmektedirler. Bu nedenle sanal kaytarma davranışları gibi örgütün temel amaçlarına uygun olmayan davranışların yaratacağı üretkenlik kayıpları, ancak çalışanların üyesi oldukları örgütü gerçekten sahiplenmeleri durumunda ortadan kaldırılabilir. Tabi ki her çalışan içinde bulunduğu örgütün biçimsel sahibi değildir. Bu durumda gerek çalışanlar gerekse işverenler açısından hayati öneme sahip pozitif bir tutum değişkeni olan psikolojik sahipliğin tüm örgüt düzeyindeki çalışanların sahip olması sağlanmalıdır. Çünkü alanyazında belirtildiği üzere psikolojik sahiplik tutumuna sahip olan çalışanlar içinde buldukları örgüte zarar vermekten ziyade inovatif davranışlar sergilemektedir (Yıldız, 2015; Yıldız, Yıldız, 2015b; Yıldız vd., 2015a; Yıldız vd., 2015b). Böylece bu tutum örgüt için pozitif (yapıcı) davranışların kaynağı haline gelmektedir. Diğer yandan ilgili alanyazın incelendiğinde genel olarak üretkenlik karşıtı işyeri davranışlarının birincil sebebinin algılanan örgütsel adalet ya da şeffaflığın sağlanamamasının olduğu belirtilmiştir (Fox vd., 2001; Henle, 2005; Appelbaum vd., 2006; Alias vd., 2013; Matta vd., 2014; Alias ve Rasdi, 2015; Yıldız vd., 2015c). Bu bakımdan üretkenlik karşıtı işyeri davranışlarının bir çeşidi olan sanal kaytarma davranışlarının önlenmesi amacıyla çalışanlar arasındaki ilişkilerde, ödüllerin dağıtımında ve bu ödüllerin dağıtımı esnasındaki işlem ve süreçlerde adalet ve şeffaflığın sağlanması amaçlanmalıdır.

Birçok çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da çeşitli sınırlılıklar mevcuttur. Öncelikli olarak bu çalışma kesitsel (cross-sectional) bir çalışmadır. Değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin daha iyi anlaşılması için gelecek araştırmaların bu ilişkiyi boylamsal (longitudinal) bir araştırma tasarımıyla incelemesi önerilmektedir. Diğer yandan bu çalışma farklı sektörlerden çalışanlar üzerinde uygulanmıştır. Bu anlamda bu çalışmanın belirli bir meslek grubunu temsil etmesi söz konusu değildir. Sonraki araştırmalarda belirli meslek gruplarına odaklanılarak bu ilişkilerin test edilmesinin, sektörel farklılıkları ortaya çıkarmada faydalı olacağı düşünülmektedir. Bunlara ek olarak, ileride yapılacak araştırmalarda içsel kontrol odağı ve dışsal kontrol odağı değişkenlerinin şartlı değişken/ılımlatıcı etkilerinin incelenmesinin, bu iki değişken arasındaki ilişkiyi daha netleştireceği düşünülmektedir. Ayrıca psikolojik sözleşme algısına ek olarak beş faktör kişilik özelliği, proaktif kişilik özelliği, makyavelizm ve kariyerizm gibi çeşitli kişilik özelliklerinin sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi incelenebilir. Böylece hem kişi hem de örgüt düzeyinde sanal kaytarma davranışlarına ilişkin resmin daha büyük bir halinin anlaşılması sağlanabilir.

Yöneticiler ve uygulayıcılar açısından ilişkisel psikolojik sözleşmenin geliştirilmesi önemlidir. Bu açıdan işletme içerisinde uzun vadeli ilişkilerin inşa edilmesi, ilişkisel psikolojik sözleşmenin gelişmesine katkı sağlayabilmektedir. Ancak en önemli adımlardan birisi, iş sözleşmesi içerisine verilecek taahhütlerin aktarılmasıdır. Bununla beraber iş sözleşmesi içerisine iş amaçlı sunulan bilgisayar ve internet kullanım politikalarının aktarılmasının yararlı olacağı düşünülmektedir. Çünkü kullanım politikaları çalışana tebliğ edilmediğinde, işverenin 4857 sayılı İş Kanunu gereği çalışana bu olanakları kullanma yönünde örtülü olarak izin verdiği kabul edilmektedir (Yıldız, Yıldız, 2015a). Bu açıdan kullanım politikaları yazılı hale getirilmeli, çalışana imza karşılığı tebliğ edilmeli ve düzenli periyotlarla hatırlatılmalıdır.

## KAYNAKÇA

- ALIAS, Mazni; Roziah Mohd RASDI; Maimunah ISMAIL and Bahaman Abu SAMAH; (2013), "Predictors of Workplace Deviant Behaviour: HRD Agenda for Malaysian Support Personnel", **European Journal of Training and Development**, 37 (2), pp. 161-182.
- ALIAS, Mazni and Roziah Mohd RASDI; (2015), "Organizational Predictors of Workplace Deviance among Support Staff", **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 172, pp. 126-133.
- ANANDARAJAN, Murugan; Patrick DEVINE and Clair A. SIMMERS; (2004), "A Multidimensional Sealing Approach to Personal Web Usage in the Workplace", in Murugan ANANDARAJAN and Clair A. SIMMERS (Ed.), **A Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management**, Hershey, PA: Information Science Publishing, pp. 61-79.
- APPELBAUM, Steven H.; Barbara T. SHAPIRO and John MOLSON; (2006), "Diagnosis and Remedies for Deviant Workplace Behaviors", **Journal of American Academy of Business**, 9 (2), pp.14-20.
- ARGYRIS, Chris; (1960), **Understanding Organizational Behaviour**, First Edition, London: Tavistock Publications.
- ARSLAN, Elif Türkan; (2012), "Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 13 (1), ss. 12-27.
- BIES, Robert J. and Tom R. TYLER; (1993), "The "Litigation Mentality" in Organizations: A Test of Alternative Psychological Explanations", **Organization Science**, 4 (3), pp. 352-366.
- BİLGİN, Necdet; (2005), "Tarımsal Kooperatiflerde Güven Duygusunun Ortakların Kooperatife Bağlılıkları ve Performans Algılarına Etkisi, TARIŞ'te Bir Uygulama", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.
- BLANCHARD, Anita L. and Christine A. HENLE; (2008), "Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control", **Computers in Human Behavior**, 24 (3), pp. 1067-1084.
- BLAU, Peter Michael; (1964), **Exchange and Power in Social Life**, First Edition, New York, NY: John Wiley&Sons.
- BLAU, Gary; Yang YANG and Kory WARD-COOK; (2006), "Testing a Measure of Cyberloafing", **Journal of Allied Health**, 35 (1), pp. 9-17.
- BLOCK, Walter E.; (2001), "Cyberslacking, Business Ethics and Managerial Economics", **Journal of Business Ethics**, 33(3), pp. 225-231.
- CİHANGİROĞLU, Necmettin ve Bayram ŞAHİN; (2010), "Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen: Psikolojik Sözleşme", **Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 6 (11), ss. 1-7.

- CONWAY, Neil and Rob B. BRINER; (2005), **Understanding Psychological Contracts at Work**, First Edition, USA: Oxford University Press.
- DİKİLİ, Ali ve Serkan BAYRAKTAROĞLU; (2013), “Psikolojik Sözleşme ile İş Tatmini İlişisine Yönelik Bir Araştırma”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, 8 (2), ss. 205-227.
- DİZDAR, Özen Aşık; (2009), “Psychological Contracts and Organizational Correlates: The Impact of Work Orientations”, Unpublished Doctoral Thesis, İstanbul: Boğaziçi University Institute for Graduate Studies in the Social Sciences.
- DOĞAN, Selen ve Özge DEMİRAL; (2009), “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 32, ss. 47-80.
- EIVAZI, Kathy; (2011), “Computer Use Monitoring and Privacy at Work”, **Computer Law & Security Review**, 27(5), pp. 516-523.
- FLYNN, Nancy; (2001), **E-Policy Handbook: Designing and Implementing Effective E-Mail, Internet and Software Policies**, First Edition, New York, NY: AMACOM Books.
- FOX, Suzy; Paul E. SPECTOR and Don MILES; (2001), “Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions”, **Journal of Vocational Behavior**, 59 (3), pp. 291-309.
- GREENFIELD, David N. and Richard A. DAVIS; (2002), “Lost in Cyberspace: The Web @ Work” **Cyberpsychology and Behavior**, 5(4), pp. 347-353.
- GREENGARD, Samuel; (2000), “The High Cost of Cyberslacking-Employees Waste Time Online”, **Workforce**, 79 (12), pp. 22-24.
- HAIR, Joseph F.; William C. BLACK; Barry J. BABIN and Rolph E. ANDERSON; (2010), **Multivariate Data Analysis**, Seventh Edition, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- HATCHER, Larry; (1994), **A Step-by-Step Approach to Using SAS for Factor Analysis and Structural Equation Modeling**, First Edition, Cary, NC: SAS Institute Inc.
- HENLE, Christine A.; (2005), “Predicting Workplace Deviance from the Interaction between Organizational Justice and Personality”, **Journal of Managerial Issues**, 17 (2), pp. 247-263.
- HUSSAIN, Muahammad Farooq; Muahammad Farhan YOUNAS; Numan AHMED; Adil HUMYAUN; Rizwan UL-HAQ; Fahim UL-NOOR and Hassan YAMEEN; (2011), “Psychological Contract Breach and Work Place Deviance: Moderating Role of Relational Contract”, **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**, 3(1), pp. 574-586.

- İYİGÜN, Necla Öykü; (2012), **Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi ve Kişilik Özelliklerinin Rolü: İlaç Sektöründe Bir Araştırma**, Birinci Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- İYİGÜN, Necla Öykü; Bora YILDIZ ve Harun YILDIZ; (2014), “Çalışanların Sanal Kaytarma Davranışları Psikolojik Sözleşme Algısıyla Açıklanabilir Mi?”, **2. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı**, 7-8 Kasım, Kayseri: Melikşah Üniversitesi, ss. 57-64.
- İYİGÜN, Necla Öykü ve Canan ÇETİN; (2012), “Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi ve İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Hakemli Dergisi**, 10 (37), ss. 15-29.
- KAPLAN, Metin ve Ali Şükrü ÇETİNKAYA; (2013), “Demografik Özellikler ve Örgütlerde Sanal Kaytarma”, **21. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, 30 Mayıs-1 Haziran, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, ss. 557-558.
- KAPLAN, Metin ve Adem ÖĞÜT; (2012), “Algılanan Örgütsel Adalet İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği”, **20. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, 22-26 Mayıs, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, ss. 592-596.
- KARCIOĞLU, Fatih ve Erkan TÜRKER; (2010), “Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 24 (2), ss. 121-140.
- KAUFMANN, Patrick J. and Louis W. STERN; (1988), “Relational Exchange Norms, Perceptions of Unfairness, and Retained Hostility in Commercial Litigation”, **Journal of Conflict Resolution**, 32 (3), pp. 534-552.
- KEKLİK, Belma; Recep KILIÇ ve Harun YILDIZ; (2015), “Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Öğrenme Kapasitesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi”, **Business&Economics Research Journal**, 6 (3), ss. 129-144.
- KEKLİK, Belma; Recep KILIÇ ve Harun YILDIZ; (2014), “Sanal Kaytarma Davranışları İş Yerinde Verimlilik Kaybına Mı Neden Oluyor Yoksa Örgütsel Öğrenme Yeteneğini Mi Arttırıyor?”, **22. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, 22-24 Mayıs, Konya: Selçuk Üniversitesi, ss. 765-770.
- KICKUL, Jill; (2001), “When Organizations Break Their Promises: Employee Reactions to Unfair Processes and Treatment”, **Journal of Business Ethics**, 29 (4), pp. 289-307.
- KÖSE, Sevinç; Lale ORAL ve Hilmiye TÜRESİN; (2012), “İş Yaşamında Sosyal Kolaylaştırma Kavramı ve Sanal Kaytarma ile İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, 4 (1), ss. 287-295.



- LIBERMAN, Benjamin; Gwendolyn SEIDMAN; Katelyn Y.A. MCKENNA and Laura E. BUFFARDI; (2011), "Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics as Predictors of Cyberloafing", **Computers in Human Behavior**, 27 (6), pp. 2192-2199
- LIM, Vivien K. G and Thompson S. H. TEO; (2005), "Prevalence, Perceived Seriousness, Justification and Regulation of Cyberloafing in Singapore: An Exploratory Study", **Information & Management**, 42 (8), pp. 1081-1093.
- LIM, Vivien K. G.; (2002), "The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice", **Journal of Organizational Behavior**, 23 (5), pp. 675-694.
- LORING, Jane A.; (2003), "Changing Employment Contracts, Changing Psychological Contracts and the Effects on Organisational Commitment", Unpublished Doctorate Thesis, Australia: Curtin University of Technology.
- MATTA, Fadel K.; H. Tuğba EROL KORKMAZ; Russell E. JOHNSON and Pınar BIÇAKSIZ; (2014), "Significant Work Events and Counterproductive Work Behavior: The Role of Fairness, Emotions, and Emotion Regulation", **Journal of Organizational Behavior**, 35 (7), pp. 920-944.
- MİMAROĞLU, Hande; (2008), "Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma", Yayımlanmamış Doktora Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- MORRISON, Elizabeth Wolfe and Sandra L. ROBINSON; (1997), "When Employees Feel Betrayed: A Model of How Psychological Contract Violation Develops", **Academy of Management Review**, 22 (1), pp. 226-256.
- NUNNALLY, Jum C. and Ira H. BENSTEIN; (1994), **Psychometric Theory**, Third Edition, Newyork: Mc-Graw Hill.
- ÖRÜCÜ, Edip ve Harun YILDIZ; (2014), "İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma", **Ege Akademik Bakış**, 14 (1), ss. 99-114.
- ÖZKALP, Enver; Ufuk AYDIN ve Seda TEKELİ; (2012), "Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri", **Çimento İşveren Sendikası Dergisi**, 26 (2), ss. 18-33.
- RICHARDSON, Katherine and Raquel BENBUNAN-FICH; (2011), "Examining the Antecedents of Work Connectivity Behavior during No-Work Time", **Information and Organization**, 21 (3), pp. 142-160.
- ROBINSON, Sandra L. and Denise M. ROUSSEAU; (1994), "Violating the Psychological Contract: Not the Exception but the Norm", **Journal of Organizational Behavior**, 15 (3), pp. 245-259.

- ROBINSON, Sandra L. and Rebecca J. BENNETT; (1995), "A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study", **Academy of Management Journal**, 38 (2), pp. 555-572.
- ROBINSON, Sandra L.; (1996), "Trust and the Breach of the Psychological Contract", **Administrative Science Quarterly**, 41(4), pp. 574-599.
- ROBINSON, Sandra L. and Elizabeth Wolfe MORRISON; (1995), "Psychological Contracts and OCB: The Effect of Unfulfilled Obligations on Civic Virtue Behavior", **Journal of Organizational Behavior**, 16 (3), pp. 289-298.
- ROUSSEAU, Denise M. and Wade-Benzoni KIMBERLY; (1994), "Linking Strategy and Human Resource Practices: How Employee and Customer Contracts Are Created?", **Human Research Management**, 33 (3), pp. 463-489.
- ROUSSEAU, Denise; (1995), **Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements**, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- SELS, Luc; Maddy JANSSENS and Inge VAN DEN BRANDE; (2004), "Assessing the Nature of Psychological Contracts: A Validation of Six Dimensions", **Journal of Organizational Behavior**, 25 (4), pp. 461-488.
- SEYMOUR, Lisa and Karen NADASEN; (2007), "Web Access for IT Staff: A Developing World Perspective on Web Abuse", **The Electronic Library**, 25 (5), pp. 543-557.
- STANTON, Jeffrey M.; (2002), "Company Profile of the Frequent Internet User", **Communications of the ACM**, 45(1), pp. 55-59.
- TÜİK; (2014), "T.C. Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması", İnternet Adresi: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10880>, Erişim Tarihi: 16.10.2014.
- TÜRKER, Erkan; (2010), "Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TURNLEY, William H. and Daniel C. FELDMAN; (1999), "Re-examining the Effects of Psychological Contract Violations: Unmet Expectations and Job Dissatisfaction as Mediators", **Journal of Organizational Behavior**, 21, pp. 25-42.
- UGRIN, Joseph C.; J. Michael PEARSON and Marcus D. ODOM; (2007), "Profiling Cyber-Slackers in the Workplace: Demographic, Cultural, and Workplace Factors", **Journal of Internet Commerce**, 6 (3), pp. 75-89.
- WEATHERBEE, Terrance G.; (2010), "Counterproductive Use of Technology at Work: Information & Communications Technologies and Cyberdeviancy", **Human Resource Management Review**, 20 (1), pp. 35-44.

- WHITTY, Monica T. and Adrian N. CARR; (2006), “New Rules in the Workplace: Applying Object-Relations Theory to Explain Problem Internet and Email Behavior in the Workplace”, **Computers in Human Behavior**, 22 (2), pp. 235-250.
- YILDIZ, Bora ve Harun YILDIZ; (2014), “İş Yaşamındaki Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuki Yönden İncelenmesi”, **22. Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, 22-24 Mayıs, Konya: Selçuk Üniversitesi, ss. 771-776.
- YILDIZ, Bora ve Harun YILDIZ; (2015a), “İş Yaşamındaki Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuki Yönden İncelenmesi”, **Bandırma İİBF Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, 13 (3), ss. 1-17.
- YILDIZ, Bora and Harun YILDIZ; (2015b), “The Effect of Servant Leadership on Psychological Ownership: The Moderator Role of Perceived Organizational Support”, **Journal of Global Strategic Management**, 9 (2), pp. 65-77.
- YILDIZ, Bora; Lütüfhak ALPKAN; Hamza ATEŞ and Bülent SEZEN; (2015a), “Determinants of Constructive Deviance: The Mediator Role of Psychological Ownership”, **International Business Research**, 8 (4), pp.107-121.
- YILDIZ, Bora; Lütüfhak ALPKAN and Bülent SEZEN; (2015b), **The Antecedents of Deviant Workplace Behaviors: A Perception, Attitude and Personality-Based Approach to Constructive and Destructive Deviant Workplace Behaviors**, Scholar’s Press, Saarbrücken: OmniScriptum GmbH & CO.KG.
- YILDIZ, Harun; Bora YILDIZ ve Hamza ATEŞ; (2015c), “Sanal Kaytarma Davranışlarının Sergilenmesinde Örgütsel Adalet Algısının Rolü Var mıdır?”, **Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi**, 10 (2), ss. 55-66.
- YILDIZ, Bora; (2015), “The Antecedents of Constructive and Destructive Deviant Workplace Behaviors”, Unpublished Doctoral Dissertation, Kocaeli: Gebze Technical University.

