

SANAL KAYTARMA VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: ERZURUM İLİNDE BİR KAMU KURUMU ÖRNEĞİ¹

Prof. Dr. Orhan ÇINAR

*Atatürk Üniversitesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü*

Öğr. Gör. Harun SIÇRAR

*Atatürk Üniversitesi
Horasan Meslek Yüksekokulu*

ÖZET

Sanal kaytarma ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışma, alan yazın ve uygulama bölümlerinden oluşmaktadır. Alan yazın kısmında sanal kaytarma ve örgütsel bağlılığın kuramsal alt yapısı ele alınmaktadır. Uygulama bölümünde ise Erzurum ilinde faaliyet gösteren bir kamu kurumundan anket tekniği kullanılarak elde edilen veriler istatistik yöntemleriyle analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Sanal Kaytarma, Örgütsel Bağlılık, Kişisel Web Kullanımı, Sanal Sapkınlık, İstenmeyen Bilgisayar Kullanımı

¹ Bu çalışmanın ilk hali 18.Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresinde (18-22 Ekim 2017, Kemer-Antalya) sözlü bildiri olarak sunulmuştur. Çalışma, Harun SIÇRAR'ın yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

THE RELATIONSHIP BETWEEN CYBERLOAFING AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A SAMPLE STUDY IN A PUBLIC INSTITUTION LOCATED IN ERZURUM

ABSTRACT

In this study, the relationship between cyberloafing and organizational commitment is investigated. The study consists of body literature and application section. In the body literature part, the theoretical background of cyberloafing and organizational commitment are discussed. In the application section, data obtained by survey method from a public institute in Erzurum is analyzed by statistical methods. The result shows that there is no significant correlation between cyberloafing and organizational commitment.

Keywords: Cyberloafing, Organizational Commitment, Personal Web Usage, Cyber Deviance, Junk Computing

GİRİŞ

Bilişim teknolojilerindeki gelişmeler sonucu bilgisayar ve internet günümüzde neredeyse bütün işyerlerinde kullanılmakta ve özellikle bazı işyerlerinde yapılan işin ayrılmaz bir parçası olmaktadır. Teknoloji, şüphesiz iş hayatında kaliteyi ve üretkenliği getirmiştir. İnternet, çalışanların verimliliğini arttıran ve işletmeler için önemli fırsatları beraberinde getiren teknolojik bir araç olarak nitelendirilmektedir (Lim, Teo, 2005). İnternet ve dolayısıyla bilgisayar tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de yoğun bir şekilde kullanılmaktadır. Her ne kadar bilişim teknolojisinin iş yaşamına olumlu etkileri olsa da internetin ve bilgisayarın kötüye kullanımı büyüyen bir problemdir. Genel olarak bilgisayar ve internetin, mesai saatlerinde iş-dışı amaçlarla kullanılmasını ifade eden “cyberloafing” Türkçe alan yazında “sanal kaytarma” olarak ifade edilmektedir.

Küreselleşme ile meydana gelen demografik, toplumsal ve teknolojik değişimler örgütlerin içinde buldukları çevreyi etkilemektedir. Örgütler, varlıklarını korumak ve devam ettirmek için küreselleşmenin getirmiş olduğu değişimlere ayak uydurmak zorundadır. Örgütlerin istihdam ettikleri işgücünü elinde tutması, bu işgücünün örgütle özdeşleşmesini ve örgütün amaçları doğrultusunda çalışmasını sağlaması örgütlerin devamlılığı için gereklidir. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütle ve örgütün hedefleriyle özdeşleşmesi, örgütün hedeflerine ulaşmasına yardım etmek için örgüt üyeliğine devam etmek iste-

mesidir. Yani örgütsel bağlılık bireylerin belirli bir örgütle özdeşleşmesinin ve örgüte dahiliyetinin gücüdür (Mowday, vd., 1979).

Sanal kaytarma ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışma, alan yazın ve uygulama bölümlerinden oluşmaktadır. Alan yazın kısmında sanal kaytarma ve örgütsel bağlılığın kuramsal alt yapısı ele alınmaktadır. Uygulama bölümünde ise Erzurum ilinde faaliyet gösteren bir kamu kurumundan anket tekniği kullanılarak elde edilen veriler istatistik yöntemleriyle analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Sanal Kaytarma

İş ile alakası olmayan internet ve bilişim teknolojilerinin kullanımını açılmak için alan yazında birden fazla terim kullanılmış ve bir o kadar da tanım yapılmıştır. Aşağıda bu terimlerle ilgili kısa tanımlar yer almaktadır.

“Sanal Kaytarma” (Cyberloafing); çalışanların, şirketin sağlamış olduğu interneti mesai saatleri içerisinde işle alakası olmayan kişisel amaçları için gönüllü olarak kullanımınıdır (Lim, 2002). “Sanal Kaytarma” (Cyberslacking), internette verimsiz zaman harcama olarak tanımlanmaktadır (Ugrin, vd., 2008). “Sanal Sapkınlık” (Cyber Deviance); bir örgütü, onun üyelerini ve paydaşlarını tehdit eden ya da onlara zarar veren bilgi ve iletişim sistemlerini kullanarak yapılan gönüllü davranışlardır (Weatherbee, Kelloway, 2006). Sanal kaytarma aktivitelerini üretim sapkınlığı boyutunda değerlendiren Lim (2002), bu aktiviteleri 1)Tarama/Görüntüleme Aktiviteleri (Browsing) ve 2)Kişisel E-posta Gönderme/Alma Aktiviteleri (Checking E-mail) olmak üzere ikiye ayırmıştır.

Blanchard, Henle (2008), bütün sanal kaytarma aktivitelerinin örgüt ve çalışanlar üzerinde aynı etkiye sahip olmadığını ileri sürerek bu aktiviteleri önemli ve önemsiz sanal kaytarma olarak ikiye ayırmıştır. Önemsiz Sanal Kaytarma (*Minor Cyberloafing*), kişisel e-posta gönderme ve alma, haber ve finans sayfalarında gezinme, çevrimiçi alışveriş yapma gibi etkinlikleri içermektedir. *Ciddi Sanal Kaytarma (Serious Cyberloafing)* ise örgüte ve çalışanlara daha ciddi etkileri olan yetişkin içerikli web sayfalarını görüntüleme, kişisel web sayfasına bakım yapma, sohbet odaları vasıtasıyla kişilerle etkileşim kurma, blog sayfalarında gezinme, çevrimiçi kumar oynama ve müzik indirme gibi aktiviteleri içermektedir.

Sanal kaytarma aktivitelerinin işyerlerinde yaygınlaşması, çalışanların verimliliğini azaltması ve örgütlerin maliyetlerini arttırmasından dolayı araştır-

macıların sanal kaytarmaya yol açan faktörlere olan ilgisi artmıştır (Lieberman, vd., 2011). Ayrıca örgütsel müdahale programları ve politikalarının geliştirilmesi ile uygulanması açısından sanal kaytarma aktivitelerine neden olan faktörleri araştırmak önemli bir hal almıştır (Lim, Teo, 2005). Sanal kaytarmaya neden olan faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak ikiye ayrılmaktadır. Bireysel faktörler; algı ve tutumlar, alışkanlıklar ve internet bağımlılığı, kişisel özellikler ve demografik faktörlerdir. Örgütsel faktörler ise internet kullanımına kısıtlamalar, beklenen sonuçlar, yönetsel destek, sanal kaytarma davranışlarının çalışanlar tarafından algılanması ve çalışanların iş tutumlarıdır.

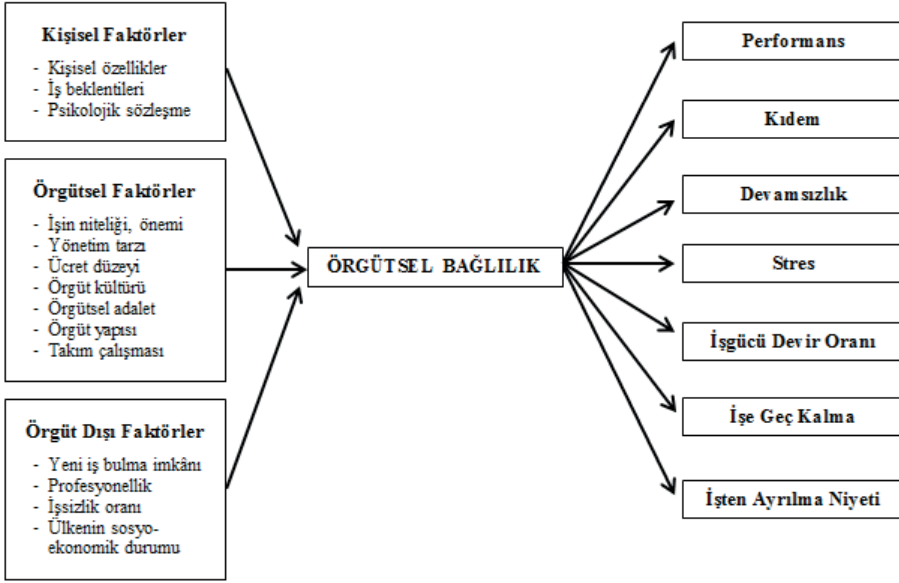
Alan yazında sanal kaytarmanın örgüt için zararları ve yararları konusunda iki farklı yaklaşım söz konusudur. Bazı araştırmacılar, sanal kaytarmanın örgütler için son derece zararlı ve verimlilik kayıplarına neden olan bir olgu olduğunu ileri sürerken, diğerleri sanal kaytarma sayesinde elde edilen eşsiz öğrenme fırsatlarına vurgu yapmaktadır (Örücü, Yıldız, 2014).

1.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık; en geniş tanımıyla bir bireyin örgüte ve onun alt birimlerine olan bağlılık ve sadakat duygusunu ifade etmektedir (Morris, vd., 1993). Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütle ve örgütün hedefleriyle özdeşleşmesi, örgütün hedeflerine ulaşmasına yardım etmek için örgüt üyeliğine devam etmek istemesidir. Bir başka deyişle bireylerin belirli bir örgütle özdeşleşmesinin ve örgüte dahiliyetinin gücüdür (Mowday, vd., 1979).

Allen ve Meyer (1990; 1991), örgütsel bağlılıkla ilgili birçok önemli çalışma yapmış ve örgütsel bağlılığı duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta değerlendirmişlerdir. Duygusal bağlılık, çalışanların örgüte olan duygusal bağlılığını, örgütle özdeşleşmesini ve örgüte dâhil olmasını ifade etmektedir. Devam bağlılığı, çalışanların, örgütten ayrılmayla ilişkili maliyetlerin (eğitim, kıdem, kariyer, emeklilik, yer değiştirme vb.) farkında olmasını ifade etmektedir. Normatif bağlılık ise işe devam etme zorunluluğu hissini ifade etmektedir.

Çalışanların örgütsel bağlılıklarını arttırarak örgüte olumlu girdiler kazandırmak isteyen yöneticilerin öncelikle örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri tespit etmelerinin gerekli olduğu vurgulanmaktadır (Özyer, 2010). Şekil 1’de örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve örgütsel bağlılığın sonuçları yer almaktadır (İnce, Gül, 2005). Buna göre örgütsel bağlılık çalışandan kaynaklanan kişisel faktörler, çalışılan örgütten kaynaklanan örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörlerden etkilenmektedir.



Şekil 1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Sonuçları açısından değerlendirildiğinde örgütsel bağlılığın hem örgüt, hem de çalışan için çok önemli bir kavram olduğu anlaşılmaktadır. Diğer taraftan insan kaynakları yönetimi süreçlerinin örgütsel bağlılık ile ilgili kavramları içerdiği görülmektedir. Bu yüzden insan kaynakları yöneticilerinin faaliyetlerini oluştururken, örgütsel bağlılığı etkileyen unsurları dikkatte almaları, örgütsel bağlılığın iyi yönetilmesi açısından önem taşımaktadır.

2. ARAŞTIRMA

2.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezler

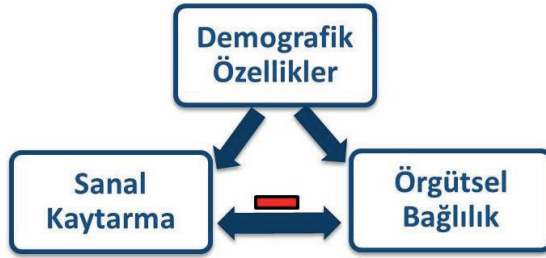
Bu çalışmanın amacı sanal kaytarma ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Ayrıca çalışanların demografik özelliklerinin sanal kaytarma davranışlarına ve örgütsel bağlılık düzeylerine etki edip etmediği incelenmektedir.

Kuramsal bilgilere ve araştırmanın amacına dayalı olarak aşağıdaki hipotezleri sürülmüştür. Araştırmanın modeli Şekil 2’de gösterilmektedir.

Hipotez-1: Demografik özelliklere göre sanal kaytarma davranışı farklılaşır.

Hipotez-2: Demografik özelliklere göre örgütsel bağlılık düzeyi farklılaşır.

Hipotez-3: Sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.



Şekil 2. Araştırma Modeli

2.2. Verilerin Toplanması

Çalışanların sanal kaytarma faaliyetleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla kullanılan veriler anket tekniği ile elde edilmiştir. Araştırmanın ana kütesini Erzurum Kara Yolları 12.Bölge Müdürlüğü çalışanları oluşturmaktadır.

Araştırmada kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümü çalışanların demografik özelliklerini ve internet kullanım bilgilerini belirleyen 9 sorudan oluşmaktadır. İkinci bölümde Örucü, Yıldız'ın (2014) daha önce alan yazında kullanılan ölçeklerden belirli soruları alarak geliştirdikleri “Sanal Kaytarma Ölçeği” kullanılmıştır. Örucü, Yıldız (2014)’ın çalışmasında anket sorularına yönelik güvenilirlik analizi yapılmış ve sanal kaytarma için Cronbach Alpha değeri 0,888 olarak tespit edilmiştir (Önemsiz sanal kaytarma için 0,853; önemli sanal kaytarma için 0,850). Bu çalışma kapsamındaki örneklem için Cronbach Alpha değeri sanal kaytarma için 0,899 olarak elde edilmiştir (Önemsiz sanal kaytarma için 0,902; önemli sanal kaytarma için 0,888). Üçüncü bölümde ise Meyer, Allen (1984) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Organizational Commitment Questionnaire: OCQ) kullanılmıştır. Ölçeğin Türkiye’deki geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Baysal, Paksoy (1999) tarafından yapılmış ve Cronbach Alpha değeri 0,81 olarak bulunmuştur. Bu çalışma kapsamındaki örneklem için örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,845 olarak bulunmuştur (Duygusal bağlılık için 0,884; devam bağlılığı için 0,801 ve normatif bağlılık için 0,833). Bu sonuçlar, ölçeklerin araştırma kapsamındaki örneklem için güvenilir olduğunu göstermektedir. Belirtilen ölçüm araçlarının tümünde beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Buna göre 1- Hiç, 2- Az, 3-Orta, 4-Çok, 5-Çok Fazla şeklinde bir derecelendirme yapılmıştır.

2.3.Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler olarak sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Araştırmada, yapılan karşılaştırmalarda iki grubun söz konusu olduğu durumlarda parametrik olmayan Mann-Whitney U testi ve ikiden fazla grubun söz konusu olduğu durumlarda ise parametrik olmayan Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır. Sanal kaytarma ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmek üzere yine parametrik olmayan testlerden Spearman Korelasyon Katsayıları analiz edilmiştir.

Kullanılan ölçeklerde yer alan maddelere verilecek cevaplar, Beşli Likert biçiminde hazırlandığından, cevap kodları 1,00 ile 5,00 arasında değişmektedir. Ölçeklerden elde edilen ortalamaların değerlendirilmesinde Tablo 2.1'deki aralıklar esas alınmıştır.

Tablo 1. Aritmetik Ortalamaların Değerlendirilme Aralığı (Çınar, 2012)

Aralık	Aralığın Değeri
1.00-1.80	Çok Zayıf
1.81-2.60	Zayıf
2.61-3.40	Orta
3.41-4.20	Yüksek
4.21-5.00	Çok Yüksek

3. BULGULAR

3.1. Çalışanların Tanımlayıcı Özellikleri

Tablo 2'de araştırmaya katılan çalışanlarla ilgili tanımlayıcı bilgiler yer almaktadır.

Tablo 2. Çalışanların Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı

	Gruplar	Sayı (n)	Yüzde (%)
Medeni Durum	Evli	89	79,5
	Bekâr	23	20,5
Cinsiyet	Kadın	19	17,0
	Erkek	93	83,0
Eğitim Durumu	Lise	27	24,1
	Ön lisans	26	23,2
	Lisans	49	43,8
	Lisansüstü	10	8,9
Yaş	20-30 Yaş	37	33,0
	31-40 Yaş	30	26,8
	41-50 Yaş	21	18,8
	50 Yaş Üstü	24	21,4
Toplam		112	100

3.2. Çalışanların Sanal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Ortalamalar

Tablo 3 ve Tablo 4’de çalışanların, sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin ortalamalar verilmektedir.

Tablo 3. Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeyleri

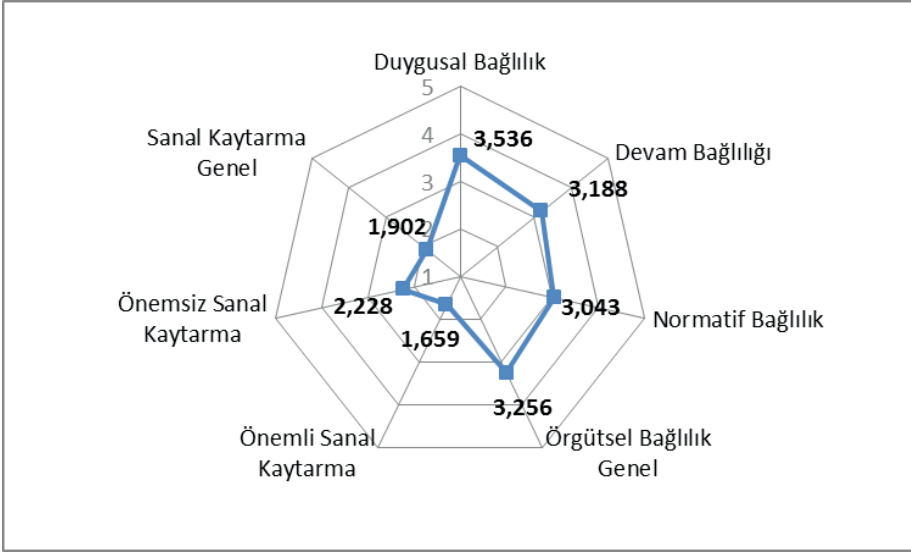
N=112	Ortalama	SS	Düzye
Önemli Sanal Kaytarma	1,659	0,656	Çok Zayıf
Önemsiz Sanal Kaytarma	2,228	0,682	Zayıf
Sanal Kaytarma Genel	1,902	0,606	Zayıf

Araştırmaya katılan çalışanların “önemli sanal kaytarma” düzeyi çok zayıf ($1,659 \pm 0,656$); “önemsiz sanal kaytarma” düzeyi zayıf ($2,228 \pm 0,682$); “sanal kaytarma genel” düzeyi zayıf ($1,902 \pm 0,606$); olarak saptanmıştır.

Tablo 4. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

N=112	Ortalama	SS	Düzye
Duygusal Bağlılık	3,536	0,774	Yüksek
Devam Bağlılığı	3,188	0,639	Orta
Normatif Bağlılık	3,043	0,802	Orta
Örgütsel Bağlılık Genel	3,256	0,552	Orta

Araştırmaya katılan çalışanların “duygusal bağlılık” düzeyi yüksek ($3,536 \pm 0,774$); “devam bağlılığı” düzeyi orta ($3,188 \pm 0,639$); “normatif bağlılık” düzeyi orta ($3,043 \pm 0,802$); “örgütsel bağlılık genel” düzeyi orta ($3,256 \pm 0,552$); olarak saptanmıştır.



Şekil 3. Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Sanal Kaytarma Düzeylerine İlişkin Diyagram

3.3.Çalışanların Sanal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Aşağıda sadece, istatistiksel olarak anlamlı çıkan grup karşılaştırmalarına yer verilmiştir.

Eğitim Durumu: Araştırmaya katılan çalışanların sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık ortalamalarının eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis H Testi

uygulanmış, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Tablo 5). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 5. Çalışanların Sanal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H)

N=112	Grup	N	Sıra Ortalaması	Chi-Square	p	Farklı grup
Önemsiz Sanal Kaytarma	1) Lise	27	38,74	11,668	0,009*	1 farklıdır 2, 3, 4
	2) Ön lisans	26	58,25			
	3) Lisans	49	62,63			
	4) Lisansüstü	10	69,85			
Duygusal Bağlılık	1) Lise	27	67,22	11,577	0,009*	4 farklıdır 1, 2, 3
	2) Ön lisans	26	54,35			
	3) Lisans	49	57,80			
	4) Lisansüstü	10	26,80			
*p<0,05 ise ortalamalar arasında anlamlı bir fark vardır.						

Eğitim durumu lise olanların önemsiz sanal kaytarma puanları (38,74) en düşük olarak bulunmuş ve analiz sonucuna göre diğerlerinden farklılaşmaktadır. Diğer grupların önemsiz sanal kaytarma puanları eğitim durumu yükseldikçe artmaktadır. Bu verilere göre eğitim durumu yüksek olanların önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerini daha fazla yaptıkları söylenebilir.

Eğitim durumu lisansüstü olanların duygusal bağlılık puanları (26,80) en düşük bulunmuş ve analiz sonucuna göre diğerlerinden farklılaşmaktadır. Diğer grupların duygusal bağlılık puanları eğitim durumları yükseldikçe azalmaktadır. Bu bulgulara göre çalışanların eğitim durumu yükseldikçe duygusal örgütsel bağlılığın azaldığı söylenebilir. Bu durum eğitim durumu iyi olanların kendilerini daha iyi işlerde ve kurumlarda çalışmaya layık görmeleri ile açıklanabilir.

Yaş Durumu: Araştırmaya katılan çalışanların sanal kaytarma ortalamalarının yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis H Testi uygulanmış, gruplar arasındaki fark istatistiksel

olarak anlamlı bulunmuştur (Tablo 6). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 6. Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H)

N=112	Grup	N	Sıra Ortalaması	Chi-Square	p	Farklı grup
Önemsiz Sanal Kaytarma	1) 20-30 Yaş	37	67,91	19,088	0,000*	4 farklıdır 1, 2, 3
	2) 31-40 Yaş	30	59,93			
	3) 41-50 Yaş	21	59,66			
	4) 50 Yaş üstü	24	31,83			
Sanal Kaytarma Genel	1) 20-30 Yaş	37	65,91	14,863	0,002*	4 farklıdır 1, 2, 3
	2) 31-40 Yaş	30	60,70			
	3) 41-50 Yaş	21	59,09			
	4) 50 Yaş üstü	24	34,45			

*p<0,05 ise ortalamalar arasında anlamlı bir fark vardır.

50 yaşından daha büyük olan çalışanların önemsiz sanal kaytarma puanları (31,83) ve sanal kaytarma genel puanları (34,45) en düşük olarak bulunmuştur ve bu sonuçlar diğer yaş gruplarının puanlarından farklılaşmaktadır. Buna göre yaş ilerledikçe sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerinin azaldığı söylenebilir.

Cinsiyet Durumu: Araştırmaya katılan çalışanların sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Mann Whitney U Testi uygulanmış, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Tablo 7).

Tablo 7. Çalışanların Sanal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması (Mann Whitney U)

N=112	Grup	N	Sıra Ortalaması	Mann Whitney U	p
Önemsiz Sanal Kaytarma	Kadın	19	74,89	534,000	0,007*
	Erkek	93	52,74		
Devam Bağlılığı	Kadın	19	70,50	617,500	0,038*
	Erkek	93	53,64		

*p<0,05 ise ortalamalar arasında anlamlı bir fark vardır.

Kadınların önemsiz sanal kaytarma puanları (74,89), erkeklerin önemsiz sanal kaytarma puanlarından (52,74) yüksek bulunmuştur. Kadınların devam bağlılığı puanları (70,50), erkeklerin devam bağlılığı puanlarından (53,64) yüksek bulunmuştur.

Medeni Durum: Araştırmaya katılan çalışanların sanal kaytarma ortalamalarının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Mann Whitney U Testi uygulanmış, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Tablo 8).

Tablo 8. Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Ortalamaları (Mann Whitney U)

N=112	Grup	N	Sıra Ortalaması	Mann Whitney U	p
Önemli Sanal Kaytarma	Evli	89	52,05	628,000	0,004
	Bekâr	23	73,70		
Önemsiz Sanal Kaytarma	Evli	89	51,41	570,500	0,001
	Bekâr	23	76,20		
Sanal Kaytarma Genel	Evli	89	50,65	503,000	0,000
	Bekâr	23	79,13		
*p<0,05 ise ortalamalar arasında anlamlı bir fark vardır.					

Evlilerin önemli sanal kaytarma puanları (52,05), bekârların önemli sanal kaytarma puanlarından (73,70) düşük bulunmuştur. Evlilerin önemsiz sanal kaytarma puanları (51,41), bekârların önemsiz sanal kaytarma puanlarından (76,20) düşük bulunmuştur. Evlilerin sanal kaytarma genel puanları (50,65), bekârların sanal kaytarma genel puanlarından (79,13) düşük bulunmuştur.

Sonuç olarak çalışanların sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık düzeylerinin bazı demografik özelliklere göre farklılaştığı görülmektedir. Buna göre H1 ve H2 hipotezleri (Hipotez-1: Demografik özelliklere göre sanal kaytarma davranışı farklılaşır, Hipotez-2: Demografik özelliklere göre örgütsel bağlılık düzeyi farklılaşır) kısmen desteklenmiştir.

3.5. Sanal Kaytarma ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Tablo 9’da sanal kaytarma ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye ait bulgular yer almaktadır. İlişkiyi tespit etmek üzere Sperman Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır.

Örgütsel bağlılık genel puanları ve alt boyutları ile sanal kaytarma genel puanları ve alt boyutları arasında herhangi bir korelasyon tespit edilememiştir ($p>0.05$). Korelasyon bulunmadığından dolayı iki değişken arasında neden sonuç ilişkisinden söz edilememektedir. İki değişken arasındaki korelasyon anlamlı çıkmadığı için regresyon analizi yapılmamıştır. Dolayısıyla iki değişkenin birbirinden bağımsız olduğu söylenebilir.

Bu bulguya dayalı olarak H3 hipotezi (Hipotez-3: Sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır) reddedilmiştir.

Tablo 9. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Sanal Kaytarma Davranışları Arasındaki İlişki (Spearman)

		Önemli Sanal Kaytarma	Önemsiz Sanal Kaytarma	Sanal Kaytarma	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık
Önemli Sanal Kaytarma	r	1,000						
	p	0,000						
Önemsiz Sanal Kaytarma	r	0,570**	1,000					
	p	0,000	0,000					
Sanal Kaytarma	r	0,872**	0,876**	1,000				
	p	0,000	0,000	0,000				
Duygusal Bağlılık	r	-0,117	-0,114	-0,106	1,000			
	p	0,218	0,233	0,268	0,000			
Devam Bağlılığı	r	0,082	0,141	0,121	-0,005	1,000		
	p	0,391	0,137	0,204	0,954	0,000		
Normatif Bağlılık	r	0,073	0,055	0,066	0,464**	0,196*	1,000	
	p	0,443	0,566	0,492	0,000	0,038	0,000	
Örgütsel Bağlılık	r	-0,045	-0,009	-0,026	0,731**	0,454**	0,807**	1,000
	p	0,638	0,928	0,784	0,000	0,000	0,000	0,000

SONUÇ

Yüksek örgütsel bağlılığa sahip olan çalışanlar zaman içinde kendilerini örgüt ile özdeşleştirir ve kendilerini örgütün bir parçası olarak görürler. Dolayısıyla bu çalışanlar örgütün değerlerine ve normlarına uyum göstererek bazı davranış kalıplarından vazgeçebilir, örgütün iyiliği için bazı fedakârlıklara katlanabilirler. Bu nedenle örgütsel bağlılıkları yüksek olan çalışanların daha düşük bir düzeyde sanal kaytarma aktiviteleriyle meşgul olacağı düşünülmüştür. Ancak bu çalışmada örgütsel bağlılık genel puanları ve alt boyutları ile sanal kaytarma genel puanları ve alt boyutları arasında herhangi ilişki tespit edilmemiştir. Bu yüzden iki değişken arasında neden sonuç ilişkisinden söz edilememektedir. Örgütsel bağlılık düzeyi ister minimum ister maksimum düzeyde olsun sanal kaytarma davranışlarını etkilememektedir. Alan yazında daha önce yapılan birkaç çalışmada yüksek örgütsel bağlılığa sahip olan çalışanların daha az sanal kaytarma aktiviteleriyle meşgul oldukları ifade edilmektedir (Garrett, Danziger, 2008; Liberman, vd., 2011; Niaei, vd., 2014). Bu çalışmalarda elde edilen bulgular bizim çalışmamızdaki bulgulardan farklılık göstermektedir. Candan, İnce (2016) tarafından yapılan çalışmada sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Bu çalışmada elde edilen bulgular bizim çalışmamızda elde edilen bulgularla paralellik göstermektedir. Alan yazında iki değişken arasındaki ilişkiyi araştıran pek fazla çalışma olmamasından ve yapılan çalışmalarda elde edilen bulguların paralellik göstermemesinden dolayı iki değişken arasındaki ilişki hakkında net bir yorum yapılamamaktadır. İlerleyen zamanlarda bu iki olgu arasındaki ilişki diğer araştırmacılar tarafından da çalışıldığı zaman bu ilişki hakkında daha net bir genelleme yapılabilir. Bu çalışma sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen ilk çalışmalardan biri olma özelliğini taşımaktadır ve dolayısıyla ileride iki olgu arasındaki ilişkiyi inceleyecek olan araştırmacılara yol gösterebilir.

İşyerinde kullanılan internetin, takip ve filtreleme sistemleriyle makul düzeylerde kısıtlanması gerek özel sektörde gerekse kamu kuruluşlarında olumlu etkilere sahip olabilir. Bu sistemler yardımıyla çalışanların; işlerin yapılmasını engelleyen, verimliliği azaltan, kendilerini ve hatta örgütü yasal yükümlülüklerle karşı karşıya bırakabilen önemli sanal kaytarma aktiviteleriyle meşgul olması engellenebilir. Benzer bir şekilde takip yazılımları çalışanların herhangi bir davranışını, internet aktivitelerini ve e-postalarını takip etmek için kullanılabilir. Bir örgütte takip ve filtreleme politikaları geliştirildiği zaman bunların hangi sertlikte kullanılacağı belirlenmelidir. Çalışanların sanal kaytarma davranışlarına karşı herhangi bir yaptırımın olmaması örgütü yasal yükümlülüğe maruz bırakabilmesine rağmen sıfır tolerans politikası ise yöneticiler ve çalış-

şanlar arasında güvensizliğe yol açabilir (Blanchard, Henle, 2008). Böyle bir güvensizlik ortamında çalışanların örgüte olan duygusal bağlılıkları azalabilir ve hatta çalışanların örgütten ayrılmasına neden olabilir. Bu noktada yöneticilerin internet erişim politikalarını dengeli bir şekilde kullanması önem arz etmektedir. Dolayısıyla yöneticilerin bu politikaları dengeli bir şekilde uygulaması hem örgütün iyiliğine katkıda bulunabilir hem de çalışanların kendilerini örgütle özdeşleştirmesine yardımcı olabilir. Ayrıca çalışanlara, mesai saatleri içinde belirli zamanlarda ve makul boyutlarda önemsiz sanal kaytarma aktiviteleri için izin verilmesi çalışanların kısa süreliğine işten uzaklaşmalarına, iş stresinin azalmasına ve verimliliklerinin artmasına yardımcı olabilir.

Örgütlerde, bilgisayar ve internetin kişisel kullanımını engelleyen sistemlerin yaygın olarak kullanılmasına rağmen özellikle son yıllarda akıllı cihazların ve mobil veri ağlarının yaygınlaşmasıyla çalışanların yapmış oldukları sanal kaytarma aktivitelerinin takip edilmesi ve bu aktivitelerin makul bir seviyeye indirgenmesi giderek zorlaşmaktadır. Dolayısıyla sanal kaytarma aktivitelerinin makul seviyelere indirgenmesi takip ve filtreleme sistemleriyle gerçekleştirilemeyebilir. Örgütler öncelikle kendi amaçları doğrultusunda bilgisayar ve internet kullanım politikalarını belirlemeli ve daha sonra çalışanlara, sanal kaytarma aktivitelerinin gerek örgüt gerekse kendileri üzerine olumsuz etkilerini anlatan, örgütün belirlemiş olduğu bilgisayar ve internet kullanım politikalarını açıkça ifade eden eğitim programları düzenlemelidir. Örgüt tarafından çalışanlara verilen eğitimler sayesinde sanal kaytarma aktiviteleri makul seviyeye indirgenebilir. Dolayısıyla mesai saatlerinin iş-dışı aktivitelerle harcanması önlenerek işgücü verimliliği artırılabilir.

1950’li yıllarda başlayan örgütsel bağlılık araştırmaları günümüzde devam etmektedir. Ancak sanal kaytarma yeni bir olgudur ve bu olgu üzerine yapılan çalışmalar 2000’li yıllarda başlamıştır. Bu nedenle sanal kaytarma üzerine yapılan çalışmalar sınırlıdır. Türkçe alan yazında konuyla ilgili az sayıda çalışma yapılmıştır. Erzurum’da ise sanal kaytarma üzerine yapılan sadece bir çalışmaya rastlanmıştır (Çınar, Karcıoğlu, 2015). Yapmış olduğumuz bu çalışmada sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye odaklanılmasına rağmen sanal kaytarma davranışlarını etkileyebilecek iş performansı, iş doyumunu, iş stresi gibi işle alakalı birçok farklı olgulara ek olarak kontrol odağı, özsaygı, özdenetim, çekingenlik, yalnızlık, bunalım, saldırganlık, ahlaki değerler gibi sanal kaytarma davranışlarını etkileyebilecek işle alakalı olmayan birçok farklı kişisel özellik vardır. İlerleyen zamanlarda bu konularla sanal kaytarma arasındaki ilişkiler araştırılabilir.

KAYNAKÇA

Allen NJ, Meyer JP (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63-1: 1-18.

Allen NJ, Meyer JP (1991). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *The Academy of Management Journal*, 33-4: 847-858.

Baysal AC, Paksoy M (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde meyer-allen modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 2-1: 7-15.

Blanchard AL, Henle CA (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24-3: 1067-1084.

Candan H, İnce M (2016). Siber kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik emniyet çalışanları üzerine bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9-1: 229-235.

Çınar O (2012). İş Yaşamı Kalitesi: Mobbing, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini İlişkisi. Ankara: Pagem Akademi.

Çınar O, Karcıoğlu F (2015). The Relationship between cyber loafing and organizational citizenship behavior: A survey study in Erzurum/Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207: 444-453.

Garrett RK, Danziger JN (2008). Disaffection or expected outcomes: Understanding personal internet use during work. *Journal of Computer Mediated Communication*, 13-4: 937-958.

İnce M, Gül H (2005). Örgütsel Bağlılık. Konya: Çizgi Kitabevi.

Lieberman B, Seidman G, McKenna KY, Buffardi LE (2011). employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 27-6: 2192-2199.

Lim VK (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23-5: 675-694.

Lim VK, Teo TS (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Information and Management*, 42-8: 1081-1093.

Meyer JP, Allen NJ (1984). Testing the side-bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69-3: 372-378.

- Morris T, Lydka H, O’Creevy MF (1993). Can commitment be managed ? A longitudinal analysis of employee commitment and human resource policies. *Human Resource Management Journal*, 3-3: 21-42.
- Mowday RT, Steers RM, Porter LW (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14-2: 224-247.
- Niaei M, Peidaei MM, Nasiripour AA (2014). The Relation between staff cyberloafing and organizational commitment in organization of environmental protection”. *Kuwait Chapter of the Arabian Journal of Business and Management Review*, 3-7: 59-71.
- Örücü E, Yıldız H (2014). İşyerinde kişisel internet ve teknoloji kullanımı: Sanal kaytarma/The personal internet and technology usage at the workplace: Cyberslacking. *Ege Akademik Bakış*, 14-1: 99-114.
- Özyer K (2010). *Etik İklim ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin Düzenleyici Rolü*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ugrin JC, Pearson JM, Odom MD (2008). Profiling cyber-slackers in the workplace: Demographic, cultural, and workplace factors. *Journal of Internet Commerce*, 6-3: 75-89.
- Weatherbee TG, Kelloway EK (2006). A case of cyberdeviancy: Cyberaggression in the workplace. In EK Kelloway, J Barling and JJ Hurrell (Eds.), *Handbook of Workplace Violence* (pp. 445-487). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.