

SİBER KAYTARMA ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK EMNİYET ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Hakan CANDAN¹
Mehmet İNCE²

Özet

Teknolojik alandaki gelişmeler, iş yaşamında da önemli değişikliklere yol açmaktadır. Özellikle iletişim teknolojisinin sağladığı kolaylıklar, örgütler ve işgörenler için önemli avantajlar sağlamaktadır. İşyerlerinde internet kullanımının yaygınlaşması, bir yandan avantajlar sağlarken diğer yandan bazı olumsuz işyeri davranışlarına da yol açabilmektedir. Siber kaytarma da iş yaşamının yeni dönemde karşı karşıya kaldığı olumsuz işyeri davranışları arasında yer almaktadır. Bu kapsamda, Karaman Emniyet Müdürlüğü'nde görevli çalışanların siber kaytarma ve örgütsel bağlılıkları incelenmiş, söz konusu değişkenler arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, emniyet çalışanlarının orta düzeyde örgütsel bağlılık düzeyine sahip oldukları, düşük düzeyde siber kaytarma davranışlarında buldukları belirlenmiştir. Ayrıca çalışanların, demografik özellikleri ile siber kaytarma ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiş ve buna göre, sadece, hizmet süresi ile siber kaytarma davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Siber kaytarma davranışlarının emniyet çalışanlarının görev yaptıkları birimlere göre farklılık gösterdiği ve çalışanların siber kaytarma davranışları ile örgütsel bağlılıkları arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Siber kaytarma, örgütsel bağlılık, demografik özellikler, emniyet çalışanları

Jel kodu: M10

A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN CYBERLOAFING AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF POLICE DEPARTMENT PERSONNEL

Abstract

Technological developments lead to significant changes in working life as well. With the help of communication technologies in particular, these developments provide significant benefits to organizations and personnel. Internet use in the workplace is getting widespread. Although it has bring numerous advantages, leads to some negative workplace behavior on the other hand. Cyberloafing is one of the negative workplace behavior that is faced in the working life recently. In this context, it was examined cyberloafing and organizational commitment of Karaman Police Departments' personnel and the relationship between mentioned variables were tested. According to the results, it was determined that Police Departments' personnel have medium level organizational commitment and their cyberloafing level is found low. In addition, it was examined the relationship between cyberloafing and organizational commitment according to the respondents demographic characteristics. And the results showed that there was only negative relationship between cyberloafing and tenure. And also, it has been reached that cyberloafing behaviors differ according to the units that staff served. Finally, it has been reached that there was no significant relationship between cyberloafing and organizational commitment.

Keywords: Cyberloafing, organizational commitment, demographic characteristics, police department personnel

Jel Classification: M10

¹ Yrd. Doç. Dr., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İİBF Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, hakancandan@kmu.edu.tr

² Doç. Dr., Mersin Üniversitesi Tarsus Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, mehmetince1972@yahoo.com

GİRİŞ

Teknolojik gelişmeler, işin doğasını, iş ortamını ve işgören-işveren ilişkilerini çarpıcı biçimde değiştirmiştir. Özellikle bilişim teknolojilerinin günümüz örgütsel altyapısının tamamlayıcı bir parçası olduğu bilinmektedir. Bu yeni teknolojiler, çalışan verimlilik ve etkinliğini yükseltme potansiyeli sunarken, bir yandan da işgörenlerin kötüye kullanımı ile sonuçlanabilecek bir takım riskleri barındırmaktadır (Alder- Ambrose, 2005).

Bu risklerden birisi de çalışma saatleri içinde işgörenlerin kişisel amaçlarla ya da işle ilgisi olmayan konularda internet kullanımını ve giderek yaygınlaşan bir görüntü vermektedir. Örneğin işgörenlerin işle ilgisi olmayan konularda internet kullanımı 2000 yılında % 56 (Greengard, 2002), 2003 yılında % 59 (Griffiths, 2003) olarak belirlenmiştir. Başka bir araştırma ise, işgörenlerin % 64'ü, bir işgünü boyunca kişisel etkinlikleri için internet kullandıkları sonucuna ulaşmıştır (Young, 2010). Benzer şekilde bir diğer araştırmaya göre, 2010 yılında bir ayda 57 milyon kişi bir günde ortalama 15 dakikayı işyerindeki bilgisayarı kullanarak sosyal ağları ziyaret etmeye harcadıklarını göstermektedir (Needleman, 2010). İşyerlerinde gerçekleştirilen e-postaların %30-40 oranının işle ilgili değil, kişisel amaçlarla yapıldığı belirlenmiştir (Kilpatrick, 2003).

Ortalama bir Birleşik Krallık işgöreni günde 57 dakikayı internette gezinti yapmak için harcamaktadır (Griffiths, 2010). ABD'de yapılan bir araştırmada ise, işgörenlerin % 51'i kişisel nedenlerle haftada 1-5 saat arası internette gezinti yapmaktadırlar. Bilgi teknolojileri alanında çalışan yöneticilere göre, tahminen, işgörenlerin haftalık iş dışı konularla ilgili iş saatlerinde internet kullanımı haftada 6 saatin üzerindedir (Firoz-Taghi vd., 2006). Bazı araştırma sonuçlarına göre işgörenlerin iş dışı konularda çalışma saatleri içindeki internet kullanım süresi haftada 3 saatten günde 2.5 saate kadar değişmektedir (Greenfield- Davis, 2002; Mills- Hu vd., 2001). Singapur'da yapılan bir başka araştırmada ise bu süre günde 2.4 saat olarak bulunmuştur (Lim, 2002).

Robbins (2001), işle ilgisi olmayan internet kullanımının ABD ekonomisine yıllık maliyetinin 54 milyar \$ olduğunu, Websense firması da 2005 raporunda, bu maliyetin 178 milyar \$ olduğunu ileri sürmüşlerdir (aktaran Yan- Yang, 2014: sy).

Düzenli çalışma saatleri içinde işgörenlerin kişisel amaçlarla internet kullanımı, gönüllü olarak gerçekleştirilen ve internette haber okumadan pornografik yayınları izlemeye kadar uzanan bir dizi davranışı kapsamaktadır (Anandarajan –Simmers vd., 2011). Araştırmacılar işyerinde çalışma saatlerinde işle ilgili olmayan konularda internet kullanımı için farklı terimler kullanmaktadırlar. Örneğin siber kaytarma, kişisel web kullanımı, problemlerle ilgili internet kullanımı, internet bağımlılığı gibi (Lim, 2002; Young- Case, 2004; Anandarajan- Simmers vd., 2011; Fitchner- Strader vd., 2013). Türkiye'de ise sanal kaytarma (Özkalp- Aydın vd., 2012; Ögüt- Kaplan, 2012; Kaplan- Çetinkaya, 2014; Çavuşoğlu-Palamutcuoğlu vd., 2014; İyigün- Yıldız, 2014; Örucü- Yıldız, 2014) ve siber aylıklık (Ergün- Altun, 2012) şeklinde terimler kullanıldığı görülmektedir. Bu çalışmada ise, siber kaytarma teriminin kullanılması tercih edilmiştir.

Siber kaytarma, işgörenlerin çalışma saatleri içinde örgüte ait internet erişiminden faydalanarak internetin kötüye kullanılmasıdır. Ya da işgörenlerin kişisel e-postalarını kontrol etmesi, kişisel amaçlarla işle ilgisi olmayan web sitelerinde gezinti yapması gibi eylemlerin gönüllü olarak yapılması şeklinde tanımlanmaktadır (Lim, 2002: 677). Üstelik mobil cihazlarla da internet erişiminin mümkün hale gelmesiyle birlikte durum biraz daha karmaşık hal almaktadır (İyigün-Yıldız vd., 2014: 57). Siber kaytarma eylemlerinde sürekli bir artış yaşanırken, işverenler bu durumdan kaygı duymaktadırlar (Andreassen-Torsheim vd., 2014). Roman (1996) tarafından yapılan bir çalışmada, 150 üst düzey yöneticinin çoğunluğu, işgörenlerin işle ilgisi olmayan amaçlarla internet kullanımı nedeniyle verimlilik düzeylerinin zarar gördüğünü belirtmektedirler.

Diğer yandan da işgörenler ve sayıları az olmakla birlikte bazı araştırmacılar, siber kaytarma eylemlerine kaynaklık eden iş dışı amaçlarla internet kullanımının yapıcı bir davranış olabileceğini ya da olumsuz sonuçlara yol açmayabileceğini ileri sürmektedirler (Anandarajan –Simmers vd., 2011:

578). İş dışı internet kullanımına olumlu bakan araştırmacılar, bu faaliyetleri iş-yaşam dengesi için bir gereklilik olarak görmektedir; internet aktivitelerinin stresi ve tükenmişliği azalttığı, yaratıcılığı, bağlılığı ve iş tatminini artırdığını belirlemiştir ve bilinçaltı problem çözümüne katkı sağlayacağını, angaryayı, aşırı çabayı azaltacağını ve işgörenlerin rahatlamasını sağlayacağını iddia etmişlerdir (Vitak-Crouse vd., 2011; Stanton, 2002; Garrett- Danziger, 2008; Beugre- Kim, 2006; Cooker, 2011; Anandarajan-Simmers vd., 2006; Anandarajan ve Simmers, 2003; Lim-Teo, 2002; Anandarajan-Simmers vd., 2011).

İş yaşamında son yıllarda üzerinde önemle durulan ve çok sayıda araştırmaya konu olan kavramlardan birisi de örgütsel bağlılıktır. Bireylerin, örgütüyle ve amaçlarıyla özdeşleşmesi ve örgütteki üyeliğini devam ettirme arzusu olarak tanımlanan örgütsel bağlılık kavramının önemi ve etkisi bütün araştırmacılar tarafından kabul görmektedir (Candan, 2014: 890). İlk olarak Whyte (1956)'nin çalışmasına dayandırılan örgütsel bağlılığın, verimlilik, iş tatmini, motivasyon, katılım ve örgütte kalma arzusu ile olumlu; işten ayrılma, devamsızlık, geç kalma gibi örgütsel davranışlarla olumsuz yönde ilişkili olduğu bulunmuştur (Balay, 2000). Örgüte bağlılığı yüksek işgörenlerin, düşük olanlara göre daha yüksek performans gösterdikleri, örgütsel etkililiğin yüksek düzeyde olduğu ve fedakârlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlığı davranışlarının ortaya çıkışında etkili olduğu bulunmuştur (Bayram, 2005).

Özellikle örgütsel verimlilik ve performans açısından araştırmacıların karışık sonuçlar elde ettiği siber kaytarma davranışları ile örgütler için bu alanda önemli avantajlar sağladığı konusunda uzlaşa bulunan örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmeye muhtaçtır. Bu nedenle söz konusu araştırmanın amacı, çalışanların demografik özellikleri ile siber kaytarma ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Çalışanların örgütle özdeşleşmesi, örgüt lehine gönüllü ekstra çabalar sarf etmesi ve örgütten ayrılmayı düşünmemesi anlamına gelen örgütsel bağlılığın siber kaytarma davranışlarını azaltacağı düşünülmektedir. Literatürde bu iki değişken arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışma çok sınırlıdır ve Türkiye’de ise daha önce yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ayrıca polis teşkilatı üzerinde siber kaytarma davranışlarının araştırıldığı herhangi bir çalışma da bulunmamaktadır. Söz konusu değişkenler üzerinde yapılan yerli ve yabancı araştırma sayısının çok sınırlı olması nedeniyle, bu araştırmanın literatüre önemli bir katkı sağlayabileceği düşünülmüştür.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

I.1. Siber Kaytarma

İnternetin işyerlerinde faaliyetlerde süreyi azaltan etkisi, maliyetleri düşürmesi ve sonuçta daha verimli bir işleyişe zemin hazırlamış olması nedeniyle, kullanımı hem kamu hem de özel sektörde yaygınlaşmıştır. Örneğin Türkiye’de 2014 yılında 16-74 yaş arasındaki bireyler, interneti % 79,1 oranında evde kullanırken, % 38,7 si işyerinde kullanmaktadır. Bu bireylerin interneti kamu kurum ve kuruluşları ile iletişim kurmak amacıyla kullanma oranları % 53,3 şeklinde belirlenmiştir. İnternet kullanan bireylerin kişisel kullanım amacıyla mal veya hizmet satın alma oranı, % 30,8 olarak tespit edilmiştir (TÜİK, 2014). İşyerlerinde internetin kullanılması işle ilgili görev ve yükümlülüklerin yerine getirilmesinde sağladığı avantajlar yanında, işgörenlerce iş dışı özel amaçlarla da kullanılması söz konusu olmaktadır.

İşyerlerinde internetin işle ilgisi olmayan kişisel amaçlarla kullanımı konusundaki ilk çalışmalardan birisini yapan Lim (2002), bu davranışı siber kaytarma (cyberloafing) terimi ile adlandırmıştır. Lim (2002: 677)’e göre siber kaytarma, işgörenlerin çalışma saatleri içinde örgüte ait internet erişimini kullanarak kişisel e-posta alış verişinde bulunmaları ve kişisel amaçlar için işle ilgisi olmayan web sitelerinde gezinti yapmaları şeklindeki gönüllü davranışlar olarak tanımlanmaktadır.

Siber kaytarma davranışları arasında; e-posta alışverişi, internette gezinti yapma, online alışveriş, sosyal ağ faaliyetlerini ve mesaj gönderip almayı kapsamaktadır. Ayrıca sanal zorbalık, yetişkin eğlence sitelerinde gezinme, cinsel içerikli sanal taciz gibi uygun olmayan ve potansiyel yasadışı eylemleri de içinde barındırmaktadır (Piotrowski, 2013 aktaran Çavuşoğlu-Palamutçuoğlu vd., 2014: 151).

Özkalp-Aydın vd. (2012: 22) ise, çalışanların bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak işten kaytarmak amacıyla zamanını boşa geçirmek veya kendi kişisel amaçları doğrultusunda internet, Facebook ve kendi kişisel e-postalarını kullanmalarını siber kaytarma ya da sanal kaytarma olarak tanımlamışlardır.

Siber kaytarma davranışları üzerinde geçmişte yapılan çalışmalar incelendiğinde farklı sınıflandırmaların yapıldığı görülmektedir. Özellikle teknolojik alandaki sürekli yaşanan değişim ve gelişmeler, siber kaytarma davranışlarının yeni tür ve boyutlarının ortaya çıkışına zemin hazırlamakta, hem de siber kaytarma faaliyetlerinin giderek yaygınlaşmasına neden olmaktadır (Lim, 2002: 678; Weatherbee, 2010 aktaran Çavuşoğlu-Palamutçuoğlu vd., 2014: 151). Robinson- Bennet (1995) tarafından geliştirilen sapkın işyeri davranışları tipolojisine uygun olarak siber kaytarma davranışlarını önemli ve önemsiz siber kaytarma şeklinde iki türe uyarlamışlardır (Blanchard- Henle, 2008: 1070). Lim (2002)'in yaptığı çalışmada, siber kaytarma davranışları web sitelerinde gezinti yapma eylemleri ve e-posta alış-veriş eylemleri şeklinde sınıflandırılmıştır. Benzer şekilde Blau- Yandvd. (2006) ise, internette gezinti eylemleri, işle ilgili olmayan e-posta eylemleri ve interaktif siber kaytarma eylemleri şeklinde üçlü bir sınıflandırmaya tabi tutmuşlardır.

Anandarajan-Simmers vd., (2011) ise, işyerlerinde çalışma saatlerindeki işle ilgili olmayan internet kullanımının üç ana akım altında gerçekleştiğini ileri sürmüşlerdir. İlk akım problemlerli internet kullanımı, ikincisi kişisel internet kullanımını bir tür üretim sapması olarak ele alan siber kaytarma ve üçüncüsü de kişisel internet kullanımını yapıcı bir davranış olarak ele alan akımdır. Anandarajan - Simmers (2004), siber kaytarma davranışlarını da kendi içinde üç türde sınıflandırmayı tercih etmişlerdir: Zarar verici veya bozucu, yaratıcı ve boş zamanları doldurucu, öğretici siber kaytarma davranışları.

Mastrangelo-Everton (2006), verimsiz bilgisayar kullanımı ve zarar verici bilgisayar kullanımı biçiminde bir ayrıma gitmişlerdir. Mahatanankon-Anandarajan vd. (2004) ise, e-ticaret, bilgi araştırma ve personel iletişimi şeklinde bir başka çok boyutlu sınıflandırma yapmıştır (aktaran Özler, 2012: 3). Li- Chung (2006) ise, bireylerin internet kullanımında dört ayrı fonksiyon tanımlamıştır. Bunlar, arkadaşları ile iletişim kurmak için internet kullanımı olan sosyal fonksiyon, bilgi edinmek amacıyla internet kullanımı olan bilgisel fonksiyon, eğlence amacıyla internet kullanımı olan boş zaman değerlendirme fonksiyonu ve internet aracılığıyla oyun oynamak amacıyla yapılan sanal duygusal fonksiyondan oluşmaktadır.

Blanchard- Henle (2008) ise, siber kaytarma davranışlarını ciddi siber kaytarma ve önemsiz siber kaytarma olarak iki boyutta incelemişlerdir. Ciddi siber kaytarma; yetişkin odaklı sitelerin izlenmesi, sohbet adlarını katılma, bahis ve kumar sitelerini ziyaret etme ve oynama, izinsiz müzik ya da bazı programlar indirme gibi eylemleri kapsar. Önemsiz siber kaytarma ise; işle ilgisi olmayan e-postaların alınması, gönderilmesi ve kontrol edilmesi, haber veya spor sitelerinin ziyaret edilmesi, finansal sitelerin gezilmesi ve izlenmesi ve çevrimiçi alış-veriş yapılması gibi eylemlerdir. Her iki türdeki eylemlerin ortaya çıkış ve gerçekleşme oranlarında farklılıklar olduğu da ileri sürülmektedir. Örneğin yetişkin sitelerinin izlenmesi en az bildirilen siber kaytarma eylemi (%5) iken, işle ilgisi olmayan e-posta alış-verişi en sık gerçekleşen (%85) eylemler arasındadır. Buna göre, siber kaytarmanın en kötü biçimi en az gerçekleşmekteyken, en zararsız biçimi ise daha yaygındır (2008: 1069).

Siber kaytarma davranışlarını dört ayrı kategoride ele alan bir başka çalışma Van Doorn (2011) tarafından yapılmıştır. Buna göre, gelişim davranışları, iyileşme davranışları, sapkın davranışlar ve bağımlılık davranışları şeklinde sınıflandırma söz konusudur. Gelişim davranışı, öğrenme amacıyla potansiyel kaynak olarak görülen siber kaytarma sürecidir. Bu bakış açısıyla siber kaytarma, hem

örgüt hem de işgörene faydalı olması için işgörenlerin gelecekte kullanabilecekleri yeteneklerini arttırmayı sağlar (Belanger- Van Slyke, 2002). İyileşme davranışı, işgörenlerin sağlığını dikkate alır. Siber kaytarma, işgörenlerin rahatsızlıklarını azaltabilir ve işgören ve örgütler üzerinde olumlu etkilere sahiptir (Lim- Chen, 2009; McLean vd., 2001). Sapkın davranış, örgütlere yönelen istenmeyen bir davranış olarak görülür. Bu davranış, örgütler için verimlilik azalması gibi olumsuz sonuçlarla birlikte değerlendirilir (Weatherbee, 2010; Young, 2010). Bağımlılık davranışı ise, siber kaytarmaya neden olabilen bir alışkanlık olarak görülür ve problemleri sonuçlara yol açar. İşgörenlerin tatminsizliği ve sıkılmalarına bir tepki yolu olarak ortaya çıkabilir. Depresyon ve düşük performansla ilişkili bulunur (Stanton, 2002; Yellowless- Marks, 2007).

Utangaç, zayıf inanç sahibi olan ve yaşamlarında şansa daha çok yer veren kişilerin daha yüksek internet kullanma bağımlılık eğilimlerinin olduğu bulunmuştur (Chak- Leung, 2004: 559). Düşük düzeyde öz-denetim sahibi olan bireylerin daha yüksek oranda siber kaytarma yapan kişiler oldukları görülmektedir (Ugrin-Pearson vd., 2008: 77). Dışsal yönelimli kişiler ya da yaşamları üzerinde diğer kişilerin etkili olduğunu düşünen kişiler, kendilerini internet kullanımını kontrol altına almakta daha az başarılı bulmaktadırlar (Chuk- Leung, 2004: 567). Ayrıca beş faktör kişilik özelliklerinden dürüstlük ve uyumluluk özelliğine sahip bireylerin siber kaytarma eğilimlerinin düşük olduğu (Abidin ve ark., 2014), dışadönüklüğün ise siber kaytarma ile pozitif ve güçlü bir ilişkisinin olduğu (Jia-Jia vd., 2013) bulunmuştur.

İyi eğitilmiş bireyler, bilgi edinme amacıyla online araştırma yapma eğiliminde olurlarken, eğitim düzeyi düşük olanlar, daha çok online oyunlara zaman ayırma eğilimindedirler. Ayrıca iyi eğitilmiş ve yönetim, finans ve işletmecilik gibi yüksek statülü alanlarda çalışan erkeklerin daha çok internet kullanım eğiliminde oldukları bulunmuştur. Üst yöneticinin diğer çalışanlara kıyasla daha fazla siber kaytarma yaptığı belirlenmiştir (Ugrin-Pearson vd., 2007'den aktaran Özler 2012). Eğitim düzeyi arttıkça, önemsiz siber kaytarma faaliyetlerinin de arttığı, üst kademelerde çalışanların alt kademede çalışanlara göre daha fazla ciddi siber kaytarma yaptıkları bulunmuştur (Kaplan-Çetinkaya, 2014).

Bazı araştırmalar, erkeklerin kadınlara göre hem daha sık hem de daha uzun sürelerde siber kaytarma yaptıklarını ortaya koymaktadır (Lim- Chen, 2012: 345; Restubog-Garcia vd., 2011: 248; Weatherbee, 2010: 37; Garrett- Danziger, 2008). Stanton (2002) ve Ugrin-Pearson vd., (2008) ise, erkek ve kadınlar arasında siber kaytarma açısından bir fark olmadığını bulmuşlardır (Ugrin-Pearson vd., 2008: 77). Daha genç bireylerin teknolojiyi daha fazla benimsemiş ve daha fazla internet kullanımı eğiliminde oldukları ve bunu bir alışkanlık haline getirdikleri bulunmuştur (Ugrin-Pearson vd., 2008: 77). Bazı araştırmalarda ise, yaş ile siber kaytarma arasında negatif bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir (Çavuşoğlu-Palamutçuoğlu vd., 2014; Restubog-Garcia vd., 2011: 348; Garrett- Danziger). Bazı araştırmalarda ise, yaşlı çalışanların teknolojiyi kişisel kullanımdan çok görevleriyle ilgili bir araç olarak gördükleri sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla yaş ile siber kaytarma arasındaki ilişkiler karışık sonuçlar vermektedir (Weatherbee, 2010: 37'den aktaran Özler, 2012).

Başlangıçtaki araştırmalar, siber kaytarmayı bir tür üretim sapması olarak tanımlamaktadır. (Blanchard- Henle, 2008: 1069). Önemli örgütsel kuralları ihlal eden gönüllü bir davranışı temsil eder ve hem örgüt hem de bireylerin zarar görmesine neden olur (Beugre- Kim, 2006: 834). Siber kaytarmanın %30- 40 düzeyinde verimlilik kaybına yol açabileceği ileri sürülmektedir (Lieberman-Seidman vd., 2011; Bock- Ho, 2009; Klein, 2007; Lim, 2002; Roman, 1996; Verton, 2000; Cohen, 2001; Greengard, 2000; Mills-Hu vd., 2001). Siber kaytarmanın neden olduğu diğer olumsuz sonuçlar arasında; örgütsel güvenilirliğin zarar görmesi, itibar kaybı, kişisel ve örgütsel mahremiyetin zedelenmesi, kişisel ve örgütsel düzeyde önemli yasal sorumluluk risklerinin ortaya çıkması (Weatherbee, 2010), bilgi sisteminde güvenlik problemleri, örgütün kullandığı bilgi sistemi ve bilgisayarlara virüs ve casus yazılımların bulaşması, görevlerin geciktirilmesi, çalışanların disiplin cezaları alması ve işten çıkarılmaları (Greenfield- Davis, 2002; Lara- Mesa, 2010), verimlilikteki düşüşe koşut olarak çalışanların ücret kayıplarına uğraması (Malachowski, 2005) sayılmaktadır.

Bazı araştırmalar, siber kaytarmanın olumlu etkilerinin olabileceğini de ileri sürmektedirler. Bunlar; sıkıntı, tükenmişlik ve stresten kurtulma, daha yüksek düzeyde iş tatmini ve yaratıcılık, iyi olma hali, hoşça vakit geçirmenin artışı ve genel olarak mutlu işgörenlerin örgütlerde yer almasıdır (Vitak-Crouse vd., 2011). Ayrıca, zaman tasarrufu, eğlence ve mutlu olma, takım oluşturma, iletişimi kolaylaştırma (Zhang- Bock, 2006) da siber kaytarmanın olumlu sonuçları arasında kabul edilmektedir. Bazı araştırmalarda siber kaytarma davranışları, iş-yaşam dengesi için bir gereklilik olarak kabul edilmektedir. Kişisel amaçlarla internet kullanımı, işgörenlerin rahatlamasını, stresli bir iş gününde bir mola fırsatı sağlayabilir. İşgörenlerin psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarının tatmini yoluyla örgütlerin amaçlarına ulaşmasına yardımcı olabilir (Anandarajan-Simmers vd., 2011; Cooker, 2011; Lim-Teo vd., 2002).

Stanton (2002), sıkça internet kullananların daha az kullananlara göre daha yüksek düzeyde iş tatminine sahip olduklarını, Çelik (2014) ise, iş tatmini ve siber kaytarma arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Garrett- Danziger (2008), verimlilik ve siber kaytarma eylemleri arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu bulmuşlardır. Siber kaytarmanın iş stresini azaltmak ve yaratıcılık ilhamı vermek (Anandarajan- Simmers, 2005'ten Aktaran Özler, 2012) ve çalışanların zihinlerini rahatlatmak (Özkalp-Aydın vd., 2012) için bir "ofis oyuncağı" işlevi görebileceği ileri sürülmektedir.

Literatürde, siber kaytarma ile algılanan örgütsel adalet (Öğüt- Kaplan, 2014;; Zoghbi, 2009; Blau-Yang vd., 2006; Lim- Teo, 2005; Lim, 2002), psikolojik sözleşme (İyigün-Yıldız vd., 2014), işe bağlılık (Lieberman-Seidman vd., 2011), algılanan örgütsel kontrol (Zoghbi-Tacoronte vd., 2006), işyeri stresi (Sawitri, 2012), örgütsel bağlılık (Niaei-Peidaeı vd., 2014) arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalar yapılmıştır.

1.2. Örgütsel Bağlılık

Whyte (1956) tarafından yapılan çalışma ile literatürde yer almaya başlayan örgütsel bağlılık konusu, araştırmacıların yoğun olarak üzerinde çalıştıkları kavramlardan birisi olmuştur. Bunun sonucu olarak, örgütsel bağlılık için yapılan tanımlar da oldukça farklılık göstermektedir. Grusky (1966), bireyin örgütüne olan bağının gücü şeklinde bir tanım yaparken, Schneider- Nygren (1970), örgütün ve bireyin amaçlarının zaman içinde bütünleşmesi ve uyumlu olması süreci olarak tanımlamışlardır. Mowday-Steers vd. (1979)'ne göre örgütsel bağlılık, örgütsel amaç ve değerlerin kabul edilmesi, örgütün değerleri için çaba harcama arzusu ve örgütte kalmaya güçlü bir istek duyulmasıdır.

Özsoy (2004), örgütsel bağlılığı, bireyin örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi, Balay (2000) ise, bireyin örgütteki yatırımları, tutumsal nitelikteki bir bağlılıkla sonuçlanan davranışlara yönelimi ve örgütün amaç ve değerler sistemi ile özdeşleşmesi olarak tanımlamışlardır. Çöl (2004) de örgütsel bağlılığı, işgörenin çalıştığı örgüt ile özdeşleşerek, örgütün ilke, amaç ve değerlerini benimsemesinin, örgütsel kazançlar için çaba göstermesinin ve örgütte çalışmayı sürdürme istemesinin ölçüsü şeklinde tanımlamışlardır (aktaran Bayram, 2005: 128). Bayram (2005)'in yaptığı tanımda ise örgütsel bağlılık, bir örgüt çalışanının örgütsel hedeflere uymanın ötesinde, örgütsel amaç ve hedefleri benimsemesi, özümsemesi ve bu amaç ve hedeflere kendisini adanmasıdır.

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan çalışmalarda çok farklı yön ve boyutlara vurgu yapılmaktadır. Bunlar arasında daha çok tutumsal ve davranışsal yönleri öne çıkmaktadır (Boylu-Pelit vd., 2007: 56). Ancak örgütsel bağlılık konusunda yapılan çalışmalarda çoğunlukla Allen- Meyer'in 1984 yılında geliştirdikleri üç boyutlu model kabul görmektedir. Bunlar; duygusal, devam ve normatif bağlılıktır (Gül, 2002: 45):

Duygusal bağlılık, bireylerin duygusal bağlılığı anlamına gelmektedir ve bireylerin örgütsel objelere sarılması ve özdeşleşmesini ifade etmektedir. Çalışanın örgüte duygusal bağlılığını ve örgütle bütünleşmesini yansıtmaktadır. Duygusal bağlılık, çalışanların örgütsel amaç ve değerleri

benimsemesini ve örgüt yararına olacak şekilde olağanüstü çaba harcamasını içermektedir. Bu bağlılık türü, tutumsal kaynaklıdır ve bağlılık atfının sonucundan kaynaklanmaktadır.

Devam bağlılığı, Becker (1960)'in Yan Bahis Teorisinden hareketle Allen- Meyer tarafından geliştirilmiş bir bağlılık türüdür. Rasyonel bağlılık olarak da adlandırılmaktadır. Örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağını düşünülmesi nedeniyle örgüt üyeliğinin sürdürülmesidir. Bu durumda işgören, örgüte fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını, yatırım yaptığını ve bunun sonucunda da örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğunu düşünmektedirler. Bireyler, başka iş bulamadıkları için ya da sağlık ve aile sebepleri ile örgütte kalmaya devam etmektedirler (Bayram, 2005: 133). Dolayısıyla kişi, istemese de örgütte kalmaya devam etmektedir.

Normatif Bağlılık ise, Allen- Meyer (1984) tarafından Weiner (1982)'in geliştirdiği bağlılığın ahlaki boyutunun, duygusal ve devam bağlılığına eklenmesi ile oluşturulan üç boyutlu modelin bileşenlerinden sonuncusudur. Normatif bağlılık, çalışanın örgütüne bağlılık göstermesini bir görev olarak algılaması ve örgüte bağlılığın doğru olduğunu düşünmesi sonucunda gelişir. Normatif bağlılıktaki zorunluluk, devam bağlılığındaki gibi çıkara göre değil, erdemlilik ve ahlaki duygulara dayanmaktadır. Burada kişiler, bir minnettarlık duygusu ile örgütte kalırlar. Bunun sebebi, işverenlerin onları gerçekten çok ihtiyaçları olduğu bir zamanda işe alması ya da işverenleriyle kalmanın en doğru şey olacağı yönünde değer yargılarına sahip olmalarıdır. Böyle kişiler, örgütün kendilerine gerçekten iyi davrandığını ve bundan dolayı da kendilerini örgütte bir süre çalışmalarının örgüte karşı borçları olduğu kanısındadırlar (Bayram, 2005: 133).

Sonuç olarak, duygusal bağlılık kişiler istedikleri için, devam bağlılığı çıkarlar bağlanmayı gerektirdiği için ve normatif bağlılık ise ahlaki gerekçelerle ortaya çıkmaktadır (Candan, 2014: 10).

I.3. Siber Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Garrett- Danziger (2008: 942), işlerine duygusal olarak bağlı olan işgörenlerin, iş dışı internet kullanımının işle ilgili alışkanlıklar açısından uygun bulmadıklarını ileri sürmektedirler. İşe bağlı bir birey için, işle ilgisi olmayan eylemler, verimliliği azaltır, kendi imajları ile bağdaşmaz ve işyerindeki statülerinin zarar görmesine neden olabilir (LaRose- Eastin, 2004'ten aktaran Özler, 2012: 10). Galperin- Burke (2006), işgörenlerin işleriyle ilgili meşguliyetleri nedeniyle daha yüksek düzeyde işe bağlı işgörenlerin işyerindeki sapkın davranışlara katılım düzeylerinin daha düşük olacağını ileri sürmektedirler. Ketchen- vd. (2008)'e göre, işgörenler bağlılık içinde olmadıkları zaman veya kendi işlerine yönelik düşük ilgili olduklarında, daha yüksek düzeyde işle ilgili olmayan eylemlere katılmaktadırlar. Morahan-Martin vd. (2001) ise, bağlılık hissedenden işgörenler anlamlı olarak gördükleri işlerini yapmak için daha uzun zaman harcayacaklar ve işle ilgili olmayan konulara da daha az zaman ayıracaklardır. Liberman-Seidman vd., (2011) tarafından yapılan çalışmada, içsel bağlılık ve işe bağlılık ile siber kaytarma arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Niaei-Peidaei vd., (2014) tarafından yapılan çalışmaya göre, örgütsel bağlılığın üç alt boyutunun da (duygusal, devam ve normatif) siber kaytarma ile negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Literatür incelemesi sonucunda araştırmanın hipotezleri aşağıda gösterildiği şekilde oluşturulmuştur.

H1: Emniyet çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile siber kaytarma davranışları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

H2. Emniyet çalışanlarının duygusal bağlılıkları ile önemsiz siber kaytarma davranışları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

H3. Emniyet çalışanlarının duygusal bağlılıkları ile ciddi siber kaytarma davranışları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

H4. Emniyet çalışanlarının devamlılık bağlılıkları ile önemsiz siber kaytarma davranışları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

H5. Emniyet çalışanlarının devamlılık bağlılıkları ile ciddi siber kaytarma davranışları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

H6. Emniyet çalışanlarının normatif bağlılıkları ile önemsiz siber kaytarma davranışları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

H7. Emniyet çalışanlarının normatif bağlılıkları ile ciddi siber kaytarma davranışları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır.

H8. Emniyet çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ve siber kaytarma davranışları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H9. Emniyet çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ve siber kaytarma davranışları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H10. Emniyet çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ve siber kaytarma davranışları yaş grupları açısından farklılık göstermektedir.

H11. Emniyet çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ve siber kaytarma davranışları eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.

H12. Emniyet çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ve siber kaytarma davranışları hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H13. Emniyet çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ve siber kaytarma davranışları ünvanlarına göre farklılık göstermektedir.

H14. Emniyet çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ve siber kaytarma davranışları çalıştıkları birimlerine göre farklılık göstermektedir.

H15. Emniyet çalışanlarının duygusal, devamlılık ve normatif bağlılıkları, ciddi siber kaytarma davranışlarını negatif yönde etkilemektedir.

H16. Emniyet çalışanlarının duygusal, devamlılık ve normatif bağlılıkları, önemsiz siber kaytarma davranışlarını negatif yönde etkilemektedir.

II. MATERYAL VE YÖNTEM

II.1. Araştırmanın Amacı, Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın amacı, çalışanların demografik özellikleri ile siber kaytarma ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırmanın bir diğer amacı da, son yıllarda örgütsel davranış literatüründe öne çıkan bir kavram olan siber kaytarma ile örgütsel bağlılık değişkeni arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Araştırmanın veri toplama aracı olarak, hem ekonomik olması hem de analiz kolaylığı sağlaması nedeniyle nicel araştırma yöntemlerinden anket tercih edilmiştir. Araştırmanın evrenini, Karaman Emniyet Müdürlüğü'nde görev yapmakta olan toplam 567 çalışan oluşturmuştur. Araştırmanın örnekleme ise, burada görev yapan ve kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen 240 emniyet çalışanıdır. Araştırma örnekleme, evrenin %42.3'üne karşılık gelmektedir. Bu oran, %95 güven aralığında araştırma örnekleminin evreni temsil edebilme özelliğinin bulunduğu göstermektedir (Altunışık-Coşkun vd., 2007: 137).

II.2. Kullanılan Ölçekler

Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde Blanchard-Henle (2008) tarafından geliştirilen “Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control” adlı makalede yer alan ve Türkçe’de Kaplan-Öğüt (2012) ve Kaplan-Çetinkaya (2014) tarafından test edilen siber kaytarma ölçeği yer almaktadır. Siber Kaytarma Ölçeği 9’u önemsiz siber kaytarma ve 8’i ciddi siber kaytarma olmak üzere toplam 17 sorudan oluşmaktadır. Siber Kaytarma Ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı ,821’dir. Söz konusu ölçeğin alt boyutları olan önemsiz siber kaytarmanın Cronbach alfa değeri ,770 ve ciddi siber kaytarmanın ise ,650 olarak bulunmuştur. İkinci bölümde ise, Meyer-Allen (1984) tarafından geliştirilen ve Türkçe’de de çok sayıda araştırmada test edilen 17 sorudan oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeği bulunmaktadır. Söz konusu ölçeğin alt boyutları olan duygusal bağlılığın Cronbach alfa değeri ,924; devamlılık bağlılığına ,843 ve normatif bağlılığına ,842 olarak bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ölçeğinin genel Cronbach alfa değeri ise ,906’dır. Anket formunun son bölümü ise, çalışanların çeşitli demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Ölçekler 5’li Likert skalasına göre yapılandırılmıştır.

Analizler, SPSS 17.0 paket program aracılığıyla yapılmıştır. Analizlerde, kayıp veriler olduğu belirlenen 3 adet anket analiz dışında bırakılmıştır. Kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini test etmek için Cronbach Alfa katsayısına bakılmış ve yapısal geçerlilik için de faktör analizi yapılmıştır. Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerin test edilmesi amacıyla, t testi, ANOVA, Pearson korelasyon analizi ve regresyon analizlerinden faydalanılmıştır.

III. BULGULAR

III.1. Faktör Analizi ve Güvenilirlik Katsayısı

Araştırma kapsamında Emniyet personelinin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek üzere 17 sorudan oluşan bir ölçek kullanılmıştır. Söz konusu soru formunun faktör analizi sonuçları değerlendirildiğinde KMO değerinin ,901 olduğu ve Bartlett testinin (sig. ,000) anlamlı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Açıklanan Toplam Varyansın 65,646 ve Cronbach Alfa Katsayısının ise ,906 düzeyinde oldukça güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Örgütsel bağlılık ile ölçeğin faktör yüklerinin ,484 ile ,810 arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 1. Örgütsel Bağlılığın Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler		Faktör Yükleri	1	2	3
Duygusal Bağlılık	Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım	,709			
	Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum	,708			
	Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum	,779			
	Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum	,810			
	Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum	,782			
	Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum	,734			
Devamlılık Bağlılığı	Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur			,512	
	Şu an bu kurumda kalmam, istekten ziyade gerekliliktir			,550	
	Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum			,743	
	Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir			,484	
	Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum			,682	
	Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir			,582	
Normatif Bağlılık	Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor				,676
	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor				,732
	Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum				,674

	Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum			,733
	Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim			,676
Açıklanan Toplam Varyans		65,646		
Cronbach's a-değeri		,906		

Emniyet personelinin siber kaytarma alışkanlıklarını belirlemeye yönelik soru formunun faktör analizi sonuçları değerlendirildiğinde Açıklanan Toplam Varyansın 66,318 olduğu görülmektedir. KMO değeri ,796 ve Bartlett testinin ise (sig. ,000 olarak) anlamlı olduğu bulunmuştur. Yapılan analiz sonucunda ölçeğimizdeki her bir faktörün Cronbach Alfa Katsayısının ,821 olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu ölçeğin faktör yükleri ,405 ile ,685 arasında değişmektedir.

Tablo 2. Siber Kaytarma Davranışlarının Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler		Faktör Yükleri	1	2
ÖNEMSİZ SİBER KAYTARMA	Mesai saatleri içinde işle ilgili olmayan e-postalara bakarım	,572		
	Mesai saatleri içinde işle ilgili olmayan e-posta gönderirim	,685		
	Mesai saatleri içinde haber sitelerini ziyaret ederim	,495		
	Mesai saatleri içinde kendime ait e-postalarımı kontrol ederim	,605		
	Mesai saatleri içinde finansal siteleri ziyaret ederim	,614		
	Mesai saatleri içinde borsa sitelerini ziyaret ederim	,582		
	Mesai saatleri içinde internet üzerinden alışveriş yaparım	,525		
	Mesai saatleri içinde spor sitelerini ziyaret ederim	,517		
	İşteyken online açık artırmalara katılırım	,518		
CİDDİ SİBER KAYTARMA	Mesai saatleri içinde yetişkin odaklı siteleri ziyaret ederim			,576
	İşteyken sohbet odalarına katılırım			,581
	Mesai saatleri içinde kişisel web sayfamı düzenlerim			,559
	Mesai saatleri içinde internetteki sanal toplulukları ziyaret ederim			,435
	Mesai saatlerinde bahis sitelerini ziyaret ederim			,493
	Mesai saatleri içinde işle ilgisi olmayan kişisel bilgilerimi kontrol ederim			,601
	Mesai saatleri içinde işle ilgisi olmayan blogları okurum			,618
	Mesai saatleri içinde eğer sistem izin verirse müzik dinlerim			,405
Açıklanan Toplam Varyans		66,318		
Cronbach's a-değeri		,821		

Emniyet Teşkilatı çalışanlarına sunulan soru formundaki faktör yükleri incelendiğinde önemsiz siber kaytarma değişkeni açısından “Mesai saatleri içinde işle ilgili olmayan e-postalar gönderirim”

ifadesi ,685 değeri ile en yüksek faktör yüküne, “Mesai saatleri içinde haber sitelerini ziyaret ederim” ifadesi ise ,495 değeri ile en düşük faktör yüküne sahiptir. Ciddi siber kaytarma değişkeninde ise “Mesai saatleri içinde işle ilgisi olmayan blogları okurum” ifadesi ,618 değeri ile en yüksek faktör yüküne sahipken, “Mesai saatleri içinde eğer sistem izin verirse müzik dinlerim” ifadesi ,405 değeri ile en düşük faktör yüküne sahiptir.

III.2. Demografik Analizler

Ankete katılanların % 91.1’i erkek ve % 8.9’u ise kadın personelden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan polislerin % 9,3’ü 21-25, % 10,1’i 26-30, % 19,8’i 36-40, % 45,1’i 40-50 ve % 3,4’ü 51 ve üzeri yaş grubuna girmektedir. Bekâr olan emniyet çalışanlarının yüzdesi 8.4 iken, evli olanların ki yüzde 91.6’dır.

Tablo 3. Ankete Katılanların Demografik Özellikleri

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER (n=237)		f	%
Cinsiyet	Erkek	216	91,1
	Kadın	21	8,9
Yaş	21-25 arası	22	9,3
	26-30 arası	24	10,1
	31-35 arası	29	12,2
	36-40 arası	47	19,8
	40-50 arası	107	45,1
	51 ve üzeri	8	3,4
Medeni durum	Evli	217	91,6
	Bekâr	20	8,4
Eğitim düzeyi	Lise	11	4,6
	Önlisans	98	41,4
	Lisans	121	51,1
	Lisansüstü	7	3,0
Unvan	Polis memuru	200	84,4
	Komiser yardımcısı	9	3,8
	Komiser	3	1,3
	Emniyet amiri	4	1,7
	Şube müdürü	15	6,3
	Diğer	5	2,1
Hizmet Süresi	1 yıldan az	10	4,2
	1-3 arası	16	6,8
	4-6 arası	17	7,2
	7-9 arası	27	11,4
	10-15 arası	32	13,5
	16-20 arası	83	35,0

7. İDG	- ,062	-,013	- ,228**	- ,163*	- ,203**	- ,347**	1								
8. BRM	,079	-,034	-,005	,120	-,032	,101	,089	1							
9. DUYBAĞ	,112	,104	-,013	,039	-,051	,085	,022	,176**	1						
10. DEVBAĞ	,094	,028	-,019	,051	-,057	-,051	,034	,005	,233**	1					
11. NORBAĞ	,045	,079	-,044	,093	-,089	,096	,021	,184**	,673**	,455**	1				
12. ÖSK	- ,058	,055	-,064	,058	-,078	,081	,009	-,073	-,099	-,010	-,058	1			
13. CSK	- ,044	,152*	- ,192**	,003	- ,195**	,057	,102	- ,176**	-,106	-,018	-,087	,593**	1		
14. ÖB	,110	,091	-,030	,074	-,080	,056	,033	,155*	,828**	,685**	,875**	-,074	-,091	1	
15. SK	- ,058	,101	-,124	,042	- ,134*	,080	,048	-,124	-,113	-,014	-,077	,944**	,826**	- ,089	1

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

Not: CNS: Cinsiyet; MEDDUR: Medeni Durum; EĞİTDZY: Eğitim Düzeyi; HİZSÜR: Hizmet Süresi; ÜNV: Unvan; ÇALBRM: Çalışılan Birim; ÖRĞBAĞ: Örgütsel Bağlılık, SİBKAY: Siber Kaytarma

Araştırmada demografik değişkenlerle örgütsel bağlılık düzeyleri ve siber kaytarma davranışları arasındaki ilişkilere yönelik geliştirilen hipotezleri test etmek amacıyla t-testi ve ANOVA testleri kullanılmıştır. Aşağıdaki Tablo 5’de cinsiyet faktörü açısından emniyet görevlilerinin örgütsel bağlılık ve siber kaytarma davranışlarına ilişkin t-testi sonuçları görülmektedir. Ankete katılan emniyet çalışanlarının cinsiyetleri açısından örgütsel bağlılık düzeyleri ve siber kaytarma davranışları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Erkek ve kadın polis memurlarının örgütsel bağlılık ve siber kaytarma davranışlarına ilişkin ortalamalarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu sonuca göre “Emniyet çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ve siber kaytarma davranışları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir” şeklindeki H8 hipotez red edilmiştir.

Tablo 5. Cinsiyet Faktörü Açısından Örgütsel Bağlılık ve Siber Kaytarma Davranışlarına İlişkin t - testi Sonuçları

	Sig.	t	Grup Ortalamaları	
			Cinsiyet	Ort.
Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	,246	-1,692	Erkek	3,3312
		-2,096	Kadın	3,6218
Siber Kaytarma	,186	,895	Erkek	1,2756
		,918	Kadın	1,2157

Tablo 6’da görüldüğü gibi emniyet çalışanlarının örgütsel bağlılık ve siber kaytarma alışkanlıkları medeni durumları açısından incelendiğinde örgütsel bağlılık açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak siber kaytarma davranışları açısından çalışanları evli ve bekâr olmaları açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Aşağıdaki tabloda da gösterildiği üzere bekâr

emniyet çalışanları daha fazla siber kaytarma davranışı sergilemektedirler. Dolayısıyla H9 hipotez siber kaytarma davranışı açısından kabul edilirken, örgütsel bağlılık açısından red edilmiştir.

Tablo 6. Medeni Durum Faktörü Açısından Örgütsel Bağlılık ve Siber Kaytarma Davranışlarına İlişkin t - testi Sonuçları

	Sig.	t	Grup Ortalamaları	
			Medeni Durum	Ort.
Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	,610	-1,399	Evli	3,3361
		-1,465	Bekâr	3,5824
Siber Kaytarma	,008	-1,558	Evli	1,2613
		-1,235	Bekâr	1,3676

Tablo 7’de görüldüğü gibi polislerin yaşları ile örgütsel bağlılık düzeyleri ve siber kaytarma davranışları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. “*Emniyet çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ve siber kaytarma davranışları yaş grupları açısından farklılık gösterir*” şeklindeki H10 hipotez red edilmiştir.

Tablo 7. Emniyet Çalışanlarının Yaşlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Siber Kaytarma Davranışlarına İlişkin Anova Testi

		Kareler Toplamı	Df	Ort. Kare	F	Sig.
Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	Gruplar Arasında	2,731	5	,546	,958	,444
	Gruplar İçinde	131,708	231	,570		
	Toplam	134,439	236			
Siber Kaytarma	Gruplar Arasında	,772	5	,154	1,833	,107
	Gruplar İçinde	19,467	231	,084		
	Toplam	20,239	236			

Tablo 8’de görüldüğü gibi “örgütsel bağlılık” ve “siber kaytarma” değişkenlerinde emniyet çalışanlarının eğitim düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Dolayısıyla “*Emniyet çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ve siber kaytarma davranışları eğitim düzeyleri açısından farklılık gösterir*” şeklindeki H11 hipotez red edilmiştir.

Tablo 8. Emniyet Çalışanlarının Eğitim Düzeyine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Siber Kaytarma Davranışlarına İlişkin Anova Testi

		Kareler Toplamı	Df	Ort. Kare	F	Sig.
Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	Gruplar Arasında	2,822	3	,941	1,665	,175
	Gruplar İçinde	131,618	233	,565		
	Toplam	134,439	236			
Siber Kaytarma	Gruplar Arasında	,066	3	,022	,255	,858
	Gruplar İçinde	20,173	233	,087		
	Toplam	20,239	236			

Aşağıdaki Tablo 9’da görüldüğü üzere polislerin hizmet süreleri ile örgütsel bağlılık ve siber kaytarma davranışları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Dolayısıyla ileri sürülen “*Emniyet çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ve siber kaytarma davranışları hizmet sürelerine göre farklılık gösterir*” şeklindeki H12 hipotez reddedilmiştir.

Tablo 9. Emniyet Çalışanlarının Hizmet Sürelerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Siber Kaytarma Davranışlarına İlişkin Anova Testi

		Kareler Toplamı	Df	Ort. Kare	F	Sig.
Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	Gruplar Arasında	4,783	6	,797	1,414	,210
	Gruplar İçinde	129,656	230	,564		
	Toplam	134,439	236			
Siber Kaytarma	Gruplar Arasında	,758	6	,126	1,491	,182
	Gruplar İçinde	19,481	230	,085		
	Toplam	20,239	236			

Tablo 10’da görüldüğü gibi “örgütsel bağlılık” ve “siber kaytarma” değişkenlerinde polislerin unvanları açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Dolayısıyla ileri sürülen “*Emniyet çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ve siber kaytarma davranışları unvanlarına göre farklılık gösterir*” şeklindeki H13 hipotez red edilmiştir.

Tablo 10. Emniyet Çalışanlarının Unvanlarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Siber Kaytarma Davranışlarına İlişkin Anova Testi

		Kareler Toplamı	Df	Ort. Kare	F	Sig.
Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	Gruplar Arasında	4,564	6	,761	1,347	,237
	Gruplar İçinde	129,875	230	,565		
	Toplam	134,439	236			
Siber Kaytarma	Gruplar Arasında	,736	6	,123	1,447	,197
	Gruplar İçinde	19,503	230	,085		
	Toplam	20,239	236			

Tablo 11’de ise emniyet görevlilerinin görev yaptıkları trafik, asayiş, lojistik, çevik kuvvet gibi birimlere göre örgütsel bağlılık ve siber kaytarma davranışlarına ilişkin Anova testi yer almaktadır. Görüldüğü üzere polislerin bağlı oldukları birimler açısından örgütsel bağlılık düzeyleri ile siber kaytarma davranışları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Dolayısıyla “*Emniyet çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ve siber kaytarma davranışları çalıştıkları birimlere göre farklılık gösterir*” şeklindeki H14 hipotez kabul edilmiştir.

Tablo 11. Emniyet Çalışanlarının Çalıştıkları Birimlere Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Siber Kaytarma Davranışlarına İlişkin Anova Testi

		Kareler Toplamı	Df	Ort. Kare	F	Sig.
Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	Gruplar Arasında	9,600	7	1,371	2,516	,016
	Gruplar İçinde	124,839	229	,545		
	Toplam	134,439	236			
Siber Kaytarma	Gruplar Arasında	3,211	7	,459	6,169	,000
	Gruplar İçinde	17,028	229	,074		

	Toplam	20,239	236			
--	--------	--------	-----	--	--	--

Tablo 12’de örgütsel bağlılığın alt boyutlarının ciddi siber kaytarma davranışları üzerindeki etkisini ortaya koyan hipotezi test etmeye yönelik regresyon analizi sonucuna yer verilmektedir. Bu regresyon modelinin düzeltilmiş R² değeri ,000 ve F değeri ,949’dır. Duygusal Bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile ciddi siber kaytarma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Dolayısıyla ileri sürülen H15 hipotezini destekleyecek bir bulguya ulaşılamamıştır.

Tablo 12. Regresyon Analizi (Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Ciddi Siber Kaytarma Üzerindeki Etkisi)

Coefficients ^a					
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,272	,078		16,335	,000
DUYBAĞ	-,021	,021	-,085	-,954	,341
DEVBAĞ	,006	,022	,020	,267	,790
NORBAĞ	-,011	,027	-,039	-,405	,686
F Değeri		,949			
R ²		,012			
Düzeltilmiş R ²		,000			

a. Dependent Variable: CSK

Tablo 13’te emniyet çalışanlarının duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının önemsiz siber kaytarma davranışları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına yer verilmektedir. Bu regresyon modelinin düzeltilmiş R² değeri -,003 F değeri ise ,787’dir. Elde edilen bulgulara göre, çalışanların duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının önemsiz siber kaytarma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. H16 araştırma hipotezi de red edilmiştir.

Tablo 13. Regresyon Analizi (Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Önemsiz Siber Kaytarma Davranışları Üzerindeki Etkisi)

Coefficients ^b					
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,451	,118		12,311	,000
DUYBAĞ	-,040	,033	-,108	-1,218	,225
DEVBAĞ	,005	,033	,011	,149	,882
NORBAĞ	,004	,041	,010	,099	,921
F Değeri		,787			

Coefficients ^b					
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,451	,118		12,311	,000
DUYBAĞ	-,040	,033	-,108	-1,218	,225
DEVBAĞ	,005	,033	,011	,149	,882
NORBAĞ	,004	,041	,010	,099	,921
R ²		,010			
Düzeltilmiş R ²		-,003			
b. Dependent Variable: ÖSK					

SONUÇ

Özellikle iletişim teknolojilerinin yaygın şekilde kullanılması, işyerlerinde çalışanların etkinlik ve verimliliklerinin artışı yanında siber kaytarma davranışları gibi olumsuz sonuçları da beraberinde getirmiştir. Ancak konuyla ilgili yapılan araştırmalarda, siber kaytarmanın olumsuz bir işyeri davranışı olduğu yönündeki başlangıçtaki görüşün tersine sonuçlara da ulaşılmaktadır. Siber kaytarma konusundaki araştırmalarda ortaya çıkan bu karışık sonuçlar dikkate alınarak, çalışanların verimlilik ve etkinliği açısından olumlu görülen örgütsel bağlılık ile ilişkisinin incelenmesinin faydalı olabileceği düşünülmüştür. Bu kapsamda emniyet çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri, siber kaytarma davranışları ve söz konusu değişkenler ile çalışanların çeşitli demografik özelliklerinin incelendiği bu araştırma yapılmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, kullanılan ölçeklerin literatür ile uyumlu sonuçlar gösterdiği görülmektedir. Siber kaytarma, önemsiz ve ciddi siber kaytarma alt boyutlarından oluşmaktadır. Bu sonuç, Blanchard- Henle (2008) tarafından geliştirilmiş olan siber kaytarma ölçeğinin Türkiye’de de geçerliliğini ortaya koymaktadır. Ayrıca daha önce siber kaytarma konusunda Türkiye’de yapılan diğer çalışmalar (Kaplan - Öğüt, 2012; Kaplan- Çetinkaya, 2014) ile de uyumludur. Örgütsel bağlılık ölçeğinin de; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarından oluştuğu ve literatür ile uyumlu olduğu görülmektedir.

Analiz sonuçlarına göre, erkeklerin kadınlara göre daha fazla siber kaytarma davranışlarının olduğu bulgusu önceki bazı araştırmalarla (Andreassen- Torsheim vd., 2014; Lim- Chen, 2012; Garrett- Danziger, 2008) benzerlik göstermektedir. Bu araştırmada, hizmet süresi ile siber kaytarma arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki (-,134) söz konusudur. Yani çalışanların hizmet süreleri arttıkça siber kaytarma davranışlarında bir azalma görülmektedir. . Ayrıca yaş değişkeni ile ciddi siber kaytarma davranışları arasında negatif yönlü ve zayıf düzeyde (-,192) ve hizmet süresi ile ciddi siber kaytarma arasında yine negatif yönlü ve zayıf düzeyde (-,195) bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre, emniyet çalışanlarının yaş ve hizmet süresinin artışına paralel olarak siber kaytarma davranışlarının azaldığını ifade etmek mümkündür. Dolayısıyla bu sonuç ile Ugrin-Pearson vd., (2007) ve Morahan-Martin (2001) tarafından yapılan çalışmalar uyumludur. Emniyet çalışanları içinde bekar olanların evlilere göre -her ne kadar istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemiş olsa da- daha

yüksek örgütsel bağlılık içinde oldukları ve daha fazla siber kaytarma davranışı gerçekleştirdikleri bu araştırma sonucunda elde edilen bulgulardan birisidir.

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların örgütlerinin çıkarları için fedakarlık yapan ve kendilerini örgütleri ile özdeşleştiren bireyler oldukları düşünüldüğünde, siber kaytarma davranışlarından kaçınmaları beklenen sonuçtur. Ancak bu araştırmanın sonuçlarına göre, emniyet çalışanlarının örgütsel bağlılık ve siber kaytarma davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonuç ile Garrett- Danziger (2008), Liberman-Seidman vd. (2011) ve Niaei-Peidaeı vd. (2014) tarafından yapılan araştırmanın bulguları farklılık göstermektedir.

Örgütler açısından siber kaytarma davranışlarının mutlak anlamda bir olumsuzluk olarak görülmemesi gerektiği son dönemlerde yapılan araştırmaların bulguları arasında yer almaktadır. Bu çerçevede, siber kaytarmaya karşı sıfır tolerans ve aşırı agresif işyeri politikalarının uygulanması halinde işgörenlerin yabancılaşma yaşayabilecekleri ve iş tatmin düzeylerini azaltabileceği ve onların yaratıcılıklarını engelleyebileceği ileri sürülmektedir (Block, 2001; Greengard, 2002; Menzel, 1998). Diğer yandan aşırı yumuşak politikalar izlenmesi halinde ise, başta verimlilik kayıpları olmak üzere önemli örgütsel olumsuzlukların ortaya çıkabileceği görülmektedir. Bu noktada, örgütler siber kaytarma konusunda dengeli müdahaleler içinde olmalıdırlar. Siber kaytarmanın değişik türlerine uygun müdahale yöntemleri geliştirmelidir. Doğrudan yasaklama, çeşitli bilgisayar programları aracılığıyla internet erişimlerini engelleme ve cezalandırma gibi yöntemler yerine özellikle eğitim ve geliştirme programları ile çalışanların bağlılığı yüksek, internet kullanma imkanlarını kendileri ve örgütleri için avantaja dönüştürebilen ve siber kaytarmanın olumsuz yönlerinden kaçınan bireyler haline getirilmeleri önerilebilir.

Bu araştırmanın temel kısıtı, emniyet çalışanları içinde sadece Karaman Emniyet Müdürlüğü çalışanları üzerinde yapılmış olmasıdır. Dolayısıyla bütün emniyet çalışanlarına bir genelleme yapmak kolay değildir. Diğer bir kısıtı ise, sosyal beğenirlik nedeniyle özellikle emniyet çalışanlarının siber kaytarma konusundaki gerçek düşüncelerini anketlere yansıtılmaktan kaçınmış olabilecekleridir. Sosyal beğenirliğin azaltılmasına yönelik olarak emniyet çalışanlarının doğrudan kendilerine anket formları dağıtılmış ve amirlerinin herhangi bir müdahalesi ve etkisi olmaksızın görüşlerini yansıtmasını istenmiştir. Araştırmanın tamamen bilimsel amaçlar kapsamında yapılacağına ilişkin bilgilendirmeler yapılarak sosyal beğenirlik azaltılmaya çalışılmıştır.

TEŞEKKÜR

Bu araştırmanın yapılmasında anlayış gösteren, bizlere kolaylık sağlayan ve bilimsel çalışmalara olumlu yaklaşımı ve destekleri nedeniyle Karaman Emniyet Müdürü Mehmet Şahne'ye teşekkür ederiz.

KAYNAKÇA

- Abidin, R., Abdullah C.S., Hasnan, N. and Bajuri A. L. (2014). "The Relationship of Cyberloafing Behavior with Big Five Personality Traits". *Australian Journal of Basic and Applied Sciences.*, 8(12), 61-66.
- Alder, G. S. and M. L. Ambrose: 2005, "Towards Understanding Fairness Judgments Associated with Computer Performance Monitoring: An Integration of the Feedback, Justice, and Monitoring Research", *Human Resource Management Review* 15, 43-67.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2007), "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, SPSS Uygulamalı", Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Anandarajan, M. and Simmers, C. A. (2005). "Developing Human Capital Through Personal Web Use in the Workplace: Mapping Employee Perceptions", *Communications of the Association for Information Systems*, 15, 776-791.
- Anandarajan, M., & Simmers, C. (2004). "Constructive and destructive personal web use in the workplace: Mapping employee attitudes". In M. Anandarajan & C. Simmers (Eds.), *Personal web usage in the workplace: A guide to effective human resource management*. Hershey, PA: Information Science Publishing.
- Anandarajan, M., Devine, P., & Simmers, C. (2004). "A multidimensional scaling approach to personal web usage in the workplace". In M. Anandarajan & C. Simmers (Eds.), *Personal web usage in the workplace: A guide to effective human resource management*. Hershey, PA: Information Science Publishing.
- Anandarajan, M., Paravastu N. and Simmers, C. A. (2006). "Perceptions of Personal Web Usage in the Workplace: Aq-Methodology Approach". *Cyberpsychology and Behavior*, 9, 325-335.
- Anandarajan, M., Simmers, C. A ve D'Ovidio, R. (2011). "Exploring the Underlying Structure of Personal Web Usage in the Workplace". *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 14 (10), 577-583.
- Andreassen, C. S., Torsheim, T. ve Pallesen, S. (2014). Predictors of Use of Social Networks Sites at Work- A Specific Type of Cyberloafing. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19, 906-921.
- Balanchard, A. L. ve Henle, C. A. (2008). "Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control", *Computers in Human Behavior*, 24, 1067-1084.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bayram, L. (2005). "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık", *Sayıştay Dergisi*, 59 (Ekim-Aralık), 125-139.
- Belanger, F., ve Van Slyke, C. (2002). "Abuse or learning?", *Communications of the ACM*, 45, 64-65.
- Beugre, C. D. and Kim, D. (2006). "Cyberloafing: Vice or Virtue?" in Mehdi Khosrow-Pour-Ed.book, *Emerging Trends and Challenges in Information Technology Management*, pp.834-835.
- Blau, G, Yang, Y., &Wark-Cook, K. (2006). "Testing a measure of cyberloafing". *Journal of Allied Health*, 35, 9-17.
- Block, W. (2001). "Cyberslacking, business ethics and managerial economics". *Journal of Business Ethics*, 33, 225-231.
- Bock, G.W. & Ho. S.L. (2009). "Non-Work Related Computing (Nwrc)". *Communications of The Acm.*, 52, 124-128.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma", *Finans&Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 44 (511), 55-74.

- Candan, H. (2014). "Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algılamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Kamu Kurumu Üzerinde Araştırma". *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 13 (4), 889-917.
- Chak, K. and Leung, L. (2004). "Shyness and Locus of Control as Predictors of Internet Addiction and Internet Use", *Cyberpsychology and Behavior*, 7 (5), 559-570.
- Cohen, A. (2001). "Worker Watchers", *Fortune* 143(13), 70-75.
- Coker, B.L.S. (2011). "Freedom To Surf: The Positive Effects of Workplace Internet Leisure Browsing". *NewTechnology, Work and Employment*, 26,3, 238-247.
- Çavuşoğlu, S., Palatmutçuoğlu, A. ve Palamutçuoğlu, B. T. (2014). "The Impact of Demographics of Employees on Cyberloafing: An Empirical Study on University Employees". *Research Journal of Business and Management*, 1 (3), 149-168.
- Çelik, N. (2014). "Job Satisfaction's Impact on Cyberloafing: An University Example". *03 June 2014, 10th International Academic Conference, Vienna*, pp.171-181.
- Çöl, G. (2004)." İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi", 6 (2), 4-11.
- De Lara, Z. M. P and Mesa, O. A. (2010). "Bringing Cyber loafers Back on the Right Track", *Industrial Management and Data Systems*, 110 (7), 1038-1053.
- Ergün, E. ve Altun, A. (2012). "Öğrenci Gözüyle Siber Aylıklık ve Nedenleri". *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 2 (1), 36-53.
- Fichtner, J. R., Strader, T. J. ve Scullen, S. E. (2013). "Creating, Clarifying, and Enforcing an Effective Non-Work Related Computing Policy: A Legal Perspective". *Journal of Information Policy*, 3, 389-410.
- Firoz, N. M., R. Taghi and J. Souckova: 2006,"E-mails in the Workplace: The Electronic Equivalent of 'DNA' Evidenc", *Journal of American Academy of Business*, 8, 71-78.
- Galperin, B. L., & Burke, R. J. (2006). "Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study". *International Journal of Human Resource Management*, 17, 331-347.
- Garrett, R. K., ve Danziger, J. N. (2008). "On Cyberslacking: Workplace Status and Personal Internet Use at Work", *CyberPsychology & Behavior*, 11, 287-292.
- Greenfield, D. N., ve Davis, R. A. (2002)." Lost in cyberspace: The web @ work". *CyberPsychology and Behavior*, 5, 347-353.
- Greengard, S. (2002). "The high cost of cyberslacking". *Workforce*, 12(December), 22-24.
- Greengard, S. S. (2000). "The High Cost of Cyberslacking-Employees Waste Time Online". *Workforce*, 79 (12), 22-24.
- Griffiths, M. (2003). "Internet abuse in the workplace: Issues and concerns for employers and employment counselors". *Journal of Employment Counseling*, 40, 87-96.
- Griffiths, M. (2010)." Internet Abuse and Internet Addiction in the Workplace". *The Journal of Workplace Learning*, 22(7), 463-472.
- Grusky, O. (1996)." Career Mobility and Organizational Commitment", *Administrative Science Quarterly*, 10, 488-503.
- Gül, H. (2002). "Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2 (1), 37-55.

- İyigün, N. Ö., Yıldız, B. ve Yıldız, H. (2014). “Çalışanların Sanal Kaytarma Davranışları Psikolojik Sözleşme Algısıyla Açıklanabilir Mi?” 2. Örgütsel Davranış Kongresi, ss. 57-64.
- Jia, H., Jia, R. and Karau, S. (2013). “Cyberloafing and Personality: The Impact of the Big Five Traits and Workplace Situational Factors”. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(3) 358–365.
- Kaplan, M. ve Çetinkaya, A. Ş. (2014). “Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25 (1), 26-34.
- Kaplan, M. ve Öğüt, A. (2012). “Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği”. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-13.
- Kilpatrick, I. (2003). “Employee Guidance for Email and the Web.” *Logistics & Transport Focus*, May, 47-49.
- Klein, K. (2007). Setting A Realistic Web-Use Policy”. *Business Week Online*. Retrieved April 17, 2010, from http://www.businesSweeLingk.com/smallbiz/content/jun2007/sb20070627_795237.htm
- LaRose, R., and Eastin, M. S. (2004), “A Social Cognitive Theory of Internet Uses and Gratifications: Toward a New Model of Media Attendance”, *Journal of Broadcasting and Electronic Media*, 48 (3),358–377.
- Li, S., and Chung, T. (2006). “Internet Function and Internet Addictive Behavior”, *Computers in Human Behaviour*, 22, 1067-1071.
- Lieberman, B., Seidman, G., McKenna, K. ve Buffardi, L. (2011). “Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics as Predictors of Cyberloafing”, *Computers in Human Behavior*, 27 (6), 2192-2199.
- Lim, V. K. G. and Chen, D.J. Q. (2012). “Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work?” *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343–353.
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. O. (2009).” Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work?” *Behaviour & Information Technology*, 1–11.
- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2005). “Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study”. *Information and Management*, 42, 1081–1093.
- Lim, V. K. G., Teo, T. S. H., & Loo, G. L. (2002). “How do I loaf here? Let me count the ways”. *Communications of the ACM*, 45, 66–70.
- Lim, V.K.G. (2002). “The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice”, *Journal of Organizational Behavior*, 23, 675-694.
- Mahatanankoon P, Anandarajan M, Igbaria M. (2004).”Development of a measure of personal web usage in the workplace”. *CyberPsychology and Behavior*, 7, 93–104.
- Malachowski, D. (2005). “Wasted time at work costing companies billions”. Retrieved December 15, 2005, from http://www.salary.com/careers/layoutscripts/crel_display.asp?tab=cre&cat=nocat&ser=Ser374&part=Par555.
- Mastrangelo P. M., Everton W., Jolton J. A. (2006). “Personal use of work computers: distraction versus destruction”. *CyberPsychology and Behavior*, 9 (6), 730–741.
- McLean, L., Tingley, M., Scott, R.N., & Richards, J. (2001). “Computer terminal work and the benefit of micro breaks”. *Applied Ergonomics*, 32, 225-237.

- Menzel, D. C. (1998). "www.ethics.gov: Issues and challenges facing public managers". *Public Administration Review*, 58, 445–452.
- Meyer, J.P. Allen, N.J. (1984). "Testing the Side Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations", *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Mills, J. E., Hu, B., Beldona, S., & Clay, J. (2001). "Cyberslacking! A liability issue for wired workplaces." *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42, 34–47.
- Morahan-Martin, J. (2001). "Caught in the Web: Research and Criticism of Internet Abuse with Application to College Students". İçinde C. R. Wolfe (Ed.), *Learning and teaching on the World Wide Web* (ss. 191–219). San Diego, CA: Academic Press.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. ve Porter, L.W. (1979). "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Needleman, S. E. (2010). "A Facebook-Free Workplace? Curbing Cyberslacking." *Wall Street Journal*, May 20, 2010. <http://online.wsj.com/article/SB10001424052748703691804575254443707831052.html>. E.T: 14.04.2015.
- Niaei, M., Peidaei, M. M., Nasiripour, A. A. (2014). "The Relation Between Staff Cyberloafing and Organizational Commitment in Organization of Environmental Protection". Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review, 3 (7), 59-71.
- Örücü, E. ve Yıldız, H. (2014), "İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma", *Ege Akademik Bakış*, 14 (1), 99-114.
- 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*, 26 (2), 18-33.
- Özler, D. E (2012). "Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts". *International Journal of eBusiness and eGovernments Studies*, 4 (2), 1-15.
- Özsoy, A.S. (2004). "Bir Yükseköğretim Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi", 6 (2), 13-19.
- Piotrowski, C. (2013). "Cyberloafing: A Content Analysis of the Emerging Literature". *Journal of Instructional Psychology*, 39 (4), 259-261.
- Restubog, S. L. D., Garcia, P., Toledano, L. S., Amarnani, R. K., Tolentino, L. R., & Tang, R. L. (2011). "Yielding to (cyber)-temptation: Exploring the buffering role of self-control in the relationship between organizational justice and cyberloafing behavior in the workplace". *Journal of Research in Personality*, 45, 247–251.
- Robbins, S. (2001). "Organizational Behavior" (9th Ed.), Upper Saddle River, Nj: Prentice Hall.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). "A typology of deviant workplace behavior: A multidimensional scaling study". *Academy of Management Journal*, 38(2), 555–572.
- Roman, L. A. (1996). "Survey: employees traveling in cyberspace while on the clock". *Memphis Business Journal*.10, 2-3.
- Saraç, M. ve Çiftçioğlu, A. (2014). "What Do Human Resources Managers Think About the Employee's Internet Usage?" *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (2), 1-12.
- Sawitri, H. S. R. (2012). "Role of Internet Experience in Moderating Influence of Work Stressor on Cyberloafing". *Social and Behavioral Sciences*, 57, 320–324.
- Stanton, J. M. (2002). "Company profile of the frequent Internet user". *Communications of the ACM*, 45, 55–59.

- Ugrin, J. C., J., Pearson, M. and Odom, M. D. (2007). "Profiling Cyber- Slackers in the Workplace: Demographic, Cultural and Workplace Factors", *Journal of Internet Commerce*, 6 (3), 75-89.
- Ugrin, J. C., J., Pearson, M. and Odom, M. D. (2008). "Cyber-Slacking: Self-Control, Prior Behavior and The Impact Of Deterrence Measures" *Review of Business Information Systems*, 12 (1), 75-87.
- Van Doorn, O. N. (2011). "Cyberloafing: A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework". Department Industrial Engineering and Innovation Sciences Eindhoven University of Technology, Unpublished Master Thesis, Eindhoven: Netherlands
- Verton, D. (2000)," Employers ok with e-surfing". *Computerworld*, 34, I, 16.
- Vitak, J., Crouse, J. ve LaRose, R. (2011). "Personal Internet Use at Work: Understanding Cyberslacking", *Computers in Human Behavior*, 27, 1751–1759.
- Weatherbee, T. G. (2010). "Counterproductive Use of Technology at Work: Information and Communications Technologies and Cyberdeviancy", *Human Resource Management Review*, 20, 35-44.
- Weiner, Y. (1982). "Commitment in Organizations: A Normative View", *Academy of Management Review*, 7 (3), 418-428.
- Whyte, W. (1956). "The organization man". Garden City, NY: Doubleday Anchor Books.
- Yan, J. and Yang, J. (2014). "Trait procrastination and compulsive Internet use as predictors of cyberloafing". 11. *International Conference on Service Systems ans Service Management*, pp.1-4.
- Yellowlees, P. M. and Marks, S. (2007) "Problematic Internet use or Internet addiction?" *Computers in Human Behavior*, 23(3), 1447-1453.
- Young, K. (2010). "Killer Surf Issues: Crafting an Organizational Model to Combat Employee Internet Abuse." *Information Management*, Jan./Feb., 34-38.
- Young, K. S., & Case, C. J. (2004). "Internet abuse in the workplace: New trends in risk management". *Cyberpsychology & Behavior*, 7, 105–111.
- Zhang, C. Y. ve Bock, G. W. (2006). "Why Employees Do Non-Work-Related Computing: An Investigation of Factors Affecting NWRC in a Workplace." *Proceedings of the Tenth Pacific Asia Conference on Information Systems, (PACIS)*, 1259-1273.
- Zoghbi, P., Tacoronte, D.V., Ding, J.T. (2006). "Do Current Anti-Cyberloafing Disciplinary Practices Have a Replica in Research Findings? A Study of The Effects of Coercive Strategies on Workplace Internet Misuse", *Internet Research*, 16(4), 450-467.