



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

Harun SIÇRAR

Yüksek Lisans Tezi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Doç. Dr. Orhan ÇINAR

2017

Her Hakkı Saklıdır

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

Harun SIÇRAR

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

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ
Doç. Dr. Orhan ÇINAR

ERZURUM – 2017



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



TEZ BEYAN FORMU

17.14.2017

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “**SANAL KAYTARMA VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: ERZURUM İLİNDE BİR KAMU KURUMU ÖRNEĞİ**” adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- ☐ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim/Raporum sadece Atatürk Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- ☐ Tezimin/Raporumun 2 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

Harun SIĞRAR



**T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**



TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Doç. Dr. Orhan Çınar danışmanlığında, Harun Sıçrarcı tarafından hazırlanan bu çalışma 17/01/2017 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Orhan ÇINAR

İmza:

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Fatih YILMAZ

İmza:

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Muhammed
KURBAN

İmza:

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir. 17 /01 /2017

Prof. Dr. Mehmet TÖRENEK
Enstitü Müdürü

F-85/01/21.10.2016

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	III
ABSTRACT	IV
ŞEKİLLER DİZİNİ	V
TABLolar DİZİNİ	VI
ÖNSÖZ.....	VIII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SANAL KAYTARMA VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMLARININ KURAMSAL ÇERÇEVESİ	5
1.1. SANAL KAYTARMA	5
1.1.1. Zarar Verici İş Davranışları.....	5
1.1.2. Sanal Kaytarmanın Tanımı.....	7
1.1.3. Sanal Kaytarmanın Sınıflandırılması	8
1.1.4. Sanal Kaytarmayı Etkileyen Faktörler	11
1.1.4.1. Bireysel Faktörler	12
1.1.4.2. Örgütsel Faktörler	19
1.1.5. Sanal Kaytarmanın Sonuçları	24
1.1.5.1. Sanal Kaytarmanın Olumsuz Sonuçları	25
1.1.5.2. Sanal Kaytarmanın Olumlu Sonuçları	27
1.1.6. İşyerinde İnternet Kullanımının Hukuki Boyutları	29
1.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	31
1.2.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı ve Önemi	31
1.2.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	33
1.2.2.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları.....	33
1.2.2.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları	37
1.2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	39

İKİNCİ BÖLÜM

UYGULAMA: ERZURUM İLİNDE BİR KAMU KURUMU ÖRNEĞİ	
2.1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE AMACI	42

2.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	43
2.3. ARAŞTIRMANIN ÖN KABULLERİ VE SINIRLILIKLARI	43
2.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	44
2.4.1. Veri Toplama Aracı	44
2.4.2. Araştırma Örnekleminin Seçimi ve Verilerin Toplanması.....	45
2.4.3. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler	45
2.5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	46
2.5.1. Çalışanların Tanımlayıcı Özellikleri	47
2.5.2. Çalışanların Sanal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Ortalamalar	48
2.5.3. Çalışanların Sanal Kaytarma ile İlgili Sorulara Verdiği Cevapların Dağılımı.....	49
2.5.4. Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması.....	52
2.5.5. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması.....	62
2.5.6. Sanal Kaytarma ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	71
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	73
KAYNAKÇA	81
EKLER.....	92
EK 1. ANKET FORMU	92
ÖZGEÇMİŞ.....	94

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

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

Harun SIÇRAR

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Orhan ÇINAR

2017, 94 sayfa

Jüri: Doç. Dr. Orhan ÇINAR (Danışman)

Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU

Yrd. Doç. Dr. Fatih YILDIRIM

Günümüzde bilişim teknolojisinin hızlı gelişimiyle beraber bilgisayar ve internet kullanımı günlük yaşamımızın vazgeçilmez bir unsuru haline gelmiştir. Özellikle son yıllarda mobil ağların ve akıllı aygıtların yaygınlaşmasıyla internet kullanımı önemli derece artmıştır. Bu artışın nedeni bilgisayar ve internetin sadece eğlence amacıyla kullanımı değil, aynı zamanda iş hayatında da yoğun bir şekilde kullanılmasıdır.

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. Sanal kaytarma aktiviteleri, çalışanların işle ilgili asıl görevlerini yerine getirmesini ve bu görevlerin tamamlanmasını engellediği için bu aktiviteler zamanın verimsiz kullanımı olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle sanal kaytarma aktiviteleri, örgüt için zararlı bir davranış olarak üretim sapkınlığı kategorisinde yer almaktadır.

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 istemesidir. Alan yazında yapılan çalışmalarda; örgütsel bağlılığın verimliliği, ürün ve hizmet kalitesini artırdığı, işe geç gelme, devamsızlık, işten erken ayrılma gibi olumsuz davranışları azalttığı ifade edilmektedir. Bu bağlamda örgütsel bağlılık, örgütlerin ayakta kalabilmesi ve devamlılığını sürdürmesi için önem arz etmektedir.

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, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme

ABSTRACT**MASTER THESIS****THE RELATIONSHIP BETWEEN CYBERLOAFING AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT: A SAMPLE STUDY IN A PUBLIC INSTITUTION LOCATED IN
ERZURUM****Harun SIÇRAR****Advisor: Assoc. Prof. Dr. Orhan ÇINAR****2017, 94 pages****Jury: Assoc. Prof. Dr. Orhan ÇINAR (Advisor)****Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU****Assist. Prof. Dr. Fatih YILDIRIM**

Nowadays, computers and the Internet have become an essential component of our daily life with the rapid development of Information Technology (IT). In particular, use of the Internet has increased considerably with the spreading of mobile networks and smart devices in the recent years. The reason behind this increase is not only using computers and the Internet for entertainment but also utilization intensively in business life.

Although the Internet has positive impacts on business life, abuse of the Internet is a growing problem. Generally, the usage of computers and the Internet at workplaces for non-business purposes within working hours are stated as cyberloafing, which is called “Sanal Kaytarma” in Turkish. Cyberloafing activities are evaluated as inefficient use of time due to preventing workers from doing their main tasks. Therefore, cyberloafing activities that are treated as harmful acts are in the category of production deviance in an organization.

Holding workforce and identification of this workforce with the goals of organizations are necessary for organizations to continue their existence. Organizational commitment is a desire of a worker to identify himself/herself with the organization and its aims and to continue being a member of the organization in order to contribute in achieving organizational goals. In other words, organizational commitment presents the power of involvement in an organization and the identification of individuals with the organization. In the body of literature, some studies showed that organizational commitment has increased the productivity and quality of product and service and reduced some adverse acts such as lateness, absence and leaving early from the workplace. In this regard, organizational commitment is substantial for organizations to survive and continue their existence.

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 corporate infrastructure 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, Organizational Commitment, Organizational Identification

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Türkiye İstatistik Kurumu Hane Halkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması Sonuçları.....	2
Şekil 1.1. Sapkın Örgütsel Davranışlar Sınıflandırması	6
Şekil 1.2. İşyerinde Kişisel Web Kullanımı Tipolojisi	10
Şekil 1.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	40
Şekil 2.1. Araştırma Modeli.....	43
Şekil 2.2. Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Sanal Kaytarma Düzeylerine İlişkin Diyagram.....	49



TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. İnternetin Kötüye Kullanımının Farklı Tanımları.....	27
Tablo 2.1. Aritmetik Ortalamaların Değerlendirilme Aralığı	46
Tablo 2.2. Çalışanların Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı.....	47
Tablo 2.3. Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeyleri	48
Tablo 2.4. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri	49
Tablo 2.5. Sanal Kaytarma Sorularına Verilen Cevapların Dağılımları	50
Tablo 2.6. Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması	53
Tablo 2.7. Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin Görev Durumuna Göre Karşılaştırılması	54
Tablo 2.8. Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin Günlük İnteraktif Cihaz Kullanım Durumuna Göre Karşılaştırılması	55
Tablo 2.9. Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin İş Dışı Günlük İnteraktif Cihaz Kullanım Durumuna Göre Karşılaştırılması	55
Tablo 2.10. Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin Kurumda Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması	56
Tablo 2.11. Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin Meslekte Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması	57
Tablo 2.12. Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması ...	59
Tablo 2.13. Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	60
Tablo 2.14. Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Ortalamaları.....	61
Tablo 2.15. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması	63
Tablo 2.16. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Göreve Göre Karşılaştırılması	64
Tablo 2.17. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Günlük İnteraktif Cihaz Kullanma Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	65
Tablo 2.18. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İş Dışı Günlük İnteraktif Cihaz Kullanma Durumuna Göre Karşılaştırılması	66

Tablo 2.19. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kurumda Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması.....	67
Tablo 2.20. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Meslekte Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması	68
Tablo 2.21. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması	69
Tablo 2.22. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	70
Tablo 2.23. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması	70
Tablo 2.24. Çalışanların Örgütsel Bağlılık İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki	71

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasının bütün aşamalarında yardımlarını esirgemeyen, bilgi ve birikimini benimle paylaşan saygıdeğer danışmanım Doç. Dr. Orhan ÇINAR'a, üzerimdeki emeklerinden dolayı Bölüm Başkanı Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU ve bölüm hocalarına teşekkür ederim.

Alanyazın taramasında yabancı kaynaklara erişimde desteğini esirgemeyen Neytullah ÇİFÇİ'ye, araştırmada kullanılan anketlerin uygulanması esnasında yardımlardan dolayı Recai HATTATOĞLU'na ve ayrıca tez yazım sürecinde umutsuzluğa kapıldığım ve bu çalışmayı bitiremeyeceğimi düşündüğüm her anımda daima yanımda olan, manevi destekleriyle beni her zaman motive eden canım ailem ve kıymetli arkadaşım Büşra Gür'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bu çalışmanın, ileride sanal kaytarma üzerine yapılacak olan çalışmalarda araştırmacılara yol göstermesi dileğiyle.

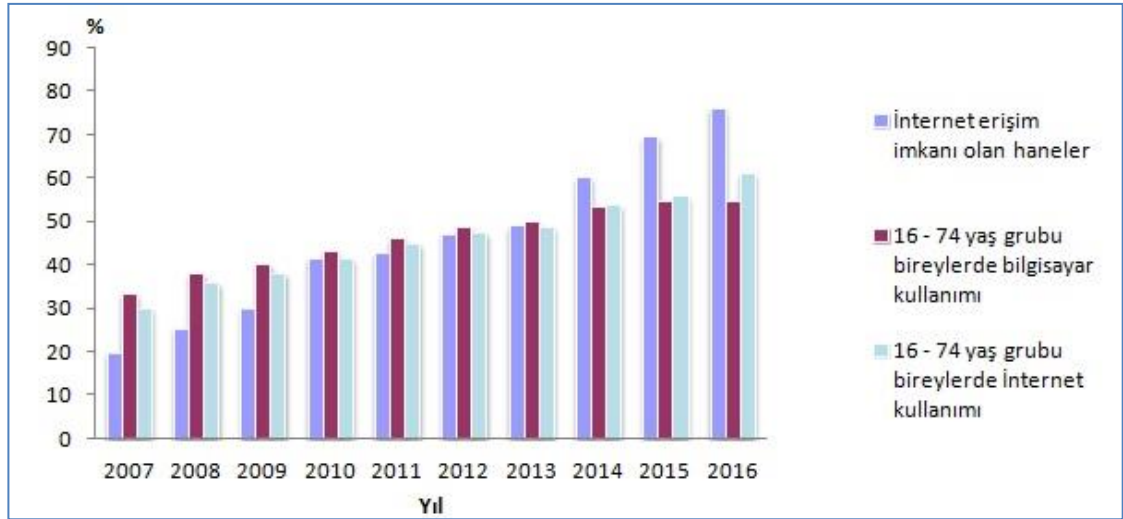
Erzurum – 2017

Harun SIÇRAR

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. Teknolojik bir araç olan bilgisayar ve internet üretkenlik artışı için yeni yollar, daha fazla esneklik, yapacağımız işler için yeni uygulama alanları geliştirmekle beraber (Greenfield and Davis, 2002) işletme maliyetlerini azaltmaya, seri üretim süresini kısaltmaya, ürünlerin ve hizmetlerin daha etkili bir şekilde pazarlanmasına hizmet etmektedir. Kısaca, internet çalışanların verimliliğini arttıran ve işletmeler için önemli fırsatları da beraberinde getiren teknolojik bir araç olarak nitelendirilmektedir (Lim and Teo, 2005).

Bilgisayarın 1950'lerde geliştirilmesine paralel olarak 1960'lı yıllarda çeşitli internet protokolleri geliştirilmiş ve takip eden süreçte 1995 yılına gelindiğinde ülkemizde dâhil dünya genelinde bilgisayar ve internet milyonlarca kişi tarafından kullanılmaya başlamıştır. Günümüzde bilişim teknolojisinin hızlı gelişimiyle beraber bilgisayar ve internet kullanımı günlük yaşantımızın vazgeçilmez bir unsuru haline gelmiştir. Özellikle son yıllarda akıllı aygıtların ve mobil ağların yaygınlaşmasıyla internet kullanımı önemli derecede artmıştır. Bu artışın nedeni bilgisayar ve internetin sadece eğlence amacıyla kullanımı değil aynı zamanda iş hayatında da yoğun bir şekilde kullanılmasıdır. 2016 yılında dünya nüfusunun yaklaşık yüzde 46,1'i yani 3.424.971.237 kişi tarafından internet kullanılmaktadır. Türkiye internet kullanımında 46.196.720 internet kullanıcısıyla dünya genelinde 201 ülke arasında 14.sırada yer almaktadır (<http://www.internetlivestats.com/internet-users>). Türkiye İstatistik Kurumunun 18 Ağustos 2016 tarihinde yayınladığı araştırmaya göre ülkemizde 16-74 yaş grubundaki bireylerde internet kullanımı sürekli artış göstermektedir (TUIK, 2016).



Şekil 1. Türkiye İstatistik Kurumu Hane Halkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması Sonuçları (TÜİK, 2016)

Araştırmanın sonuçlarına göre Türkiye genelinde internet erişim imkânına sahip hanelerin oranı 2016 yılı Nisan ayında %76,3 olmuş ve internet kullanan bireylerden interneti hemen her gün veya haftada en az bir defa kullanan bireylerin oluşturduğu düzenli internet kullanıcı oranı ise 2016 yılının ilk üç ayında %94,9 olarak belirlenmiştir. 2016 yılının ilk üç ayında internet kullanan bireylerin %82,4'ü sosyal medya üzerinde profil oluşturma, mesaj gönderme veya fotoğraf vb. içerik paylaşma, %74,5'ü paylaşım sitelerinden video izleme, %69,5'i online haber, gazete ya da dergi okuma, %65,9'i sağlıkla ilgili bilgi arama, %65,5'i mal ve hizmetler hakkında bilgi arama ve %63,7'si internet üzerinden müzik dinleme (web radyo) amacıyla interneti takip etmiştir. Görüldüğü üzere internet kullanım amaçları arasında sosyal medya ilk sıradadır. TÜİK (2015) verilerine göre 2015 yılının ilk üç ayında 16-74 yaş grubu bireylerin %42,5'i interneti işyerinde kullanmıştır.

Bu verilerden anlaşılabileceği üzere internet 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. “Sanal kaytarma” (cyberloafing), işyerinde (çalışırken) internet ve e-posta kaynaklarının kişisel kullanımını (Blanchard and Henle 2008). Lim (2002), sanal kaytarma aktivitelerinin çalışanların işle ilgili asıl

görevlerini yerine getirmesini ve bu görevlerin tamamlanmasını engellediği için bu aktiviteleri zamanın verimsiz kullanımı olarak değerlendirmektedir. Bu nedenle sanal kaytarma aktiviteleri, örgüt için zararlı bir davranış olarak üretim sapkınlığı kategorisinde yer almaktadır.

Günümüz iş yaşamında, işler yoğun bir şekilde teknolojinin sağlamış olduğu bilgisayar ve internet imkânlarıyla yürütülmektedir. Çalışanlar işle ilgili görevlerini yerine getirirken internet erişimine sahip olan veya olmayan bilgisayarlar ve akıllı aygıtlar vasıtasıyla iş dışı aktiviteler ile mesai saatlerini kişisel amaçları doğrultusunda verimsiz kullanabilirler. Örgütlerde bilgisayarın 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 bir işyerinde, en alt kademenden en üst kademeye kadar bütün çalışanların sanal kaytarma aktiviteleriyle meşgul olması muhtemeldir.

Küreselleşme ile meydana gelen demografik, toplumsal ve teknolojik değişimler örgütlerin içinde bulundukları çevreyi etkilemektedir. Örgütler, varlıklarını korumak ve devam ettirmek için küreselleşmenin getirmiş olduğu değişimlere ayak uydurmak zorundadır. Örgütlerin devamlı değişim gösteren bu çevreye uyum sağlamasının en önemli faktörü insan gücüdür. 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 istemesidir. Yani örgütsel bağlılık bireylerin belirli bir örgütle özdeşleşmesinin ve örgüte dahiliyetinin gücüdür (Mowday, et al. 1979). Alan yazında yapılan çalışmalarda; örgütsel bağlılığın verimliliği, ürün ve hizmet kalitesini arttırdığı, işe geç gelme, devamsızlık, işten erken ayrılma gibi olumsuz davranışları azalttığı ifade edilmektedir. Bu bağlamda örgütsel bağlılık, örgütlerin ayakta kalabilmesi ve devamlılığını sürdürmesi için önem arz etmektedir.

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.



BİRİNCİ BÖLÜM

SANAL KAYTARMA VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMLARININ KURAMSAL ÇERÇEVESİ

Bu bölümde sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık kavramları ile ilgili kuramsal bilgiler yer almaktadır.

1.1. SANAL KAYTARMA

İş ile alakası olmayan internet ve bilişim teknolojilerinin kullanımını açıklamak için alan yazında çok sayıda terim kullanılmıştır. Bunlardan biri de sanal kaytarmadır. Aşağıda sanal kaytarma ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

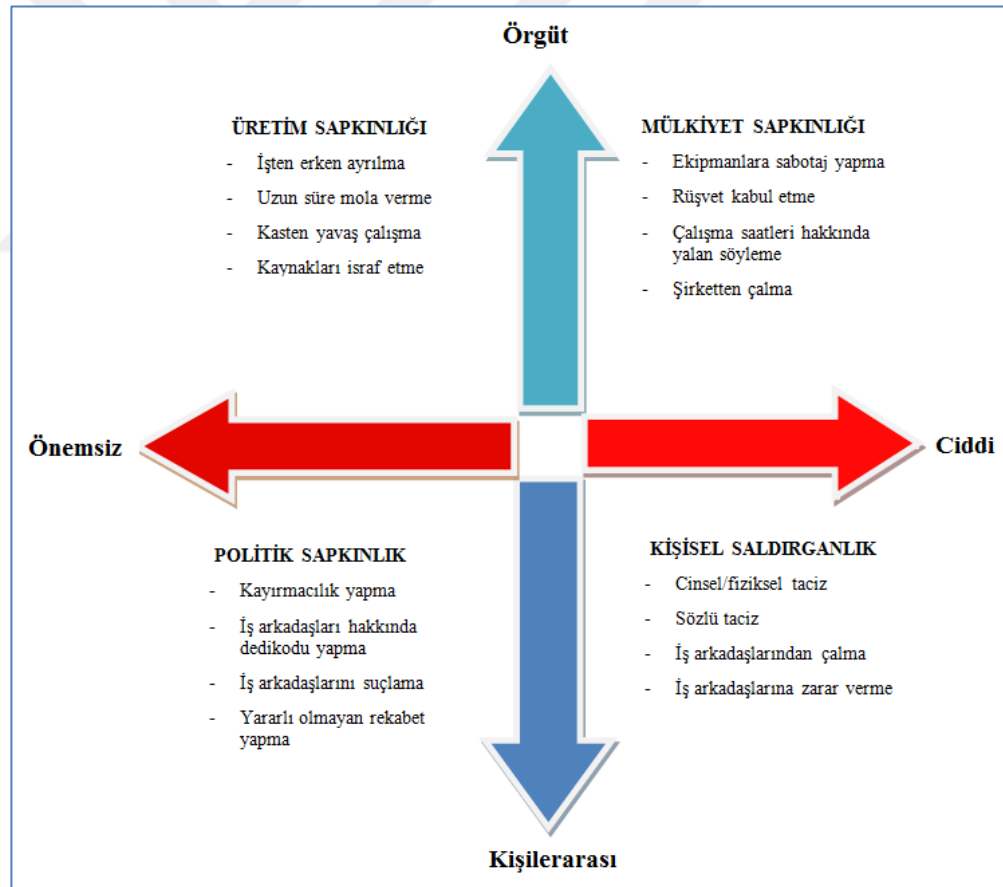
1.1.1. Zarar Verici İş Davranışları

Son zamanlarda, örgütlerde meydana gelen zarar verici iş davranışları (counterproductive work behaviour), ciddi olumsuz sonuçlar ortaya çıkaran önemli bir konudur. Olumsuz işyeri davranışlarıyla ilgilenen araştırmacılar arasında konuya dair ilginin artmasıyla (Peterson, 2002; Garrett and Danziger, 2008a) sanal kaytarma davranışları(aktiviteleri) birçok araştırmacı (Greenfield and Davis, 2002; Lim, 2002; Lim and Teo, 2005; Blau, et al. 2006) tarafından zarar verici iş davranışlarının özel bir şekli olarak değerlendirilmektedir. Zarar verici iş davranışları, örgüte ve örgütün paydaşlarına zarar veren davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Fox and Spector, 2005).

Robinson and Bennet (1995), çok boyutlu ölçek tekniğini kullanarak “Sapkın İşyeri Davranışları Tipolojisini (A Typology of Deviant Workplace Behaviors)” geliştirmiştir. Çalışan sapkınlığı, örgütün önemli normlarını ihlal eden ve böyle yaparak örgütün ve üyelerinin iyiliğini tehdit eden gönüllü davranışlardır. Sapkın işyeri davranışları tipolojisinde, sapkın davranışlar iki boyutta değişmekte ve dört gruba ayrılmaktadır. Bu iki boyut davranışların ciddiyetine (minor versus serious) ve hedefine (interpersonal versus organizational) göre değişmektedir (Şekil 1.1).

Diyagramın sol üst köşesinde “Üretim Sapkınlığı (Production Deviance)” yer almaktadır. Bu çeyrek; işten erken ayrılma, uzun süre mola verme, bilerek işi yavaşlatma ve kaynakları boşa harcama gibi örgütlere karşı nispeten daha önemsiz

sapkın davranışları belirtmektedir. Diyagramın sağ üst köşesinde “Mülkiyet Sapkınlığı (Property Deviance)” yer almaktadır. Bu çeyrek; ekipmanlara sabotaj yapma, rüşvet kabul etme, çalışma saatleri hakkında yalan söyleme ve şirketten çalma gibi örgüte karşı daha ciddi davranışları belirtmektedir. Diyagramın sol alt köşesinde “Politik Sapkınlık (Political Deviance)” yer almaktadır. Bu çeyrek; kayırmacılık yapma, iş arkadaşları hakkında dedikodu yapma, iş arkadaşlarını ayıplama ve yararlı olmayan bir şekilde rekabet etme gibi kişilere karşı ve nispeten daha önemsiz sapkın davranışları belirtmektedir. Diyagramın sağ alt köşesinde ise “Kişisel Sapkınlık (Personal Aggression)” yer almaktadır. Bu çeyrek ise cinsel (fiziksel) ve sözlü taciz, iş arkadaşlarından çalma, iş arkadaşlarına zarar verme gibi kişilere karşı ve daha ciddi sapkın davranışları belirtmektedir.



Şekil 1.1. Sapkın Örgütsel Davranışlar Sınıflandırması (Kaynak: Robinson and Bennett, 1995)

Sapkın işyeri davranışları üzerine daha önce yapılan çalışmalar üretim ve mülkiyet sapkınlığı üzerine odaklanarak sapkın davranışların kişisel boyutuna değinmemiştir. Robinson and Bennet (1995), geliştirmiş oldukları bu tipolojide sapkın davranışların kişisel boyutuna da değinerek daha kapsamlı bir sınıflama yapmışlardır.

Üretim sapkınlığı örgütlerde uzun süredir var olan sürekli ve maliyetli bir olgudur. İnternetin mevcudiyeti ile birlikte üretim sapkınlığı yeni boyutlar kazanmıştır (Lim and Teo 2005). Lim (2002), sanal kaytarma aktivitelerinin çalışanların işle ilgili asıl görevlerini yerine getirmesini ve bu görevlerin tamamlanmasını engellediği için bu aktiviteleri zamanın verimsiz kullanımı olarak değerlendirmektedir. Lim (2002)'e göre sanal kaytarma aktiviteleri, örgüt için zararlı bir davranış olarak üretim sapkınlığı kategorisinde yer almaktadır. Aynı şekilde Blau, et al. (2006)'a göre sanal kaytarma aktivitelerinin pasif türleri (internette dolaşma ve elektronik posta işlemleri/browsing ve e-mailing) üretim sapkınlığı, etkileşimli (interaktif) türleri ise örgüt için daha zararlı olan mülkiyet sapkınlığı kategorisinde yer almaktadır.

1.1.2. Sanal Kaytarmanın Tanımı

İş ile alakası olmayan internet ve bilişim teknolojilerinin kullanımını açıklamak için alan yazın da birden fazla terim kullanılmış ve bir o kadar da tanım yapılmıştır. Sanal kaytarma olgusunu açıklamak için yabancı kaynaklarda “Cyberloafing” (Lim, 2002; Zoghbi Manrique de Lara, 2006; Blanchard and Henle, 2008; Liberman, et al. 2011), “Cyberslacking” (Block, 2001; Ugrin, et al. 2008; Vitak, et al. 2011), “Personal Internet Use” (Garrett and Danziger, 2008a), “Personal Web Usage” (Jiang and Tsohou, 2014), “Non-WorkRelated Computing” (Lee, et al. 2005; Pee, et al. 2008), “Junk Computing” (Guthrie and Gray, 1996), “Internet Abuse” (Griffiths, 2003; Chen, et al. 2008), “Workplace Internet Deviance” (Zoghbi Manrique de Lara, 2006) gibi terimler kullanılmıştır. Türkiye’de yapılan araştırmalarda ise “Sanal Kaytarma” (Örücü ve Yıldız, 2014) ve “Siber Aylaklık” (Kurt, 2011) gibi terimler kullanılmaktadır. 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 kullanımıdır (Lim, 2002).

- “*Sanal Kaytarma*” (*Cyberloafing*), işyerinde (çalışırken) internet ve e-posta kaynaklarının kişisel kullanımınıdır (Blanchard and Henle, 2008).
- “*Sanal Kaytarma*” (*Cyberslacking*), internette verimsiz zaman harcama olarak tanımlanmaktadır (Ugrin, et al. 2008).
- “*Kişisel Web Kullanımı*” (*Personal Web Usage*), mevcut geleneksel (alınmış) iş gereksinimleri dışındaki aktiviteler için örgütün kaynaklarının herhangi birini kullanarak mesai saatleri süresince yapılan gönüllü çevrimiçi (online) web davranışları olarak tanımlanmaktadır (Anandarajan, et al. 2004).
- “*Sanal Sapkınlık*” (*CyberDeviance*), bir örgütü, onun üyelerini ve paydaşlarını tehdit eden ya da onlara zarar veren bilgi ve iletişim sistemlerini kullanarak yapılan gönüllü davranışlardır (Weatherbee and Kelloway, 2006).
- “*İstenmeyen Bilgisayar Kullanımı*” (*Junk Computing*), doğrudan örgütün amaçlarını ilerletmeyen/geliştirmeyen bir şekilde bilişim sistemlerinin kullanımınıdır (Guthrie and Gray, 1996). Bu tanım işe ya da amaçlara yönelik olmayan herhangi bir bilgisayar kullanım kusurunu ifade etmektedir.
- “*İşle Alakalı Olmayan Bilgisayar Kullanımı*” (*Non-WorkRelated Computing*) ise çalışanların mesai saatleri esnasında ya da sonrasında kişisel amaçlar için örgütün bilgi sistemlerinin kullanımı olarak tanımlanmaktadır (Lee, et al. 2005).

Alan yazında birden fazla “sanal kaytarma” tanımı yapılmış olmasına rağmen tanımların ortak üç noktada birleştikleri söylenebilir. Bu ortak noktalar;

- 1- Sanal Kaytarma aktivitelerinin istenerek yapılması,
- 2- Yapılan aktivitelerin kişisel amaçlar doğrultusunda olması ve
- 3- Sanal Kaytarma aktivitelerinin mesai saatleri içerisinde yapılmasıdır.

1.1.3. Sanal Kaytarmanın Sınıflandırılması

Sanal kaytarma aktivitelerini üretim sapkınlığı boyutunda değerlendiren Lim (2002), bu aktiviteleri 1) Tarama/Görüntüleme Aktiviteleri (Browsing) ve 2) Kişisel E-posta Gönderme ve Alma Aktiviteleri (Checking E-mail) olmak üzere ikiye ayırmıştır.

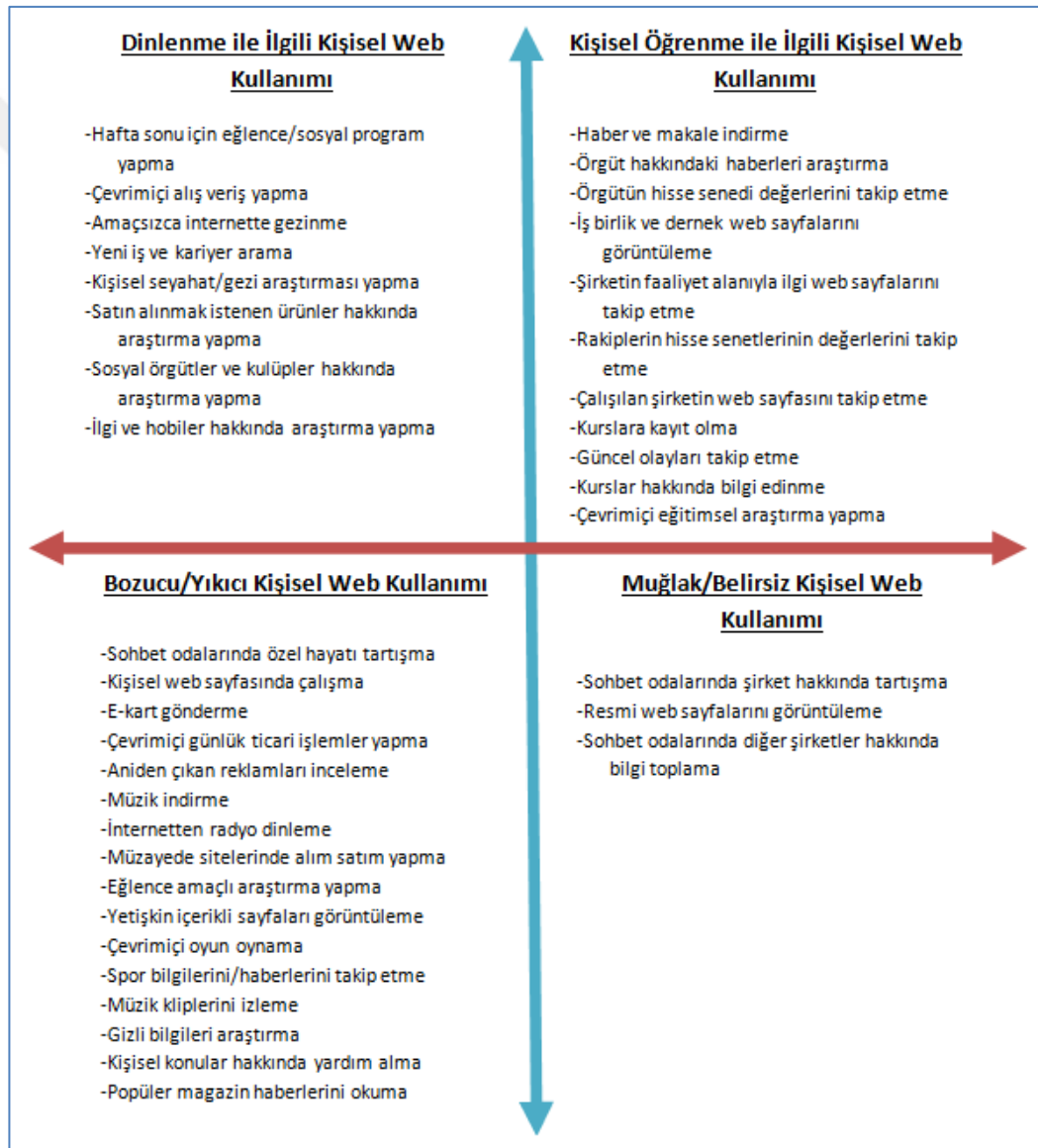
Blanchard and Henle (2008), bütün sanal kaytarma aktivitelerinin örgüt ve çalışanlar üzerinde aynı etkiye sahip olmadığını ileri sürerek bu aktiviteleri önemli ve

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, müzik indirme gibi aktiviteleri içermektedir.

Anandarajan, et al. (2004), çoklu ölçek tekniği kullanarak “İşyerinde Kişisel Web Kullanımı Tipolojisi”ni (Personal Web Usage at Workplace-PWU) geliştirmişlerdir. Kişisel web kullanım davranışları, aktivitelerin hedeflerine (organizational versus interpersonal) ve sonuçlarına (opportunities versus threats) göre iki boyutta değişmektedir ve bu davranışlar dört guruba ayrılmaktadır.

- *Bozucu/Yıkıcı Kişisel Web Kullanımı (Disruptive PWU)*: Bu davranışlar kişisel web kullanımının olumsuz yönü olarak görülen davranışları belirtmektedir. Dörtlü diyagramın sol alt köşesinde yer alan bu küme “yetişkin içerikli web sayfalarını görüntüleme, çevrimiçi oyun oynama ve müzik indirme” gibi örgütler için zararlı ve tehditlere sahip davranışları içermektedir. Örgütlerde yapılan bu davranışlar, örgütleri büyük risklere maruz bırakmaktadır.
- *Dinlenme ile İlgili Kişisel Web Kullanımı (Recreational PWU)*: Bu davranışlar “kişilerarası” ve “tehditler” eksenleri arasında sınırlandırılmakta ve dörtlü diyagramın sol üst köşesinde yer almaktadır. Bu küme; internette amaçsız gezinme, hafta sonu eğlence aktiviteleri ve sosyal aktiviteler için araştırma yapma, kişisel hobileri araştırma, satın almak istenilen ürünler hakkında bilgi toplama gibi aktiviteleri içermektedir.
- *Kişisel Öğrenme ile İlgili Kişisel Web Kullanımı (Learning PWU)*: Bu davranışlar “kişilerarası” ve “fırsatlar” eksenleri arasında sınırlandırılmakta ve dörtlü diyagramın sağ üst köşesinde yer almaktadır. Bu küme; örgüt hakkındaki haberleri araştırma, eğitim kursları hakkında bilgi edinme, mesleki derneklerin/kuruluşların web sayfalarını ziyaret etme ve güncel haberleri okuma gibi aktiviteleri içermektedir. Bu davranışlar örgütler için doğrudan veya dolaylı olarak birçok faydaya sahip olmaktadır.
- *Belirsiz Kişisel Web Kullanımı (Ambiguous PWU)*: Bu davranışlar ise

“kişilerarası” ve “fırsatlar” eksenleri arasında sınırlandırılmakta ve dörtlü diyagramın sağ alt köşesinde yer almaktadır. Bu son köşe en küçük ve en muğlak (belirsiz) olan köşedir. Bu çelişkili grup, sohbet odalarında örgü hakkında tartışma, kamu kurumlarına ait web sayfalarında gezinme ve sohbet odalarında diğer şirketler hakkında bilgi edinme gibi üç farklı davranışı içermektedir. Sohbet odalarında, çalışanlar tarafından yapılan açıklamalar nedeniyle bu davranışlar örgülerin ciddi zararlara uğramasına neden olabilir. Ancak bu sohbetler vasıtasıyla yaratıcı fikirler edinme olasılığı da vardır.



Şekil 1.2. İşyerinde Kişisel Web Kullanımı Tipolojisi (Kaynak: Anandarajan, et al. 2004)

Beugre and Daeryong (2006), yapmış oldukları çalışmada sanal kaytarmanın, durumlara ve çalışanların niyetlerine bağlı olarak değişiklik gösterdiğini ileri sürerek sanal kaytarma aktivitelerini 1) Yıkıcı Sanal Kaytarma (Destructive Cyberloafing) ve 2) Yapıcı Sanal Kaytarma (Constructive Cyberloafing) şeklinde ikiye ayırmıştır. Sanal kaytarma aktiviteleri işçilere ve örgütlere yardım ettiği sürece yapıcı, işçilerin verimliliğini düşürdüğü sürece ise yıkıcı olmaktadır. Bundan dolayı bütün sanal kaytarma aktiviteleri örgütlere maliyetler yüklemeyebilir.

Blau, et al. (2006) yapmış oldukları çalışmada sanal kaytarma aktivitelerinin etkileşim boyutunu ele alarak bu aktiviteleri üçe ayırmışlardır. Bunlar;

1. Taramayla İlgili Aktiviteler (Browsing Related Cyberloafing)
2. İşle Alakalı Olmayan E-posta Aktiviteleri (Non-work Related E-Email Cyberloafing)
3. Etkileşimli (interaktif) Aktivitelerdir (Interactive Cyberloafing).

Bütün sanal kaytarma davranışları çalışanların koltukta oturmasını ve ekran başında olmasını gerektirmektedir. Ancak sanal kaytarmanın oyun oynamak, sohbet etmek vb. türleri teknoloji yazılımlarıyla ve diğer insanlarla genellikle daha çok aynı zamanlı sanal ya da canlı etkileşim kurmasıyla gerçekleşmektedir. Mesaj göndermek, bilgi indirmek, oyun oynamak ya da sohbet etmek için kullanıcılar genellikle diğer kullanıcılarla ya da yazılımlarla daha çok etkileşime gereksinim duymaktadır (Blau, et al. 2006).

1.1.4. Sanal Kaytarmayı Etkileyen Faktörler

Sanal kaytarma aktivitelerinin işyerlerinde yaygınlaşması, çalışanların verimliliğini azaltması ve örgütlerin maliyetlerini arttırmasından dolayı araştırmacıların sanal kaytarmaya yol açan faktörlere olan ilgisi artmıştır (Lieberman, et al. 2011). Ayrıca örgütsel müdahale programları ve politikalarının geliştirilmesi ile uygulanması açısından sanal kaytarma aktivitelerine neden olan faktörleri araştırmak önemli bir hal almıştır (Lim and Teo, 2005).

Aşağıda sanal kaytarmaya neden olan faktörler bireysel ve örgütsel faktörler başlıkları altında açıklanmaktadır.

1.1.4.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler; algı ve tutumlar, kişisel özellikler, alışkanlıklar ve internet bağımlılığı ve demografik faktörlerden oluşmaktadır.

Algı ve Tutumlar

Gerekçeli eylem teorisi (The Theory of Reasoned Action-TRA), davranışların (bu örnekte ise internet kullanımı) bireysel algılar, tutumlar ve ilaveten sosyal etkiler tarafından şekillendirildiğini ifade etmektedir (Anandarajan, et al. 2000).

İşyerinde çalışanların sanal kaytarma hakkındaki tutumları sanal kaytarma davranışlarını etkileyebilir (Lieberman, et al. 2011). Lieberman, et al. (2011) tarafından yapılan çalışmada sanal kaytarma hakkındaki olumlu tutumlar ve sanal kaytarma davranışları arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtilmiştir. Yani sanal kaytarma hakkında çalışanların sahip olduğu olumlu tutumlar arttıkça meşgul olunan sanal kaytarma aktiviteleri de artmaktadır.

İşlerini geliştirmek için teknolojinin kabiliyeti hakkında daha pozitif tutuma sahip olan çalışanlar, sanal kaytarma aktiviteleriyle daha fazla meşgul olmaktadır. Çalışanların çoğu bilgisayar ve internet gibi teknolojilerin, iş kabiliyetini geliştirdiğine inanmaktadır. Dolayısıyla bu çalışanların daha fazla kişisel mail, anlık mesaj (IMs) ve metin mesajı göndermeleri daha muhtemeldir (Vitak, et al. 2011).

Kişisel Özellikler

Geçmişte yapılan çalışmalarda kontrol odağı (locus of control),yalnızlık (loneliness), bunalım (depression),çekingenlik (shyness), özsaygı (self-esteem), saldırganlık (aggression), özdenetim (self-control) ve güçsüzlük (powerlessness) gibi kişisel özellikler ile internet kullanım şekilleri ilişkilendirilmiştir.

Kişilerin hem sosyal hem de çalışma hayatlarında önemli sonuçlar doğuran konulardan birisi de söz konusu yaşantılarda olayların nedenlerinin nelerle ilişkilendirildiği ile ilgilidir. Bazı insanlar yaşadığı her türlü olayı, başarı ya da başarısızlıklarını kontrol edebileceklerine inanırlarken, bazıları ise şans ve kaderin

yaşamlarındaki asıl belirleyici olduğunu düşünmektedirler. Bu düşünce farklılığı birçok davranış şeklini değiştirmekte, olayları kontrol edebildiğine inananları başarıya götürürken her şeyi şans ya da kadere bağlayanları başarısızlık ve psikolojik problemlere taşıyabilmektedir. Bu durum, kişilerin temel taşı olduğu çalışma örgütlerini ve bu ortamlardaki yönetsel süreçleri de derinden etkilemektedir (Basım ve Şeşen, 2008:50). Kontrol odağı inancı, bireylerin yaşadıkları pekiştirmelerin (elde ettikleri sonuçların-ödüllerin) ya da başarı/başarısızlık durumlarının kendileri dışındaki şans, kader ve güçlü insanlar gibi etkenlerce (dış kontrol odağı) ya da kendi davranışlarının bir sonucu veya göreceli olarak kalıcı özelliklerine bağlı olduğuna (iç kontrol odağı) inanmalarıyla ilgili genellenmiş beklentilerini ifade etmektedir (Solmuş, 2004:196). Dış kontrol odağı, işyerinde bir çalışanın internet bağımlılığı eğilimi için güçlü bir ön gösterge (predictor) olan kişisel bir özelliktir. Yüksek dış kontrol odağına sahip çalışanların, internet gibi dış çevre tarafından etkilenmesi ve internet aktivitelerinin kullanımına bağımlı olması çok muhtemeldir (Chen, et al. 2008). Blanchard and Henle (2008), yapmış oldukları çalışmada dış kontrol odağını hem önemsiz hem de ciddi sanal kaytarma ile ilişkilendirmiştir. Bu çalışmaya göre şans inancı ciddi sanal kaytarma ile pozitif bir şekilde ilişkilendirilmiştir (Şans inancı arttıkça sanal kaytarma aktiviteleriyle meşguliyet de artmaktadır). Ancak güçlü insanlar inancı, sanal kaytarmanın iki şekli ile de ilişkilendirilmemiştir. Önemsiz ve ciddi sanal kaytarma ile meşgul olan çalışanlar, örgüt hiyerarşisinde daha üst konumda olan kişilerin bu uygunsuz davranışlarını yakalayacaklarını düşünmemektedirler. Sanal kaytarma yapan çalışanlar, yakalanmalarının şans olduğuna inanmaktadırlar. Yani kendi davranışları sonucunda meydana gelen yakalanma olayı bir uğursuzluktur. Örgüt politikaları ve desteklenen davranışlar, çalışanların sanal kaytarma davranışlarını etkilememektedir. Çünkü çalışanlar yakalanmalarının tesadüf olduğunu düşünmektedirler (Blanchard and Henle, 2008). Vitak, et al. (2011) ise yapmış oldukları çalışmada daha yüksek dış kontrol odağına sahip olan çalışanların, sanal kaytarma davranışlarıyla daha az meşgul olacaklarını ifade etmiştir.

Young (1998)'e göre, bunalımda olan bireyler, gerçek yaşamda yüz yüze iletişim zorluklarının (yüz ifadesi, ses çekimi, göz teması) üstesinden gelmeye yardım eden internet ve bilişim teknolojileri vasıtasıyla kendi isimlerini vermeksizin diğer bireylerle konuşabildikleri için elektronik iletişime yönelmektedirler. Yalnız bireyler, internetin

arkadaşlık için artan potansiyeli, değişen sosyal etkileşim şekilleri ve yalnızlıkla alakalı olumsuz ruh halini hafifletme gibi nedenlerden dolayı daha fazla çevrimiçi olmaktadır. Dolayısıyla yalnız bireyler internet ve e-postayı daha çok kullanmaktadır. Ayrıca bu bireylerin duygusal destek için interneti genel olarak daha fazla kullanması muhtemeldir (Morahan-Martin and Schumacher, 2003).

Utangaçlık, sosyal bir durumda kaygı ve engelleme duygularını belirtmek için sıklıkla kullanılan bir terimdir (Cheek and Melchior, 1990) ve sosyal bir durumda kişisel bir yeteneğe engel olan sosyal kaygının bir şeklidir (Zimbardo, et al. 1975). Çekingenliğin temelinde diğer insanlar tarafından olumsuz değerlendirilme kaygısı vardır (Pilkonis, 1977; Buss, 1986). Bilgisayar aracılı iletişim, iletişim süreci üzerine daha çok kontrol sağlamasından, mesaj hazırlamada zaman kısıtlamasının ve diğer insanlar tarafından doğrudan gözlemin olmamasından dolayı utangaç insanlar için mükemmel bir araçtır (Carducci and Zimbardo, 1995). Utangaç bireyler, gerçek hayat ile karşılaştırıldığı zaman çevrimiçi sosyal etkileşim ve iletişim esnasında kendilerini daha az utangaç hissetmektedir. Çevrimiçi yapılan sosyal etkileşim sayesinde gerçek yaşamdaki utangaçlık da azaltılabilir (Turkle, 1996; Roberts, et al. 2000). İnternet, sosyal engelleme problemleri olmadan utangaç insanlara birçok aktiviteyi yapma imkânı sağlayabilir. Böylece internet, utangaç bireyler için tedavi edici olarak görülebilir. Böylece bu bireyler gerçek yaşam ilişkilerini değiştirmek için interneti kullanabilir ve bu insanlar bu şekilde internete sığınır/gizlenir. Açık bir şekilde bu tür davranışların patolojik internet kullanımına sebep olması da muhtemeldir. Yüksek derecede utangaç olan bireylerin, utangaç olmayanlara göre bilgi araştırma, eğlence amacıyla gezinme, elektronik ticaret gibi internet aktivitelerini daha sık kullanması beklenmektedir (Scealy, et al. 2002). Yüksek derecede utangaçlık, internet bağımlılığındaki artış ile önemli derecede ilişkilendirilmiştir. Yüksek derecede utangaçlığın, bir bireyi internete bağımlı yapması yüksek bir olasılıktır (Chak and Leung, 2004).

Geçmişte yapılan birçok akademik çalışma internet bağımlılığı ve özsaygı arasındaki ilişkiye odaklanmıştır. Özsaygı, işyerinde bir çalışanın internet bağımlılığı eğilimini etkileyen kişisel bir özelliktir. Zayıf sosyal becerilere sahip bireyler, genellikle çevrimiçi sosyal ilişki için bir tercih geliştirme eğilimindedir (Fioravanti, et al. 2012). Düşük özsaygıya sahip internet kullanıcıları yüz yüze iletişimden ziyade e-posta

iletişimi için önemli bir tercih göstermektedir (Joinson, 2004). Düşük özsaygıya sahip çalışanlar, psikolojik ve patolojik ihtiyaçları için sık sık internete sığınmaktadır. Sonuç olarak bu çalışanların, yüksek özsaygıya sahip olan çalışanlardan internet aktiviteleri için daha fazla para ve zaman harcaması muhtemeldir. Düşük özsaygıya sahip çevrimiçi kullanıcıların internete bağımlı olmaları daha kolaydır. Patolojik internet kullanıcıları daha düşük özsaygıya sahiptir (Niemz, et al. 2005). Dolayısıyla özsaygı ve internet bağımlılığı arasında güçlü bir negatif ilişki vardır (Chen, et al. 2008).

Saldırganlık, öz kontrol ve narsist kişilik bozukluğu gibi belirli psikolojik özellikler, çevrimiçi oyunlara bağımlı hala gelmek için bazı bireyleri uygun hale getirebilir. Saldırganlık ve narsist kişilik bozukluğu ile çevrimiçi oyun bağımlılığı arasında pozitif bir ilişki olmasına rağmen öz kontrol ile çevrimiçi oyun bağımlılığı arasında negatif bir ilişki vardır (Kim, et al. 2008).

Guthrie and Gray (1996), yapmış oldukları çalışmada güçsüzlüğü (powerlessness) bireylerin kendi iş çevresini kontrol etme kabiliyetlerini algılaması olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışmada güçsüzlük ile etkileşimli sanal kaytarma (Interactive Cyberloafing) arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Diğer bir deyişle bir bireyin güçsüzlük algısı arttıkça yapmış olduğu etkileşimsel sanal kaytarma aktiviteleri de artmaktadır.

Alışkanlıklar ve İnternet Bağımlılığı

Psikologlar alışkanlıkları, belli sonuç ya da hedeflere ulaşmak için işlevsel olabilen, belli durumlara otomatik cevap haline gelen eylem dizilerinin öğrenilmesi olarak kavramlaştırmaktadır (Triandis, 1979; Ronis, et al. 1989). Diğer bir ifadeyle alışkanlıklar, düzenli ve sürekli bir şekilde yapılarak öğrenilen davranışlardır. Aynı davranış birçok kere icra edildiği zaman bireyler seçimlerini gerçekleştirmek için davranışlarının artı veya eksilerini ya da başkalarının tutumlarını tartmaya ihtiyaç duymazlar. Alışkanlıklar oluşturulduğu zaman sonradan gelen davranışlar belirli durumsal ipuçları tarafından ilişkilendirilir ve otomatik bir şekilde tetiklenebilir. Daha açık bir ifade ile alışkanlığa bağlı davranışlar, aynı tür ve tekrar eden davranışlara neden olmaktadır (Aarts, et al. 1997; Aarts, et al. 1998). İnternet bağımlılığı bağlamında, internetin kötüye kullanımı (internet abuse) devamlı bir davranış olduğu için alışkanlıkları dikkate almak önemlidir (Woon and Pee, 2004). Vitak, et al. (2011),

yapmış oldukları çalışmada alışkanlık haline gelmiş internet kullanımını; çevrimiçi alışveriş yapma, internet günlüğü tutma (blogging), internet günlüklerini okuma (reading blog) ve video izleme gibi aktivitelerle pozitif bir şekilde ilişkilendirmiştir. Öyle ki çalışanlar işyerinde interneti ne kadar çok kullanırsa çalışanların bu aktivitelerle meşgul olması o kadar muhtemeldir. Kaytarma davranışlarıyla (işle alakalı olmayan kişisel telefon görüşmesi yapma, işle alakası olmayan getir götür işleri yapma, iş arkadaşlarıyla sohbet etme gibi) meşgul olan çalışanların diğerlerine göre daha fazla sanal kaytarma davranışları yapması muhtemeldir. İnternetle alakalı olmayan kaytarma davranışları ile sanal kaytarma davranışları arasında pozitif bir ilişki vardır (Lieberman, et al. 2011).

Bağımlılık kavramı, madde (drug) bağımlılığından gelmektedir. Bu yüzden bağımlılığın tanımı, maddelerin aşırı alımına odaklanmıştır (Walker, 1989). Alan yazında bağımlılığın madde tabanlı tanımının hâkimiyetine rağmen psiko-aktif ilaçların alımını içermeyen birçok davranışı kapsayan, potansiyel olarak bağımlılık yapan davranışları inceleyen ve geliştirmekte olan bir eğilim vardır. Kumar, bilgisayar oyunu oynama ve nihayetinde internet aktiviteleri bu davranışlara örnek olarak verilebilir. Ayrıca örnek olarak gösterilen bu davranışların bağımlılığın çekirdek bileşenleri açısından alkol ve uyuşturucu madde bağımlılığından hiç bir farkı yoktur (Griffiths, 2000). Bağımlılık, olası zararlı etkilerine rağmen muhtemelen dürtüyle yapılan davranışları içeren bir şey üzerine psikolojik bağımlılığı ifade etmektedir (Friedman, 2000). Bağımlılık yapan internet kullanımı, sarhoş edici madde içermeyen bir dürtü kontrolü bozukluğu olarak tanımlanmaktadır (Young, 1998). Young (1999), internet bağımlılığının birçok farklı davranışı ve dürtü kontrol problemlerini kapsayan geniş bir terim olduğunu ileri sürmekte ve beş alt türünün olduğunu ifade etmektedir (Griffiths, 2010).

1. *Sanal Cinsel Bağımlılık (Cybersexual Addiction)*: Sanal seks veya porno film için yetişkin web sayfalarının aşırı kullanımı.
2. *Sanal İlişki Bağımlılığı (Cyber- Relationship Addiction)*: Çevrimiçi ilişkilere aşırı katılım.
3. *Net Düşkünlüğü (Net Compulsions)*: Saplantılı çevrimiçi kumar oynama, alışveriş ya da gün için işlem (Day Trading) yapma.

4. *Aşırı Bilgi Yüklemesi (Information Overload)*: İnternette aşırı gezinme ya da veri toplama.
5. *Bilgisayar Bağımlılığı (ComputerAddiction)*: Saplantılı bir şekilde bilgisayar oyunu oynama.

İnternetin kötüye kullanımı yani suiistimali, internet bağımlılığının doğal bir uzantısıdır. Yüksek derecede internet bağımlılığı, işyerinde daha yüksek derecede internetin suiistimaline sebep olabilir. Diğer bir deyişle internet bağımlılığı, internetin kötüye kullanımını arttırmaktadır (Chen, et al. 2008).

Demografik Faktörler

Alan yazında daha önce yapılan çalışmalarda sanal kaytarma davranışları ve bu davranışların sıklığı ile yaş, cinsiyet, eğitim, mesleki statü, medeni hal gibi demografik faktörler arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Anandarajan, et al. (2000)'ın yaptığı çalışmaya göre kadınlar, işle alakalı web sayfalarını daha az taramaktadırlar. Garrett and Danziger (2008a) ise erkek çalışanların, kadın çalışanlardan daha fazla kişisel internet kullanımıyla meşgul olduklarını bulmuşlardır. Vitak, et al. (2001) ise erkeklerin, çalışma esnasında eğlence amaçlı aktiviteler için kadınlardan daha fazla internette gezindiklerini ancak iletişim amaçlı kişisel internet kullanım oranının değişmediğini ifade etmektedirler. Ayrıca erkeklerin çalışma esnasında kadınlardan daha fazla blogları okuduklarını ve video izlediklerini ileri sürmüşlerdir. Bu sav, Garret and Dangizer (2008)' in bulgularını destekler niteliktedir. Özkalp, vd. (2012) yapmış oldukları çalışmada yazılı görüşme (chat) amacıyla internet kullanımında anlamlı cinsiyet farklılıkları bulmuştur. Araştırmanın sonuçlarına göre kadınlar mesai saatleri içerisinde erkeklerden daha fazla yazılı görüşme yapmaktadır. Bu bulgular Garret and Dangizer (2008)'in bulgularının aksini belirtmektedir. İşyerinde sanal kaytarma için harcanan zaman miktarı, cinsiyete göre önemli oranda değişiklik göstermektedir. Kadınların, bir günde sanal kaytarma aktiviteleri için yaklaşık 46 dakika, erkeklerin ise 61 dakika harcadıkları ifade edilmektedir. Genellikle erkekler kadınlardan daha sık ve uzun bir süre sanal kaytarma yapmaktadır. Erkeklerin, işyerinin internetini sanal kaytarma için kullanması daha muhtemel olmasına rağmen kadınlar ve erkekler çevrimiçi iş arama ve oyun oynamada eşit sürelerde sanal kaytarma aktivitelerini yapmaktadır (Lim and Chen, 2012).

Genç çalışanlar genellikle teknolojiyi daha fazla kabul etmektedir. Aynı zamanda genç çalışanlar işteyken işle alakalı olmayan aktiviteler için teknoloji kullanımına daha eğilimli olup, genellikle anlık sohbet ve e-posta gibi araçlar vastasıyla yürütülen bir sanal yaşama sahiptir. Bu sanal yaşama sahip olan genç bireylerin daha fazla sanal aylakolması muhtemeldir (Porter and Donthu, 2006; Ugrin, et al. 2008). Vitak, et al. (2011), yaş ile anlık mesajlaşma (IMs) ve metin mesajı (text-message) gibi iletişim aktivitelerini negatif bir şekilde ilişkilendirmiştir. Yani yaş arttıkça iletişim ile ilgili sanal kaytarma aktiviteleri azalmaktadır. Mastrangelo, et al. (2006), yapmış oldukları çalışmada bilgisayar ile büyüyen genç çalışanların, yaşlı çalışanlara göre daha fazla verimsiz bilgisayar kullanımı (non-productive computer use) ile meşgul olduklarını ifade etmiştir. Ayrıca bu çalışmada yaş ile zarar verici bilgisayar kullanımı (counter productive computer use) arasında önemli bir ilişki bulunamamıştır. Özkalp, vd. (2012) yapmış oldukları çalışmada sanal kaytarma aktivitelerinde yaş değişkenine göre farklılıklar bulunmadığını ifade etmiştir. Örucü ve Yıldız (2014) ise yaş ile sanal kaytarma aktiviteleri arasında anlamlı farklılıklar belirlemiştir. Genel olarak genç çalışanların daha fazla sanal kaytarma aktiviteleriyle meşgul oldukları ifade edilmektedir.

Eğitim düzeyi arttıkça çalışma esnasında kişisel internet kullanımı sıklığı artmaktadır (Garrett and Danziger, 2008a). Eğitim, kişisel e-posta gönderme ve alışveriş yapma aktiviteleri ile pozitif bir şekilde ilişkilendirilmiştir. Yani daha eğitilmiş kişilerin bu aktiviteler ile daha fazla meşgul olması muhtemeldir (Matanda, et al. 2004; Phillips and Reddie, 2007; Vitak, et al. 2011). Özkalp, vd. (2012), yapmış oldukları çalışmada çeşitli sanal kaytarma faaliyetlerinin eğitim düzeyi arttıkça daha fazla yapıldığını ifade etmiştir. Örneğin orta öğretim ve altı eğitim düzeyine sahip olanlar, çalışma saatleri içerisinde kişisel amaçlı e-posta kullanımını lisansüstü eğitime sahip olanlardan daha az yapmaktadır. Örucü ve Yıldız (2014) ise yapmış oldukları çalışmada eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların önemsiz sanal kaytarma aktiviteleriyle daha fazla meşgul olduklarını ifade etmiştir.

Kişisel internet kullanımı esasen düşük statülü işçilerin alanı değildir. Aksine sanal kaytarma, yüksek statülü çalışanlarla anlamlı bir biçimde daha sık ilişkilendirilmiştir. Müdürler ve profesyoneller, düşük statülü meslek gurubuna dâhil olan diğer çalışanlardan daha fazla sıklıkla kişisel internet kullanımıyla meşgul

olmaktadır (Garrett and Danziger, 2008a). Ugrin, et al. (2008), yüksek statüli çalışanların (yönetici ve müdürler) örgütlerde ve mevkilerinde daha fazla çıkara sahip olduğunu, bu yüzden işlerinde daha gayretli olmaları gerektiğini ve olumsuz internet kullanımından dolayı riske girmeyeceklerini varsayarak bunların daha az sanal kaytarma aktiviteleriyle meşgul olacağı hipotezini ileri sürmüştür. Ancak araştırmanın sonucu ilginç bir şekilde yüksek statüli çalışanların daha fazla sanal kaytarma yaptığını ortaya çıkarmıştır. Örucü ve Yıldız (2014), genel olarak akademik personelin idari personele göre daha fazla sanal kaytarma aktivitesiyle meşgul olduğunu ifade etmiştir.

Özkalp, vd. (2012), yapmış oldukları çalışmada sanal kaytarma aktivitelerinin medeni duruma göre değişkenlik göstermediğini ifade etmektedir. Örucü ve Yıldız (2014) yapmış oldukları çalışmada çalışanların önemli sanal kaytarma faaliyetleriyle meşgul olma sıklığının medeni durum değişkeni açısından anlamlı farklılıklar gösterdiğini ifade etmiştir. Bu çalışmaya göre bekâr çalışanlar, evli çalışanlara göre daha fazla önemli sanal kaytarma faaliyetleriyle meşgul olmaktadır.

1.1.4.2. Örgütsel Faktörler

İnternet Kullanımına Kısıtlamalar

Şirketler giderek artan sayıda, işyerinde internetin suiistimalini engellemek için önleyici ve caydırıcı internet kullanım politikaları oluşturmaktadır. İnternet politikalarını somutlaştırma, işyerinde internet aktivitelerinin uygun kullanımının gelişmesine yardım etmektedir (Chen, et al. 2008). Resmi örgütsel politikaların varlığı ve sanal kaytarma ile meşguliyetler için uygulanan yaptırımlar, sanal kaytarma davranışlarını azaltabilir (Lieberman, et al. 2011). Takip yazılımları çalışanların uygunsuz sayılan herhangi bir davranışını, internet aktivitesini veya e-postasını takip etmek için kullanılabilir. Bu uygulama, onaylanmayan aktivitelerin yakalanma ihtimalinin şans veya rastlantı olduğu algısını ortadan kaldırır ve dolayısıyla sanal kaytarma aktiviteleriyle meşguliyeti azaltabilir. Bu politikalar geliştirildiği zaman bunların hangi sertlikte uygulanacağı önemli bir konudur. İşyerine internet kullanımının suiistimali karşısında herhangi bir yaptırımın uygulanmaması örgütler için olumsuz sonuçlar anlamına gelirken sıfır tolerans politikası ise yöneticiler ile çalışanlar arasında güvensizliğe yol açabilir (Blanchard and Henle, 2008). Yöneticilerin istenmeyen

bilgisayar kullanımına karşı katı bir tutum sergilemesi yani “oyun oynamak yok”, “kişisel işleri yapmak yok” gibi katı bir şekilde zorla uygulanan kurallar istenmeyen bilgisayar kullanımını ortadan kaldıracaktır (Guthrie and Gray, 1996).

Beklenen Sonuçlar

Bütün sanal kaytarma aktiviteleri, örgütler üzerinde aynı etkiye sahip değildir. Yetişkin içerikli web sayfalarını görüntüleme veya çevrimiçi oyun oynama gibi aktiviteler oldukça ciddi sonuçlar doğurur. Çevrimiçi alışveriş, sohbet ve oyun aktivitelerinin, haber ve spor sayfalarını görüntüleme gibi aktivitelerden daha ciddi olduğu kabul edilir. E-posta aktiviteleri ise ciddi bir sanal kaytarma aktivitesi olarak algılanmamaktadır. Sanal kaytarmada meşguliyetin ciddiyeti ve yapılan aktivitenin yaygınlığı arasında ters bir ilişki vardır. Örgütler tarafından izin verilmeyen davranışlar daha az görülmektedir (Lee, et al. 2005). Ciddi sanal kaytarma ile meşgul olan çalışanlar, bu davranışlarının işyerinde uygun olmayan ve sapkın davranış olduğunun farkında olmalarına rağmen basit sanal kaytarma ile meşgul olan çalışanlar, davranışlarının uygunsuz ve sapkın olduğuna inanmazlar. Çalışanlar, basit sanal kaytarma aktiviteleri ile daha fazla/sık meşgul olduklarını belirtmişlerdir (Blanchard and Henle, 2008).

Yönetimsel Destek

Nasıl kullanılacağı belirtilmeden işyerinde internet kullanımı için genel bir yönetimsel desteğin var olması, kişisel veya işle alakalı internet kullanımını artırabilir. Sanal kaytarmayı da içeren internet kullanımının bütün türleri onaylandıkça internet kullanımına yönetimin genel desteği çalışanlar tarafından yanlış anlaşılabilir. Yani çalışanlar, işleri için yönetim tarafından bilgisayar kullanımına teşvik edildiği zaman işle alakası olan veya olmayan işler için internetin kullanılabileceği yorumunu yapabilirler. Bilgisayar kullanımı için yönetimsel destek, sanal kaytarma ile pozitif bir şekilde ilişkilendirilmiştir (Lieberman, et al. 2011). Blanchard and Henle (2008), yapmış oldukları çalışmada sanal kaytarmayı destekleyen yönetici kuralları ile önemsiz sanal kaytarma davranışlarını ilişkilendirmiştir.

Sanal Kaytarma Davranışlarının Çalışanlar Tarafından Algılanması

Bandura'nın (1973) sosyal öğrenme teorisi insanların birbirlerinden gözlem, taklit ve modelleme vasıtasıyla öğrendiklerini ifade etmektedir. İnsanlar yeni bilgi ve davranışları diğer insanları gözlemleyerek öğrenmektedir.

Sapkın işyeri davranışı olarak sanal kaytarmayı anlamak için sosyal öğrenme teorisinden faydalanılabilir. Eğer çalışanlar sanal kaytarma gibi sapkın işyeri davranışlarını sergileyenleri kendilerine rol model olarak seçerse bu çalışanların aynı şekilde davranması daha çok muhtemeldir. Diğer bir deyişle çalışanlar, örgütte iş arkadaşlarını önemli rol model olarak görür ve sanal kaytarma davranışlarını örgüt çevresindeki bireylerden gözlemleyerek öğrenir (Blau, et al. 2006). Çalışanların kendi referans grupları hakkındaki algıları önemsiz sanal kaytarma davranışları ile ilişkilendirilmiştir. Çalışanlar önemsiz sanal kaytarmayı kesinlikle sapkın ve uygunsuz bir davranış olarak değerlendirmemekte ve mesai arkadaşlarının, yöneticilerin kişisel sebepler ile interneti ve e-postayı fazlasıyla kullandıklarına inanmaktadırlar (Blanchard and Henle, 2008). Lee, et al. (2005) yapmış oldukları çalışmada, katılımcıların %88'ine göre işyerinde herkesin sanal kaytarma ile meşgul olduğu ve dolayısıyla sanal kaytarma davranışlarını yapmak için şirketin internetini kullanmanın kabul edilebilir olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmada yapılan mülakatlar da katılımcıların verdikleri "Çalıştığım şirkette hemen hemen herkes sanal kaytarmanın bazı türleriyle meşgul olur. Bunda yanlış olan bir şey görmüyorum", "Şirketteki insanların %99'u kişisel amaçlar için şirketin interneti kullanır. Bu durum istisnalar hariç kural olmaya başlamıştır" gibi cevaplar bu durumu desteklemiştir.

Çalışanların İş Tutumları

Çalışanların Adalet Algısı: Adalet, çalışan insanlar için önemli bir motivasyon unsurudur. İşyerinde adaletin eksikliği algıladığı zaman çalışanların moralleri düşer, işlerinden uzaklaşırlar ve hatta örgüte karşı misilleme yapabilirler (Folger and Cropanzano, 1998). Çalışanların, yöneticiler tarafından adaletli bir uygulamaya tabi tutulduklarına veya tutulmadıklarına dair inançları örgütsel davranışları üzerinde etkili olmaktadır (Yavuz, 2010:302). Örgütsel adalet algısı ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, yetki değerlendirmesi (evaluation of authority), örgütsel vatandaşlık davranışı, uzaklaşım (withdrawal) ve çalışanların performansı gibi örgütsel çıktılar arasında geniş kapsamlı ve kendine özgü bir ilişki vardır (Colquitt, et al. 2001).

Alan yazında yoğun bir şekilde örgütsel adaletin üç boyutu üzerinde durulmaktadır. Dağıtım adaleti (distributive justice), çalışanların elde ettikleri kazanımların (ücretler, ödüller, terfiler, cezalar vb.) adaleti ile ilgilidir. İşlemsel adalet (procedural justice), bu kazanımları belirlemek için kullanılan yöntemlerin(işlemlerin) adaletini ifade etmektedir (Folger and Cropanzano, 1998). Dağıtım adaleti, çalışanların bir takım davranışları göstermeleri koşulu ile belirli ödüllere ulaşmalarını garanti ederken, işlemsel adalet çalışanların ödülleri belirlemede kullanılan yöntemlerin oluşturulması ya da ödüllendirme sürecinin belirlenmesine katılımını sağlar(İşcan, 2005: 150). Bies and Moag (1986) tarafından ortaya atılan etkileşim adaleti ise (interactional justice) örgütlerde işlemler uygulandığı zaman çalışanların algıladığı kişilerarası davranışların kalitesidir. Yani iletişim sürecinde çalışan ve işveren arasındaki ilişkiler(davranışlar) üzerinde durulmaktadır (Bakhshi, et al. 2009).

Lim (2002) yapmış olduğu çalışmada sanal kaytarma ve örgütsel adaletin üç boyutu (dağıtım adaleti, etkileşim adaleti, işlemsel adalet) arasında negatif bir ilişki bulmuştur. Diğer bir deyişle örgüt içerisinde örgütsel adalet arttığı zaman sanal kaytarma davranışları azalmaktadır. Çalışanlara, işveren tarafından adaletsiz bir şekilde davranıldığı zaman çalışanlar üzölmeye başlar ve bu davranışlara karşılık vermek için motive olur. Örgüt içerisinde örgütsel adaletin herhangi bir boyutuyla ilgili bir adaletsizlik algılandığında sanal kaytarma aktivitelerinde sonradan gelen meşguliyetlerini mazur göstermek (yasallaştırmak) için çalışanların, etkisizleştirme tekniklerine (neutralization techniques) başvurusu olasıdır (Lim, 2002). Benzer bir şekilde Guthrie and Gray (1996), örgütlerde haksız muamele algılayan çalışanların sanal kaytarmanın üç türü (gezinme, iş dışı elektronik posta, etkileşimli sanal kaytarma / browsing related, non-workrelated e-mail, interactive cyberloafing) ile meşgul olmasının daha çok muhtemel olduğunu ifade etmişlerdir. Ancak Garrett and Danziger (2008b), yapmış oldukları çalışmada sanal kaytarma ile etkileşim adaleti arasında bir ilişki bulamamıştır.

İş Tatmini: İş tatmini, bir bireyin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan memnun edici ya da olumlu duygusal ifadelerdir (Locke and Latham, 1990). Kısacası iş tatmini bir bireyin işi hakkındaki olumlu duygularını yansıtmaktadır (Anandarajan, et al. 2000). Yüksek hızda internet erişimi sağlayan ve ara sıra işle alakalı olmayan internet kullanımını yasaklamayan örgütler, çalışanların iş tatminini

arttırabilirler (Stanton, 2002). Yüksek iş tatminine sahip çalışanlar, interneti daha fazla suiistimal etme eğilimindedir (Woon and Pee, 2004). Düşük iş tatmini, kişisel web kullanımına neden olabilen olası faktörlerden biri olabilir (Mahatanankoon, et al. 2004). Vitak, et al. (2011) yapmış oldukları çalışmada iş tatmini ile sanal kaytarma aktivitelerinin sıklığı arasında herhangi bir ilişki bulamamıştır. Ancak metin mesajı ve sosyal paylaşım siteleri ile meşguliyet gibi sanal kaytarma aktiviteleri ile iş tatmini arasında önemli bir ilişki bulmuştur. İş tatmini azaldığında bu aktivitelerle meşguliyette bir artış muhtemeldir. Mahatanankoon, et al. (2004) yapmış oldukları çalışmada işyerinde web kullanımı ile iş tatmini arasında herhangi bir ilişki bulamamıştır. Benzer şekilde Garrett and Danziger (2008b) yapmış oldukları çalışmada ise işle alakası olmayan aktiviteler için internet kullanımına harcanan zaman miktarı ile iş tatmini arasında bir ilişki bulamamıştır. Bu çalışmalar ışığında, iş tatmininin sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi hakkında fikir birliği olmadığı söylenebilir.

İş Özellikleri: İşle alakalı olmayan internet aktiviteleri için kısa bir zaman aralığı hem can sıkıntısı, tükenmişlik ve stresi azaltabilir hem de daha yüksek işi tatmini, yaratıcılık, işyeri refahı, dinlenme gibi olumlu etkilere neden olabilir (Oravec, 2002; Stanton 2002; Eastin, et al. 2007). Bu yüzden yaratıcılık gerektiren bir iş ya da tekrarlayan görevler gibi belirli iş özellikleri, daha fazla sanal kaytarma aktivitesi ile meşguliyete, yaratıcılığın artmasına ya da can sıkıntısından kurtulmaya sebep olabilir (Vitak, et al. 2011).

İnternet ve bilişim teknolojileri, işyerinde çalışanların yerine getirdikleri standart uygulamaların bir parçası olduğu zaman çalışanların interneti kişisel amaçları için kullanma ihtimallerinde bir artış vardır (Garrett and Danziger, 2008b). Çalışma esnasında daha fazla internet kullanan, daha fazla yaratıcılık gerektiren işlere sahip olan ve devamlı tekrarlayan işleri yapan çalışanlar daha fazla sanal kaytarma aktivitesiyle meşgul olmaktadır. İnternetin yapılan işe yararlılığı, rutin internet kullanımı, sürekli eylemleri gerektiren işler, yapılan sanal kaytarmanın sıklığı ile pozitif bir şekilde ilişkilendirilmiştir (Vitak, et al. 2011). Bir birey, uzun süre bir organizasyonda çalıştığı zaman sosyal ağlara daha çok değer verir ve işle alakalı kuralları takip ederek onu koruma şeklindeki eylemlere meyleder ve gerçekten şirket için en iyi şeyi yapmayı dener. Böylece uzun süre hizmet veren bireylerin önemli bir şekilde daha az sanal kaytarma aktivitesiyle meşgul olacağı varsayılır (Ugrin, et al. 2008). İş özerkliği

seviyesi arttıkça çalışma esnasında kişisel internet kullanımı sıklığı artar (Garrett and Danziger, 2008b), iş yükü arttıkça kişisel amaçlar için web sayfalarına erişim azalır. Bu durum, webde gezinmek için daha az boş vakit olacağı için kabul edilmektedir (Anandarajan, et al. 2000).

1.1.5. Sanal Kaytarmanın Sonuçları

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 ise sanal kaytarma sayesinde elde edilen eşsiz öğrenme fırsatlarına vurgu yapmaktadır (Örücü and Yıldız, 2014: 100).

Birçok araştırmacı sanal kaytarma davranışlarını ziyankâr/müsrif olarak görmekte ve bu davranışların örgütleri yasal yükümlülüklerle karşı karşıya bırakacağını ileri sürmektedir. Ancak bazı araştırmacılar ise sanal kaytarmanın kötü ve uygunsuz bir davranış olduğuna inanmamaktadır (Blanchard and Henle, 2008).

Sanal kaytarma, zarar verici davranışlara yol açan bir kusur olarak nitelendirilebilmesine rağmen çalışanlara teknolojiyi daha iyi öğrenme fırsatı veren ve onları dinlendiren bir avantaj olarak da değerlendirilmektedir (Beugre and Daeryong, 2006).

Bir kişi sadece bir tuşa dokunarak sohbet edebilir, sevkıyatları izleyebilir, ürünleri satın alabilir, müşterilerin güvenilirliğini araştırabilir veya daha fazlasını yapabilir. Ancak çalışanlar aynı dokunuş ile e-posta alıp göndererek, arkadaşlarıyla sohbet ederek, kişisel alışveriş ve finans işlemleri yaparak ya da yetişkin içerikli sayfaları görüntüleyerek çalışma zamanını kötüye kullanabilirler (Ugrin, et al. 2008).

Beugre and Daeryong (2006), yapmış oldukları çalışmada sanal kaytarma aktivitelerinin yapıcı ve yıkıcı olduğunu belirlemek adına üç ölçüt belirlemişlerdir. Bu ölçütler;

1. Normlardan sapma (Çalışanlardan, bilgisayarları işle alakalı aktiviteler için kullanması beklenir ve bunun aksini yapmak örgüt için zararlı sayılabilir).
2. Sanal kaytarma aktivitelerinin çalışanların iş performansını azaltması.

3. Sanal kaytarma aktivitelerinin düşük performansa, yüksek maliyete ya da lekelenmiş itibar açısından zararlı etkilere neden olmasıdır.

Bu ölçütler izlenerek; sanal kaytarma aktivitelerinin, şirketin internet kullanım politikalarını tehdit ettiğinde ya da örgütün veya çalışanların performansını düşürdüğünde zarar verici olduğu ileri sürülebilmektedir (Beugre and Daeryong, 2006).

1.1.5.1. Sanal Kaytarmanın Olumsuz Sonuçları

Bir işyerinde bilgi ve iletişim teknolojilerinin kötüye kullanımının büyüyen bir problem olduğu söylenmektedir (Weatherbee, 2010). Sanal kaytarma, verimliliğin azalmasına ve internet kaynaklarının liyakatsiz kullanımına neden olabilmektedir (Chen, et al. 2008; Weatherbee, 2010).

İnternet erişimi, işlerin yerine getirilme yöntemlerini değiştirmesine rağmen çalışma kisvesi altındaki aylak çalışanlar için fırsatları arttırmıştır. Kişisel ilgi ve amaçlar doğrultusunda mesai saatlerini internette harcayan çalışanlar, sıkı çalışıyormuş gibi dış görünüşlerini koruyabilirler. Bu yüzden sanal kaytarma zamanın verimsiz kullanımını teşkil etmekte ve sapkın işyeri davranışı olarak değerlendirilmektedir (Lim and Teo, 2005).

Konuyla ilgili daha önce yapılan çalışmaların birinde çalışanlar isteyken her gün ortalama 2.7 saat internet kullandıklarını diğer bir çalışmada ise çalışanlar sanal kaytarma için günde ortalama 51 dakika harcadıklarını ifade etmişlerdir (Lim and Teo, 2005; Lim and Chen, 2012).

Vault.com tarafından yapılan bir ankette, katılımcıların %90'ı mesai saatleri içinde internette gezindiklerini ve %84'ü ise e-posta aktiviteleriyle meşgul olduklarını ifade etmiştir (Blau, et al. 2006). Greenfield and Davis (2002), yapmış oldukları çalışmada 300 kişinin internet kullanım şekillerini incelemiştir. Bu çalışmada, çalışanların %47'sinin haftada ortalama 3.24 saat işle alakalı olmayan internet kullanımı ile meşgul oldukları belirtilmiştir.

Çalışanlar, çevrimiçi oyun oynama, alışveriş yapma, kişisel yatırımları yönetme, kişisel e-posta gönderip alma, sohbet etme, medyayı takip etme ve yetişkin içerikli

sayfaları görüntüleme gibi aktiviteler vasıtasıyla interneti kötüye kullandıklarında mesai saatlerini israf etmekte ve mevcut ağ genişliklerini azaltmaktadır (Ugrin, et al. 2008).

Surfcontrol.com tarafından yapılan bir araştırma sonuçları bu durumu açık bir şekilde ortaya koymaktadır (Akça, 2013: 11).“Mayıs 2000’de, yaklaşık 2 milyon kişi çalışma saatleri içinde Victoria’s Secret Moda Show’unu izlemek için 25 dakika internete bağlandı. Bu bağlantıda indirilen veri miktarı yaklaşık 300.000.000.000 kbit idi. Eğer tüm izleyiciler bu moda gösterisini 100kbps bir bağlantı hızı ile gerçekleştirmiş olsaydı, kullanılan bant genişliği yaklaşık 200 milyon T1 hattının tam kapasite ile çalışmasına eşit olacaktı.”

Sanal kaytarma, örgütler için yüksek maliyetler ya da verimlilik kayıpları gibi olumsuz sonuçlara sahip olduğu zaman yıkıcı olmaktadır. Çalışanların niyeti işten kaytarmak ya da katkılarını azaltarak örgütlere karşı misilleme yapmak ise sanal kaytarma oldukça zarar verici bir davranış olarak kabul edilmektedir (Beugre and Daeryong, 2006).

Surfcontrol.com tarafından yapılan araştırmaya göre 2002 yılında bir şirkette 1000 internet kullanıcısı tarafından günde sadece bir saat internette gezinmenin tahmini maliyeti yıllık 35 milyon dolardır. Bir grup olan 1000 şirket için bir saatlik internette gezinmenin maliyeti toplamda 35 milyar dolardır (Friedman, 2000). Websense (2006), tarafından yapılan araştırmaya göre ABD’de sanal kaytarma davranışlarından kaynaklanan verimlilik kayıpları maliyetinin yıllık 178 milyar dolar olduğu tahmin edilmektedir (Vitak, et al. 2011).

Çoğu internet kullanıcısı internetten futbol sonuçlarına bakma, e-posta gönderip alma gibi aktivitelerin sadece birkaç dakika alacağını ve bu aktivitelerin büyük bir problem teşkil etmediğini düşünmektedir. Ancak bu aktivitelerin, çalışanların saatlerini alması nedeniyle bu aktiviteler örgütler için büyük bir problem haline gelmektedir (Lim and Teo, 2005). Çalışanlar; mesaj göndermek, bir bilgiyi indirmek, oyun oynamak ya da sohbet etmek için genellikle diğer kullanıcılar veya yazılımlarla daha çok etkileşime gereksinim duymaktadır. Bu tür bir etkileşim genellikle daha çok anlık çaba gerektirmekte ve sıklıkla daha çok zaman almaktadır. Örneğin; başlangıçta işle alakası olmayan bir web sayfasında gezinen çalışan, bu web sayfasındaki bilgileri indirmek

isterse bunu yapması ilave zaman ve çaba gerektirmektedir (Xia and Sudharshan, 2002; Blau, et al. 2006).

Siau, et al. (2002), alan yazında internetin kötüye kullanımı ile ilgili tanım ve yorumları 11 kategoriye ayırarak açıklamıştır (Tablo 1.1).

Tablo 1.1. İnternetin Kötüye Kullanımının Farklı Tanımları (Siau, et al. 2002)

İnternetin Kötüye Kullanımı	Tanımlama
Genel elektronik posta kullanımı	İstenmeyen elektronik posta (spamming), taciz, virüslerin yayılması, karalayıcı ifadeler
Yetkisiz kullanım ve erişim	Şifreleri paylaşma, izinsiz ağlara erişim
Telif haklarının ihlali/ eser hırsızlığı	İllegal kullanım yada telif haklarının ihlalinden dolayı örgütlere milyonlarca dolar maliyeti olan korsan yazılım, web sayfalarının veya telif hakkıyla korunan logoların kopyalanması
Haber grubu ilanları (news group postings)	İşle alakalı olmayan mesajların gönderilmesi
Önemli bilgilerin yayılması	İnterneti kullanarak ticari sırları yaymak veya teşhir etmek
Müstehcenlik	İşyerinden cinsel içerikli materyallere ulaşma, görüntüleme, dağıtma, cinsel içerikli sayfalarda gezinme
Bilgisayar korsanlığı (hacking)	Web sayfalarına ve örgütlerin veri tabanlarına saldırılması
İşle alakalı olmayan materyalleri indirme ve yükleme	Örgütün internet ağıyla film, müzik ve görsel materyalleri ileten yazılımların kullanılması
İnternetin boş zaman aktivitesi olarak kullanımı (leisureuse of internet)	İnternette boş zaman geçirmek amacıyla sanal kaytarma yapılması (Alışveriş yapma, elektronik kart veya kişisel posta gönderme, çevrimiçi kumar oynama, sohbet etme, oyun oynama, borsa simsarlığı yapma, müzayede ile satış yapma ve benzeri diğer kişisel aktiviteler)
Harici internet sağlayıcılarının kullanımı	Tespit edilmeyi engellemek için harici ISP (internet servis sağlayıcı/internet service provider) kullanarak internete bağlanması
Ek işte çalışma	Örgütün sağlamış olduğu internet ve bilgisayar kaynaklarını kullanarak kişisel işlerin/ek işlerin yapılması

1.1.5.2. Sanal Kaytarmanın Olumlu Sonuçları

Teknoloji şüphesiz iş hayatında kaliteyi ve üretkenliği getirmiştir. Teknolojik bir araç olan bilgisayar ve internet, üretkenlik için yeni yollar, daha fazla esneklik, yapılacak işler için yeni uygulama alanları geliştirmekle beraber (Greenfield and Davis, 2002) işletme maliyetlerini azaltmaya, seri üretim süresini kısaltmaya, ürünlerin ve hizmetlerin daha etkili bir şekilde pazarlanmasına hizmet etmektedir. İnternetin muazzam gücünün farkına varan birçok işletme, rekabet avantajı elde etmede interneti benimsemiştir (Ugrin, et al. 2008).

Alan yazında çoğunlukla sanal kaytarmanın olumsuz etkilerine odaklanılmasına rağmen birçok araştırmacı sanal kaytarmanın olumlu yönüne değinmiş ve sanal kaytarmayı örgüt ve üyeleri için katma değere sahip bir davranış olarak değerlendirmiştir.

Sanal kaytarma, sıklıkla gelir ve verimlilik kayıplarına yol açan olumsuz bir davranış olarak değerlendirilmektedir. Ancak çalışma saatleri içinde kısa süreliğine işle alakalı olmayan aktivitelerle meşgul olmak, can sıkıntısı, yorgunluk, stresi azaltma, daha yüksek iş tatmini ve yaratıcılık, refahın yükselmesi, dinlenme veya yenilenme, çalışanların daha mutlu olması gibi birçok olumlu etkiye sahip olabilmektedir.

Sanal kaytarma; bireysel merakı, keşfetme arzusunu tatmin edebilir ve böylece çevrimiçi dinlence (recreation) birçok destekleyici amaç için hizmet edebilir. Örneğin sanal kaytarma bilgisayar hevesinin azalmasına yardımcı olabilir ve çalışanları deney yapmaya teşvik edebilir (Guthrie and Gray, 1996; Oravec, 2002).

Yapılan son araştırmalar sanal kaytarmanın iş stresinden kurtulmak için çalışanlara izin veren bir dinlenme yöntemi olarak hizmet edebileceğini göstermiştir (Rajah and Lim, 2011).

Uygun bir şekilde ve zamanda yüz yüze yapılan dinlencenin çalışanların enerjisini yenilediği gibi çevrimiçi dinlence de yaratıcılığın uyanmasına, refahın yükselmesine yardım edebilmektedir (Oravec, 2002).

Stanton (2002), yapmış olduğu çalışmada interneti daha sık kullanan çalışanların, interneti daha az kullananlara göre daha yüksek iş tatmini düzeyine sahip olduklarını ifade etmiştir. Lim and Chen (2012), işe ara verip kişisel amaçlar için web sayfalarına göz atmanın çalışanların zihninin yenilenmesine yardım ettiğini ve bu aktivitelerin çalışanların duyguları üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Örgütün hedeflerine yönelik olmayan bilgisayar kullanımının sosyal yönü, ekip oluşturmaya katkıda bulunması ve iletişimi kolaylaştırmasıdır (Guthrie and Gray, 1996). Kullanım süresi sınırlandırılırsa e-posta alıp gönderme, haber sitelerinin manşetlerine göz atma gibi aktiviteler zararsız sayılabilir ve stresi azaltmada, aile ve iş yaşamını dengelemede, fikir üretmede ve iletişim kurmada etkili olabilir (Blanchard and Henle, 2008). İşyerinde internet kullanımı, iletişim uygulamalarına önemli kolaylıklar getirmektedir. Bu anlamda internet bağlantısı, çalışanların birbirleri arasındaki iletişimi kolaylaştırmakla

beraber, iş yükü açısından da gereksiz işlemlerin azaltılmasına veya ortadan kaldırılmasına imkân veren bir zemin olarak değerlendirilmektedir (Örücü ve Yıldız, 2014: 99).

Bütün sanal kaytarma aktiviteleri aynı olumsuz sonuçlara sahip değildir. Örneğin bir çalışanın işyerinde kişisel e-postasını kontrol etmesi ile yetişkin içerikli sayfaları görüntülemesi birbirinden farklı olarak değerlendirilmektedir (Blanchard and Henle, 2008). Ancak bu tür aktivitelerin zamanın verimsiz kullanımını teşkil etmesi ve maliyetleri artırması açısından üzerinde önem ile durulması gereken bir konudur.

1.1.6. İşyerinde İnternet Kullanımının Hukuki Boyutları

İnternet ve bilgisayarın yaygın kullanımı tüm dünyada işlerin yapılma şeklini değiştirmiştir. Her ne kadar bilgisayar ve internetin, işlerin yerine getirilmesine olumlu katkıları olsa da bu teknolojilerin çalışanlar tarafından kötüye kullanımı hem çalışanları hem de örgütleri yasal yükümlülüklerle karşı karşıya bırakabilmektedir.

“Çalışanların, işverene karşı iş sözleşmesinden doğan en temel borcu ‘iş görme (çalışma)’ borcudur. İşçi hizmet akdi gereği işyeri iç yönetmelikleri veya toplu iş sözleşmelerinde öngörülen hususlara uymakla yükümlüdür ve ayrıca çalışanlar yapmış oldukları işi özenle yerine getirmelidir. Çalışanın iş görme borcunu yerine getirmemesi veya yaptığı işe özen göstermemesi durumunda işveren işçinin hizmet akdini haklı olarak fesih edebilir” (<http://www.muhassebex.com/iscinin-is-sozlesmesinden-dogan-borclari>).

Çalışanların çoğu işverenin, kendi e-postalarını ve görüntülediği web sayfalarını izleme hakkının olmadığını düşünmektedir. Ancak işverenin sağlamış olduğu internet ve bilgisayarın çalışanlar tarafından kişisel amaçlarla kullanımı yasalarla korunmamakta ve bu nedenle çalışanlar uygunsuz kullanımlarından dolayı yasal sorumlulukla karşı karşıya kalmaktadır (Muhl, 2003).

“Bir işveren, kanunun emredici hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla, işyerinde düzen ve disiplini sağlamaya yönelik çeşitli kurallar ihdas edebilir. İşverenin yönetim hakkından kaynaklanan bu düzenlemeler, çalışma şart ve koşullarında esaslı değişiklik meydana getirmediği sürece işçiyi bağlar. İşveren ‘yönetim hakkı’ kapsamında işyerinde internetin ‘özel amaçlarla’ kullanımını yasaklayabilir. Zaruri ve haklı bir

sebeup olmadıkça internetin özel amaçlar dâhilinde kullanılması işverenin ‘işçiden beklediği işgörmeye borcunun gereği gibi yerine getirilmediği sonucuna yol açabilir. İşveren tarafından yasaklanmış olmasına rağmen çalışan tarafından internetin özel amaçlar dâhilinde kullanılması halinde, kural olarak iş akdinin feshine yol açabilecek ‘geçerli bir nedenin’ varlığından söz edilebilir.”(<http://huseyinust.com/konu-isyerinde-internet-kullanimi.html>)

Son zamanlarda işverenlerin, çalışanlar tarafından internet ve bilgisayarın kötüye kullanıldığını ileri sürerek iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanununun 18. ve 25. Maddelerine dayanarak tek taraflı olarak fesih etmesi yaygın hale gelmiş ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 17.03.2008 tarih ve 2007/27583 Esas ve 2008/5294 sayılı kararında işyerinde kişisel internet kullanımıyla ilgili aşağıdaki ifadelerle yer vermiştir;

“İşverenin açıkça veya örtülü izni olmaksızın işyerinde internetin özel amaçlı olarak kullanımı yasaktır. Bir başka anlatımla, örtülü veya iş sözleşmesi ile açıkça internetin özel olarak kullanılabileceğine dair izin yoksa işçi işyerinde özel amaçlı olarak internet kullanamaz. Ancak bu yasak istisnaen acil durumlarda ve işine ilişkin sebeplerden dolayı meşru bir şekilde delinebilir. Özel amaçlı kullanım izni verilmiş olsa dahi, işçi internet ya da e-mail iletişim sistemi sınırsız kullanımına mezun değildir. İşçiye interneti özel amaçlı kullanımı sadece açık irade beyanı ile verilmesi şart değildir. Bu yönde izin örtülü olarak da verilebilir. İşyerinde en az altı ay boyunca işveren tarafından özel amaçlı kullanımın fark edilmesine rağmen ses çıkarılmamış olması, örtülü izin olarak değerlendirilmelidir. Ancak bu surette işçinin, işverenin gelecekte de ses çıkarmayacağına dair haklı güveninden bahsedilebilir. Keza, işverenin dinlenme odasında internet bağlantısı olan bilgisayarları işçilerin kullanımına tahsis etmesi de örtülü izin olarak görülmelidir. İşçinin, işverenin açıkça yasaklamasına rağmen interneti özel amaçlı kullanmasında önceden ihtar gerek olmaksızın iş sözleşmesi feshedilebileceği gibi; işçinin pornografik resimleri videoları işletmenin veri taşıyıcısına indirmesi ve yüklemesi halinde ihtar gerek yoktur. Zira internetin her kullanımı bilgisayarda bir iz bırakır ve uzman üçüncü kişiler hangi internet bağlantısından hangi sayfalara girildiğini rahatlıkla tespit edebilirler. Bu suretle işverenin kamuoyu nezdindeki şöhreti önemli ölçüde zarar görebilir. Acil durumlarda ve işine ilişkin sebepler gibi

meşru bir neden yoksa işçinin mesai saatleri içinde özel telefon görüşmesi yapması geçerli fesih nedeni kabul edilebilir. Özel telefon görüşmesi nedeni ile iş sözleşmesinin feshi için bu konudaki yasağın daha önce işçiye bildirilmiş olması veya önceden ihtar verilmesi şarttır.”

Yargıtay kararına göre işyerinde, kişisel amaçlarla internet kullanımının yasaklanması veya bu tür kullanımlara izin verilmesi işverenin inisiyatifindedir. Bu karara göre internetin kişisel kullanımının yasaklanması durumunda çalışanların bu yasaklara uymaması iş sözleşmesinin haklı feshini doğurmaktadır. Bu nedenle çalışanlar işyerinde kişisel internet kullanımı kurallarına uymalı ve bu doğrultuda hareket etmelidir.

1.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Günümüzde iş dünyasındaki yoğun rekabet ortamında başarılı olmanın ve belirlenen amaçlara ulaşmanın belirleyici faktörlerinden biri nitelikli işgücüne sahip olmak ve aynı zamanda bu işgücünün örgütte çalışmaya devamını sağlamaktır. Bu bağlamda örgütler, işgören devir oranından kaynaklanan yüksek maliyeti azaltmak ve sürekliliği sağlamak için çalışanların bağlılıklarını artırmaya çalışmaktadırlar. Bir başka deyişle örgütsel bağlılık konusu örgütler için giderek önem kazanmaktadır.

1.2.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı ve Önemi

Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücü anlamına gelmektedir. Bu bağın güçlü olması en az üretim kadar önemli görülmektedir. Çünkü işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının zayıf olmasıyla işe geç gelme veya gelmeme, işten ayrılma ve dolayısıyla işgören devir hızının yüksek olması gibi durumlar ortaya çıkmakta ve bunlar işletme performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Örgütsel bağlılık, aşağıdaki özelliklerinden dolayı hem işletme ve hem de işgören açısından büyük önem taşımaktadır (Hasanov, 2010: 63). Örgütsel bağlılık;

- Arzu edilen çalışma davranışı ile ilişkilidir,
- İşten ayrılma nedeni olarak, iş doyumundan daha etkilidir,
- İşgören performansına etki eder,

- Örgütsel etkinliğin ve verimliliğin yararlı bir göstergesidir,
- İşgücü devir hızını azaltır,
- İşgören motivasyonunu artırır,
- İşe devamsızlığı azaltır,
- İş doyumunu artırır.

İşgörenlerin işle ilgili tutumunu yansıtan bir kavram olan örgütsel bağlılık, özellikle 1970'lerden sonra üzerinde fazla durulan bir konu olmasına rağmen tanımı üzerinde henüz bir fikir birliği oluşmamıştır. Bunun başlıca nedeni farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların konuyu kendi uzmanlık alanları temelinde ele almalarıdır. Bu yüzden alan yazın incelendiğinde birbirinden farklı birçok örgütsel bağlılık tanımına rastlanılmaktadır (Çöl, 2004).

Örgütsel bağlılık konusu ilk olarak Whyte tarafından 1956 yılında incelenmiş, daha sonraları Porter, Mowday, Steers, Allen, Meyer ve Becker gibi araştırmacılar konuya ilgi duymuşlardır (Atak, 2009:86, Hasanov, 2010:64). Yabancı kaynaklarda “organizational commitment” olarak kullanılan kavram, Türkiye’de yapılan ilk çalışmalarda Varoğlu (1993), Tuncer (1995) ve Balay (2000) tarafından örgütsel bağlılık, Celep (1996) ve Balcı (2000) tarafından ise örgütsel adanmışlık olarak kullanılmıştır. Ancak daha sonra yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık kavramının daha çok tercih edilip kullanıldığı görülmektedir.

Alan yazında yapılan farklı tanımlardan bazıları aşağıda yer almaktadır.

Örgütsel bağlılık;

- En geniş tanımıyla bir bireyin örgüte ve onun alt birimlerine olan bağlılık ve sadakat duygusunu ifade etmektedir (Morris, et al. 1993).
- Bir bütün olarak sistemle üyelerinin ilişkilerinin doğasıdır (Grusky, 1966).
- Çalışanın örgütle ve örgütün hedefleriyle özdeşleşmesi, örgütün hedeflerine ulaşmasına yardım etmek için örgüt üyeliğine devam etmek istemesidir. Yani örgütsel bağlılık bireylerin belirli bir örgütle özdeşleşmesinin (an individual’s identification) ve örgüte dahiliyetinin gücüdür (Mowday, et al. 1979).
- Örgütün hedefleri ve çıkarlarını karşılayacak şekilde davranmak için içselleştirilmiş kuralcı (normatif) baskıların toplamıdır (Wiener, 1982).

- Örgütsel ihtiyaçlar ve kişisel deneyimlerin kesiştiği noktada ortaya çıkan bir düşüncedir (Kanter, 1968).
- Bireyin kimliğini(kişiliğini)örgütte birleştiren bir tutum veya yönelimdir (Sheldon, 1971).
- Sadece araçsal değerlerden ziyade örgütün iyiliği için hedeflere, değerlere ve örgüte olan duygusal bir bağlılıktır (Buchanan, 1974).
- Örgütün işgörenden duygusal, devam ve normatif bağlılık beklentilerinin toplamıdır (Karcıoğlu ve Türker, 2010:121).
- Bireyin örgüt etkileşimi ve zaman içerisinde gelişen yatırımlardaki değişiklikler sonucunda oluşan yapısal bir olgudur (Güney, 2011:278).
- Ücretlerde artış, statü, örgütte özgür çalışma ortamı ya da samimi iş arkadaşlıkları gibi nedenlerden dolayı bir çalışanın işten ayrılmaya gönülsüz olmasıdır (Hrebiniak and Alutto, 1972).
- Örgütün ve bireylerin hedeflerinin giderek artan bir şekilde bütünleşme ve uyumlu olma sürecidir (Hall, et al. 1970).

Yapılan tanımlardan hareketle örgütsel bağlılığın üç ögesinin olduğu vurgulanmaktadır. Bunlar (Doğan ve Kılıç, 2007):

- İşgörenin, örgütün bir üyesi olabilmek için güçlü istek duyması,
- İşgörenin, örgütün yararı için yüksek düzeyde çaba sarf etmek istemesi,
- İşgörenin, örgütün değerlerini ve hedeflerini benimseyip kabullenmesidir.

1.2.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık, tutumsal ve davranışsal olarak iki başlık altında sınıflandırılmaktadır. Aşağıda bu sınıflandırmalar açıklanmaktadır.

1.2.2.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları

1.2.2.1.1. Kanter'in Sınıflandırması

Kanter'e göre (1968) sosyal sistemler, örgütsel ihtiyaçları karşılamak için organize edilirler. Örgütsel bağlılık, bireylerin sosyal sisteme kendi sadakat ve enerjilerini vermeye gönüllü olmalarını ve kendilerini ifade ettikleri sosyal ilişkilere

olan kişisel bağlılığını ifade etmektedir. Kanter, bireylerin bağlılığını da içeren sosyal sistem problemlerini sosyal kontrol, grup uyumu ve sistem devamlılığı olarak üç kategoriye ayırmış ve bağlılığı bu problemler temelinde ayrı ayrı ele almıştır.

1. *Devam Bağlılığı (Continuance Commitment)*: Devam bağlılığı, genel olarak sosyal sisteme ya da sosyal sistemdeki pozisyona bağlılıktır. Bu bağlılık türü örgütten ayrılma maliyetinin (yatırımlar) örgütte kalma maliyetinden (özveri) daha fazla olacağı düşüncesine dayanmaktadır ve çalışanların, örgüt üyeliğine devam etmesini ve örgütün sürekliliğinin devamı için kendini örgüte adanmasını ifade etmektedir (Güney, 2011). Çalışanlar örgütte kalmanın getireceği faydalar ve örgütten ayrılmanın sebep olacağı maliyetleri karşılaştırdığı zaman örgütten ayrılmayı makul bir seçenek olarak görmüyorsa bu durumda örgüt üyeliğine devam ederek, devam bağlılığını arttıracaktır.
2. *Birleşme Bağlılığı (Cohesion Commitment)*: Birleşme bağlılığı, sosyal ilişkiler setine olan duygusal bağlılıktır. Bir örgütte, örgüt üyelerinin birbirleriyle kenetlenmesinin değerini arttıracak şekilde önceki sosyal bağlarını bırakarak örgütte yeni sosyal ilişkiler kurması sonucunda oluşmaktadır (Güçlü, 2006). Bir çalışanın örgüte ait olduğunu hissetmesi çalışana duygusal açıdan bir tatmin sağlayacaktır ve bu tatmin bireyin örgüte bağlanmasına yol açacaktır (Gül, 2002).
3. *Kontrol Bağlılığı (Control Commitment)*: Normları desteklemek ve grubun otoritesine uymak için bireylerin yapmış oldukları kontrol bağlılığı, başlıca olumlu değerlendirme yönelimlerini içermektedir. Sistem tarafından yapılan talepler doğru, ahlaki, makul olarak değerlendirilir. Bu taleplere itaat, normatif bir gerekliliktir ve sistem tarafından yapılan yaptırımların uygun olduğu düşünülmektedir. Kontrol bağlılığı; normların, olumlu örgütsel davranışların varlığı için gerekli olduğuna inanılması durumunda ortaya çıkmaktadır.

1.2.2.1.2. Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni (1961), örgütsel bağlılığın ilk sınıflandırmalarından birini geliştirmiştir. Bu yaklaşıma göre örgütsel bağlılık, bir bireyin örgütsel talimatlarla ilgili yaşadığı

uyumun derecesini yansıtmaktadır. Bu yaklaşım örgütsel bağlılığı üç farklı türe ayırmakta ve örgütsel bağlılığın tutumsal boyutunu ifade etmektedir (Rodriguez, et al. 2006).

1. *Ahlaki Bağlılık (Moral)*: Örgütün hedeflerini, değerlerini ve kurallarını içselleştirme ve otorite ile özdeşleşmedir. Bu ifade ile örgüte doğru olumlu ve yoğun bir yönelim belirtilmektedir.
2. *Hesapçı Bağlılık (Scheming)*: Örgüt ile çalışan arasındaki değiş-tokuş ilişkisine dayanır ve ahlaki bağlılığa göre örgüt ile daha az bir bağlı karakterize eder. Bu durumda çalışanlar fayda elde edeceğini düşündükleri için örgüte bağlılık duymaktadır.
3. *Yabancılaştırıcı Bağlılık (Alienated)*: Çalışanların davranışlarının sınırlandırıldığı durumlarda ortaya çıkmakta ve örgüte karşı olumsuz bir yönelimi ifade etmektedir.

1.2.2.1.3. O'Reilly ve Chatman' nın Sınıflandırması

O'Reilly and Chatman (1986), örgütsel bağlılığı örgüt için çalışanlar tarafından hissedilen psikolojik bağlılık olarak ifade etmiş ve üç boyutta ele almışlardır.

1. *Uyum (Compliance)*: Araçsal bağlılık olarak da ifade edilen uyum bağlılığı, paylaşılan değerler için değil sadece belirli ödülleri elde etmek için belirli tutumların ve davranışların benimsenmesi durumunda ortaya çıkmaktadır (O'Reilly and Chatman 1986). Uyum bağlılığında çalışanlar belirli ödüller için örgütte kalır ve bu bağlamda işin gereklerinden daha fazlasını yapmazlar. Bu tür bağlılığa sahip çalışanların örgütte kalma istekleri daha düşüktür (Güney, 2011).
2. *Özdeşleşme (Identification)*: Özdeşleme bağlılığı, çalışanların tatmin edici bir ilişkiyi kurmak veya devam ettirmek için baskıları kabul ettiği zaman ortaya çıkmaktadır. Özdeşleşme bağlılığına sahip olan çalışanlar örgütün üyesi olmayı bir gurur ögesi sayar ve örgütün değerlerine saygı gösterir (O'Reilly and Chatman, 1986). Bu bağlılık boyutunda çalışanlar kendilerine doğrudan fayda sağlayan davranışlardan ziyade örgütün iyiliği

için yararlı olan davranışları sergiler. Dolayısıyla bu çalışanların örgütte kalma istekleri yüksektir (Güney, 2011).

3. *İçselleştirme (Internalization)*: İçselleştirme bağlılığı bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyum temeline dayanmaktadır. Bu tür bağlılık bireysel ve örgütsel değerler uyum gösterdiği zaman ortaya çıkmaktadır (O'Reilly and Chatman, 1986). Bu bağlılık boyutunda da çalışanlar kendilerine doğrudan fayda sağlayan davranışlardan ziyade örgütün iyiliği için yararlı olan davranışları sergiler. Dolayısıyla bu çalışanların örgütte kalma istekleri yüksektir (Güney, 2011).

1.2.2.1.4. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması

Allen ve Meyer, örgütsel bağlılıkla ilgili birçok önemli çalışma yapmış ve başlangıçta örgütsel bağlılığı, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı olarak iki boyutta değerlendirmişlerdir. Daha sonra örgütsel bağlılığa üçüncü bileşen olarak normatif bağlılığı ekleyerek günümüzde de geçerliliği devam etmekte olan örgütsel bağlılığın üç bileşenli sınıflandırmasını geliştirmişlerdir (Meyer and Allen, 1984; Allen and Meyer, 1990; Meyer and Allen, 1991).

1. *Duygusal Bağlılık (Affective Commitment)*: Çalışanların örgüte olan duygusal bağlılığını, örgütle özdeşleşmesini ve örgüte dâhil olmasını ifade etmektedir. Güçlü duygusal bağlılığa sahip olan çalışanlar, örgütte kalmayı kendileri istediği için örgütte kalmaya devam etmektedir (Meyer and Allen, 1991). Yani örgüte duygusal olarak güçlü bir şekilde bağlı olan çalışanlar örgütle özdeşleşir, örgüte dâhil olur ve örgütün üyesi olmaktan keyif alır (Allen and Meyer, 1990).
2. *Devam Bağlılığı (Continuance Commitment)*: Çalışanların, örgütten ayrılmayla ilişkili maliyetlerin(eğitim, kıdem, kariyer, emeklilik, yer değiştirme vb.) farkında olmasını ifade etmektedir. Devam bağlılığına sahip olan çalışanlar, örgütte kalmaya ihtiyaç duydukları için örgütte kalmaya devam etmektedir (Meyer and Allen, 1991).
3. *Normatif Bağlılık (Normative Commitment)*: İşe devam etme zorunluluğu hissini ifade etmektedir. Yüksek normatif bağlılığa sahip çalışanlar,

örgütte kalmaya devam etmek zorunda olduklarını hissederler ve bu çalışanlar örgütte kalmaya devam ederler (Meyer and Allen, 1991).

1.2.2.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları

1.2.2.2.1. Becker' in Sınıflandırması

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan ilk çalışmalar örgütsel bağlılığı yan bahis teorisi olarak tanımlayan Becker' in fikrine dayandırılmaktadır. Bu yaklaşım örgüt ile bireyler arasındaki ilişkilere odaklanarak örgütsel bağlılığın kuramsal çerçevesini oluşturmaya çalışan en eski çalışmalardan biridir (WeiBo, et al. 2010).

Bağlılık, bir kişi yan bahis (side-bet) yaparak yabancı çıkarları tutarlı bir faaliyet dizisi ile ilişkilendirdiği zaman ortaya çıkmaktadır. Yan bahis sıklıkla sosyal örgütlere kişilerin katılımının bir sonucudur (Becker, 1960). Diğer bir ifadeyle bağlılık, örgütte yapılan faaliyetler devam ettirilmezse kaybedilecek yan bahislerin birikiminin sonucu olarak tutarlı bir faaliyet dizisiyle meşgul olma eğilimidir (Meyer and Allen, 1984).

Bu teori yatırımlar veya yan bahis olarak ifade edilen bir fikir temelinde geliştirilmiştir. Bu teoriye göre çalışanlar örgüte zaman, enerji, bilgi, örgüte özgü beceriler gibi yatırımlar yaparak bir “yan bahis” e girmekte (Güçlü, 2006) ve bu yan bahis karşılığında emeklilik maaşı, örgütsel statü, iş becerilerinin geliştirilmesi gibi birçok farklı kazanç sağlamaktadır (Meyer and Allen, 1984). Çalışanların bu kazançları elde edebilmesi tutarlı bir faaliyet dizisini gerçekleştirmesine bağlıdır. Dolayısıyla çalışanlar girmiş oldukları bahsi kaybetmemek (kazançları elde etmek) için davranışları arasında bir tutarlılık sergilemelidir (Gül, 2002).

Becker (1960), bağlılığa neden olan yan bahislerin kaynağını ise dörde ayırmıştır.

1. *Genelleşmiş Kültürel Beklentiler*: Genelleşmiş kültürel beklentiler, onları ihlal edenler için belli yaptırımları öngördüğü için bir birey kendi faaliyetlerini kısıtlayan yan bahislere girebilir. Örneğin insanlar, bir çalışanın çok sık iş değiştirmesini olumlu karşılamaz ve bu kişileri kararsız ve güvenilmez olarak nitelendirebilir. İşe başladıktan kısa bir süre sonra daha iyi bir iş teklifi alan birey toplumda olumsuz bir izlenim bırakmamak

için bir yan bahse girerek yeni iş teklifini değerlendirmeyerek mevcut işinde çalışmaya devam edecektir.

2. *Kişilik Dışı Bürokratik Düzenlemeler:* Bireyler, bürokratik düzenlemeler vasıtasıyla kendilerine yan bahis yaptırıldığını algılayabilir. Örneğin işinden ayrılmak isteyen bir çalışan bu isteğini birikmiş emeklilik maaşını kaybetmeden gerçekleştiremiyorsa finansal bir yan bahse girerek mevcut işyerinde çalışmaya devam edecektir.
3. *Sosyal Pozisyonlara Bireysel Uyum:* Davranışı kısıtlayan yan bahisler ayrıca sosyal pozisyonlara bireysel uyum süreciyle meydana gelmektedir. Bir kişi, erişmek istediği sosyal pozisyonlar için gereksinimleri yerine getirme sürecinde faaliyet şekillerini değiştirebilir. Böyle yaparak kişi bulunduğu pozisyonda performansını arttırabilir. Örneğin lise öğretmenliği yapmak isteyen bir öğretmen uzun yıllar ilkokulda görev yaptıktan sonra lise öğretmenliğine geçmek için bir fırsat bulduğunda artık lise öğretmeni olmak istemediğini fark eder. Çünkü bütün becerilerini ilkokul öğretiminin gerekleri için geliştirmiştir.
4. *Yüz Yüze Etkileşim:* Kişiler sosyal süreçler nedeniyle yan bahse girebilir. Bir birey toplumda belirli davranışlar sergileyerek bir imaj yaratır ve bu imaja uygun davranışlar sergilemek zorunda kalır. Kendisini toplumda dürüst ve güvenilir biri olarak tanıtan bireyler yalan söylememelidir. Birey böyle yaparak bir yan bahse girer ve dürüstlüğü doğru bir bağlılık geliştirir.

Becker'e göre kişilerin geliştirmiş oldukları bağlılığı tam olarak anlamak için onların yan bahislere gireceği değerler sisteminin incelenmesi gerekmektedir.

1.2.2.2.2. Staw ve Salancik'in Sınıflandırması

Örgütsel bağlılık üzerine önemli çalışmalardan biride Staw ve Salancik tarafından yapılmıştır. Staw ve Salancik, davranış bilimciler ve sosyal psikologlar tarafından ele alınan bağlılığın birbirinden farklılıklar taşıdığını, bağlılığın iki farklı yaklaşım temelinde incelenmesi gerektiğini ifade etmişlerdir (Cengiz, 2001).

Davranış bilimciler bağlılık kavramı ile çalışanların örgütün hedefleri ve değerleriyle özdeşleşmesini ve örgüt üyeliğini devam ettirme arzularını ifade etmektedir. Staw bunu tutumsal bağlılık olarak adlandırmaktadır. Staw'a göre bu yaklaşımın birçok problemlili yönü bulunmaktadır. Öncelikle bu yaklaşım örgüt odaklı olduğu için çalışanların psikolojik durumlarını göz ardı edebilir. Ayrıca tutumsal bağlılığının birçok boyutunun (hedeflerin özdeşleştirilmesi, üyeliği devam ettirme arzusu) bir kavram içine sıkıştırılması eksik bulunmaktadır. Son olarak, tutumsal bağlılığın bazı boyutları önceden tahmin edilmek istenen karmaşık davranışların sözlü ifadeleridir (Güney, 2011).

Salancik (1977), bağlılığı tam olarak anlayabilmemiz için asıl bağlandığımız şeyin davranışlarımız olduğunu anlamamız gerektiğini ifade etmiştir. Çünkü davranışlar yaptığımız veya yapmaya niyetli olduğumuz şeylerin açık bir göstergesidir. Davranışlarımız gelecekte yapacağımız şeyler hakkında belirli beklentilere yol açar. Bu beklentiler davranışlarımızı çevreler ve onların içinde hareketlerimizi sınırlar. Böylece bağlılık, olumlu destek ve maddi ölçütlerin yokluğunda bile tutumlarımızı şekillendirir, davranışlarımızı devam ettirir.

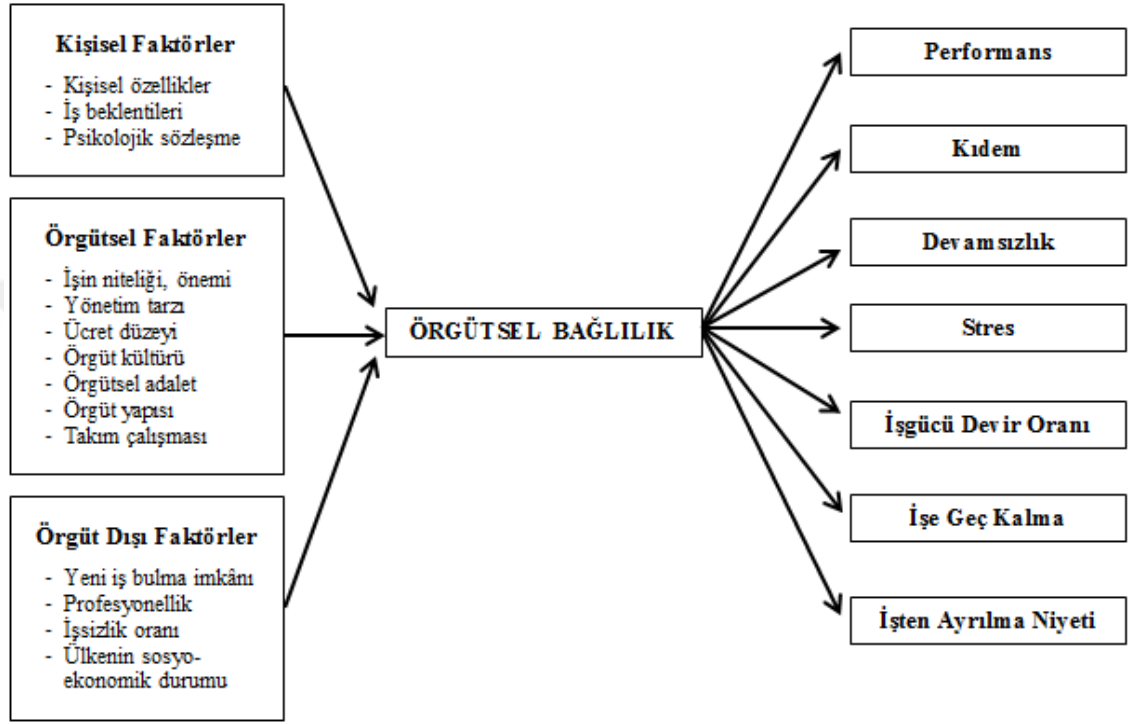
Salancik'e göre bağlılık, bir bireyin eylemlerine (davranışlarına) ve kişinin bağlı olduğu davranışları devam ettiren inançlarına bu davranışlar aracılığı ile bağlı olması durumudur. Bağlılık, bir bireyin kendi eylemlerine bağlanıldığı zaman ortaya çıkmaktadır. Burada bağlanmak kelimesi ile anlatılmak istenen şey bireylerin belirli davranışlarla kendilerini tanımlayabilmesidir.

Üç özellik bireyleri kendi eylemlerine bağlar. Bunlar davranışın görünürlüğü (visibility), değişmezliği (irrevocability) ve istemli (volitionality) olmasıdır. Görünürlük, bireyin yaptığı davranışı inkâr etmemesi, değişmezlik meydana gelen davranışın değiştirilemeyeceği anlamı taşırken, istem bireyi davranışlarına bağlayan ve davranışlarının sonuçlarını kabul etmeye motive eden bir pekiştirici olup, bağlılık için gereklidir.

1.2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarını arttırarak örgüte olumlu girdiler kazandırmak isteyen yöneticilerin öncelikle örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri tespit etmelerinin

gerekli olduğu vurgulanmaktadır (Özyer, 2010:78). Şekil1.3'te örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve örgütsel bağlılığın sonuçları yer almaktadır (İnce ve Gül, 2005:58). Buna göre örgütsel bağlılık işgörenden kaynaklanan kişisel faktörler, çalışılan örgütten kaynaklanan örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörlerden etkilenmektedir.



Şekil 1.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Örgütsel Bağlılığın Sonuçları(İnce ve Gül, 2005:58)

Şekilden de görüleceği üzere örgütsel bağlılık derecesi işgörenin olumlu veya olumsuz birçok iş davranışını ortaya çıkarmaktadır. Günümüzde işletmeler, yoğun rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmek ve başarılı olabilmek için yetkin bir işgören kadrosuna sahip olmak, geliştirmek ve bu kadroyu korumak zorundadırlar. Mevcut kadroyu elde tutma noktasında ise örgütsel bağlılığın önemi göz ardı edilemez.

Yüksek düzeyde örgüte bağlı olan işgörenler gerek normal zamanlarda ve gerekse de değişim ve kriz anlarında örgüt için olağanüstü performans göstererek örgüte sahip çıkarlar. Yine örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar çalışma saatlerine özen göstermenin ötesinde bundan da fazlasını örgüte vererek üstün çaba sarf ederler.

Böylece devamsızlık, işe geç kalma, işgücü devir oranı, stres ve işten ayrılma niyetinde azalma görülür, işgörenler örgütte daha uzun süre çalışmaya devam ederler.

Sonuçları açısından değerlendirildiğinde örgütsel bağlılığın hem örgüt ve hem de işgören 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.



İKİNCİ BÖLÜM

UYGULAMA: ERZURUM İLİNDE BİR KAMU KURUMU ÖRNEĞİ

2.1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE AMACI

Son yıllarda bilişim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte iş yaşamında bilgisayar ve internet kullanımı kalite ve üretkenlik artışı gibi bir çok olumlu durumlar ortaya çıkarmıştır. İnternetin iş yaşamına sağladığı olumlu etkilere rağmen kişisel amaçlarla kullanımı işletmelerde mesai saatlerinin iş dışı aktivitelerle harcanmasına, verimlilik kayıplarına, artan maaliyetlere ve hatta işletmeleri yasal yükümlülüklerle karşı karşıya bırakabilecek problemlere sebep olabilmektedir.

İnternetin mesai saatleri içinde iş dışı faaliyetlerde kullanılması yani sanal kaytarma 2000’li yıllarda üzerinde durulmaya başlanan ve günümüzde güncelliğini koruyan önemli bir konu haline gelmiştir. Alanyazınında konuyla ilgili birçok araştırma yapılmasına rağmen Türkiye’de sanal kaytarma üzerine yapılan çalışmaların sayısı oldukça azdır.

Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücü anlamına gelmektedir. Bu bağın güçlü olması en az üretim kadar önemli görülmektedir. Çünkü işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının zayıf olmasıyla işe geç gelme veya gelmeme, işten ayrılma ve dolayısıyla işgören devir hızının yüksek olması gibi durumlar ortaya çıkmakta ve bunlar işletme performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Örgütsel bağlılıkla ilgili olarak gerek dünyada gerekse ülkemizde çok sayıda araştırma yapılmıştır. Ancak sanal kaytarma ile ilişkisi konusunda özellikle Türkiye’de yapılan bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Bu bilgiler ışığında işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkisini incelendiği bu araştırma önem arz etmektedir.

Bu çalışmanın amacı sanal kaytarma ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Ayrıca işgörenlerin demografik özelliklerinin sanal kaytarma davranışı ve örgütsel bağlılığa etki edip etmediği incelenmektedir.

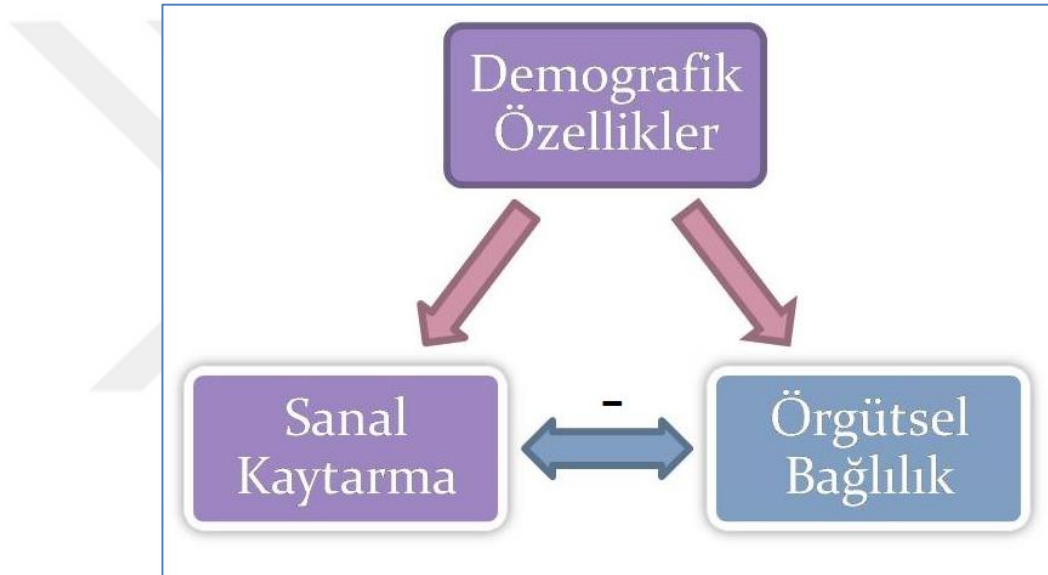
2.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmanın amacına dayalı olarak aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür. Araştırmanın modeli Şekil 2.1’de gösterilmektedir.

Hipotez-1: Demografik özellikler sanal kaytarmayı etkilemektedir.

Hipotez-2: Demografik özellikler örgütsel bağlılığı etkilemektedir.

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



Şekil 2.1. Araştırma Modeli

2.3. ARAŞTIRMANIN ÖN KABULLERİ VE SINIRLILIKLARI

Araştırmada kullanılan anket formlarında, anketlerden elde edilecek verilerin sadece akademik amaçlar için kullanılacağı belirtilmiş ve katılımcıların anket forumlarına isimlerini yazmamaları istenmiştir. Bu nedenle katılımcıların anket formundaki soruları doğru cevapladıkları varsayılmaktadır.

Araştırma süreci göz önüne alındığında çalışmada bazı sınırlılıkların varlığından söz edilebilir. Araştırmadan elde edilen veriler, Erzurum Kara Yolları 12.Bölge Müdürlüğü ile sınırlıdır. Bu nedenle araştırma bulgularının bütün kamu kurumlarında geçerli olduğu söylenemez.

2.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırmada genel tarama yöntemi kullanılmıştır. Genel tarama yöntemi, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 1991: 79-86).

2.4.1. Veri Toplama Aracı

Çalışanların sanal kaytarma faaliyetleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla kullanılan veriler anket tekniği ile elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır.

Anketin birinci bölümü çalışanların demografik özelliklerini ve internet kullanım bilgilerini belirleyen 9 sorudan oluşmaktadır.

İkinci bölümde Örücü ve Yıldız'ın (2014) daha önce alan yazında kullanılan ölçeklerden belirli soruları alarak geliştirdikleri “Sanal Kaytarma Ölçeği” kullanılmıştır. Güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları Örücü ve Yıldız tarafından yapılan bu ankette ilk 8 soru ile önemli, sonraki 6 soru ile önemsiz sanal kaytarma aktiviteleri ölçülmektedir. Örücü ve Yıldız (2014)'ın çalışmasında anket sorulara yönelik güvenilirlik analizi yapılmış ve sanal kaytarma için Cronbach Alpha değeri 0,888 olarak tespit edilmiştir. Cronbach Alpha değeri, önemli sanal kaytarma faaliyetleri için 0,850 ve önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri için de 0,853 olarak elde edilmiştir. Bu tez çalışması 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 Meyer, et al (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Organizational Commitment Questionnaire: OCQ) kullanılmıştır. Örgütsel bağlılıkla ilgili alanda kullanılan birçok ölçek bulunmakla birlikte bu ölçek en çok kullanılan ve kabul gören ölçektir. Bu ölçek, örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç farklı boyutta ölçmektedir. Ölçekte, duygusal bağlılık boyutu 6 madde, devam bağlılığı 6 madde ve normatif bağlılık ise 6 madde ile ölçülmekte, üç boyutlu ölçek toplam 18 sorudan oluşmaktadır. 3, 4, 6 ve 13. maddeler negatif yönlüdür. Ölçeğin Türkiye'deki geçerlilik ve güvenilirlik çalışması

Baysal ve Paksoy (1999) tarafından yapılmış ve Cronbach Alpha değeri 0,81 olarak bulunmuştur. Bu araştırma 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.

2.4.2. Araştırma Örneklemine Seçimi ve Verilerin Toplanması

Araştırmanın ana kütlesini Erzurum Kara Yolları 12.Bölge Müdürlüğü çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma işçi, memur ve mühendis konumunda çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Ana kütleyi temsil eden ana hizmet binasında çalışan sayısı 143 olarak belirlenmiştir. Bu ana kütleden %95 güven düzeyinde %5'lik bir hata payı öngörülerek seçilecek örneklem büyüklüğü 104 olarak hesaplanmıştır. Kurum çalışanlarına toplamda 121 anket dağıtılmış ve dağıtılan bütün anketler geri toplanmıştır. Ancak 9 anket tam olarak cevaplanmadığı için araştırmaya dahil edilmemiştir.

2.4.3. 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.

Bir istatistiksel prosedürün uygulanabilmesi için bu prosedürün bazı varsayımları sağlaması gerekir. Örneğin varyans analizi prosedüründe analiz edilecek örneklerin normal dağılıma sahip eşit varyanslı ana kütlelerden seçilmiş oldukları varsayılır. Bu varsayımlar karşılanmadığında, katı varsayımlara dayanmayan analiz metotlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durumlarda başvurulacak parametrik olmayan istatistiksel teknikler, çok genel varsayımlar altında dahi iyi sonuç verebilen tekniklerdir (Başar ve Oktay, 1998: 172; Kartal, 1998: 143). Parametrik olmayan testler; parametreye, belirli bir dağılıma ve varyansa dayanmadan işlemler yapan testlerdir. Dolayısıyla, bu testleri

yapmak için ana kütlenin ortalaması, standart sapması veya varyansı gibi parametreler hakkında önceden herhangi bir varsayımda bulunmak gerekmemektedir. Uygulama hakkında çok derin sayısal bilgilerin mevcut olmadığı ve sadece veri sağlayanların sübjektif değerlendirmelerine bağlı hallerde, özellikle sosyal bilimlerde genellikle parametrik olmayan testlerin kullanımı uygun görülmektedir. Bu araştırmanın verileri, anket tekniği aracılığıyla katılımcıların sübjektif değerlendirmelerinden elde edildiğinden, araştırmaya katılanların demografik özelliklerine göre yapılan karşılaştırmalarda parametrik olmayan testler 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. Olumsuz maddelerde bu puanlama tersine yapılmaktadır. Verilerin bilgisayara aktarılmasından sonra olumsuz maddeler SPSS programındaki ilgili komut (recode) aracılığıyla otomatikman tersine puanlanmıştır.

Ölçeklerden elde edilen ortalamaların değerlendirilmesinde Tablo 2.1'deki aralıklar esas alınmıştır.

Tablo 2.1. Aritmetik Ortalamaların Değerlendirilme Aralığı (Çınar 2012:72).

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

2.5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için araştırmaya katılan çalışanlardan anket yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayanarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

2.5.1. Çalışanların Tanımlayıcı Özellikleri

Tablo 2.2’de araştırmaya katılan çalışanlarla ilgili tanımlayıcı bilgiler verilmektedir.

Tablo 2.2. 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 ve Altı	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
Görev	İşçi	18	16,1
	Memur	63	56,2
	Mühendis	31	27,7
Meslekte Çalışma Süresi	10 Yıl ve Altı	62	55,4
	11-20 Yıl	14	12,5
	21-30 Yıl	22	19,6
	30 Yıl Üstü	14	12,5
Kurumda Çalışma Süresi	10 Yıl ve Altı	73	65,2
	11-20 Yıl	14	12,5
	21-30 Yıl	12	10,7
	30 Yıl Üstü	13	11,6
Günlük İnteraktif Cihaz Kullanımı	1-3 Saat	20	17,9
	4-6 Saat	53	47,3
	7 Saat ve Üstü	39	34,8
İş Dışı Günlük İnteraktif Cihaz Kullanımı	1 Saat	70	62,5
	2 Saat	25	22,3
	3 Saat	9	8,0
	4 Saat ve Üstü	8	7,1
Toplam		112	100

Medeni durum değişkenine göre çalışanların 89'u (%79,5) evli, 23'ü (%20,5) bekâr olarak dağılmaktadır.

Cinsiyet değişkenine göre çalışanların 19'u (%17,0) kadın, 93'ü (%83,0) erkek olarak dağılmaktadır.

Eğitim durumu değişkenine göre çalışanların 27'si (%24,1) lise ve altı, 26'sı (%23,2) ön lisans, 49'u (%43,8) lisans, 10'u (%8,9) lisansüstü olarak dağılmaktadır.

Yaş değişkenine göre çalışanların 37'si (%33,0) 20-30 yaş, 30'u (%26,8) 31-40 yaş, 21'i (%18,8) 41-50 yaş, 24'ü (%21,4) 50 yaş üstü olarak dağılmaktadır.

Görev değişkenine göre çalışanların 18'i (%16,1) işçi, 63'ü (%56,2) memur, 31'i (%27,7) mühendis olarak dağılmaktadır.

Meslekte çalışma süresi değişkenine göre çalışanların 62'si (%55,4) 10 yıl ve altı, 14'ü (%12,5) 11-20 yıl, 22'si (%19,6) 21-30 yıl, 14'ü (%12,5) 30 yıl üstü olarak dağılmaktadır.

Kurumda çalışma süresi değişkenine göre çalışanların 73'ü (%65,2) 10 yıl ve altı, 14'ü (%12,5) 11-20 yıl, 12'si (%10,7) 21-30 yıl, 13'ü (%11,6) 30 yıl üstü olarak dağılmaktadır.

Günlük interaktif cihaz kullanımı değişkenine göre çalışanların 20'si (%17,9) 1-3 saat, 53'ü (%47,3) 4-6 saat, 39'u (%34,8) 7 saat ve üstü olarak dağılmaktadır.

İş dışı günlük interaktif cihaz kullanımı değişkenine göre çalışanların 70'i (%62,5) 1, 25'i (%22,3) 2, 9'u (%8,0) 3, 8'i (%7,1) 4 ve üstü olarak dağılmaktadır.

2.5.2. Çalışanların Sanal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Ortalamalar

Tablo 2.3. Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeyleri

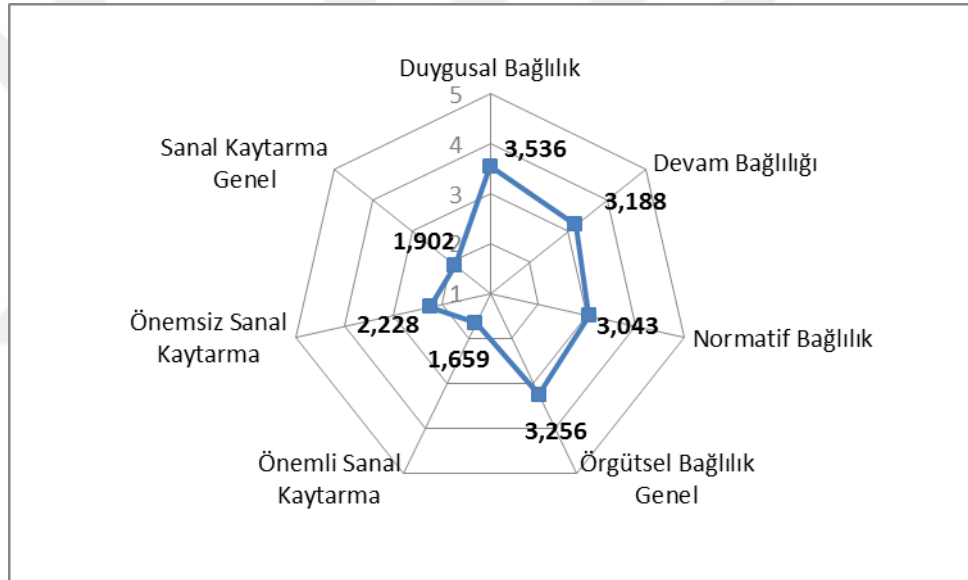
N=112	Ortalama	SS	Düzy
Önemli Sanal Kaytarma	1,659	0,656	Çok Zayıf
Önemsiz Sanal Kaytarma	2,228	0,682	Zayıf
Sanal Kaytarma Genel	1,902	0,606	Zayıf

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 2.4. 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 2.2.** Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Sanal Kaytarma Düzeylerine İlişkin Diyagram

2.5.3. Çalışanların Sanal Kaytarma ile İlgili Sorulara Verdiği Cevapların Dağılımı

Araştırmaya katılan çalışanların sanal kaytarma ile ilgili ifadelerle verdiği cevapların dağılımları Tablo2.5’de görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların sanal kaytarma ile ilgili ifadelerle verdiği cevaplar incelendiğinde;

“*İnternet Üzerinde Oluşmuş Olan Sanal Toplulukları Ziyaret Etmek (ekşi sözlük gibi)*” ifadesine çalışanların, %44,6’sı (n=50) hiç, %28,6’sı (n=32) az, %21,4’ü (n=24)

orta, %4,5'i (n=5) çok, %0,9'u (n=1) çok fazla yanıtını vermiştir. Çalışanların “internet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret etmek (ekşi sözlük gibi)” ifadesine zayıf ($1,884 \pm 0,956$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

Tablo 2.5. Sanal Kaytarma Sorularına Verilen Cevapların Dağılımları

	Hiç		Az		Orta		Çok		Çok Fazla			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Ortalama	SS
İnternet üzerinde Oluşmuş Olan Sanal Toplulukları Ziyaret Etmek (ekşi sözlük gibi)	50	44,6	32	28,6	24	21,4	5	4,5	1	0,9	1,884	0,956
İnternet üzerinden Eğlence Amaçlı Video Seyretmek (youtube veya zapkolik gibi)	70	62,5	19	17,0	17	15,2	4	3,6	2	1,8	1,652	0,984
Blogları Okumak (yazar ile okuyucu arasındaki özgür iletişimi sağlama platformu)	53	47,3	29	25,9	22	19,6	8	7,1	0	0,0	1,866	0,973
Sosyal İçerikli Ağlara Katılmak (facebook, twitter vb.)	67	59,8	14	12,5	18	16,1	11	9,8	2	1,8	1,813	1,135
İnternet üzerinden Müzik, Video, Film veya Doküman İndirmek	67	59,8	24	21,4	15	13,4	5	4,5	1	0,9	1,652	0,937
Eğlence Amaçlı veya Boş Zaman Doldurmak için Oyun Oynamak	72	64,3	22	19,6	14	12,5	4	3,6	0	0,0	1,554	0,847
Kişisel Web Sayfası ile İlgilenmek	80	71,4	15	13,4	13	11,6	2	1,8	2	1,8	1,491	0,900
İnternet Üzerinden İş Arama Sitelerini Ziyaret Etmek	86	76,8	16	14,3	6	5,4	4	3,6	0	0,0	1,357	0,746
İnternet Üzerinden Bankacılık İşlemleri Yapmak (eft, havale gibi)	18	16,1	27	24,1	36	32,1	18	16,1	13	11,6	2,830	1,222
İnternet Üzerinden Haber Sitelerini Ziyaret Etmek (gazete, online haber tvleri ve diğer haber siteleri)	4	3,6	17	15,2	34	30,4	35	31,2	22	19,6	3,482	1,082
İş Dışı Haberleşme için E-posta İşlemleri Yapmak	36	32,1	44	39,3	23	20,5	7	6,2	2	1,8	2,063	0,971
Kişisel Ürünler için İnternet Üzerinden Alışveriş Yapmak	53	47,3	33	29,5	14	12,5	10	8,9	2	1,8	1,884	1,055
İş Dışı Genel Amaçlı Web Sitelerini Ziyaret Etmek (sörf yapmak)	53	47,3	38	33,9	15	13,4	6	5,4	0	0,0	1,768	0,880
Yatırımla İlgili Web Sitelerini Ziyaret Etmek (finans, borsa gibi)	86	76,8	17	15,2	7	6,2	1	0,9	1	0,9	1,339	0,717

“İnternet Üzerinden Eğlence Amaçlı Video Seyretmek (youtube veya zapkolik gibi)” ifadesine çalışanların, %62,5'i (n=70) hiç, %17,0'ı (n=19) az, %15,2'si (n=17) orta, %3,6'sı (n=4) çok, %1,8'i (n=2) çok fazla yanıtını vermiştir. Çalışanların “internet üzerinden eğlence amaçlı video seyretmek (youtube veya zapkolik gibi)” ifadesine çok zayıf ($1,652 \pm 0,984$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Blogları Okumak (yazar ile okuyucu arasındaki özgür iletişimi sağlama platformu)*” ifadesine çalışanların, %47,3’ü (n=53) hiç, %25,9’u (n=29) az, %19,6’sı (n=22) orta, %7,1’i (n=8) çok yanıtını vermiştir. Çalışanların “blogları okumak (yazar ile okuyucu arasındaki özgür iletişimi sağlama platformu)” ifadesine zayıf ($1,866 \pm 0,973$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Sosyal İçerikli Ağlara Katılmak (facebook, twitter vb.)*” ifadesine çalışanların, %59,8’i (n=67) hiç, %12,5’i (n=14) az, %16,1’i (n=18) orta, %9,8’i (n=11) çok, %1,8’i (n=2) çok fazla yanıtını vermiştir. Çalışanların “sosyal içerikli ağlara katılmak (facebook, twitter vb.)” ifadesine zayıf ($1,813 \pm 1,135$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*İnternet Üzerinden Müzik, Video, Film veya Doküman İndirmek*” ifadesine çalışanların, %59,8’i (n=67) hiç, %21,4’ü (n=24) az, %13,4’ü (n=15) orta, %4,5’i (n=5) çok, %0,9’u (n=1) çok fazla yanıtını vermiştir. Çalışanların “internet üzerinden müzik, video, film veya doküman indirmek” ifadesine çok zayıf ($1,652 \pm 0,937$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Eğlence Amaçlı veya Boş Zaman Doldurmak için Oyun Oynamak*” ifadesine çalışanların, %64,3’ü (n=72) hiç, %19,6’sı (n=22) az, %12,5’i (n=14) orta, %3,6’sı (n=4) çok yanıtını vermiştir. Çalışanların “eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun oynamak” ifadesine çok zayıf ($1,554 \pm 0,847$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Kişisel Web Sayfası ile İlgilenmek*” ifadesine çalışanların, %71,4’ü (n=80) hiç, %13,4’ü (n=15) az, %11,6’sı (n=13) orta, %1,8’i (n=2) çok, %1,8’i (n=2) çok fazla yanıtını vermiştir. Çalışanların “kişisel web sayfası ile ilgilenmek” ifadesine çok zayıf ($1,491 \pm 0,900$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*İnternet Üzerinden İş Arama Sitelerini Ziyaret Etmek*” ifadesine çalışanların, %76,8’i (n=86) hiç, %14,3’ü (n=16) az, %5,4’ü (n=6) orta, %3,6’sı (n=4) çok yanıtını vermiştir. Çalışanların “internet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret etmek” ifadesine çok zayıf ($1,357 \pm 0,746$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*İnternet Üzerinden Bankacılık İşlemleri Yapmak (eft, havale gibi)*” ifadesine çalışanların, %16,1’i (n=18) hiç, %24,1’i (n=27) az, %32,1’i (n=36) orta, %16,1’i (n=18) çok, %11,6’sı (n=13) çok fazla yanıtını vermiştir. Çalışanların “internet üzerinden

bankacılık işlemleri yapmak (eft, havale gibi)” ifadesine orta ($2,830 \pm 1,222$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*İnternet Üzerinden Haber Sitelerini Ziyaret Etmek (gazete, online haber tvleri ve diğer haber siteleri)*” ifadesine çalışanların, %3,6'sı ($n=4$) hiç, %15,2'si ($n=17$) az, %30,4'ü ($n=34$) orta, %31,2'si ($n=35$) çok, %19,6'sı ($n=22$) çok fazla yanıtını vermiştir. Çalışanların “internet üzerinden haber sitelerini ziyaret etmek (gazete, online haber tvleri ve diğer haber siteleri)” ifadesine yüksek ($3,482 \pm 1,082$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*İş Dışı Haberleşme için E-posta İşlemleri Yapmak*” ifadesine çalışanların, %32,1'i ($n=36$) hiç, %39,3'ü ($n=44$) az, %20,5'i ($n=23$) orta, %6,2'si ($n=7$) çok, %1,8'i ($n=2$) çok fazla yanıtını vermiştir. Çalışanların “iş dışı haberleşme için e-posta işlemleri yapmak” ifadesine zayıf ($2,063 \pm 0,971$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Kişisel Ürünler için İnternet Üzerinden Alışveriş Yapmak*” ifadesine çalışanların, %47,3'ü ($n=53$) hiç, %29,5'i ($n=33$) az, %12,5'i ($n=14$) orta, %8,9'u ($n=10$) çok, %1,8'i ($n=2$) çok fazla yanıtını vermiştir. Çalışanların “kişisel ürünler için internet üzerinden alışveriş yapmak” ifadesine zayıf ($1,884 \pm 1,055$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*İş Dışı Genel Amaçlı Web Sitelerini Ziyaret Etmek (sörf yapmak)*” ifadesine çalışanların, %47,3'ü ($n=53$) hiç, %33,9'u ($n=38$) az, %13,4'ü ($n=15$) orta, %5,4'ü ($n=6$) çok yanıtını vermiştir. Çalışanların “iş dışı genel amaçlı web sitelerini ziyaret etmek (sörf yapmak)” ifadesine çok zayıf ($1,768 \pm 0,880$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Yatırımla İlgili Web Sitelerini Ziyaret Etmek (finans, borsa gibi)*” ifadesine çalışanların, %76,8'i ($n=86$) hiç, %15,2'si ($n=17$) az, %6,2'si ($n=7$) orta, %0,9'u ($n=1$) çok, %0,9'u ($n=1$) çok fazla yanıtını vermiştir. Çalışanların “yatırımla ilgili web sitelerini ziyaret etmek (finans, borsa gibi)” ifadesine çok zayıf ($1,339 \pm 0,717$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

2.5.4. Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Aşağıda çalışanların tanımlayıcı özelliklerine göre sanal kaytarma düzeyleri karşılaştırılmaktadır.

Eğitim Durumu

Araştırmaya katılan çalışanların sanal kaytarma ortalamalarının eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis H Testi uygulanmıştır (Tablo 2.6).

Tablo 2.6. Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H)

N=112	Grup	N	Sıra Ortalaması	Chi-Square	p	Fark
Önemli Sanal Kaytarma	Lise ve Altı	27	52,59	2,271	0,518	
	Ön Lisans	26	60,30			
	Lisans	49	54,27			
	Lisansüstü	10	68,05			
Önemsiz Sanal Kaytarma	Lise ve Altı	27	38,74	11,668	0,009*	2 > 1 3 > 1 4 > 1
	Ön Lisans	26	58,25			
	Lisans	49	62,63			
	Lisansüstü	10	69,85			
Sanal Kaytarma Genel	Lise ve Altı	27	43,27	6,696	0,082	
	Ön Lisans	26	60,75			
	Lisans	49	59,00			
	Lisansüstü	10	68,90			
*p<0,05 ise ortalamalar arasında anlamlı bir fark vardır.						

Elde edilen verilere göre çalışanların önemsiz sanal kaytarma düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılaşmaktadır (Chi-Square=11,668; p=0,009<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; eğitim durumu ön lisans olanların önemsiz sanal kaytarma puanları (58,25), eğitim durumu lise ve altı olanların önemsiz sanal kaytarma puanlarından (38,74) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lisans olanların önemsiz sanal kaytarma puanları (62,63), eğitim durumu lise ve altı olanların önemsiz sanal kaytarma puanlarından (38,74) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lisansüstü olanların önemsiz sanal kaytarma puanları (69,85), eğitim durumu lise ve altı olanların önemsiz sanal kaytarma puanlarından (38,74) yüksek bulunmuştur.

Bu verilere göre eğitim durumu yüksek olanların önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerini daha fazla yaptıkları söylenebilir.

Görev Durumu

Araştırmaya katılan çalışanların sanal kaytarma ortalamalarının görev durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis H Testi uygulanmıştır (Tablo 2.7). Elde edilen verilere göre çalışanların yaptıkları görev açısından sanal kaytarma puanlarının istatistiksel olarak fark göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 2.7. Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin Görev Durumuna Göre Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H)

N=112	Grup	N	Sıra Ortalaması	Chi-Square	p*
Önemli Sanal Kaytarma	İşçi	18	49,72	0,946	0,623
	Memur	63	57,83		
	Mühendis	31	57,72		
Önemsiz Sanal Kaytarma	İşçi	18	53,13	0,556	0,757
	Memur	63	55,80		
	Mühendis	31	59,85		
Sanal Kaytarma Genel	İşçi	18	49,94	0,878	0,645
	Memur	63	57,83		
	Mühendis	31	57,59		
*p<0,05 ise ortalamalar arasında anlamlı bir fark vardır.					

Günlük İnteraktif Cihaz Kullanım Durumu

Araştırmaya katılan çalışanların sanal kaytarma ortalamalarının günlük interaktif cihaz kullanım durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis H Testi uygulanmıştır (Tablo 2.8). Elde edilen verilere göre çalışanların sanal kaytarma puanlarının istatistiksel olarak fark göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 2.8. Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin Günlük İnteraktif Cihaz Kullanım Durumuna Göre Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H)

N=112	Grup	N	Sıra Ortalaması	Chi-Square	p*
Önemli Sanal Kaytarma	1-3 Saat	20	60,40	0,422	0,810
	4-6 Saat	53	56,39		
	7 Saat ve Üstü	39	54,64		
Önemsiz Sanal Kaytarma	1-3 Saat	20	52,27	0,453	0,797
	4-6 Saat	53	57,98		
	7 Saat ve Üstü	39	56,65		
Sanal Kaytarma Genel	1-3 Saat	20	56,67	0,005	0,997
	4-6 Saat	53	56,66		
	7 Saat ve Üstü	39	56,19		
*p<0,05 ise ortalamalar arasında anlamlı bir fark vardır.					

İş Dışı Günlük İnteraktif Cihaz Kullanım Durumu

Araştırmaya katılan çalışanların sanal kaytarma ortalamalarının iş dışı günlük interaktif cihaz kullanım durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis H Testi uygulanmıştır (Tablo 2.9). Elde edilen verilere göre çalışanların sanal kaytarma puanlarının istatistiksel olarak fark göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 2.9. Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin İş Dışı Günlük İnteraktif Cihaz Kullanım Durumuna Göre Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H)

N=112	Grup	N	Sıra Ortalaması	Chi-Square	p*
Önemli Sanal Kaytarma	1 Saat	70	55,64	0,213	0,976
	2 Saat	25	57,74		
	3 Saat	9	60,27		
	4 Saat ve Üstü	8	55,87		
Önemsiz Sanal Kaytarma	1 Saat	70	53,27	2,659	0,447
	2 Saat	25	58,76		
	3 Saat	9	62,94		
	4 Saat ve Üstü	8	70,43		
Sanal Kaytarma Genel	1 Saat	70	54,15	1,042	0,791
	2 Saat	25	59,42		
	3 Saat	9	61,50		
	4 Saat ve Üstü	8	62,31		

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

Kurumda Çalışma Süresi

Araştırmaya katılan çalışanların sanal kaytarma ortalamalarının kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis H Testi uygulanmıştır (Tablo 2.10).

Tablo 2.10.Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin Kurumda Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H)

N=112	Grup	N	Sıra Ortalaması	Chi-Square	p	Fark
Önemli Sanal Kaytarma	10 Yıl ve Altı	73	57,36	5,256	0,154	
	11-20 Yıl	14	68,71			
	21-30 Yıl	12	54,12			
	30 Yıl Üstü	13	40,65			
Önemsiz Sanal Kaytarma	10 Yıl ve Altı	73	63,41	14,618	0,002*	1 > 4 2 > 4
	11-20 Yıl	14	56,78			
	21-30 Yıl	12	44,16			
	30 Yıl Üstü	13	28,76			
Sanal Kaytarma Genel	10 Yıl ve Altı	73	61,49	12,358	0,006*	1 > 4 2 > 4
	11-20 Yıl	14	63,78			
	21-30 Yıl	12	46,45			
	30 Yıl Üstü	13	29,88			
*p<0,05 ise ortalamalar arasında anlamlı bir fark vardır.						

Tablo 2.10'daki verilere göre çalışanların önemsiz sanal kaytarma ortalamaları arasındaki fark (kurumda çalışma süresi açısından) anlamlı bulunmuştur (Chi-Square=14,618; p=0,002<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; kurumda çalışma süresi 10 yıl ve altı olanların önemsiz sanal kaytarma puanları (63,41), kurumda çalışma süresi 30 yıl üstü olanların önemsiz sanal kaytarma puanlarından (28,76) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 11-20 yıl olanların önemsiz sanal kaytarma puanları (56,78), kurumda çalışma süresi 30 yıl üstü olanların önemsiz sanal kaytarma puanlarından (28,76) yüksek bulunmuştur. Buna göre kurumda çalışma süresi arttıkça önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerinin azaldığı söylenebilir.

Tablo 2.10'daki verilere göre araştırmaya katılan çalışanların sanal kaytarma ortalamaları arasındaki fark (kurumda çalışma süresi açısından) anlamlı bulunmuştur (Chi-Square=12,358; p=0,006<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; kurumda çalışma

Meslekte çalışma süresi 10 yıl ve altı olanların önemli sanal kaytarma puanları (63,19), meslekte çalışma süresi 21-30 yıl olanların önemli sanal kaytarma puanlarından (42,06) yüksek bulunmuştur. Meslekte çalışma süresi 10 yıl ve altı olanların önemli sanal kaytarma puanları (63,19), meslekte çalışma süresi 30 yıl üstü olanların önemli sanal kaytarma puanlarından (43,03) yüksek bulunmuştur.

Meslekte çalışma süresi 10 yıl ve altı olanların önemsiz sanal kaytarma puanları (66,21), meslekte çalışma süresi 21-30 yıl olanların önemsiz sanal kaytarma puanlarından (42,02) yüksek bulunmuştur. Meslekte çalışma süresi 10 yıl ve altı olanların önemsiz sanal kaytarma puanları (66,21), meslekte çalışma süresi 30 yıl üstü olanların önemsiz sanal kaytarma puanlarından (28,42) yüksek bulunmuştur. Meslekte çalışma süresi 11-20 yıl olanların önemsiz sanal kaytarma puanları (64,28), meslekte çalışma süresi 21-30 yıl olanların önemsiz sanal kaytarma puanlarından (42,02) yüksek bulunmuştur. Meslekte çalışma süresi 11-20 yıl olanların önemsiz sanal kaytarma puanları (64,28), meslekte çalışma süresi 30 yıl üstü olanların önemsiz sanal kaytarma puanlarından (28,42) yüksek bulunmuştur.

Meslekte çalışma süresi 10 yıl ve altı olanların sanal kaytarma genel puanları (66,58), meslekte çalışma süresi 21-30 yıl olanların sanal kaytarma genel puanlarından (39,63) yüksek bulunmuştur. Meslekte çalışma süresi 10 yıl ve altı olanların sanal kaytarma genel puanları (66,58), meslekte çalışma süresi 30 yıl üstü olanların sanal kaytarma genel puanlarından (31,64) yüksek bulunmuştur. Meslekte çalışma süresi 11-20 yıl olanların sanal kaytarma genel puanları (63,21), meslekte çalışma süresi 30 yıl üstü olanların sanal kaytarma genel puanlarından (31,64) yüksek bulunmuştur.

Bu sonuçlar, meslekte çalışma süresi artıkça sanal kaytarma faaliyetlerinde azalma olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Yaş Durumu

Araştırmaya katılan çalışanların sanal kaytarma ortalamalarının yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis H Testi uygulanmıştır (Tablo 2.12).

Tablo 2.12.Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H)

N=112	Grup	N	Sıra Ortalaması	Chi-Square	p	Fark
Önemli Sanal Kaytarma	20-30 Yaş	37	58,67	4,608	0,203	
	31-40 Yaş	30	62,45			
	41-50 Yaş	21	58,00			
	50 Yaş Üstü	24	44,39			
Önemsiz Sanal Kaytarma	20-30 Yaş	37	67,91	19,088	0,000*	1 > 4 2 > 4 3 > 4
	31-40 Yaş	30	59,93			
	41-50 Yaş	21	59,66			
	50 Yaş Üstü	24	31,83			
Sanal Kaytarma Genel	20-30 Yaş	37	65,91	14,863	0,002*	1 > 4 2 > 4 3 > 4
	31-40 Yaş	30	60,70			
	41-50 Yaş	21	59,09			
	50 Yaş Üstü	24	34,45			

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

Tablo 2.12'deki verilere göre araştırmaya katılan çalışanların yaşlarına göre sanal kaytarma ortalamaları (Chi-Square=14,863; p=0,002<0.05) ve önemsiz sanal kaytarma ortalamaları (Chi-Square=19,088; p=0,000<0.05) arasındaki farklar anlamlı bulunmuştur. Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır.

Yaşı 20-30 yaş olanların sanal kaytarma genel puanları (65,91), yaşı 50 yaş üstü olanların sanal kaytarma genel puanlarından (34,45) yüksek bulunmuştur. Yaşı 31-40 yaş olanların sanal kaytarma genel puanları (60,70), yaşı 50 yaş üstü olanların sanal kaytarma genel puanlarından (34,45) yüksek bulunmuştur. Yaşı 41-50 yaş olanların sanal kaytarma genel puanları (59,09), yaşı 50 yaş üstü olanların sanal kaytarma genel puanlarından (34,45) yüksek bulunmuştur.

Yaşı 20-30 yaş olanların önemsiz sanal kaytarma puanları (67,91), yaşı 50 yaş üstü olanların önemsiz sanal kaytarma puanlarından (31,83) yüksek bulunmuştur. Yaşı 31-40 yaş olanların önemsiz sanal kaytarma puanları (59,93), yaşı 50 yaş üstü olanların önemsiz sanal kaytarma puanlarından (31,83) yüksek bulunmuştur. Yaşı 41-50 yaş olanların önemsiz sanal kaytarma puanları (59,66), yaşı 50 yaş üstü olanların önemsiz sanal kaytarma puanlarından (31,83) yüksek bulunmuştur.

Bu sonuçlar, yaş ilerledikçe sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerinde azalma olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Cinsiyet Durumu

Araştırmaya katılan çalışanların sanal kaytarma ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Mann Whitney U Testi uygulanmıştır (Tablo 2.13).

Tablo 2.13.Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması (Mann Whitney U)

N=112	Grup	N	Sıra Ortalaması	Mann Whitney U	p
Önemli Sanal Kaytarma	Kadın	19	62,05	778,000	0,411
	Erkek	93	55,36		
Önemsiz Sanal Kaytarma	Kadın	19	74,89	534,000	0,007*
	Erkek	93	52,74		
Sanal Kaytarma Genel	Kadın	19	69,26	641,000	0,060
	Erkek	93	53,89		
*p<0,05 ise ortalamalar arasında anlamlı bir fark vardır.					

Çalışanların önemsiz sanal kaytarma ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=534,000; p=0,007<0,05). Kadınların önemsiz sanal kaytarma puanları (x=74,89), erkeklerin önemsiz sanal kaytarma puanlarından (x=52,74) yüksek bulunmuştur.

Medeni Durum

Araştırmaya katılan çalışanların sanal kaytarma ortalamalarının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Mann Whitney U Testi uygulanmıştır (Tablo 2.14).

Tablo 2.14.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.					

Çalışanların önemli sanal kaytarma ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=628,000; $p=0,004<0,05$). Evlilerin önemli sanal kaytarma puanları ($x=52,05$), bekârların önemli sanal kaytarma puanlarından ($x=73,70$) düşük bulunmuştur.

Çalışanların önemsiz sanal kaytarma ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=570,500; $p=0,001<0,05$). Evlilerin önemsiz sanal kaytarma puanları ($x=51,41$), bekârların önemsiz sanal kaytarma puanlarından ($x=76,20$) düşük bulunmuştur.

Çalışanların sanal kaytarma genel ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=503,000; $p=0,000<0,05$). Evlilerin sanal kaytarma genel puanları ($x=50,65$), bekârların sanal kaytarma genel puanlarından ($x=79,13$) düşük bulunmuştur.

Sonuç olarak çalışanların sanal kaytarma düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaştığı görülmektedir. Buna göre H1 hipotezi (Hipotez-1: Demografik özellikler sanal kaytarmayı etkilemektedir) kısmen desteklenmiştir.

2.5.5. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Aşağıda çalışanların tanımlayıcı özelliklerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri karşılaştırılmaktadır.

Eğitim Durumu

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılık ortalamalarının eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis H Testi uygulanmıştır (Tablo 2.15).

Araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık ortalamalarının eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (Chi-Square=11,577; $p=0,009<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; eğitim durumu lise ve altı olanların duygusal bağlılık puanları (67,22), eğitim durumu lisansüstü olanların duygusal bağlılık puanlarından (26,80) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu ön lisans olanların duygusal bağlılık puanları (54,35), eğitim durumu lisansüstü olanların duygusal bağlılık puanlarından (26,80) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lisans olanların duygusal bağlılık puanları (57,80), eğitim durumu lisansüstü olanların duygusal bağlılık puanlarından (26,80) yüksek bulunmuştur.

Tablo 2.15. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H)

N=112	Grup	N	Sıra Ortalaması	Chi-Square	p	Fark
Duygusal Bağlılık	Lise ve Altı	27	67,22	11,577	0,009*	1 > 4 2 > 4 3 > 4
	Ön Lisans	26	54,35			
	Lisans	49	57,80			
	Lisansüstü	10	26,80			
Devam Bağlılığı	Lise ve Altı	27	47,63	2,790	0,425	
	Ön Lisans	26	57,79			
	Lisans	49	59,68			
	Lisansüstü	10	61,50			
Normatif Bağlılık	Lise ve Altı	27	65,57	7,514	0,057	
	Ön Lisans	26	64,85			
	Lisans	49	49,49			
	Lisansüstü	10	44,65			
Örgütsel Bağlılık Genel	Lise ve Altı	27	62,59	3,432	0,330	
	Ön Lisans	26	60,88			
	Lisans	49	53,44			
	Lisansüstü	10	43,65			

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

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.

Görev Durumu

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılık ortalamalarının görev durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis H Testi uygulanmıştır (Tablo 2.16).

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılık genel puanları ortalamalarının görev değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (Chi-Square=6,296; p=0,043<0.05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U Testi uygulanmıştır. Buna göre; görevi işçi olanların örgütsel bağlılık genel puanları (71,94), görev memur olanların örgütsel bağlılık genel puanlarından (50,73) yüksek bulunmuştur.

Tablo 2.16.Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Göreve Göre Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H)

N=112	Grup	N	Sıra Ortalaması	Chi-Square	p	Fark
Duygusal Bağlılık	İşçi	18	64,03	1,568	0,457	
	Memur	63	53,56			
	Mühendis	31	58,10			
Devam Bağlılığı	İşçi	18	62,50	0,992	0,609	
	Memur	63	54,17			
	Mühendis	31	57,74			
Normatif Bağlılık	İşçi	18	71,67	4,726	0,094	
	Memur	63	53,69			
	Mühendis	31	53,40			
Örgütsel Bağlılık Genel	İşçi	18	71,94	6,296	0,043*	1 > 2
	Memur	63	50,73			
	Mühendis	31	59,26			

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

Günlük İnteraktif Cihaz Kullanma Durumu

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılık ortalamalarının günlük interaktif cihaz kullanma durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis H Testi uygulanmıştır (Tablo 2.17).

Araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, örgütsel bağlılık genel puanlarının günlük interaktif cihaz kullanımı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 2.17. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Günlük İnteraktif Cihaz Kullanma Durumuna Göre Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H)

N=112	Grup	N	Sıra Ortalaması	Chi-Square	p*
Duygusal Bağıllık	1-3 Saat	20	51,03	2,232	0,328
	4-6 Saat	53	54,10		
	7 Saat ve Üstü	39	62,56		
Devam Bağıllığı	1-3 Saat	20	57,48	3,238	0,198
	4-6 Saat	53	61,47		
	7 Saat ve Üstü	39	49,24		
Normatif Bağıllık	1-3 Saat	20	46,63	2,981	0,225
	4-6 Saat	53	56,22		
	7 Saat ve Üstü	39	61,95		
Örgütsel Bağıllık Genel	1-3 Saat	20	49,20	1,550	0,461
	4-6 Saat	53	56,45		
	7 Saat ve Üstü	39	61,31		
*p<0,05 ise ortalamalar arasında anlamlı bir fark vardır.					

İş Dışı Günlük İnteraktif Cihaz Kullanma Durumu

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılık ortalamalarının iş dışı günlük interaktif cihaz kullanma durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis H Testi uygulanmıştır (Tablo 2.18).

Araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, örgütsel bağlılık genel puanları ortalamalarının iş dışı günlük interaktif cihaz kullanımı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 2.18.Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İş Dışı Günlük İnteraktif Cihaz Kullanma Durumuna Göre Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H)

N=112	Grup	N	Sıra Ortalaması	Chi-Square	p*
Duygusal Bağlılık	1 Saat	70	60,73	3,275	0,351
	2 Saat	25	49,64		
	3 Saat	9	47,00		
	4 Saat ve Üstü	8	51,63		
Devam Bağlılığı	1 Saat	70	58,92	2,305	0,512
	2 Saat	25	55,20		
	3 Saat	9	55,11		
	4 Saat ve Üstü	8	40,94		
Normatif Bağlılık	1 Saat	70	57,51	2,098	0,552
	2 Saat	25	55,76		
	3 Saat	9	43,33		
	4 Saat ve Üstü	8	64,75		
Örgütsel Bağlılık Genel	1 Saat	70	58,40	0,917	0,821
	2 Saat	25	55,32		
	3 Saat	9	48,83		
	4 Saat ve Üstü	8	52,19		

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

Kurumda Çalışma Süresi

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılık ortalamalarının kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis H Testi uygulanmıştır (Tablo 2.19).

Araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, örgütsel bağlılık genel puanlarının kurumda çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 2.19.Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kurumda Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H)

N=112	Grup	N	Sıra Ortalaması	Chi-Square	p*
Duygusal Bağlılık	10 Yıl ve Altı	73	55,92	1,363	0,714
	11-20 Yıl	14	55,86		
	21-30 Yıl	12	66,04		
	30 Yıl Üstü	13	51,65		
Devam Bağlılığı	10 Yıl ve Altı	73	56,91	0,317	0,957
	11-20 Yıl	14	53,32		
	21-30 Yıl	12	54,38		
	30 Yıl Üstü	13	59,58		
Normatif Bağlılık	10 Yıl ve Altı	73	55,79	2,743	0,433
	11-20 Yıl	14	50,07		
	21-30 Yıl	12	70,08		
	30 Yıl Üstü	13	54,85		
Örgütsel Bağlılık Genel	10 Yıl ve Altı	73	54,99	2,074	0,557
	11-20 Yıl	14	53,00		
	21-30 Yıl	12	68,88		
	30 Yıl Üstü	13	57,31		

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

Meslekte Çalışma Süresi

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılık ortalamalarının meslekte çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis H Testi uygulanmıştır (Tablo 2.20).

Araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, örgütsel bağlılık genel puanlarının meslekte çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 2.20.Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Meslekte Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H)

N=112	Grup	N	Sıra Ortalaması	Chi-Square	p*
Duygusal Bağlılık	10 Yıl ve Altı	62	56,75	1,425	0,700
	11-20 Yıl	14	51,93		
	21-30 Yıl	22	62,32		
	30 Yıl Üstü	14	50,82		
Devam Bağlılığı	10 Yıl ve Altı	62	55,03	0,649	0,885
	11-20 Yıl	14	57,75		
	21-30 Yıl	22	55,98		
	30 Yıl Üstü	14	62,57		
Normatif Bağlılık	10 Yıl ve Altı	62	53,76	2,696	0,441
	11-20 Yıl	14	63,71		
	21-30 Yıl	22	63,55		
	30 Yıl Üstü	14	50,36		
Örgütsel Bağlılık Genel	10 Yıl ve Altı	62	52,87	2,346	0,504
	11-20 Yıl	14	62,75		
	21-30 Yıl	22	63,52		
	30 Yıl Üstü	14	55,29		

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

Yaş Durumu

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılık ortalamalarının yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis H Testi uygulanmıştır (Tablo 2.21).

Araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, örgütsel bağlılık genel puanlarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 2.21.Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması (Kruskal Wallis H)

N=112	Grup	N	Sıra Ortalaması	Chi-Square	p*
Duygusal Bağlılık	20-30 Yaş	37	56,32	0,481	0,923
	31-40 Yaş	30	57,05		
	41-50 Yaş	21	59,81		
	50 Yaş Üstü	24	53,19		
Devam Bağlılığı	20-30 Yaş	37	58,70	0,685	0,877
	31-40 Yaş	30	55,88		
	41-50 Yaş	21	58,43		
	50 Yaş Üstü	24	52,19		
Normatif Bağlılık	20-30 Yaş	37	52,28	1,358	0,715
	31-40 Yaş	30	61,28		
	41-50 Yaş	21	58,12		
	50 Yaş Üstü	24	55,60		
Örgütsel Bağlılık Genel	20-30 Yaş	37	54,12	0,775	0,855
	31-40 Yaş	30	59,12		
	41-50 Yaş	21	59,83		
	50 Yaş Üstü	24	53,92		

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

Cinsiyet Durumu

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılık ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Mann Whitney U Testi uygulanmıştır (Tablo 2.22).

Çalışanların devam bağlılığı puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=617,500; p=0,038<0,05). Kadınların devam bağlılığı puanları (x=70,50), erkeklerin devam bağlılığı puanlarından (x=53,64) yüksek bulunmuştur.

Çalışanların duygusal bağlılık, normatif bağlılık, örgütsel bağlılık genel puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p>0,05).

Tablo 2.22.Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması (Mann Whitney U)

N=112	Grup	N	Sıra Ortalaması	Mann Whitney U	P
Duygusal Bağlılık	Kadın	19	48,03	722,500	0,210
	Erkek	93	58,23		
Devam Bağlılığı	Kadın	19	70,50	617,500	0,038*
	Erkek	93	53,64		
Normatif Bağlılık	Kadın	19	55,47	864,000	0,879
	Erkek	93	56,71		
Örgütsel Bağlılık Genel	Kadın	19	56,63	881,000	0,985
	Erkek	93	56,47		

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

Medeni Durum

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılık ortalamalarının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Mann Whitney U Testi uygulanmıştır (Tablo 2.23).

Tablo 2.23.Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması (Mann Whitney U)

	Grup	N	Sıra Ortalaması	Mann Whitney U	p*
Duygusal Bağlılık	Evli	89	56,78	999,000	0,859
	Bekâr	23	55,43		
Devam Bağlılığı	Evli	89	56,21	997,500	0,851
	Bekâr	23	57,63		
Normatif Bağlılık	Evli	89	57,19	962,500	0,659
	Bekâr	23	53,85		
Örgütsel Bağlılık Genel	Evli	89	57,45	939,000	0,542
	Bekâr	23	52,83		

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

Çalışanların duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, örgütsel bağlılık genel puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p>0,05).

Sonuç olarak çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin bazı demografik özelliklere göre farklılaştığı görülmektedir. Buna göre H2 hipotezi (Hipotez-1: Demografik özellikler örgütsel bağlılığı etkilemektedir) kısmen desteklenmiştir.

2.5.6. Sanal Kaytarma ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Tablo 2.24'te sanal kaytarma ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye ait bulgular yer almaktadır. İlişkiyi tespit etmek üzere Spearman Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır.

Tablo 2.24. Çalışanların Örgütsel Bağlılık İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki (Spearman Korelasyon)

		Önemli Sanal Kaytarma	Önemsiz Sanal Kaytarma	Sanal Kaytarma Genel	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık Genel
Önemli Sanal Kaytarma	r	1,000						
	p	0,000						
Önemsiz Sanal Kaytarma	r	0,570**	1,000					
	p	0,000	0,000					
Sanal Kaytarma Genel	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 Genel	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

Önemsiz sanal kaytarma ve önemli sanal kaytarma arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.57$; $p=0,000<0.05$). Sanal kaytarma genel ve önemli sanal kaytarma arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.872$; $p=0,000<0.05$). Sanal kaytarma genel ve önemsiz sanal kaytarma arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.876$; $p=0,000<0.05$). Normatif bağlılık ve duygusal bağlılık arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.464$;

$p=0,000<0.05$). Normatif bağıllık ve devam bağıllığı arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.196$; $p=0,038<0.05$). Örgütsel bağıllık genel ve duygusal bağıllık arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.731$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel bağıllık genel ve devam bağıllığı arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.454$; $p=0,000<0.05$). Örgütsel bağıllık genel ve normatif bağıllık arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.807$; $p=0,000<0.05$). Diğer değişkenler arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$).

Örgütsel bağıllık genel puanları ve alt boyutları ile sanal kaytarma genel puanları ve alt boyutları arasında herhangi bir korelasyon ilişkisi bulunmamaktadır ($p>0.05$). Korelasyon ilişkisi bulunmadığından dolayı iki değişken arasında neden sonuç ilişkisinden söz edilememektedir. İki değişken arasındaki korelasyon anlamlı çıkmadığı için regresyon analizi yapılmamıştır. Dolayısıyla iki değişken birbirinden bağımsızdır.

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

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma sanal kaytarma davranışı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmek üzere yapılmıştır. Araştırma verileri Erzurum Kara Yolları 12.Bölge Müdürlüğü çalışanlarından elde edilmiştir. Araştırmanın örneklemini 112 kişidir. Veri toplama aracı olarak Örücü ve Yıldız(2014)tarafından geliştirilen “Sanal Kayarma Ölçeği”ile Meyer, et al (1993) tarafından geliştirilen ve Baysal ve Paksoy (1999) tarafından Türkçe’ye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Organizational Commitment Questionnaire: OCQ) kullanılmıştır.

Bilişimteknolojilerinin gelişmesi işletmeler için önemli avantajlar sağlamasına rağmen bu araçların işyerinde iş dışı kişisel amaçlarla kullanımı verimlilik kayıplarına, artan maaliyetlere ve hatta işletmeleri yasal yükümlülüklerle karşı karşıya bırakabilecek problemlere sebep olabilmektedir. Bilişim teknolojilerinin mesai saatleri içinde iş dışı faaliyetlerde kullanılması anlamına gelen sanal kaytarma 2000’li yıllarda üzerinde durulmaya başlanan ve günümüzde güncelliğini koruyan önemli bir konu olmasına rağmen Türkiye’de sanal kaytarma üzerine yapılan çalışmaların sayısı oldukça azdır.

Günümüzde iş dünyasındaki yoğun rekabet ortamında başarılı olmanın ve belirlenen amaçlara ulaşmanın belirleyici faktörlerinden biri nitelikli işgücüne sahip olmak ve aynı zamanda bu işgücünün örgütte çalışmaya devamını sağlamaktır. Bu bağlamda örgütler, işgören devir oranından kaynaklanan yüksek maliyeti azaltmak ve sürekliliği sağlamak için çalışanların bağlılıklarını artırmaya çalışmaktadırlar. Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücü anlamına gelmektedir. Bu bağın güçlü olması en az üretim kadar önemli görülmektedir. Çünkü işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının zayıf olmasıyla işe geç gelme veya gelmeme, işten ayrılma ve dolayısıyla işgören devir hızının yüksek olması gibi durumlar ortaya çıkmakta ve bunlar işletme performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Örgütsel bağlılıkla ilgili olarak gerek dünyada gerekse ülkemizde çok sayıda araştırma yapılmıştır. Ancak sanal kaytarma ile ilişkisi konusunda özellikle Türkiye’de yapılan bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Bu bilgiler ışığında işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkinini incelendiği bu araştırma önem arz etmektedir.

Araştırmada aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların “önemli sanal kaytarma” düzeyi çok zayıf ($1,659 \pm 0,656$); “önemsiz sanal kaytarma” düzeyi zayıf ($2,228 \pm 0,682$) ve “sanal kaytarma genel” düzeyi zayıf ($1,902 \pm 0,606$) olarak saptanmıştır. Dolayısıyla genel olarak kurumda çalışan personelin zayıf düzeyde önemsiz sanal kaytarma aktiviteleriyle meşgul olduğu söylenebilir. 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 ($3,043 \pm 0,802$) ve “örgütsel bağlılık genel” düzeyi orta ($3,256 \pm 0,552$) olarak saptanmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların sanal kaytarma ile ilgili ifadelerine verdiği cevaplar doğrultusunda çalışanların en fazla haber sitelerinde gezinme ve bankacılık işlemleri yapma gibi aktiviteler için interneti kişisel amaçlarla kullandıkları söylenebilir. Kurumun sağlamış olduğu internet ağıyla sosyal paylaşım (facebook, twitter) sayfalarına ve video içerikli (youtube, zapkolik) sayfalara erişimin yasak olması nedeniyle bu tür aktivitelerle meşguliyet oranının zayıf düzeyde olduğu söylenebilir.

Eğitim durumu ön lisans olanların önemsiz sanal kaytarma puanları (58,25), eğitim durumu lise ve altı olanların önemsiz sanal kaytarma puanlarından (38,74) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lisans olanların önemsiz sanal kaytarma puanları (62,63), eğitim durumu lise ve altı olanların önemsiz sanal kaytarma puanlarından (38,74) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lisansüstü olanların önemsiz sanal kaytarma puanları (69,85), eğitim durumu lise ve altı olanların önemsiz sanal kaytarma puanlarından (38,74) yüksek bulunmuştur. Araştırmanın sonuçlarına göre eğitim durumu ile önemsiz sanal kaytarma aktiviteleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir. Yani çalışanların eğitim düzeyi arttıkça önemsiz sanal kaytarma aktiviteleriyle olan meşguliyetleri de artmaktadır. Çalışanların önemli sanal kaytarma ve sanal kaytarma genel puanları eğitim durumuna göre farklılaşmamaktadır. Garret and Danziger (2008a)’e göre eğitim düzeyi arttıkça çalışma esnasında internet kullanım sıklığı artmaktadır. Özkalp vd. (2012) yapmış oldukları çalışmada eğitim düzeyi arttıkça sanal kaytarma faaliyetlerinin daha fazla yapıldığını ifade etmişlerdir. Örucü ve Yıldız (2014) ise yapmış oldukları çalışmada eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların önemsiz sanal kaytarma aktiviteleriyle daha fazla meşgul olduklarını ifade etmişlerdir.

Araştırmada elde edilen sonuçlar alan yazında daha önce yapılan çalışmalar ile paralellik göstermektedir.

Çalışanların önemli sanal kaytarma, önemsiz sanal kaytarma ve sanal kaytarma genel puanları göreve göre farklılaşmamaktadır. Alan yazında daha önce yapılan birçok çalışmada yüksek statülü çalışanların düşük statülü çalışanlara göre daha fazla sanal kaytarma aktivitesiyle meşgul oldukları ifade edilmiştir (Garrett and Danziger, 2008a; Ugrin, et al. 2008; Örücü ve Yıldız, 2014). Bu çalışmalarda elde edilen bulgular bizim çalışmamızdaki bulgulardan farklılık göstermektedir.

Çalışanların önemli sanal kaytarma, önemsiz sanal kaytarma ve sanal kaytarma genel puanları çalışanların günlük interaktif cihaz kullanım durumlarına ve iş dışı günlük interaktif cihaz kullanım durumlarına göre farklılaşmamaktadır.

Kurumda çalışma süresi 10 yıl ve altı olanların önemsiz sanal kaytarma puanları (63,41), kurumda çalışma süresi 30 yıl üstü olanların önemsiz sanal kaytarma puanlarından (28,76) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 11-20 yıl olanların önemsiz sanal kaytarma puanları (56,78), kurumda çalışma süresi 30 yıl üstü olanların önemsiz sanal kaytarma puanlarından (28,76) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 10 yıl ve altı olanların sanal kaytarma genel puanları (61,49), kurumda çalışma süresi 30 yıl üstü olanların sanal kaytarma genel puanlarından (29,88) yüksek bulunmuştur. Kurumda çalışma süresi 11-20 yıl olanların sanal kaytarma genel puanları (63,78), kurumda çalışma süresi 30 yıl üstü olanların sanal kaytarma genel puanlarından (29,88) yüksek bulunmuştur. Dolayısıyla bu sonuçlara göre kurumda 30 yıldan daha fazla çalışanların, diğer guruplara göre sanal kaytarma aktiviteleriyle daha az meşgul olduğu söylenebilir. Bu durum, kurumda 30 yıldan fazla süre çalışanların yaşları itibariyle genç çalışanlara göre bilgisayar ve internet teknolojilerine uzak kalmalarından kaynaklanabilir.

Meslekte çalışma süresi 10 yıl ve altı olanların önemli sanal kaytarma puanları (63,19), meslekte çalışma süresi 21-30 yıl olanların önemli sanal kaytarma puanlarından (42,06) yüksek bulunmuştur. Meslekte çalışma süresi 10 yıl ve altı olanların önemli sanal kaytarma puanları (63,19), meslekte çalışma süresi 30 yıl üstü olanların önemli sanal kaytarma puanlarından (43,03) yüksek bulunmuştur. Dolayısıyla bu sonuçlara göre meslekte çalışma süresi 10 yıl ve altı olan çalışanların, diğer guruplara göre önemli

sanal kaytarma aktiviteleriyle daha fazla meşgul oldukları söylenebilir. Önemli sanal kaytarmanın gerek bu aktiviteleri yapan çalışanlar gerekse örgüt için birçok olumsuz etkisinin olması nedeniyle bu grupta yer alan çalışanlara, bu aktivitelerin sebep olacağı olumsuz durumları açıklayan eğitimlerin verilmesi bu aktivitelerle olan meşguliyeti azaltabilir. Yine bezer bir şekilde meslekte çalışma süresi 10 yıl ve altı ile 11-20 yıl olan çalışanların önemsiz sanal kaytarma aktiviteleriyle meşguliyeti diğer guruplara göre daha fazladır.

Yaşı 20-30 yaş olanların önemsiz sanal kaytarma puanları (67,91), yaşı 50 yaş üstü olanların önemsiz sanal kaytarma puanlarından (31,83) yüksek bulunmuştur. Yaşı 31-40 yaş olanların önemsiz sanal kaytarma puanları (59,93), yaşı 50 yaş üstü olanların önemsiz sanal kaytarma puanlarından (31,83) yüksek bulunmuştur. Yaşı 41-50 yaş olanların önemsiz sanal kaytarma puanları (59,66), yaşı 50 yaş üstü olanların önemsiz sanal kaytarma puanlarından (31,83) yüksek bulunmuştur. Çalışanların önemli sanal kaytarma puanları yaş değişkeni açısından farklılaşmamaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre yaş ile önemsiz sanal kaytarma aktiviteleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir. Yani çalışanların yaşı arttıkça önemsiz sanal kaytarma aktiviteleriyle olan meşguliyetleri azalmaktadır. Mastrangelo, et al. (2006), yapmış oldukları çalışmada bilgisayar ile büyüyen genç çalışanların yaşlı çalışanlara göre daha fazla verimsiz bilgisayar kullanımı ile meşgul olduklarını ifade etmiştir. Vitak, et al. (2011), yaş ile anlık mesajlaşma (IMs), metin mesajı (textmessage) gibi iletişim aktivitelerini negatif bir şekilde ilişkilendirmiştir. Özkalp, vd.(2012), yapmış oldukları çalışmada sanal kaytarma aktivitelerinde yaş değişkenine göre farklılıklar bulunmadığını ifade etmiştir. Örucü ve Yıldız (2014) ise yaş ile sanal kaytarma aktiviteleri arasında anlamlı farklılıklar belirlemiştir. Araştırmada bulunan sonuçlar alan yazında daha önce yapılan bu çalışmalarla genel olarak paralellik göstermektedir.

Kadınların önemsiz sanal kaytarma puanları ($x=74,89$), erkeklerin önemsiz sanal kaytarma puanlarından ($x=52,74$) yüksek bulunmuştur. Çalışanların önemli sanal kaytarma ve sanal kaytarma genel puanları cinsiyet değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Bu sonuçlara göre kadınların erkeklere göre daha fazla önemsiz sanal kaytarma aktiviteleriyle meşgul oldukları söylenebilir. Lim and Chen (2012) yapmış oldukları çalışmada erkeklerin mesai saatleri içinde kadınlardan daha fazla süreyle sanal kaytarma aktiviteleriyle meşgul olduklarını ifade etmişlerdir. Vitak, et al.

(2011) erkeklerin çalışma esnasında kadınlardan daha fazla blokları okumasının ve video izlemesinin daha muhtemel olduğunu ileri sürmektedir. Erkeklerin, çalışma esnasında eğlence amaçlı aktiviteler için kadınlardan daha fazla internette gezinmesi muhtemeldir. Ancak cinsiyet, çalışma esnasında iletişim amaçlı kişisel internet kullanımı oranını etkilememektedir (Garrett and Danziger, 2008a). Özkalp vd. (2012), yapmış oldukları çalışmada yazılı görüşme (chat) amacıyla internet kullanımında anlamlı cinsiyet farklılıkları bulmuştur. Araştırmanın sonuçlarına göre kadınlar mesai saatleri içerisinde erkeklerden daha fazla yazılı görüşme yapmaktadır. Bu bulgular Garret and Dangizer (2008)'in bulgularının aksini belirtmektedir. Görüldüğü üzere alın yazında yapılan çalışmalar doğrultusunda cinsiyet ile sanal kaytarma arasındaki ilişki üzerinde fikir birliği bulunmamaktadır.

Evlilerin önemli sanal kaytarma puanları ($x=52,05$), bekârların önemli sanal kaytarma puanlarından ($x=73,70$) düşük bulunmuştur. Evlilerin önemsiz sanal kaytarma puanları ($x=2,127$), bekârların önemsiz sanal kaytarma puanlarından ($x=2,616$) düşük bulunmuştur. Evlilerin sanal kaytarma genel puanları ($x=1,807$), bekârların sanal kaytarma genel puanlarından ($x=2,270$) düşük bulunmuştur. Genel olarak bekâr çalışanların evli çalışanlara göre daha fazla sanal kaytarma aktivitesiyle meşgul oldukları söylenebilir. Bu durum bekârların kendilerine vakit ayırmak için daha fazla zamana sahip olmalarından ve evlilere göre daha farklı arayışlar içinde olmalarından kaynaklanabilir. Özkalp vd.(2012), yapmış oldukları çalışmada sanal kaytarma aktivitelerinin medeni duruma göre değişkenlik göstermediğini ifade etmektedir. Örucü ve Yıldız (2014) yapmış oldukları çalışmada çalışanların önemli sanal kaytarma faaliyetleriyle meşgul olma sıklığının medeni durum değişkeni açısından anlamlı farklılıklar gösterdiğini ifade etmiştir. Bu çalışmaya göre bekâr çalışanlar, evli çalışanlara göre daha fazla önemli sanal kaytarma faaliyetleriyle meşgul olmaktadır. Ancak bu çalışmada önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Medeni durum değişkenine göre bizim yaptığımız araştırmanın sonuçları ile Örucü ve Yıldız (2014)'ın yapmış oldukları araştırmanın sonuçları benzerlik göstermektedir.

Önemsiz sanal kaytarma ve önemli sanal kaytarma arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.57$; $p=0,000<0.05$). Önemsiz sanal kaytarma

aktiviteleriyle meşgul olan çalışanların önemli sanal kaytarma aktiviteleriyle de meşgul olabileceği söylenebilir.

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 araştırmada yüksek örgütsel bağlılığa sahip olan çalışanların daha az sanal kaytarma aktiviteleriyle meşgul oldukları ifade edilmektedir (Garrett and Danziger, 2008b; Liberman, et al. 2011; Niaei, et al. 2014). Bu çalışmalarda elde edilen bulgular bizim çalışmamızdaki bulgulardan farklılık göstermektedir. Candan ve 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 çalışanlar arasında güvensizliğe yol açar (Blanchard and 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 uzaklaşmana, iş stresinin azalmasına ve verimliliklerinin artmasına yardımcı olabilir.

Örgütlerde, bilgisayarın 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 arttırılabilir.

1950’li yıllarda başlayan örgütsel bağlılık araştırmaları günümüzde de 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

ve Karcioğlu, 2015). Yapmış olduğumuz bu çalışmada sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye odaklanılmasına rağmen sanal kaytarma davranışlarını etkileyebilecek iş performansı, iş doyumu, iş stresi gibi işle alakalı birçok farklı olgu ve bu olgulara ilaveten 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. Böylece konuyla ilgili genellemelerin yapılması mümkün olabilecektir.



KAYNAKÇA

- Aarts, H., Verplanken, B., Vann Knippenberg, A. (1997). "Habitand Information Use in Travel Mode Choices". *Acta Psychologica*, 96(1), 1-14.
- Aarts, H., Verplanken, B., Vann Knippenberg, A. (1998). "Predicting Behavior from Actions in the Past: Repeated Decision Making or A Matter of Habit ?". *Journal of Applied Social Psychology*, 28(15), 1355-1374.
- Akça, A. (2013). *Okul Yöneticilerinin İş Dışı İnternet Kullanım (Siber Aylaklık) Davranışlarının İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Anandarajan, M., Devine, P., Simmers C. (2004). "A Multidimensional Scaling Approach to Personal Web Usage in the Workplace". In M.K. Pour, J. Travers, A. Appicello, M. Rossi, M. Boyer (Eds.), *Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management* (pp. 61–80). United Kingdom, CT: Information Science Publishing.
- Anandarajan, M., Simmers C., Igbaria, M. (2000). "An Exploratory Investigation of the Antecedents and Impact of Internet Usage: An Individual Perspective". *Behaviour & Information Technology*, 19(1), 69-85.
- Atak, M. (2009). *Öğrenen Örgüt ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bakhshi, A., Kumar, K., Rani, E. (2009). "Organizational Justice Perceptions As Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment". *International Journal of Business and Management*, 4(9), 145-154.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2000). *Örgütsel Sosyalleşme: Kuram, Strateji ve Taktikler*, Ankara: Pegem Akademi.
- Bandura, A. (1973). *Aggression: A Social Learning Analysis*. Prentice-Hall. Oxford, NY: Prentice Hall

- Başar, A. ve Oktay, E. (1998). *Uygulamalı İstatistik 2*. Erzurum: Şafak Yayınevi.
- Basım, H.N., ve Şeşen, H. (2008). "Çalışanların Kontrol Odaklarının Örgüt İçi Girişimcilik Tutumları ile İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma". *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 63(03), 049-064.
- Becker, H.S. (1960). "Notes on the Concept of Commitment". *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Beugre, C.D., Daeryong, K. (2006). "Cyberloafing: Vice or Virtue?" *Emerging Trends and Challenges in Information Technology Management*, 2(1), 834-835.
- Bies, R.J. and Moag, J. (1986). "Interactional Justice: Communication Criteria of Fairness". In R.J. Lewicki, B.H. Sheppard and M. Bazerman (Eds.), *Research on Negotiation in Organizations* (pp. 43–55). Greenwich, CT: JAI Press.
- Blanchard, A.L. and Henle, C.A. (2008). "Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control". *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067-1084.
- Blau, G., Yang, Y., Ward-Cook, K. (2006). "Testing a Measure of Cyberloafing". *Journal of Allied Health*, 35(1), 9-17.
- Block, W. (2001). "Cyberslacking, Business Ethics and Managerial Economics." *Journal of Business Ethics*, 33(3), 225-231.
- Buchanan, B. (1974). "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations." *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Buss, A.H. (1986). "A theory of Shyness". In W.H. Jones, J.M. Cheek, and R.S. Briggs (Eds.), *Syness: Perspective on Research and Treatment* (pp. 39–46). New York, CT: Plenum Press.
- Candan, H., Mehmet, İ. (2016). "Siber Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Emniyet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 229-235.
- Carducci, B.J. and P. Zimbardo (1995). "Are You Shy?: Well, You Have Lots of Company". *Psychology Today-New York*, 28, 34-34.

- Celep, C. (1996). *Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı*. (Yayınlanmamış Doçentlik Tezi). Ankara.
- Cengiz, A.A. (2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Chak, K. and Leung, L. (2004). "Shyness and Locus of Control as Predictors of Internet Addiction and Internet Use". *Cyberpsychology & Behavior*, 7(5), 559-570.
- Cheek, J.M., Melchior L.A. (1990). "Shyness, Self-Esteem, and Self-Consciousness". In W.H. Leitenberg (Ed.), *Handbook of Social and Evaluation Anxiety* (pp. 47–82). New York, CT: Plenum Press.
- Chen, J.V., Chen C.C., Yang, H-H. (2008). "An Empirical Evaluation of Key Factors Contributing to Internet Abuse in the Workplace". *Industrial Management & Data Systems*, 108(1), 87-106.
- Çınar, O. (2012). *İş Yaşamı Kalitesi Mobbing, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini İlişkisi*. Ankara: Pagem Akademi.
- Çöl, G. (2004). "Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi", *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2). ISSN: 1303-2860.
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.O., Ng, K.Y. (2001). "Justice at the Millennium: a Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research". *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi". *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 29, 37-61.
- Eastin, M.S., Glynn, C.J., Griffiths, R.P. (2007). "Psychology of Communication Technology Use in the Workplace". *Cyberpsychology & Behavior* 10(3), 436-443.
- Etzioni, A. (1961). *A Comparative Analysis of Complex Organizations*. New York, NY: Free Press.
- Fioravanti, G., Dettore, D., Casale, S. (2012). "Adolescent Internet Addiction: Testing the Association Between Self-Esteem, the Perception of Internet Attributes, and

- Preference for Online Social Interactions". *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 15(6), 318-323.
- Folger, R., Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management*, DC: Sage Publications.
- Fox, S., Spector, P.E. (2005). *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets*, DC: American Psychological Association.
- Friedman, W.H. (2000). "Is the Answer to Internet Addiction Internet Interdiction ?". *Amcis 2000 Proceedings*, 226, 1561-1567.
- Garrett, R.K. and Danziger, J.N. (2008a). "On Cyberslacking: Workplace Status and Personal Internet Use at Work". *Cyberpsychology & Behavior*, 11(3), 287-292.
- Garrett, R.K. and Danziger, J.N. (2008b). "Disaffection or Expected Outcomes: Understanding Personal Internet Use during Work". *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13(4), 937-958.
- Greenfield, D.N. and R.A. Davis (2002). "Lost in Cyberspace: The Web@ Work". *Cyberpsychology & Behavior*, 5(4), 347-353.
- Griffiths, M. (2000). "Internet Addiction-Time to be Taken Seriously?". *Addiction Research*, 8(5), 413-418.
- Griffiths, M. (2003). "Internet Abuse in the Workplace: Issues and Concerns for Employers and Employment Counselors". *Journal of Employment Counseling*, 40(2), 87-96.
- Griffiths, M. (2010). "Internet Abuse and Internet Addiction in the Workplace". *Journal of Workplace Learning*, 22(7), 463-472.
- Grusky, O. (1966). "Career Mobility and Organizational Commitment". *Administrative Science Quarterly*, 10(4), 488-503.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*. Eskişehir: T.C Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gül, H. (2002). "Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi". *Ege Academic Review*, 2(1), 37-56.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.

- Guthrie, R. and Gray, P. (1996). "Junk Computing: is it Bad for an Organization?". *Information Systems Management*, 13(1), 23-28.
- Hall, D.T., Schneider, B., Nygren, H.T. (1970). "Personal Factors in Organizational Identification". *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 176-190.
- Hasanov, V. (2010). *Çalışanların İşletmelerin Sosyal Sorumluluklarına İlişkin Algılamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. (Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hrebiniak, L.G. and Alutto, J.A. (1972). "Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment". *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555-573.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- İşcan, Ö.F. (2005). "Siyasal Arena Metaforu Olarak Örgütler ve Örgütsel Siyasetin Örgütsel Adalet Algısına Etkisi". *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 60(01), 149-171.
- Jiang, H. and Tsohou, A. (2014). "The Dual Nature of Personal Web Usage at Workplace: Impacts, Antecedents and Regulating Policies". *Proceeding of the European Conference on Information Systems (ECIS)*, 1-16.
- Joinson, A.N. (2004). "Self-Esteem, Interpersonal Risk, and Preference for E-mail to Face-to-Face Communication". *CyberPsychology & Behavior*, 7(4), 472-478.
- Kanter, R.M. (1968). "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities". *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- Karasar, N. (1991). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karcıoğlu, F. ve Türker E., (2010). "Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2), 121-140.
- Kartal M. (1998). *Bilimsel Araştırmalarda Hipotez Testleri: Parametrik ve Nonparametrik Teknikleri*. Erzurum: Şafak Yayınevi.

- Kim, E. J., Namkoong, K., Ku, T., Kim, S.J. (2008). "The Relationship between Online Game Addiction and Aggression, Self-Control and Narcissistic Personality Traits". *European Psychiatry*, 23(3), 212-218.
- Kurt, M. "Siber Aylaklık Davranışlarının Karşılaştırılmalı Olarak İncelenmesi", *Firat University 5th International Computer&Instructional Technologies Symposium*, 2011, 22-24.
- Lee, O.-K.D., Lim, K.H., Wong W.M. (2005). "Why Employees Do Non-Work-Related Computing: An Exploratory Investigation through Multiple Theoretical Perspectives". *HICSS '05 Proceedings of the Proceedings of the 38th Annual Hawaii International Conference on System Sciences*, 7, 185 .
- Lieberman, B., Seidman, G., McKenna, K.Y., Buffardi, L.E. (2011). "Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics as Predictors of Cyberloafing". *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2192-2199.
- Lim, V.K. (2002). "The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice". *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-694.
- Lim, V.K. and Chen, D.J. (2012). "Cyberloafing at the Workplace: Gain or Drain on Work?". *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343-353.
- Lim, V.K. and Teo, T.S. (2005). "Prevalence, Perceived Seriousness, Justification and Regulation of Cyberloafing in Singapore: An Exploratory Study". *Information & Management*, 42(8), 1081-1093.
- Mahatanankoon, P., Anandarajan, M., Igbaria M. (2004). "Development of a Measure of Personal Web Usage in the Workplace". *Cyberpsychology & Behavior*, 7(1), 93-104.
- Mastrangelo, P.M., Everton, V., Jolton, J.A. (2006). "Personal Use of Work Computers: Distraction Versus Destruction". *Cyberpsychology & Behavior*, 9(6), 730-741.
- Matanda, M., Jenvey, V.B., Phillips, J.G. (2004). "Internet Use in Adulthood: Loneliness, Computer Anxiety and Education". *Behaviour Change*, 21(02), 103-114.

- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1984). "Testing the" Side-Bet Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations". *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372.
- Martin, M.J. and Schumacher, P. (2003). "Lonelinessand Social Uses of the Internet". *Computers in Human Behavior*, 19(6), 659-671.
- Morris, T., Lydka, H., O'Creevy, M.F. (1993). "Can Commitment be Managed ? A Longitudinal Analysis of Employee Commitment and Human Resource Policies". *Human Resource Management Journal*, 3(3), 21-42.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., Porter, L.W. (1979). "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Muhl, C.J. (2003). "Workplace E-mail and Internet Use: Employees and Employers Beware". *Monthly Labor Review*, 126(2), 36-45.
- 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 the Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(7), 59-71.
- Niemz, K., Griffiths, M., Banyard, P. (2005). "Prevalence of Pathological Internet Use Among University Students and Correlations with Self-Esteem, the General Health Questionnaire (GHQ), and Disinhibition". *Cyberpsychology & Behavior*, 8(6), 562-570.
- Oravec, J.A. (2002). "Constructive Approaches to Internet Recreation in the Workplace". *Communications of the ACM*, 45(1), 60-63.
- O'Reilly, C.A., Chatman, J. (1986). "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior". *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492.
- Örücü, E., Yıldız, H. (2014). "İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma/The Personal İnternetand Technology Usage at the Workplace: Cyberslacking." *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 99-114.

- Özkalp, E., Aydın, U., Tekeli, S. (2012). "Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgı: Sanal Kaytarma (cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri". *Çimento İşveren Sendikası Dergisi*, 26(2), 18-33.
- 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.
- Pee, L.G., Woon, I.M.Y., Kankanhalli, A. (2008). "Explaining Non-Work-Related Computing in the Workplace: A Comparison of Alternative Models". *Information & Management*, 45(2), 120-130.
- Peterson, D.K. (2002). "Deviant Workplace Behavior and the Organization's Ethical Climate". *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 47-61.
- Phillips, J.G. and Reddie, L. (2007). "Decisional Style and Self-Reported E-mail Use in the Workplace". *Computers in Human Behavior*, 23(5), 2414-2428.
- Pilkonis, P.A. (1977). "The Behavioral Consequences of Shyness". *Journal of Personality*, 45(4), 596-611.
- Porter, C.E. and Donthu, N. (2006). "Using the Technology Acceptance Model to Explain How Attitudes Determine Internet Usage: The Role of Perceived Access Barriers and Demographics". *Journal of Business Research*, 59(9), 999-1007.
- Rajah, R. and Lim, V.K. (2011). "Cyberloafing, Neutralization, and Organizational Citizenship Behavior". *Pacific Asia Conference on Information Systems*, 52, 1-15.
- Roberts, L.D., Smith, L.M., Pollock, C.M. (2000). "U Ra Lot Bolder on the Net: Shyness and Internet Use". In W.R. Crozier (Ed.), *Shyness: Development, Consolidation and Change* (pp. 121-138). Milton Park, PA: Routledge.
- Robinson, S.L. and Bennett, R.J. (1995). "A typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study". *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.

- Rodriguez, E.V., Franco, T.C., Santos, M.J.N. (2006). "Nature and Antecedents of Organizational Commitment: Considerations for Human Resource Management". *Portuguese Journal of Management Studies*, 11(2), 75-96.
- Ronis, D.L., Yates, J.F., Kirscht, J.P. (1989). "Attitudes, Decisions, and Habits as Determinants of Repeated Behavior". In A.R. Pratkanis, S.J. Breckler, and A.G. Greenwald (Eds.), *Structure and Function* (pp. 213-239). Hillsdale, PA: Lawrence Erlbaum Associates
- Salancik, G.R. (1977). "Commitment is too Easy!". *Organizational Dynamics*, 6(1), 62-80.
- Scealy, M., Phillips, J.G., Stevanson, R. (2002). "Shyness and Anxiety as Predictors of Patterns of Internet Usage". *Cyberpsychology & Behavior*, 5(6), 507-515.
- Sheldon, M.E. (1971). "Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization". *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-150.
- Siau, K., Nah, F.F-H., Teng, L. (2002). "Acceptable Internet Use Policy". *Communications of the ACM*, 45(1), 75-79.
- Stanton, J.M. (2002). "Company Profile of the Frequent Internet User". *Communications of the ACM*, 45(1), 55-59.
- Triandis, H.C. (1979). "Values, Attitudes, and Interpersonal Behavior". *Nebraska Symposium on Motivation, University of Nebraska Press*, 27, 195-259.
- Tuncer, A. (1995). *MEB Bilgisayar Eğitimi ve Hizmetleri Genel Müdürlüğü Personelinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Durumları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: TODAİE.
- Turkle, S. (1996). *Life on the Screen: Identity in the Age of the Internet*. New York, NY: Simon & Schuster.
- Ugrin, J.C., Pearson, J.M., Odom, M.D., (2008). "Profiling Cyber-Slackers in the Workplace: Demographic, Cultural, and Workplace Factors". *Journal of Internet Commerce*, 6(3), 75-89.

- Varoğlu, D. (1993). *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri*. (Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Vitak, J., Crouse, J., LaRose, R., (2011). "Personal Internet Use at Work: Understanding Cyberslacking". *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751-1759.
- Walker, M.B. (1989). "Some Problems with the Concept of "Gambling Addiction": Should Theories of Addiction be Generalized to Include Excessive Gambling?". *Journal of Gambling Behavior*, 5(3), 179-200.
- Weatherbee, T.G. (2010). "Counterproductive Use of Technology at Work: Information & Communications Technologies and Cyberdeviancy". *Human Resource Management Review*, 20(1), 35-44.
- Weatherbee, T. and Kelloway, E. (2006). "A case of Cyberdeviancy: Cyberaggression in the Workplace". In E.K. Kelloway, J. Barling and J.J. Hurrell (Eds.), *Handbook of Workplace Violence* (pp. 445-487). California, PA: Sage Publication, Inc.
- WeiBo, Z., Kaur, S., Jun, W., (2010). "New Development of Organizational Commitment: A Critical Review (1960-2009)". *African Journal of Business Management*, 4(1), 12.
- Wiener, Y. (1982). "Commitment in Organizations: A Normative View". *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Woon, I.M. and Pee, L.G. (2004). "Behavioral Factors Affecting Internet Abuse in the Workplace-An Empirical Investigation". *SIGHCI 2004 Proceedings*, 5(1), 80-84.
- Xia, L. and Sudharshan, D. (2002). "Effects of Interruptions on Consumer Online Decision Processes". *Journal of Consumer Psychology*, 12(3), 265-280.
- Young, K.S. (1998). "Internet Addiction: The Emergence of a New Clinical Disorder". *Cyberpsychology & Behavior*, 1(3), 237-244.

- Young, K.S. (1999). "Internet Addiction: Symptoms, Evaluation and Treatment". *Innovations in Clinical Practice: A Source Book*, 17: 19-31.
- Zimbardo, P.G., Pilkonis, P.A., Norwood, R.M. (1975). "Social Disease Called Shyness". *Psychology Today*, 8(12), 69-72.
- Zoghbi Manrique de Lara, P. (2006). "Fear in Organizations: Does Intimidation by Formal Punishment Mediate the Relationship between Interactional Justice and Workplace Internet Deviance?". *Journal Of Managerial Psychology*, 21(6), 580-592.

İnternet Kaynakları

<http://huseyinust.com/konu-isyerinde-internet-kullanimi.html>

<http://www.internetlvestats.com/internet-users>

<http://www.muhassebex.com/iscinin-is-sozlesmesinden-dogan-borclari>

TÜİK (2016). Türkiye İstatistik Kurumu. Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması (Rapor No: 21779). <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21779>

TÜİK (2015). Türkiye İstatistik Kurumu. Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması (Rapor No: 18660). <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18660>

EKLER

EK 1. ANKET FORMU

Merhaba Sayın Katılımcı;

Bu anket “**Sanal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık**” konusunda bilimsel bir çalışmaya veri toplamak amacıyla yapılmaktadır. Elde edilecek veriler sadece ve sadece bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Çalışmanın amacına ulaşması anket sorularını titizlikle cevaplandırmanıza bağlıdır. Anketin herhangi bir yerine **isminizi yazmayınız**, lütfen. Anketi cevaplandırma konusunda göstereceğiniz ilgi ve yardımdan dolayı teşekkür ederim.

Medeni durumunuz:	Evli () Bekâr ()	Eğitim durumunuz:
Cinsiyetiniz:	Kadın () Erkek ()	İlkokul () Ön lisans () Ortaokul () Lisans () Lise () Lisansüstü ()
Yaşınız :		
Göreviniz:		
Meslekteki çalışma süreniz:		
Bu kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?		
İşyerinde günde ortalama kaç saat bilgisayar ve benzeri cihazları (cep telefonu, dizüstü, ...) kullanırsınız?		
Bu sürenin yaklaşık ne kadarı <u>ışdıışı</u> faaliyetlerle ilgilidir?		

İşyerinde aşağıdaki davranışları hangi sıklıkta gösterirsiniz?	Hiç	Az	Orta	Çok	Çok fazla
1. İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret etmek (ekşi sözlük gibi)	1	2	3	4	5
2. İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyretmek (YouTube veya zapkolik gibi)	1	2	3	4	5
3. Blogları okumak (yazar ile okuyucu arasındaki özgür iletişimi sağlama platformu)	1	2	3	4	5
4. Sosyal içerikli ağlara katılmak (Facebook, Twitter vb.)	1	2	3	4	5
5. İnternet üzerinden müzik, video, film veya doküman indirmek	1	2	3	4	5
6. Eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun oynamak	1	2	3	4	5

7. Kişisel Web sayfası ile ilgilenmek	1	2	3	4	5
8. İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret etmek	1	2	3	4	5
9. İnternet üzerinden bankacılık işlemleri yapmak(EFT,Havale gibi)	1	2	3	4	5
10. İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret etmek (gazete, online haber TV'leri ve diğer haber siteleri)	1	2	3	4	5
11. İş dışı haberleşme için e-posta işlemleri yapmak	1	2	3	4	5
12. Kişisel ürünler için internet üzerinden alışveriş yapmak	1	2	3	4	5
13. İş dışı genel amaçlı Web sitelerini ziyaret etmek (sörf yapmak)	1	2	3	4	5
14. Yatırımla ilgili Web sitelerini ziyaret etmek (finans, borsa gibi)	1	2	3	4	5
Aşağıdaki ifadeler sizin için ne kadar geçerlidir?					
1.Meslek hayatımın kalan kısmını şuan ki kurumda geçirmekten büyük mutluluk duyarım	1	2	3	4	5
2.Kurumun sorunlarını, kendi sorunlarım gibi görürüm	1	2	3	4	5
3.Kurumda, kendimi "aileden biri" gibi hissetmiyorum	1	2	3	4	5
4.Kendimi, kuruma karşı "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum	1	2	3	4	5
5.Kuruma karşı güçlü bir "aidiyet" duygusu hissetmiyorum	1	2	3	4	5
6.Kurumun, kişisel açıdan benim için büyük bir önemi vardır	1	2	3	4	5
7.Şu an zorunlu olduğum için Kurumda çalışmaya devam ediyorum	1	2	3	4	5
8.Kurumdan ayrılmak istesem bile, şu anda bunu yapmak benim için çok zor olurdu	1	2	3	4	5
9.Kurumdan şu anda ayrılmaya karar vermem halinde, hayatımdaki pek çok şey bundan olumsuz etkilenenecektir	1	2	3	4	5
10.Kurumdan ayrılmak konusunda çok az seçeneğimin olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5
11.Eğer bu kuruma bu kadar emek vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim	1	2	3	4	5
12.Kurumdan ayrılmanın yol açacağı olumsuz sonuçlardan biri de alternatif iş olanaklarının az olmasıdır	1	2	3	4	5
13.Kurumda çalışmaya devam etmem konusunda herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum	1	2	3	4	5
14.Benim için avantajlı sonuçları olsa bile, işten ayrılmamın Kuruma karşı uygun bir davranış olacağını düşünmüyorum	1	2	3	4	5
15.Kurumdan şu anda ayrılırsam kendimi suçlu hissederim	1	2	3	4	5
16.Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor	1	2	3	4	5
17.Kurumdan şu anda ayrılmazdım çünkü buradaki insanlara karşı bir yükümlülük hissediyorum	1	2	3	4	5
18.Kurumuma karşı büyük minnettarlık hissediyorum	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Harun SIÇRAR
Doğum Yeri ve Tarihi	Erzurum – 18.01.1990
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Y. Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
Bilimsel Faaliyetleri	
İş Deneyimi	
Stajlar	
Projeler	
Çalıştığı Kurumlar	
İletişim	
E-Posta Adresi	harun.scr@gmail.com
Tarih	