

## ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE SANAL KAYTARMA: KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

### ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND CYBERLOAFING: A RESEARCH ON PUBLIC EMPLOYEES

*Prof.Dr.Selma KARATEPE*

*İnönü Üniversitesi*

*Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü*

*selma.karatepe@inonu.edu.tr*

*Mustafa GÜNGÖR*

*İnönü Üniversitesi*

*Sosyal Bilimler Enstitüsü*

*Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı*

*gungorm09@hotmail.com*

#### ÖZET

İnternet teknolojisi ile ilgili cihazların iş ortamında yaygınlaşması çalışanların, iş saatlerinde gittikçe artan oranlarda iş dışı amaçlarla internet kullanımına sebebiyet vermiştir. Konu ile ilgili araştırmalarda mesai saatlerinde iş dışı amaçlarla internet kullanımının olumlu ve olumsuz yönlerine dikkat çekilmektedir. Bu araştırmanın amacı, kamu sektörü çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin, sanal kaytarma (mesai saatlerinde iş dışı internet kullanımı) gerekçeleri ve alt boyutlarına olan etkilerinin incelenmesidir. Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu, Ankara'da kamu sektöründe faaliyet yürüten bir kuruma bağlı dikimevinde çalışan ve bu kurumdan rastlantısal olarak seçilmiş 243 kişiye uygulanmıştır. Analizler aşamasında faktör analizinden ve basit doğrusal regresyondan yararlanılmıştır. Sonuç olarak çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyi ile "Gelişimsel/Bilgisel" gerekçeli iş dışı internet kullanımı arasında pozitif yönde, orta kuvvette ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların mesai saatlerinde daha çok kendini geliştirmek / yeni beceriler kazanmak, gündemi takip etmek veya merak ettiği / ilgi duyduğu konularla ilgili bilgi birikimini artırmak gibi olumlu amaçlarla internet kullandıkları görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme ile "Eğlence/Kendini Yenileme/Bağımlılık" gerekçeli iş dışı internet kullanımı arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir.

*Anahtar kelimeler: Sanal Kaytarma, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları, Örgütsel Özdeşleşme*

#### ABSTRACT

The expansion of the devices which are about internet technology in business life has caused non work related internet using during working hours increasingly. Researches related to cyberloafing has stressed on both negative and positive effects of internet using. The aim of this research is to examine the effects of organizational identification levels of public sector employees on the reasons and sub-dimensions of cyberloafing (non-business internet use during working hours). Survey method was used in the research. The questionnaire was applied to 243 person who are working in one of public sector company in Ankara and selected randomly from this institution. Analysis was based on factor analysis and simple linear regression. As a result, there is a positively, moderately and significant relation between the level of organizational identification of employees and "Developmental / Informational" oriented non-work related internet using. In this context, it is seen that employees with high level of organizational identification use internet for positive purposes such as to improve themselves / gain new skills during working hours, to follow the agenda or to increase their knowledge about the topics they are interested. There is no significant relation between organizational identification and "leisure / self-renewal / addiction" oriented non work related internet using.

**Keywords:** *Cyberloafing, Counterproductive Work Behavior, Organizational Commitment*

## **:التعريف التنظيمي والسبل بحث عن الموظفين العموميين**

أستاذ الدكتور سيلما كاراتيب  
جامعة إينونو  
قسم العلوم السياسية والإدارة العامة  
selma.karatepe@inonu.edu.tr

مصطفى غونغور  
جامعة إينونو  
معهد العلوم الاجتماعية  
قسم العلوم السياسية والإدارة العامة  
gungorm09@hotmail.com

### **الملخص**

وقد أدى التوسع في الأجهزة إلى زيادة في عدد مستخدمي الإنترنت الذين يستخدمون الإنترنت. وقد شددت البحوث المتعلقة بالسيبرانية على التأثيرات السلبية والإيجابية للإنترنت. والهدف من هذا البحث هو دراسة مستويات تحديد الهوية التنظيمية لموظفي القطاع العام لأسباب وأبعاد فرعية للتلاعب السيبراني (استخدام الإنترنت غير التجاري خلال ساعات العمل). استخدمت طريقة المسح في البحث. وقد طبق الاستبيان على 243 شخصا يعملون في إحدى شركات القطاع العام في أنقرة وتم اختيارهم عشوائيا من هذه المؤسسة. واستند التحليل إلى تحليل العوامل والانحدار الخطي البسيط. ونتيجة لذلك، هناك علاقة إيجابية ومعتدلة وهامة بين مستويات تحديد التنظيمي للموظفين و "التنمية /المعلوماتية" الموجهة غير متصل بالإنترنت ذات الصلة باستخدام. وفي هذا السياق، يتضح أن الموظفين على مستوى عال من التنظيم التنظيمي وأنهم مهتمون بالعمل معهم. ولا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعريف التنظيمي و "الترفيه /التجديد الذاتي /الإدمان".

الكلمات الدالة: السيبرلننج، سلوك العمل غير المنضبط، الالتزام التنظيمي

## GİRİŞ

İnternet, modern zamanda devrim niteliğinde gösterilebilecek birkaç yenilikten biridir ve insanların hayatını birçok yönden akıl almaz biçimde değiştirmiştir. İnternet sayesinde iletişim artık daha kolay ve hızlı bir şekilde gerçekleştirilebilmektedir. Benzer olarak bilgiye erişim artık çok daha kolaydır. Online alışveriş ve internet bankacılığı sayesinde insanlar ihtiyaçlarını daha kolay giderebilmekte; internet üzerinden müzik, video vb. dokümanlar yükleyerek keyifli vakit geçirebilmektedirler. Özel hayatın yanı sıra iş yaşamında da kurum içi ve kurum dışı iletişimi kolaylaştırmış, işgörenlerin daha hızlı ve pratik çalışmalarına imkân sağlamıştır. Fakat yukarıda belirtilen faydalarına rağmen internet kullanımı işyerlerinde tahmin edilemeyen bazı problemler de doğurmuştur ki sanal kaytarma davranışı da bunlardan biridir.

Çalışma süresince iş ile ilgili olmayan sitelerde gezinmek, online oyun oynamak, online bankacılık işlemleri ile ilgilenmek, çalışırken kişisel blog/site bilgilerini güncellemek veya iş ile ilgili olmayan e-posta işlemleri gerçekleştirmek çeşitli sanal kaytarma davranışları olarak sıralanabilir. Bu davranışların, hızlı bir şekilde değişen teknolojiye de uyum sağladığı izlenmektedir.

Çalışanların, mesai saatlerinde internette verimsiz zaman harcamaları, yöneticilerin gün geçtikçe bu davranışa dair endişe duymalarına sebep olmuştur. International Data Corp. tarafından yayımlanan verilere göre, iş yerindeki internet kullanımının yaklaşık % 40'ı iş ile ilgili olmayan sebeplerle gerçekleşmekte; ayrıca online alışverişin %60'lık bir dilimi ise mesai saatlerinde yapılmaktadır (staffmonitoring.com, 2017). Vault.com'da yapılan bir araştırmaya göre çalışanların %87'si mesai saatlerinde iş dışı amaçlarla e-posta kullanmaktadır. Araştırmalar, 1000 internet kullanıcısı çalışana sahip bir firmanın, çalışanların günde sadece bir saat iş dışı amaçlarla internet kullandığı takdirde yıllık 35 milyon doları aşan meblağlarda maddi kayba uğrayabileceğini göstermektedir (staffmonitoring.com, 2017). Çalışanların, yazılım sahibi işletmelerin materyallerini kopyalayarak lisans ihlali yapmaları veya mp3, film gibi dokümanları yükleyerek telif hakkı vb. hususlara dikkat etmemeleri bu davranışı daha da ciddi boyutlara taşır. Böyle bir durum vuku bulduğunda işveren bu ihlalin yasal sorumlusu olabilir ve kurumsal imaj zedelenebilir. Ayrıca çalışanların performans ve verimliliklerinde kayıpların olacağı da bir gerçektir. Dolayısıyla iş yerinde sanal kaytarma türü davranışlara dikkat etmek ve bu konuda tedbir almak hayati önemi haizdir.

Organizasyonlar, aynı zamanda karmaşık organizmalardır. Her birini diğerlerinden benzersiz kılan farklı bölümleri, değerleri, arzuları, fikirleri ve kişilikleri vardır. Bu farklılıkların olması da son derece doğaldır. Benzer şekilde organizasyona mensup bireyler de birbirinden farklıdır ve benzersizdir. Onlar da özel yaşamlarına ve iş yaşamlarına dair farklı düşüncelere sahiptir. Örgütün ve örgüte mensup kişilerin aynı değerleri, hedefleri, arzuları ve amaçları paylaşma derecesi örgütsel özdeşleşme olarak nitelendirilmektedir. Çalışanlar tarafından, örgütün değerleri paylaşıldıkça, örgüt birbirine daha çok kenetlenir ve rakip firma veya kurumlara karşı daha büyük ve güçlü bir ekip gibi çalışmaya başlar. Organizasyonlar, çalışanlarını örgütün hedef ve değerleriyle tanımlamalarını ister ve böylece bir ekip halinde çalışıp daha fazla kazanma şansını elde eder. Bunun başarılması durumunda ise çalışanlar mensubu oldukları örgütle gurur duyar ve örgüt içerisinde üstlendiği rolden daha çok keyif alır. Örgüt ve çalışanların değer ve inançlarındaki bu yakınlık; verimlilik, üretkenlik, müşteri hizmetleri, ürün kalitesi gibi birçok konuda olumlu yönde etki sağlayacaktır. Çünkü çalışanlar ve mensubu oldukları örgüt aynı hedefler ve vizyon doğrultusunda hareket edecektir.

Bu noktadan hareketle, bu çalışma, sanal kaytarma davranışını azalttığı veya sebep olduğu değerlendirilen örgütsel değişken olarak örgütsel özdeşleşmenin rolünü incelemeyi amaçlamaktadır.

## 1. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

"Örgütsel Araştırmaların Külkedisi" (Boros, 2008: 1) olarak adlandırılan örgütsel özdeşleşme, 60'lı yıllara kadar araştırmacıların dikkatini çekmemiştir. Literatüre girdikten sonra uzun yıllar örgütsel bağlılık kavramının gölgesinde kalmıştır. Ashforth ve Mael (1989)'in sosyal kimlik teorisini örgütsel özdeşleşme kavramı ile bağdaştırmasının ardından örgütsel yazında daha da önem kazanmıştır (Kachchhap ve Ong'uti, 2015: 245). Örgütsel özdeşleşme, örgütte aidiyet veya birlik algısı; bir çalışanın mensubu olduğu örgütle algılanan birliği (Ashforth ve Mael, 1989: 34) veya çalışanların, kendilerini mensubu oldukları örgütün özellikleri ile aynı şekilde tanımlama derecesi olarak açıklanabilir (Dutton vd., 1994: 239). Patchen (1970) 'in özdeşleşme teorisi üç bileşen içermektedir. Bunlar: benzerlik, üyelik ve bağlılıktır. Cheney (1983: 346)'e göre, çalışanlarda örgütsel özdeşleşme, bireyin alternatif seçenekler arasında karar verme sürecinde mensubu olduğu örgütün değer ve çıkarlarını gözetmesi sonucu oluşur. Cheney (1983) konu ile ilgili çalışmalarında aşağıda belirtilen boyutları dikkate almıştır: (a) örgüt üyeliği ile ilgili bağlılık, aidiyet ve gurur duygusu; (b) örgüte sadakat ve kuruluşun amaçlarının desteklenmesi ve (c) ortak değerler ve hedefler açısından çalışanlarla örgüt arasında benzerlik. Kuruluşlarıyla özdeşleşen çalışanlar, kurumun imajı ve değerleri ile ilgili benzer imgelere sahiptir (Cheney, 1983: 349). O'Reilly ve Chatman (1986: 493) özdeşleşmeyi, örgütlenme arzusuna dayalı katılım olarak değerlendirmiştir. Riketta (2005) örgütsel özdeşleşme kavramını analiz etmiş, özdeşleşme ve bağlılığın farklı kavramlar olduğunu tespit etmiştir. Analiz, aynı zamanda örgütsel kimliğin, örgütsel bağlılığın tek bir boyutuyla (duygusal bağlılık) bütün yapıdan daha fazla çakıştığını anlamaya yardımcı olmuştur. Bu bağlamda bireyler örgütleriyle ne kadar özdeşleşirse, o kadar çok örgüt perspektifinden düşünecekler ve davranacaklardır.

Örgütsel özdeşleşme üç alt bileşenden oluşacak şekilde kavramsallaştırılabilir: a) kişinin kendini kategorilemesi ve etiketlemesi, b) örgütsel hedeflerin ve değerlerin entegrasyonu, c) üyelik ve aidiyet duygusu (Edwards ve Peccei, 2007: 30-31). Kişinin kendini kategorilemesi ve etiketlemesi, bir kişinin grubun değerlerini ve inançlarını özümlediği ve içinde barındırdığı bir süreçtir. Bu sürecin sonunda birey kendisini mensubu olduğu grubun nitelikleriyle tanımlamaya başlar ve kendisinde örgütle birlik hissi uyanır (Boros, 2008: 2).

Sosyal Kimlik (Tajfel ve Turner, 1986: 7) ve Kendini Sınıflandırma Teorisinin (Turner vd., 1987) alanyazında yer almasıyla, sosyal özdeşleşmenin kavramsallaştırılmasına dair yeni görüşler ortaya çıkmıştır (Ashforth ve Mael, 1989: 20). Tajfel (1978), sosyal kimliği "bir sosyal gruba (veya grupların) üyeliğe dair algı ve o üyeliğe verilen değer ve duygusal önem ile birlikte elde edilen benlik kavramının bir parçası" olarak tanımlar. Buna göre, sosyal kimlik kavramı üç boyutlu olarak değerlendirilir: (1) belirli bir gruba aidiyet olarak tanımlanan bilişsel boyut (2) gruba dair duygusal bağlılık içeren duygusal boyut ve (3) gruba dışarıdan verilen değer çağrışımını tanımlayan değerlendirme boyutu. Diğer araştırmacılar, kimliğin davranışsal yönünü temsil eden davranışsal boyutu dördüncü boyut olarak eklemiştir (Phinney, 1991: 197).

Çalışanların ihtiyaçları karşılandığı ölçüde tatmin olacakları bilinmektedir. Bu memnuniyeti sağlamak, işletmenin verimliliğini ve iş kalitesini geliştireceğinden dolayı bir hizmet endüstrisi için hayati önem taşımaktadır. Dahası, çalışanlar aidiyet duygusu yaşadıklarında, kendi kişisel çıkarlarından ziyade örgüte fayda sağlayan davranış ve görevlerde bulunmak için daha fazla gayret sarf edeceklerdir. Buna ek olarak, Kachchhap ve Ong'uti (2015: 246)'nin belirttiği gibi, örgütsel özdeşleşmenin önemini yöneticiler tarafından anlaşılması ve politika oluşturma sürecinde göz önünde bulundurulması, örgütsel performansın gelişmesine de yardımcı olacaktır.

Son yıllarda örgütsel özdeşleşme kavramına ilişkin birçok araştırma yapılmaktadır. Bu araştırmalar, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık algısı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunduğunu (Van Dick vd., 2006: 289), işbirliğini ve katılımı artırdığını (Kramer, 2006), iş doyumunu artırdığını (Mael, 1988) göstermektedir. Dahası, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların, örgütün çıkarına en uygun şekilde davranma ihtimalinin daha fazla

olduğu ileri sürülmektedir (Carmeli vd., 2007: 973). Örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansı arasında orta düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Riketta, 2005: 363). Başka bir araştırmada, örgütsel özdeşleşmenin çalışan yaratıcılığı gibi örgütsel performansa ilişkin bazı davranışlar üzerindeki etkisi incelenmiş ve aralarında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Hirst vd., 2009: 963; Madjar vd., 2011: 730). Sonuçlar, çalışanların kendilerinin ve mensubu oldukları örgüt çıkarlarının kesişmesi daha yaratıcı çaba sarf etmelerini tetikleyeceğini göstermiştir.

Çalışanların performansı ile karşılaştırıldığında, örgütsel özdeşleşmenin finansal performansa olan etkisi ile ilgili yapılan araştırmalar daha azdır. Homburg vd. (2009: 46-48) yaptıkları araştırmada örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek seyahat organizasyonu çalışanlarının, işletmenin finansal performansını olumlu yönde etkilediğini; çünkü müşteri memnuniyetini ve özdeşleşmesini organizasyon nezdinde geliştirdiğini ve buna bağlı olarak müşteri sadakatini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Benzer şekilde, Weiseke vd. (2008: 1) tarafından yapılan çalışma, hem çalışanların, hem de satış yöneticilerinin örgütsel özdeşleşme düzeyi ile işletme biriminin mali performansı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğunu göstermektedir.

## 2. SANAL KAYTARMA

Sanal kaytarma, çalışanların kurumları/işletmeleri tarafından sağlanan internet bağlantısını ve e-posta hizmetini mesai saatlerinde iş ile ilgisi olmayan alanlarda kullanmalarıdır (Blanchard ve Henle, 2008: 1067). Lim (2002: 677), bu kavramı çalışanların, mesai saatleri içerisinde şahsi ihtiyaçlarını gidermek maksadıyla şirketin internet erişimini kullanmalarına ilişkin gönüllü bir eylem olarak ifade etmiştir. Urbaczewski ve Jessup (2002: 80) ise benzer şekilde, internette amaçsız ve verimsiz gezinmeyi öngören siber gevşeklik (*cyberslouching*) şeklinde tanımlamıştır. Bahse konu kavramlara ek olarak; aynı davranışı tasvir etmek maksadıyla benzer kavramların kullanıldığı da görülmektedir. Örneğin, Mahatanankoon vd. (2004: 93) kişisel internet kullanımı (*personal web use*) terimini kullanmıştır. Araştırmacılar, kişisel internet kullanımını, personelin mevcut işinin gereklerini yerine getirmeyerek, şirketin internetini kendi şahsi işlerinde kullanması şeklinde gerçekleşen bir çalışan davranışı olarak tanımlamışlardır. Davranışı tasvir etmede, çeşitli terimlerin varlığına rağmen, tanımların ortak özelliğinin bu davranışın zaman kaybına sebep olması ve çalışanların işlerini savsaklaması, kişisel eylemler olması, mesai saatlerinde yapılması ve istendik bir eylem olmasıdır.

Sanal kaytarma ile ilgili yapılan çalışmalar konuya dair farklı görüşlerin olduğunu göstermektedir. Olumsuz pencereden bakanlar, üretkenliği azalttığını, yüksek meblağlarda maddi kayıplara sebep olduğunu, örgütü bazı yasal yaptırımlara maruz bırakabileceğini veya internet bağlantısındaki yoğunluk sebebiyle yapılan işin yavaşlamasına neden olacağı şeklinde hem çalışana hem de organizasyona yönelik birtakım zararları olduğunu belirtmektedir. Olumlu yönde yaklaşanlar ise, internet aracılığıyla elde edilebilecek eşsiz öğrenme fırsatlarına vurgu yapmaktadır (Örücü ve Yıldız, 2014: 100).

İş dışı amaçlarla internet kullanımını sınıflandıran ilk çalışma Lim (2002) tarafından yapılmış olup; Lim (2002: 685) bu davranışları web aktiviteleri (web browsing) ve e-posta olmak üzere iki gruba ayırmıştır. Blau, Yang ve Ward-Cook (2004: 12-13), Lim tarafından yapılan sınıflandırmayı geliştirmiş ve 'interaktif sanal kaytarma' adında üçüncü bir grup eklemiştir. İnteraktif sanal kaytarmayı, diğer bireyler ile anlık mesajlaşmayı ve farklı yazılımlar aracılığı ile karşılıklı etkileşimi sağlayan internet kullanımı olarak tanımlamışlardır. Mahatanankoon vd. (2004: 97), sanal kaytarma türü davranışları : (1) e-ticaret, (2) bilgi arama ve (3) iletişim başlıkları altında; Blanchard ve Henle (2008: 1067) ise, önemsiz ve ciddi nitelikteki sanal kaytarma davranışları olarak sınıflandırmıştır. Bu kapsamda internet haberlerini takip etme, internet bankacılığı kullanma gibi davranışlar önemsiz; yetişkin odaklı internet sitelerini ziyaret etme, telif hakkı bulunan materyallerin yüklenmesi gibi işletmeyi/kurumu yasal yaptırım

uygulanmasına maruz bırakabilecek davranışlar ise ciddi (önemli) nitelikte değerlendirilmektedir. Diğer yandan Mastrangelo vd. (2006: 738) tarafından yapılmış olan çalışmada ise; araştırmacılar sanal kaytarma davranışlarını, (1) üretken olmayan bilgisayar kullanımı ve (2) üretkenlik karşıtı bilgisayar kullanımı olmak üzere iki grupta toplanmıştır. Araştırmacılar, "üretken olmayan bilgisayar kullanımı" ile, çalışanların üretken olmayan lakin örgüte zarar verme potansiyeli de taşımayan amaçlarla internet kullanımını (haber sitelerini takip etme gibi), "üretkenlik karşıtı internet kullanımı" ile de, örgüt amaçlarına zarar verecek internet kullanımlarını (örgüte ait bilgilerin üçüncü kişilere servis edilmesi gibi) kastetmişlerdir.

Sanal kaytarma davranışı, iş yaşamında süregelen bir sorun teşkil ettiği için işverenler açısından ciddi endişe kaynağı haline gelmiştir. Bu konu araştırmacılar için de yeni bir alandır. İş yerlerinde sanal kaytarmanın neden vuku bulduğunu açıklamaya çalışan araştırmalar öz saygı (Lim ve Teo, 2006: 241), kontrol odağı (Blanchard ve Henle, 2008: 1067; Chak ve Leung, 2004: 559), örgütsel yaptırımlar (D'Arcy vd., 2009: 79), örgütsel adalet (de Lara, 2006: 580; Lim, 2002: 675) ve örgütsel güven (Alder vd., 2006: 894) gibi bazı bireysel ve örgütsel sebepler üzerinde yoğunlaşmıştır. Mevcut çalışma sanal kaytarmanın bir tür üretkenlik karşıtı iş davranışı olduğunu ileri sürmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışları, verimliliği azaltan ve yapılan işin kalitesinin düşmesine sebep olan, böylelikle örgütsel normları ihlal eden davranışlar olarak tanımlanmaktadır. (Robinson ve Bennett, 1995: 556). Sanal kaytarma davranışlarının da çalışanların zamanının büyük bir bölümünü alması ve işlerine odaklanamamalarına sebep olması gerekçesiyle, işe geç kalma, çalışma esnasında uzun molalar verme veya işe devamsızlık davranışları ile aynı kapsamda değerlendirilmesi ve üretkenlik karşıtı iş davranışı çeşitlerinden - organizasyonun beklentilerinden daha az zaman diliminde çalışmayı içeren- "geri çekilme davranışları" (Spector vd., 2006: 450) kapsamında sınıflandırılması uygun olacaktır.

### 3. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE SANAL KAYTARMA İLİŞKİSİ

Yerli ve yabancı yazında daha önce yapılmış sanal kaytarma ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma bulunmamaktadır. Bununla birlikte örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, beş faktör kişilik özellikleri ve rol belirsizliği ile örgütsel özdeşleşme ve sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi ayrı ayrı inceleyen araştırmalar mevcuttur. Araştırma hipotezlerinin oluşturulmasında bu değişkenler arasındaki ilişkiden yararlanılmıştır.

Brewer ve Kramer (1986: 543), Farh vd. (1997: 421) ve Moorman vd. (1993: 209) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel adalet algısının alt boyutlarından dağıtımsal ve prosedürel adalet algıları ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Lowe ve Vodanovich (1995: 99) tarafından yapılan araştırma sonuçları dağıtımsal adalet algısının diğer alt boyutlara göre örgütsel özdeşleşme üzerinde daha etkili olduğunu göstermektedir. Masterson vd. (2000: 738) tarafından yapılan çalışmada prosedürel adalet algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin diğer alt boyutlara kıyasla daha kuvvetli olduğu sonucuna varılmıştır. Yapılan araştırmalar genel olarak değerlendirildiğinde örgütsel adalet algısı ve alt boyutları ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki bulunduğu anlaşılmaktadır.

Kaplan ve Öğüt (2012: 9) tarafından yapılan çalışmada dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti ile önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri arasında ve dağıtımsal adalet ile ciddi sanal kaytarma faaliyetleri arasında negatif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Lim (2002: 675) tarafından yapılan araştırma, çalışanların mensubu oldukları kurum/işletmelerde adaletsizlik olduğunu algılamaları durumunda daha fazla sanal kaytarma faaliyetlerinde bulduklarını göstermektedir. Ahmadi vd., (2011: 103) yaptığı çalışmada dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet ile sanal kaytarma arasında negatif yönlü ilişki tespit etmiştir. Zoghbi (2009: 188) tarafından yapılan araştırma işlemsel adalet ile sanal kaytarma arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğunu göstermektedir.

Mael (1988: 1) tarafından yapılan çalışma, örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğunu göstermektedir. Sass ve Canary (1991: 275) tarafından 122 çalışan üzerinde yapılan araştırmada, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasında kuvvetli ve anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Ertürk vd. (2005: 81) tarafından hizmet ve üretim sektöründe faaliyet gösteren 121 çalışan üzerinde yapılan araştırma, örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme pozitif yönde ve anlamlı ilişkinin bulunduğunu göstermektedir. Yapılan araştırmalar değerlendirildiğinde örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki bulunduğu anlaşılmaktadır.

Niaei vd. (2014: 70), tarafından yapılan çalışmada sanal kaytarma davranışı ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal, normatif ve devam bağlılığı ile sanal kaytarma davranışı arasında negatif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Güngör (2016: 161), tarafından yapılan çalışma ise "eğlence" odaklı sanal kaytarmanın, çalışanların duygusal bağlılıklarını negatif yönde etkilediğini göstermiştir.

Polat (2009: 141-142), tarafından yapılan çalışmada örgütsel özdeşleşme ile beş faktör kişilik özelliklerinden özdisiplin ve uyumluluk arasında pozitif, nevrotiklik ile negatif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Abidin vd. (2014: 61), tarafından yapılan araştırma ise beş faktör kişilik özelliklerinden özdisiplin (conscientiousness) ve uyumluluk (agreeableness) arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki bulunduğu görülmektedir. Buna göre sorumluluk ve uyumluluk düzeyleri yüksek olan bireylerin sanal kaytarma türü davranışlar konusunda düşük eğilim gösterecekleri anlaşılmaktadır.

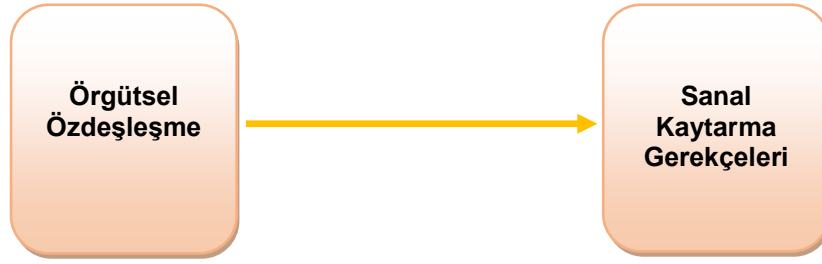
Green (1978: 486) tarafından yapılan araştırma, rol belirsizliğinin örgütsel özdeşleşme üzerinde negatif etkisinin olduğunu göstermektedir. Sawitri (2010: 320) tarafından yapılan çalışma ise, çalışanların rol belirsizliği ve rol çatışması konusunda yaşadığı endişelerin sanal kaytarma davranışlarını artırdığını göstermektedir.

Yukarıda bahsedilen veriler ışığında örgütsel özdeşleşme ile örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve beş faktör kişilik özelliklerinden özdisiplin ve uyumluluk arasında pozitif yönde; aynı bağımsız değişkenler ile sanal kaytarma davranışı arasında ise negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir. Rol belirsizliği konusunda da benzer olarak örgütsel özdeşleşme ile negatif yönde; sanal kaytarma davranışı ile pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

## **4. YÖNTEM**

### **4.1.Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri**

Bu araştırmanın amacı, kamu sektörü çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin, sanal kaytarma (mesai saatlerinde iş dışı internet kullanımı) gerekçeleri ve alt boyutlarına olan etkilerinin incelenmesidir. Aradaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla iki veya daha fazla değişken arasında birlikte değişimin (korelasyon) varlığını, yönünü ve şiddetini belirlemeye çalışan ilişkisel tarama modellerinden karşılaştırmalı tarama modeli (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014) kullanılmıştır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın hipotezleri ise; aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

Hipotez 1: Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyi ile “gelişimsel/bilgisel” gerekçeli iş dışı internet kullanımı arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 2: Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyi ile “eğlence/kendini yenileme ve bağımlılık” gerekçeli iş dışı internet kullanımı arasında *negatif* yönde ve anlamlı ilişki bulunmaktadır.

#### 4.2. Araştırmanın Evreni, Örneklem ve Hipotezleri

Araştırmanın örneklemini Haziran, 2017 itibarıyla Ankara'da halen kamu sektöründe faaliyet yürüten bir kuruma bağlı dikimevinde çalışan ve bu kurumdan rastlantısal olarak seçilmiş 243 kişi oluşturmaktadır.

Katılımcıların 52'si (%27,9) kadın, 134'ü (%72,1) erkek çalışmalardan oluşmaktadır. Çalışanların 6'sı (%3,2) 18-24 yaş, 105'i (%56,5) 25-34 yaş, 63'ü (%33,9) 35-44 yaş, 12'si (%6,5) 45-54 yaş aralığındadır. 30'u (%16,1) bekar, 156'sı (%83,9) evlidir. 99'u (%53,2) lise, 54'ü (%29) önlisans, 30'u (%16,1) lisans, 3'ü (%1,6) lisansüstü eğitim seviyesindedir. 105'i (%56,5) 2000-3000 TL, 39'u (%21,0) 3000-4000 TL, 36'sı (%19,4) 4000-5000 TL, 6'sı (%3,2) 5000 TL ve üzeri gelir seviyesindedir. Tamamının çalışma saatlerinde internete erişim imkanı bulunmaktadır.

#### 4.3. Veri Toplama Aracı

Bu kapsamda, araştırmada kullanılacak olan anket formu birinci bölüm demografik veriler, ikinci bölüm "Örgütsel Özdeşleşme", üçüncü bölüm ise "Çalışma Saatlerinde İş Dışı Amaçlarla İnternet Kullanım Gerekçeleri" olmak üzere üç (3) bölümden oluşmaktadır. İkinci bölüm olan "Örgütsel Özdeşleşme" de Polat (2009) tarafından "Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması" isimli doktora çalışmasında kullanılmış, yapı geçerliliği araştırmacı tarafından doğrulayıcı faktör analizi ile yapılmış, orijinali Ashforth ve Mael (1989) tarafından oluşturulmuş ölçek kullanılmıştır. Üçüncü bölüm olan "Çalışma Saatlerinde İş Dışı Amaçlarla İnternet Kullanım Gerekçeleri"nde ise (Ünal vd., 2015) tarafından "Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma" isimli çalışmada kullanılmış ve orijinali Doorn (2011) tarafından geliştirilmiş ölçekten yararlanılmıştır.

Anketin birinci bölümü çalışanların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla oluşturulmuş sekiz ifadeden, ikinci bölümde yer alan "Örgütsel Özdeşleşme" ise, altı ifadeden oluşmaktadır. Üçüncü bölüm olan "Çalışma Saatlerinde İş Dışı Amaçlarla İnternet Kullanım Gerekçeleri" ölçeğinden "yorum yapmak/görüş bildirmek" ve "alışkanlık nedeniyle bir veya daha fazla siteyi takip etmek" ifadeleri ilk analiz neticesinde her iki faktörde yer aldığından dolayı çıkarılmış ve izleyen analizlere on ifade dahil edilmiştir.



Araştırma kapsamında, kişilerin tutum ve eğilimlerini ölçmek için kullanılan ve katılımcıların, kendilerine sunulan birtakım yargı ve ifadelerle yönelik katılıp katılmama derecelerini belirtmelerini öngören likert tipi ölçek kullanılmıştır. Bu doğrultuda, katılımcıların tutum ve eğilimleri (5) Daima, (4) Genellikle, (3) Bazen, (2) Nadiren, (1) Asla ve (5) Tamamen Katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Kararsızım, (2) Katılmıyorum, (1) Kesinlikle Katılmıyorum şeklinde iki ayrı "5'li Likert Ölçeği" ile ölçülmüştür. Analiz aşamasında, Faktör Analizi ve Basit Doğrusal Regresyondan yararlanılmıştır.

#### 4.4. Verilerin Analizi

"Örgütsel Özdeşleşme" ölçeğinin güvenilirlik değeri (Cronbach alpha) yüksek bulunmuştur (0,802). "KMO Örneklem Yeterliliği" 0,800; "Bartlett Küresellik Testi" ise 0,000 olarak tespit edilmiştir. Verilerin normal dağılıma uyup uymadığını belirlemek için yapılan Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarında; oluşan faktörün normal dağılıma uymadığı görülmektedir ( $p < 0,05$ ). "KMO Örneklem Yeterliliği" ve "Bartlett Küresellik Testi" değerleri faktör analizine uygun ilişkiler olduğunu göstermektedir (Field, 1989). İfadelerle yapılan faktör analizi neticesinde ifadelerin bir faktör altında toplandığı görülmektedir (Tablo 1).

**Tablo 1.** Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerine Dair Faktör Yapısı

<b>Faktör 1: Örgütsel Özdeşleşme</b>	<b>Faktör Yükleri</b>
Çalıştığım işyerinin başarısını kendi başarım gibi hissederim.	0,798
Çalıştığım işyeri hakkında konuşurken genellikle "biz" ifadesini kullanırım	0,744
Medyada çalıştığım işyerine yönelik bir eleştiri yer aldığında kendimi kötü hissederim	0,728
Biri çalıştığım işyerini eleştirdiğinde, kendime hakaret edilmiş gibi hissederim	0,680
Diğer kişilerin çalıştığım işyeri hakkında ne düşündükleri benim için çok önemlidir	0,675
Biri çalıştığım işyeri için övgü dolu sözler söylediğinde kendime iltifat edilmiş gibi hissederim	0,654
<b>Açıklanan Varyans Yüzdesi</b>	<b>51,084</b>
<b>Açıklanan Toplam Varyans Yüzdesi</b>	<b>51,084</b>

"Çalışma Saatlerinde İş Dışı Amaçlarla İnternet Kullanım Gerekçeleri" ölçeğinin güvenilirlik değeri (Cronbach alpha) kabul edilebilir seviyede bulunmuştur (0,724). "KMO Örneklem Yeterliliği" 0,701; "Bartlett Küresellik Testi" ise 0,000 olarak tespit edilmiştir. Verilerin normal dağılıma uyup uymadığını belirlemek için yapılan Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarında; faktörlerin hiç birinin normal dağılıma uymadığı görülmektedir ( $p < 0,05$ ). "KMO Örneklem Yeterliliği" ve "Bartlett Küresellik Testi" değerleri faktör analizine uygun ilişkiler olduğunu göstermektedir (Field, 1989). İfadelerle yapılan faktör analizi neticesinde Ünal vd. (2015) tarafından yapılan çalışmaya benzer şekilde "eğlence/kendini yenileme/bağımlılık" ve "gelişimsel/bilgisel" olmak üzere iki faktör oluşmuştur (Tablo 2.). Her iki faktörün güvenilirlik değeri (Cronbach alpha) kabul edilebilir seviyededir (eğlence/kendini yenileme/bağımlılık için 0,799 ; "gelişimsel/bilgisel" için 0,723).

**Tablo 2.** Katılımcıların Mesai Saatlerinde İş Dışı Amaçlarla İnternet Kullanım Gerekçelerine Dair Faktör Yapısı.

	Faktör Yüklemeleri	
	1	2
<b>Faktör 1: Eğlence/Kendini Yenileme/Bağımlılık</b>		
Alışkanlık nedeniyle bir veya daha fazla siteyi takip etmek	0,835	
Arkadaşlarla sosyal paylaşımlarda bulunmak (resim, video vb.)	0,815	
Eğlenceli vakit geçirmek	0,709	
İşten uzaklaşarak zihni boşaltmak	0,686	
Boş vakitleri değerlendirmek	0,638	
İşe biraz ara vermek / Dinlenmek	0,503	
Alım satım yaparak maddi kazanç elde etmek	0,457	
<b>Faktör 2: Gelişimsel/Bilgisel</b>		
Merak ettiği / İlgi duyduğu konularla ilgili bilgi birikimini artırmak		0,844
Gündemi takip etmek .		0,782
Kendini geliştirmek / Yeni beceriler kazanmak		0,671
<b>Açıklanan Varyans Yüzdesi</b>	<b>32,710</b>	<b>18,601</b>
<b>Açıklanan Toplam Varyans Yüzdesi</b>	<b>51,311</b>	

#### 4.5. Bulgular ve Yorumlar

Araştırma kapsamındaki katılımcılardan; 243 çalışanın 61'i (%24) mesai saatlerinde iş dışı amaçlarla internet kullanmadığını belirtmektedir (Bu sebeple araştırmanın izleyen bölümlerinde örneklem sayısı 186 olarak alınmıştır).

**Tablo 3.** Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme ve Sanal Kaytarma Gerekçelerine Dair Ortalamalar

Faktör		Kamu Sektörü		
		N	Ortalama	Standart Sapma
Örgütsel Özdeşleşme	Örgütsel Özdeşleşme	186	3,8952	0,72071
İş Dışı Amaçlarla İnternet Kullanım Gerekçeleri	Gelişimsel/Bilgisel	186	3,9409	0,79983
	Eğlence/Kendini Yenileme/Bağımlılık	186	2,2988	0,67950

Araştırmada ölçek değerlendirme skalası 1,00 - 1,80 (Çok Düşük); 1,81 - 2,60 (Düşük); 2,61 - 3,40 (Orta); 3,41 - 4,20 (Yüksek); 4,21 - 5,00 (Çok Yüksek) şeklindedir. Tablo 3.de araştırmaya katılan kamu çalışanlarının örgütsel özdeşleşme ve internet kullanım gerekçeleri incelendiğinde; "Örgütsel Özdeşleşme" düzeyi ortalamasının 3,8952 (Yüksek); iş dışı internet kullanımı gerekçelerinden "gelişimsel/bilgisel" alt boyutunun ortalamasının 3,9409 (Yüksek), "eğlence/kendini yenileme/bağımlılık" alt boyutunun ortalamasının 2,2988 (Düşük) düzeyde olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.** Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri ve Sanal Kaytarma Gerekçelerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları.

	Ortalama	Standart Sapma	Örgütsel Özdeşleşme	Gelişimsel/Bilgisel	Eğlence/Kendini Yenileme/Bağımlılık
Örgütsel Özdeşleşme	3,8952	0,72071	1,000		
Gelişimsel/Bilgisel	3,9409	0,79983	0,391**	1,000	
Eğlence/Kendini Yenileme/Bağımlılık	2,2988	0,67950	0,057	0,049	1,000

\*\*p<0.01 (Çift Yönlü)

Tablo 4. incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ile; iş dışı internet kullanımı gerekçelerinden "gelişimsel/bilgisel" alt boyutu arasında pozitif yönde, orta kuvvette ve anlamlı ilişki olduğu; ancak "eğlence/kendini yenileme/bağımlılık" alt boyutu ile herhangi bir anlamlı ilişki bulunmadığı görülmektedir.

**Tablo 5.** Çalışanların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri ile Gelişimsel/Bilgisel Gerekçeli Sanal Kaytarma Arasındaki Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.

Model	B	Standart Hata	Beta	t	p
(Sabit)	2,564	0,307		8,348	0,000
Örgütsel Özdeşleşme	0,353	0,078	0,318	4,557	<b>0,000*</b>
R=0,318 ; R <sup>2</sup> =0,101 ; F=20,762 ; p=0,000 (p<0,05)					
Bağımlı Değişken: Gelişimsel/Bilgisel					

Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri, "gelişimsel/bilgisel" gerekçeli iş dışı internet kullanım davranışlarını pozitif yönde ve anlamlı olarak tahmin etmektedir.

Örgütsel özdeşleşme düzeyi, sanal kaytarma gerekçelerinden "gelişimsel/bilgisel" faktörünü %10,1 (R<sup>2</sup>=0,101) oranında açıklamaktadır (Tablo 5.).

**Tablo 6.** Çalışanların Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri ile Eğlence/Kendini Yenileme/Bağımlılık Gerekçeli Sanal Kaytarma Arasındaki Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.

Model	B	Standart Hata	Beta	t	P
(Sabit)	2,284	0,275		8,295	0,000
Örgütsel Özdeşleşme	0,004	0,070	0,004	0,056	0,955
R=0,004 ; R <sup>2</sup> =0,000 ; F=0,003 ; p=0,955 (p>0,05)					
Bağımlı Değişken: Eğlence/Kendini Yenileme/Bağımlılık					

Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin, "eğlence/kendini yenileme/bağımlılık" gerekçeli iş dışı internet kullanım davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur (Tablo 6.).

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Sanal kaytarmanın hem çalışana hem de mensubu olduğu organizasyona birçok zararının olduğu görülmektedir. Bu tür davranışlar, üretkenliği ve verimliliği azaltmakta, iş kalitesinin düşmesine sebebiyet vermekte, organizasyonlar nezdinde yüksek meblağlarda maddi kayıplara sebep olmaktadır. Hatta, ciddi boyutlara varan davranışlar işletmeleri yasal yaptırımlara maruz bırakabilmektedir. Bunun yanı sıra çalışanların gündemi takip etmesine imkan vermesi, yapılan işe bir süre ara verilerek yenilenmeyi ve rahatlamayı sağlaması ve çalışanlara birçok konuda öğrenme fırsatları sunması gibi faydaları da bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda görülen ortak nokta ise bu davranışların iş ortamında yaygın olarak sergilendiğidir. Nitekim yaptığımız araştırmanın sonuçları da bunu göstermektedir. Araştırmaya katılan 243 çalışanın 186'sı (% 76) mesai saatlerinde iş dışı amaçlarla internet kullandığını beyan etmiştir.

Araştırma sonucunda çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Buna göre; çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyi ile "gelişimsel/bilgisel" gerekçeli iş dışı internet kullanım davranışları arasında pozitif yönde, orta kuvvette ve anlamlı ilişki bulunmaktadır. Araştırma sonuçları, örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların mesai saatlerinde daha çok kendini geliştirmek / yeni beceriler kazanmak, gündemi takip etmek veya merak ettiği / ilgi duyduğu konularla ilgili bilgi birikimini artırmak gibi olumlu amaçlarla internet kullandıklarını göstermektedir. Netice olarak birinci hipotez: "Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyi ile "gelişimsel/bilgisel" gerekçeli iş dışı internet kullanımı arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki bulunmaktadır." kabul edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme ile "eğlence/kendini yenileme/bağımlılık" gerekçeli iş dışı internet kullanımı arasında ise anlamlı ilişki tespit edilmemiştir. Buna göre araştırmanın ikinci hipotezi reddedilmiştir. Alana ilişkin olarak, Sass ve Canary (1991) ve Mael (1988) tarafından yapılan çalışmalar örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde, kuvvetli ve anlamlı ilişki bulunduğunu göstermektedir. İki değişken arasındaki kuvvetli ilişkiden hareketle, araştırmamızın ikinci hipotezinden elde edilen bu sonuç, örgütsel bağlılık ve sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi inceleyen geçmiş araştırmalar ile kıyaslandığında Candan ve İnce (2016: 229) tarafından yapılmış çalışma ile uyumlu sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Nitekim bu araştırmada da, örgütsel bağlılık ve çalışmamızdaki "eğlence/kendini yenileme/bağımlılık" faktörü ile benzer ifadelerden oluşan ciddi nitelikteki sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir.

Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini yükseltmek organizasyonların en önemli hedeflerinden biri olmalıdır. Özdeşleşme düzeyi yüksek çalışanlar, kurum/işletme içi etkililik, verimlilik ve performansı artıracak, organizasyonların uzun vadeli hedeflerine daha kolay erişebilmelerine imkan sağlayacaktır. Örgütsel özdeşleşme ile pozitif yönde ilişkili tüm değişkenlerin [örneğin; örgüt içi güven (Lee, 2004: 623), örgütsel vatandaşlık (Riketta, 2005: 358), iş tatmini (Özdemir, 2007: 163) çalışanlar tarafından mesai saatlerinde olumlu amaçlarla internet kullanımını artıracığı değerlendirilmektedir. Böylelikle, çalışan yaratıcılığı gelişecek ve bilgiye erişim kolaylaşacaktır.

Akıllı cep telefonu, tablet bilgisayar vb. cihazlar günlük hayata her geçen gün daha fazla entegre olmakta, iş ortamında da yaygın olarak kullanılmaktadır. İnternetin sunduğu öğrenme imkanlarının iş yaşamına fayda sağlayacak şekilde kullanılması ve söz konusu potansiyelin yöneticiler tarafından dikkate alınarak bu doğrultuda politikalar belirlenmesi örgüt açısından kazanç sağlayacaktır. Organizasyonlar çalışanlarına yönelik kabul edilebilir internet politikası belirlemeli, kurumu/işletmeyi yasal yaptırıma maruz bırakabilecek internet kullanımı filtrelenmeli, ancak filtreleme işleminin, yapılan işlerin yavaşlamasına ve aksamasına sebep olmamasına da dikkat edilmelidir.

## KAYNAKÇA

- Ahmadi, H., Bagheri, F., Ebrahimi, S.A., Rokni, M.A.N. & Kahrer, M.S. (2011). "Deviant Work Behavior: Explaining Relationship Between Organizational Justice and Cyberloafing as a Deviant Work Behavior." *American Journal of Science Research*, 24, 103-116.
- Abidin, R., Abdullah C.S., Hasnan, N., & Bajuri A.L. (2014). "The Relationship Of Cyberloafing Behavior With Big Five Personality Traits." *Aust. J. Basic & Appl. Sci.* 8(12): 61-66.
- Alder, G. S., Noel, T. W., & Ambrose, M. L. (2006). "Clarifying the effects of internet monitoring on job attitudes: The mediating role of employee trust." *Journal of Information Management*, 43(7): 894-903.
- Ashforth, B. E. & Mael, F. (1989). "Social identity theory and the organization." *Academy of Management Journal*, 14, 20–39.
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). "Correlates of Different Forms of Cyberloafing: the Role of Norms and External Locus of Control." *Computers In Human Behavior*, 24, 1067-1084.
- Blau, G., Yang, Y., & Ward-Cook, K. (2004). "Testing A Measure of Cyberloafing." *Journal of Allied Health*, 35(1): 9-17.
- Boros, S. (2008). "Organizational identification: Theoretical and empirical analyses of competing conceptualizations." *Cognition, Brain, Behavior*, 7(1): 1-28.
- Brewer, M.B. ve R.M. Kramer (1986). "Choice Behavior in Social Dilemmas: Effects of Social Identity, Group Size and Decision Framing." *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 543-549.
- Candan, H. & İnce M. (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.
- Carmeli, A., Gilat, G., & Waldman, D. A. (2007). "The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance." *Journal of Management Studies*, 44, 972–992.
- Chak, K., & Leung, L. (2004). "Shyness and, locus of control as predictors of internet addiction and internet use." *Cyber Psychology and Behavior*, 7(5): 559-570.
- Cheney, G. (1983). "On the various and changing meanings of organizational membership: A field study of organizational identification." *Communication Monographs*, 50, 342–362.
- D'Arcy, J., Hovav, A., & Galletta, D. (2009). "User awareness of security countermeasures and its impact on information systems misuse: A deterrence approach." *Information Systems Research*, 20(1): 79-98.
- de Lara, P. Z. M. (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.

- Dutton, J. E., Dukerich, J.M. & Harquail, C.V. (1994). "Organizational Images and Member Identification." *Administrative Science Quarterly*, 39(2): 239–263.
- Doorn, O.N. (2011). *Cyberloafing: A Multi-Dimensional Construct Placed In A Theoretical Framework*. (Master Thesis). Netherlands: Eindhoven University of Technology.
- Edwards, M.,& Peccei, R. (2007). "Organizational identification: Development and testing of a conceptually grounded measure." *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(1): 25-57.
- Ertürk, A., Demircan N. & Ceylan A. (2005). "The Effects of Organizational Communication and Commitment on Organizational Identification: A Sectoral Comparison." *Bogazici Journal: of Social, Economic and Administrative Studies*, 19(1/2): 81–98.
- Farh, J., P. C. Earley ve S. Lin, (1997). "Impetusfor Action: A Cultural Analysis of Justice and Organizational Citizenship Behavior in Chinese Society." *Administrative Science Quarterly*, 42, 421-444.
- Field, A. (1989). *Discovering Statistics Using SPSS*, 3.Ed., Sage Publications, California.
- Green, C. N. (1978). "Identification Modes of Professionals: Relationship With Formalization, Role Strain and Allienation." *The Academy of Management Journal*, 21(3): 486-492.
- Güngör, M. (2016). *Sanal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Kamu ve Özel Sektör Üzerine Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi)*. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Hirst, G.,VanDick, R., & VanKnippenberg, D. (2009). "A social identity perspective on leadership and employee creativity." *Journal of Organizational Behavior*, 30, 963-982.
- Homburg, C.,Wieseke, J., &Hoyer, W. D. (2009). "Social Identity and the Service–Profit Chain." *Journal of Marketing*, 73, 38-54.
- İslamoğlu, H. & Alnıaçık, Ü. (2014). *Sosyal Bilimlerde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Kachchhap L.S. & Ong'uti M.A. (2015). "Linking Personality and Strategic Leadership to Organizational Identification. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(8): 243-256.
- Kaplan, M. & Ögüt, A. (2012). "Algılanan Örgütsel Adalet İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği." *İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1): 1-13.
- Kramer, R.M. (2006). *Social Capital and Cooperative Behavior in the Workplace: A Social Identity Perspective*. *Advances in Group Processes*, 23, 1-30.
- Lee, H., (2004). "The Role of Competence Based Trust and Organizational Identification in Continuous Improvement." *Journal of Managerial Psychology*, 19(6): 623-639.
- Lim, V. G. (2002). "The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice." *Journal of Organizational Behavior*, 23, 675-694.

- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2006). "Cyberloafing and organizational justice: The moderating role of neutralization technique." In M. Anandarajan, T. S. H. Teo, & C. A. Simmers (Eds.), *The Internet and workplace transformation* (pp. 241-258). New York: ME Sharpe.
- Lowe, R.H. & S.J. Vodanovich (1995). A Field Study of Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Business and Psychology*, 10,99-114.
- Madjar, N.,Greenberg, E. & Chen, Z. (2011). "Factors for Radical Creativity, Incremental Creativity, and Routine, Noncreative Performance." *Journal of Applied Psychology*, 96(4): 730-743.
- Mael, Fred A. (1988). *Organizational Identification: Construct Redefinition and a Field Application with Organizational Alumni*, Unpublished doctoral dissertation, Wayne State University, Detroit.
- Mahatanankoon, P.,Anandarajan, M., & Igbaria, M. (2004). "Development of A Measure of Personal Web Usage In the Workplace." *Cyberpsychology & Behavior*, 7(1): 93-104.
- Masterson, S.S., Lewis, K., Goldman, B.M. & Taylor M. (2000). "Integrating Justice and Social Exchange: The Different Effects of Fair Procedures and Treatment on Work Relationships." *Academy of Management Journal*, 43, 738-748.
- Mastrangelo, P. M.,Everton, W., & Jolton, J. A. (2006). "Personal Use of Work Computers: Distraction Versus Destruction." *Cyberpsychology & Behavior*, 9(6): 730 741.
- Moorman, R.H., B.P. Niehoof & D.W. Organ (1993). "Treating Employees Fairly and Organizational Citizenship Behavior: Sorting the Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Procedural Justice." *Employee Responsibilities and Journal*, 6, 209-225.
- Niaei, M.,Peidaei M.N., & Nasiripour A.A. (2014). "The Relation Between Staff Cyberloafing and Organizational Commitment In Organization of Environmental Protection." *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(7): 59-71.
- O'Reilly, C. A. & Chatman, J. (1986). "Organizational commitment and psychological attachment: The effect of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior." *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Örücü, E. & Yıldız, H. (2014). "İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma." *Ege Akademik Bakış*, 14(1): 99-114.
- Özdemir, H. O. (2007). *Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine etkisi: OPET Çalışanlarına Yönelik Uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Patchen, M. (1970). *Participation, Achievement, and Involvement on the Job*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Phinney, J. S. (1991). "Ethnic identity and self-esteem: A review and integration." *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 13(2): 193-208.

- Polat, M. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması* (Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Riketta, M. (2005). "Organizational identification: A meta-analysis." *Journal of Vocational Behavior*, 66(2): 358-384.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). "A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study." *Academy of Management Journal*, 38 (2): 555-572.
- Sass, J.S. & D.J. Canary, (1991). "Organizational Commitment and Identification: An Examination of Conceptual and Operational Convergence." *Western Journal of Speech Communication*, 55, 275-293.
- Sawitri, Hunik Sri Runing. (2010). *Interaction of Commitment and Work Stressor on Cyberloafing Employee Behavior*. Competitive Research Program of Sebelas Maret University Surakarta. Not Published.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). "The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?" *Journal of Vocational Behavior*, 68(3): 446-460.
- Staffmonitoring.com (2017). "Staff monitoring software solutions, Office slacker stats." <https://staffmonitoring.com/p32/stats.htm>, (Erişim Tarihi: 07.10.2017).
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation Between Social Groups*. Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations. London: Academic Press.
- Tajfel, H. & Turner, J. C. (1986). *The Social Identity Theory of Intergroup Behaviour*. In: S. Worchel & W. G. Austin, eds. *Psychology of Intergroup Relations*, pp. 7-24. Chicago: Nelson.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D. & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group. A Self-Categorization Theory*. Oxford: Blackwell.
- Urbaczewski, A. & Jessup, L. M. (2002). "Does electronic monitoring of employee Internet usage work?" *Communications of the ACM*, 45(1): 80-83.
- Ünal, Ö.F., Tekdemir, S. & Yaldızbaş S. (2015). Kamu Çalışanlarının Sanal Kayıt Açıları Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2): 515-534.
- Van Dick, R., Grojean, M.W., Christ, O. and Wieseke, J. (2006). "Identity and the extra-mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour." *British Journal of Management*, 17, 283-301.
- Vault.com (2005). "Results of Vault.com survey of internet use in the workplace.", <http://www.businesswire.com/news/home/20050810005554/en/Employees-Addicted-Net-Surfing-New-Vault-Survey>, (Erişim Tarihi: 07.10.2017).
- Wieseke, J., Ahearne, M., Lam, S. K., & VonDick, R. (2008). "The Role of Leaders in Internal Marketing: A Multilevel Examination Through the Lens of Social Identity Theory." *Journal of Marketing*, 73(2): 123-146.



Zoghbi, P. (2009). "Inequity, Conflict, and Compliance Dilemma as Causes of Cyberloafing. International."Journal of Conflict Management, 20(2): 188-201.