



Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Sciences

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 6, Sayı: 40, Ağustos 2019, s. 230-257

ISSN: 2149-0821 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.16990/SOBIDER.5234>

Öğr. Gör. Dr. Özden İBRAHİMAĞAOĞLU

Doğuş Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü
İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, ozdenagaoglu@hotmail.com

SANAL KAYTARMA İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: REKLAMCILIK VE BANKACILIK SEKTÖRÜ İŞGÖRENLERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Özet

Araştırmanın amacı sanal kaytarma boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları ile arasındaki ilişkileri ampirik çalışmayla ortaya koymaktır. Araştırmanın evreni İstanbul'da faaliyet gösteren Türkiye'nin önde gelen bir reklam şirketinin işgörenleri ile Türkiye'nin önde gelen özel sermayeli bankalarından birinin işgörenleridir. Araştırma sonucunda; sanal kaytarmanın önemsiz sanal kaytarma boyutu ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu arasında; sanal kaytarmanın önemli sanal kaytarma boyutu ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılığı boyutu arasında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Sanal kaytarmanın önemsiz ve önemli sanal kaytarma boyutu ile örgütsel bağlılığın devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Sanal Kaytarma, Örgütsel Bağlılık, Reklam-Banka Sektörü

AN EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN CYBERLOAFING AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A RESEARCH ON EMPLOYEES OF ADVERTISING AND BANKING SECTOR

Abstract

The purpose of the research is to reveal the relationships between the dimensions of cyberloafing and organizational commitment with empirical study. The universe of the research is; employees of the leading advertising company and

employees of the leading private bank in Turkey. As a result of the research; it is determined that there is a negative and low level of significant relationship between the important cyberloafing dimension of cyberloafing and the emotional commitment dimension of organizational commitment; also between the negligible cyberloafing dimension of cyberloafing and the emotional commitment dimension of organizational commitment. There is no significant relationship between important and unimportant cyberloafing dimension of cyberloafing and continuous commitment and normative commitment dimensions of organizational commitment.

Key Words: Cyberloafing, Organizational Commitment, Advertising-Banking Sector

1. GİRİŞ

Günümüzde sanal kaytarma kavramı, bilgi sektöründe iletişim ve bilgi teknolojilerindeki gelişmelerle sıkça incelenen konular arasında yer almaktadır. Akıllı telefonların yaşamsal alana daha çok girmesiyle hemen hemen her yerde internete erişim sağlanabilmektedir. Bu doğrultuda sanal kaytarma örgüt tarafından işgörene sağlanan bilgi sistemlerinin ve özellikle internetin mesai saatleri içerisinde işgörenler tarafından işiyle ilgili olmayan faaliyetler gerçekleştirilerek bireysel amaçlar için kullanılmasıdır.

Örgütsel amaçlara ulaşabilmek için insan kaynağını etkin kullanmayı amaçlayan örgütler işgörenleri verimli hale getirmek istemektedir. Örgütün hedeflerine ulaşması işgörenlerin görevlerini ve sorumluluklarını eksiksiz yerine getirmesine bağlıdır. Bu da işgörenlerin örgütsel bağlılıkları ile ilgilidir.

Örgütsel bağlılığı yüksek işgörenler, bağlılığı düşük ya da olmayan işgörene göre örgütsel katılımlarda daha aktiftir. Örgütsel bağlılığı düşük işgörenler ise, sanal kaytarmaya yöneldiği durumlar söz konusudur. Bu nedenlerle, literatürde sanal kaytarmaya neden olan faktörlerden biri örgütsel bağlılıktır. Sanal kaytarma ile işgörenlerin örgütsel bağlılıkları arasında ilişkilerin olduğu düşüncesine dayandırılarak yapılan bu araştırmada; sanal kaytarma boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmıştır.

Literatürde sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasında boyutsal olarak ilişkiler fazla açıklanmamıştır. Bu araştırmada sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık boyutlarının ilişkileri ölçümlenerek analizlere tabi tutulmuştur. Sektöre göre değişiklik gösteren bu ilişkilere dair sınırlı çalışmalar olduğu için reklam ve banka sektörü seçilerek literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

2. SANAL KAYTARMA

Sanal kaytarma; örgütlerde internet kullanımının fazlaşması ile birlikte gündeme gelen kavramlardan mesai saatleri içinde örgütün ya da işyerinin internet bağlantısı ile işgörenlerin bireysel elektronik postalarını takip etmesi ve işi ile ilgili olmayan web sayfalarını ziyaret ederek kötüye kullanma şeklindeki gönüllü davranışlarıdır (Lim, 2002: 675). Ayrıca teknolojideki gelişmelerin hızlığı sonucunda sanal kaytarmanın sadece örgütteki ya da işyerindeki internet bağlantıları ile değil, örgütsel ve bireysel internet erişimini sağlayan cihazlarla oluşan kaytarma davranışlarını içermesi gerektiği söylenmektedir (Kaplan ve Öğüt, 2012: 3).

Literatüre bakıldığında ise; ulusal yazında sanal kaytarma kavramı yerine sanal sapkınlık, sanal aylaklık, siber aylaklık, siber sapkınlık, siber kaytarma (Örücü ve Yıldız, 2014: 99) ve sapkın işyeri davranışı, sanal tembellik gibi ifadelerin kullanıldığı görülmektedir (Lara, 2006: 580). Uluslararası yazında ise cyberlacking (sanal miskinlik), cyber deviance (sanal sapkınlık), cyberloafing (sanal kaytarma), cyberbludging (sanal aylaklık), cyber abuse (kötüye kullanılan sanal), problematic cyber use (problemlili sanal kullanımı), online loafing (online kaytarma), cyber addiction (sanal bağımlılığı), non work-related computing (işin dışında bilgisayarın kullanılması), personal web usage at work (iş yerinde bireysel internetin kullanılması), cyber dependency (sanal bağımlılık), cyber addiction disorder (sanal bağımlılıkta bozukluk) gibi ifadeler söz konusudur (Genç ve Aydoğan, 2016: 560).

Literatürde sanal kaytarmaya ait farklı sınıflandırmalar bulunmaktadır. Anandarajan, Devine ve Simmers (2004: 61) çalışmalarında; sanal kaytarma, zarar verici/bozucu, yaratıcı/boş zamanları doldurucu ve öğretici sanal kaytarma biçiminde incelenmektedir. Robinson ve Bennett (1995: 555) çalışmalarında; sanal kaytarmayı önemli ve önemsiz olarak sınıflandırmaktadır. Lim (2002: 678) ise çalışmasında; sanal kaytarmayı web sitesi ve e-posta aktiviteleri biçiminde ve Blau, Yang ve Ward-Cook (2006: 9) çalışmalarında; web sitesi aktiviteleri, iş dışında e-posta aktiviteleri ve interaktif sanal kaytarma aktiviteleri olarak ayırmaktadır. Mastrangelo, Everton ve Jolton (2006: 730) çalışmalarında; verimsiz bilgisayar kullanımı ve zarar verici bilgisayar kullanımı şeklinde gruplamaktadır. Bu çalışmada kullanılan sınıflandırma biçimi ise; Balanchard ve Henle'nin (2008: 1067) çalışmalarında yaptıkları sanal kaytarma sınıflandırmasıdır. Bu sınıflandırmada sanal kaytarmayı; önemsiz ve ciddi sanal kaytarma şeklindedir. Önemsiz sanal kaytarma iş ile ilgisiz olan e-postalara bakma/gönderme, haber/spor sitelerine girmeyi içermekte iken; ciddi sanal kaytarma yetişkin sitelerini ziyaret etme, sohbet etme, bahis, yetişkin sitelerinde gezinme ve müzik indirme faaliyetlerini içermektedir.

Sanal kaytarma faaliyet ve davranışlardan oluşan çok boyutlu bir yapıdır. Sanal kaytarma davranışlarına ilişkin farklı ayrımlar mevcuttur. Doorn (2011: 7) sanal kaytarmayı; öğrenme/kendini geliştirme, yenilenme davranışı, sapkın davranış, bağımlılık davranışı olarak dört sınıfa ayırmaktadır. Anandarajan, Devine, Simmers (2004: 69) ise suistimal, dinlence, kişisel öğrenme, belirsiz şekilde dört grupta incelemektedir. Li ve Chung (2006: 1069) ise; sosyal işlev, enformasyonel işlev, eğlence işlevi, sanal duygusal işlev olarak ayırım yapmaktadır.

Bu doğrultuda bu davranışların gerçekleştirilmesinde etkili olan sebepler ya da diğer deyişle sanal kaytarmaya neden olan etkenler; örgütsel etkenler, iş veya görevle ilgili etkenler, kişisel etkenler olarak üç grupta toplanmaktadır (Olcarcıyüz, 2017: 39). Bu etkenlere öncüller de denilmektedir. Örgütsel etkenler alt sınıflara ayrılarak; örgütsel politikalar (internet politikası, işyerinde kendi bilgisayarını kullan politikası, iş dünyasındaki yeni çalışma yolları), kişisel internet kullanım kurallarındaki kesinlik, örgütsel özellikler, çalışma grubu normları şeklindedir (Doorn, 2011: 9). İş veya görevle ilgili etkenler de; iş ile ilgili talep ve kaynaklar, iş yükü, özel yaşam ile iş hayatı arasındaki sınırların kaybolması olarak alt sınıflara ayrılmaktadır (Henle ve Blanchard, 2008: 390). Kişisel etkenler ise; kişilik özellikleri (uyumluluk, dışadönüklük, duygusal denge sorumluluk, açıklık), kişisel ahlaki normlar, psikolojik bağımlılık, psikolojik direnç, tükenmişlik, görev süresi, görev pozisyonu alt sınıflarından oluşmaktadır (Basım, Çetin, Tabak, 2009: 22). Ayrıca kişisel etkenlerin içine kişilik, yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum da girmektedir (Karaca, 2018: 19).

Örgütlerde oluşan sanal kaytarma işgörelere zararlar vermesinin yanında onların gelişimini sağlayacak yararlar da sağlamaktadır. Bu bağlamda, literatürde sanal kaytarmanın faydalarına dair (olumlu sonuçları) ve zararları (olumsuz sonuçları) olarak iki farklı bakış açısı ileri sürülmektedir. Olumlu sonuçları; kişisel gelişim fırsatları, üretkenlik ve öğrenme fırsatları, yapıcı sapkın davranışlar (Keklik, Kılıç, Yıldız ve Yıldız, 2015: 131), yeni bilgilerin öğrenilmesi, mevcut bilgilerin geliştirilmesi ya da bilginin daha doğru öğrenilmesine imkân sağlaması (Blanger ve Slyke, 2002: 64), çalışanların bastırılmış ya da engellenmiş yaratıcı yönlerini ortaya çıkarmada aracılık etmesi (Ovarec, 2002: 60), benzersiz öğrenme koşullarının olmasıdır (Örücü ve Yıldız, 2014: 99). Bu bakış açısıyla; örgütler iş ile ilgili olmayan internet eylemlerinin bilgi sistemlerinin kullanılmasının daha buluşçu duruma gelmesiyle işgörelerin işverenin kendilerine değer verdiğinden örgütte tutmak istediğini düşünmesi nedenlerinden dolayı işle ilgili olmayan internet eylemlerine tolerans gösterebilmektedir (Ünal ve Tekdemir, 2015: 96). Çünkü sanal kaytarma çalışanların sıkılmasını önlemesi, yorgunluğunu azaltması, çok büyük iş memnuniyeti yaratması, yaratıcılığı teşvik etmesi, dinlenme aracı olması ve her şeyden önemlisi çalışanları mutlu etmesi ve onları daha iyi bir çalışan haline getirmesi (Vitak, Crouse ve LaRose, 2011: 1752), örgütte görevler dışında yaptırılan işleri azaltması, zaman tasarrufu sağlaması, çalışanların yeteneğinin gelişmesine katkı sağlaması, ürün ve hizmetin daha hızlı, kaliteli ve daha ucuz bir şekilde müşteriye ulaşması, esnek bir organizasyon yapısı sağlaması gibi nedenlerden dolayı da sanal kaytarma önem arz etmektedir (Whitty ve Carr, 2006: 236).

Olumsuz sonuçları; örgütün güvenilirliğinin zarara uğraması, itibarın zarar görmesi, kişilerin ve örgütlerin mahremiyetinin zedelenmesi, hem kişisel hem de örgütsel önemli yasal sorumluluklarının ortaya çıkması, bilgisayarlara virüs ve casus yazılımların bulaşması, görevlerin yerine geç getirilmesi, disiplin mekanizmasının çalışarak çalışanların ceza alması, işten çıkarılma sonucunda iş kayıpları olması, ücret kesintilerinin meydana gelmesi (Candan ve İnce, 2016: 229), verimlilik kaybı (Ramayah, 2010: 295) ve iş görenlerin iş performansı ile sergiledikleri gayret arasındaki ilişkiyi kurmanın güçleşmesi (Kidwell, 2010: 545) ve tükenmişliktir (Bridegan, 2008: 51).

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık; örgütsel verimlilik, üretkenlik ve örgütsel çıktılar ile ilişkisi olması bakımından iş hayatında önemini korumaktadır. Bu kavram ilk önce Whyte tarafından 1956 yılında ele alınmıştır. Sonraları Porter, Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker tarafından geliştirilmiştir (Gül, 2002: 37).

Örgütsel bağlılık; işgörelerin örgütle ilişkisiyle biçimlenen, örgütün sürekli üyesi olmalarına neden olan davranıştır (Sabuncuoğlu, 2007: 622). Bu davranışın ortaya çıkmasında işe yeni başlayan işgörelere işi öğretmek gibi davranışlarla başkalarına yardım etmek amacını taşımak ve örgütü bütün olarak algılamak ve tüm örgütün fonksiyonunu iyileştiren davranışlar geliştirmeyi hedeflemek şeklinde iki yaklaşımdan söz edilebilmektedir (Ceylan ve Demircan, 2008: 125). İşgörelinin örgütten beklentileri ve örgütün de işgörelenden sadakat ve dürüstlük beklentileri olarak iki yönlülük bulunmaktadır. (Balcı, 2003: 26). Örgütsel bağlılık örgütsel amacına güçlü inançla kabul gösterme, örgüt için anlamlı çaba göstermeye istekli olma, örgütsel üyeliğin sürdürülmesinde güçlü istek duyma biçiminde üç faktörle açıklanmaktadır (Eisenberg, Monge ve Miller, 1987: 181).

İşgörenlerin bağlılığı örgütsel başarıda önemli faktör olup örgütün varlıklarını korumasında rol oynamaktadır (Balci, 1993: 27). Bağlılığı olan işgörenler örgütün amaç ve değerlerine inanmakta, emir ve beklentilere gönüllüce uymakta, amaçların istenilen şekilde gerçekleşmesi için asgari beklentilerin çok üstünde çaba ortaya koymakta, örgütte kalmada kararlı olmaktadır (Balay, 2000: 58). Örgütsel bağlılığın önemli olmasının nedenlerinden ilki işi bırakma ve devamsızlık, ikincisi işe sarılma, üçüncüsü görev anlayışı, dördüncüsü bireysel özellikler, beşincisi örgüte bağlılığın unsurlarıdır. Bu kavramlarla yakından ilişkili olması nedeniyle örgütsel bağlılık önemlidir (Balay, 2000: 59).

Literatürde örgütsel bağlılığa ilişkin çeşitli sınıflandırmalar söz konusudur. Etzioni (2000: 45) sınıflandırmasında; ahlaki, hesapçı, yabancılaştırıcı bağlılık olarak üç türdedir. Wiener (2000: 81) sınıflandırmasında; araçsal ve örgüte bağlılık ayırımına dayanan kuramsal model çizmektedir. Kanter (1968: 500) sınıflandırmasında; devam, ilişki, kontrol bağlılığı olarak üç tür bağlılıktan söz etmektedir. O'Reilly ve Chatman (2000: 595) sınıflandırmasında; uyum, özdeşleşme, içselleştirme bağlılığı biçiminde üçe ayırmaktadır. Katz ve Kahn (1977: 129) sınıflandırmasında; iç ödüller ve dış ödüllerden bahsederek iç ödüllerle anlatımsal devreyi, dış ödüllerle araçsal devreyi ifade ederek bağlılığı sınıflandırmaktadır. Penley ve Gould (1988: 45) sınıflandırmasında; ahlaki, çıkarıcı, yabancılaştırıcı bağlılık olarak üç türde ele almaktadır. Mowday (2004: 465) sınıflandırmasında; tutumsal ve davranışsal bağlılık olarak ikiye ayırmaktadır. Buchanan II (2007: 533) sınıflandırmasında; özdeşleşme, sarılma, sadakat olarak ele almaktadır. Becker (1974: 533) sınıflandırmasında; bağlılığı ele alırken yan bahis kaynaklarını toplumsal beklentiler, bürokratik düzenlemeler, sosyal etkileşimler, sosyal roller şeklinde söylemektedir. Salancik (1977: 54) sınıflandırmasında; davranışların görülebilir olması, davranışların değiştirilemez olması, davranışların kişisel iradeye dayanması şeklinde ayırım yapmaktadır.

Allen ve Meyer (2007: 29) sınıflandırmasında; örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devam bağlılığı (zorunlu bağlılık) ve normatif (minnet) bağlılık biçiminde sınıflandırarak üç boyutlu örgüte bağlılık modeli ortaya koymaktadır. Örgütsel bağlılık boyutlarının; psikolojiyi yansıtmaları, birey/örgüt ilişkisini göstermeleri, örgütsel üyeliğe devam kararıyla ilgisinin olması, işgücü devrinin azaltılması şeklinde dört ortak özelliği bulunmaktadır (Uyguç ve Çımrın, 2004: 92).

Duygusal bağlılık; bireyin örgütle özdeşleşerek örgütün üyesi olmaktan mutluluk duyduğu duygusal yönelme durumudur (Morrow ve McElroy, 1986: 140). Duygusal bağlılığı yüksek bireyler "istedikleri için" örgütte kalarak örgütün çıkarlarının oluşmasında isteklidir. Örgütlerde gerçekleşmesi en çok arzu edilerek işgörenlerden istenen bağlılıktır (Uyguç ve Çımrın, 2004: 95). İşin güçlüğü, amacın güçlüğü, arkadaş bağlılığı, eşitlik, geri bilgi, katılımcılık gibi unsurlar duygusal bağlılığın faktörlerini oluşturmaktadır (Allen ve Meyer, 1991: 89). Devam bağlılığı (zorunlu bağlılık); işgörenlerin, örgütten ayrılmaları durumunda ekonomik yararlarının biteceğine inanmaları, iş alternatiflerinin yok olması sonucu oluşarak zorunluluk nedeniyle çalışmaya devam etmesidir (Sabuncuoğlu, 2007: 524). Normatif (minnet) bağlılık; işgörenlerin örgütün sağlamış olduğu statüden bağımsız, örgütte kalmalarının ahlaki bakımdan doğru olduğunu düşünmeleri sonucu ahlaki yükümlülük duygusu ile "zorunluluk hissettikleri için" gösterdikleri bağlılıktır (Sabuncuoğlu, 2007: 620). Örgütün işgörene yaptığı yatırımlar ve harcamalar sonucu işgörenin örgüte karşı borçlu hissetmesidir. İşgörenler duygusal

bağlılıkta istedikleri için; devam bağlılığında gereksinim duydukları için; normatif bağlılıkta zorunluluk hissettikleri için örgütte kalmaktadır (Ceylan ve Bayram, 2006: 52).

Örgütsel bağlılığa etki eden faktörler; bireysel, örgütsel, örgüt dışı (diğer) faktörler biçiminde üç grupta toplanmaktadır. Bireysel faktörler alt sınıflara ayrılarak; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, çalışma süresi (kıdem), pozisyon, kişilik, denetim odağı şeklindedir. Örgütsel faktörler; işin içeriği, beceri çeşitliliği, özerklik, rol çatışması, rol belirsizliği, yönetim tarzı ve liderlik, örgütsel adalet, örgüt kültürü, örgütün büyüklüğü, ücret, örgütsel güven, örgütsel ödüller, örgütsel destek, iş tatmini, takım çalışması olarak alt sınıflara ayrılmaktadır. Örgüt dışı faktörler; iş imkanlarının alternatifliği ve profesyonellik olmak üzere alt sınıflara ayrılmaktadır (İbrahimağaoğlu, 2013: 100).

Örgütsel bağlılığın sonuçları; düşük, ılımlı ve yüksek bağlılık şeklinde ayrılabilir (Randall, 1987: 460). Düşük örgütsel bağlılığın birey için olumlu sonuçları söz konusu olduğunda; işgören düşük bağlılık duyduğunda iş olanaklarını araştırdığından insan kaynaklarındaki etkin kullanım gerçekleşmekte (Balay, 2000: 84) ve yenileşmenin zorunluluğu artmaktadır (Celep, 2000: 22). Düşük örgütsel bağlılığın birey için olumsuz sonuçları söz konusu olduğunda; örgüt yöneticilerini güvenilir işgörenleri tercih ederek ne istediğini bilmeyen işgörenleri örgüt dışında tutmak istediklerinden işgörenlerin kariyerleri olumsuz etkilenmektedir. Örgütteki bilgileri dışarıya sızdıran işgörenler gelir kaybı, iş güvenliği kaybı, ağır iş yükü, eleştirilme terfi engeli gibi zararlara uğramaktadır (Randall, 1987: 460). Bu tür işgörenler kişisel çabalarının azlığında ve grup bağlılığının sağlanmasında en az çaba gösterenler olduklarından örgütte “duygusuz işgörenler” şeklinde tanımlanmaktadır. Söylenti, itiraz ve şikâyetler oluştuğundan müşterilerin güveni azalarak yeniliklere uyum sağlanmamaktadır. Örgütteki informal zararlı iletişim örgütün otoritesini tehdit ederek üst yönetimin meşruluğunu sorgulamaktadır. Devamsızlık, işe geç kalma, işe özenmeme, verimlilik düşüklüğü, sabotaj, yüksek iş devri, örgütte kalmak istememe, iş kalitesinde düşüklük, sadakatsizlik gibi durumlar oluşmaktadır (Balay, 2000: 87).

Düşük örgütsel bağlılığın örgüt için olumlu sonuçları söz konusu olduğunda; yıkıcı tavırlar ya da performans düşüklüğü sergileyen işgörenlerin iş devri ve devamsızlığı örgüt için daha yararlı hale gelebilmektedir. Çünkü bunların devamsızlıkları fazla olduğunda örgüte verecekleri olası zararlar aza indirgenmektedir. Böylece örgütteki diğer işgörenler bunların yokluğunda iyileşerek yeni beceriler kazanmaktadır (Mowday, Porter ve Steers, 1982: 465). Düşük bağlılığın örgüt için olumsuz sonuçları söz konusu olduğunda; işgörenler örgüte sadakatsizlik ve zimmete para geçirme tarzında suç unsuru taşıyan tutumlar sergileyebilmektedir (Mowday, Porter ve Steers, 1982: 466). İşgörenler bilgi sızdırmaya başlayamakta, örgüt itibarına zarar vermekte, müşteri güveni azalmakta, gelir kaybı oluşmaktadır (Near ve Jensen, 1983: 3). Bağlılık ve bir meslekle özdeşleşme, bir örgüt içindeki başarı ve ilerleme için gereksinimlerle tutarsız olabilmektedir (Randall, 1987: 461).

İlimli (orta düzey) örgütsel bağlılığın birey için olumlu sonuçları söz konusu olduğunda; bağlılık güçlendikçe, işgörenler örgütlerine daha fazla sadakat ve görev bilinci hissetmektedir (Wiener ve Vardi, 1980: 81). Ancak orta düzey bağlılık örgüte sınırsız sadakat anlamında değildir. İşgörenler sistemin içinde kaybolmaktan kaçınarak kendi kimlikleri için mücadele etmektedir (Katz ve Kahn, 1977: 443). Örgütün bütün değerleri yerine bazı değerlerini kabul etme durumu yansıtılarak örgütün gereklerini yerine getirirken kişisel değerlerini korumaktadır. Sadece önemli değerler ve normları kabul etme ve gereksiz olan diğerlerini reddetme durumunu

dışa vurmaktadır. Sistemin kendilerini yeniden şekillendirmesine karşı çıkmaktadır (Balay, 2000: 89). Orta düzey bağlılıkta minnet duygusuyla örgütte kalmasının doğru olduğuna dair oluşan değer yargıları etken olmaktadır (Koç 2009: 206). İşgörenlerin örgütte kalma süreleri arttığında örgütten ayrılmaları azalmakta, verimlilik ve etkililik artmaktadır (Celep, 2000: 139). İlimli (orta düzey) örgütsel bağlılığın birey için olumsuz sonuçları söz konusu olduğunda; orta düzey bağlılık işgörenler için her zaman optimal seviyede değildir. Önceliğini işverenlerine vermeyen işgörenlerin yükselmeleri yavaş ve belirsiz (Mowday, Porter ve Steers, 1982: 139) olup uzlaşma konusunda zorluklar yaşayabilmektedir. Örgütte kalma süreleri arttığından yeni işgörenlerin örgüte katılması engelleyerek örgütsel yenilenmeyi ve değişimi olumsuz etkilemektedir (Celep, 2000: 27). İlimli (orta düzey) örgütsel bağlılığın örgüt için olumlu sonuçları söz konusu olduğunda; örgüt işgörenlerin sadakat ve görev duygularından doğrudan yararlanmaktadır. İşgörenlerin daha uzun görev süresinde (Mowday, Porter ve Steers, 1982: 139) yer almaları ve örgütten ayrılma istekleri sınırlıdır. İşgücü devrinin sınırlı olması ve daha fazla iş tatmini bağlılığı arttırmaktadır (Randall, 1987: 464). İlimli (orta düzey) örgütsel bağlılığın örgüt için olumsuz sonuçları söz konusu olduğunda; işgörenlerin örgütün talepleri ile işgücü dışındaki talepleri dengelemesine sebep olabilmektedir. Örgüte sadakat ya da kamu sorumlulukları arasında ikilem yaşayan işgörenler, başkalarına zarar vermek istemediklerinden örgüte zarar verme riskini göze almada haklı olduklarını hissettikleri toplum yanlısı davranışına uygun davranmaktadır (Randall, 1987: 168).

Yüksek örgütsel bağlılığın birey için olumlu sonuçları söz konusu olduğunda; işgörenlerin örgüte aidiyet duygusu artmakta, güvenlik duygusu gelişmekte, örgütlerindeki yanlış olayları üst yönetime iletmekte, örgütte amaç birliği oluşmaktadır (Mowday, Porter ve Steers, 1982: 139). Bağlılığı yüksek işgörenler, örgütsel imaja zararları engellemek için sorumluluk duymaktadır (Somers, 1995: 270). Yeniliklere ve yaratıcılığa daha çok katkıda bulunarak daha iyi performans göstermektedir. Bu durum işgörelere meslekte başarı getirerek sadakati de devam ettirmektedir. Örgütte bu tür işgörelere yetki devrederek ve onları üst pozisyona getirerek ödüllendirmekte ve onları örgütün en değerli üyeleri olarak kabul etmektedir (Celep, 2000: 26). Yüksek örgütsel bağlılığın birey için olumsuz sonuçları söz konusu olduğunda; işgören çok fazla grupta bütünleşmekte ve kimliğinin grup içinde erimesine sebep olmaktadır. Bireysel yetersizliklerini gizlemek için etkinlik göstermekte ve ailesel ilişkilerde sorunlar yaşayabilmektedir. Zamanlarının çoğunluğunu örgütlerine ayırdıklarından aile ve iş hayatı arasında dengeyi kurmakta zorlanmaktadır (Balay, 2000: 92). Örgütüne bağlı işgören, mesleğini ve örgütünü benimsemekte, başarıyı hedeflemekte ve performansı yüksek olmaktadır. Yüksek örgütsel bağlılığın örgüt için olumlu sonuçları söz konusu olduğunda; örgüte güven veren kararlı işgücünün oluşması sağlanmaktadır. Örgütün amaçları ile işgörenin amaçları birleştiğinde örgütün başarısı yükselmektedir. İşgörenler nedenleri dışında devamsızlık göstermemekte (Ulutaş, 2003: 55) ve yüksek verimlilik, kaliteli üretim, sadakat sağlamaktadır (Randall, 1987: 464). Yüksek örgütsel bağlılığın örgüt için olumsuz sonuçları söz konusu olduğunda; işgörenlerin kendilerini körü körüne işverenine adanmasıyla işlerini sevmeseler de aşırı çaba göstererek zamanla yeteneklerini kaybetmelerine neden olmaktadır. Bu durum örgüt ve toplum için zararlı durumlar oluşturmaktadır (Randall, 1987: 466). İşgörenlerin başarı isteği örgütü riskli yatırımlara yöneltmek sonu tahmin edilemeyen yatırımlara sürükleyebilmektedir (Mowday, Porter ve Steers, 1982: 142).

4. SANAL KAYTARMA VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Örgütlerdeki işgörenler tarafından sanal kaytarma davranışlarında artmaların görülmesi beraberinde onların zamanlarını boşa harcamasına neden olmaktadır. Ayrıca işgörenler örgütsel kaynakları uygun olmayan tarzda kullanarak israfa sebebiyet vermektedir. Örgütteki verimliliği düşürerek örgütün yasal sorumluluk altında kalabileceği hareketler ile ahlaki ve etik dışı tavırlara yol açmaktadır. Bu nedenlerle de örgütler işgörenlerinin örgüt içerisinde kullandıkları internete erişim sağlama noktasında bazı kısıtlamalarda bulunmaktadır (Niaei, Peidaei ve Nasiripour, 2014: 59). Çünkü örgütlerin amaçlarından birisi de işgörenlerin bağlılığını sağlayıcı uygulamalarda bulunmaktadır. Örgüte yönelik ve diğer işgörelere yönelik negatif durumların ortadan kaldırılmasının ya da azaltılmanın önemli olduğu bilinmektedir.

Örgütlerine bağlılık hisseden işgörenler daha üretken, sadakatleri daha yüksek, sorumluluk duyguları daha fazla olabilmektedir. Yeniliklere ve yaratıcılığa daha çok katkıda bulunarak örgüte fayda sağlamak adına daha çok çalışmakta, performanslarını arttırmaktadır (Gürbüz, 2008: 65). Bu tür işgörenler, örgütlerinin yaşam süresinin sürekli azalma olasılığı ile satın almaların yaşandığı günümüzde rekabetteki artışlar sebebiyle işten çıkartma, ücret düşüklüğü gibi olumsuz durumlara daha fazla yol açmaktadır. Ayrıca işgörenlerin örgütlerinde uzun süreli çalışmaları sadece o örgüte ya da sektöre ait bilgilerini, becerilerini ve yetkinliklerini geliştirmelerine sebep olmaktadır. Böylece başka iş bulma olanakları da sınırlanabilmektedir. Her işgören bağlılıklarının düşük olması durumlarında işten ayrılmak istemeyebilmektedir. Bunun sebepleri; daha iyi bir iş bulamama korkusu, hayatını idame ettirebilmek için paraya olan ihtiyacı, riski göze alamaması, değişimden korkması, başka bir örgütte yapamama algısı, örgüte karşı suçluluk duygusu gibi durumlar olabilmektedir. Örgütün itibarı yüksek ise de işgörenlerin işyükü ağır gelse de işlerine devam edebilmektedir. Çünkü, itibarı yüksek bir örgütün parçası olmak önem arz etmektedir. Dolayısıyla iş bulma alternatifleri azalan işgörenler örgüte ilişkin zorunlu bağlılıklarını arttırmaktadır. Ancak bu işgörenlerin bilgileri, becerileri, yetkinlikleri, performansları, verimlilikleri düşük olabilmektedir.

Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde önemli rol oynayan örgütsel bağlılığı artırıcı ya da sağlayıcı tüm durumlarda yöneticiler bağlılığı zorunluluk olarak görmektedir (Niaei, Peidaei ve Nasiripour, 2014: 61). Örgütsel bağlılığı yüksek işgörenler, örgütlerini zorda bırakabilecek davranışlardan sakınmaya çalışmaktadır (Galperin ve Burke, 2006: 331).

5. SANAL KAYTARMA VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR VE BULGULARI

Literatür taraması yapıldığında sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık konularını ayrı birer konu olarak ele almış birçok araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Ancak literatürde sanal kaytarma davranışı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar ise kısıtlıdır. Bu kısımda her iki kavram arasındaki ilişkileri değerlendiren yerli ve yabancı araştırmalara yer verilmektedir.

Niaei, Peidaei ve Nasiripour'un (2014: 59-71) çalışmalarında; sanal kaytarma davranışı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin varlığı incelenerek, sanal kaytarma davranışı ile örgütsel bağlılığın bütün boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu sonucu bulunmuştur. Örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ile sanal kaytarma davranışı arasında negatif yönde ilişkiler saptanmıştır. Ayrıca erkeklerin kadın çalışanlara, medeni durumu bekar olanların evli çalışanlara, ön lisans mezunu çalışanların diğer

tahsil derecesindeki çalışanlara göre daha çok sanal kaytarma davranışı sergiledikleri araştırmalarının sonuçlarında tespit edilmiştir. Kurumların çevre departmanlarına yapılan anket çalışmasında katılımcıların %54'ü erkek, %46'sı kadın, %52'i evli, %48'i bekar, %10,3'ü ön lisans, %66,8'i lisans, %21,12'si yüksek lisans ve %1,7'si doktora derecesindedir.

Sage'nin (2015: 1-73) çalışmasında; kişilik ve örgütsel bağlılık ile sanal kaytarma ilişkilerini incelemek için yapılarak sanal kaytarmanın duygusal ve normatif bağlılık ile negatif, devam bağlılığı ile pozitif ilişkili çıkmıştır.

Candan ve İnce'nin (2016: 229-235) çalışmalarında; çalışanların demografik özellikleri ve siber kaytarma ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla siber kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Emniyet çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında sanal kaytarma boyutları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılık olmadığına dair sonuçlar bulunmuştur. Katılanların %91,1'i erkek, %8,9'u ise kadındır. Bekâr emniyet çalışanları %8,4 iken, evliler %91,6'dır. Hizmet süresi ile siber kaytarma arasında negatif ve zayıf ilişki saptanmıştır. Yaş değişkeni ile ciddi siber kaytarma davranışları arasında negatif ve zayıf ve hizmet süresi ile ciddi siber kaytarma arasında negatif ve zayıf ilişki görülmüştür. Emniyet çalışanlarının örgütsel bağlılık ve siber kaytarma davranışları arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Emniyet çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile siber kaytarma davranışları arasında anlamlı ve negatif ilişkinin olduğu durumu doğru çıkmamıştır. Duygusal bağlılıkları ile önemsiz siber kaytarma arasında ve ciddi siber kaytarma davranışları arasında ilişki yoktur. Devam bağlılıkları ile önemsiz siber kaytarma ve ciddi siber kaytarma arasında anlamlı ilişkinin bulunmadığı, normatif bağlılıkları ile önemsiz siber kaytarma ve ciddi siber kaytarma arasında anlamlı ilişkinin bulunmadığı saptanmıştır. Siber kaytarma ile hizmet süresi arasında ters yönlü ilişki vardır. Ciddi siber kaytarma ile yaş değişkeni arasında negatif düşük ve hizmet süresi değişkeni arasında negatif düşük ilişki bulunmuştur. Çalışılan birim ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif ilişki tespit edilmiştir.

Yüceler, Kaya, Özen'in (2017: 494-509) çalışmasında; katılımcıların kişisel ve internet kullanıma ilişkin bilgiler ile sanal kaytarma ölçeği arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılarak sanal kaytarma boyutları ile cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, internet kullanma yılı, günlük internet kullanma süresi ile sosyal paylaşım sitelerine üye olma durumu bakımından anlamlı farklılığın olmadığı belirlenmiştir. Kurumdaki çalışma yılı ile önemsiz sanal kaytarma arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Devam bağlılığı ile sanal kaytarma arasında anlamlı ilişkinin olduğu ortaya konmuştur. Devam bağlılığı ile önemli sanal kaytarma ile pozitif yönde ve zayıf ilişkinin olduğu tespit edilerek sadece devam bağlılığı ile önemli sanal kaytarma anlamlı farklılık olduğu yönünde sonuca ulaşılmıştır. Katılanların %51'i kadın, %73'ü evli, %51'i 32-43 yaş grubundadır. %50'si lisans düzeyinde öğrenime sahiptir. %54'ü 0-9 yıldır aynı kurumda görev yapmaktadır. %79'u 5 yıl ve daha uzun süreden beri internet kullanmaktadır. %47'si günlük 0-2 saat aralığında internet erişimi sağlamaktadır. %79'u sosyal paylaşım sitelerine üyedir.

Güngör'ün (2016: 1-220) çalışmasında; katılımcıların çalışma saatlerinde iş dışı amaçlarla internet kullanım düzeylerini, kullanım gerekçelerini, iş dışı amaçlarla internet kullanım düzeylerinin ve gerekçelerinin cinsiyet, medeni durum, çalışılan sektör, gelir seviyesi, eğitim durumu ve yaş bağımsız değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını, iş dışı amaçlarla bilgisayar ve internet kullanma davranışına dair algılarını, örgütsel bağlılık ile sanal kaytarma türü davranışlar arasındaki ilişkileri ortaya koymak amaçlarıyla yapılarak Erzincan

ilinde çalışmakta olan kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde uygulama yapılmıştır. Kamu çalışanlarının %32,4'ü çalışma saatlerinde kişisel amaçlarla interneti kullandığı, %3'ünün kullanmadığı sonucu çıkmıştır. Özel sektör çalışanlarının %48,3'ü çalışma saatlerinde kişisel amaçlarla interneti kullandığına, %16,3'ü kullanmadığına ulaşılmıştır. Kamu sektörü çalışanlarının; duygusal bağlılık ortalaması yüksek, normatif bağlılık ortalaması yüksek, devam bağlılığı ortalaması orta düzeydedir. Özel sektör çalışanlarının; duygusal bağlılık ortalaması yüksek, normatif bağlılık ortalaması orta, devam bağlılığı ortalaması orta düzeyde bulunmuştur. Kamu sektörü çalışanlarının; bireysel bilgi edinme faktörüyle; duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ile negatif, zayıf, anlamlı ilişki çıkmıştır. Eğlence faktörüyle; duygusal bağlılık arasında negatif, zayıf, anlamlı ilişki bulunmuştur. Bireysel ihtiyaç faktörüyle; devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında pozitif, zayıf, anlamlı ilişki saptanmıştır. Olumlu bakış açısıyla; duygusal ve normatif bağlılık ve devam bağlılığı arasında pozitif, orta kuvvette ve anlamlı, normatif bağlılık arasında zayıf ve anlamlı ilişki vardır. Olumsuz bakış açısıyla; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında pozitif, orta kuvvette, anlamlı ilişki vardır. Duygusal bağlılıkla; devam bağlılığı arasında pozitif, orta kuvvette, anlamlı, normatif bağlılık arasında pozitif güçlü, anlamlı ilişki vardır. Özel sektör çalışanlarının; bireysel bilgi edinme faktörüyle; normatif bağlılık arasında pozitif, zayıf, anlamlı ilişki bulunmuştur. Bireysel ihtiyaç faktörüyle; duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif, orta kuvvette, anlamlı ilişki saptanmıştır. Bağımlılık faktörüyle; duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif, zayıf, anlamlı ilişki vardır. Olumlu bakış açısıyla; duygusal bağlılık arasında pozitif, orta kuvvette, anlamlı; normatif bağlılık ve devam bağlılığı arasında pozitif, zayıf, anlamlı ilişki vardır. Olumsuz bakış açısıyla; duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında pozitif, zayıf, anlamlı ilişki vardır. Duygusal bağlılıkla; normatif bağlılık arasında pozitif, güçlü ve anlamlı, devam bağlılığı arasında ise pozitif, zayıf, anlamlı ilişki vardır.

Köleoğlu'nun (2018: 59-62) çalışmasında; örgütsel bağlılık ile sanal kaytarma arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılarak anketi cevaplayan 256 birime ait sonuçlar elde edilmiştir. Ankete katılanların %38,3'ü erkek ve %61,7'si kadındır. %44,5'inin yaşlarının 31 ila 40 arasında olduğunu tespit edilmiştir. Ankete katılanların akademik düzeyde %53,5'inin lisans derecesi vardır. %67,2'si evli, %32,8'i bekarıdır. Katılımcıların iş deneyimlerinin %13,7'sinin 1 ile 5 yıl, %41,1'inin 6 ile 10, %21,9'unun 11 ile 15, %8,6'sının 16 ile 20 arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılığın çalışanların işyerindeki siber zayıflama davranışlarını öngörmedeki etkisini gösterdiği sonucu saptanmıştır.

6. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

6.1. Araştırmanın Amacı

Sanal kaytarma ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemek araştırmanın amacıdır. Hizmet işletmelerinden olması sebebiyle Türk reklamcılık sektöründe faaliyet gösteren bir reklam şirketinde ve Türk bankacılık sektöründe faaliyet gösteren bir bankada sanal kaytarma boyutları (önemsiz sanal kaytarma, önemli (ciddi) sanal kaytarma) ile örgütsel bağlılık boyutları (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) ile arasındaki ilişkileri ampirik bir çalışmayla ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırmanın sorusu ise; reklam ve banka sektöründe sanal kaytarma boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasında bir ilişki var mıdır? Literatür incelendiğinde reklam ve banka sektöründe genel anlamda sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık kavramları arasında boyutsal olarak ilişkilerin az açıklandığı görülmüştür. Bu nedenle

bu araştırmada sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık kavramlarının boyutları itibariyle ilişkileri ölçülerek analizler yapılmıştır.

6.2. Araştırmanın Önemi

Reklam ve banka sektöründe verilen hizmetlerin farklı özellikleri nedeniyle örgütsel bağlılık işgörenler açısından çok önem arz etmektedir. Örgütsel bağlılıkları fazla olan yüksek performanslı işgörenler tüketicilerin isteklerine cevap vererek, örgüte yönelik talebin artmasında rol oynayarak örgütlerindeki kazancın daha da yükselmesine yol açabilmektedir. Bu nedenler sebebiyle araştırma kısmı reklam sektöründe yapılmıştır. Yine araştırmaya konu olan banka; lider bankalardan biri olması, özellikle faaliyet alanı gereği çok fazla istihdam sağlayan bankalardan biri olması, sürekli büyümekte olan bir banka olması, çalışan sirkülasyonunun çok yüksek olması, kurumsallaşmış olması, köklü bir banka olması, şube sayısının fazla olması nedeniyle tercih edilmiştir. Bankacılık mesleği, yüz yüze yapılan meslek grubu olması, çalışma temposunun yoğunluğu, mesai saatlerinin düzensizliği gibi iş koşullarına sahip olduğundan işgörenlerin sanal kaytarmaya yönelmeleri açısından risklidir.

Bu sektörlerin temel alınmasının diğer nedeni ise, hizmet sektörü işletmelerinden olmaları nedeniyle bu sektörlerde işgörenlerin; yoğun rekabet koşulları altında olması ve birebir ilişki içerisinde olmaları, uzun çalışma sürelerinde, her geçen gün artan kalite arayışına cevap vermeye çalışırken bağlı oldukları kurumda karar verme sürecini dışında tutulmaları ve yeterince inisiyatif kullanamamaları nedeniyle stres düzeylerinin arttığı ve daha fazla sanal kaytarmaya yöneldikleri ve bunun sonucu bağlılıklarında azalmaların görülebildiği varsayılarak yapılmıştır. Ayrıca reklam ve banka sektöründe literatür eksikliğinin fark edilmesi sonucu araştırmanın bu alanlarda yapılmış olması, araştırmanın diğer araştırmalardan farklı yönlerinden birini oluşturmaktadır.

Örgütlerin işgörenlerinden beklediği durum; hizmet ettikleri konuda yeterli bilgi beceriye sahip olmaları, sapkın davranışlardan kabul edilen sanal kaytarma davranışlarında bulunmamaları, örgütüne karşı sinik davranışlarda bulunmaması, işgörenlerin interneti iş yaşantılarının dışında kullanmalarınıdır. İş yaşantısında işgörenlerin akıllı telefonlarını kullanarak internete ulaşmaları kolay haldedir. Bu durumu kontrol etmenin gücü işgörenlerin performans ve verimliliğini etkilemektedir. Dolayısıyla zaman ve dikkatin önemli olduğu reklam sektöründe sanal kaytarma kavramı önem arz etmektedir.

Araştırma sonuçlarının; reklam ve banka sektöründeki işgörelere, yöneticilere, kurumlara mevcut durum hakkında fikir edindirerek önemli katkılar sağlayacağına inanılmaktadır. Reklam ve banka sektöründeki işgörenlerin sanal kaytarmaları sonucu verimliliklerinin ne olduğunun belirlenmesi insan kaynakları politikaları bakımından önemli bir konudur. Mesleklerin koşullarının işgörenlerin ruhsal durumlarını etkilediğine dair ölçümlenmesi olası çalışmalara katkılar sunabileceği düşünülmektedir. Örgütteki sanal kaytarmaların ve örgütsel bağlılıkların boyutlar açısından tespit edilerek örgütsel performanstaki ve verimlilikteki azalışın önüne geçilmesini sağlayacak olması da önemlidir.

6.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma tarama (survey) araştırması olup ilk olarak araştırmaya dahil edilen yapılara dair literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Literatüre istinaden hipotezler oluşturulmuş, araştırma modeli belirlenmiştir. Veri toplama aracı, araştırma modelini test etmek ve hipotezleri sınamak

in anket yöntemidir. Anket verileri SPSS programı kullanılarak istatistiksel analize tabi tutulmuştur. Yapılandırılmış ve yarı yapılandırılmış sorulardan oluşan anketler işgörelere bizzat araştırmacının kendisi tarafından yüz yüze görüşme ile uygulanmıştır.

Araştırmanın evrenini hizmet işletmeleri olarak İstanbul'da faaliyet gösteren; Türkiye'nin önde gelen reklam şirketinden biri olan ve özel sermayeli bir reklam şirketinin işgöreleri ile Türkiye'nin önde gelen ilk beş büyük bankasından biri olan ve özel sermayeli bir bankanın işgöreleri oluşturmaktadır.

Bu sektörlerin işgörelilerinin seçilmesinin nedeni; bu sektörlerdeki işgörelilerin sanal kaytarma yatkınlıklarının yüksek olma olasılığı ve buna bağlı örgütsel bağlılıklarının daha az olabilmesidir. Bu reklam şirketinde ve bankada toplam işgören sayısı 119'dur. Hesaplanan örneklem sayısı 91'dir ($N:119; N=(119.50.50.1,96^2)/(119-1).5^2+1,96^2.50.50$). Kolayda örnekleme yöntemi ile 108 kişiye anketler uygulanmıştır. 108 anketin doldurulması sağlanmış olup 11 tanesi anket doldurmaktan kaçınmak ve yanlış/eksik doldurma sebebiyle değerlendirmeye alınamamıştır. Anketlerin geri dönüş oranı %91'dir.

Anket formunda 5'li Likert ölçeğine göre oluşturulan 48 ifade yer almaktadır. Demografik özellikleri belirlemek için (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, çalışma süresi, sektör) Genel Bilgi Formu düzenlenmiştir. Sanal kaytarma ölçeği olarak başta Lim (2002: 675) tarafından, daha sonra Blanchard ve Henle (2008: 1067) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. İki boyutlu olan ölçek 22 ifadelidir. Ankette 12 ifade önemsiz sanal kaytarma boyutu, 10 ifade önemli (ciddi) sanal kaytarma boyutu ile ilgilidir. Örgütsel bağlılık ölçeği olarak Allen ve Meyer (1993: 49) tarafından geliştirilmiş olan ölçek kullanılmıştır. Ölçek üç boyutlu ve 20 ifadelidir. Ankette 5 ifade duygusal bağlılık boyutu, 6 ifade devam bağlılığı boyutu, 9 ifade normatif bağlılık boyutu ile ilgilidir. Sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık işgörelilerin algıları yoluyla ölçülmüştür.

Değişkenlerin çarpıklık-basıklık değerlerinin ne olduğu tespit edilerek dağılımın normal olduğu ve araştırmanın parametrik testlere (analizlere) uygun olduğu belirlendikten sonra geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

6.3.1. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği

Araştırmada kullanılan veri toplama tekniğinin araştırma amaçları için uygun ve yeterli olup olmadığıyla ilgili bir kavram olup testin bireyin ölçülmek istenen özelliğini ne derece doğru ölçtüğüyle ilgili olan geçerlilik; araştırmada uygulanan tekniğin araştırmacıya evren hakkında doğru veriler sağladığına duyulan inanç ise güvenilirliktir (Saruhan ve Özdemirci, 2005). Araştırmanın ölçekleri; yerli/yabancı literatürde genel kabul görmüş, geçerlilik ve güvenilirlikleri sınanarak onaylanmış ölçeklerdir. Ölçeklerin içsel tutarlılığını belirlemek için Cronbach Alpha (Cronbach Alpha Coefficient-İçsel Tutarlılık Analizi) değerleri hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan k adet sorunun homojen yapı gösteren bütünü temsil edip etmediğini araştıran yöntemde alfa katsayısı 0 ile 1 arasında bir değerdedir. Çoğunlukla sosyal bilimlerde 0,5 değeri yeterli görülmektedir (Kayış, 2009: 405).

Sanal kaytarma için sorulan 22 sorudan 2 ifade (S.2.2. Anlık mesaj alır ve gönderirim, S.2.5. Haber veya bülten gruplarını ziyaret ederim.) faktör yüklerinin birbirine yakın olması nedeniyle çıkarıldığı için 20 sorunun güvenilirliği %96,5 çıkmıştır. Örgütsel bağlılık için sorulan 20 sorunun güvenilirliği ise %87 çıkmıştır. Bu oranlar güvenilirliğin yüksek olduğunu

ifade etmektedir. Uzmanlardan görüşler alınarak yapısal geçerlilikle (faktör analizi) araştırmanın geçerliliğini test edilmiştir. Varimax Rotasyonlu Keşifsel Faktör Analiziyle faktör analizinde değişkenleri oluşturan ifadelerin faktörler arasındaki dağılımının nasıl olduğu tespit edilmiştir.

Sanal kaytarma ölçeği için faktör analizi sonucuna göre KMO testi %88 ve Bartlett testi anlamlı bulunmuştur (sig = ,000). Sanal kaytarmada iki boyut olarak toplam açıklanan varyans %75,9'dur. Bu boyutlar; sırasıyla önemsiz sanal kaytarma boyutu ve önemli (ciddi) sanal kaytarma boyutu olup aşağıdaki Tablo 1'den sırayla yazılmıştır.

Tablo 1. Sanal Kaytarma Faktör Analizi Sonuçları

	İfadeler	Faktör Yüklere	Cronbach's Alpha	Ortalama	Açıklanan Varyans (%)
Önemli Sanal Kaytarma	S2.13 Erişkin sitelerini ziyaret ederim.	,912	0,937	3,45	46,48
	S2.12 Blogları (kişisel günlükleri) okurum.	,909			
	S2.3 Online oyunlar oynarım.	,895			
	S2.8 Kişisel web sayfamı düzenlerim.	,887			
	S2.9 İnternette müzik indiririm.	,879			
	S2.11 Bahis sitelerini ziyaret ederim (iddia, nesine.com vb.).	,876			
	S2.7 Sanal toplulukları ziyaret ederim (forum vb.).	,873			
	S2.4 Sohbet odalarına katılırım (messenger vb.).	,847			
	S2.10 İş arama ve istihdam ile ilişkili siteleri ziyaret ederim.	,830			
	S2.1 Online açık arttırma sitelerini ziyaret ederim (ebay vb.).	,813			
	S2.6 Seyahat acentelerinden ve otellerden online rezervasyon ve kayıt yaparım.	,813			
Önemsiz Sanal Kaytarma	S1.8 Banka ve finans sitelerini ziyaret ederim.	,838	0,977	3,15	29,50
	S1.4 Borsa ve yatırım ile ilişkili web sitelerini ziyaret ederim.	,829			
	S1.3 İnternette haber sitelerini ziyaret ederim.	,803			
	S1.1 İşle ilgili olmayan kişisel e-postalarımı kontrol ederim.	,796			
	S1.9 Kişisel ihtiyaçlarım için online alışveriş yaparım.	,769			
	S1.7 İşimle ilgili olmayan e-postalar alırım.	,744			
	S1.2 İşle ilgili olmayan kişisel e-postalar gönderirim.	,744			
	S1.6 Spor sitelerini ziyaret ederim.	,706			
	S1.5 İnternette arkadaş bulma sitelerini ziyaret ederim (facebook, twitter vb.).	,627			

Sanal kaytarma boyutlarında açıklanan toplam varyans değerlerinden; en yüksek açıklayıcılık önemli sanal kaytarmaya, en düşük açıklayıcılık önemsiz sanal kaytarmaya aittir.

Örgütsel bağlılık ölçeği için faktör analizi sonucuna göre KMO testi %83,2 ve Bartlett testi anlamlı bulunmuştur (sig = ,000). KMO 0,5'ten daha büyük olduğu için faktör analizi için kullandığımız girdiler homojendir. Bu durum kullanılan değişkenlerin anlamlı olduğunun göstergesidir (sig=,000<,05). Örgütsel bağlılık ölçeği için açıklanan toplam varyans %73,98 olup literatüre uygun biçimde üç faktöre yüklenmiştir. Bunlar; sırasıyla duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılıktır. Faktör analizi sonucu; normatif bağlılığın bazı ifadelerinin duygusal bağlılığın içine girdiği görülmüş olup aşağıdaki Tablo 2'de ifade edilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Faktör Analizi Sonuçları

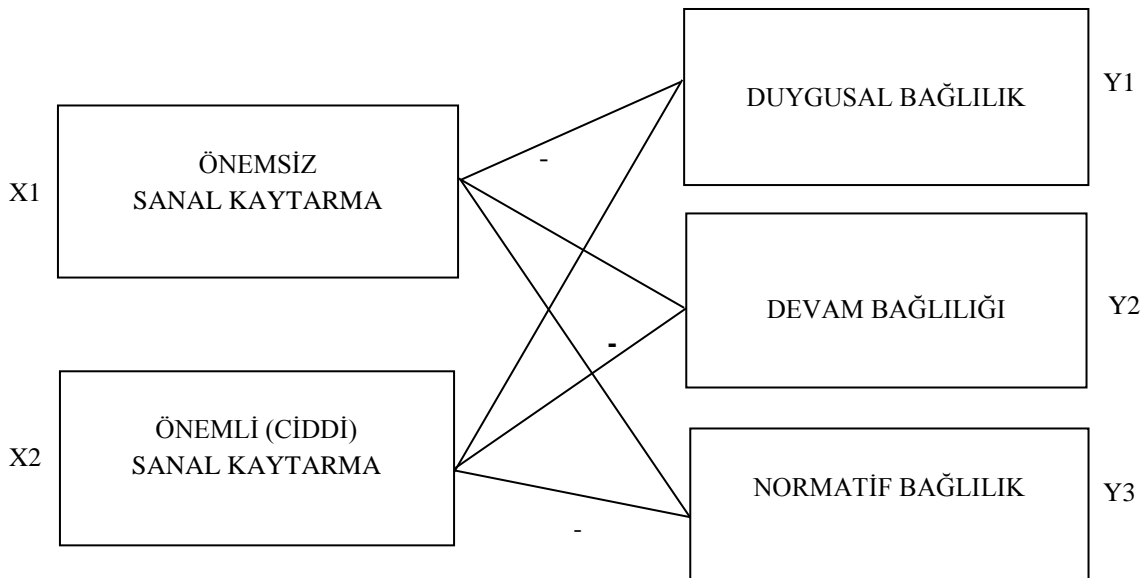
	İfadeler	Faktör Yükleri	Cronbach's Alpha	Ortalama	Açıklanan Varyans (%)
Duygusal Bağlılık	B1.4 Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.	,860	0,938	2,90	32,63
	B1.2 Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	,859			
	B1.3 Bu kurumda kendimi 'ailenin bir parçası' gibi hissediyorum.	,858			
	B1.5 Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	,852			
	B1.1 Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	,823			
	B3.4 Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	,778			
	B3.2 Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	,751			
	B3.1 Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	,737			
	B3.5 Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk duyarım.	,733			
	B3.3 Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.	,704			
Devam Bağlılığı	B2.5 Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.	,913	0,946	3,50	24,80
	B2.2 Şu an bu kurumda kalmam, istekten ziyade gerekliliktir.	,884			
	B2.6 Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılmamın kişisel fedakarlık gerektirmesidir.	,882			
	B2.1 Şu an bu kurumdan ayrılmam,	,875			

	bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.				
	B2.4 Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	,870			
	B2.3 Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.	,832			
Normatif Bağlılık	B3.7 Olanaklı olsa işten ayrılmayı isterdim.	,883	0,879	3,20	16,54
	B3.8 Daha iyi bir alternatif olsa işten ayrılırdım.	,849			
	B3.9 Başka bir üniversitede/şirkette yeni bir iş arıyorum.	,739			
	B3.6 Bu işteki insanlar daha iyi alternatifleri olsa ayrılmayı düşünürler.	,730			

Örgütsel bağlılık boyutlarında açıklanan toplam varyans değerlerinden; en yüksek açıklayıcılık duygusal bağlılığa, en düşük açıklayıcılık normatif bağlılığa aittir. Sanal kaytarma ile bağlılık boyutlarının güvenilirlik değerlerinin her biri için analizler yapılarak her boyutun ortalaması hesaplanmıştır. Sanal kaytarmada önemli (ciddi) sanal kaytarma ortalaması en yüksek düzeyde, önemsiz sanal kaytarma ortalaması ise en düşüktür. Örgütsel bağlılıkta devam bağlılığı ortalaması en yüksek düzeyde, duygusal bağlılık ortalaması ise en düşüktür.

6.3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırmada betimsel araştırma yöntemlerinden biri olarak genel tarama modeli kullanılmıştır. Sanal kaytarmanın örgütsel bağlılıkla ilişkisi incelendiğinden genel tarama modelinin türü olan ilişkiyel tarama modelinden yararlanılmıştır. Bu araştırmanın türü; korelasyonel ilişkileri inceleyen tanımlayıcı araştırma olup zaman dilimi kesitsel araştırmadır. Araştırmanın modeli aşağıdaki Şekil 1’de verilmektedir.



Şekil 1. Sanal Kaytarma Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki İlişki Modeli

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki biçimde oluşturulmuştur:

H₁: Sanal kaytarma boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasında ilişkiler bulunmaktadır.

H_{1.2}: Önemli sanal kaytarma boyutu ile devam bağlılığı arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

H_{1.3}: Önemli sanal kaytarma boyutu ile normatif bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

H_{1.4}: Önemli (ciddi) sanal kaytarma boyutu ile duygusal bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

H_{1.5}: Önemli (ciddi) sanal kaytarma boyutu ile devam bağlılığı arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

H_{1.6}: Önemli (ciddi) sanal kaytarma boyutu ile normatif bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

6.4. Verilerin Analizi

Araştırmanın modeli, hipotezleri, varsayımları, sınırlılıkları, aritmetik ortalamalar, standart sapmalar, frekans, yüzde dağılımları, faktör analizi, geçerlilik ve güvenilirlik analizi, Pearson Korelasyon analizi ve demografik bulgular SPSS 23.0 istatistik programı ile veri analizine tabi tutulmuştur. Araştırma verileri toplandıktan sonra ölçek ve genel bilgi formuna ait soruların eksiksiz doldurulup doldurulmadığı kontrol edilerek eksik yanıtlanan kişilere ait ölçekler değerlendirilmemiştir.

6.4.1. Demografik Bulgular

Demografik bilgiler açıdan değerlendirildiğinde X reklam şirketi ile X bankasının işgörenlerinin ağırlıklı olarak mesleki kıdemleri 6-11 yıl ve çalışma sürelerinin 0-5 yıl olduğu lisans mezunu 26-35 yaş aralığındaki kadın işgörenlerden oluştuğu anlaşılmıştır. Türk reklamcılık ve banka sektörünün sürekli büyüyen yapısı ile sektör içerisindeki giriş/çıkışlardaki kaymalardan dolayı demografik yapının bu şekilde olduğu düşünülmektedir. Bulgular aşağıdaki Tablo 3'te ifade edilmiştir.

Tablo 3. Demografik Bilgiler İle İlgili Bulgular Tablosu

	SIKLIK	YÜZDE		SIKLIK	YÜZDE
Cinsiyet			Mesleki Kıdem		
Kadın	55	50,9	0-5 yıl	27	25,0
Erkek	53	49,1	6-11 yıl	55	50,9
			12 yıl ve üstü	26	24,1
Yaş			Çalışma Süresi		
25 ve daha az	13	12,0	0-5 yıl	71	65,7
26-35	55	50,9	6-10 yıl	29	26,9
36-45	18	16,7	11-15 yıl	6	5,6
46-55	16	14,8	16-20 yıl	2	1,9
56 ve üstü	6	5,6			
Eğitim Düzeyi			Sektör		
Lise	12	11,1	Reklam	58	53,7
Ön Lisans	33	30,6	Banka	50	46,3
Lisans	55	50,9			
Yüksek Lisans	8	7,4			
Toplam	108	100	Toplam	108	100

6.4.2. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

Pearson korelasyon analizi değişkenler arasında ilişkileri ve ilişkilerin yönünün ne olduğunu belirlemek için yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki Tablo 4'te belirtilerek sanal kaytarma boyutlarının ve örgütsel bağlılık boyutlarının her biri tek tek ifade edilmiştir.

Tablo 4. Değişkenler Arası İlişkiler

Boyutlar	Önemsiz Sanal Kaytarma	Önemli Sanal Kaytarma	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Önemsiz Sanal Kaytarma	1				
Önemli Sanal Kaytarma	,602**	1			
Duygusal Bağlılık	-,233*	-,254**	1		
Devam Bağlılık	,152	,155	-,071	1	
Normatif Bağlılık	-,047	-,040	,202*	,198*	1

**p< 0.01 *p< 0.05

Korelasyon analizi sonucunda araştırmada; boyutlar arasındaki ilişkiler incelendiğinde; sanal kaytarmanın önemsiz sanal kaytarma boyutu ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu arasında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunduğu görülmüştür. Sanal kaytarmanın önemsiz sanal kaytarma boyutu ile örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu arasında herhangi bir anlamlı ilişki bulunmamıştır. Sanal kaytarmanın önemsiz sanal kaytarma boyutu ile örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu arasında herhangi bir anlamlı ilişki bulunmamıştır. Sanal kaytarmanın önemli sanal kaytarma boyutu ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu arasında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı ilişki çıkmıştır. Sanal kaytarmanın önemli sanal kaytarma boyutu ile örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu arasında herhangi bir anlamlı ilişki bulunmamıştır. Sanal kaytarmanın önemli sanal kaytarma boyutu ile örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu arasında herhangi bir anlamlı ilişki bulunmamıştır. Buna göre H₁₋₁ ve H₁₋₄ hipotezleri kabul edilirken H₁₋₂, H₁₋₃, H₁₋₅, H₁₋₆ hipotezleri reddedilmiştir.

Bu bulgular sonucu sınanan hipotezlerin sonuçları özet biçimde aşağıdaki Tablo 5'te belirtilmiştir.

Tablo 5. Hipotez Testi Sonuçları

HİPOTEZLER	KARAR (KABUL/RED)
H ₁₋₁ : Önemsiz sanal kaytarma ile duygusal bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.	KABUL
H ₁₋₂ : Önemsiz sanal kaytarma ile devam bağlılığı arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.	RED
H ₁₋₃ : Önemsiz sanal kaytarma ile normatif bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.	RED
H ₁₋₄ : Önemli (ciddi) sanal kaytarma ile duygusal bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.	KABUL
H ₁₋₅ : Önemli (ciddi) sanal kaytarma ile devam bağlılığı arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.	RED
H ₁₋₆ : Önemli (ciddi) sanal kaytarma ile normatif bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.	RED

6.5. Bulguların Değerlendirilmesi

Bu araştırmada; sanal kaytarmanın önemsiz sanal kaytarma boyutu ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu arasında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Niaei, Peidaei ve Nasiripour'un (2014: 59-71) çalışmalarında; sanal kaytarma ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkinin olup olmadığı konusunda sanal kaytarma davranışının önemsiz sanal kaytarma boyutu ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucu çıkmıştır. Bu bulgular, H₁₋₁ hipotezini destekler niteliktedir. Sage'nin (2015: 1-73) çalışmasında; sanal kaytarma (önemli-önemsiz) duygusal bağlılık negatif yönde ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, bu araştırmadaki H₁₋₁ hipotezlerini destekler niteliktedir. Ancak bu araştırmada sanal kaytarmanın devam bağlılığı ve normatif bağlılıkla arasında ilişki bulunmamıştır. Öte yandan; Candan ve İnce'nin (2016: 229-235) çalışmalarında; örgütsel bağlılık ve siber kaytarma arasında anlamlı ilişki bulunmadığı, örgütsel bağlılık ile siber kaytarma arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkinin olduğu durumu doğru çıkmamıştır. Duygusal bağlılıkları ile önemsiz siber kaytarma ve ciddi siber kaytarma arasında anlamlı istatistiksel ilişkinin olmadığı, devam bağlılıkları ile önemsiz ve ciddi siber kaytarma arasında anlamlı ilişkinin bulunmadığı, normatif bağlılıkları ile önemsiz ve ciddi siber kaytarma arasında anlamlı ilişkinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yüceler, Kaya, Özen'in (2017: 494-509) çalışmalarında; sadece devam bağlılığı ile sanal kaytarma davranışı arasında anlamlı ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur. Bu da, bu araştırmadaki H₁₋₁ ve H₁₋₄ hipotezini yine destekler haldedir. Güngör'ün (2016: 1-220) çalışmaları ile Köleoğlu'nun (2018: 59-62) çalışmalarında çıkan sonuçlar bu araştırmadaki hipotezleri doğrulamaktadır.

Bu araştırmada; sanal kaytarmanın önemsiz sanal kaytarma boyutu ile örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu arasında anlamlı ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Niaei, Peidaei ve Nasiripour'un (2014: 59-71) çalışmalarında; devam bağlılığı ile sanal kaytarma arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu bulgu, bu araştırmadaki H₁₋₂ hipotezini destekler niteliktedir. Sage'nin (2015: 1-73) çalışmasında; sanal kaytarmanın devam bağlılığı ile pozitif yönde ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşılır iken bu araştırmada sanal

kaytarmanın devam bağlılığı ile ilişkisi bulunmamıştır. Candan ve İnce'nin (2016: 229-235) çalışmalarında; devam bağlılıkları ile önemsiz siber kaytarma arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu da, bu araştırmada söz konusu olan H_{1-2} hipotezinin reddedilmesiyle destekler haldedir. Yüceler, Kaya, Özen'in (2017: 494-509) çalışmalarında; devam bağlılığı ile sanal kaytarma arasında anlamlı ilişkinin olduğu ortaya konulduğundan ve bu araştırmada söz konusu hipotez reddedilmesiyle aynı doğrultudadır. Güngör'ün (2016: 1-220) çalışmaları ile Köleoğlu'nun (2018: 59-62) çalışmalarında da benzer durum söz konusudur. Bu bulgulardan yola çıkılarak araştırmanın hipotezleri desteklenmiştir.

Bu araştırmada; sanal kaytarmanın önemsiz sanal kaytarma boyutu ile örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu arasında anlamlı ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Niaei, Peidaei ve Nasiripour'un (2014: 59-71) çalışmalarında; normatif bağlılık ile sanal kaytarma arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Bu araştırmada ise, H_{1-3} hipotezinin reddedilmesiyle bu bulgu benzerlik gösterilmiştir. Sage'nin (2015: 1-73) çalışmasında; sanal kaytarmanın normatif bağlılıkla negatif yönde ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşılır iken bu araştırmada sanal kaytarmanın devam bağlılığı ile bir ilişkisi bulunmamıştır. Candan ve İnce'nin (2016: 229-235) çalışmalarında; normatif bağlılıkları ile önemsiz siber kaytarma arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, bu araştırmada söz konusu olan H_{1-3} hipotezinin reddedilmesiyle destekler haldedir. Yüceler, Kaya, Özen'in (2017: 494-509) çalışmalarında; sadece devam ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya konulduğundan ve bu çalışmada söz konusu hipotezin reddedilmesiyle aynı doğrultudadır. Güngör'ün (2016: 1-220) çalışmaları ile Köleoğlu'nun (2018: 59-62) çalışmalarında da benzer durum söz konusudur. Bu bulgular sonucu araştırmanın hipotezleri desteklenmiştir.

Bu araştırmada; sanal kaytarmanın önemli sanal kaytarma boyutu ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu arasında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Niaei, Peidaei ve Nasiripour'un (2014: 59-71) çalışmalarında; duygusal bağlılık ile önemli sanal kaytarma boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler saptandığından, bu araştırmadaki H_{1-4} hipotezini destekler niteliktedir. Sage'nin (2015:1-73) çalışmasında; önemli sanal kaytarmanın duygusal bağlılık negatif yönde ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu da bu araştırmadaki H_{1-4} hipotezini destekler niteliktedir. Candan ve İnce'nin (2016: 229-235) çalışmalarında; duygusal bağlılık ile önemli siber kaytarma arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmış iken bu araştırmada negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Yüceler, Kaya, Özen'in (2017: 494-509) çalışmalarında; sadece devam bağlılığı ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuş iken bu araştırmada H_{1-4} hipotezi doğru çıkmıştır. Güngör'ün (2016: 1-220) çalışmaları ile Köleoğlu'nun (2018: 59-62) çalışmalarında da benzer durum söz konusudur. Bu bulgular neticesinde de bu araştırmanın hipotezleri desteklenmiştir.

Bu araştırmada; sanal kaytarmanın önemli sanal kaytarma boyutu ile örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu arasında anlamlı ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Niaei, Peidaei ve Nasiripour'un (2014: 59-71) çalışmalarında; devam bağlılığı ile sanal kaytarma arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler çıkmış iken bu araştırmada söz konusu olan H_{1-5} hipotezi reddedilmiştir. Sage'nin (2015: 1-73) çalışmasında; sanal kaytarmanın devam bağlılığı ile pozitif yönde ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşılır iken bu araştırmada sanal kaytarmanın devam bağlılığı ile bir ilişkisi bulunmamıştır. Ancak bu araştırmada H_{1-5} hipotezinin reddedilmesiyle

destekler haldedir. Candan ve İnce'nin (2016: 229-235) çalışmalarında; devam bağlılığı ile önemli siber kaytarma arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu da bu çalışmada söz konusu olan H_{1-5} hipotezinin reddedilmesiyle destekler haldedir. Yüceler, Kaya, Özen'in (2017: 494-509) çalışmalarında; sadece devam bağlılığı ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya konulduğundan ve bu çalışmada söz konusu hipotezin reddedilmesiyle aynı doğrultudadır. Güngör'ün (2016: 1-220) çalışmaları ile Köleoğlu'nun (2018: 59-62) çalışmalarında da benzer durum söz konusudur. Bu bulgulara bakılarak çalışmadaki hipotezler desteklenmiştir.

Bu çalışmada; sanal kaytarmanın önemli sanal kaytarma boyutu ile örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu arasında anlamlı ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Niaei, Peidaei ve Nasiripour'un (2014: 59-71) çalışmalarında; normatif bağlılık ile sanal kaytarma arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler saptanmış iken bu çalışmada söz konusu olan H_{1-6} hipotezi reddedilerek negatif ilişki çıkmamıştır. Sage'nin (2015: 1-73) çalışmasında; sanal kaytarmanın normatif bağlılıkla negatif yönde sonucuna ulaşılmıştır. Ancak bu çalışmada H_{1-6} hipotezi reddedilmiştir. Candan ve İnce'nin (2016: 229-235) çalışmalarında; normatif bağlılık ile önemli siber kaytarma arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu da bu çalışmada söz konusu olan H_{1-6} hipotezinin reddedilmesiyle destekler haldedir. Yüceler, Kaya, Özen'in (2017: 494-509) çalışmalarında; sadece devam bağlılığı ile sanal kaytarma davranışı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya konulduğundan ve bu çalışmada söz konusu hipotezin reddedilmesiyle aynı doğrultudadır. Güngör'ün (2016: 1-220) çalışmaları ile Köleoğlu'nun (2018: 59-62) çalışmalarında da benzer durum söz konusudur. Bu bulgulara bakılarak bu çalışmanın hipotezleri desteklenmiştir.

Buna göre H_{1-1} ve H_{1-4} hipotezleri kabul edilmiştir. H_{1-2} , H_{1-3} , H_{1-5} , H_{1-6} hipotezleri ise reddedilmiştir. Bunun nedeni olarak; işgörenlerin devam bağlılığı ve normatif bağlılıkları sanal kaytarma ile ilişkili olsa bile bu çalışmada herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Devam bağlılığı ve normatif bağlılık ifadelerinin işgörenlere uygun olmadığı ya da örneklemin küçük olmasının ilişkinin ortaya çıkmamasına neden olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda, duygusal bağlılık; işgörenin "istediği için" örgütte kaldığı, örgütün üyesi olmaktan mutluluk duyduğu duygusal yönelme durumudur. Devam bağlılığı; "ekonomik bir mantığa" dayanan, işgörenin finansal kayıplardan kaçınmak, iş alternatiflerinin az oluşundan dolayı "zorunluluk nedeniyle" örgütte çalışmaya devam etmesi olup normatif bağlılık ise; işgörenin örgütte çalışmayı görev gördüğü, örgüt üyeliğini sürdürme konusunda hissettiği yükümlülük duygusu olarak belirtilmektedir.

7. SONUÇ ve ÖNERİLER

Sanal kaytarma davranışının örgüte verdiği en önemli zarar, işgörenin mesai saatleri içerisinde zamanını ve enerjisini örgütsel amaçlar dışında kullanması sonucu örgütsel verimliliğin azalmasına neden olmasıdır. İşgörenlerin örgütsel bağlılıkları da azalmakta ya da örgütsel bağlılıkları azalan işgörenler sanal kaytarma davranışında bulunmaktadır.

Örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenler örgütleriyle özdeşleştikleri için sanal kaytarma davranışından kaçınmaktadır. İşgörenlerin sanal kaytarma davranışında bulunmasının en önemli nedeni, hızla gelişen teknolojinin yaşamın her alanına hakim olması ve akıllı telefonlardan bile ulaşılabilir olan internetin insanları bağımlılık düzeyinde kendine bağlamasıdır. İnsanlar günümüzde yiyecek, içecek, kıyafet alışverişleri, tatil rezervasyonları, ulaşım biletleri gibi çoğu satın almayı ve film izlemek, kitap okumak, müzik dinlemek gibi aktiviteleri internet üzerinden

yapabilmektedir. Dolayısıyla mesai saatleri içerisinde işgören iş stresinden uzaklaşmak, bireysel işlerini yapmak, tamamen işten kaytarmak amacıyla sanal kaytarma davranışı sergileyebilmektedir.

Literatürde sanal kaytarma davranışının tamamının zararlı ve örgüt için olumsuz sonuçlara yol açan faaliyetler olmadığına yönelik görüşler bulunmaktadır. Bu bağlamda araştırmada sanal kaytarma önemsiz ve önemli olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Sanal kaytarmanın görülmesi ve bunun sonucu örgütsel bağlılığın azalması, örgüt yapısının çok aşırı hiyerarşik olmasından kaynaklanabilmektedir. Bazen sanal kaytarmaya karşı sıfır tolerans ve aşırı agresif örgütsel politikalarının uygulanması halinde işgörenler yabancılaşma yaşayabilmekte, iş tatmin düzeyleri azaltabilmekte, yaratıcılıkları engellenebilmektedir (Block, 2001: 225). Esnek örgüt kültürlerinde ise, ailesel ya da arkadaş ortamı olduğu için daha fazla sanal kaytarma görülebilmektedir. Bazen de hiyerarşik örgüt yapısı daha disiplinli ve kontrol fazla olduğu için sanal kaytarma davranışına daha az sebep olabilmektedir.

Doğrudan yasaklama, internet erişimlerini engelleme yöntemleri yerine eğitim ve geliştirme programlarıyla işgörenlerin bağlılığı yüksek, internet kullanmalarını avantaja dönüştürebilen, sanal kaytarmanın olumsuzluklarından sakınan işgörenler durumuna getirmeleri doğru olan tavidir. Ayrıca şirketlerde ve bankalarda fazla uzun görev sürelerinde çalışan işgörenler can sıkıntıları sonucu sanal kaytarma yapabilmektedir. Ancak bu tür işgörenler internet kullanımının yaratacağı sıkıntılar hakkında daha fazla bilgi ve deneyim sahibi oldukları için bunlarla baş etme yollarını daha iyi bilmektedir (Polzer-Debruyne, 2008: 69). Bu iki durumu dengeleyecek örgüt kültürünün varlığı sanal kaytarma davranışlarının azalması bakımından önemlidir. Etik bir örgüt kültürü oluşturularak yeni çalışanlara işe alıştırma eğitimi, mevcut çalışanlara ise periyodik eğitimler verilerek iyileştirilmeler yapılabilir. Her çalışanın iş tanımları net biçimde tanımlanarak çalışanların sorumluluk alanları ve yetki sınırları belirlenebilmektedir.

Bu araştırmanın sonuçları değerlendirildiğinde; bilgi ve teknoloji çağının en önemli konularından biri olan internetin iş ortamlarında ne amaçla ve ne düzeyde kullanıldığı ile ilgili reklam şirketleri ve banka işgörenlerinin durumuna ilişkin verilere ulaşılmıştır. Sanal kaytarma önemli ve önemsiz sanal kaytarma olmak üzere iki boyutlu olarak doğrulanmıştır. Kullanılan ölçeklerin literatürle uyum içinde olduğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılığın; duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık alt boyutlarından oluştuğu ve literatür ile uyum gösterdiği tespit edilmiştir.

Bu araştırmada; 6 hipotezden 2'si kabul, 4'ü reddedilmiştir. Kabul edilen hipotezler; “önemsiz sanal kaytarma ile duygusal bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır” ve “önemli (ciddi) sanal kaytarma ile duygusal bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır” hipotezleridir. Reddedilen hipotezler; “önemsiz sanal kaytarma ile devam bağlılığı arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır”, “önemsiz sanal kaytarma ile normatif bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır”, “önemli (ciddi) sanal kaytarma ile devam bağlılığı arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır”, “önemli (ciddi) sanal kaytarma ile normatif bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır” hipotezleridir. Reddedilen dört hipotezin devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile ilgili olduğu görülmektedir.

Günümüz açısından bu araştırmanın ortaya koyduğu diğer bir sonuç; söz konusu reklam ve banka işgörenlerinin iş dışı internet kullanımlarının yani sanal kaytarma aktivitelerinde

bulunmalarının verimliliği azalttığı, işlerine yönelik motivasyon eksikliğine yol açtığı, işgörenlerin büyük çoğunluğunun sosyal medyayı aşırı kullanmaları onları birer internet bağımlısı yapabildiği ve işlerin aksatıldığı sonuçlarına varılmıştır. Bu nedenle reklam şirketleri ile bankaların bünyelerinde bilgi işlem merkezi bulunması gerektiği sonucu tespit edilmiştir.

Araştırmanın sonuçlarına göre yararlı olacağı düşünülen *öneriler* bulunmaktadır. Reklam şirketlerinde ve bankalarda işgörenlerin işe girişlerde ya da oryantasyonlarda sanal kaytarmayla ilgili işletme politikaları işgörene yazılı/sözlü olarak sunulmalıdır. Sanal kaytarma ile ilgili bilgilendirmeler bilgi işlem birimi ve insan kaynakları departmanı yöneticileri tarafından uygulanmalıdır. Reklam şirketi ve banka işgörenlerinin örgütsel bağlılıklarını arttırarak sanal kaytarmalarını azaltmaları için yöneticiler açık ve nesnel olarak ödül ve ceza sisteminde adil durum oluşturmalı, katılımcı yönetim anlayışını benimseyerek internet kullanımındaki politikaları geliştirmelidir.

“Örgüte sadık ol ki örgüt de sana sadık olsun” ilkesinin, “işgörene sadık ol ki işgören de sana sadık olsun” şeklindeki tersten yorumlanmasının zamanı günümüzde gelmiştir (Balay, 2000: 10). İşgörenlerin fikirlerine önem verilerek iş geliştirmeye yönelik önerileri dinlenmelidir. Sanal kaytarmanın yüksek olması sonucunda duygusal bağlılığı azalan ya da bağlılığı olmayan işgören, diğer örgüte geçerken kurumsal hafızasını da getirmektedir. Bu bağlamda sanal kaytarmalarının azaltılması ve duygusal bağlılıklarının arttırılmasına yönelik insan kaynakları politikaları benimsenmeli, işgörenleri bilgilendirerek önleyici stratejiler oluşturulmalıdır.

Reklam şirketi ve banka yönetimi, örgüt amaçları ile akademisyenin bireysel amaçlarının örtüştüğünü göstermeli, kazan-kazan stratejisini uygulamalıdır. İşgörenler kendini tanıma, kendinin farkında olma, sosyal destek kaynaklarını artırma, sorunları içselleştirmeme, kendi kendine diyalog kurma, olayların olumlu yanlarını görme, işin yapılış tarzını değiştirme, stres yönetimi, zaman yönetimi gibi beceriler konusunda kendini geliştirmelidir. Yöneticiler destekleyici iletişim ve örgütsel iklimi sağlamak adına iletişim yöntemlerini gözden geçirerek kaliteyi artırıcı önlemler almalıdır. İşgörenlerin yoğun zihinsel işleri gerektiren işlerde evden çalışmaları (home office-sanal ofis), rutin ve iyi öğrenilmiş işlerde ise beraber çalışmaları sanal kaytarmayı önleyici durum olarak uygulanmalıdır (Köse, Oral ve TÜresin, 2012: 294). Psikoteknik yöntemler yardımıyla işe alımlarda sanal kaytarmaları yüksek potansiyelli işgörenler belirlenmelidir (Mills, Hu, Beldona ve Clay, 2006: 34). Örgütteki insan kaynakları uzmanı, soracağı sorularla aday geçmişi ile sanal kaytarma davranışını yaşama potansiyelini iyi tespit etmeli, işgören seçimine dikkat etmelidir.

Reklam ve banka yöneticileri işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının azalma nedenlerini hatta duygusal bağlılıklarındaki azalışların esas etkenlerini belirleyerek ve önemli ya da önemsiz sanal kaytarma davranışı göstermelerinin nedenlerini tespit ederek iyileştirmeye yönelik çabalar harcamalı ve liderlik ile ileri yönetim becerileri gibi eğitimleri almalıdır. İşgörenlerin rutin şekilde yaptığı görevler monotonluk getirebildiğinden ve sanal kaytarma davranışlarına yönelim olabildiğinden rotasyon uygulaması yapılmalıdır. Hem monotonluktan kurtarılmada etkili bir yöntem olması hem de işgörenlerin teknolojiye yakınlığı ile etik değerlere sahip olup olmaması önemlidir.

Sanal kaytarma tamamen engellenemeyen, ancak zararları azaltılabilen davranış olduğundan, örgütler bunu ortadan kaldırmak yerine onu işletmeye en az zararı verecek, hatta örgütsel performansa katkıda bulunacak şekilde yönetmelidir. Yöneticiler örgüt içerisinde

öncelikle adaleti oluşturup işgörenlerinin buna inanmasını sağlayarak önemli ya da önemsiz sanal kaytarma yaşamalarının ve duygusal bağlılıklarının azalmasının önüne geçmelidir. Açık iletişim kanalları bulundurarak gerekli geribildirimleri herkesle yapmalı, işgörelere kendilerini geliştirebilecekleri ve kaliteli zaman geçirmelerini sağlayacak kariyer olanakları sunmalıdır.

Bu araştırma belirli varsayımlara dayanmaktadır. Bunlar; araştırmanın anketine verilen cevapların gönüllü ve içtenlikle yapıldığı, seçilmiş olan örneklemin evreni temsil ettiği, anket uygulanırken ifadelerin katılımcılar tarafından doğru algılanarak cevaplandığı, ölçekler ile yöntemlerin araştırmanın amacına ve sorusuna uygun olduğu gibi varsayımlardır. Araştırmanın bazı sınırlılıkları da mevcuttur. Bu sınırlılıklar; araştırmada zaman baskısı ve maliyet kısıtı, araştırmanın sadece bir reklam şirketi ile bir bankada yapılması ve maliyet kısıtı ile zaman sebebiyle analizlerde kullanılan verilerin belirli bir dönemde toplanması, demografik verilerin Genel Bilgi Formu'na verilen cevaplar ile sınırlı olması, anketin sonuçları araştırmaya katılanların görüşleri olduğu için sadece bu reklam şirketi ve banka ilgili değerlendirme yapılmasıdır. Bu sebeple, araştırma bulguları sadece sözü edilen örneklem grubu için geçerli sayılabilmekte olup genelleme yapmaya izin vermemektedir.

Hizmet faktörü, sanal kaytarmayı kontrol eden şirket ve banka için üstünlük niteliğindedir. Dolayısıyla bu araştırmanın, sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık konusunda çalışma yapmak isteyenlere yararlı olabileceği düşünülmektedir. Böylece bu araştırma, sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık üzerine ülkemizde yapılmış çalışmalara ek olarak yeni bilgiler ve bulgular ortaya koyabilmektedir. Bu araştırmanın diğer meslek grupları ve örneklem büyüklüğü üzerinde de yapılması önerilmektedir.

Bu araştırma ile reklam şirketleri ve bankalardaki işgücünün günümüzün küresel ve rekabet çağında önemli olduğunu hatırlatacağı, sanal kaytarmanın ne kadar az olmasıyla örgütsel bağlılık düzeyinin en üst seviyede tutulmasıyla insan kaynağını yerinde ve etkili kullanmanın örgütlerin verimliliklerini, etkinliklerini ve performanslarını arttıracacağı yönünde farkındalık oluşturup katkı sağlayacağı ümit edilmektedir.

KAYNAKLAR

- Anandarajan, M., Devine, P. & Simmers, C.A. (2004). A Multidimensional Scaling Approach to Personal Web Usage in the Workplace, *Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management*. Information Science Publishing, p.61-78.
- Balanchard, 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), pp.1067-1084.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, s. 87.
- Balcı, A. (1993). Etkili Okul. Uygulama ve Araştırma. Ankara: AÜEBF, s.27.
- Balcı, A. (2003). Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler. Ankara: Pegem A Yayıncılık, s.26.
- Basım, H. N., Çetin, F. & Tabak, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, Haziran 2009, 24 (63), ss.20-34.
- Bayram, L. (2011). Eğitim Bilimleri Bölümü Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, S.59, s.133.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), pp. 32-40.
- Blanger, F. & Slyke, C.V. (2002). Abuse or Learning?. *Communications of the ACM*, C. 45, pp.64-65.
- Blau, G., Yang, Y. & Ward-Cook, K. (2006). Testing a Measure of Cyberloafing. *Journal of Allied Health*, 35(1), pp.9-17.
- Block, W. (2001). Cyberslacking, Business Ethics and Managerial Economics. *Journal of Business Ethics*, (33), pp.225–231.
- Bridegan, G.L. (2008). Take a Break from WMDs. *ISHN*, 42(2), p.51.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), pp. 533-546
- Candan, H. & İnce, M. (2016). Siber Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Emniyet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, ss.229-235.
- Celep, C. (2000). Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler. Ankara: Anı Yayıncılık, s.22.
- Ceylan, C. & Bayram, (2006). Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon İle Analizi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.20, S.1, s. 52.
- Ceylan, A. & Demircan, A. (2008). Kaçak Elektrik Kullanılmasına Karşı Elek İdaresi Çalışanı Tutumunun Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi ve İllere Göre Farklılıklar. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), ss.125-139.

- Çöl, G. (2004). İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık ve Benzeri Kavramlarla İlişkisi. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 6, S. 2, s.4.
- Doorn, O.V.N. (2011). Cyberloafing: A Multi-Dimensional Construct Placed in a Theoretical Framework, Master Thesis, Eindhoven University of Technology, Department Industrial Engineering and Innovation Sciences, s. 7.
- Eisenberg, E. M., Monge, P.R. & Miller, K.I. Involvement in Communication Networks as a Predictor of Organizational Commitment. Human Communication Research, 10(2), pp. 179-201.
- Galperin, B. L., & Burke, R. J. (2006). Uncovering the Relationship Between Workaholism and Workplace Destructive and Constructive Deviance: An Exploratory Study. International Journal of Human Resource Management, 17 (2), pp.331-347.
- Genç, E., & Aydoğan, E. (2016). İşyerinde Sanal Tembellik Davranışı ve Etkin Zaman Yönetimi İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18 (2), ss.558-571.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi. Ege Academic Review, C. 2, S.1, ss.37-55
- Güner, A. R. (2007). Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi SBE, Antalya.
- 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.
- Gürbüz, Z. (2008). Kars İlinde Görevli Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- 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), ss:229-235.
- İbrahimağaoğlu, Ö. (2003). Örgütsel Tükenmişlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- İlsev, A. (1997). Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communitise, American Sociological Review, 33(4), s.500.
- Karaca, B. (2018). Sağlık Personelinin Sanal Kaytarma Davranışları İle Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Hastanesi, Munzur Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Tunceli.

- Katz, D. & Kahn, R. L. (1977). Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, (167), Ankara, ss.129-131.
- Keklik, B., Kılıç, R., Yıldız, H., & Yıldız, B. (2015). Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Öğrenme Kapasitesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi/An Investigation of the Effect of Cyberloafing Behaviors on Organizational Learning Capacity. Business and Economics Research Journal, 6(3), pp.129-144.
- Kaplan, M. & Çetinkaya, A. Ş. (2014). Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 25(1), ss.26-34.
- Kaplan, M. & Öğüt, A.(2012). Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği. İşletme Fakültesi Dergisi, 13(1), ss.1-13.
- Kayış, A. (2009). Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. 4.Bs. Ankara: Asil Yayın Dağıtım, s.405.
- Kidwell R.E. (2010). Loafing in the 21st Century: Enhanced Opportunities and Remedies for Withholding Job Effort in the New Workplace. Business Horizons, (53), pp.543-552
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, C. 8, S. 28, s.206.
- Köleoğlu, N. (2018). Bireysel Özelliklerin, Örgütsel Bağlılık ve Sanal Kaytarmaya Olan Etkisinin İncelenmesi. II. International Conference On Creative And Innovative Approaches, Macedonia, pp.59-62.
- Köse, S., Oral, L. & TÜresin, H. (2012). İş Yaşamında Sosyal Kolaylaştırma Kavramı ve Sanal Kaytarma ile İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 4(1), ss.287-295.
- Lara, P. Z. (2006). Fear in Organizations. Journal of Managerial Psychology, 21 (6), pp.580-592.
- Li, S. & Chung, T. (2006). Internet Function and Internet Addictive Behavior, Computers in Human Behaviour, (22), pp.1067-1071.
- Lim, V.K.G. (2002). The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice. Journal of Organizational Behavior, (23), pp.675-694.
- Mastrangelo, P. M., Everton, W. & Jolton, J. A. (2006). Personal Use of Work Computers: Distraction versus Destruction, CyberPsychology & Behavior, 9(6), pp.730-741.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review, 61(1), p.72.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects. Journal of Business Research, (26), pp.49-61.
- Kaplan, M. & Öğüt, A. (2012). Algılanan Örgütsel Adalet İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği. İşletme Fakültesi Dergisi, C. 13, S. 1, ss.1-13.

- Mills, J.E., Hu, B., Beldona, S. & Clay, J. (2001). Cyberslacking! A Wired-Workplace Liability Issue. *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(5), pp.34-47.
- Morrow, P. C. & McElroy, J. C. (1986). Research Notes on Assessing Measures of Work Commitment. *Journal of Vocational Behaviors*, (7), p.140.
- Mowday, R. T. , Porter, L. W. & Steers, R. M. (1982). Employee- Organization Linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism And Turnover. New York, Academic Press. In Reichers, A Revicev and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy Of Management Review*, (10)3, pp.465-476.
- Near, J. P. & Jensen, T. C. (1983). The Whistleblowing Process: Retaliation and Perceived Effectiveness. *Work and Occupations*, 10(1), pp.3-28.
- Niaei, M., Peidaei, M. M., & Nasiripour, A. A. (2014). The Relation Between Staff Cyberloafing and Organizational Commitment in Organization of Environmental Protection. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(7), pp.59-71.
- Olcarcıyüz, M. (2017). İçsel Pazarlama Faaliyetlerinin Çalışanların Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Samsun.
- Oravec, J.A. (2002). Constructive Approaches to Internet Recreation in the Workplace. *Communications of the ACM*, (45), pp.60-63.
- O'Reilly, C. A., Caldwell, D. F., Chatman, J. A. & Doerr, B. (2014). The Promise and Problems of Organizational Culture: CEO Personality, Culture, and Firm Performance. *Group & Organization Management*, 39(6), pp.595–625.
- Örücü, E. & Yıldız, H. (2014). İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma, *Ege Akademik Bakış*, 14(1), ss.99-114.
- Ramayah T. (2010). Personal Web Usage and Work Inefficiency, *Business Strategy Series*, 11(5), pp.295-301.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and Organizations: The Organization Man Revisited. *Academy of Management Review*, 12(1), pp.460-471.
- Robinson, S.L. & Bennett, R.J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scalling Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), pp. 555-572.
- Penley, L.E. & Gould, S. (1998). Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, (9), pp. 43-59.
- Polzer-Debruyne, A.M. (2008). Psychological and Workplace Attributes that Influence Personal Web Use (PWU), Doctorate Thesis, Massey University, New Zealand.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7(2), s.622.

- Sage, M.A. (2015). Cyberloafing: A Study af Personality Factors and Organizational Commitment as Predictor Variables of Cyberloafing and Perceived Organizational Acceptance, Master's Thesis, The Faculty of the Department of Psychology, East Carolina University, Retrieved from the Scholarship, pp.1-73.
- Salancik, G. (1977). Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief. Chicago: Clair Press, pp.1-54.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment is Too Easy”, Organizational Dynamics, 6(1), pp.63-68.
- Saruhan, Ş. & Özdemirci, A. (2005). Bilim, Felsefe ve Metodoloji. İstanbul: Alkım Kitabevi, s. 116.
- Somers, M.J. , (1995). Organizational Commitment, Turnover and Absenteeism: An Examination of Direct and Interaction Effects. Journal of Organizational Behavior, 16(49), pp.270-285.
- Ulutaş, M. (2003). Katılımcı Yönetimin Örgütsel Bağlılık ve Yaratıcılığa Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Uyguç, N. & Çımrın, D. (2004). DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler. Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi, C. 19, S.1, s.91.
- Ünal, Ö. F. & Tekdemir, S. (2015). Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(2), ss.95-118.
- Vitak, J., Crouse, J. & LaRose, R. (2011). Personal Internet Use at Work: Understanding Cyberslacking. Computers in Human Behavior, (27), pp.1751-1759.
- Wiener, Y. & Vardi, Y. (1980). Relationships Between Job, Organization and Career Commitment and Work Outcomes-An Integrative Approach. Organizational Behavior and Human Performance, (26), pp.81-96.
- Whitty, T. M. & Carr, N. A. (2006). New Rules in The Workplace: Applying Object-Relations Theory to Explain Problem Internet and Email Behaviour in The Workplace. Computers in Human Behavior, (22), pp.235-250.
- Yüceler, A., Kaya, D. Yağcı, M. Ö. (2017). Örgütsel Bağlılık İle Sanal Kaytarma İlişkinin İncelenmesi. Kesit Akademi Dergisi, C. 3, S.12, ss.494-509.