



International SOCIAL SCIENCES STUDIES JOURNAL



SSSjournal (ISSN:2587-1587)

Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines in Social Sciences

Vol:5, Issue:49
sssjournal.com

pp.6154-6168
ISSN:2587-1587

2019
sssjournal.info@gmail.com

Article Arrival Date (Makale Geliş Tarihi) 07/09/2019 | The Published Rel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) 10/11/2019
Published Date (Makale Yayın Tarihi) 10.11.2019

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN SOSYAL KAYTARMAYA VE SANAL KAYTARMAYA ETKİSİ ÜZERİNE BİR ALAN ÇALIŞMASI

A FIELD STUDY ON THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION ON SOCIAL LOAFING AND CYBERLOAFING

Prof. Dr. Salih YEŞİL

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Kahramanmaraş/TÜRKİYE

Zeliha Fatma YILMAZ

Yüksek Lisans Öğrencisi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, Kahramanmaraş/TÜRKİYE



Article Type : Research Article/ Araştırma Makalesi

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.1812>

Reference : Yeşil, S. & Yılmaz, Z.F. (2019). “Örgütsel Özdeşleşmenin Sosyal Kaytarmaya ve Sanal Kaytarmaya Etkisi Üzerine Bir Alan Çalışması”, International Social Sciences Studies Journal, 5(49): 6154-6168.

ÖZ

Son yıllarda, hemen her alanda değişim ve gelişmeler yaşanmaktadır. Bu değişim ve gelişmeler yoğun bir rekabet ortamını beraberinde getirmektedir. Zorlu rekabet ortamında örgütlerin faaliyetlerini etkin şekilde sürdürebilmesi ve varlıklarını devam ettirebilmeleri için sadece işini yapan iş görenler çalıştırmak tek başına yeterli olmamaktadır. Örgütlerin faaliyetlerini daha iyi şekilde gerçekleştirebilmesine yönelik yapılan çalışmaların birçoğunun örgüt çalışanlarının davranışlarını anlamaya yönelik olduğu görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme, çalışanın örgüte ait olma ve örgütle kendini bir tutma algısıdır. Yani çalışan ile örgüt arasında kurulan psikolojik bir köprüdür. Örgütlerin, kendini çalıştığı örgüt ile bir tanımlayan, örgütün amaç ve hedeflerini kendi amaç ve hedefleri gibi benimseyen yani örgüt ile özdeşleşmiş çalışanlara ihtiyaç duyduğu görülmektedir. Sosyal kaytarma, grup olarak çalışan örgüt üyelerinin bireysel olarak çalışan örgüt üyelerine kıyasla daha az çaba göstermeleridir. Sanal kaytarma, çalışanların mesai saatlerinde bilişim teknolojilerini iş dışı faaliyetler için kullanmasını ifade etmektedir.

Bu çalışmada örgütsel özdeşleşmenin sosyal kaytarma ve sanal kaytarma üzerine etkisi araştırılmıştır. Ayrıca bu değişkenlerin demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. İlgili literatürden yararlanılarak çalışmanın hipotezleri oluşturulmuştur. Çalışma bir alan çalışmasıyla desteklenmiştir. Veriler Kahramanmaraş'ta bir holdingin idari çalışanlarından anket yardımıyla toplanmıştır. Çalışmamıza gönüllü olarak 91 çalışan katılmıştır. Toplanan veriler frekans, korelasyon, regresyon ve ANOVA yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışma kapsamında yapılan analizler sonucunda örgütsel özdeşleşmenin sosyal kaytarmayı ve sanal kaytarmayı etkilemediği belirlenmiştir. Ayrıca sanal kaytarma ile demografik değişkenler arasında yer alan toplam çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar teorik ve uygulama perspektiflerinden tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Özdeşleşme, Sosyal Kaytarma, Sanal Kaytarma, Holding, Kahramanmaraş

ABSTRACT

In today's competitive conditions, it is not enough to operate only the employees who work on their job so that the organizations can continue their activities effectively and continue their existence. Organizational identification is the perception of the employee to belong to the organization and to keep oneself with the organization. In other words, it is a psychological bridge between the employee and the organization. Social loafing is that the members of the organization working as a group make less effort compared to the members of the organization working individually. Cyberloafing is employees' usage of information technologies for non-work related objectives during the work hours.

In this study, the effect of organizational identification on social loafing and cyberloafing was investigated. In addition, whether or not these variables differ significantly according to demographic variables were examined. The hypothesis of the

study was created by using the related literature. The study was supported by a field study. Data were collected by means of questionnaires from 91 administrative staff of a holding in Kahramanmaraş. Data were analyzed by using frequency, correlation, regression and ANOVA methods. As a result of the analyzes carried out within the scope of the study, it was determined that organizational identification did not affect social loafing and cyberloafing. In addition, it was found that there was a statistically significant difference between cyberloafing and total working time between demographic variables. The results are discussed from theoretical and practical perspectives.

Key Words: Organizational Identification, Social Loafing, Cyberloafing, Holding, Kahramanmaraş

1. GİRİŞ

Örgütler, son yıllarda teknoloji başta olmak üzere hemen her alanda yaşanan değişimlerin meydana getirdiği yoğun rekabet ortamında varlıklarını sürdürmek durumundadırlar. Bu değişimler hem örgütleri hem de örgüt çalışanlarını etkilemektedir. Günümüz rekabet ortamında ve değişen şartlarında, örgüt çalışanlarının performanslarını arttırabilmek ve performans kayıplarını engelleyebilmek örgütler için büyük öneme sahiptir. Örgütler, çalışanlarının performanslarını arttırabilmek ve performans düşüşlerini önleyebilmek amacıyla hem yeni çalışanların seçiminde hem de mevcut çalışanlarını yönlendirmede farklı arayışlar içine girmektedirler (İlgin, 2013:239). Örgüt yöneticileri, çalışanların performanslarını ve örgütün etkinliğini daha fazla arttırmanın yollarını aramaktadırlar. Son yıllarda örgütlerin giderek zorlaşan rekabet koşullarına ayak uydurmaları ve bu rekabet koşulları ile başa çıkıp ayakta kalabilmeleri sürekli bir gelişme içinde olmalarını gerekli kılmaktadır. Günümüzde, örgütlerin yönetimdeki etkinliğini ve verimliliğini arttırmaya yönelik yapılan araştırmaların çoğunluğunun, çalışan davranışlarını anlamaya ve yönlendirilmeye yönelik olduğu görülmektedir (Cüce vd., 2013:2).

Örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için etkin bir şekilde kullanılması gereken çalışan performansının, pek çok kişisel ve örgütsel davranış faktöründen etkilendiği bilinmektedir. Buna bağlı olarak örgütün hedeflerine ulaşabilmesi sürecinde örgütsel özdeşleşme kavramı göze çarpmaktadır. Artık sadece işe vaktinde gelen, yalnızca işini yapan iş görenler çalıştırmak tek başına yeterli olmamaktadır. Kendini çalıştığı kurumla bir tanımlayan ve örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarıymış gibi gören örgüt ile özdeşleşmiş çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır (Cüce vd., 2013:2). Örgütsel özdeşleşme kavramı, çalışanın kendisini çalıştığı örgütün bir parçası olarak görme seviyesi ve çalışanın belirli bir örgüte aitlik algısı şeklinde ifade edilebilir. Örgütsel özdeşleşme, çalışanın örgüte benzemeye çalışması ya da kendi değerlerini örgütün değerleriyle uydurma durumudur (Tutar, 2013:276). Çalışanların örgütten sağladıkları örgütsel destek karşılığında daha fazla ve daha istekli çalışacakları ve çalışanların örgüt ile özdeşleşmeleri sağlandığında performanslarının yükseleceği değerlendirilmektedir. Örgütler için önemli olan; meydana gelebilecek her türlü olumlu ya da olumsuz şartta çalışanın örgütte kalma isteği, çalışanların kendilerini örgüt ile bir tutmaları ve örgüt ile çalışan arasında psikolojik bir köprü olarak nitelendirilebilen örgütsel özdeşleşme sayesinde gerçekleşir (Turunç ve Çelik, 2010:184).

Örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için etkin bir şekilde kullanılması gereken çalışan performansının etkilendiği davranış faktörlerinden biri sosyal kaytarma davranışdır. Çalışanların örgütsel davranışları içerisinde örgüte en çok zarar verenlerden biri olan sosyal kaytarma davranışı, ekip olarak gerçekleştirilen çalışmalarda çalışanın beklenenin altında çaba göstermesini ifade etmektedir. Diğer bir ifade ile sosyal kaytarma davranışı, grup olarak çalışan örgüt üyelerinin bireysel olarak çalışan örgüt üyelerine kıyasla daha az çaba göstermeleridir (Simms ve Nichols, 2014; Akt: Çakır ve Nartgün, 2018:556). Örgüt çalışanlarının iş sözleşmeleri gereğince yapmakla yükümlü oldukları görevleri yerine getirmeleri hem diğer örgüt çalışanları hem de yöneticiler için büyük öneme sahip olduğundan, sosyal kaytarma istenmeyen örgütsel davranışların başında gelmektedir. Örgüt çalışanlarının performanslarının arttırılmasının ve sosyal kaytarma derecelerinin azaltılmasının öneminin farkında olan örgüt yöneticilerinin bu sorunun çözümünde başarılı olamamaları çoğu zaman bu konuda yetersiz bilgi sahibi olmalarından kaynaklanmaktadır (İlgin, 2013:239).

Örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için etkin şekilde kullanılması gereken çalışan performansını etkileyen örgütsel davranışlardan bir diğeri de sanal kaytarmadır. Rekabetin yoğun bir şekilde yaşandığı günümüzde, insan kaynaklarının ve teknolojinin etkin bir şekilde kullanılması, örgütsel amaçlara ulaşmada büyük önem arz etmektedir. Günümüzde örgütlerde bilgisayar ve internet teknolojilerinin yaygın kullanımı, örgüt çalışanlarının kendi amaçları doğrultusunda bu teknolojileri kullanma, internette gezinme, sosyal medya araçlarını kullanma durumlarını da beraberinde getirmektedir (Kaplan ve Çetinkaya, 2014:26). Sanal kaytarma davranışı, örgütün çalışanlara sağlamış olduğu internet kaynağının çalışanlar tarafından bireysel amaçlar için kullanılmasını ifade etmektedir (Fındıklı, 2016:37). Elbette internet kullanımının ve sosyal medyanın takip edilmesinin örgüte sağlayacağı muhtemel faydalar göz ardı edilemez. İnternet kullanımının

çalışanların bilgiye ulaşarak, örgütün verimliliğine katkı sağlama, stres atma gibi olumlu yansımaları bulunmaktadır (Seymour ve Nadesan, 2007:544). Ancak bilgisayar ve internetin örgütün amaçları için değil, kişisel amaçlı kullanımı insan kaynaklarının ve zamanın etkin kullanılmasını engellemekte (Lim ve Teo, 2005:1083) ve örgütlerin hukuki anlamda bazı sorunlar yaşamasına neden olabilmektedir (Kaplan ve Ögüt, 2012:592).

İlgili literatür incelendiğinde örgütsel özdeşleşme, sosyal kaytarma ve sanal kaytarma kavramlarını farklı değişkenler ile ele alan çok sayıda çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Ancak ulusal ve uluslararası literatürde örgütsel özdeşleşme, sosyal ve sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Sadece örgütsel özdeşleşme ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiye bakan bir çalışma vardır. Karatepe ve Güngör (2017)'in yaptıkları bu çalışmada örgütsel özdeşleşmenin kamu sektörü çalışanlarının sanal kaytarma davranışı üzerinde ki etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ile çalışanların eğlence, bağımlılık gerekçeli sanal kaytarma davranışı arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Diğer taraftan, Ünal ve Tekdemir (2015) sanal kaytarma yapmanın amaçlarını ve sanal kaytarma amaçlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini inceleyen bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda ise örgüt çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının cinsiyet değişkeni hariç diğer demografik değişkenlerle farklılık gösterdiğini belirtmişlerdir. Çalışmanın temel değişkenleri olan örgütsel özdeşleşme, sosyal kaytarma ve sanal kaytarma ile ilgili daha önceki çalışmalar hakkında detaylı bilgiler ilerleyen bölümlerde açıklanmıştır.

Literatürdeki boşluktan hareketle, bu çalışmada örgütsel özdeşleşmenin sosyal kaytarma ve sanal kaytarma konuları üzerinde durulmuştur. Çalışmanın amacı örgütsel özdeşleşmenin sosyal kaytarma ve sanal kaytarma üzerindeki etkilerini araştırmaktır. Ayrıca örgütsel özdeşleşme, sosyal kaytarma ve sanal kaytarmasının demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğini incelemektir. Bu alan çalışmasında kullanılan veriler Kahramanmaraş'ta bir holdingin idari çalışanlarından anket yöntemi çerçevesinde soru formu yardımıyla toplanmıştır. Çalışmamıza gönüllü olarak 91 idari çalışan katılmıştır. Çalışmanın analiz aşamasında frekans, korelasyon, regresyon, t-testi ve ANOVA yöntemleri kullanılmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen bulguların ilgili yazına katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Çalışmada öncelikle teorik altyapı hazırlanmış, çalışmanın temel değişkenleri arasındaki ilişki kurulduktan sonra çalışmanın hipotezleri oluşturulmuş, metodolojik bilgiler sunulmuş, analizler sonucunda elde edilen bulgular açıklanıp teorik ve uygulama perspektiflerinden tartışılmıştır.

2. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

Örgüt ve çalışan arasında psikolojik bir köprü olarak ifade edilen özdeşleşme kavramı ilk kez Freud tarafından “kişiler arası kurulan duygusal bağ” olarak tanımlanmıştır. Sonrasında Lasswell bu tanımlı geliştirerek milliyetçilik gibi daha genel toplumsal özdeşleşmeler anlamında kullanmıştır (Gautam vd., 2004, Akt: Sune, 2016:29).

Özdeşleşmenin en kabul gören tanımı Ashforth ve Mael (1989)'in tanımıdır. Bu tanıma göre özdeşleşme, duygusal ya da davranışsal olarak değil sadece bilişsel bir kavram olarak ele alınmıştır. Yapılan çalışmalarda özdeşleşme “çalışanın, kendisini birlikte tanımladığı örgüte ait, örgütle bir hissetmesi ve örgütün hem başarısını hem de başarısızlığını kendi başarı ve başarısızlığı olarak görmesi” şeklinde tanımlanmıştır (Ashforth ve Mael, 1989:21). Örgütsel özdeşleşme çalışanın örgütle arasında kurmak istediği psikolojik bir bağ olarak tanımlanabilir. Özdeşleşmenin kelime anlamlarından biri de “bir nesne veya bireyin bir kümenin tüm özelliklerini özümlemesi ya da onunla bütünleşmesi” şeklindedir (TDK, 21.09.2018, www.tdk.gov.tr).

Örgütsel özdeşleşme; sosyal özdeşleşmenin spesifik bir formudur ve bireyin örgüte ait olma ve örgütle bir olma algısıdır. Günümüz işletmeleri için önemli olan örgütsel özdeşleşme, örgütteki yapısal değişimler ve modern yönetim teknikleri kapsamında yöneticilerin yararlanabileceği bir kavramdır. Bunun nedeni, örgütsel özdeşleşmenin çalışanların örgütün hedeflerini daha iyi kavrayıp, örgütün kültürünü benimseyerek örgüt ile aynı amaç doğrultusunda verdiği hizmeti fazlaştırmasıdır (Karabey ve İşcan, 2007:3). Çalışanların örgütle özdeşleşmeleri, yaptıkları işin onlar için daha fazla anlam ifade etmesini sağlar ve çalışanların motivasyonunu artırır. Bunun yanı sıra örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgütte kalma isteğini artırır ve yabancılığa yaşama düzeyini azaltır (İşcan, 2006:234).

March ve Simon (1975)'a göre, örgüt hedeflerinin çalışanlar tarafından algılanan paylaşım düzeyi ne kadar fazla olursa çalışanların örgütle özdeşleşme eğilimi o kadar güçlüdür ve bunun tersi de doğrudur. Birey ile bir örgütün üyeleri arasındaki etkileşim ne kadar fazla ise bireyin örgütle özdeşleşme eğilimi o kadar güçlü olur ve bunun tersi de doğrudur. Örgüt içinde bireyin kişisel ihtiyaçlarının karşılanma oranı ne kadar çoksa,

çalışanın örgütle özdeşleşme eğilimi aynı derecede güçlü olur, bunun tersi de doğrudur. Sonuçta bir örgütün üyeleri ile birey arasındaki rekabet düzeyi ne kadar düşük olursa kişinin örgütle özdeşleşme eğilimi o derecede güçlü olur ve bunun tersi de doğrudur (Polat, 2009:21). Örgüte bir bireyin diğerleriyle iletişiminin daha ötesinde psikolojik bir gerçek olarak bakıldığında, örgütsel özdeşleşme çalışanın kendiliğinden belirli bir örgütü benimsemesine ve ona sadık kalmasına imkân sağlar. Ayrıca, örgütsel özdeşleşmeden bahsedebilmek için çalışanların gerçek anlamda örgütte bulunması ya da gelecekte bulunmayı temenni etmesi ve bazı örgüt üyelerini takdir ediyor olması ya da bu üyeleri tanıması gerekli değildir (İşcan, 2006:163). Örgüt ile özdeşleşen çalışanlar kendileriyle çalıştıkları örgütü aynı varlıklar olarak görürler yani örgüt ile kendilerini özdeş düşünürler. Buna bağlı olarak çalışanlar kendi istekleriyle çalıştıkları örgütü destekleyici faaliyetlerde bulunacaklardır. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşme çalışanların neden işletme faydasına gönüllü olarak çaba sarf ettiklerini anlamaya yardımcı olacaktır (Karabey, 2005:5).

3. SOSYAL KAYTARMA

Doğası gereği toplumsal bir yapıya sahip olan örgütler, varlıklarını sürdürme ve amaçlarını gerçekleştirme sürecinde sosyal bir varlık olan insana ihtiyaç duymaktadır. Günümüzün yoğun rekabetçi şartlarında örgüt çalışanların performans kayıplarını önlemenin örgütler için giderek daha fazla öneme sahip olduğu görülmektedir. Özellikle ekip çalışmalarının örgütlerde daha fazla ağırlık kazanması ile birlikte sosyal kaytarmayı önlemek yöneticiler açısından zorunlu hale gelmiştir.

Sosyal kaytarma davranışı, ekip olarak çalışan örgüt üyelerinin bireysel olarak çalışan örgüt üyelerine kıyasla daha az çaba göstermeleri durumunu ifade etmektedir (Çakır ve Nartgün, 2018:556). Ringelmann etkisi olarak da bilinen sosyal kaytarma kavramı, çalışanın grup içerisine girdikten sonraki algılarına güvenerek gerçekleştirdiği bir davranış değişikliğidir. Sosyal kaytarma davranışı ekip halinde çalışıldığında bilinçli veya bilinçsiz olarak çalışanların sosyal farkındalığının azalması sonucu meydana gelmekte böylece çalışanlar, tek başlarına gösterecekleri gayretten daha az gayret göstermektedir. (Kanten, 2014:14). Buna bağlı olarak, sosyal kaytarma davranışının örgütün ortak hedeflerini gerçekleştirmek için bir araya gelen çalışanların yapabileceklerinin en azını yapmaya başladıklarında veya beklenen düzeyde yapmamaları durumunda ortaya çıktığı sonucuna varmak mümkündür. Dolayısıyla, ekip çalışmasının önem taşıdığı ve gerekli olduğu örgütlerde sosyal kaytarma davranışı sık sık ortaya çıkan bir problem olarak değerlendirilmektedir (Özgener vd., 2013:391). Zamanla sosyal kaytarma kavramına verilen önem arttıkça, sebepleri üzerinde araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Latané ve arkadaşları (1979) orijinal adı “Clap Your Hands and Shout Out Loud” olan ve ana konusu el çırpma ve yüksek sesle bağırma olan bir çalışma gerçekleştirmiştir. Latané ve arkadaşları bu çalışma sonucunda, gruptaki birey sayısı arttıkça, denek başına düşen gürültü şiddetinin azaldığını kanıtlayarak kişilerin grup halindeyken çabalarındaki azalmayı bilimsel bir çalışmayla açıklamış ve sosyal kaytarmayı “çalışma grubu içerisinde bir grup üyesinin, aynı görevi yapan diğer grup üyeleriyle karşılaştırıldığında çabasını azaltma eğilimi” olarak ifade etmiştir. Sosyal kaytarma (socialloafing) adı ilk kez bu çalışmada kullanılmıştır ve “toplumsal bir hastalık” olarak nitelendirilmiştir (İlgın, 2013:241).

Bir grubun üyesi olmayı ve grubun amaçları doğrultusunda çalışmayı önemseyen bireylerde daha az görülen sosyal kaytarma davranışının nedenlerinden bazıları şu şekilde sıralanabilir:

- Çalışanlar, grup içerisinde gösterdikleri gayretin grup performansı için kattığı bir değer olmadığını ya da grup için gereksiz olduğunu hissettiklerinde sosyal kaytarma eğilimi gösterebilirler (George, 1992:194).
- Grup üyelerine ödül ya da ceza verilmemesi halinde bireylerin sosyal kaytarma davranışı göstermeleri gözlemlenebilmektedir. Motivasyonunun düşük olmasının nedeni bireysel emek, yaptırımlar ve ödüller arasında algılanan ilişkinin zayıf olması olabilmektedir (George, 1992:191).
- 1891 yılında Latane tarafından ortaya atılan sosyal etki (Social Impact), sosyal kaytarmanın muhtemel nedenlerini gösteren bir teoridir. Sosyal etki teorisine göre, diğer bireylerin eylemlerinin bir sonucu olarak bir birey; kişisel duygularında, duygusal tepkilerinde, dürtülerinde, inançlarında ve davranışlarında önemli düzeyde değişiklikler göstermektedir (İlgın, 2013:244).

4. SANAL KAYTARMA

Gelişen teknoloji ile örgütlerde internet ve sosyal medya kullanımının yaygınlaşması, birçok avantaj sağlamakla birlikte, son yıllarda çözüm aranan en önemli problemlerden birinin de kaynağı olmuştur (Özkalp vd., 2011:466).

Örgütün çalışanlarına sağladığı internet kaynağının çalışanların kişisel amaçları doğrultusunda kullanılması sanal kaytarma olarak ifade edilmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin günlük yaşamın yanı sıra çalışma yaşamında da yoğun bir şekilde kullanımı sonucunda örgüt çalışanlarının işten kaytarmak, zamanını boşa geçirmek, kendi amaçları doğrultusunda sosyal medya ve kişisel e-maillerini kullanmaları ile ortaya çıkan sanal kaytarma kavramı; uluslararası alan yazınında “cyberslacking”, “cyber deviance”, “cyberloafing” ve “cyberbludging” gibi terimlerle ifade edilmektedir.

Anandarajan ve Simmers (2004) yapmış olduğu çalışmada çalışanlarda gözlenebilecek sanal kaytarma davranışlarını üç gruba ayırmışlardır (Arık, 2016:34):

- Yıkıcı sanal kaytarma (İnternet üzerinden kumar oynama veya yetişkin sitelerinde sörf yapma gibi)
- Dinlendirici sanal kaytarma (Alışveriş yapma veya amaçsız sörf yapma)
- Öğretici sanal kaytarma (Profesyonel grupları ziyaret etmek veya örgütle ilgili haberlere bakmak)

Gelişen bilişim teknolojileri ile internetin hızlanması sanal kaytarma eylemini daha cazip hale getirmiştir. İnternetin daha hızlı ve daha cazip olması örgüt çalışanlarının internette daha çok zaman harcamasına neden olmaktadır (Ünal vd., 2015:516). Sanal kaytarma davranışının örgüt açısından zararlı olduğunu savunanlar, örgüt içerisinde çalışanların kişisel amaçları için interneti kullanmasının üretkenliği azaltarak ekonomik kayıplara neden olacağından endişe duymaktadır. Buna karşın örgüt içerisinde mesai saatlerinde çalışanların kişisel amaçlarla internet kullanımının faydalı olabileceğine dair düşünceyi savunanlar ise; bu tür davranışları sergileyen çalışanların internet aracılığıyla yaşadığı stres ve sıkıntıyla mücadele edebileceği, bu sayede örgüt için hayati öneme sahip olan verimliliğin artırılması gibi olumlu etkilerin ortaya çıkabileceğini düşünmektedir (Andreassen vd., 2014:906). Bütün sanal kaytarma faaliyetlerinin aynı derecede zararlı olmadığı kabul edilse bile, bireyin çalışmakla geçirebileceği vaktinden çalarak, performansını düşürebilme ihtimaline karşılık, bu konu üzerinde hassasiyet gösterilmesi gerektiğini söylemek yanlış olmayacaktır (Köse vd., 2012:291).

Stanton (2002) tarafından yapılan çalışmada; örgütsel konular ile birlikte interneti çok sık kullanan çalışanların yaptıkları işe karşı tutumları ve interneti daha az kullanan çalışanların yaptıkları işe karşı tutumları değerlendirilmiştir. Bu çalışmanın çalışanların yaptıkları işe karşı tutumları açısından sonuçlarına bakıldığında interneti çok sık kullanan çalışanların iş tatmini, örgüt ile arasındaki duygusal bağlılık, destekleyici örgüt, çalışma ve gözetmen memnuniyeti açısından yüksek puanlar aldığı gözlenmiştir. Örgütsel konular açısından sonuçlara bakıldığında ise çok sık internet kullanan çalışanların, çalışma arkadaşları, yönetimin kalitesi, sorumluluk, iş-yaşam dengesi, organizasyonu başarılı kabul etme açısından yüksek puanlar aldığı gözlenmiştir (Örücü ve Yıldız, 2014:100).

Örgüt yöneticileri tarafından sanal kaytarma sorununun çözümüne yönelik farklı önlemler alınmaktadır. Genellikle örgütlerde maruz kalınan ya da kalınabilecek problemleri azaltmak için çeşitli sitelere girmeyi engelleyen yazılım programları tercih edilmektedir. Önceleri, çalışanların bilgisayarlarına işle ilişkisi olmayan sitelere girmelerini engelleyici filtreler koymak çözüm gibi görünse de günümüzde cep telefonlarına kadar sıçrayan internet kullanımı ile birlikte bu yöntemin büyük oranda etkisiz hale geldiği görülmektedir (Köse vd., 2012:288).

5. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME, SOSYAL KAYTARMA VE SANAL KAYTARMA İLİŞKİSİ

Ulusal ve uluslararası literatürde örgütsel özdeşleşme ve sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi inceleyen daha önce yapılmış bir çalışma bulunmamaktadır (Karatepe ve Güngör, 2017:85). Bununla birlikte ilgili literatür incelendiğinde örgütsel özdeşleşme, sosyal kaytarma ve sanal kaytarma kavramlarını farklı değişkenler ile ele alan çok sayıda çalışma mevcuttur.

Literatürde örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık (Sayın, 2018), örgütsel sinizm (Yakın, 2017; Kılınç, 2017; Beldek, 2015), örgüt kültürü (Mete, 2018; Sune, 2016; Leblebici, 2016), örgütsel vatandaşlık (Mete, 2018; Turgut, 2015), örgütsel güven (Yakın, 2017; Öz, 2016; Öztürk, 2015; Yılmaz, 2014) gibi kavramların ilişkilendirildiği görülmektedir.

Sosyal kaytarma kavramı ile ilgili çalışmalara bakıldığında örgütsel sinizm (Balcı, 2016), örgütsel destek (Çakır, 2017), örgütsel vatandaşlık (İlgin, 2010) gibi kavramlar ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Sanal kaytarma kavramı ile ilgili çalışmalara bakıldığında ise genellikle örgütsel bağlılık (Güngör, 2016), iş tatmini (Özdemir, 2016), örgütsel sinizm (Özdemir, 2017) kavramları ile birlikte ele alındığı görülmektedir.

Diğer taraftan sanal kaytarma ilgili literatürde çeşitli çalışmalara rastlanmaktadır. Örneğin, Ünal ve Tekdemir (2015), sanal kaytarma yapmanın amaçlarına ve sanal kaytarma amaçlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bir araştırma yapmışlardır. Araştırmada elde edilen bulgulara incelendiğinde örgüt çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının cinsiyet değişkeni hariç diğer demografik değişkenlerle farklılık gösterdiği görülmektedir. Ayrıca çalışanların sorumluluk düzeyinin artması ile birlikte sanal kaytarma yapma sıklığı azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir araştırmada, Karatepe ve Güngör (2017), örgütsel özdeşleşmenin kamu sektörü çalışanlarının sanal kaytarma davranışı üzerine etkisini inceleyen bir çalışma yapmışlardır. Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ile çalışanların eğlence, bağımlılık gerekçeli sanal kaytarma davranışı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

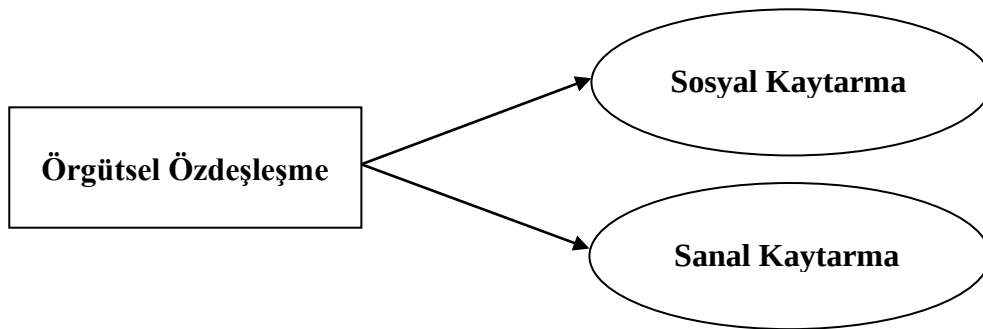
Çalışmamızın ana konuları olan örgütsel özdeşleşme, sanal kaytarma ve sosyal kaytarma ile ilişkili çeşitli çalışmalar literatürde yer almaktadır. Örneğin bazı çalışmalarda örgütsel adalet algısının alt boyutlarından dağıtımsal ve prosedür adaleti ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit ettiği görülmektedir (Farh vd., 1997:421; Moorman vd., 1993:209). Ayrıca, Lowe ve Vodanovich (1995:99) tarafından yapılan araştırma sonuçları dağıtımsal adalet algısının diğer alt boyutlara göre örgütsel özdeşleşme üzerinde daha etkili olduğunu göstermektedir. Bir başka çalışmada örgütsel özdeşleşmenin prosedür adaleti ile arasındaki ilişkinin diğer alt boyutlara kıyasla daha kuvvetli olduğu sonucuna varılmıştır (Masterson vd., 2000:738). Yapılan araştırmalar genel olarak değerlendirildiğinde örgütsel adalet ve alt boyutları ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki bulunduğu görülmektedir. Kaplan ve Öğüt (2012) tarafından yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti ile önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri arasında ve dağıtımsal adalet ile sanal kaytarma faaliyetleri arasında negatif yönlü ilişki olduğu tespit edildiği görülmektedir. Lim (2002) tarafından yapılan araştırma sonuçları bireylerin çalıştıkları örgütte adaletsizlik olduğunu düşünmeleri durumunda daha fazla sanal kaytarma davranışında bulunduklarını göstermektedir. Özdemir (2017)' in çalışmasında korelasyon analizi sonucunda elde edilen korelasyon katsayıları incelendiğinde örgütsel sinizm ile sanal kaytarma arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Balcı (2016)' nın çalışması sonucunda elde edilen bulgular ise örgütsel sinizm ile sosyal kaytarma algısı arasında pozitif bir ilişki olduğunu ifade eder niteliktedir.

Yukarıda sunulan bilgi ve bulgulardan hareketle bu çalışma için test edilmek üzere oluşturulan hipotezler şöyledir:

- H1: Örgütsel özdeşleşmenin sosyal kaytarma üzerine negatif bir etkisi vardır.
- H2: Örgütsel özdeşleşmenin sanal kaytarma üzerine negatif bir etkisi vardır.
- H3: Örgütsel özdeşleşme ile demografik faktörler arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H4: Sosyal kaytarma ile demografik faktörler arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H5: Sanal kaytarma ile demografik faktörler arasında anlamlı bir farklılık vardır.

6. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırmanın amaçları doğrultusunda değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren model Şekil 1'de gösterilmiştir. Bu çalışmada bağımsız değişken olan örgütsel özdeşleşme ile bağımlı değişkenler olan sosyal kaytarma ve sanal kaytarma tek boyut olarak ele alınmıştır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

6.1. Araştırmanın Metodolojisi

Çalışmanın bu bölümünde; araştırmanın yöntemi, evreni ve problemi ile ilgili oluşturulan hipotezler ve yapılan analizler ile birlikte istatistiksel yorumlarına yer verilecektir.

6.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, örgütsel özdeşleşmenin sosyal kaytarma ve sanal kaytarma üzerine etkisini araştırmaktır. Ayrıca örgütsel özdeşleşme, sosyal kaytarma ve sanal kaytarmanın demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğini incelemektir.

6.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Kahramanmaraş'ta faaliyet gösteren bir holdingdeki 120 idari çalışandan oluşmaktadır. Bu evrenden basit tesadüfi örnekleme tekniğiyle seçilen 91 idari çalışan, çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Basit tesadüfi örnekleme, araştırmanın evreni içindeki öğelerin her birine örnekleme seçilme için eşit şans verilmesidir (Gülbüz ve Şahin, 2016: 137). Veriler anket yardımıyla toplanmıştır.

6.4. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tercih edilmiş ve oluşturulan soru formu Kahramanmaraş'ta bir holdingin idari çalışanları üzerinde uygulanmıştır. Anket soru formları çalışanlara dağıtılmış ve gönüllü olarak çalışmaya katılmaları rica edilmiştir. Toplam 120 civarında çalışana anket dağıtılmış, 91 çalışandan geri dönüş sağlanmıştır.

Araştırmada daha önce başka araştırmacılar tarafından geliştirilmiş ölçekler, güvenirlik ve geçerlilikleri test edilerek kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan anket sorularından örgütsel özdeşleşmeye ilişkin olanlar Mael ve Ashforth, (1992)' dan, sosyal kaytarmaya ilişkin olanlar Jennifer M. George (1992)' dan ve sanal kaytarmaya ilişkin olanlar Henle, C. A. ve Blanchard A. L. (2008)'dan alınarak hazırlanmıştır. Araştırma toplam 4 bölüm, 3 ölçekten ve toplam 33 sorudan oluşturulmuştur. Birinci kısımda, demografik özelliklere yönelik 7 ifadeye yer verilmiştir. İkinci kısımda örgütsel özdeşleşmeyi ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. Örgütsel özdeşleşme ölçeği tek boyut olarak ele alınmıştır ve bu ölçekte toplam 6 ifadeye yer verilmiştir. Üçüncü kısımda, sosyal kaytarma değişkenini ölçmeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Sosyal kaytarma ölçeği tek boyut olarak ele alınmıştır ve bu ölçekte toplam 10 ifadeye yer verilmiştir. Sanal kaytarma ölçeği ise tek boyut olarak ele alınmıştır ve bu ölçekte toplam 10 ifadeye yer verilmiştir. Anket soru formunda 5' li Likert Ölçeği kullanılmıştır. Bu sisteme göre ifadeler "Kesinlikle Katılmıyorum (1)", "Katılmıyorum (2)", "Kararsızım (3)", "Katılıyorum (4)" ve "Kesinlikle Katılıyorum (5)" şeklinde ölçeklendirilmiştir.

6.5. Veri Girişi ve Analizi

Çalışma sonucunda elde edilen veriler SPSS 20.0 (Statistical Package For The Social Sciences) paket programında frekans, korelasyon ve regresyon teknikleri baz alınarak analiz edilip değerlendirilmiştir.

7. Araştırmanın Analizleri ve Sonuçları

Araştırmanın bu bölümünde yapılan analizler ve sonuçlarına yer verilecektir.

7.1. Araştırmanın Demografik Verilerine İlişkin Analizler ve Sonuçları

Bu kısımda çalışma ile ilgili demografik bilgilere ve sonuçlarına yer verilmektedir. Tablo-1' de görülen sonuçlar şu şekilde özetlenebilir;

- Ankete katılanların 29 tanesinin (%68,1) kadın, 62 tanesinin (%31,9) erkek olmak üzere toplam 91 çalışandan oluştuğu görülmektedir.
- Katılımcılar altı farklı yaş grubuna ayrılmaktadır. Örnekleme dahil olan katılımcıların yaşa göre dağılımı incelendiğinde %33'ü 30-34 yaş aralığında (30 kişi), %31,9'u 20-29 yaş aralığında (29 kişi), %18,7'si 35-39 yaş aralığında (17 kişi), %7,7'si 40-44 yaş aralığında (7 kişi) ve %5,5'i 45 yaş ve üzerinde (5 kişi) olduğu görülmektedir.
- Çalışanların medeni durumlarına bakıldığında ise %56,0'sının evli (51 kişi), %40'ının bekâr olduğu (40 kişi) görülmektedir.

- Eğitim açısından incelendiğinde en üst seviyenin %52,7 ile lisans mezunlarına (48 kişi) ait olduğu görülmektedir. Kalan kısım %22,0 ile önlisans (20 kişi), %14,3 ile lisansüstü (13 kişi), %10 ile lise mezunu (10 kişi) çalışanlardan oluşmaktadır.
- Çalışanların bulundukları işletmede çalışma sürelerine bakıldığında %11,0 ile 1 yıldan az (10 kişi), %33,0 ile 1-3 yıl (30 kişi), %30,8 ile 4-6 yıl (28 kişi), %11,0 ile 7-9 yıl (10 kişi), %14,3 ile 10 yıl ve üzeri (13 kişi) olduğu görülmektedir.
- Çalışanların toplam çalışma sürelerine bakıldığında dağılımın %5,5 ile 1 yıldan az (5 kişi), %23,1 ile 1-3 yıl (21 kişi), %26,4 ile 4-6 yıl (24 kişi), %18,7 ile 7-9 yıl (17 kişi), %26,4 ile 10 yıl ve üzeri (24 kişi) şeklinde olduğu görülmektedir.
- Çalışmakta olunan birime bakıldığında çalışanların %4,4'ünün dış ticaret (4 kişi), %8,8'inin finans (8 kişi), %20,9'unun pazarlama (19 kişi), %27,5'inin muhasebe (25 kişi), %11,0'inin kambiyo (10 kişi), %3,3'ünü yönetici asistanı (3 kişi), %2'sinin idari işler (2 kişi), %19,0'unun diğer (19 kişi) şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Demografik Değişkenlerin Yüzde Dağılımları

	N	Yüzde (%)		N	Yüzde (%)
Cinsiyet			İşletmedeki Çalışma Süresi		
Erkek	62	68,1	1 Yıldan Az	10	11,0
Kadın	29	31,9	1-3 Yıl	30	33,0
Toplam	91	100	4-9 Yıl	38	41,8
Medeni Durum			7-9 Yıl	10	11,0
Evli	51	56,0	10 Yıl ve Üzeri	13	14,3
Bekar	40	44,0	Toplam	91	100
Toplam	91	100	Toplam Çalışma Süresi		
Eğitim Durumu			1 Yıldan Az	5	5,5
Lise	10	11,0	1-3 Yıl	21	23,1
Önlisans	20	22,0	4-6 Yıl	24	26,4
Lisans	48	52,7	7-9 Yıl	17	18,7
Lisansüstü	13	14,3	10 Yıl ve Üzeri	24	26,4
Toplam	91	100	Toplam	91	100
Yaş			Çalıştığınız Birim		
20-24	9	9,9	Dış Ticaret	4	4,4
25-29	20	22,0	Finans	8	8,8
30-34	30	33,0	Pazarlama	19	20,9
35-39	17	18,7	Muhasebe	25	27,5
40-44	7	7,7	Kambiyo	10	11,0
45+	5	5,5	Diğer	25	27,5
Toplam	88	96,7	Toplam	91	100

7.2. Anket Formu Ölçeklerinin İç Tutarlılık (Güvenilirlik) Analizi ve Sonuçları

Güvenilirlik analizi, bir ölçüm aracının tek seferde yapılan ölçümle söz konusu kavramsal yapıyı tutarlı bir biçimde ölçüp ölçmediğini göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016:323). Araştırma sürecinde veri toplamada kullanılan “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği”, “Sosyal Kaytarma Ölçeği” ve “Sanal Kaytarma Ölçeği” ölçeklerine ilişkin güvenilirlik analizleri yapılmış ve Cronbach’s Alpha katsayılarına ulaşılmıştır.

Tablo 2. Güvenilirlik Analizi

	Cronbach’s Alpha	Toplam Faktör Sayısı
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	,845	6
Sosyal Kaytarma Ölçeği	,972	10
Sanal Kaytarma Ölçeği	,868	9

Tablo-2’de görüldüğü üzere Cronbach’s Alpha değerlerine bakıldığında örgütsel özdeşleşme ölçeğinin ,845, sosyal kaytarma ölçeğinin ise ,972 olduğu görülmektedir. Başlangıçta 10 faktörden oluşan sanal kaytarma ölçeğinden “Eğlence içerikli internet sitelerini ziyaret ederim.” maddesi ölçeğin güvenilirliğini düşürmesi sebebiyle çıkarılmıştır. Bunun sonucunda sanal kaytarma ölçeğinin güvenilirliğinin ,868 olduğu görülmektedir. Ayrıca ölçeklerinin bütününe ait Cronbach’s Alpha değeri ise ,929’dur. Cronbach’s Alfa Güvenilirlik Katsayısı, ölçeği oluşturan ifadelerin iç tutarlılık güvenilirliğini göstermektedir. Literatüre göre alfa değeri 0,70 veya üzerinde bir değere sahip ise, ölçek güvenilir olarak kabul edilmektedir (Nunnally, 1978). Elde edilen bulgulara göre ölçeklerin güvenilir olduğu söylenebilir.

7.3. Korelasyon Analizi ve Sonuçları

Korelasyon, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi ifade eder. Korelasyon katsayısı, değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve bu ilişkinin derecesi hakkında bilgi verir. İlişki katsayısı olarak da adlandırılan korelasyon katsayısı “r” harfi ile gösterilir (Gülbüz ve Şahin, 2016:263). Bu analizde örgütsel özdeşleşmenin sosyal kaytarma ve sanal kaytarma ile ilişkisine bakılmıştır. Değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla Korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo-3’te yapılan analizin sonuçları görülmektedir.

Tablo 3. Korelasyon Analizi

	Örgütsel Özdeşleşme	Sosyal Kaytarma	Sanal Kaytarma
Örgütsel Özdeşleşme	1		
	90		
Sosyal Kaytarma	-,074	1	
	,489		
Sanal Kaytarma	90	91	
	,000	,557**	1
	,998	,000	
	90	91	91

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

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

Korelasyon analizinde anlamlılık oranının (Sig.2-tailed) 0.05’ten küçük olması gerekir. Bu değer ilişkinin anlamlı olduğunu gösterir. Eğer anlamlılık oranı (Sig.2-tailed) 0.05’ten büyükse bu durumda değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varılır (Gülbüz ve Şahin, 2016:266).

Değişkenler arasındaki ilişkinin derecesi ise bu ilişkinin kuvvetini gösterir. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değişen değerler alır. Bu katsayı +1 değerine yakın ise iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki, -1 değerine yakın ise iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. Korelasyon katsayısı 0 değerine yakın ise iki değişken arasında anlamlı bir ilişkiden söz etmek pek mümkün değildir. Katsayı 0-0,3 arasında değer alıyorsa ilişkinin zayıf, 0,3-0,7 arasında değer alıyorsa ilişkinin orta, 0,7-1 arasında değer alıyorsa ilişkinin kuvvetli olduğu yorumu yapılabilir (Gülbüz ve Şahin, 2016:264).

Tablo-3’teki korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde; örgütsel özdeşleşmenin, sosyal kaytarma ($r=-0,074$, $p>0,05$) ve sanal kaytarma ($r=0,000$, $p>0,05$) ile arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Değişkenler arasındaki anlamlılık oranları (Sig.2-tailed) 0.05’ten büyük olduğundan dolayı korelasyon katsayısı (r) yorumlanmamıştır.

7.4. Regresyon Analizi ve Sonuçları

Regresyon analizi, bağımlı bir değişken ile bu bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu düşünülen bağımsız değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkisini araştırır. Bağımlı değişken üzerinde iki veya daha fazla değişkenin etkisi araştırılıyorsa çoklu regresyon analizi uygulanır (Gülbüz ve Şahin, 2016:264). Araştırma kapsamında oluşturulan H1 ve H2 hipotezlerini test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 4. Örgütsel Özdeşleşme ve Sosyal Kaytarma Değişkenleri Arasındaki Regresyon Analizi

Değişken	Beta (β) Katsayısı	T Değeri	Sig. Değeri
Bağımlı Değişken Sosyal Kaytarma $R^2 = ,005$; Değ. $R^2 = ,005$; $F = ,482$	-,074	-,695	,489
Bağımsız Değişken: Örgütsel Özdeşleşme			

Örgütsel özdeşleşmenin sosyal kaytarma üzerinde etkisi olup olmadığını araştırmak için regresyon analizi yapılmış ve analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo-4’de özetlenmiştir. Tablo-4’de R^2 değerleri verilmektedir. R^2 bağımlı değişkendeki değişim miktarının, regresyon modelindeki bağımsız değişken tarafından ne düzeyde açıklandığını gösterir (Gülbüz ve Şahin, 2016:272). Burada bulunan R^2 değeri sosyal kaytarma için ($R^2=,005$)’dir. Bu sonuca göre, bağımlı değişken olan sosyal kaytarmadaki %0,5’lik değişim modele dâhil ettiğimiz bağımsız değişken olan örgütsel özdeşleşme tarafından açıklanmaktadır. Tablo-4’de yorumlanması gereken diğer önemli değer, modelin anlamlılığını gösteren F değeri ve bu değer anlamlılık düzeyini gösteren Sig. değeridir. Modelin anlamlılığı (Sig.) bağımlı değişkendeki varyansın model tarafından ne kadar iyi açıklandığını gösterir. Anlamlılık (Sig.) değeri 0,05’ten küçük olmalıdır.

(Kalaycı, 2017:203; Gürbüz ve Şahin, 2016:275). Tablo-4'e göre; örgütsel özdeşleşme ile sosyal kaytarma arasında [$F=0,482$, $p>0,05$] yapılan regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu nedenle araştırmanın amacına yönelik oluşturulan H1 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Özdeşleşme ve Sanal Kaytarma Değişkenleri Arasındaki Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Değişken	Beta (β) Katsayısı	T Değeri	Sig. Değeri
	Sanal Kaytarma $R^2 = ,000$; Değ. $R^2 = ,000$; $F = ,000$	,000	-,003	,998
Bağımsız Değişken: Örgütsel Özdeşleşme				

Örgütsel özdeşleşmenin sanal kaytarma üzerinde etkisi olup olmadığını araştırmak için regresyon analizi yapılmış ve analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo-5'te özetlenmiştir. Tablo-5'te sanal kaytarma değişkenine ilişkin ($R^2=,000$) değeri görülmektedir. Bağımsız değişken olan örgütsel özdeşleşme ile bağımlı değişken olan sanal kaytarma arasında herhangi bir açıklayıcılık bulunamamıştır. Tablo-5'e göre; örgütsel özdeşleşme ile sanal kaytarma arasında [$F=0,00$, $p>0,05$] yapılan regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu nedenle araştırmanın amacına yönelik oluşturulan H2 hipotezi reddedilmiştir.

7.5. ANOVA Analizi ve Sonuçları

Araştırma kapsamında oluşturulan H3, H4 ve H5 hipotezlerini test etmek amacıyla ANOVA analizi yapılmıştır. Varyans analizi (ANOVA), iki ya da daha fazla ortalama arasında fark olup olmadığı ile ilgili hipotezi test etmek için kullanılır (Kalaycı, 2017:131). T-test, iki örneklem grubu arasında ortalamalar açısından fark olup olmadığını araştırmak için kullanılır ve bir gruptaki ortalamanın diğer gruptaki ortalamadan önemli derecede farklı olup olmadığını belirler (Kalaycı, 2017:74). Fakat t-testi ile sadece iki grup arasındaki farklılıkları incelemek mümkündür. ikiden fazla grubun birbirleri ile bir anda karşılaştırılmalarının gerektiği durumlarda t-testi yetersiz kalır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004:186). Çalışmamızda demografik değişkenlerden olan cinsiyet ve medeni durum ile temel değişkenler olan örgütsel özdeşleşme, sosyal kaytarma, sanal kaytarma arasında t-test analizi yapılmıştır. Fakat t-test analizi sonucunda cinsiyet ve medeni durum ile temel değişkenler arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Eğitim durumu, yaş, işletmedeki çalışma süresi ve toplam çalışma süresi demografik değişkenlerinin tamamı ANOVA analizine tabi tutulmuş fakat yalnızca sanal kaytarma ve toplam çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır.

Tablo 6. Toplam Çalışma Süresi ve Sanal Kaytarma Değişkenine Yönelik ANOVA Analizi

ANOVA						
		Kareler Toplamı	df	Ortalama Meydan	F	Anlamlılık
Sanal Kaytarma	Gruplar Arası	9,736	4	2,434	5,323	0,001
	Grup İçi	39,320	86	0,457		
	Toplam	49,056	90			

Tablo-6'da katılımcıların demografik unsurlarından olan toplam çalışma süresinin, sanal kaytarma değişkenine yönelik algılamalardaki fark durumu gösterilmektedir. ANOVA testi ile elde edilen bulgular sonucunda, toplam çalışma süresinin sanal kaytarma değişkeni üzerinde ($p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturduğu görülmektedir. Bunun sonucunda araştırma kapsamında oluşturulan H5 hipotezi demografik değişkenlerden sadece toplam çalışma süresi açısından kabul edilmiştir. Ayrıca örgütsel özdeşleşme ile demografik değişkenler arasında ve sosyal kaytarma ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olmadığından H3 ve H4 hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 7. Toplam Çalışma Süresi ve Sanal Kaytarma Değişkenine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

Tanımlayıcı Veriler									
		Sayı	Ort.	Stand. Sap.	Stand. Hata	Ortalama için %95 Güven Ara.		En Az	En Çok
						Alt Sınır	Üst Sınır		
Sanal Kaytarma	1 yıldan az	5	1,84	0,63	0,28	1,05	2,63	1,00	2,56
	1-3 yıl	21	2,22	0,78	0,17	1,86	2,57	1,00	4,67
	4-6 yıl	24	2,74	0,70	0,14	2,44	3,04	1,78	4,44
	7-9 yıl	17	2,40	0,57	0,13	2,11	2,70	1,67	3,22
	10 yıl ve üstü	24	1,91	0,62	0,12	1,64	2,17	1,00	3,22
	Toplam	91	2,30	0,73	0,07	2,13	2,44	1,00	4,67

Tablo-7’ de tanımlayıcı istatistik verilerine bakıldığında demografik unsurlardan olan toplam çalışma süresinin sanal kaytarma değişkenine yönelik ortalamaları görülmektedir. Sanal kaytarma değişkenine yönelik ifadelerde (M=2,74) değeri ile en yüksek ortalama 4-6 yıl arası toplam çalışma süresine sahip çalışanlarda “katılmıyorum” düzeyinde görülmekte iken en düşük ortalama (M= 1,84) değeri ile 1 yıldan az toplam çalışma süresine sahip çalışanlarda “kesinlikle katılmıyorum” düzeyinde görülmektedir.

Tablo 8. Çoklu Karşılaştırma Tablosu

Bağımlı Değişken: Sanal Kaytarma							
	Toplam Çalışma Süresi	Toplam Çalışma Süresi	Ortalama Farkı	Stand. Hata	Anlamlılık	Ortalama için %95 Güven Ara.	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Tukey HSD	1 yıldan az	1-3 yıl	-,37249	,33647	,802	-1,3101	,5651
		4-6 yıl	-,90093	,33241	,061	-1,8272	,0253
		7-9 yıl	-,56078	,34400	,483	-1,5193	,3978
		10 yıl ve üstü	-,06759	,33241	1,000	-,9938	,8587
	1-3 yıl	1 yıldan az	,37249	,33647	,802	-,5651	1,3101
		4-6 yıl	-,52844	,20205	,076	-1,0914	,0346
		7-9 yıl	-,18830	,22061	,913	-,8030	,4264
		10 yıl ve üstü	,30489	,20205	,560	-,2581	,8679
	4-6 yıl	1 yıldan az	,90093	,33241	,061	-,0253	1,8272
		1-3 yıl	,52844	,20205	,076	-,0346	1,0914
		7-9 yıl	,34014	,21435	,510	-,2571	,9374
		10 yıl ve üstü	,83333*	,19520	,000	,2894	1,3772
	7-9 yıl	1 yıldan az	,56078	,34400	,483	-,3978	1,5193
		1-3 yıl	,18830	,22061	,913	-,4264	,8030
		4-6 yıl	-,34014	,21435	,510	-,9374	,2571
		10 yıl ve üstü	,49319	,21435	,155	-,1041	1,0905
	10 yıl ve üstü	1 yıldan az	,06759	,33241	1,000	-,8587	,9938
		1-3 yıl	-,30489	,20205	,560	-,8679	,2581
		4-6 yıl	-,83333*	,19520	,000	-1,3772	-,2894
		7-9 yıl	-,49319	,21435	,155	-1,0905	,1041

*.The mean difference is significant at the 0.05 level.

Tablo-8’ de çoklu karşılaştırma tablosu incelendiğinde 4-6 yıl çalışma süresine sahip çalışanlar ile 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). 4-6 yıl çalışma süresine sahip çalışanlar (M=2,74) ile 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip çalışanlar (M=1,91) arasındaki ortalama farkının 0,83’tür. Bu bulgulara göre 4-6 yıl çalışma süresine sahip çalışanların 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip çalışanlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışı gösterdiği ifade edilebilir.

8. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, örgütsel sonuçları açısından literatürde önemli bir yeri olan örgütsel özdeşleşmenin, sosyal kaytarma ve sanal kaytarmaya etkisi üzerinde durulmuştur. Çalışma kapsamında belirlenen örneklem Kahramanmaraş’ta faaliyet gösteren bir holdingin 91 idari çalışanından oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tercih edilmiş ve oluşturulan soru formu söz konusu holdingin idari çalışanları üzerinde uygulanmıştır.

Araştırmanın hipotezlerini test etmeye yönelik olarak yapılan korelasyon analizi sonucunda, örgütsel özdeşleşme ile sosyal kaytarma ve örgütsel özdeşleşme ile sanal kaytarma arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda ise örgütsel özdeşleşmenin sosyal kaytarma ve sanal kaytarma ile arasında istatistiksel olarak bir anlamlılık bulunamadığından dolayı değişkenler arasındaki açıklayıcılık değerlendirilememiştir. Dolayısıyla araştırma için oluşturulan H1 ve H2 hipotezleri reddedilmiştir. Literatüre baktığımızda çalışmamızda yer alan değişkenleri bir arada inceleyen bir araştırmaya rastlanmadığından elde edilen bulguların karşılaştırılması yapılamamıştır. Ancak Karatepe ve Güngör (2017), örgütsel özdeşleşmenin kamu sektörü çalışanlarının sanal kaytarma davranışı üzerine etkisini inceleyen bir çalışma yapmışlardır. Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ile çalışanların eğlence, bağımlılık gerekçeli sanal kaytarma davranışı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

Araştırmanın H3, H4 ve H5 hipotezlerini test etmek amacıyla ilgili tüm değişkenlere t- testi ve ANOVA analizi yapılmış ve yalnızca sanal kaytarma ile demografik değişkenler arasında yer alan toplam çalışma

süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bunun sonucunda araştırma kapsamında oluşturulan H5 hipotezi demografik değişkenlerden toplam çalışma süreleri açısından kabul edilmiştir. 4-6 yıl çalışma süresine sahip çalışanların 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip çalışanlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışı göstermesi ayırt edici bir bulgu niteliğindedir. Ayrıca örgütsel özdeşleşme ile demografik değişkenler arasında ve sosyal kaytarma ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olmadığından H3 ve H4 hipotezleri reddedilmiştir. Literatüre baktığımız zaman örgütsel özdeşleşme, sanal kaytarma ve sosyal kaytarma değişkenlerinin tamamını ele alan karşılaştırma yapılacak herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak Ünal ve Tekdemir (2015), sanal kaytarma yapmanın amaçlarına ve sanal kaytarma amaçlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bir araştırma yapmışlardır. Araştırmada elde edilen bulgulara incelendiğinde örgüt çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının cinsiyet değişkeni hariç diğer demografik değişkenlerle farklılık gösterdiği görülmektedir. Ayrıca çalışanların sorumluluk düzeyinin artması ile birlikte sanal kaytarma yapma sıklığı azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışma ile elde edilen sonuçlar işletmeler açısından örgütsel özdeşleşme, sosyal kaytarma ve sanal kaytarma kavramlarının önemini ortaya koyan bulgu niteliğindedir. Teorik ve uygulamaya yönelik söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiyi destekler nitelikte çok sayıda çalışma bulunmaması, elde edilen sonuçların kıyaslanabilmesini ve değerlendirilmesini kısıtlamaktadır. Dolayısıyla konu ile ilgili farklı çalışmalara ihtiyaç olduğu sonucuna varılabilir. Bu çalışmanın yalnızca Kahramanmaraş ilinde faaliyette bulunan bir holding üzerinde yapılmış olması çalışmanın sınırlılıkları arasında değerlendirilebilir. Bu nedenle elde edilen sonuçların genellemesi konusunda dikkat edilmesi gerekmektedir. Örgütsel özdeşleşme, sosyal kaytarma ve sanal kaytarma kavramlarına daha farklı açılardan bakabilmek için bu değişkenler arasında örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet gibi kavramların da dâhil edilmesinin faydalı olabileceği öngörülmektedir.

KAYNAKÇA

- Anandarajan, M., Teo, T. S. and Simmers, C. A. (2004). The Internet and Workplace Transformation: An Introduction. In *The Internet and Workplace Transformation*, Routledge, pp. 13-22.
- Andreassen, C. S., Torsheim T. and Pallesen S. (2014). Predictors of Use of Social Network Sites at Work - A Specific Type of Cyberloafing. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19, pp. 906-921.
- Arık, M. (2016). Eğitim Fakültelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Sanal Kaytarma Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Örgüt İklimi: İstanbul İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Balcı, O. (2016). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenler ve Yöneticilerin Örgütsel Sinizm, Kendini İşe Verememe (Presenteizm) ve Sosyal Kaytarma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Arnavutköy İlçesi Örneği). Doktora Tezi. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Beldek, E. G. (2015). Örgütsel Özdeşleşme Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet İlişkisi: Görgül Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Cüce, H., Güney, S. ve Tayfur, Ö. (2013). Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (31)1, ss. 1-30.
- Çakır, S. ve Nartgün, Ş. (2018). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Destek İle Sosyal Kaytarma Davranış Düzeyleri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(5), ss. 555-570.
- Çakır, S. (2017). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Destek İle Sosyal Kaytarma Davranış Düzeylerine İlişkin Görüşleri. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Farh, J., Early, P. C. and Lin, S. (1997). Impetus for Action: A Cultural Analysis of Justice and Organizational Citizenship Behavior in Chinese Society. *Administrative Science Quarterly*, 42, pp. 421-444.

- Fındıklı, M. (2016). Sanal Kaytarma ve İş Performansı İlişkisi: Sağlık ve Tekstil Sektörü Çalışanlarının Karşılaştırılması. *International Journal of Social Inquiry*, 9(1), ss. 33-62.
- Gautam, T., Van Dick, R., and Wagner, U. (2004). Organizational Identification And Organizational Commitment: Distinct Aspects Of Two Related Concepts. *Asian Journal Of Social Psychology*, 7(3), pp. 301-315.
- George, J. M. (1992). Extrinsic And İntrinsic Origins Of Perceived Social Loafing In Organizations. *Academy of Management Journal*, 35, ss. 191-202.
- 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, S. ve Şahin, F. (2016). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe Yöntem Analiz. 3. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 471s.
- İlgin, B. (2010). Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Oluşumunda ve Sosyal Kaytarma İle İlişkisinde, Duygusal Zeka ve Lider Üye Etkileşiminin Rolü. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İlgin, B. (2013). Toplumsal Bir Hastalık: Sosyal Kaytarma. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(3), ss. 238-270.
- İşcan, Ö. (2006). Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü. Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11, ss. 160-177.
- Kalaycı, Ş. (2017). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. 8. Baskı, Dinamik Akademi Yayınevi, Ankara, 425s.
- Kanten, P. (2014). İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü. 1(6), ss. 11-26.
- Kaplan, M ve Çetinkaya, A. (2014). Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), ss. 26-34.
- Kaplan, M. ve Ögüt, A. (2012). Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), ss. 1-15.
- Karabey, C. ve İşcan, Ö. (2007). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 21(2), ss. 231-243.
- Karabey, N. C. (2005). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık İlişkisi: Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Karatepe, S. ve Güngör, M. (2017). Örgütsel Özdeşleşme ve Sanal Kaytarma: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *ASSAM International Refereed Journal*, 4(9), ss.80-96.
- Kılınç, S. (2017). Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarının Örgütsel Özdeşleşme, Sapkın Davranışları ve Sinizme Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Köse, S., Oral, L. ve 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.
- Leblebici, E. (2016). Öğretmen Algılarına Göre Meslek Liselerinde Örgütsel İmaj, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Lim, V. G. (2002). The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23, pp. 675-694.
- Lim, V. K. G. and TEO, T. S. H. (2005). Prevalence, Perceived Seriousness, Justification And Regulation Of Cyberloafing In Singapore An Exploratory Study. *Science Direct*, 42, pp. 1081-1093.

- Lowe, R. H. and Vodanovich, S. J. (1995). A Field Study of Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Business and Psychology*, 10, pp. 99-114.
- Mael, F. and Ashforth, B.E. (1992). Alumni And Their Alma Matter: A Partial Test Of The Reformulated Model Of Organizational Identification. *Journal Of Organizational Behavior*, 13, pp.103-123.
- Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M. and Taylor, M. (2000). Integrating Justice and Social Exchange: The Different Effects of Fair Procedures and Treatment on Work Relationships. *Academy of Management Journal*, 43, pp. 738-748.
- Mete, E. S. (2018). Örgüt Kültürü, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini İle İnovatif Çalışma Davranışı İlişkisi ve İnovatif Örgüt Kültürüne Yönelik Meta Kuramsal Bir Model Geliştirme. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Moorman, R. H., Niehoof, B. P. and Organ, D. W. (1993). Treating Employees Fairly and Organizational Citizenship Behavior: Sorting the Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Procedural Justice. *Employee Responsibilities and Journal*, 6, pp. 209-225.
- Örücü, E. ve Yıldız, H. (2014). İş Yerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), ss. 99-114.
- Öz, K. (2016). Örgütsel Güven ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir, A. (2016). Sanal Kaytarmanın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Aksaray Üniversitesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Özdemir, H. Ö. (2017). Yöneticilerin Otantik Liderlik Tarzlarının Çalışanların Sanal Kaytarma ve Sinizm Davranışları Üzerine Etkileri. Doktora Tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Özgener, Ş., Demirtaş, Ö. ve Ulu, S. (2013). Kişi-Çevre Uyumu ile Sosyal Tembellik İlişkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü. 1. Örgütsel Davranış Kongresi, Sakarya, ss. 391-399.
- Özkalp, E., Aydın, U. ve Tekeli, S. (2011). Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri. 19. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Çanakkale, ss. 465-470.
- Öztürk, O. (2015). Spor Tesislerinde Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Güven İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kırıkkale.
- Polat, M. (2009). Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması. Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Sayın, C. (2018). Örgütsel Özdeşleşme İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi Bağlamında Ankara Enerji Sektörü Özel Şirket Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Seymour, L. and Nadasen, K. (2007). Web Access for IT Staff: A Developing World Perspective on Web Abuse. *The Electronic Library*, 25(5), pp. 543-557.
- Simms, A. and Nichols, T. (2014). Social Loafing: A Review Of The Literature. *Journal of Management Policy and Practice*, 15(1), pp. 58-67.
- Stanton, J.M. (2002). Company Profile Of The Frequent Internet User. *Communications Of The ACM*, 45(1), pp. 55-59.
- Sune, A. (2016). Okul Yöneticilerinin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İle Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- TDK, Güncel Türkçe Sözlük,
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori=veritbn&kelimesec=252152 (21.09.2018).

- Turgut, M. (2015). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sessizlik İlişkisine Yönelik Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2(17), ss. 183-206.
- Tutar, H. (2013). İşletme ve Yönetim Terimleri Ansiklopedik Sözlük. Detay Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara, 682s.
- Ünal, Ö. F. ve 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.
- Ünal, Ö. F., Tekdemir, S. ve Yıldızbaş, S. (2015). Kamu Çalışanlarının Sanal Kaytarma Amaçları Üzerine Ampirik Bir Araştırma. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(2), ss. 515-534.
- Yakın, B. (2017). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Detay Yayıncılık, Ankara, 323s.
- Yılmaz, C. (2014). Örgütsel Güven İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Algılanan Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi: Uygulamalı Bir Çalışma. Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.