



ISSN:2528-9705

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi

Journal of Organizational Behavior Research

<http://odad.org>

Cilt / Vol. : 1

Sayı / Issue : 2

Yıl / Year : 2016



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR RESEARCH

Cilt / Volume: 1 Sayı / Issue: 2 Yıl / Year: 2016 Sayfa / Pages: 1 - 14

Kurucu ve İmtiyaz Sahibi / Founder & Owner

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Editörler / Editors

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Yrd. Doç. Dr. Sema POLATCI

Sekreteryaya / Secretary

Mustafa CANBEK

ISSN:2528-9705

Yazışma Adresi / Mail Address

Doç Dr. Kubilay ÖZYER

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi

Gaziosmanpaşa Üniversitesi Taşlıçiftlik Yerleşkesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü

60150 TOKAT

E-Posta/E-Mail: info@odad.org

Kapak fotoğrafı için Endonezyalı Fotoğraf Sanatçısı Andian LUTFI'ye teşekkürler...

Special Thanks to Indonesian Photographer Andian LUTFI for cover photo...

**ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
(ODAD)**

**THE JOURNAL OF ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR RESEARCHES
(JOOBR)**

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi yılda iki kez yayınlanan hakemli, bilimsel ve uluslararası bir dergidir. Örgütsel davranış, insan kaynakları ve çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen dergimizin temel amacı, bu alanlarda akademik gelişim ve paylaşım katkı sağlamaktır. Dergimizde “Türkçe” ve “İngilizce” olmak üzere iki dilde makale yayınlanmaktadır. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, belirtilen yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmalıdır. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, daha önce yayınlanmamış ve yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Dergide yayınlanan yazılarda belirtilen görüşler, yazarlara ait olup Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi’nin görüşlerini yansıtmaz. Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi’nde yayınlanmış yazıların tüm yayın hakları saklı olup, dergimizin adı belirtilmeden hiçbir alıntı yapılamaz.

The Journal of Organizational Behavior Researches (JOOBR) is an academic, refereed, scientific and international journal which is being published two times in a year. JOOBR, with it’s articles related to the fields of Organizational Behavior, Human Resources and business envorinment, essentially aims to support to academic development and sharing in mentioned fields. In JOOBR, Articles are being published both in Turkish and English Languages. Articles which will be sent to JOOBR for publishing, should be preapared according to guideline of JOOBR. Articles which will be sent to JOOBR for publishing, must be not published before or not sent to other journals. The views presented in the JOOBR represent opinions of the respective authors. The views presented do not necessarily reflect the opinion of the JOOBR. Copyrights for all articles published in JOOBR reserved. For quotation, JOOBR must be cited



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
Araştırmaları Dergisi

Bilim Kurulu

Members of the Science Board

Prof. Dr. A. Asuman AKDOĞAN

Erciyes Üniversitesi

Prof. Dr. H. Nejat BASIM

Başkent Üniversitesi

Prof. Dr. Adnan ÇELİK

Selçuk Üniversitesi

Prof. Dr. Nurullah GENÇ

T.C. Merkez Bankası

Prof. Dr. Farzand Ali JAN

Comsats University

Prof. Dr. Aşkın KEŞER

Uludağ Üniversitesi

Prof. Dr. Şevki ÖZGENER

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

Prof. Dr. Mahmut PAKSOY

Kültür Üniversitesi

Prof. Dr. İnci ERDEM ARTAN

Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. İrfan ÇAĞLAR

Hitit Üniversitesi

Prof. Dr. Azize ERGENELİ

Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Semra GÜNEY

Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Himmet KARADAL

Akşaray Üniversitesi

Prof. Dr. Çiğdem KIREL

Anadolu Üniversitesi

Prof. Dr. Enver ÖZKALP

Anadolu Üniversitesi

Prof. Dr. Suna TEVRUZ

Marmara Üniversitesi

Bu Sayıda Katkıda Bulunan Hakemler

Reviewers List of This Issue

Doç. Dr. Erkan Turan DEMİREL

Fırat Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Öznur AZİZOĞLU

Hacettepe Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Aysun ÇETİN

Ondokuzmayıs Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Aysun KANBUR

Kastamonu Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Sema POLATCI

Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Doç. Dr. Hasan TAĞRAF

Cumhuriyet Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Mihriban CİNDİLOĞLU

Hitit Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. M. Said DÖVEN

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Engin KANBUR

Kastamonu Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Esra ERENLER TEKMEK

Çankırı Karatekin Üniversitesi



İçindekiler
Table of Contents

Sayfa No.
Page Num.

1. Sanal Kaytarma Türü Sapkın Davranışın Örgütsel Yapı
İle Olan İlişkisi: Bir Kamu Kuruluşu Örneği
Cyberloafing As A Deviant Behavior And Its
Relationship With Organizational Structure: An
Example Of A Public Institution
Burak ÖZDEMİR, Deniz TAŞCI..... 1 – 14
2. Y Kuşağı Çalışanların İş Değerlerinin Araştırılması:
Konya İli Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama
A Study On The Business Values Of Generation Y
Employees: An Application On Industrial Enterprises In
The Province Of Konya
İlknur ÇEVİK TEKİN, Tahir AKGEMCİ..... 15 – 52
3. Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sapma Davranışları
Üzerindeki Etkisi: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma
The Impact of Gender Discrimination On
Organizational Deviation Behavior: A Study on Health
Institutions
Müslüme AKYÜZ, Kubilay ÖZYER..... 53 – 76
4. Duygusal Zekanın Dışadönüklük Üzerine Etkisi
The Effect of Emotional Intelligence on Extraversion
Ahmet MUMCU, Metin GÜNAY..... 77 – 97

SANAL KAYTARMA TÜRÜ SAPKIN DAVRANIŞIN ÖRGÜTSEL YAPI İLE OLAN İLİŞKİSİ: BİR KAMU KURULUŞU ÖRNEĞİ

Öğr. Gör. Burak Özdemir*
Kastamonu Üniversitesi

Prof. Dr. Deniz TAŞCI
Anadolu Üniversitesi

ÖZET

*A*raştırma sanal kaytarma türü sapkın davranışın örgütsel yapının organiklik derecesi ile olan ilişkisini incelemeye yöneliktir. Bu kapsamda araştırma yoğun bilgisayar kullanımının gerçekleştiği bir kamu kuruluşunun çalışanları ile yürütülmüştür. Veriler, çalışanlardan anket tekniği aracılığı ile toplanmıştır. Elde edilen bulgular neticesinde sanal kaytarma davranışının ciddi ve önemsiz olarak ayrılan iki alt boyutunun örgütsel yapı ile olan ilişkisinde ciddi sanal kaytarma davranışının organik yapı ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel yapı, ciddi sanal kaytarma davranışı, önemsiz sanal kaytarma davranışı, organik yapı, mekanik yapı

CYBERLOAFING AS A DEVIANT BEHAVIOR AND ITS RELATIONSHIP WITH ORGANIZATIONAL STRUCTURE: AN EXAMPLE OF A PUBLIC INSTITUTION

ABSTRACT

*T*his research investigates the relationship between organicity level of organizational structure and cyberloafing as a type of deviant workplace behavior. In this context, research was carried out by employees of a public institution that held an intensive computer usage. Data were collected through questionnaires from employees. As a result of the findings of the relationship between organizational structure and two dimensions of cyberloafing behavior it can be seen that serious cyberloafing behavior has relations with organicity level of organizational structure.

Keywords: Organizational structure, serious cyberloafing behavior, minor cyberloafing behavior, organic structure, mechanic structure.

*Kastamonu Üniversitesi, Küre MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü
burakzdmr@gmail.com

Giriş

İnternet, çalışma yaşamına en çağdaş uygulamalardan faydalanma imkanını sunarken birçok çalışan, interneti çalışma ortamında baş köşede kullanmaya başlamıştır (Greenfield ve Davis, 2002). Ancak yeni bir teknoloji geldiğinde, sıklıkla daha önce benzeri görülmeyen problemleri de beraberinde getirmektedir (Block, 2001). İnternet erişiminin; çalışanların bilgiye erişiminde kolaylık sağlamanın (Seymour ve Nadasen, 2007), asil-vekil teorisi çerçevesinde irdelendiğinde çalışma ortamını daha iyi aydınlatma imkanı sunmasının (Stanton, 2002), örgüt içerisindeki iletişim hızını arttırmasının (Jandaghi vd., 2015) örgütsel etkinlik ve verimliliği geliştirmek adına kullanılabileceğinin ötesinde, çalışanların internete kolay erişiminin doğurduğu eylemlerden biri de sanal kaytarma türü sapkın davranış olarak (Jia vd., 2013) ifade edilebilir. Lim vd. (2002) bu durumu örgütlerde internet kullanımının iki ucu keskin bir bıçağı anımsattığı şeklinde yorumlamaktadır. Liberman vd. (2011) sanal kaytarmanın çalışma alanında yaygınlaşarak, çalışan verimliliğini düşürmesi ve örgütsel maliyetleri arttırması doğrultusunda, sanal kaytarma altında yatan nedenlerin anlaşılması gerekliliğinin önemine vurgu yapmaktadır.

Sanal kaytarma türü sapkın davranışın açıklanmasında algılanan örgütsel adalet (Lim, 2002; Zoghbi, 2009), iş arkadaşlarının algıları ve yönetici normları (Blanchard ve Henle, 2008), kişilik özellikleri (Jia vd., 2013), denetim ve kısıtlama mekanizmalarının etkisi (Ugrin ve Pearson, 2013), davranışsal tutumlar, sanal kaytarmayı saklama becerisi, öznel normlar (Sheikh vd., 2015) gibi mikro düzeydeki değişkenlerin yanı sıra örgütsel düzeyde, makro değişkenlerin de incelenmesi gerekmektedir. Örgütsel yapı sanal kaytarma türü sapkın davranış ile olan ilişkisi çerçevesinde bu değişkenlerden biri olarak belirtilebilir.



Örgütsel yapı ve sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkinin literatürde yeterince incelenmediği görülmektedir. Liberman vd. (2011) örgütsel yapının sanal kaytarma davranışı ile ilişkili olduğunu ve yapının sanal kaytarma davranışını şekillendirdiğini belirtmektedir. Kuschnaroff ve Bayma (2014) ise araştırmalarında sanal kaytarma davranışı ve örgütsel yapının ilişkisine eleştirel bir bakış açısı ile yaklaşmıştır. Araştırma bu bağlamda ciddi ve önemsiz sanal kaytarma türü sapkın davranışın örgütsel yapıya ait organiklik derecesi ile olan ilişkisini yoğun internet kullanımının olduğu bir kamu kuruluşunda incelemektedir.

1. Kuramsal Çerçeve

Örgütlerin belirli amaçlar etrafında kurulmaları gerçeğinin ötesinde hikayenin diğer bir önemli kısmını örgütlerin en belirgin diğer özelliğinin, kaçınılmaz olarak örgütlerin bir yapılarının olduğu gerçeği oluşturmaktadır (Seirafi, 2013). Örgütsel yapı örgüt içerisindeki birey ve grupların görevleri, sorumlulukları ve yetkilerinin biçimsel düzenlenişleri ile ilgili olarak (Lunenburg, 2012), örgütteki bireylerin davranışlarının temel belirleyicisidir (Dalton vd, 1980). Örgütsel yapıyı literatürde Burns ve Stalker (2000) mekanik-organik, Miles ve Snow (1978) arayıcılar, analizciler, savunmacılar ve tepki vericiler, Mintzberg (1992) ise basit yapı, makine bürokrasi, profesyonel bürokrasi, bölümlendirilmiş form ve adokratik form olarak sınıflandırmıştır. Bunlardan örgüt yapısına ilişkin organik-mekanik ayrımının literatürde birçok araştırmada ele alındığı görülmektedir (Bourgeois vd., 1978; Burns ve Stalker, 2000; Sine vd., 2006). Ayrıca örgüt yapılarına ilişkin yapılan sınıflandırmalar arasında Burns ve Stalker'in mekanik ve organik örgütsel yapı sınıflandırmasını en çok bilinen örgüt yapısı sınıflandırması olarak belirtmek mümkündür (Ghani vd., 2002). Burns ve Stalker örgüt yapısını; örgütsel rollerin örgütsel bilgiyi ellerinde bulunduran yöneticiler tarafından katı bir



şekilde belirlendiği mekanik yapı ve örgütsel rollerin tanımının daha esnek tutulduğu, çalışanlar arasında fikir alışverişinin üst düzeyde olduğu ve bilginin paylaşıldığı organik yapı olarak ikiye ayırmıştır (Clegg ve Hardy, 1999). Mekanik örgüt üst düzey uzmanlaşma, merkezi karar alma ve dikey hiyerarşinin bir simgesi olarak ifade edilirken organik örgütler çalışanları güçlendirme eğiliminde olan, mekanik örgüt anlayışının tam tersini nitelemektedir (Capstone, 2003). Organik örgüt kavramı örgütsel yapıyı merkezileşmemiş karar alma, yüksek uyum ve esneklik, düşük düzey uzmanlaşma ve çalışanların asgari seviyede yönetici tarafından yönlendirilmesi özelliklerini barındıran bir yapı olarak tanımlamaktadır (Clegg ve Bailey, 2008).

İnternet kullanımının yaygınlaşması örgütlere sayısız avantaj sunmasının yanı sıra son yıllarda çözüm aranan en önemli sorunlardan biri olan sanal kaytarmanın da kaynağı olmuştur (Özkalp vd., 2011). İngilizcesi “cyberloafing” olan ve aynı zamanda da “cyberslacking”, “cyberbludging”, “on-line loafing”, “internet devaince”, “problematic internet use”, “personel web usage at work”, “internet dependency”, “internet abuse”, “internet addiction” ve “internet addiction disorder” olarak da bilinen sanal kaytarma; çalışanların işyeri tarafından sağlanan interneti ya da şahsi cep telefonlarını iş ile ilgisiz olarak kullanmaları ve mesai saatlerinde işleri yerine internet ve telefonlarıyla meşgul olmaları anlamına gelmektedir (Kim ve Sahara, 2011). Sanal kaytarma üretime karşı sapkın davranışın bir türü olarak kavramsallaşmıştır (Lim ve Chen, 2012). İnternetin örgütsel etkinlik ve verimliliği arttırma faydasının yanında internete kolay ve hızlı erişim çalışanların sanal kaytarma türü sapkın davranışına zemin hazırlamaktadır (Jia vd., 2013). Sanal kaytarma internet ve mobil teknoloji kullanımının iş saatleri sürecinde kişisel amaçlar için kullanılmasıdır (Vitak vd., 2011). Çalışanların işlerine ayırmaları beklenen sürenin önemli bir kısmını internette gezinmeye ayırmalarına



ek olarak, işyerlerinde internetten şarkı indirmeleri ve film izlemeleri, kuruluşun bilişim sisteminin performansının da düşmesine ve elektronik haberleşme ağlarında tıkanmalara neden olmakta, verimlilik bu açıdan da dolaylı olarak zarara uğramaktadır (Varoğlu ve Sığrı, 2013).

Sanal kaytarma faaliyeti ile ilgili yazında farklı sınıflamalar yer almaktadır. Örneğin, bir kişinin çalışma ortamında e-maillerini kontrol etmesi veya e-mail göndermesi, bir başka kişinin iş ortamında müstehcen sitelere girmesinden veya internette oynanan kumardan farklı bir durumu ifade etmektedir. Anandrajan ve arkadaşları, bu durumda işverenlerin ve yöneticilerin farklılıklar gösteren üç tür sanal kaytarma ile karşı karşıya geldiklerini veya üç tür sanal kaytarma olduğunu ifade etmektedirler (Özkalp vd., 2012; Blanchard ve Henle, 2008). Bunlar;

1. Zarar verici veya bozucu sanal kaytarma
2. Yaratıcı ve boş zamanları doldurucu sanal kaytarma
3. Öğretici sanal kaytarma

Birinci tür bozucu veya zarar verici sanal kaytarma davranışına yetişkin sitelerine girme ve online oyunlar örnek verilirken, ikinci tür sanal kaytarma olan boş zaman aktivitelerine ise online alışveriş ve amaçsız olarak internette dolaşma örnek verilmekte ve son olarak öğretici sanal kaytarmaya ise kişisel gruplara üye olma, tartışma gruplarına katılma ve örgüt hakkında internet üzerinde bilgi toplama gibi etkinlikler gösterilmektedir.

Robinson ve Bennett (1995) sanal kaytarmayı önemli (major) ve önemsiz (minor) olmak üzere iki boyutta ele almışlardır. Diğer yandan Lim (2002) ise sanal kaytarma faaliyetlerini web sitesi aktiviteleri (browsing activities) ve e-posta aktiviteleri (e-mailing activities) şeklinde gruplandırmayı seçmiştir. Benzer şekilde Blau, Yang ve Ward-



Cook (2006), web sitesi ile ilgili aktiviteler, işle ilgili olmayan e-posta aktiviteleri ve interaktif sanal kaytarma aktiviteleri şeklinde bir sınıflandırma yapmışlardır. Blanchard ve Henle (2008) önemsiz sanal kaytarmanın yoğun e-posta ve internet kullanımı neticesinde e-mail alma veya gönderme, haber, finans ya da spor sitelerini ziyaret etme benzeri davranışlardan oluştuğunu ve önemsiz olarak adlandırılrsa da örgütün verimliliğini azaltmadığı anlamına gelmediğini ifade etmektedir. Ciddi sanal kaytarmayı ise kötüye kullanım ya da yasal olmama potansiyeli içeren internetten müzik indirme, yetişkinlere yönelik siteleri ziyaret etme, internette kumar oynama benzeri davranışlarla nitelemektedir.

Araştırmanın amacı sanal kaytarma türü sapkın davranışın örgütsel yapının organiklik derecesi ile olan ilişkisini incelemeye yöneliktir. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi kurgulanmıştır.

H1: Sanal kaytarma davranışı ve örgütsel yapı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Ciddi sanal kaytarma davranışı ve örgütsel yapı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Önemsiz sanal kaytarma davranışı ve örgütsel yapı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

2. Yöntem

Araştırma verilerinin toplanmasında veri toplama aracı olarak anket tekniği tercih edilmiştir. Oluşturulan anket formunda örgütün organiklik derecesi ve sanal kaytarma türü sapkın davranışı ölçmek amacıyla iki ayrı ölçeğe yer verilmiştir. Bu ölçekler literatürde daha önce kullanılmış olan; sanal kaytarma türü sapkın davranış için Özkalp vd., (2012), örgütsel yapı için ise Tari ve Wasti (2003)'nin



araştırmasında yer alan ölçeklerdir. Ölçeklerdeki ifadelerin yanıtlanmasında beş aralıklı Likert tipi metrik ifadeden yararlanılmıştır.

Araştırma örneklemini kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen, bilgisayar kullanımının yoğun olduğu bir kamu kuruluşunun idari kadrosunda yer alan çalışanlardan oluşmaktadır. İlgili kamu kuruluşu yönetiminden izin alınmasıyla idari yapıdaki 115 çalışana anket formları uygulanmıştır. Başarıyla uygulanan anket sayısı 86 ve geri dönüş oranı %75'tir. Elde edilen verilere tanımlayıcı istatistiksel analiz, güvenilirlik analizi ve keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Bunun yanı sıra araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla da korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır.

3. Bulgular

3.1. Tanımlayıcı Analizler

Örgütsel yapıya ilişkin ifadelerin tanımlayıcı istatistikleri ve ortalamaları değerlendirildiğinde: "yapmam gerekenler ayrıntılı bir biçimde belirlenmiş durumdadır": 2,94; "çalışanların üstlendiği roller tam olarak tanımlanmıştır": 2,72; "iş tanımım büyük ölçüde sabittir (ancak terfi ettiğimde değişikliğe uğrar)": 2,76; "yaptığım işler belirli ve/veya standarttır": 2,69 ve "yeni koşullar karşısında yapılması gerekenler önceden belirlenmiştir": 2,43 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel yapıya ait ortalamalar kamu kuruluşundaki örgütsel yapının organik yapıya yönelik bir örgütsel yapıda olduğunu ortaya koyar niteliktedir.

Sanal kaytarma türü sapkın davranışa ait ifadelerin ortalamaları: "internette işle ilgili bilgi edinme amaçlı tarama yaparım": 4,00; "internette işle ilgili bilgi edinme amaçlı dolaşırım": 3,88; "internet üzerinden gazete veya haber sitelerini dolaşırım": 3,77; "internet üzerinden alışveriş veya e-ticaret yaparım": 3,63; "internet üzerinden bankacılık işlemi yaparım": 3,76; "iş dışı haberleşme için kişisel amaçlı



e-posta kullanırım": 3,77; "internet üzerinden iş ararım": 2,74; "internetten müzik, film ya da video indiririm": 2,86; "internette yazılı görüşme (chat) yaparım": 2,86; "internet üzerinden açılan forumlara katılırım": 2,71; "internet üzerinden tatil için yer ayırtırım": 2,81; "internette yetişkin sitelerinde dolaşırım": 2,55; "bilgisayarda eğlence amaçlı oyun oynarım": 2,59; "bilgisayarda kazanç amaçlı oyun oynarım": 1,72; "sosyal içerikli ağlara katılırım (facebook, twitter vb.)": 3,51 olarak hesaplanmıştır. Çalışanların bilgisayar etkinliklerinin özellikle internette işle ilgili bilgi edinme amaçlı tarama yapma ve dolaşma üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Ayrıca iş dışı haberleşme için kişisel amaçlı e-posta kullanmak ve gazete veya haber sitelerini dolaşmak ise çalışanların sıklıkla tercih ettiği diğer bilgisayar etkinlikleri olarak ifade edilebilir. Bunun yanı sıra bilgisayarda kazanç amaçlı oyun oynarım ifadesi çalışanların en az tercih ettiği bilgisayar etkinliği olarak belirtilebilir.



3.2. Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi

Tablo 1 sanal kaytarma ölçeğine ait güvenilirlik ve faktör analizi bulgularını ortaya koymaktadır.

Tablo 1. Sanal Kaytarma Ölçeği Güvenilirlik ve Faktör Analizi Bulguları

Sanal Kaytarma Ölçeği			
Faktörler	İfade Sayısı	Faktör Yükleri Aralığı	Açıklanan Varyans (%)
Ciddi Sanal Kaytarma	9	,375-,752	18,733
Önemsiz Sanal Kaytarma	6	,572-,853	24,762

Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri: ,706

Barlett küresellik testi: ki-kare=404,794; df=105; p=,000

Açıklanan Toplam Varyans: %43,496

Cronbach Alfa Katsayısı: ,758

Sanal kaytarma ölçeğine ilişkin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı: ,758 olarak hesaplanmıştır. Bunun yanı sıra sanal kaytarma ölçeği için

araştırma verilerinin ölçeğin iki faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin faktör yüklerinin ciddi sanal kaytarma boyutu için ,375 - ,752; önemsiz sanal kaytarma boyutu için ise ,572 - ,853 aralığında olduğu ortaya çıkmıştır.

Örgütsel yapı ölçeğine ait güvenilirlik ve faktör analizi bulguları Tablo 2'deki gibidir.

Tablo 2. Örgütsel Yapı Ölçeği Güvenilirlik ve Faktör Analizi Bulguları

Örgütsel Yapı Ölçeği			
Faktörler	İfade Sayısı	Faktör Yükleri Aralığı	Açıklanan Varyans (%)
Organik yapı	9	,684 - ,871	62,954

Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri: ,819

Barlett küresellik testi: ki-kare=182,305; df=10; p=,000

Açıklanan Toplam Varyans: %62,954

Cronbach Alfa Katsayısı: ,851



Örgütsel yapı ölçeğine ilişkin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı: ,851 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel yapı ölçeği için araştırma verilerinin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin faktör yükünün bu tek boyut için ,684 - ,871 aralığında olduğu ortaya çıkmıştır.

3.3. Korelasyon ve Regresyon Analizi

Yapılan korelasyon analizi sonucunda, Tablo 3'te görüldüğü üzere, organiklik derecesi, sanal kaytarma, ciddi sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma arasındaki birebir ilişkiler analiz edilmiştir. Tablo 4'te ise sanal kaytarma, ciddi sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarmanın organiklik derecesi ile arasındaki ilişkinin regresyon analizi ile testine yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 3. Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	1	2	3	4
1 Organiklik derecesi	1			
2 Sanal kaytarma	,02*	1		
3 Ciddi sanal kaytarma	,028*	,00	1	
4. Önemsiz sanal kaytarma	,448	,00	,126	1

*p<0.05

Tablo 3'te yer alan bulgulara göre organiklik derecesi ve sanal kaytarma davranışı ile organiklik derecesi ve sanal kaytarmanın alt boyutlarından ciddi sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve p<0.05 düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür.

Tablo 4. Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken: Sanal kaytarma									
Bağımsız değişken	Model Özeti			Anova	Katsayılar				
	R	R ²	Dz. R ²	F	B	Std. Hata	β	t	p
Organiklik derecesi	,25	,063	,051	5,614	,164	,069	,250	2,369	,02*
Bağımlı Değişken: Ciddi sanal kaytarma									
Bağımsız değişken	Model Özeti			Anova	Katsayılar				
	R	R ²	Dz. R ²	F	B	Std. Hata	β	t	p
Organiklik derecesi	,238	,056	,045	5,024	,191	,085	,238	2,241	0,028*
Bağımlı Değişken: Önemsiz sanal kaytarma									
Bağımsız değişken	Model Özeti			Anova	Katsayılar				
	R	R ²	Dz. R ²	F	B	Std. Hata	β	t	p
Organiklik derecesi	,083	,007	-,005	581	,073	,095	,083	,762	,448

*p<0.05



Regresyon analizleri sonucunda organiklik derecesi ile sanal kaytarma davranışı ve ciddi sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkinin $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Analiz sonuçları; organiklik derecesinin sanal kaytarma davranışını pozitif yönde etkilediğini ve belirlilik (determinasyon) katsayısının (Dz. R^2), 051 olduğunu dolayısıyla sanal kaytarma davranışındaki değişimin %5'inin örgütün organiklik derecesi tarafından açıklandığını ortaya koymaktadır.

Bunun yanı sıra organiklik derecesi ile ciddi sanal kaytarma arasındaki ilişkinin $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı olduğu belirtilebilir. Analiz sonuçları; organiklik derecesinin ciddi sanal kaytarma davranışını pozitif yönde etkilediğini ve belirlilik (determinasyon) katsayısının (Dz. R^2) ise, 045 olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifade ile ciddi sanal kaytarma davranışındaki değişimin %4,5'inin örgütün organiklik derecesi tarafından açıklandığını ifade etmek mümkündür.

4. Sonuç

Araştırma bulgularından hareketle H_1 (sanal kaytarma davranışı ile örgütsel yapı arasında anlamlı bir ilişki vardır) ve H_2 (ciddi sanal kaytarma davranışı ve örgütsel yapı arasında anlamlı bir ilişki vardır) hipotezleri kabul edilirken H_3 (önemsiz sanal kaytarma davranışı ve örgütsel yapı arasında anlamlı bir ilişki vardır) hipotezi ise reddedilmiştir. Araştırma bulgularına göre örgütsel yapının organiklik derecesi sanal kaytarma davranışını etkilemektedir. Aynı zamanda daha özelde de örgütsel yapının organiklik derecesi ciddi sanal kaytarma davranışını açıklamaktadır. Organik örgütsel yapılar merkezileşme ve biçimselleşmenin örgütte daha az olduğu yapılardır. Organik örgüt çalışanların kararlara katılımı yüksek, çalışanları güçlendirme eğilimi içeren, yetki hiyerarşisi düşük, standart iş tanımları ve prosedürlerin daha az olduğu, yüksek uyum ve esneklik bulunan örgütsel yapıyı vurgulamaktadır. Araştırma işte böyle bir örgütsel yapıda sanal



kaytarma davranışının ve daha özelde ciddi sanal kaytarma davranışının artış göstereceğini ortaya koymaktadır. İnternet kullanımı her ne kadar iletişim hızını arttırsa ve bilgiye erişimi kolaylaştırırsa da örgütsel yapıdaki esnekliğin ve çalışanlara tanınan serbestliğin sanal kaytarma ve hatta ciddi sanal kaytarma davranışını doğurabileceği göz ardı edilmemelidir.

Klasik yönetim anlayışının bir yansıması olan mekanik örgütsel yapılar örgütün organiklik derecesi düşüklüğünü ifade ederken, mekaniklik derecesinin artması diğer bir ifade ile organiklik derecesinin düşmesi sanal kaytarma ve ciddi sanal kaytarma davranışının da azalacağını araştırma bulgularıyla ortaya koymaktadır. Klasik yönetim anlayışı ve beraberindeki mekanik örgütsel yapılar çalışanlardan maksimum verimin alınmasının hedeflendiği, çalışanlara esneklik tanınmayan, çalışma ortamındaki her anın çalışmayla geçmesi gerektiğini vurgulayan, iş tanımlarının dışına çıkılamayan yapılardır. Günümüz postmodern dünyasında rağbetini yitiren ve sürekli eleştiri alan bu örgütsel yapılar aslında organik örgütsel yapılar ile sanal kaytarma türü sapkın davranış arasındaki ilişkinin ve etkileşimin incelenmesinde sanal kaytarma türü sapkın davranışın belirleyicilerinden biri olan denetim ve gözetim mekanizmalarının düzenleyici rolü olabileceğini ve gelecekte araştırılması gerekliliğini akıllara getirmektedir. Bunun yanı sıra araştırmanın kamuda faaliyet gösteren bir örgüt incelenerek gerçekleştirildiği düşünüldüğünde araştırmanın özel sektörde faaliyet gösteren örgütler üzerinde uygulanması da faydalı olacaktır.



Kaynaklar

- Blanchard, A.L. ve Henle, C.A. (2008), Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control. *Computers in Human Behavior*, 24 (3), 1067-1084.
- Blau, G.; Yang, Y. ve Ward-Cook, K. (2006). Testing A Measure of Cyberloafing. *Journal of Allied Health*, 35 (1), 9-17.
- Block, W. (2001). Cyberslacking, Business Ethics and Managerial Economics. *Journal of Business Ethics*, 33 (3), 225-231.
- Bourgeois, L. J., McAllister, W. Ve Mitchell, T. R. (1978), The Effects of Different Organizational Environments Upon Decisions About Organizational Structure. *Academy of Management Journal*, 21 (3), 508-514.
- Burns, T. ve Stalker G. (2000), Mechanistic and Organic Systems in Management. Technology, Organizations and Innovation (ed: D. Preece, I. McLoughlin ve P. Dawson, P.), London: Routledge, 24-50.
- Capstone, (2003), The Capstone Encyclopedia of Business, Capstone Publishing, Oxford.
- Clegg, S. R. ve Bailey, J. R. (2008), International Encyclopedia of Organization Studies, Sage Publications, Los Angeles.
- Clegg, S. R. ve Hardy, C. (1999), "Studying Organization Theory & Method". Sage Publications, London.
- Dalton, D.R, Todor, W.D., Spendolini, M.J., Fielding ve G.J. Porter, L.W. (1980). Organizational Structure And Performance: A Critical Review. *Academy of Management Review*, 5 (1), 49-64.
- Ghani, K.A., Jayabalan, V. ve Sugumar, M. (2002). Impact of Advanced Manufacturing Technology On Organizational Structure. *The Journal of High Technology Management Research*, 13, 157-175.
- Greenfield, B.N.ve Davis, R.A. (2002).Lost in Cyberspace: The Web@Work. *Cyberpsychology and Behavior*, 5 (4), 347-353.
- Jandaghi, G., Alvani, S. M., Matin, H. Z. ve Kozekanan, F. S. (2015). Cyberloafing Management in Organizations. *Iranian Journal of Management Studies*, 8 (3), 335-349.
- Jia, H., jia, R. ve Karau, S. (2013), "Cyberloafing and Personality: The Impact of The Big Five Traits and Workplace Situational Factors", *Journal of Leadership and organizational Studies*, 20 (3), 358-365.
- Kim, S. J. ve Sahara, B. (2011), Conceptualizing personal web usage in work contexts: A preliminary framework, *Computers in Human Behavior*, 27, 2271-2283.
- Kuschnaroff, F. C. ve Bayma, F. O. (2014), Critical Analysis of Cyberslacking in Organizational Structures, *Journal of Human Resource and Sustainability*, 2, 70-90.
- Liberman, B., Seidman, G., McKenna, K. ve Buffardi, L. (2011), Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics as Predictors of Cyberloafing, *Computers in Human Behavior*, 27 (6), 2192-2199.
- Lim, V.K.G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 675-694.
- Lim, V.K.G. ve Chen, D. J. Q. (2012), Cyberloafing at The Workplace: Gain or Drain on Work? *Behaviour and Information Technology*, 31 (4), 343-353.
- Lunenburg, F. (2012). Organizational Structure: Mintzberg's Framework. *International Journal of Scholarly, Academic, Intellectual Diversity*, 14 (3), 1-8.
- Miles, R. E., & Snow, C. C. 1978. Organizational Strategy, Structure, and Process. New York: McGraw-Hill.
- Mintzberg, H. (1992). Structure in fives: Designing Effective Organizations. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.



- 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. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Çanakkale, 465-470
- Özkalp, E., Aydın, U. ve Tekeli, S. (2012), Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri. *Çimento İşveren Sendikası Dergisi*, 26 (2), 18-33.
- Robinson, S.L. ve Bennett, R.J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scalling study. *Academy of Management Journal*, 38 (2), 555-572.
- Seirafi, K. (2013), Organizational Epistemology: Understanding Knowledge in Organizations, Springer, New York.
- Seymour, L. ve Nadasen, K. (2007). Web Access for IT staff: A Developing World Perspective On Web Abuse. *The Electronic Library*, 25 (5), 543-557.
- Sine, W. D., Mitsuhashi, H. Ve Kirsch, D. A. (2006), Revisiting Burns and Stalker: Formal Structure and New Venture Performance in Emerging Economic Sectors. *Academy of Management*, 49 (1), 121-132.
- Sheikh, A., Atashgah, M. S. Ve Adibzadegan, M. (2015). The Antecedents of Cyberloafing: A Case Study in an Iranian copper Industry. *Computers in Human Behavior*, 51, 172-179.
- Stanton, J.M. (2002). Company Profile of the Frequent Internet User. *Communications of the ACM*, 45 (1), 55-59.
- Tari, B. ve Wasti, S. N. (2003). Algılanan Çevresel Belirsizlik, Örgüt Yapısı ve Sınırsal Faaliyetler Arasındaki İlişkilerin bir Türk Yarı-Kamu Kurumunda Araştırılması. *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Afyon, 309-326.
- Ugrin, J. C. Ve Pearson, J. M. (2013). The Effects of Sanctions and Stigmas on Cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 29, 812-820.
- Varoğlu, D. ve Sığı, Ü. (2013). Örgütsel Davranışın Karanlık Yüzü: İşyerinde Üretkenlik Karşıtı Davranışlar. *Örgütsel Davranış*. (Ed: Ü. Sığı ve S. Gürbüz). İstanbul: Beta Basım Yayın. 627.
- Vitak, J., Crouse, J. ve LaRose, R. (2011), Personal Internet Use at Work: Understanding Cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27 (5), 1751-1759.
- Zoghbi, P. (2009). Inequity, conflict, and compliance dilemma as causes of cyberloafing. *International Journal of Conflict Management*, 20 (2), 188-201.

