



T.C.

TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANA BİLİM DALI

YÖNETİM VE ORGANİZASYON

**ÖRGÜT İKLİMİNİN SANAL KAYTARMA DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şakire MUMCU

Danışman: Doç. Dr. Yücel EROL

TOKAT- 2023

ETİK SÖZLEŞME

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Doç. Dr. Yücel EROL danışmanlığında hazırlamış olduğum sunduğum “Örgüt İkliminin Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi” adlı yüksek lisans tezinin bilimsel etik değerlere ve kurallara uyarak özgün bir şekilde hazırlanmış bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi durumunda her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

19/01/2023

Şakire MUMCU

JÜRİ KABUL VE ONAY

Şakire MUMCU tarafından hazırlanan “Örgüt İkliminin Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi” adlı tez çalışmasının savunma sınavı 19/01/2023 tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen Jüri tarafından Oy Birliği / Oy Çokluğu ile Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı/ Yönetim Organizasyon Programında Yüksek Lisan Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

İmzası

Üye (Başkan): Prof. Dr. Çetin Bektaş

Üye : Doç. Dr. Yücel Erol

Üye : Doç. Dr. Ali Rıza İnce

ONAY

19/01/2023

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitim sürecimde bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşan, bana çok büyük destek olan ve yol gösteren danışman hocam Doç. Dr. Yücel EROL'a, tez savunma jürimde bulunan ve tezime katkı sağlayan Sayın Prof. Dr. Çetin BEKTAŞ'a, Sayın Doç. Dr. Ali Rıza İNCE'ye de ayrıca teşekkür ederim.

Küçük iki evlat ile bu serüvene başlama konusunda bir dakika bile tereddüt yaşamadığım, süreç boyunca oldukça yorucu, stresli günlerde bile beni gülümsetmeye çalışan, her türlü fedakârlıkta bulunan, düşünceleri ile bana yol gösteren; madden, manen ve tüm kalbiyle destek olan sevgili eşim Dr. Öğr. Üyesi Ahmet MUMCU'ya ve küçücük kalpleriyle bana tüm sevgisini hissettiren, varlıklarıyla beni motive eden ve güç veren kızım Asel Bilge ve oğlum Kıvanç Alp'e çok teşekkür ediyorum.

Okumanın ne kadar önemli olduğunu bana anlatan, eğitim hayatım boyunca da her zaman beni destekleyen, sevgileri ve duaları ile yanımda olan canım aileme çok teşekkür ederim.

Son olarak bu sürece birlikte başlama kararı alıp birçok anımda yanımda olan ve bana her konuda destek olan canım arkadaşım Büşra KUZUCUOĞLU ile çalışmamı kendi çalışması gibi benimseyip tüm yardımseverliği ile verilere ulaşmamda bana büyük destek olan arkadaşım Adem ALTUNTAŞ'a çok teşekkür ediyorum.

Örgüt İkliminin Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi

Şakire MUMCU

ÖZET

Bu çalışmanın amacı örgüt ikliminin alt boyutlarının sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini tespit etmektir. Bu amaçla araştırma, Tokat ili merkez ilçesinde faaliyet de bulunan kamu ve özel sektör(banka) kuruluşları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma 104'ü kamu ve 108'i özel sektör olmak üzere toplam 212 personelin katılımı ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde SPSS 23.0 ve AMOS 23.0 paket programları kullanılmıştır. Ölçek geçerliliklerini ortaya koymak ve araştırma hipotezlerini test etmek için yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Ayrıca örgüt iklimi ve sanal kaytarma davranışına ilişkin fark testlerinde *t* testi ve ANOVA analizlerinden faydalanılmıştır.

Araştırma verilerinde elde edilen bulgular doğrultusunda örgüt iklimi alt boyutlarının (örgütsel yapı, farkedilme, destek, standartlar ve bağlılık) çalışanların sanal kaytarma davranışı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü etkilere sahip olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların örgüt iklimi ve bazı alt boyutlarına ilişkin algılarının sektör, eğitim durumu, kurumdaki çalışma süresi ve yaş değişkenlerine göre anlamlı bir biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir. Çalışanların örgüte ilişkin algıları ile sanal kaytarma davranışına ilişkin algıları ise sektör ve kurumdaki çalışma süresine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Elde edilen sonuçlar temelinde işletme yöneticilerine ve araştırmacılara yönelik çeşitli öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgüt İklimi, Sanal Kaytarma, Kamu Sektörü, Özel Sektör

The Effect of Organizational Climate on Cyberloafing Behavior

Şakire MUMCU

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of organizational climate sub-dimensions on cyberloafing behavior. For this purpose, the research was carried out on public and private sector (bank) institutions operating in the central district of Tokat. The research was carried out with the participation of a total of 212 personnel, 104 from the public sector and 108 from the private sector.

SPSS 23.0 and AMOS 23.0 package programs were used in the analysis of the data obtained from the research. Structural equation modeling was used to reveal the scale validity and test the research hypotheses. In addition, t-test and ANOVA analyzes were used in the difference tests related to organizational climate and cyberloafing behavior.

In line with the findings obtained in the research data, it is determined that the organizational climate sub-dimensions (organizational structure, recognition, support, standards, and commitment) have negative and significant effects on the cyberloafing behavior of the employees.

Anahtar Kelimeler: Organizational Climate, Cyberloafing, Public Sector, Private Sector

İÇİNDEKİLER

ETİK SÖZLEŞME	i
JÜRİ KABUL VE ONAY.....	ii
TEŞEKKÜR	iii
Özet	iv
Abstract.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM: ÖRGÜT İKLİMİ	3
1.1.ÖRGÜT İKLİMİNİN TANIMI.....	3
1.2.ÖRGÜT İKLİMİNİN ÖNEMİ.....	4
1.3.ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜT İKLİMİ İLİŞKİSİ.....	5
1.4.ÖRGÜT İKLİMİ TÜRLERİ	6
1.4.1 Açık İklim.....	6
1.4.2.Bağımsız İklim	7
1.4.3.İdareci İklim	7
1.4.4. Samimi İklim	8
1.4.5.Babacan İklim.....	8
1.4.6.Kapalı İklim.....	8
1.5.ÖRGÜT İKLİMİ BOYUTLARI	9
1.6.ÖRGÜT İKLİMİNİN ÖNCÜLLERİ VE SONUÇLARI	12
İKİNCİ BÖLÜM: SANAL KAYTARMA	16
2.1. SANAL KAYTARMA KAVRAMI	16
2.2. SANAL KAYTARMA FAALİYETLERİ.....	18
2.3. SANAL KAYTARMANIN BOYUTLARI	19
2.4. SANAL KAYTARMANIN HUKUKİ BOYUTU	20
2.5. SANAL KAYTARMA DAVRANIŞININ ÖNCÜLLERİ.....	20
2.6. SANAL KAYTARMA DAVRANIŞININ SONUÇLARI	23

2.6.1. Sanal Kaytarma Davranışının Olumlu Sonuçları	23
2.6.2. Sanal Kaytarma Davranışını Olumsuz Sonuçları	24
2.7. ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERE AİT LİTERATÜR TARAMASI.....	26
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: ÖRGÜT İKLİMİNİN SANAL KAYTARMA DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ.....	28
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	28
3.2. ARAŞTIRMA EVREN VE ÖRNEKLEMİ	29
3.3. VERİ TOPLAMA SÜRECİ VE ARAÇLARI	31
3.3.1. Örgüt İklimi Ölçeği	31
3.3.2. Sanal Kaytarma Ölçeği.....	32
3.4. ARAŞTIRMA ÖLÇEKLERİNE İLİŞKİN GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZİ SONUÇLARI.....	33
3.4.1. Örgüt İklimi Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi	34
3.4.2. Sanal Kaytarma Davranışı Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi	36
3.5. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLERİ.....	38
3.6. VERİLERİN ANALİZİ VE İŞLEM	40
3.7. ARAŞTIRMANIN KISITLARI VE VARSAYIMLARI.....	40
3.8. ARAŞTIRMA BULGULARI	40
3.8.1. Araştırma Örneklemine Demografik Özellikleri	40
3.8.2. Verilerin Normal Dağılım Analizi.....	42
3.8.3. Araştırma Değişkenlerine Ait Tanımlayıcı Bulgular	43
3.8.4. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular	44
3.8.5. Araştırma Hipotezlerinin Testine İlişkin Analizler ve Bulgular	44
3.8.6. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Değişkenler Yönüyle İncelenmesine Yönelik Bulgular	46
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	55
KAYNAKÇA.....	63
EK: ANKET FORMU	71
ÖZGEÇMİŞ	74

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo No	Sayfa
Tablo 1.1: Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi Kavramlarının Karşılaştırılması.....	6
Tablo 1.2: Örgüt İklimi Araştırmacıları ve Örgüt İklimi Boyutlandırmaları	9
Tablo 1.3: Örgüt İkliminin Öncülleri ve Sonuçları.....	14
Tablo 2.1: Sanal Kaytarma Boyutları	19
Tablo 3.1: Örgüt İklimi Ölçeğinin Boyutları ve Boyutları Ölçen Maddeler	31
Tablo 3.2: Sanal Kaytarma Ölçeğinin Boyutları ve Boyutları Ölçen Maddeler.....	32
Tablo 3.3: Yapısal Eşitlik Modelinin Uyumuna İlişkin İstatistiksel Değerler	33
Tablo 3.4: Örgüt İklimi Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi Modeline İlişkin İstatistiksel Veriler	36
Tablo 3.5: Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları.	36
Tablo 3.6: Sanal Kaytarma Davranışı Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi Modeline İlişkin İstatistiksel Veriler.....	38
Tablo 3.7: Araştırmaya Katılan Kamu ve Banka Personelinin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	41
Tablo 3.8: Çarpıklık ve Basıklık Testi Sonuçları.....	42
Tablo 3.9: Araştırma Modelinde Yer Alan Örgütsel Değişkenler ve Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı Bulgular.....	43
Tablo 3.10: Araştırma Modelinde Yer Alan Örgüt Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi Sonuçları	44
Tablo 3.11: Örgüt İklimi Boyutları ile Sanal Kaytarma Davranışı Arasında Kurulan Yapısal Eşitlik Modeline Ait Uyum İyiliği Değerleri	45
Tablo 3.12: Örgüt İklimi ve Sanal Kaytarma Davranışı Arasında Kurulan Yapısal Eşitlik Modelinde Yer Alan Yollara Ait Regresyon Ağırlıkları.....	46
Tablo 3.13: Standartlar ve Farkedilme Örgüt İklimi Boyutlarının Sektör Durumuna (Kamu-Özel) Göre t Testi Sonuçları.....	47
Tablo 3.14: Genel Örgüt İklimi, Farkedilme ve Bağlılık İklimi Boyutlarının Yaş Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	48
Tablo 3.15: Genel Örgüt İklimi, Örgütsel Yapı ve Farkedilme Örgüt İklimi Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	49
Tablo 3.16: Farkedilme Örgüt İkliminin Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	50
Tablo 3.17: Sanal Kaytarma Davranışının Sektör Durumuna (Kamu-Özel) Göre t Testi Sonuçları	51
Tablo 3.18: Sanal Kaytarma Davranışının Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	51
Tablo 3.19: Araştırma Değişkenleri ve Alt Boyutlarının Demografik Değişkenler Yönüyle İncelenmesi Sonucunda Tespit Edilen Anlamlı Farklılıklara Ait Genel Görünüm	52

Tablo 3.20: Araştırma Hipotezlerine İlişkin Özet Sonuçlar	53
---	----



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No	Sayfa
Şekil 2.1: Sanal Kaytarma Davranışının Ana Çerçevesi	22
Şekil 2.2: Sanal Kaytarma Davranışının Sonuçları	25
Şekil 3.1: Örgüt İklimi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Model Diyagramı	35
Şekil 3.2: Sanal Kaytarma Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Model Diyagramı	37
Şekil 3.3: Araştırma Modeli.....	39
Şekil 3.4: Örgüt İklimi Boyutları ile Sanal Kaytarma Davranışı Arasında Kurulan Yapısal Eşitlik Modeli	45



GİRİŞ

Bilişim ve bilgi çağı olarak adlandırılan 21.yy. beraberinde dijitalleşme ve onun sağladığı imkanlarla birlikte gelmiştir. Toplumun her kesiminde özellikle iş dünyasında bir dijital dönüşüm yaşanmıştır. Kablolulu ve kablosuz internet ağları, bilgisayarlar, tabletler, akıllı telefonlar artık hem sosyal hem de iş hayatımızın ayrılmaz bir parçası olmuştur. Bireylerin her şeye daha kolay ve hızlı bir şekilde ulaşma isteği teknolojinin kullanım düzeyinde büyük artışlar oluşmasına neden olmuştur. Teknoloji iş dünyasına da büyük katkılar sunmuştur. İş hayatında çalışanların yükünü hafifletmek, işlerde kolaylık sağlamak ve örgütte iletişim ve haberleşmeyi hızlandırmak gibi pek çok alanda iş hayatında kullanılmıştır. Bu durum günlük iş ve işlemlerden oluşan iş ve zaman yükünü önemli ölçüde azaltmıştır. Ama bu süreç yanında birtakım olumsuzlukları da beraberinde getirmiştir. Teknolojik değişim ve dönüşüm iş hayatında yer alan çalışanları sanal ortamlara yönlendirmiştir. Sosyal içerikli iletişim ağlarının, müzik, video, oyun ve bahis sitelerinin, sosyal medyanın bağlayıcı gücünün çok yüksek olması nedeniyle çalışma hayatında bireyler mesai vakti içerisinde de bu mecralarla meşgul olmaya başlamışlardır. Hatta teknoloji kullanım düzeyini kontrol altına alamayan bireylerde bu durum bağımlılık seviyesine ulaşabilmektedir. Çalışma hayatında yaşanan tüm bu gelişmelerin bireylerin performanslarını azalttığı yönünde varsayımlara oluşmaya başlamış ve yapılan nicel ve nitel araştırmalarla da bu durum test edilmiştir. Yapılan çalışmalar neticesinde sanal kaytarma adı verilen yeni bir örgütsel davranış türü araştırmacılar tarafından kavramsallaştırılmıştır.

Kamu ve özel sektör kurumları dünyadaki yenilik ve gelişmeleri sıkıca takip etmek ve kurumlarında bu değişim ve dönüşüm sürecini örgütlerine tatbik etmek durumunda kalmışlardır. Yıkıcı rekabet koşulları altında, özellikle özel sektörde maddi girdilerin artmasıyla birlikte hizmet kalitesinin ilerlemesinin sağlanması örgütlerin iyi örgüt iklimi oluşturma noktasında politikalar izlemesi gerekliliğini ortaya koymuştur. Çalışanların olumlu bir örgüt iklimi algılaması neticesinde sunduğu hizmetin kalitesinde ve iş tatmin düzeyinde önemli artışlar olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada örgüt ikliminin sağladığı bu olumlu katkıların dışında çalışanların sanal kaytarma davranışlarını negatif yönde etkilediği varsayımıyla kurgulanmıştır. Örgütlerde yürütülen uygulamalar ve iş atmosferinin olumlu olarak algılanmasının, çalışanlarının sanal kaytarma davranışını

azaltarak iş yeri verimliliğini ortaya koyacağı düşünülmektedir. Örgüt iklimi algısı, çalışanların örgütsel yapı, fark edilme, standartlar, sorumluluk, destek ve bağlılık gibi birçok alt boyut hissettiği iş atmosferinin toplamını ifade etmektedir. İyi organize olmuş görev ve sorumlulukların belirgin olduğu, kimin karar verme yetkisine sahip olduğunun net bir şekilde belirli olduğu bir örgütte; işini iyi yapan takdir edildiği, terfi ettirildiği ve ödüllendirildiği bir örgütte; yüksek belirlenen iş standartları nedeniyle çalışanların bireysel performanslarını geliştirmek zorunda kaldığı bir örgütte; çalışanların ihtiyaç duyduklarında birbirlerine destek olduğu ve örgüt amaçlarına sadakatle bağlı olduğu bir örgütte çalışanların sanal kaytarma davranışını daha az gerçekleştireceği düşünülmektedir.

Bu bağlamda çalışmanın amacı, kamu sektöründe ve özel sektörde faaliyet gösteren çalışanların örgüt iklimi algısının sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın birinci bölümünde örgüt iklimi kavramının tanımı yapılmış ve örgütleri için önemi ortaya konmuştur. Örgüt iklimi ve örgüt kültürü ilişkisi ifade edilerek, kavramın türleri ve boyutları açıklanmıştır ve örgüt ikliminin öncülleri ve sonuçları ifade edilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise sanal kaytarma davranışının tanımı yapılarak, hangi faaliyetlerin sanal kaytarma davranışı oluşturduğu belirlenmiştir. Bu aşamadan sonra sanal kaytarma davranışının hukuki yönüne vurgu yapılarak, kavrama ilişkin yapılan boyutlandırmalar açıklanmıştır. Son olarak kavramın öncülleri ve sonuçları yapılan araştırmalar öncülüğünde açıklanmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde örgüt ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerindeki tespit etmek amacıyla yapılan ampirik araştırmanın yöntemine ve bulgularına yer verilmiştir. Araştırmanın örneklemini, Tokat ilinde görev yapmakta olan 104 kamu ve 108 özel sektör (banka) çalışanı olmak üzere toplan 212 ofis çalışanı oluşturmaktadır. Nedensellik ilişkisi temelinde ilişkisel tarama modelinin benimsendiği ampirik araştırmada bulgular anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Elde edilen bulgular temelinde araştırma sonuçları ortaya konmuş, alan uygulayıcıları ve araştırmacılara yönelik öneriler sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM: ÖRGÜT İKLİMİ

1.1.ÖRGÜT İKLİMİNİN TANIMI

Etimolojik olarak iklim (climate) kelimesi Yunancadan gelmekte ve eğilim (temayül) anlamı taşımaktadır (TDK, 2022). Kelime olarak iklim ısı gibi fiziksel olayları anlatmakla beraber örgüt çalışanlarından herhangi birinin çalıştığı iş ortamını nasıl açıkladığını da anlatmaktadır. Bu yönü itibariyle iklim sözcüğünün psikolojik bir yönü olduğu da kabul etmek gerekir.

Örgüt iklimine yönelik ilk kavramsal çalışmaların 1930’ların sonlarına doğru yapıldığı görülmektedir. Kavram üzerindeki çalışmalar, insan davranışlarını çevrenin bir fonksiyonu olarak gören sosyal psikoloji ve “Alan Teorisi” perspektifi ile çevreden kaynaklanan değişkenleri izah etmeye odaklanmaktadır. Yapılan araştırmalar tarama yöntemi ile elde edilen anketler sonucunda oluşmuştur. Yapılan değerlendirmeler, istatistiksel analizler neticesinde tespit edilen bulguların sonucunda oluşmaktadır. Bu tespitler temelinde örgüt iklimi konusunda yapılan araştırmaların çoğunlukla teorik olmaktan ziyade deneysel çalışmalar olduğu ifade edilebilir (Aydoğan, 2004, s. 9).

K. Lewin, C. Barnard ve P. Selznick gibi yönetim bilimi üzerine araştırma yapan bilim insanları örgütlerin sembolik, kültürel ve psikolojik yönleri ile sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Örgütsel psikoloji konusunu ele alan araştırmacılar örgüt iklimini örgütlerde verimliliği sağlamanın önemli bir belirleyicisi olduğunu kabul etmiştir. Bu alanda yapılan ilk araştırmalar bu kabul temelinde meydana gelmiştir. Yapılan araştırmaların her örgütün farklı bir örgütsel iklime sahip olabileceğini ifade etmiştir (Şişman, 2007, s.156).

Alan yazın taramasında, örgüt iklimi kavramıyla benzer birçok kavram karşımıza çıkmaktadır. Bu alanla alakalı çalışma yapan araştırmacılar, kavramı açıklarken birçok ayrı noktaya değinmiştir. Araştırmacıların örgüt iklimi kavramıyla alakalı olarak değindikleri noktalar; iş doyumu, iklim uyumsuzluğu psikolojik iklim bireysel algılama gibi konuları kapsamaktadır (Arslan, 2004, s.204).

Varol (1989, s. 220)’de benzer şekilde örgüt ikliminin örgütsel hayata ilişkin belirli durumları yansıttığını ifade etmektedir. Araştırmacı örgütte solunan havayı anlamak için öncelikle bazı konuların incelenmesi gerektiğini bu konuların da güven,

katılma, açıklık, doyum, yardımlaşma, içtenlik, beklentiler ve bu beklenti olgularına ait duyguların durumu olarak kategori edilebildiğini ortaya koymaktadır. Örgüt iklimi bu konulara ait duygu durumlarının ne ölçüde var olduğunu veya olmadığını yansıtabilmektedir. Bunun dışında örgüt iklimi ifade edilen bu özelliklerin ortaya çıkışını, gelişimini ve ilerleme düzeylerini de etkileyebilmektedir (Varol, 1989, s. 220). Birçok araştırmacı tarafından kavramın farklı noktalarına vurgu yapılarak birbirinden ayrı örgüt iklimi tanımlamaları yapılmıştır. Aslında bu durum örgüt ikliminin farklı boyutlu olması kavramın bir özelliği olma niteliğini taşıdığını da göstermektedir. Bu tanımlara örnek olarak;

Örgüt iklimi, örgüt üyeleri için olumlu bir iş ortamı (hava) meydana getirerek, örgüt üyelerinin duygu ve motivasyon düzeylerini değiştirebilmekte ayrıca örgüte karşı sadakat kazanmalarını sağlayan bir altyapının meydana gelmesinde rol üstlenmektedir (Yüceler, 2005, s. 1).

Örgüt iklimi; çalışma hayatı içindeki personele yönelik düzenlenen politikaların oluşması ve bazı pratik olayların algılanması olarak tanımlanabilir (Arslan, 2004, s. 210).

Örgüt iklimi kavramıyla bağlantılı araştırmaların birçoğuna bakıldığında farklı iklim tanımlamaları ve ölçeklerine rastlanmıştır. Ancak çalışmaların ortak oldukları nokta, örgüt ikliminin çalışanların kendi örgütüyle alakalı bireysel yargıları ya da algıları olarak düşünülmesidir (Halis ve Uğurlu, 2008, s. 104).

Batlis (1980, s. 233-234) örgüt iklimi kavramı hakkında yapılan farklı birçok tanımlamayı da göz önünde bulundurarak bu kavrama ait en kapsayıcı tanımı şu şekilde yapmıştır. Örgüt iklimi, çalışanların iş yeri arkadaşları, örgütün politikası, yapısı ve süreçleri ile etkileşiminin sonucunda deneyimlediği genel örgütsel izlenimlerdir.

1.2.ÖRGÜT İKLİMİNİN ÖNEMİ

En basit tanımıyla örgüt; belli bir amaca ulaşmak için birden çok insanın bir araya gelmesiyle oluşan yapı olarak tanımlanmıştır. Bu yapı, aralarında örgütsel görev dağılımı bulunan bireyleri bir arada tutan, denetleyen ve yönlendiren bir merkezi sisteme sahiptir. Tüm örgütler belli amaçlar için kurulur. Bu amaçlara ulaşırken en önemli görevi kuşkusuz personel üstlenmiştir. Personelin daha etkili ve verimli olması örgütsel, bireysel birçok

etmene bağlıdır. İfade edilen etmenlerin en önemlilerinin başında örgüt iklimi gelmektedir (Arslan, 2004, s. 205).

Örgüt iklimi kavramını ele aldığımızda örgütler açısından işlevsel bir niteliğe sahip olduğu görülmektedir.

Bu işlevsellik bir örgüte, kendi amaçlarını gerçekleştirmek için uygun bir iş atmosferi (ortamı) sağlamaktadır. Bu bağlamda kavram; örgüt üyelerinin örgütteki tutum ve davranışları ile ilgili işlevsellik kazanmış sayılır. Nasıl ki bir barometre atmosfer basıncını ölçme de işe yarıyorsa, örgüt içinde yapılan bir ölçüm sonucunda da gerçek iklimi tespit edilecektir. Bu ölçümlerde örgütsel bir yaklaşım kullanılarak çoklu ölçüm gerçekleştirilmelidir. Bu örgütsel yaklaşım sayesinde örgütün kendine has özelliklerini diğer bir ifadeyle onu diğer örgütlerden farklı kılan özelliklerini bulmasını sağlayacaktır. Ayrıca bu ölçüm sayesinde bireylerin davranışlarını çok fazla etkileyen özelliklerin açıklanmasına imkân sağlanacaktır (Bucak, 2002).

Örgüt iklimini kavramını önemli yapan yönlerden biri de kavramın çalışanların algılamalarına göre belirlenmesidir. Bu noktada çalışanların iş ortamını nasıl algıladıkları önem kazanmaktadır. Çalışanın bulunduğu iş ortamına ilişkin pozitif düşünceleri, bireysel davranışlarını olumlu yönde etkileyecekken, olumsuz algılarıysa davranışlarını negatif yönde etkileyecektir. Bu yönüyle çalışanın iş ortamına yönelik algılarını şekillendirebilen örgüt iklimi, araştırmacıların ilgisini çekerek çok sayıda çalışmaya konu olan bir kavram olmuştur (Doğan ve Üngüren, 2009, s. 43).

1.3.ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜT İKLİMİ İLİŞKİSİ

Alan yazında yer alan birçok araştırmada kültür ve iklim aynı kavramlarmış gibi değerlendirilmiştir. Bir örgütün kültürü ile örgüt iklimi birbirinden ayrı iki kavramdır. Kültür ve iklim kavramları arasında farklılıklar bulunmasına rağmen yine de aralarında yakın bir ilişki de yok değildir (Halis ve Uğurlu, 2008). Örgüt kültürü konusundaki çalışmalara bakıldığında kaynakların genellikle antropoloji ve sosyoloji biliminden alındığı görülmektedir. Örgüt iklimi alanındaki çalışmalar incelendiğinde ise psikoloji ve sosyal psikoloji bilimleri dayanak oluşturmaktadır. Bu iki kavramın da birbiriyle ilişkili olduğu tespit edilmiştir ayrıca örgüt kültürü inanışlar, gelenekler ve benlik duygusu gibi unsurlarla örgütün çok derinliklerine kök salmış olan derin bir anlam ifade ederken örgüt

iklimi daha yüzeysel bir kavram olarak kalmıştır. Örgüt iklimi kavramının, örgüt kültürü kavramına göre daha somut bir nitelikte olmasına bağlı araştırmalardaki nicel ölçümü daha da kolay yapılmaktadır (Şişman, 2007, s. 156).

Kültür sadece iş görenlerin örgütlerine ilişkin nasıl duygu beslediklerini kapsamaz, beraberinde örgüte kimliğini ve davranış ölçülerini kazandıran inançlar, değerler ve olasılıkları kapsamaktadır. İklim ise iş görenlerin örgütleri ile benimsedikleri algıları içermektedir. Kültür iklimi kapsamaktadır ancak iklim kültürün tamamını kapsar diyemeyiz (Terzi, 2000:93). Örgüt kültürü çalışanların hareketlerinde devamlılık, örgütsel davranışlarda ahenk sağlayarak örgütsel iklimin meydana gelmesinde etkilidir (Moran ve Wolkvein, 1992, s. 42).

Denison (1996) çalışmasında örgüt iklimi ve örgüt kültürü arasındaki farkları belirli başlıklar altında açık bir şekilde ifade etmiştir. Yazar yaptığı araştırmalar neticesinde kavramların karşılaştırmaları sonucu tespit ettiği farklılıkları Tablo 1.1’de sunulmuştur.

Tablo 1.1: Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi Kavramlarının Karşılaştırılması

Farklılıklar	Örgüt Kültürü	Örgüt İklimi
Epistemoloji	Durumsallık ve Bireysel	Karşılaştırmalı ve Evrensel
Bakış Açısı	Emik (Yerel)	Etik (Evrensel)
Yöntem	Nitel	Nicel
Analiz Düzeyi	Temel Değerler ve Varsayımlar	Yüzeysel Görünümler
Zaman Odaklılık	Tarihsel Evrim	Anlık Durum
Teorik Temel	Sosyal Yapı ve Eleştirel Teori	Kurt Lewin’in Alan Teorisi
Disiplin	Sosyoloji ve Antropoloji	Psikoloji

Kaynak: (Denison, 1996, s. 625)

1.4.ÖRGÜT İKLİMİ TÜRLERİ

1.4.1Açık İklim

İşyerinde çalışanların samimiyet ve birlik duygusu içinde olduğu iklim açık iklimdir. İnsan ilişkilerinin yüksek düzeyde seyrettiği bu iklimde, yönetici kişiye özel

kurallar belirlemez. Bu durum, yönetici ile çalışan personelin iş uyumunun daha olumlu bir zeminde temellenmesine ve iş doyumunun yaşanmasına olanak sağlar. Ayrıca bu iklim türünde, çalışanların örgüt kararlarına katılımlarının gerçekleşmesiyle hem işlerini çok daha iyi yapmalarına hem de örgütün faaliyet alanında daha çok başarılı olmasına olanak verebilir (Arslan, 2004, s. 222).

Günümüzdeki faaliyet gösteren bazı işletmelerin başarıyı yakalamaları ve bu başarılarının sürdürülebilirliğini devam ettirmesinin yanında bazılarının ise mevcut iş piyasasından silindikleri görülmektedir. Bunun sebebi, varlıklarını sürdüren örgütlerin çalışanlarına verdiği önemden kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda iş görenlerin örgüt içi karar sürecine dahil olmalarının sağlanması, işleriyle ilgili fikirlerine önem verilmesi ve yönetici-çalışan arasındaki sağlıklı iletişim ve etkileşimin ortaya çıkması olarak söylenebilir. Bunun tam tersi durumda bu örgütün çalıştığı alanda daha sönük kalır denebilir (Akyol, 2010, s. 8-9).

1.4.2.Bağımsız İklim

Yönetici ile çalışanlar arasında belli bir mesafenin olduğu iklim türüne bağımsız iklim türü diyebiliriz. Her ne kadar örgüt çalışanlarının birbiriyle olan ilişkileri içten ve samimi düzeyde olsa da bu yaklaşımda hiyerarşik ilişkisi olan mesafe ile yine kendini göstermektedir (Gerçeker, 2012, s. 26). Açık iklim türünde motivasyon, yönetici ile çalışanlar arasındaki ahengin sonucu olarak ortaya çıkar ve çalışanlar arası samimi ilişkileri oldukça geliştirmiştir. Bağımsız iklim türünde örgüt içi sosyalleşme ve çalışanlar arası desteğin ön plana çıktığı ifade edilebilir. Çalışanların kısım amirleri belli bir düzeyde çalışanlar üzerinde baskı unsuru olmakta, ciddi çalışanların motivasyonlarında düşük de olsa negatif bir etki bıraktıklarını söyleyebiliriz (Sertkaya, 2009, s. 14).

1.4.3.İdareci İklim

Yöneticilerin, otoriter biçimde resmi bir dilin hüküm sürdüğü, emir ve komutların varlığını hissettirdiği bu türde motivasyon ve bununla birlikte iş tatmini en az seviyededir. Katı kuralların, örgüt iklimine hâkim olması ve samimi ilişkilerin çalışan ve örgüt yöneticileri arasında sağlanmaması nedeniyle bu yapıdaki iş örgütünün ilerde başarı sağlayıp varlığını devam ettirmesi rahatlıkla söylenebilir (Halis ve Uğurlu, 2008, s. 107-108).

1.4.4. Samimi İklim

Örgüt yapısında, çalışanlarla yöneticinin arasında hiçbir şekilde mesafenin olmadığı, aksine, iş örgütünün “aile” gibi görüldüğü ve kendisini de bu ailenin bir parçası gibi kabul ettiği iklim türü diyebiliriz. Burada yöneticinin çalışanlara yönelik kontrol ve denetim mekanizması oldukça düşük, örgütün sosyal doyumu ise bir bütün olarak yüksektir (Arslan, 2004, s. 223). Ön planda samimi ve içten duyguların olması bu iklim tipini tanımlarken kullandığımız en net ifade olarak karşımıza çıkmaktadır. Burada asıl vurgulanan denetim ve kontrolün sertliğinden ziyade ılıman ve aşırı içtenliğin ast-üst arasında hissedilmesidir (Özdemir, 2006, s. 48).

1.4.5. Babacan İklim

Denetleme yetkisi bulunanlar, örgütlerde yönetici olarak çalışanlarda bencillik özelliğine rastlanmamaktadır. “Amirimin söylediği benim için her zaman en doğrusudur” bakış açısında olan babacan iklim türünde, üstün astı kontrol altına alma isteği çok üst seviyede olmasına rağmen kontrolün tam anlamıyla yaşanmadığı, idarecinin her şeyi bilme isteği işlerin beklentisi doğrultusunda gitmeyeceği görülebilmektedir. Diğer öne çıkan özellik ise, yöneticinin örgütteki faaliyetlerinde çalışanlara örnek olacak davranmaması nedeniyle çalışanların motivasyon noktasındaki eksikliğinden kaynaklıdır (Erdoğan, 2012: s.97). İş motivasyonu samimi bir atmosferin olmamasının sonucunda iş ortamında gruplaşma ve en düşük düzeyde arkadaşlık ilişkileri gözlenmektedir. Bu bağlamda istenen düzeyden çok daha geride kalmasına neden olmaktadır (Gerçekler, 2012, s. 26).

1.4.6. Kapalı İklim

Bu iklim tipinde örgütle, yöneticinin emir talimat şeklinde olan tavrının net bir biçimde görüldüğü çalışanların işle ilgili fikir sunmalarının dahi söz konusu olmadığı, emir ve talimatların kesin bir şekilde uygulandığı, örgüt çalışanlarının çok sık örgüt değişikliğine gittiklerini göstermektedir (Cıranoglu, 2011, s. 14). Moralin, samimiyet ve hoşgörünün yok denecek kadar az olması, çalışanları verilen görevleri yapmaya zorunlu robotlara dönüştüren bir örgütsel yapının hakim olduğu iklim türüdür. Katı kurallarla dolu bir yönetim anlayışının olması sebebiyle çalışanlar görevlerini çok isteksizce yapmaya çalışmaktadırlar. Birlikte çalışmak istemeyen çalışanlar yüzünden grup başarısı yok

denecek kadar az seviyededir, bu durumun sebep olduğu verimsizlik sebebiyle örgütün, faaliyet alanındaki kalıcılığı uzun yıllar devam etmeyecektir (Zeybek, 2010, s. 25).

1.5.ÖRGÜT İKLİMİ BOYUTLARI

Örgüt iklimi kavramına ilişkin bilimsel araştırmalar 1960'lı yıllara dayanmaktadır. Kavramın kökeni K. Lewin'in araştırmalarına dayanmaktadır (Halis ve Uğurlu, 2008, s. 103). Davranış bilimi araştırmacıları tarafından yapılan farklı çalışmalar neticesinde örgüt iklimine ilişkin birçok boyutlandırma ortaya konmuştur. Alan yazında ve örgütsel davranış alanında genel kabul gören örgüt iklimi boyutlandırmaları, araştırmanın yazarı, çalışmanın adı ve boyut adları ile Tablo 1.2' de sunulmaktadır.

Tablo 1.2: Örgüt İklimi Araştırmacıları ve Örgüt İklimi Boyutlandırmaları

Yazar	Çalışma Adı	Örgüt İklimi Boyutları	
(Litwin ve Stringer, 1968)	Motivation and Organizational Climate	-Örgüt Yapısı	-Destek
		-Sorumluluk	-Standartlar
		-Ödüllendirme	-Çatışma
		-Risk	-Örgütsel Kimlik
		-Doyum	-Ödül Düzeni ve Ücret
		-Yükselme ve İlerleme	-Örgütsel Çatışma
		-Kişiyne Verilen Önem ve Saygınlık	-Örgütle Bağdaşmazlık
		- Güven Duygusu	-Çok Sıkı Gözetim ve
		-Engellenme	-Önderlik
		-Öteki Örgüt Üyelerine Karşı Beslenen Duyarlılık	-Karar Verme
(Ertekin, 1978)	Örgüt İklimi	-Tehlikeyi Göze Alabilme	-Örgütün Gelişme Olanakları
		-Arkadaşlık İlişkileri	-Örgütsel Açıklık
		-Örgüt Yapısı	-Sorumluluk
		-Örgüt Politikası	-Baskı
		-Örgütün Amacı	-Uyum
		-Büyüklüğü	-Yönetimi Eleştirme

		-Çalışma Koşulları	-Sınırlayıcı ve Güdüleyici Çevre
(Jones ve James, 1979)	Psychological and Organizational Climate: Dimensions and Relationships	-Liderin kolaylaştırıcılığı ve desteği -Çalışma grubunun iş birliği samimiyeti ve sıcaklığı -Çatışma ve Belirsizlik -Profesyonel(Meslek) ve Örgütsel ruh -İşin zorluğu, önemi ve çekiciliği	
(Zammuto ve Krackower ,1991)	Quantitative and Qualitative Studies of Organisational Culture	-Özerklik -İşbirliği -Güven -Baskı	-Destek -Fark Edilme -Adalet -Yenilikçilik
(Schnieder vd., 1996)	Creating a Climate and Culture for Sustainable Organizational Change	-Kişiler arası ilişkilerin doğası -Destek Odağı	-İşin hiyerarşik yapısı -İşin Doğası
(Stringer, 2001)	Leadership and Organizational Climate	-Örgütsel Yapı -Standartlar -Sorumluluk	-Farkedilme -Destek -Bağlılık
(Bilir, 2005)	Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün örgüt iklimi ve çalışanların katılımı ile ilgili algılamaları	-Örgüte Bağlılık -Ekip Çalışması -Destekleyici İklim -Stres -İnsan İlişkileri	-Olumsuz Etkileşim -İş Doyumu -Hiyerarşi -İletişim -Bürokratik İklim -Yenilikçi İklim
(Yahyagil, 2006)	The fit between the concepts of organizational culture and climate. Journal of Organizational Culture	-Destek -Standartlar -Karar Verme -Risk -İletişim -İnsani İlişkiler	- İşin doğası - Hiyerarşi -Ödüllendirme -Yenilikçilik - Özgürlük

(Kaya vd., 2010)	An exploratory analysis of the influence of human resource management activities and organizational climate on job satisfaction in Turkish banks	-Yönetim Yeteneği -Dengeli İş Yükü -Görevin Belirginliği -İş Arkadaşları ile Uyum	-Koordinasyon, -Etik -Katılım
------------------	--	--	-------------------------------------

Kaynak: (Mumcu, 2018, s. 27)

Yapılan bu boyutlandırmalar örgüt ikliminin araştırmacılar tarafından farklı şekilde algılandığını ortaya koymaktadır. Yapılan bu boyutlandırmalardan Litwin ve Stringer (1968)'a ait boyutlandırma ve araştırma ölçeğinin en sık kullanılan boyutlandırmalardan biri olduğu ifade edilebilir. Bununla birlikte Litwin ve Stringer (1968)' ait dokuz boyutlu örgüt iklimi boyutlandırması Stringer (2001) tarafından güncellenerek örgütsel yapı, sorumluluk, standartlar, farkedilme, bağlılık, destek boyutlarından oluşan yeni bir örgüt iklimi sınıflandırması meydana getirilmiştir. Çalışmanın metodolojisi bu araştırma temelinde kurgulandığından dolayı Stringer (2001) tarafından yapılan bu boyutlandırmalar başlıklar halinde açıklanmıştır.

- **Örgütsel Yapı:** Örgüt çalışanlarının çok iyi organize olduklarını, gerekli rol ve sorumluluklarını açık ve net bir şekilde tanımlamalara sahiptir. Çalışan hangi görevi yerine getireceği hususunda ve kimin resmi olarak üstü olduğu konusunda tereddüt yaşamamaktadır. İyi organize olmuş bir örgütsel yapının çalışanın motivasyonu ve performansı üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

- **Standartlar:** Standartlar çalışanın örgütün hedeflerini ve performans kriterlerini açık bir şekilde algılamasıdır. Yüksek iş standartları çalışan bireysel iş performansını geliştirmesi noktasında baskı hissetmesini sağlamaktadır. İş yerinde yüksek standartların var olması çalışanın kendini geliştirmeye ve yeniliğe açık tutmasını sağlamaktadır. Düşük standartların varlığı ise çalışana, şirketin kendisinden düşük performans beklentisi olduğunu hissettirmektedir.

- **Sorumluluk:** Çalışanın kendi işinin patronu olduğunu hissedebilmesidir. Çalışanın kendi bireysel sorumluluğunda olan bir iş için ikili denetim mekanizmasından

geçmeden bireysel olarak karar alabilmesidir. Bu durum çalışana işinin kendi kontrolünde olduğunu hissetmesini sağlayacaktır. Yüksek sorumluluk hissi çalışanın problem çözme kabiliyetini geliştirirken, düşük sorumluluk hissi ise onun cesaretini kırarak risk alma becerisini yitirmesine neden olacaktır.

- **Farkedilme:** Farkedilme algısı, örgüt çalışanın bir işi iyi yaptığında bunun diğer çalışanlar ve yöneticiler tarafından fark edileceğini ve ödüllendirileceğini bilmesidir. Yüksek fark edilme algısı, objektif kriterlere göre belirlenmiş adil ve doğru bir şekilde ödüllendirme-cezalandırma sistemi ile tanımlanabilir. Ayrıca örgütte cezalardan daha fazla ödüllerin vurgulanması anlamına gelmektedir. Düşük fark edilme algısında ise örgütteki çalışanlar birbiri içinde tutarsız ve dengesiz bir şekilde ödüllendirilmekte ya da cezalandırılmaktadır.

- **Destek:** Örgütteki yönetici ve çalışanlar arasındaki yardımlaşma hissidir. Çalışanların hiyerarşik olarak yukardan aşağıya birbirlerine karşılıklı olarak yardım etmesidir. Yüksek destek iklimi algısında çalışma arkadaşları arasında karşılıklı güven hissi oluşur ve bunu tüm örgüt üyeleri yoğun bir şekilde hisseder. Çalışan iyi işleyen bir takımın üyesi gibi hissediyor ve ihtiyaç duyduğu anda arkadaşlarından yardım isteyebileceğini biliyorsa yüksek destek iklimi algısının varlığından bahsedilebilir. Bunun tam tersi olarak eğer çalışan kendini yalnız ve tek başına bırakılmış gibi hissediyorsa düşük destek iklimi mevcuttur. Bu durum çalışanları zor durumda bırakmaktadır.

- **Bağlılık:** Çalışanın kendini kurumuna ait hissetmesidir. Bu aidiyet hissi ile örgütün amaçlarına sadakatle bağlanmasıdır. Yüksek bağlılık yüksek sadakat duygusunu da beraberinde getirmektedir. Düşük bağlılık durumunda ise çalışan örgütün amaçlarına karşı umursamaz bir tavır takınmaktadır.

1.6.ÖRGÜT İKLİMİNİN ÖNCÜLLERİ VE SONUÇLARI

Verimli ve etkili olan örgütlerde çalışanların motivasyon düzeylerinin yüksek seviyede olduğundan bahsedilmektedir. Bu durum dolaylı olarak çalışanların örgüte olan bağlılık düzeyini de ortaya koymaktadır. Faaliyetleri düzenli olan bir işyeri ortamı ve üyelerinin karşılıklı olumlu tutum ve tavırlar sergilemesi neticesinde örgüt başarı hedefine ulaşabilecek ve oluşabilecek karamsar havanın engellenmesi sağlanabilecektir.

Örgütün yer alan her bir üyenin iş tatmini yaşadığı bir işletmede var olan problemler hoşgörü ve karşılıklı anlayış çerçevesinde çözülecek ve işteki verimlilik artırılabilir (Zeybek, 2010, s. 35). Olumlu ilerleyen örgüt ikliminin en önemli göstergesi örgütün tümünde etkinlik ve verimlilik kriterlerinin tamamlanmasıdır. Bir diğer önemli noktaysa çalışanlar ile yöneticiler arasında sağlanan ahengin işletme verimliliğini artırmada kaçınılmaz olduğu gerçeğidir (Akyol, 2010, s. 20).

Kapalı bir yapı özelliği olan iklimdeki örgüt çalışanları, işleriyle ilgili tatmin olamamaktadırlar. Bunun sonucunda işi aksatma, işe gelmeme, işi bırakma durumları oluşabilmektedir. Motivasyon kaybı ve verimsizlik ile psikolojik problemler de yaşamaya başlayan çalışanlar arasında çatışmaların başlaması örgütün yapısının bozulmasında ve akabinde çökmesine zemin hazırlayabilir. Bundan dolayı yöneticilerin, çalışanlarla daha fazla vakit geçirip toplantılar düzenleyerek sorunlarını dinlemesi ve bu problemlere uygun çözüm yolları araması gerekirken örgütün faaliyetlerinin devamlılığı yönünden de oldukça önem arz etmektedir (Akyol, 2010: s. 21). Negatif bir havanın mevcut olduğu işyerinde bir işyerinde çalışanların başarısızlıklarından ziyade hayatlarının birçok alanında bu negatif havayı yansıtma neden olabilmektedir. Bahsi geçen bu işyerindeki yaşanan negatif atmosfer örgüt çalışanlarının tükenmişliğine neden olabilmekte ayrıca tükenmişlik düzeyi fazla olan çalışanların aile hayatlarına bile olumsuz yansımaktadır. Sadece aile hayatı değil çevre ilişkilerini dahi olumsuz manada etkileyecektir (Zeybek, 2010, s. 35).

Kuenzi ve Schminke (2009) tarafından yapılan araştırmada 1960'lı yıllardan bugüne önemli bir araştırma konusu olan örgüt ikliminin, öncülleri ve sonuçları belirli bir sistematik dahilinde ortaya konmuştur. Araştırmacılar yönetim ve organizasyon, örgütsel davranış alanının öncü dergilerinde yayınlanan araştırmaları baz alarak örgüt iklimi kavramına belirli bir çerçeve çizmişlerdir. Yapılan araştırmada örgüt iklimi için iki ana grup belirlenmiştir. Genel örgüt iklimi ve özel boyutlandırılmış örgüt iklimidir. Özel boyutlandırılmış örgüt iklimine etik iklim, inovasyon iklimi, politik iklim, katılımcı iklim vb. örnek olarak verilebilir. Genel örgüt ikliminin ise örgütsel performans, iş tatmini gibi genel sonuçları bulunmaktadır. Yapılan araştırmada örgüt ikliminin öncülleri ve sonuçları bireysel, grup ve örgütsel düzeylerde farklılaştığı ortaya konmuştur. Her bir düzeyde kavramın öncülleri ve sonuçları maddeler halinde ifade edilmiştir. Araştırma kapsamında

yer alan çalışmalar temelinde örgüt ikliminin öncülleri ve sonuçları Tablo 1.3'te özet olarak sunulmuştur.

Tablo 1.3: Örgüt İkliminin Öncülleri ve Sonuçları

Düzy	Örgüt İkliminin Öncülleri	Örgüt İkliminin Sonuçları
Bireysel Düzy	Cinsiyet	İş tatmini
	Yaş	Örgütsel Bağlılık
	Eğitim	İşten Ayrılma Niyeti
	Kurumdaki Pozisyonu	İşe devamsızlık
	Kadro Dereceleri	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
	Rol, Görev ve İlişki Çatışması	Bireysel iş performansı
	Lider ve Çalışanın Ahlakı	Bireysel iş çabası
	Gelişim Düzeyi	
Grup Düzeyi	Grup büyüklüğü	Grup performansı
	Grup kolektivitizmi	Grup yaratıcılığı
	Grup düzeni	Gruptaki destek ilişkisi
	Gruptaki kadro farklılıkları	Gruptaki kaza oranı
	Liderlik tarzı	Gruptaki iş devamsızlığı
	Liderlik davranışları	Grubun örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme düzeyi
	Liderin kişilik özellikleri	
	Yönetmel ve kurumsal politikaların önemi	Örgütsel performans
Örgütsel Düzy	Finansal kaynak mevcudiyeti, teknoloji uygulaması için yönetim desteğı	Finansal Performans
	İnsan kaynakları uygulamalarına karşı gösterilen bağlılık	Firma Başarısı
	Devlet politikaları	Satış Performansı
	Firmanın kendine has yapısı	Projelerin kalite, maliyet, takvim vb. tüm performans etkinliği
	Firmanın yeniliğı ve büyüklüğü	Satış Performansı
	Firmanın girişimcilik uyumu, yönelimi	Şirket Verimliliğı
	Firmanın güvenlik politikaları ve programları	Yenilik Süreci

Kaynak: (Kuenzi ve Schminke, 2009); Çeviri Kaynak: (Mumcu, 2018, s. 36)

Tablo 1.3 incelendiğinde bireysel düzeyde örgüt ikliminin öncülleri arasında demografik özelliklerin (cinsiyet, yaş, eğitimi, kurumdaki pozisyonu, kadro dereceleri) etkili olduğu belirlenmiştir. Bunun dışında rol, ilişki çatışması lider ve görev çalışanın ahlaki gelişim düzeyi de kavramın öncülleri arasında yer almaktadır.



İKİNCİ BÖLÜM: SANAL KAYTARMA

2.1. SANAL KAYTARMA KAVRAMI

Teknolojik gelişmelerin yaygınlaşmasıyla bireylerde yeni bağımlılıklar da beraberinde gelmiştir. İnternet bağımlılığı ise bunlardan en önemlilerindendir. Günümüzde artık her yaştan bireyde rastladığımız bu bağımlılık 12-18 yaş aralığındaki bireyler için en riskli dönemlerdir (Öztürk, 2015, s. 631).

Bilişim çağının bize sunduğu yeniliklerle internet, insan yaşamının vazgeçemediği bir unsur haline almıştır. Yaşamın tüm alanında olduğu gibi çalışma ortamında da çoğu sektörde çalışanların işlemleri kolaylaştırmak için kullandığı internet, akıllı telefonların da günden güne yaygın hale gelmesiyle artık hemen hemen her yerde ulaşılabilir olmayı başarmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu verilerinden elde edilen bilgilere göre; hanelerde internete erişim oranı %92 düzeyine ulaşırken, internet kullanan bireylerin %82,6 oranında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca internet kullanan bu bireylerin ise %80,5'i interneti düzenli olarak kullanmaktadır (TUİK, 2021).

Tüm dünyada yaşanan teknolojik gelişmeler çok fazla değişik kavramın oluşmasına neden olmuştur. Yeni oluşan kavramlar içerisinde sanal kaytarma da yer almaktadır. Sanal kaytarma kavramı temelde özellikle internetin ortaya çıkışıyla kullanımların yaygınlaşması ile bağlantılıdır. 1990'lı yıllarda dünya genelinde internetin buluşu ile dünyada pekçok değişiklik ve yeni gelişmeler yaşanmıştır. Sanal kaytarma (cyberloafing) kavramı çalışan bireyin, çalışma saatleri içinde, çalıştığı örgütün internet bağlantısını kendi kişisel amaçları doğrultusunda kullanmasıdır şeklinde tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle, çalışanın bağlı olduğu kurumun internet bağlantısından yararlanarak, çalışma saatleri süresinde kendi işiyle ilgisi bulunmayan internet sitelerini kullanması veya bireysel amaçlarla e- posta alışverişinde bulunması gibi faaliyetler sanal kaytarma olarak değerlendirilmektedir (Lim, 2002, s. 677).

İnternetin tüm işletmeler için getirdiği sayısız faydayla birlikte bazı zararlarının da olabileceği varsayılmaktadır. Çalışanların internet kullanımlarının; işletmeye ait önem arz eden bilgilerin güvenliği, işletmenin verimlilikte oluşabilecek kayıplar ile sorumlulukların yapılabilmesinde oluşabilecek aksaklıklar gibi konularda etkisinin olması düşünülmektedir (Lim ve Teo, 2005: s. 1081).

Çalışma ortamındaki bireylerin bireysel amaçları için iş haricinde internet kullanımları kurumdaki verimliliği olumsuz anlamda etkilemektedir. Aynı zamanda problemlili internet kullanımı olarak da nitelendirilmektedir (Garrett ve Danziger, 2008).

Yapılan bu tespitler temelinde iş yerlerinde sanal kaytarmanın en aza indirilebilmesi için sanal kaytarmaya sebep olan unsurların tespit edilebilmesine yönelik çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bu çalışmaların sonucunda hem araştırmacılara hem de uygulayıcılara yönelik çeşitli öneriler sunulmuştur. Sanal kaytarmayı etkileyen çok sayıda neden olduğu araştırmalarla desteklenmiş ve örgütsel etkenler, bireysel etkenler ve işle ilgili etkenler olarak kategorilendirilmiştir (Akca, 2013).

Sanal kaytarma kavramını tamamen iyi veya kötü olarak değerlendirilmek yanlış olacaktır. Sanal kaytarma davranışları çalışanların kişisel gelişimine katkı sunmakla birlikte bazı durumlarda ise çalışanlara çeşitli zararlar verebilmektedir (Blanchard ve Henle, 2008, s. 1069).

İşletmelerin en az iki nedenden kaynaklı işleriyle ilgisi bulunmayan internet bağlantısını kullanmayı hoş görebileceği belirlenmiştir. Bunlardan ilki, bu tür kullanımlarla bilişim çağının bir gerekliliği olarak internetin kullanımı çalışanı daha yenilikçi kılacağı düşüncesidir. Bu nedenle internet verimliliği artacak ve yaratıcılığı güçlendirmek için iyi bir argüman olarak kullanılabilir. Bununla birlikte, işverenlerinin kendilerini önemseydiğini ve örgütte tutmak istediğini düşünerek örgütsel bağlılıklarını artıracaklarını düşünebilirler (Garrett ve Danziger, 2008, s. 951).

Sanal kaytarmanın en genel tanımı ise, çalışanların işle ilgili olmayan gönüllü internet kullanımları olarak ifade edilmektedir (Blanchard ve Henle, 2008, s. 1068). Ayrıca sanal kaytarma davranışı, çalışanın online olarak uygun olmayan yasaklı, yetişkin veya eğlence sitelerini ziyaret etmesini de kapsamaktadır (Piotrowski, 2012: s. 259).

Mills vd. (2001, s. 36) örgüt içinde sanal kaytarma faaliyetlerinin üç aşamada ortaya çıkacağını belirtmiştir. Araştırmacılar tarafından bu üç aşamanın, işyeri çalışanlarının yoğun internet kullanımı, finansal ve verimliliğe ait kayıplar ve yasal sorumlulukların ihlali olduğunu ifade etmişlerdir.

Sanal kaytarma davranışına yönelik dört temel unsurdan bahsetmek mümkündür. Bunlardan birincisi düşük iş performansıdır (Kuschnaroff ve Bayma, 2014). İkinci unsur ise, sanal kaytarma davranışına yönelik blog okuma, sosyal medyada vakit geçirme ve oyun oynama vb. belli başlı davranışlara odaklanmayı içerir. Çalışanlar bu davranışlar işyerlerinde sıklıkla gerçekleştirdiğinde sorumluluklarında yer alan işlerine geri dönüşleri güçleşebilmektedir (Weatherbee, 2010). Üçüncü unsur ise sanal kaytarma davranışının iş için gerekli amaçlar için gerçekleştirilmesi yönünde üretkenliğe sunacağı olumlu katkıdır (Coker, 2011). Dördüncü unsur ise çalışanların iş yerindeki görevleri bittikten sonra sanal kaytarma davranışı sergilemesidir. Bu davranış türünde çalışanda bir verimlilik kaybı oluşmamaktadır. Buradaki en önemli husus bu davranış türünün iş yerinde bir bağımlılığa dönüşmemesidir (Klotz ve Buckley, 2013).

2.2. SANAL KAYTARMA FAALİYETLERİ

Blanchard ve Henle (2008) sanal kaytarma davranışının iki türünün olduğunu ve bunlardan birinin önemsiz sanal kaytarma diğerinin ise önemli sanal kaytarma olarak tanımlandığını ifade etmiştir. Önemsiz sanal kaytarma davranışı; işyerinde e-posta alma ve/veya gönderme, internette haber ve finans sitelerinde dolaşma, internetten elektronik alışveriş yapma faaliyetlerini kapsamaktadır. Ciddi sanal kaytarma davranışı ise; yetişkin sitelerinde gezinme, kişisel web sitede ve diğer sohbet sitelerini ziyaret etme, reklam ve bahis sitelerinde dolaşma ve internetten müzik indirme gibi faaliyetleri kapsamaktadır.

Kasar (2019, s. 31) sanal kaytarma davranışlarının özelliklerini maddeler halinde açıklamıştır. Bu maddelere bakıldığında sanal kaytarma davranışı için yazar;

- Sanal kaytarmanın iş ortamında gerçekleşmesi gerektiğini,
- Sanal kaytarma davranışının mesai saatleri içerisinde sergilenmesi gerektiğini,
- Çalışanın bireysel amaçları için teknolojik araçlarla internet erişimi sağlaması gerektiğini,
- Olumlu ve olumsuz sonuçlarının bir arada değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

2.3. SANAL KAYTARMANIN BOYUTLARI

Çalışmanın bu bölümünde sanal kaytarma davranışı için yapılan boyutlandırmalar, araştırmacıları ve boyut isimleri ile Tablo 2.1’de sunulmaktadır.

Tablo 2.1: Sanal Kaytarma Boyutları

Yazarlar	Boyutlandırma
Anandarajan, Murugan ve Devine (2004)	Yıkıcı (Bozucu) Faaliyetler Eğlence, Dinlenme Faaliyetleri Bireysel Öğrenme Amacı Olan Faaliyetler Belirgin Olmayan Faaliyetler
Mahatanankoon, Anandarajan ve Igbaria (2004)	Bireysel Ticari Faaliyetler (Ürün Alım-Satımı) Bilgi Tarama ve İndirme Faaliyetleri Kişilerarası İletişim Faaliyetleri Eğlence ve Zaman Geçirme Faaliyetleri Kişisel Veri İndirme Faaliyetleri
Li ve Chung (2006)	Sosyal Çevre (Medya) Faaliyetleri Eğlence Faaliyetleri Enformasyonel (Veri Toplamak) Faaliyetler
Mastrangelo, Everton ve Jolton (2006)	Zararlı Olabilen Bilgisayar Kullanımı Üretkenlik Dışı Bilgisayar Kullanımı
Blanchard ve Henle (2008)	Minör (Önemsiz) Faaliyetler Majör (Önemli) Faaliyetler
Lim ve Chen (2009)	Browsing (Gezinme) Faaliyetleri E-posta Faaliyetleri
Van Doorn (2011)	Kendini Geliştirmeye Yönelik Faaliyetler Yenilenmeye Yönelik Faaliyetler Sapkın Davranış Faaliyetleri Bağımlılık Davranışları

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 2.1’de görüldüğü üzere sanal kaytarma davranışının boyutlandırılması üzerine araştırmacılar tarafından yapılmış farklı boyutlandırma çalışmaları mevcuttur. Bu çalışmalardan farklı olarak sanal kaytarma davranışının bir de hukuki yönü bulunmaktadır.

2.4. SANAL KAYTARMANIN HUKUKİ BOYUTU

Örgütler, çalışanlarının sanal kaytarma yaptıklarını gerekçe göstererek yazılı veya sözlü uyarı yaptıktan sonra onları işten çıkarmaya değin değişik yollarda cezalandırma yetkisine sahiptir (Örücü ve Yıldız, 2014, s. 102). Türkiye’de sanal kaytarma yüzünden çalışana yönelik yaptırımlar hukuki boyuta kadar taşınmıştır. İş kanununun 18. maddesi gereğince çalışanın iş sözleşmesinin feshiyle dahi sonuçlanan davalar olmuştur.

Bu davalara;

- İşverene karşı uygunsuz ifadeler içeren e-posta gönderme ve sonrasında "izin almaksızın" işverenin bilgisayarından bu maili işveren görmeden silip yok etme davranışı (2005/3763)
- Mesai saatleri içinde kurumun internet erişimini kullanarak bahis sitelerini ziyaret etme (2006/26792)
- İş yerinde yasaklı siteleri ziyaret ederek pornografik resimleri veya videoları işletmenin internet erişiminden işyerinde kullandığı bilgisayara indirme (2008/5294)
- İşverene yönelik hakaret niteliği taşıyan sohbetler örnek verilebilir.

2.5. SANAL KAYTARMA DAVRANIŞININ ÖNCÜLLERİ

Hensel ve Kacprzak (2020) tarafından bilgisayar kullanımı aktif olan 319 çalışan üzerinde gerçekleştirilen çalışmada örgütsel bağlılık ve aşırı iş yükü ile sanal kaytarma davranışı arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

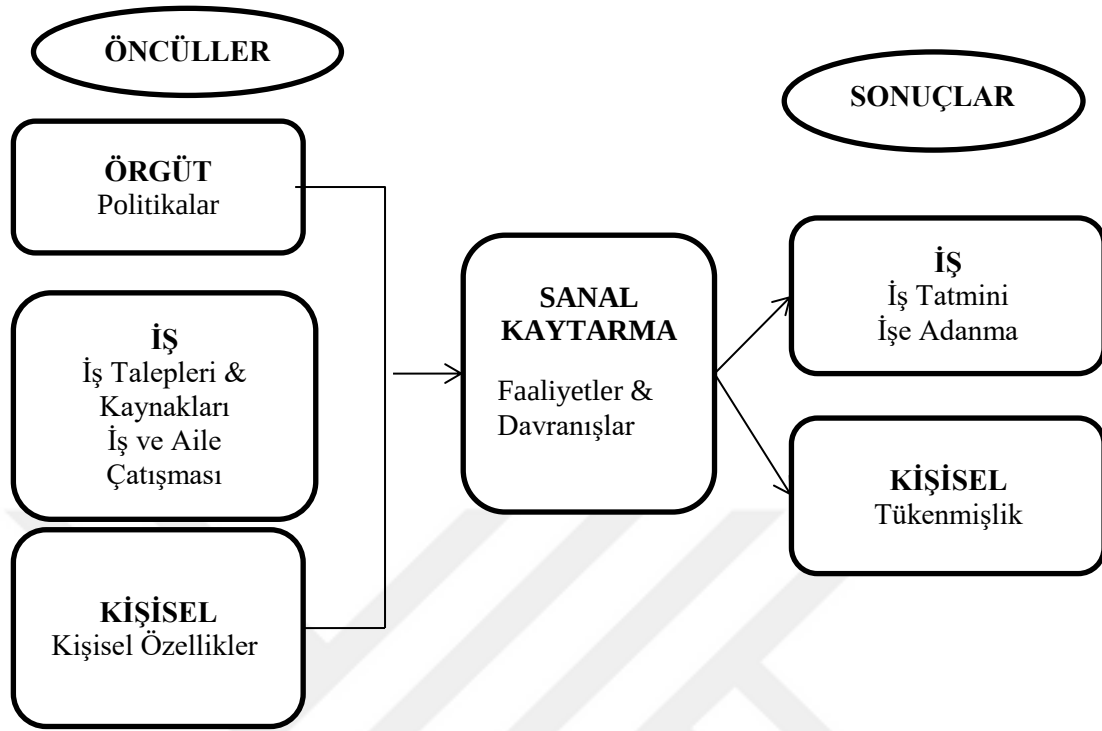
Özler ve Polat (2012) tarafından sanal kaytarma davranışının öncüllerini tespit etmek amacıyla yapılan araştırma neticesinde sanal kaytarma davranışına yol açan nedenleri bireysel faktörler, örgütsel ve durumsal faktörler olmak üzere toplamda üç kategoride incelemiştir. Bireysel değişkenler arasında çalışanların sanal kaytarma ve genel olarak internet kullanımına yönelik algı ve tutumları, demografik faktörleri, kişisel

özellikleri, alışkanlıklar ve internet bağımlılığı, sanal kaytarma davranışı gerçekleştirme niyeti, internet kullanımı ve sanal kaytarma davranışı ile ilgili sosyal normlar ve kişisel etik kodlar siber aylaklık davranışlarının yer aldığı belirtilmiştir. Çalışanların sanal kaytarma davranışını eğilimini etkileyebilecek belirli örgütsel faktörler bulunmaktadır. Kişinin iş arkadaşlarının sanal kaytarma algısı, sosyal normlar, yöneticinin internet kullanımı ve sanal kaytarma davranışı için gösterdiği destek, internet kullanımına ilişkin kısıtlamalar, beklenen olumlu ve olumsuz sonuçlar ve iş tutumları sanal kaytarma davranışını etkilemektedir. Durumsal faktörler altında ise internet kaynaklarına kolay erişim, davranışı gerçekleştirme noktasında kolaylaştırıcı iş koşulları, resmi kurum politikaları, ceza ve ödül sistemlerini ifade etmişlerdir.

Alan (2019) tarafından yapılan çalışmada sosyal ağ kullanım düzeyi ile sanal kaytarma önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışı gerçekleştirme arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Günümüzde televizyon, radyo ve içeriğin itaatkâr bir alıcısı olarak gazetenin yerini artık dijital okuryazarlık, geleneksel medya okuryazarlığı almaya başlamıştır. Bununla birlikte, dijital okuryazarlık kavramının yanı sıra sosyal ağ sitelerinin sonucu olarak daha popüler hale gelmiştir. Facebook, Twitter, Youtube, Instagram, LinkedIn ve benzerleri siteleri üzerinden bilgiye ulaşmak mümkün hale gelmiştir. İnternet teknolojilerinin daha yetenekli kullanıcıları, daha fazla sanal kaytarma davranışı gösterildiği varsayılmaktadır. Yaş ilerledikçe internetten kaynaklı bilgiden yararlanmanın zorlaştığı yaygın bir gözlemdir. İnternet kullanımı söz konusu olduğunda çocuklar her zaman ebeveynlerinin önündedir. Örneğin, dijital göçmenler olarak yaşlılar, internet veya akıllı telefon kullanmak için özel eğitime ihtiyaç duyabilirler, dijital yerliler olarak çocuklar bu teknolojileri çok daha etkili bir şekilde kullanabilirler. Bu tespitler temelinde dijital okur yazarlık seviyesinin sanal kaytarma davranışı için bir öncül olduğu ifade edilebilir (Ugrin, Pearson ve Odom, 2007).

Van Doorn (2011, s. 16) sanal kaytarma kavramın öncülerine ve sonuçlarına ilişkin teorik bir model ortaya koymuşlardır. Bu model Şekil 2.1’de gösterilmektedir.



Şekil 2.1: Sanal Kaytarma Davranışının Ana Çerçevesi

Kaynak: (Van Doorn, 2011, s.16)

Şekil 2.1’de görüldüğü üzere Van Doorn (2011) sanal kaytarma davranışını incelerken; bu kavramı faaliyet ve davranışlardan oluşan çok fazla boyuta sahip bir yapı olarak sunmaktadır. Sanal kaytarma kavramının öncülleri üç farklı seviyeye (örgütsel, iş ve kişisel) ayrılmaktadır. Buna karşın sanal kaytarmanın iki farklı düzeyde sonuçları bulunmaktadır. Bunlar işe yönelik sonuçlar ve kişisel sonuçlardır. İşe yönelik sonuçlar arasında iş tatmini ve işe adanma vardır. Bireysel sonucu olarak tükenmişlik bulunmaktadır. Yazar ayrıca aynı işyerinde çalışan kişilerin sanal kaytarmaya olan tutum ve davranışları önemsiz sanal kaytarmada bulunan çalışanların davranışlarını da etkilediğini ifade etmişlerdir.

Chen vd. (2008) tarafından yapılan araştırmada özgüvenleri düşük olan çalışanların daha fazla sanal kaytarma davranışı gösterme eğiliminde olduğunu tespit etmişlerdir. Benzer şekilde, düşük öz kontrol düzeyine sahip kişilerin daha fazla sanal kaytarma davranışı sergilediğini ifade etmişlerdir (Restubog vd., 2011).

Blanchard ve Henle (2008) tarafından yapılan araştırmanın sonucunda sanal kaytarma davranışını etkileyen kişilik özelliklerinden birisinin de kontrol odağı olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak, kontrol odağı bireyin yaşamında olup bitenleri neyin belirlediğine dair sahip olduğu kişisel inançları ifade etmektedir. Dış kontrol odağı sahip olan çalışanlar hayatlarında olanların şansın sonucu olduğuna inanmaktadır. İç kontrol odağına sahip olanlar, bireyler hayattaki başarı ve başarısızlıkların sorumluluklarının kendilerine ait olduğuna inanırlar. Araştırma sonucunda dış kontrol odağına sahip çalışanlar daha fazla sanal kaytarma davranışı sergilediğini ifade etmişlerdir.

Yapılan birçok ampirik araştırma neticesinde sanal kaytarma davranışını farklı öncüllere sahip olduğu belirlenmiştir. Bu araştırmalara örnek olarak işe yabancılaşmanın (Babadağ, 2018), örgütsel sinizmin (Özdemir, 2017), psikolojik sözleşme ihlalinin (Yıldız vd., 2016) sanal kaytarma davranışı üzerinde olumlu etkilere sahip oldukları tespit edilmiştir.

Örücü ve Özdoğru (2018) tarafından yapılan çalışmada örgütsel güvenin alt boyutlarından örgüte güven boyutunu sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Koay (2018) tarafından yapılan araştırmada ise iş yeri dışlanması ve duygusal tükenme düzeyinin çalışanların sanal kaytarma davranışları üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu tespit edilmiştir.

2.6. SANAL KAYTARMA DAVRANIŞININ SONUÇLARI

Alan yazında sanal kaytarma davranışı sonuçları tespit etmeye yönelik birçok araştırma yapılmıştır. Her ne kadar sanal kaytarma davranışı örgütler için olumsuz sonuçları olan bir kavram olarak kabul edilse de özellikle önemsiz bazı sanal kaytarma davranışların olumlu bireysel ve örgütsel sonuçları bulunmaktadır. Sanal kaytarma davranışının sonucunu bu nedenle olumlu ve olumsuz olmak üzere iki alt başlık altında incelenmiştir.

2.6.1. Sanal Kaytarma Davranışının Olumlu Sonuçları

Sanal kaytarma davranışı örgütler için kayıplara yol açan olumsuz bir davranış olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte görev konusunun dışında kalan işlerle meşgul olma, can sıkıntısı, yorgunluk veya stresten uzaklaşabilmek için kısa süreli teknolojik araçların kullanılması çalışanlarda verimlilik ve üretkenlik artışı gibi olumlu etkilere de

neden olabilmektedir. Ayrıca memnuniyet veya yaratıcılık düzeyinde artış sağlayan bu çalışanlar işyerinde daha mutlu çalışanlar olarak örgütte pozitif bir iklim oluşmasını sağlayabilir (Vitak vd, 2011, s.1752).

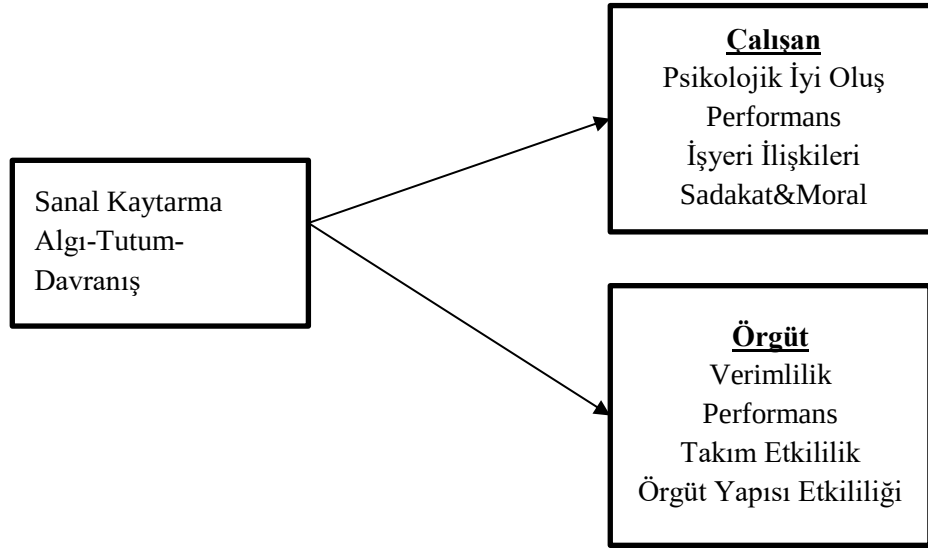
Araştırmalar internet uygulamalarını daha sık kullanan bireylerin iş doyumlarının daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Sanal kaytarma davranışı, örneğin çocukların okul performansını izlemek ve finansal işlemleri tamamlamak için uygulandığında, kişi-örgüt arasında bir dengenin kurulmasına yardımcı olur. İnternetin işyerinde kişisel veya aile hayatını kolaylaştıran kişisel kullanımları, çalışanın stresini ve iş yükünü azaltırken motivasyonunu artırmasına katkıda bulunur (Şimşek ve Şimşek, 2019, s. 108).

Başka bir araştırmada ise Stanton (2002) internet kullanımı daha sık olan çalışanların internet kullanımı daha az sıklıkta olan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde iş tatminini sağladığını ifade etmişlerdir

Yapılan bir diğer araştırmada ise çalışanlardan beklenen verimlilik düzeyi ile internet rekreasyonu arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların interneti işyeri talepleri dışında kalan bireysel zamanlarını dolduracak şekilde kullanmasına izin verilmesinin onlara daha fazla enerji sağladığını belirtmiştir. Ayrıca bu durum çalışanlara gelecekteki görevlerin üstesinden gelmek noktasında da olumlu katkı sunmaktadır (Oravec, 2002, s. 61).

2.6.2. Sanal Kaytarma Davranışını Olumsuz Sonuçları

Tandon vd. (2021) tarafından “İşyerinde Siber Aylaklık ve Siber Kaytarma: Geçmiş Başarıların ve Gelecek Vaatlerin Sistemik Bir Literatür Taraması” adlı çalışma ile kavramlar hakkında sistemik bir literatür taraması yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar neticesinde sanal kaytarma davranışının sonuçları Şekil 2.2’de göstermektedir.



Şekil 2.2: Sanal Kaytarma Davranışının Sonuçları

Kaynak: (Tandon vd. 2021, s. 78)

Şekil 2.2’de görüldüğü üzere araştırmacılar tarafından yapılan literatür taraması neticesinde sanal kaytarma davranışının sonuçlar çalışan ve örgüt olmak üzere iki ana boyut altından incelenmiştir. Kavramın bireysel sonuçları arasında psikolojik iyi oluş, bireysel performans, iş yeri ilişkileri, sadakat ve moral bulunmaktadır. Örgütsel sonuçları arasında örgüt düzeyinde verimlilik, performans, takım ve örgüt yapısı etkililiği bulunmaktadır.

Aghaz ve Sheikh (2016) tarafından yapılan araştırmanın sonucunda iş tükenmişliğinin (duygusal tükenme, azalan etkililik kaybı, sinizm) sanal kaytarmanın her iki yönünün de (faaliyetler ve davranışlar) üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca sanal kaytarma "davranışlarının" sanal kaytarmada "faaliyetlerinden" daha güçlü bir işten ayrılma göstergesi olduğu belirlenmiştir.

2.7. ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERE AİT LİTERATÜR TARAMASI

Çalışmanın bu bölümünde araştırmada örgüt iklimi ve sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkiyi ele alan nicel ve nitel araştırma sonuçlarına kısaca yer verilmiştir. Elde edilen sonuçlar, araştırma hipotezlerinin oluşmasına ve araştırma modelinin şekillenmesine dayanak oluşturmuştur.

Özkan ve Erbay (2021) tarafından yapılan 724 perakende sektörü çalışanı üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın sonucunda çalışanların olumsuz örgüt iklimi algısı ile sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgüt ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada olumlu örgüt ikliminin çalışanların sanal kaytarma davranışının olumsuz etkilerini azaltma noktasında önemli bir öncül olduğu ifade edilmiştir.

Bayramoğlu ve Palabıyık (2020) tarafından kamu ve özel sektörde çalışan 201 kişi üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın sonucunda, çalışanların örgüt iklimi ve sanal kaytarma davranışına ilişkin algılarının özel ve kamu sektörü arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığa sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırmada örgüt ikliminin önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışı üzerinde hem kamu sektörü hem de özel sektör üzerinde etkili olduğu ortaya konmuştur.

Gowrisankar ve Vimala (2019) tarafından yapılan çalışmanın sonunda sanal kaytarma davranışı olumsuz davranışlarının azaltmak için örgüt ikliminin ve örgütsel normların belirli bir zaman dilimi içerisinde geliştirilmesi ve oluşturulması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Enön (2019) tarafından 396 telekomünikasyon şirket çalışanı üzerinde gerçekleştirilen çalışmada örgüt iklimi alt boyutlarından bir kısmı ile sanal kaytarma davranışının bazı alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Utami (2019) tarafından Endonezya’da faaliyet gösteren 138 öğretmen ve eğitici üzerinde gerçekleştirilen çalışmada çalışanlar örgüt iklimini %17,9’u pozitif, %68,84’ü nötr, %13,77’si ise negatif olarak algılamaktadır. Sanal kaytarma davranışı yönüyle çalışanların % 21’i yüksek düzeyde, %55,09 orta düzeyde, %23,91 ise düşük düzeyde

sanal kaytarma davranışını gerçekleştirdiği tespit edilmiştir. Bunun dışında araştırmacı örgüt iklimi ile sanal kaytarma davranışı arasında ($r: -0,260$; $p: 0,002$) düzeyinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Astri ve Zahreni (2018) tarafından örgüt ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla bilgisayar olanaklarını sürekli olarak kullanan 81 Telekom firması çalışanı üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, örgüt ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde ($R^2: 0,147$; $p: 0,019$) düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir etki olduğu tespit edilmiştir.

Arık (2016) tarafından İstanbul'da yer alan üniversitelerin eğitim fakültelerinde yer alan 217 öğretim elemanı üzerinde gerçekleştirilen araştırmada örgüt ikliminin sanal kaytarmayı ve alt boyutlarını açıklama oranının düşük düzeyde yer aldığı belirlenmiştir. Araştırmanın sonucunda örgüt ikliminin sanal kaytarma davranışını etkileyen bir örgütsel değişken olduğu fakat sanal kaytarmayı açıklama oranı yüksek etki güçlü faktörlerin de olabileceğini ifade etmişlerdir.

Yapılan literatür taraması neticesinde örgüt iklimi ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmaların sınırlı sayıda olduğu ve konunun araştırmacılar tarafından son yıllarda ele alındığı görülmektedir. Yapılan araştırmaların sonucunda örgüt iklimi ile sanal kaytarma davranışı arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmalarda yapılan regresyon analizleri neticesinde örgüt ikliminin, çalışanların sanal kaytarma davranışını yordayan örgütsel bir değişken olduğu belirlenmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: ÖRGÜT İKLİMİNİN SANAL KAYTARMA DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Bu bölümde örgüt ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan araştırmanın; yöntemine, veri toplama sürecinde kullanılan ölçek bilgilerine, geçerlilik ve güvenilirlik analiz bulgularına, oluşturulan araştırma modeli ve hipotezlerine, elde edilen verilerin analiz edilmesinde kullanılan istatistiksel programlara ve araştırmanın kısıtlarına ilişkin açıklamalara başlıklar halinde yer verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışmanın amacı, örgütler için önemli bir değişken olan örgüt ikliminin çalışanların sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini belirlemektir. Sanal kaytarma (cyberloafing) kavramı çalışan bireyin, çalışma saatleri içinde, çalıştığı örgütün internet bağlantısını kendi kişisel amaçları doğrultusunda kullanması olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle, çalışanın bağlı olduğu kurumun internet bağlantısından yararlanarak, çalışma saatleri içerisinde kendi işiyle ilgisi bulunmayan internet sitelerini kullanması veya bireysel amaçlarla e- posta alışverişinde bulunması gibi faaliyetler sanal kaytarma olarak değerlendirilmektedir (Lim, 2002, s. 677).

Çalışmada çalışanların örgütte hissettiği örgüt ikliminin (iş yeri atmosferinin), sergiledikleri sanal kaytarma davranışında önemli bir öncül olacağı varsayımıyla araştırma kurgulanmıştır. Örgüt iklimi çalışanların farklı boyutlar düzeyinde örgütü nasıl algıladıklarını belirleyen önemli bir kavramdır (Stringer, 2001). Bu yönüyle örgüt iklimi çalışanların bireysel olarak olumlu yada olumsuz davranışlar sergilemesinde önemli bir belirleyici olabilecektir (Kuenzi ve Schminke, 2009).

Örgütsel yapı iyi dizayn edilmişse, ödüllendirme ve cezalandırma mekanizmaları işlerini iyi yapan çalışanları fark edebiliyorsa, çalışanlarının kurumlarına bağlılık seviyesi istenen düzeydeyse, örgütte çalışanlar arasında birbirlerini zor durumlarda destekleyebilecek bir ilişki varsa (Mumcu, 2018) personelin sanal kaytarma davranışı azalabilecektir. İfade edilen tüm hususların aksi olması durumunda ise olumsuz bir davranış olarak sanal kaytarma davranışının örgüt içinde daha fazla sergileneceği öngörülmektedir. Bu durum örgüt iklimi ile sanal kaytarma davranışı arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu ve

örgüt ikliminin sanal kaytarmanın anlamlı bir yordayıcısı olabileceğinin öngörülmesine imkân tanımaktadır.

Sanal kaytarma davranışı örgütsel davranış alanında yeni ve güncel bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kavram üzerine yapılan araştırmaların bireysel özellikler temelinde ele alındığı görülmektedir. Bu kavramlardan farklı olarak örgüt iklimi çalışanın iş yerinde hissettiği atmosferini farklı alt boyutlar halinde detaylı bir şekilde ele almamıza olanak sağlamaktadır. Kavramlar arası ilişkiyi konu olan araştırma sayısının araştırma çok az sayıda olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada, araştırma özel sektörün iç dinamiklerine sahip özel ve kamu bankaları ile Tokat ilçe merkezindeki yer alan kamu çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın bu yönü itibari ile kamu ve özel sektör karşılaştırmasının yapılarak sanal kaytarma davranışının öncüllerini belirlemede alan yazınına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

3.2. ARAŞTIRMA EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Bu çalışmanın evreni Tokat ilçe merkezinde yer alan bir kamu idaresindeki kamu personeli ile ilçe merkezindeki aktif olarak çalışan banka personelinden oluşmaktadır. Araştırma verilerinin toplandığı 2021 yılı mart ve nisan ayı itibariyle, Türkiye Bankalar Birliği'nden elde edilen veriler neticesinde Tokat ili bankacılık sektöründe aktif olarak 52 adet banka şubesi çalışmaktadır. Bu 52 aktif banka şubesinin 20'sinin Tokat ilçe merkezinde faaliyetlerine devam ettiği tespit edilmiştir (TBB, 2021). Bu bağlamda 2021 yılı mart ve nisan ayları itibari ile Tokat ilçe merkezinde bulunan banka şubelerinde çalışan toplam personel sayısının 267 olduğu tespit edilmiştir. (TBB, 2021). Bunun yanında yetkililerden alınan bilgiler doğrultusunda belirlenen kamu idaresinde çalışan kamu görevli sayısı 182 olarak tespit edilmiştir. Bu bilgiler dâhilinde araştırma evreninin toplam 449 kişiden oluştuğu tespit edilmiştir.

Evrenden araştırma yapmak için seçilen ve evrenin temsili olduğu varsayılan denek grubuna örneklem ismi verilmektedir. Araştırmaya katılımı talep edilen her birey örnekleme dahil olamamakta araştırmaya katılım sağladığı an itibari ile örneklem grubuna dahil olabilmektedir. Bu yüzden örneklem, araştırmaya aktif olarak katılan bir grup bireyden oluşmaktadır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Araştırma örneklemi, belirlenen araştırma evreninden kolayda örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Araştırma evreninde yer alan tüm personele anket formu uygulanmıştır. İki aylık zaman

periyodunun ardından 234 anket formu elde edilmiştir. Mevcut anket formlarından eksiklikleri olan 22 anket formu araştırmanın analizlerine dahil edilmemiştir. 212 anket formu ile çalışmanın istatistiksel analizlerine geçilmiştir.

Araştırmada belirlenen örneklem sayısının evrende yer alan kişi sayısını temsil kabiliyetine sahip olup olmadığına aşağıdaki formülasyon vasıtasıyla bakılmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004).

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1) + t^2pq}$$

Belirlenen formülasyon araştırma evrenine göre test edildiğinde;

$$n = \frac{449 * 1.96^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2(449 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

formülasyonu elde edilmiştir. Yapılan istatistiksel analizler neticesinde 449 kişilik evrende 207 sayısının yeterli örneklem büyüklüğüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu tespit temelinde 212 örneklem sayısının araştırma evrenini temsil etmek için yeterli örneklem büyüklüğüne sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, araştırmada belirlenen örneklem büyüklüğü öncelikle istatistiksel analizlerin (yapısal eşitlik modeli, doğrulayıcı faktör analizi) yapılması için yeterlidir. Yapısal eşitlik modeli (AMOS) analizlerini yapabilmek için yeterli örneklem büyüklüğünün, veri toplama araçlarında yer alan toplam madde sayısının en az 5 katı olması gerektiği ifade edilmektedir (Hair vd., 2014).

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları kısmında açıklandığı üzere her iki ölçekteki toplam ifade sayısı 38'dir. Bu ifade sayısının beş katı 190 örneklem sayısına tekabül etmektedir. Araştırma örneklem sayısı bu sayısının üzerinde yer almakta ve ilgili analizleri yapmak için yeterli örneklem büyüklüğüne sahiptir.

Bu çalışmada araştırma evreni olarak kamu ve özel sektör karşılaştırılmasına imkân sağlamak amacıyla kamu personeli ve bankacılık sektörü çalışanları tercih edilmiştir. Örgüt iklimi ve sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkinin farklı sektörler açısından değerlendirilmesi düşüncesiyle bu yol tercih edilmiştir.

3.3. VERİ TOPLAMA SÜRECİ VE ARAÇLARI

Çalışmada yer alan veriler, anket formu vasıtasıyla elde edilmiştir. Örneklemde belirlenen her bir bireye yüz yüze anket ya da online anket formlar vasıtasıyla ulaştırılmıştır. İki yöntemin birlikte tercih edilmesinin nedeni veri toplama sürecinde yaşanan pandemi koşullarıdır. Anket formu toplam üç bölüm ve 45 ifadeden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümünde olarak kamu ve banka personelinin örgüt iklimi algılarını ölçmek, davranışlarını ölçmek amacıyla 5’li Likert tipi derecelendirme ölçeğine göre hazırlanmış 24 ifadeli ‘Örgüt İklimi Ölçeği’ bulunmaktadır. İkinci bölümde çalışanların sanal kaytarma davranışlarını ölçmek amacıyla 14 ifadeden oluşan ‘Sanal Kaytarma Ölçeği’ bulunmaktadır. Anket formunun son bölümünde ise çalışanların demografik bilgilerini elde etmeye yönelik yedi adet kapalı uçlu soru bulunmaktadır. Anket uygulaması 2021 yılı mart ve nisan ayları arasında yaklaşık iki aylık bir zaman diliminde elde edilmiştir. Veri toplama sürecinin uzamasında, geçerli anket sayısına ulaşma ve katılımcı sayısını çoğaltma gayreti etkilidir. Ayrıca çalışma hayatı üzerinde önemli değişikliklere neden olan Covid-19 pandemisi, pandemi sürecine yönelik kamu kurumlarının ve bankaların aldıkları esnek çalışma kararları, evden çalışma uygulamaları gibi sebepler verilerin kısa sürede elde edilmesine engel olmuştur. Anket formunda, alan yazında daha önceki araştırmalarda kullanılmış, geçerliği ve güvenirliği test edilmiş ölçeklerden faydalanılmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadelerde değişikliğe gidilmemiştir. Çalışmanın bu bölümünde veri toplama araçlarına ilişkin genel bilgilere ve açıklamalara sırasıyla yer verilmiştir.

3.3.1. Örgüt İklimi Ölçeği

Çalışmada Stringer (2001)’in oluşturduğu örgüt iklimi ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek alan yazınında sık kullanılan Litwin ve Stringer (1968)’a ait 9 boyut ve 54 ifadeden oluşan ölçeğinin güncel versiyonudur. Ölçek toplam 6 boyut ve 24 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğe ait her bir boyut 4 ifade ile ölçülmektedir. Örgüt iklimi boyutlarının adları ve ifadelerin kullanılan anket formundaki numarası Tablo 3.1’ de gösterilmektedir.

Tablo 3.1: Örgüt İklimi Ölçeğinin Boyutları ve Boyutları Ölçen Maddeler

Boyutlar	Anket Formundaki Madde Numarası
----------	------------------------------------

1	Örgüt Yapısı	1,2,3,4
2	Sorumluluk	5,6,7,8
3	Fark Edilme	9,10,11,12
4	Destek	13,14,15,16
5	Standartlar	17,18,19,20
6	Bağlılık	21,22,23,24

Stringer (2001) tarafından geliştirilen ölçek literatürde Hocaniyazov (2008), Yılmaz (2010), Ergülen (2011), Tunçay, (2013), Sönmez, (2014), Yiğit ve Yiğit (2019), Mumcu (2021) tarafından yürütülen çalışmalarda kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye çevirisi Nilgün Kalfazede Birim tarafından gerçekleştirilmiştir. Daha sonra örgütsel davranış alanında çalışan profesörler tarafından kontrol edilmiştir. Ölçekte anket formunda yer alan 1, 3, 4, 6, 11, 14, 15, 20, 23 ve 24 madde numaralı ifadeler ters kodludur. Araştırma verilerine ilişkin istatistiksel analizlere geçilmeden önce dönüştürme (reverse) işlemi gerçekleştirilmiştir.

3.3.2. Sanal Kaytarma Ölçeği

Çalışmada, çalışanların sanal kaytarma davranışlarına ilişkin algılarını tespit edebilmek amacıyla Yıldız vd. (2015) tarafından oluşturulan Sanal Kaytarma Ölçeği kullanılmıştır. Oluşturulan bu ölçek önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışları olmak üzere iki boyut ve toplam 14 ifadeden oluşmaktadır. Araştırmacılar tarafından geliştirilen ölçek Blanchard ve Henle'nin (2008); Lim (2002); Özkalp vd. (2012) çalışmalarına dayanmaktadır. Ölçekte yer alan boyutlar ve boyutlara ait ifadelerin anket formundaki madde numaraları Tablo 3.2' de gösterilmektedir.

Tablo 3.2: Sanal Kaytarma Ölçeğinin Boyutları ve Boyutları Ölçen Maddeler

	Boyutlar	Anket Formundaki Madde Numarası
1	Önemli Sanal Kaytarma	25,26,27,28,29,30,31,32
2	Önemsiz Sanal Kaytarma	33,34,35,36,37,38

3.4. ARAŞTIRMA ÖLÇEKLERİNE İLİŞKİN GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ANALİZİ SONUÇLARI

Çalışmanın bu bölümünde araştırmada kullanılan “örgüt iklimi” ve “sanal kaytarma davranışı” ölçeklere ait güvenilirlik analizi ve geçerlilik analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Araştırmada ilk olarak ölçeklere yapısal eşitlik modeli vasıtasıyla birincil düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, yeterli uyum iyiliği indekslerine sahip olduğu tespit edildikten sonra Croanbach Alfa iç tutarlılık katsayılarına bakılarak güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırmada ölçeklere ilişkin yapılan birincil düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının değerlendirilmesinde yapısal eşitlik modeli uyum iyiliği indeks değerlerine bakılmıştır. Uyum iyiliği indeks değerleri, iyi ve kabul edilebilir uyum değer aralıkları Tablo 3.3.’de gösterilmektedir (Meydan ve Şeşen, 2011, s. 37).

Tablo 3.3: Yapısal Eşitlik Modelinin Uyumuna İlişkin İstatistiksel Değerler

Ölçüm	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
Genel Model Uyumu		
χ^2/df	≤ 3	$\leq 4-5$
Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri		
NFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90
NNFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90
IFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90
CFI	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08
Mutlak Uyum İndeksleri		
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85
AGFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85

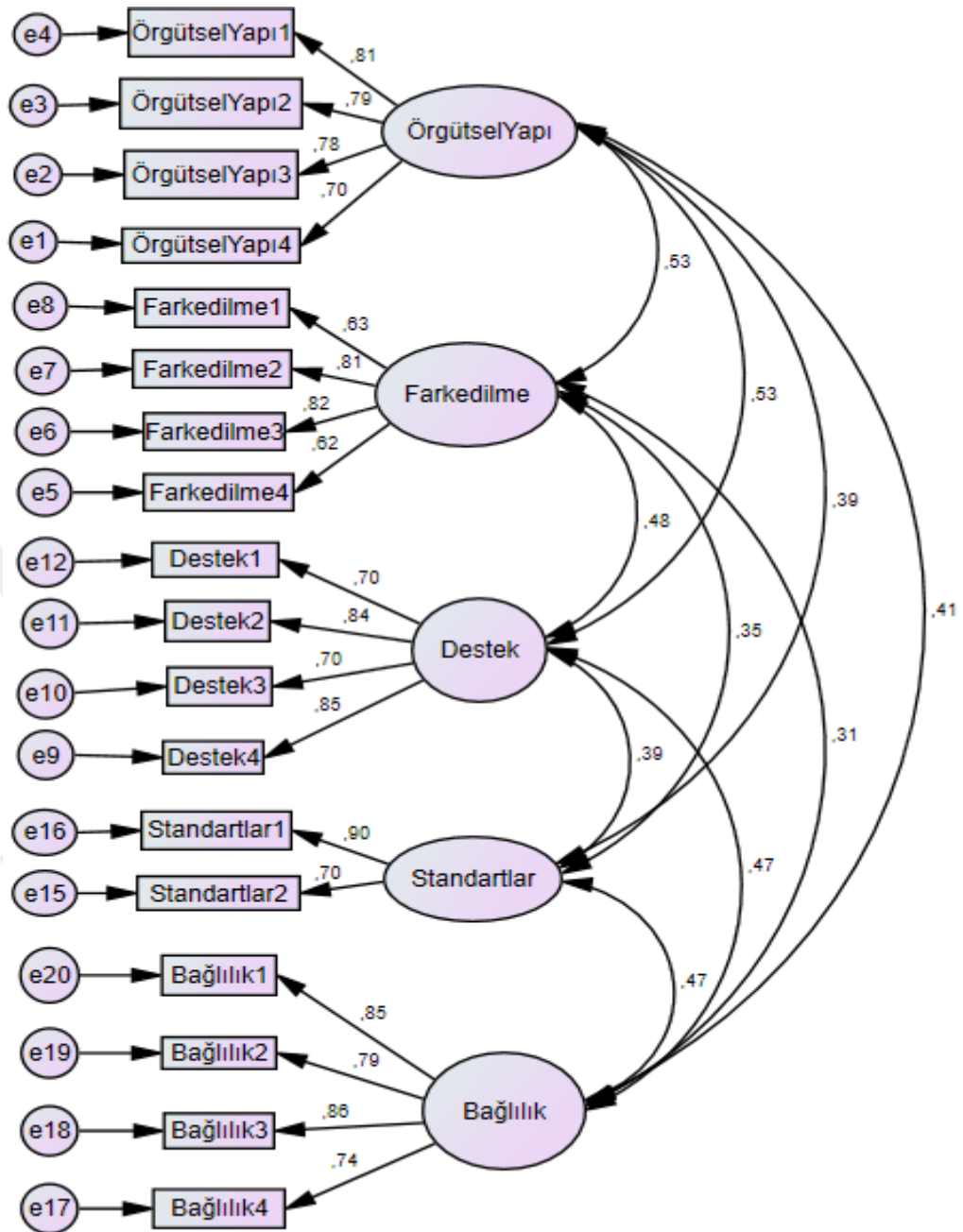
(Kaynak: Meydan ve Şeşen, 2011, s. 37)

Araştırmada ölçeklerin Croanbach alfa iç tutarlılık katsayılarına bakılarak güvenilirlik analizleri test edilmiştir. Bir ölçeğin kabul edilebilir düzeyde güvenilir olması için Croanbach alfa iç tutarlılık katsayısının 0,40’tan büyük olması gerekmektedir (Alpar, 2013, s. 849).

3.4.1. Örgüt İklimi Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Çalışmada ilk olarak örgüt iklimi ölçeğine düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda ölçeğin altı alt boyutlu yapısından farklı bir dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Ölçeğin beş faktörlü bir dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Yapılan analizler sonucunda sorumluk boyutuna ait ifadeler ile standartlar boyutuna ait iki ifadeye ait faktör yüklerinin (0,40) değerinin altında kaldığı tespit edilmiştir. Bu tespit, ölçek ifadelerinin kamu ve bankacılık sektörü çalışanların açısından anlamlı bir karşılığının olmadığını ve cevaplayıcılar tarafından tam olarak anlaşılmadığı göstermektedir. Bu nedenle bu ifadeler analizden çıkarılmıştır.

Örgüt iklimi ölçeğine ait yapılan birincil düzey doğrulayıcı faktör analizi yapısal eşitlik model diyagramı Şekil 3.1’de gösterilmektedir.



Şekil 3.1: Örgüt İklimi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Model Diyagramı

Şekil 3.1. de görüldüğü üzere yapılan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde belirlenen beş boyuta ait ifadelerin faktör yükleri (0,62-0,90) değerleri arasında yer almaktadır. Örgüt iklimine ölçeğine uygulanan birincil düzey doğrulayıcı faktör analizi neticesinde ölçeğin beş boyutlu dağılımına ait indeks değerleri Tablo 3.4'te gösterilmektedir.

Tablo 3.4: Örgüt İklimi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeline İlişkin İstatistiksel Veriler

	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	NFI	CFI	GFI
ÖİÖ(5boyutlu)	296,458*	125	2.372	,066	0,902	0,952	0,905

(ÖİÖ: Örgüt İklimi Ölçeği) * $p < 0,01$

Tablo 3.4. den elde edilen verilere bakıldığında uyum iyiliği indeks değerlerinin kabul edilebilir ve iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçek ve alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizi iç tutarlık katsayısı “Cronbach Alfa” katsayılarına bakılarak test edilmiştir. Örgüt iklimi ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin “Cronbach Alfa” iç tutarlık katsayılarına Tablo 3.5.’de yer verilmiştir.

Tablo 3.5: Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

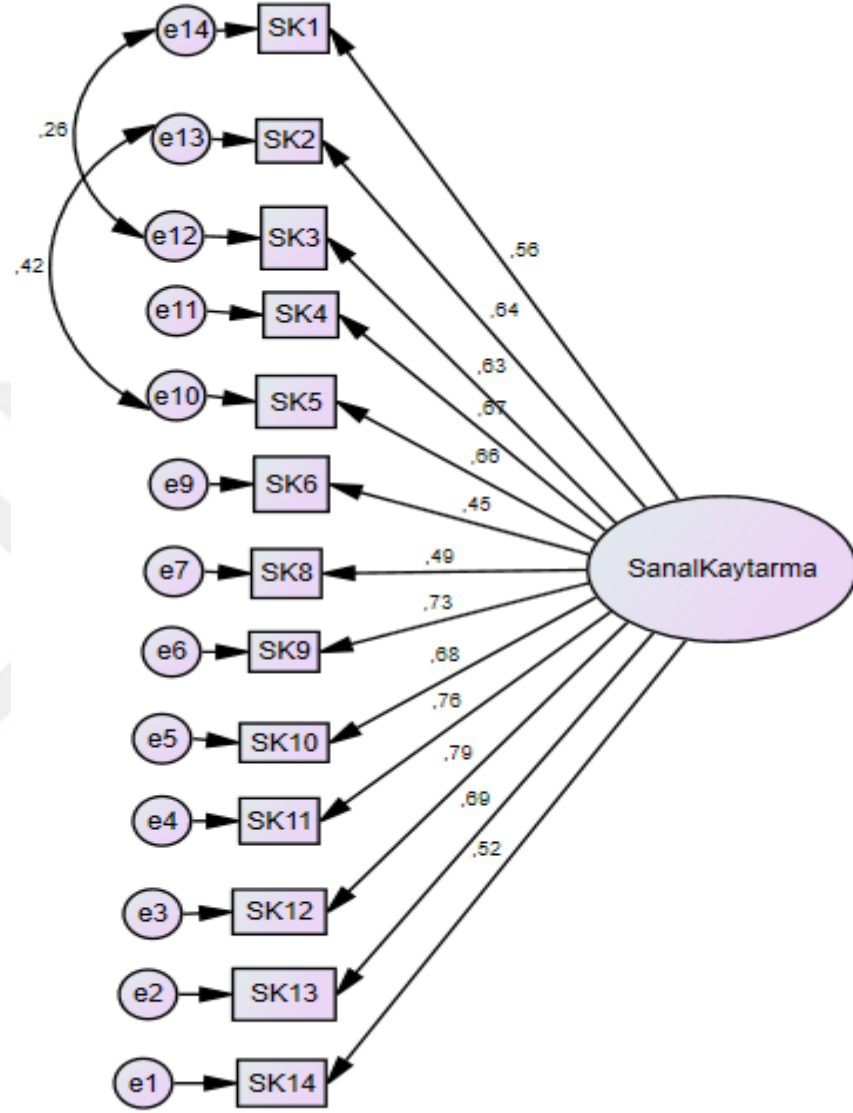
	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Değeri
Örgütsel Yapı	4	0,854
Farkedilme	4	0,806
Destek	4	0,853
Standartlar	2	0,778
Bağlılık	4	0,881
Örgüt İklimi	18	0,894

Tablo 3.5.’den elde edilen bulgulara bakıldığında ölçek ve alt boyutlarına ilişkin iç tutarlılık katsayılarının güvenilir ve yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

3.4.2. Sanal Kaytarma Davranışı Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Araştırmada sanal kaytarma davranışı ölçeğinin yapısal geçerliliğini ortaya koymak için birincil düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda ölçeğin tek faktörlü bir dağılıma sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç cevaplayıcılar için sanal kaytarma davranışı ölçeğinde yer alan ifadelerin önem derecesi olarak aynı niteliğe sahip olduğu anlaşılmaktadır. Ölçekte yer alan 7 nolu “Kişisel web sayfamda zaman geçiririm” ifadesi faktör yükü 0,40’ın altında olduğu için analizden çıkartılmıştır. Bu ifadenin cevaplayıcıların büyük bir çoğunluğunun kişisel web sayfalarının olmaması nedeniyle tam olarak anlaşılmadığı ve bu nedenle ifadenin düşük faktör yüküne sahip olduğu düşünülmektedir. Sanal kaytarma davranışı ölçeği birincil düzey doğrulayıcı

faktör analizi sonuçlarını gösteren yapısal eşitlik model diyagramı Şekil 3.2’de gösterilmektedir.



Şekil 3.2: Sanal Kaytarma Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Model Diyagramı

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde modelin uyum iyiliği indeks değerlerini yükselten iki modifikasyon(iyileştirme) yapılmıştır. Yapılan analizler neticesinde tek faktörlü sanal kaytarma davranışı ölçeğine ilişkin ifadelerle ait faktör yüklerinin (0,45-0,79) değer aralığında yer aldığı tespit edilmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde sanal kaytarma davranışı ölçeğinin iki boyutlu ve tek boyutlu (nihai) yapısına ait uyum iyiliği indeks değerleri Tablo 3.6’da gösterilmektedir.

Tablo 3.6: Sanal Kaytarma Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeline İlişkin İstatistiksel Veriler

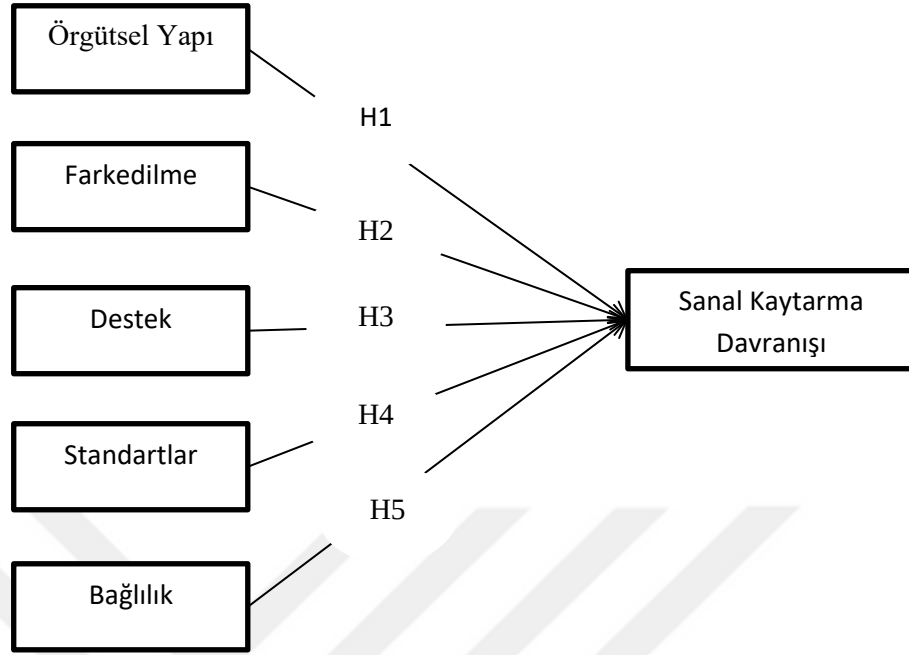
	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	NFI	CFI	GFI
SKDÖ (2 boyutlu)	250,326*	48	5,215	,096	0,884	0,932	0,892
SKDÖ (Tek boyutlu)	200,035*	63	3,175	,072	0,915	0,958	0,934

(SKDÖ: Sanal Kaytarma Davranışı Ölçeği), * $p < 0,01$

Tablo 3.6. dan elde edilen verilere bakıldığında sanal kaytarma ölçeğinin tek faktörlü yapısal dağılımına ait istatistiksel verilerin kabul edilebilir ve iyi uyum iyiliği indeks değer aralıklarında olduğu görülmektedir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizinden sonra sanal kaytarma davranışına ilişkin güvenilirlik analizi iç tutarlık katsayısı “Cronbach Alfa” katsayısına bakılarak test edilmiştir. Sanal kaytarma davranışı ölçeğine ait “Cronbach Alfa” iç tutarlık katsayısı 0,902 olarak tespit edilmiştir.

3.5. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Bu çalışmanın amacı çalışanların kurumlarında algıladığı iklimin sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda araştırma modeli kurgulanmıştır. Araştırma modelinde örgüt iklimi, doğrulayıcı faktör analizi sonucunda geçerlilikleri tespit edilmiş alt boyutlar düzeyinde ele alınmıştır. Her bir alt boyutun sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisine ayrı araştırma hipotezleri ile test edilecektir. Çalışmanın araştırma modeli Şekil 3.3’ de gösterilmektedir.



Şekil 3.3: Araştırma Modeli

Oluşturulana araştırma modeli çerçevesinde test edilecek araştırma hipotezleri aşağıda sırasıyla sunulmaktadır.

H1: Örgütsel yapı ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü etkisi vardır.

H2: Farkedilme ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü etkisi vardır.

H3: Destek ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü etkisi vardır.

H4: Standartlar ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü etkisi vardır.

H5: Bağlılık ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü etkisi vardır.

Çalışmada araştırma modeli doğrultusunda belirlenen hipotezlerinin test edilmesinden sonra çalışanların örgüt iklimi ve sanal kaytarma davranışlarına ilişkin

algılarının demografik özelliklerine göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediği test edilecektir.

H6: Çalışanların örgüt iklimi algıları (örgütsel yapı, farkedilme, destek, standartlar, bağlılık) demografik özelliklerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

H7: Çalışanların sanal kaytarma davranışlarına ilişkin algıları demografik özelliklerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

3.6. VERİLERİN ANALİZİ VE İŞLEM

Araştırma bulgularının elde edilmesinde IBM SPSS 23.0 ve AMOS 23.0 istatistiksel paket programları kullanılmıştır. Araştırma modelinde kurgulanan hipotezlerin test edilmesinde ve ölçeklere ilişkin geçerlilik analizlerinin yapılmasında AMOS yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Güvenilirlik analizleri, *t* testi, ANOVA analizlerinin uygulanmasında ise SPSS kullanılmıştır.

3.7. ARAŞTIRMANIN KISITLARI VE VARSAYIMLARI

Araştırma kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada zaman ve mekân kısıtı nedeniyle kolayda örnekleme metoduyla belirlenen kamu personeli ve Tokat ilçe merkezinde faaliyet gösteren banka şube çalışanlarından oluşmaktadır. Bu durum çalışmanın en temel kısıtlarıdır.

3.8. ARAŞTIRMA BULGULARI

Çalışmanın bu kısmında ilk olarak örneklemin demografik özelliklerine ait bulgulara, araştırma verilerinin normallik dağılımına ilişkin çarpıklık ve basıklık test sonuçlarına, korelasyon analizi sonuçlarına, araştırma değişkenlerine ait ortalama ve standart sapma değerlerine, yapısal eşitlik modeline ait analizlere, son *t* testi ve ANOVA analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

3.8.1. Araştırma Örnekleminin Demografik Özellikleri

Araştırma örnekleminde yer alan kamu ve banka personelinin demografik özelliklerine ilişkin verilerin frekans dağılımları ve yüzdelik oranları Tablo 3.7’de ortaya konmuştur.

Anket formunda yer alan demografik özelliklere ait tüm sorular kapalı uçlu olarak sorulmuştur. Örneklemde yer alan personelin kurum pozisyonu itibarıyla farklı hiyerarşik yapılara ve unvanlara sahip olması nedeniyle iş yeri pozisyonu sadece yönetici ve çalışan ayrımına yer verilmiştir. Araştırma örneklemini oluşturan kamu ve banka personelinin demografik özelliklerine ait bulgular Tablo 4.7’de sunulmaktadır.

Tablo 3.7: Araştırmaya Katılan Kamu ve Banka Personelinin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

		Frekans	%			Frekans	%
Cinsiyet	Erkek	102	48,1	Medeni Durum	Evli	154	72,6
	Kadın	110	51,9		Bekar	58	27,4
Kurumdaki Çalışma Süresi	0-5 yıl	52	24,5	Sektör	Kamu	104	49,05
					Özel (Banka)	108	50,95
	6-10 yıl	90	42,5	Eğitim	Lise	19	9,0
					Ön Lisans	13	6,1
	11-15 yıl	32	15,1		Lisans	90	42,5
	16 ve üzeri	38	17,9		Lisansüstü	90	42,5
	Yaş	22-35	111	52,4	İş Yeri Pozisyonu	Personel	157
36-45		78	36,8	Yönetici		55	25,9
46- 55		23	10,8				

Tablo 3.7’den elde edilen bulgulara bakıldığında araştırmaya katılan personelin %50,95’ inin banka, %49,05’inin kamu personeli olduğu, %85’inin lisans ve lisansüstü eğitim seviyesine sahip olduğu, görülmektedir. Çalışanların cinsiyet yönüyle nerdeyse eşit bir dağılıma sahip olduğu, %74,1’ inin personel (ilk düzey) düzeyinde yer aldığı görülmektedir.

3.8.2. Verilerin Normal Dağılım Analizi

Araştırma verilerine ilişkin istatistiksel analizlere geçilmeden önce araştırma değişkenlerine ait normal dağılım analizi yapılmıştır. Yapılan analizlerde araştırma ölçeklerine kullanılan ait her bir ifadenin normal dağılıma sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılmıştır. Alan yazında verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine ilişkin temel ölçütler (değer aralıkları) belirlenmiştir. Bu değerler Tabachnick ve Fidell (2013)’e göre (-1,5, +1,5) aralığında; George ve Mallery (2010)’a göre ise (-2, +2) değer aralığında olmalıdır. Araştırma kullanılan ölçeklere ait her bir ifadenin çarpıklık ve basıklık katsayı değerleri Tablo 3.8’ de sunulmaktadır.

Tablo 3.8: Çarpıklık ve Basıklık Testi Sonuçları

Maddeler	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Yapı 1	,004	-1,489
Örgütsel Yapı 2	,133	-,997
Örgütsel Yapı 3	,088	-,1341
Örgütsel Yapı 4	1,115	,325
Farkedilme 1	,352	-1,276
Farkedilme 2	,550	-1,014
Farkedilme 3	,719	-,674
Farkedilme 4	,891	-,553
Destek 1	-,739	-,646
Destek 2	,252	-1,067
Destek 3	,362	-,923
Destek 4	-,438	-,824
Standartlar 1	-,443	-,563
Standartlar 2	-,767	-,404
Bağlılık 1	-1,305	-,886
Bağlılık 2	-,226	-,977
Bağlılık 3	-,944	-,418
Bağlılık 4	,127	-1,199

Sanal Kaytarma 1	,270	-,144
Sanal Kaytarma 2	,213	-,787
Sanal Kaytarma 3	,357	-,641
Sanal Kaytarma 4	-,143	-,923
Sanal Kaytarma 5	,506	-,976
Sanal Kaytarma 6	1,268	,667
Sanal Kaytarma 8	,731	1,326
Sanal Kaytarma 9	-,684	-,671
Sanal Kaytarma 10	-,276	-,490
Sanal Kaytarma 11	,024	-,906
Sanal Kaytarma 12	-,041	-,860
Sanal Kaytarma 13	,445	-,603
Sanal Kaytarma 14	,571	-,817

Tablo 3.8’ den elde edilen bulgulara bakıldığında araştırma modelinde yer alan örgütsel değişkenlere ait ölçek ifadelerinin çarpıklık ve basıklık katsayıları -1,5 ile +1,5 değerleri arasında yer almaktadır. Bu sonuçlar verilerin normal dağılım sağladığını göstermekte ve parametrik analizlere elverişli olduğunu ortaya koymaktadır.

3.8.3. Araştırma Değişkenlerine Ait Tanımlayıcı Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde örgüt iklimi ve alt boyutları ile sanal kaytarma davranışı örgütsel değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3.9’ da sunulmaktadır.

Tablo 3.9: Araştırma Modelinde Yer Alan Örgütsel Değişkenler ve Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Ölçek ve Alt Boyutlar	Ortalama	Standart Sapma
Örgütsel Yapı	2,70	1,02
Fark Edilme	2,51	1,08
Destek	3,13	0,92
Standartlar	3,70	0,87
Bağlılık	3,56	0,97
Örgüt İklimi	3,02	0,70
Sanal Kaytarma	2,57	0,76

Tablo 3.9' dan elde edilen bulgulara bakıldığında örgüt iklimi ve alt boyutlarının 2,51 ile 3,70 ortalama değer aralığında yer aldığı tespit edilmiştir. Sanal kaytarma davranışının ise 2,57 olduğu görülmektedir.

3.8.4. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular

Araştırma hipotezlerinin test edilmesine ilişkin analizlere geçmeden önce örgüt iklimi boyutları ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 3.10'da sunulmaktadır.

Tablo 3.10: Araştırma Modelinde Yer Alan Örgüt Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6
1.Örgütsel Yapı	1					
2. Farkedilme	,407**	1				
3. Destek	,467**	,425	1			
4. Standartlar	,137**	,226**	,282**	1		
5. Bağlılık	,372**	,325**	,447**	,294**	1	
6.Sanal Kaytarma Davranışı	-,488**	-,455**	-,410**	-,259**	-,351**	1

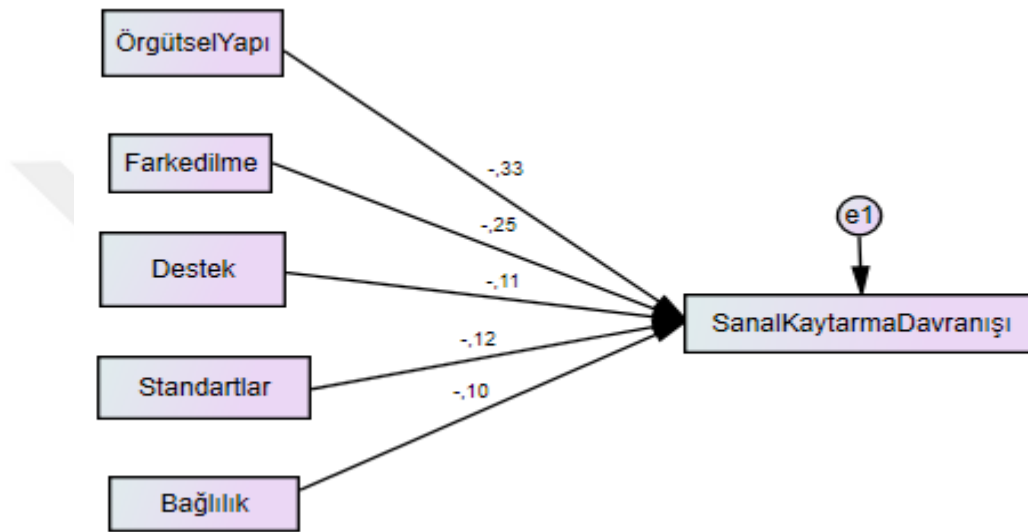
** korelasyon değeri ($p<0,01$) düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.10' dan elde edilen bulgulara bakıldığında tüm örgüt iklimi boyutları ile sanal kaytarma davranışı arasında negatif yönlü anlamlı ilişki içinde oldukları görülmektedir. Örgütsel yapı iklimi ile sanal kaytarma davranışı arasında $p<0,01$ anlamlılık düzeyinde $r: -,488$ korelasyon katsayısında, farkedilme örgüt iklimi boyutu ile sanal kaytarma davranışı arasında $p<0,01$ anlamlılık düzeyinde $r: -,455$ korelasyon katsayısında, destek örgüt iklimi boyutu ile sanal kaytarma davranışı arasında $p<0,01$ anlamlılık düzeyinde $r: -,410$ korelasyon katsayısında, standartlar örgüt iklimi boyutu ile sanal kaytarma davranışı arasında $p<0,01$ anlamlılık düzeyinde $r: -,259$ korelasyon katsayısında bağlılık örgüt iklimi boyutu ile sanal kaytarma davranışı arasında $p<0,01$ anlamlılık düzeyinde $r: -,351$ korelasyon katsayısında negatif yönlü anlamlı ilişki içinde oldukları tespit edilmiştir.

3.8.5. Araştırma Hipotezlerinin Testine İlişkin Analizler ve Bulgular

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile tespit edildikten sonra araştırma modelinde yer alan örgütsel değişkenler arası ilişkiler yapısal eşitlik modeli ile test edilecektir. Çalışmada araştırma hipotezlerinin test edilmesinde yapısal

eşitlik modeli kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modelinde yer alan tüm örgütsel değişkenler doğrulayıcı faktör analizi neticesinde geçerlilikleri tespit edilerek gözlemlenen değişkenler olarak kurgulanmıştır. Şekil 4.3'te yer alan araştırma modelinde de görüldüğü üzere örgüt iklimi alt boyutları etkileyen(bağımsız), sanal kaytarma davranışı etkilenen(bağımlı) değişken olarak araştırma modelinde kurgulanmıştır. Test edilen yapısal eşitlik modeli Şekil 3.4' de sunulmaktadır.



Şekil 3.4: Örgüt İklimi Boyutları ile Sanal Kaytarma Davranışı Arasında Kurulan Yapısal Eşitlik Modeli

Kurulan yapısal eşitlik modelinin test edilmesi sonucunda elde edilen uyum iyiliği indeks değerleri Tablo 3.11' de gösterilmektedir.

Tablo 3.11: Örgüt İklimi Boyutları ile Sanal Kaytarma Davranışı Arasında Kurulan Yapısal Eşitlik Modeline Ait Uyum İyiliği Değerleri

Değerler	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	NFI	CFI	GFI
Araştırma Modeli	152,706*	62	2.463	0,068	0,954	0,981	0,948

* $p < 0,01$

Tablo 3.11'de yer alan uyum iyiliği indeks değerlerinin kabul edilebilir uyum ve iyi uyum indeks değer aralıklarında yer aldığı tespit edilmiştir. Araştırma modeline ait istatistiksel bulgular Tablo 3.12' de sunulmuştur.

Tablo 3.12: Örgüt İklimi ve Sanal Kaytarma Davranışı Arasında Kurulan Yapısal Eşitlik Modelinde Yer Alan Yollara Ait Regresyon Ağırlıkları

Test Edilen Yol			Standart Hata	Kritik Oran	Standardize Edilmiş Regresyon Ağırlığı	P
Sanal Kaytarma Davranışı	<---	Örgütsel Yapı	,050	-1,930	-,330	**
Sanal Kaytarma Davranışı	<---	Farkedilme	,046	-4,965	-,248	**
Sanal Kaytarma Davranışı	<---	Destek	,047	-2,303	-,115	,021*
Sanal Kaytarma Davranışı	<---	Standartlar	,046	-2,466	-,123	,014*
Sanal Kaytarma Davranışı	<---	Bağlılık	,050	-1,930	-,096	,044*

**p<0,001; *p<0,05

Tablo 3.12' den elde edilen bulgulara bakıldığında örgütsel yapı ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini test eden yol $p<0,001$ anlamlılık düzeyinde-,330 standardize edilmiş regresyon ağırlığına sahiptir. Farkedilme ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini test eden yol $p<0,001$ anlamlılık düzeyinde-,248 standardize edilmiş regresyon ağırlığına sahiptir. Destek ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini test eden yol $p:0,021$ anlamlılık düzeyinde-,115 standardize edilmiş regresyon ağırlığına sahiptir. Standartlar ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini test eden yol $p:0,014$ anlamlılık düzeyinde-,123 standardize edilmiş regresyon ağırlığına sahiptir. Bağlılık ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini test eden yol $p:0,044$ anlamlılık düzeyinde-,096 standardize edilmiş regresyon ağırlığına sahiptir. Elde edilen bu sonuçlara örgüt iklimi alt boyutlarının sanal kaytarma davranışı üzerinde etkisini tespit etmeye yönelik çizilen tüm yollar negatif yönlü ve anlamlıdır.

3.8.6. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Değişkenler Yönüyle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde fark testlerine ilişkin istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir. İki değişkenli analizlerde bağımsız örneklem *t* testi, çoklu değişken olma durumunda ise ANOVA kullanılmıştır. Yapılan çoklu karşılaştırma (post-hoc) analizlerinde Scheffe post-hoc analiz türü kullanılmıştır. Scheffe, karşılaştırılma yapılacak grup sayılarının çok olması durumunda hata payını kontrol altında tutarak,

gruplardaki örneklem sayılarının hem eşit hem de olmaması durumunda kullanılan bir post-hoc analiz türüdür (Kayri, 2009, s. 54).

3.8.6.1. Örgüt İklimi ve Alt Boyutlarının Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Analizleri

Çalışmada örgüt iklimi ve alt boyutlarının (örgütsel yapı, farkedilme, destek, standartlar, bağlılık) iki değişkenli cinsiyet, medeni durum ve sektör (kamu-özel), iş yeri pozisyonu gibi demografik değişkenlerine göre anlamlı farklılıklara sahip olup olmadığını tespit etmek amacıyla *t* testi yapılmıştır. Yapılan analizler neticesinde farkedilme ve standartlar örgüt iklimi boyutunda sektör durumuna göre anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Örgüt iklimi ve alt boyutlarının cinsiyet, medeni durum ve iş yeri pozisyonu itibari ile anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Sektör durumu ile standartlar ve farkedilme örgüt iklimi boyutları arasında yapılan *t* testi analiz sonuçları Tablo 3.13’ de gösterilmiştir.

Tablo 3.13: Standartlar ve Farkedilme Örgüt İklimi Boyutlarının Sektör Durumuna (Kamu-Özel) Göre *t* Testi Sonuçları

Değişken	Sektör	n	Ortalama	SS	<i>t</i>	<i>p</i>
Standartlar	1.Kamu	104	3,46	,86	-2,979	,003*
	2.Özel	108	3,94	,84		
Farkedilme	1.Kamu	104	2,32	1,07	-1,986	,047*
	2. Özel	108	2,70	1,06		

**p*<0,05

Tablo 4.13’ten elde edilen bulgulara bakıldığında sektör (kamu ve özel) durumuna göre standartlar ve farkedilme örgüt iklimi boyutlarında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Tabloda yer alan ortalama değerlere bakıldığında özel sektör çalışanlarının iş standartları ve farkedilme örgüt iklimi algısının kamu sektör çalışanlarına göre daha yüksek seviyede yer aldığı belirlenmiştir.

Örgüt iklimi ve alt boyutlarının (örgütsel yapı, farkedilme, destek, standartlar, bağlılık) yaş, eğitim durumu ve çalışma süresi yönüyle anlamlı farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Yapılan analizler neticesinde sonucunda yaş, eğitim durumu ve kurumdaki

çalışma süresi yönüyle bazı örgüt iklimi boyutları ve genel örgüt iklimi algısı yönüyle anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Yapılan analizler neticesinde ilk olarak yaş durumuna göre fark edilme ve bağlılık örgüt iklimi boyutları ve genel örgüt ikliminde anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Yapılan analize ait bulgulara Tablo 3.14’ de gösterilmiştir.

Tablo 3.14: Genel Örgüt İklimi, Farkedilme ve Bağlılık İklimi Boyutlarının Yaş Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler	Yaş Aralığı	n	Ortalama	SS	F	p	Anlamlı Fark(Scheffe)
Farkedilme	1.22-35	111	2,56	1,07	4,578	,011*	3>2 3>1
	2.36-45	78	2,23	1,03			
	3.46-55	23	3,21	1,12			
Bağlılık	1.22-35	111	3,48	,96	3,289	,034*	3>1 3>2
	2.36-45	78	3,53	1,00			
	3.46-55	23	4,00	,95			
Örgüt İklimi	1.22-35	111	2,99	,69	3,888	,044*	3>2 3>1
	2.36-45	78	2,95	,70			
	3.46-55	23	3,33	,71			

* $p<0,05$

Tablo 3.14’ den elde edilen bulgulara bakıldığında yaş durumuna göre farkedilme ve bağlılık örgüt iklimi boyutları ile genel örgüt ikliminde ($p<0,05$) düzeyinde anlamlı farklılaşmalar tespit edilmiştir. Elde edilen araştırma bulgularına göre 46-55 yaş aralığında bulunan çalışanların farkedilme örgüt iklimi algısı, 22-35 ve 36-45 yaş aralığından bulunan çalışanlardan yüksektir. Ayrıca 46-55 yaş aralığında bulunan çalışanların bağlılık iklimi algısı 22-35 ve 36-45 yaş aralığında bulunan personelden yüksektir. Son olarak 46-55 yaş aralığında bulunan çalışanların genel örgüt iklimi algısı 22-35 ve 36-45 yaş aralığında bulunan personelden yüksek olarak tespit edilmiştir.

Çalışanların eğitim düzeylerine göre fark edilme ve bağlılık boyutları ve genel örgüt ikliminde anlamlı bir farklılaşma olduğu yapılan analizler neticesinde

belirlenmiştir. Yapılan analizler neticesinde elde edilen bulgular Tablo 3.15’de sunulmaktadır.

Tablo 3.15: Genel Örgüt İklimi, Örgütsel Yapı ve Farkedilme Örgüt İklimi Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler	Eğitim Düzeyi	n	Ortalama	SS	F	p	Anlamlı Fark(Scheffe)
Örgütsel Yapı	1.Lise	19	2,93	1,10	3,770	,012*	
	2.Önlisans	13	3,53	0,90			4>3
	3.Lisans	90	2,62	1,01			3>2
	4.Lisansüstü	90	2,61	0,98			
Farkedilme	1.Lise	19	2,89	,96	5,370	,001*	
	2.Önlisans	13	2,92	1,00			1>4
	3.Lisans	90	2,49	,95			2>4
	4.Lisansüstü	90	2,17	1,00			3>4
Örgüt İklimi	1.Lise	19	3,19	,71	3,603	,014*	
	2.Önlisans	13	3,52	,54			4>3
	3.Lisans	90	3,02	,71			4>2
	4.Lisansüstü	90	2,90	,67			

*p<0,05

Tablo 3.15’ den elde edilen bulgulara bakıldığında eğitim durumuna göre örgütsel yapı ve farkedilme örgüt iklimi boyutları ile genel örgüt ikliminde ($p<0,05$) düzeyinde anlamlı farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre lisansüstü ve lisans eğitim düzeyinde yer alan çalışanların örgütsel yapı boyutu iklim algısı, ön lisans eğitim düzeyinde yer alan çalışanlardan daha yüksektir. Farkedilme örgüt iklimi boyutu yönüyle bulgulara bakıldığında, lisansüstü eğitim düzeyinde yer alan çalışanların farkedilme iklim algısı diğer tüm eğitim düzeyinde (lise, önlisans, lisans) yer alan çalışanlardan daha düşük bir seviyede yer aldığı tespit edilmiştir. Genel örgüt iklimi algısı yönüyle farklılaşmanın kaynağına bakıldığında lisansüstü eğitim düzeyinde yer alan çalışanların genel örgüt iklimi algısı lisans ve ön lisans eğitim düzeyinde olan çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Kurumdaki çalışma süresi yönüyle farkedilme boyutunda anlamlı bir farklılaşma olduğu yapılan analizler neticesinde ortaya konmuştur. Yapılan istatistiksel analiz sonucunda tespit edilen bulgular Tablo 3.16’ da sunulmaktadır.

Tablo 3.16: Farkedilme Örgüt İkliminin Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler	Kurumdaki Çalışma Süresi	n	Ortalama	SS	F	p	Anlamlı Fark(Scheffe)
	1.0-5 yıl	52	2,75	,99			
	2.6-10 yıl	90	2,11	1,09			
Farkedilme	3.11-15 yıl	32	2,88	,94	3,670	,007*	1>2
	4.16-20 yıl	22	2,82	1,22			
	5.21 yıl ve üzeri	16	2,81	1,03			

* $p<0,05$

Tablo 3.16’ dan elde edilen bulgulara bakıldığında kurumdaki çalışma süresine göre farkedilme boyutunda ($p<0,05$) düzeyinde anlamlı bir farklılaşma olduğu ortaya konulmuştur. Yapılan analiz sonuçlarına göre mesleğinin ilk 5 yılı içerisinde yer alan çalışanların farkedilme iklimi algısı, mesleğinin 6-10 yılı arasında olan çalışanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

3.8.6.2. Sanal Kaytarma Davranışının Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Analizleri

Çalışmada sanal kaytarma davranışının iki değişkenli cinsiyet, medeni durum ve sektör (kamu-özel), iş yeri pozisyonu gibi demografik değişkenlerine göre anlamlı farklılıklara sahip olup olmadığını tespit etmek amacıyla *t* testi yapılmıştır. Yapılan analizler neticesinde sadece sektör durumunda anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Bunun dışında cinsiyet, medeni durum ve iş yeri pozisyonu yönüyle anlamlı bir farklılaşma olmadığı belirlenmiştir.

Sektör durumu ile sanal kaytarma davranışı arasında yapılan *t* testi analiz sonuçları Tablo 3.17’ de gösterilmiştir.

Tablo 3.17: Sanal Kaytarma Davranışının Sektör Durumuna (Kamu-Özel) Göre t Testi Sonuçları

Değişken	Sektör	n	Ortalama	SS	t	p
Sanal Kaytarma Davranışı	1.Kamu	104	2,72	,71	-2,252	,030*
	2.Özel	108	2,30	,91		

* $p < 0,05$

Tablo 3.17’ den elde edilen bulgulara bakıldığında sektör (kamu ve özel) durumuna göre sanal kaytarma davranışında anlamlı bir farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Tabloda yer alan ortalama değerlere bakıldığında kamu sektör çalışanlarının sanal kaytarma davranışını özel sektörde yer alan personele göre daha fazla gerçekleştirdiği tespit edilmiştir.

Sanal kaytarma davranışının çok değişkenli yaş, eğitim durumu ve çalışma süresi yönüyle anlamlı farklılaşmalara sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla ANOVA yapılmıştır. Yapılan analizler neticesinde sonucunda sadece kurumdaki çalışma süresi yönüyle anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın yaş ve eğitim durumu yönüyle anlamlı bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan tek yönlü varyans analizleri neticesinde kurumdaki çalışma süresine göre sanal kaytarma davranışında anlamlı bir farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Yapılan analize ait bulgular 3.18’de sunulmaktadır.

Tablo 3.18: Sanal Kaytarma Davranışının Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişkenler	Kurumdaki Çalışma Süresi	n	Ortalama	SS	F	p	Anlamlı Fark(Scheffe)
Sanal Kaytarma Davranışı	1.0-5 yıl	52	2,84	,76	2,627	,036*	1>2
	2.6-10 yıl	90	2,44	,77			
	3.11-15 yıl	32	2,64	,69			
	4.16-20 yıl	22	2,47	,71			
	5.21 yıl ve üzeri	16	2,42	,73			

* $p < 0,05$

Tablo 3.18’den elde edilen bulgulara bakıldığında kurumdaki çalışma süresine göre sanal kaytarma davranışında anlamlı bir farklılaşmaya sahip olduğu belirlenmiştir. Yapılan analizler neticesinde mesleğinin ilk 5 yılı içerisinde yer alan çalışanların sanal kaytarma davranışının, mesleğinin 6-10 yılı arasında olan çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma modelinde yer alan tüm örgütsel değişkenler ve alt boyutlarına ait elde edilen *t* testi ve ANOVA sonuçları toplu bir şekilde Tablo 3.19’da sunulmuştur. Anlamlı farklılık tespit edilen örgütsel değişkenler ve alt boyutları (X) işareti ile belirtilmiştir.

Tablo 3.19: Araştırma Değişkenleri ve Alt Boyutlarının Demografik Değişkenler Yönüyle İncelenmesi Sonucunda Tespit Edilen Anlamlı Farklılıklara Ait Genel Görünüm

	Örgütsel Yapı	Fark Edilme	Destek	Standartlar	Bağlılık	Örgüt İklimi	Sanal Kaytarma Davranışı
Cinsiyet							
Medeni Durum							
Sektör		X		X			X
Eğitim Durumu	X	X				X	
Yaş		X			X	X	
Kurumdaki Çalışma Süresi		X					X
İş Yeri Pozisyonu							

Not: (X) Değişkenler arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 3.19 incelendiğinde diğer örgüt iklimi boyutlarına göre farkedilme örgüt iklimi boyutunda anlamlı farklılaşmanın fazla olduğu görülmektedir. Demografik değişkenler yönüyle farklılaşmanın kaynağına bakıldığında yaş ve eğitim durumunun örgüt iklimi ve alt boyutlarına ilişkin algıları farklılaştırdığı görülmektedir. Son olarak

sanal kaytarma davranışında sadece sektör ve kurumdaki çalışma süresi yönüyle bir farklılaşma olduğu tabloda görülmektedir.

Çalışmada araştırma hipotezlerinin test edilmesine ilişkin yapılan istatistiksel analizler ve ortaya konan bulgular temelinde araştırma hipotezlerinin test sonuçlarına ilişkin özet sonuçlar Tablo 3.20’ de sunulmaktadır.

Tablo 3.20: Araştırma Hipotezlerine İlişkin Özet Sonuçlar

Hipotezler	Sonuç	Açıklama
H1: Örgütsel yapı ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü etkisi vardır.	H1: Desteklenmektedir	Örgütsel yapı ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü anlamlı ($p:0,001$; Std. $\beta: -,330$) etkisi olduğu tespit edilmiştir.
H2: Farkedilme ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü etkisi vardır.	H2: Desteklenmektedir	Farkedilme ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü anlamlı ($p:0,001$; Std. $\beta: -,248$) etkisi olduğu tespit edilmiştir.
H3: Destek ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü etkisi vardır.	H3: Desteklenmektedir	Destek ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü anlamlı ($p:0,001$; Std. $\beta: -,115$) etkisi olduğu tespit edilmiştir.
H4: Standartlar ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü etkisi vardır.	H4: Desteklenmektedir	Standartlar ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü anlamlı ($p:0,001$; Std. $\beta: -,123$) etkisi olduğu tespit edilmiştir.
H5: Bağlılık ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü etkisi vardır.	H5: Desteklenmektedir	Bağlılık ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü anlamlı ($p:0,001$; Std. $\beta: -,096$) etkisi olduğu tespit edilmiştir.

H6: Çalışanların örgüt iklimi algıları (örgütsel yapı, farkedilme, destek, standartlar, bağlılık) demografik özelliklerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

H6: Kısmen Desteklenmektedir

- Sektör durumuna göre farkedilme ve standartlar örgüt iklimi boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

- Eğitim durumuna göre örgütsel yapı, farkedilme örgüt iklimi boyutları ve genel örgüt ikliminde anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

- Yaş durumuna göre farkedilme, bağlılık örgüt iklimi boyutlarında ve genel örgüt ikliminde anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

- Kurumdaki çalışma süresine göre farkedilme örgüt iklimi boyutunda anlamlı farklılaşma olduğu tespit edilmiştir.

H7: Çalışanların sanal kaytarma davranışlarına ilişkin algıları demografik özelliklerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

H6:Kısmen Desteklenmemektedir

- Sektör durumuna göre sanal kaytarma davranışında anlamlı farklılaşma olduğu tespit edilmiştir.

- Kurumdaki çalışma süresine göre sanal kaytarma davranışında anlamlı farklılaşma olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma hipotezlerine ait özet sonuçlara bakıldığında örgüt ikliminin tüm alt boyutlarının (örgütsel yapı, farkedilme, destek, standartlar, bağlılık) sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü anlamlı etkileri olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre H1, H2, H3, H4 ve H5 hipotezleri desteklenmektedir. Örgüt iklimi ve sanal kaytarma davranışlarına ilişkin algıların demografik özelliklere göre anlamlı farklılıklara sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan t testi ve ANOVA analizleri neticesinde, bazı demografik değişkenler yönüyle anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu sonuçlar temelinde H6 ve H7 hipotezlerinin kısmen desteklendiği ortaya konmuştur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışanların örgütte hissettikleri iş atmosferi davranışlarının belirlenmesinde önemli bir yere sahiptir. Örgüt iklimi; örgüt kültüründen farklı olarak daha dinamik bir yapıya sahiptir. Örgüt iklimi örgütsel yapı, iş standartları, ödüllendirilme sistemleri, çalışanların kurum içi destek ve bağlılık algılarından oluşmaktadır. İfade edilen tüm bu hususların çalışanların sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü etkiye sahip olacağı varsayımıyla araştırmaya başlanmıştır. Araştırmaya ilişkin hipotezlerin testinden önce çalışanların örgüt iklimi ve alt boyutlarına ilişkin algılarının 2,51 ile 3,70 ortalama değer aralığında yer aldığı tespit edilmiştir. Sanal kaytarma davranışının ise 2,57 olduğu görülmektedir. Bu bulgular temelinde ortalama değerlerin “2: Kesinlikle Katılmıyorum” ile “3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” arasında ortalama değerlere sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada yapılan korelasyon analizi neticesinde her bir örgüt iklimi boyutu ile sanal kaytarma davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu aşamadan sonra araştırma modelinde yer alan hipotezlerin testine geçilmiştir. Araştırma verilerinden bulgular doğrultusunda test edilen her bir hipotezin desteklendiği tespit edilmiştir. Her bir örgüt iklimi boyutunun sanal kaytarma davranışını negatif yönde etkilediği ortaya konmuştur. Çalışmanın bu bölümünde araştırma hipotezlerinin testine ilişkin sonuçlara ve tartışmaya sırasıyla yer verilmiştir.

Araştırmanın ilk hipotezinin test edilmesi sonucunda örgütsel yapı ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü anlamlı ($p:0,001$; Std. $\beta:-,330$) bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Çalışanların örgütsel kurallara, prosedürlere uyma noktasındaki hassasiyetinin yüksek olduğu, işlerin açık ve mantıklı bir şekilde tanımlandığı, kimin hangi görev ve sorumluklarını yerine getireceğini bildiği, resmi karar verme yetkisine sahip kişinin belirgin olduğu iyi organize olmuş bir örgütsel yapıda çalışanın sanal kaytarma davranışı gerçekleştirmesi negatif yönlü etkilenecektir. İyi organize olmuş bir örgütsel yapıda çalışan sanal kaytarma davranışını gerçekleştirmek için gerekli olan zaman boşluklarını bulma noktasında güçlük çekebilecektir. Bahsedilen bu durumun tam aksi olması halinde çalışanların sanal kaytarma davranışı daha fazla gerçekleştireceğini söylemek mümkündür.

Araştırmanın ikinci hipotezinin test edilmesi sonucunda farkedilme ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü anlamlı ($p:0,001$; Std. $\beta:-,248$) bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ödül ve teşviklerin cezalara oranla daha fazla kullanıldığı,

işlerini iyi yapan çalışanların fark edildiği, ödüllendirildiği ve üst kademelere yükseltildiği bir örgütte çalışanların sanal kaytarma davranışını sergileme durumu azalacaktır. Çalışan bu durumda iyi bir çalışma performansı ortaya koyma noktasında kendini motive edecek ve mesai vaktinde kendini daha fazla işe yönlendirecektir. Bu durum dolaylı olarak sanal kaytarma davranışının gerçekleşme sıklığının azalmasına neden olabilecektir.

Araştırmanın üçüncü hipotezinin test edilmesi sonucunda destek ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü anlamlı ($p:0,001$; Std. $\beta:-,115$) bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların bir takım üyesi gibi davrandığı ve birbirlerine güvendiği, zor bir iş üstlenildiğinde çalışanların diğer çalışanlara yardım ettiği diğer bir ifadeyle destek olduğu bir iş ortamında sanal kaytarma davranışı daha az gerçekleşebilecektir. Çalışanlar kendi işlerini tamamlamanın yanında diğer çalışanların da işlerine yardım ederek bir takımın üyesi gibi davranacaklardır. Kendi bireysel yükümlülüklerinin yanında diğer çalışma arkadaşlarının iş yüklerine destek olan çalışanların sanal kaytarma davranışı gerçekleştirme sıklığı daha az olacaktır. Bu durum örgütte sergilenecek olan sanal kaytarma davranışını negatif yönde etkileyecektir.

Araştırmanın dördüncü hipotezinde standartlar örgüt ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü anlamlı ($p:0,001$; Std. $\beta:-,123$) bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. İş başarı standartlarının yüksek seviyede yer aldığı ve yönetimin işlerin her zaman daha iyi yapılabileceği kanaatinde olduğu bir örgütte çalışanların sanal kaytarma davranışını gerçekleştirme oranının negatif yönde etkilenmesi muhtemel bir sonuçtur. Bunun aksine başarı standartlarının düşük bir performansla gerçekleştirildiği ve yönetimin bu noktada tatmin olduğu bir örgütte çalışan mesai saatleri içerisinde kendi bireysel işlerine daha fazla vakit ayırarak sanal kaytarma davranışı daha fazla gerçekleştirebilecektir.

Araştırmanın beşinci hipotezinde bağlılık ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü etkisi test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda bağlılık ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü anlamlı ($p:0,001$; Std. $\beta:-,096$) bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bağlılığı yüksek olan bir çalışan örgüte ve onun amaçlarına sadakatle bağlıdır. Bu durum çalışanın kendini örgüte ait hissetmesini sağlayarak emeğini ve gayretini maksimum düzeyde örgütsel amaçların gerçekleşmesine

yönelik kullanılmasına imkân sağlayacak ve bu durum sanal kaytarma davranışının azalmasına neden olabilecektir.

Çalışmada araştırma modeli doğrultusunda belirlenen hipotezlerinin test edilmesinden sonra çalışanların örgüt iklimi ve sanal kaytarma davranışlarına ilişkin algılarının demografik özelliklerine göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediği test edilmiştir. Bu doğrultuda çalışmanın altıncı hipotezinde çalışanların örgüt iklimi algılarının (örgütsel yapı, farkedilme, destek, standartlar, bağlılık) demografik özelliklerine göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediği test edilmiştir.

Elde edilen sonuçlara bakıldığında çalışanların farkedilme ve standartlar örgüt iklimi yönüyle bakıldığında sektör boyutlarına ilişkin algılarında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde özel sektör çalışanlarının iş standartları ve farkedilme örgüt iklimi algısının kamu sektör çalışanlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Belirli performans kriterleri ve iş hedeflerine göre çalışan özel sektör personelinin iş standartları ve buna bağlı olarak farkedilme örgüt iklimi algıları, belirli performans kriterlerine göre çalışmayan kamu personelinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum araştırma sonuçları yönüyle beklenen bir durumun tespiti olarak karşımıza çıkmaktadır.

Eğitim durumuna göre örgütsel yapı, farkedilme örgüt iklimi boyutları ve genel örgüt ikliminde anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara bakıldığında lisansüstü ve lisans eğitim düzeyinde yer alan çalışanların örgütsel yapı boyutu iklim algısı, ön lisans eğitim düzeyinde yer alan çalışanlardan daha yüksektir. Farkedilme örgüt iklimi boyutu yönüyle bulgulara bakıldığında, lisansüstü eğitim düzeyinde yer alan çalışanların farkedilme iklim algısı diğer tüm eğitim düzeyinde (lise, önlisans, lisans) yer alan çalışanlardan daha düşük bir seviyede yer aldığı tespit edilmiştir. Genel örgüt iklimi algısı yönüyle farklılaşmanın kaynağına bakıldığında lisansüstü eğitim düzeyinde yer alan çalışanların genel örgüt iklimi algısı lisans ve ön lisans eğitim düzeyinde olan çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Tüm bu tespitler temelinde eğitim seviye durumunun yüksek olduğu durumlarda çalışanların örgütsel yapıya ilişkin unsurları daha iyi algıladığı, ödül, teşvik ve ceza mekanizmalarının işleyişine ilişkin algı düzeyinin diğer eğitim seviyelerine sahip çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek seviyede yer aldığı ifade edilebilir. Son olarak genel örgüt iklimi

düzeyinde lisansüstü eğitim seviyesine sahip çalışanların genel olarak örgüt içinde hissettiği iş atmosferinin lisans ve ön lisans düzeyinde yer alan personelden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yaş durumuna göre farkedilme, bağlılık örgüt iklimi boyutlarında ve genel örgüt ikliminde anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan analizler neticesinde 46-55 yaş aralığında bulunan çalışanların farkedilme örgüt iklimi algısı, bağlılık örgüt iklimi algısı ve genel örgüt iklimi algısı 22-35 ve 36-45 yaş aralığında bulunan personelden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, orta yaş ve üzerinde yer alan personelin kurumdaki genç personele göre kuruma karşı olan aidiyet ve sadakat hissinin daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca bu yaş grubunda yer alan personelin kurumdaki ödül, teşvik, terfi ve performans değerlendirme sistemlerine ilişkin algıları ile genel örgüt iklimi algılarının anlamlı bir şekilde genç personelden daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Kurumdaki çalışma süresine göre farkedilme örgüt iklimi boyutunda anlamlı farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Genel örgüt iklimi ve bağlılık örgüt iklimi boyutlarından farklı olarak kurumdaki çalışma süresi yönüyle sadece farkedilme örgüt iklimi algısının anlamlı bir farklılaşmanın kaynağı olduğu belirlenmiştir. Bu durum dolaylı olarak araştırma örneklemimizde yer alan personeli yaş ve kurumdaki çalışma süreleri arasında doğru orantılı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Farklılaşmanın kaynağını tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre mesleğinin ilk 5 yılı içerisinde yer alan çalışanların farkedilme iklimi algısı, mesleğinin 6-10 yılı arasında olan çalışanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu tespit temelinde mesleğinin ilk yıllarında olan personelin örgüt içindeki ödül ve ceza mekanizmalarını algılama düzeyinin mesleğinin 6-10 yılında yer alan personele göre daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışmanın yedinci hipotezinde çalışanların sanal kaytarma davranışlarına ilişkin algılarının demografik özelliklerine göre anlamlı farklılıklar göstermediği test edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre sanal kaytarma davranışının sektör durumuna göre ve kurumdaki çalışma süresine göre anlamlı farklılaşma düzeylerine sahip olduğu belirlenmiştir.

Sektör durumuna göre farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan analizler sonucunda kamu sektörü çalışanlarının sanal kaytarma davranışını özel sektör çalışanlarına göre daha fazla gerçekleştirdiği tespit edilmiştir. Bu durum kamu sektöründe yer alan çalışanların kurum içi mesai saatlerinde kişisel amaçlı online iş ve işlemleri özel sektör çalışanlarına göre daha fazla gerçekleştirdiğini ortaya koymaktadır. Her ne kadar ortalama (mean) değerleri arasında büyük bir fark olmasa da (kamu sektörü: 2,72; özel sektör: 2,30) burada önemli olan husus farklılaşmanın ($p<0,05$) anlamlı olmasıdır.

Çalışmada tespit edilen bir diğer sonuç, mesleğinin ilk 5 yılı içerisinde yer alan çalışanların kurumdaki çalışma süresine göre sanal kaytarma davranışı gösterme oranının, mesleğinin 6-10 yılı arasında olan çalışanlardan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğudur. Bu durum araştırma sonuçları içinde tartışılması gereken ayrı bir konuyu karşımıza getirmektedir. Farkedilme örgüt iklimi boyutuyla, 0-5 yıl aralığında çalışma süresi olan personelin örgüt iklimi algısı karşılaştırılan gruba göre anlamlı ve daha yüksektir. Bu durum personelin hem ödül, teşvik ve terfi sistemlerine ilişkin algılarının yüksek olduğunu hem de bu duruma rağmen sanal kaytarma davranışını daha fazla gerçekleştirdiğini ortaya koymaktadır.

Çalışmada tespit edilen bulgular ve araştırma sonuçları neticesinde hem alan uygulayıcılarına hem de araştırmacılara çeşitli öneriler sunulacaktır. Bunlar temel iki başlık halinde çalışmada yer almıştır.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

Çalışmada örgüt iklimi boyutlarının (örgütsel yapı, farkedilme, destek, standartlar, bağlılık) sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü etkisi olarak ortaya konan araştırma bulguları ile tespit edilmiştir. Bu tespit temelinde çalışanların örgüt iklimi oluşturan unsurları algılama düzeyleri uygulayıcılar için büyük önem arz etmektedir. Bu doğrultuda alan uygulayıcılarına şu öneriler sırasıyla yapılmıştır;

- Çalışanların görev ve sorumlulukların net bir şekilde belirlenmelidir.
- Kurumdaki işler açık bir biçimde yapılandırılmalıdır.
- Kurumda işini iyi yapan çalışanların fark edilerek ödüllendirildiği bir performans değerlendirme sistemi olmalıdır.

- Başarılı ve performansı yüksek çalışanların üst kademelere ilerlediği bir terfi sistemi oluşturulmalıdır.
- Kurumda, çalışanların birbirine güvendiği bir iş ortamı oluşturulmalıdır.
- Kurumda zor bir iş üstlenildiğinde çalışanların diğer iş arkadaşlarına yardım ettiği bir “takım” anlayışı oluşturulmalıdır.
- İş başarı standartları yüksek seviyelerde tutulmalıdır.
- Birey ve takım performansı geliştirilmesi konusunda çalışanlar teşvik ve takip edilmelidir.
- Çalışanların kuruma ait olmaktan gurur duyduğu bir iş ortamı oluşturulmalıdır.
- Çalışanların kurumun amaçlarını benimsenmesi sağlanmalıdır.

Bunun dışında sanal kaytarmanın zararlarını ortadan kaldırmaya yönelik bazı politikalar geliştirilebilir. Bu bağlamda Liberman vd. (2011) politikaları doğrultusunda geliştirilen öneriler şunlardır:

- Örgüte zarar verebileceği düşünülen internet sitelerine erişim yöneticiler tarafından engellenebilir.
- Örgütler, çalışanlarının günlük internet kullanımlarını içeren bir rapor hazırlayıp bunun değerlendirmesini yapabilir.
- Örgüt yöneticileri, çalışanlarının internet kullanımlarını aralıklı zamanlarda fark ettirmeden izleyebilir.
- Yöneticiler örgüt kültürüne, çalışanlarının profiline en uygun internet kullanımını politika haline getirip bu politikaların işyeri çalışanları tarafından benimsenmesini sağlayabilir. Buna yönelik duyurular, hizmet içi eğitimler düzenleyebilir.

Araştırmada yapılan fark testleri neticesinde gruplar arasında anlamlı farklılıkları farklılıklar oluşmuştur. Bu anlamlı farklılıklar temelinde uygulayıcılara çeşitli öneriler sunulmuştur.

- Kamu sektöründe yer alan çalışanlar için iş standartları oluşturulması (iş performans hedefleri belirlenmesi), objektif kriterlere göre belirlenmiş teşvik (ödüllendirme ve terfi) mekanizmaları kurulması gerekmektedir.
- Lisansüstü çalışanların örgütsel yapıya ilişkin unsurları daha iyi algıladığı, ödül, teşvik ve ceza mekanizmalarının işleyişine ilişkin algı düzeyinin daha iyi olması

nedeniyle insan kaynakları yönetiminde (personel seçimi, eğitimi ve geliştirilmesi) lisansüstü eğitim düzeyine sahip personel örgütler için önemli bir tercih nedeni olabilmelidir.

- 46-55 yaş aralığında bulunan çalışanların farkedilme, bağlılık örgütü iklimi algısı ve genel örgüt iklimi algısı 22-35 ve 36-45 yaş aralığında bulunan personelden yüksektir. Bu durum genç ve orta yaş grubunda yer alan çalışanların örgüt iklimine ilişkin düşük algı düzeylerinin araştırılması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu yaş grubunda yer alan personelin istek ve beklentileri, problemleri irdelenmelidir.
- Kamu sektör çalışanlarının iş yerinde sanal kaytarma davranışlarını önlemeye yönelik tedbirler alınmalıdır.
- Mesleğe yeni başlayan çalışanların farkedilme (ödül, ceza, terfi vb.) algısı yüksek olmasına rağmen sanal kaytarma davranışını daha fazla gerçekleştirmesinin nedenleri tespit edilmelidir.
- Yöneticiler, çalışanlarının örgüt iklimine bağlı olarak çalışanların neden tutumu takındıklarını araştırabilir ve sanal kaytarmaya sebep olan unsurları araştırıp problemi anlamaya yönelik yeni ve etkin düzenlemeler yapmalıdır.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Çalışmada örgüt ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde önemli düzeyde etkiye sahip bir öncül olduğu tespit edilmiştir. Bu durum birey temelli sonuç ve öncülleri yönüyle daha fazla araştırılan sanal kaytarma davranışı kavramının örgütsel uygulamalar yönüyle de çeşitli öncüllere sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle sanal kaytarma davranışını öncüllerini belirlemeye yönelik çalışmaların bireylerin kişilik özelliklerinin dışındaki örgütsel değişkenlere daha fazla yoğunlaşılması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Çalışmada araştırma modeli bağımlı ve bağımsız değişken düzleminde kurgulanmıştır. Fakat bu ilişkiye aracılık eden ya da bu ilişkiyi düzenleye çeşitli örgütsel ve bireysel değişkenlerin var olduğu kabul edilmelidir. Bu noktada araştırmacılara örgüt iklimi ve sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik kurulacak araştırma modellerine aracı ve düzenleyici değişkenlerle birlikte kurgulanması olacaktır.

Çalışmada kamu-özel sektör karşılaştırması yapılmıştır. Özel sektör çalışanlarını temsilen rekabetçi yapısı nedeniyle bankacılık sektörü tercih edilmiştir. Bundan sonraki yapılacak araştırmalarda bankacılık sektörü dışında yer alan farklı örneklem grupları tercih edilebilir. Araştırmada sadece ofis ve büro çalışanı olan beyaz yakalı çalışanlar dışında mavi yakalı çalışanların da sanal kaytarma davranış düzeyini belirlemeye yönelik araştırmalar gerçekleştirilmelidir.



KAYNAKÇA

- Aghaz, A. ve Sheikh, A. (2016). Cyberloafing and job burnout: An investigation in the knowledge-intensive sector. *Computers in Human Behavior*, 62:51-60.
- Akyol, T. (2010). *Örgütsel İklimin Hizmet Kalitesi Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alan, H. (2019). Sosyal ağ kullanımı yoğunluğu ve sanal kaytarma davranışları: Üniversite öğrencileri üzerine bir inceleme. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2):112-129.
- Akca, A. (2013). *Okul Yöneticilerinin İş Dışı İnternet Kullanım (Siber Aylaklık) Davranışlarının İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alan, H. (2019). Sosyal ağ kullanımı yoğunluğu ve sanal kaytarma davranışları: Üniversite öğrencileri üzerine bir inceleme. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2):112-129.
- Alpar, R. (2013). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemler*. Detay Yayıncılık (4. Baskı).
- Anandarajan, M., Devine, P. & Simmers, C. A., 2004. A Multidimensional Sealing Approach to Personal Web Usage in the Workplace. M. Anandarajan ve C. A. Simmers (Eds.). *A Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management*. 1st Edition. Hensey: Information Science Publishing.
- Arık, M. (2016). *Eğitim Fakültelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Sanal Kaytarma Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Örgüt İklimi: İstanbul İli Örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arslan, N. T. (2004). Örgütsel Performansı Belirleyici Bir Etmen Olarak Örgüt Kültürü ve İklimi Hakkında Bir Değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1):203-228.

- Astri, Y. ve Zahreni, S. (2018). Effect of Organization Climate on Cyberloafing Behavior in Employees of PTX. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*. 13(1):16-26.
- Aydoğan Z. F. (2004). Örgüt Kültürü ve İklimi. Gazi Üniversitesi. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2:203-215.
- Batlis, N. C. (1980). The effect of organizational climate on job satisfaction, anxiety, and propensity to leave. *The Journal of Psychology*, 104(3-4):233-240.
- Bayramoğlu, G. ve Palabıyık, N. (2020). Sanal kaytarma davranışında örgüt ikliminin etkisi: Kamu ve özel işletmelerde karşılaştırmalı bir araştırma. *Turkuaz Uluslararası Sosyo-Ekonomik Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 2(1):13-37.
- Bilir, P. (2005). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün Örgüt İklimi Ve Çalışanların Katılımla İlgili Algılamaları* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü.
- 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: 1067-1084.
- Bucak, E. B. (2002). Abant İzzet baysal üniversitesi eğitim fakültesinde örgüt iklimi, Yönetimde ast-üst ilişkisi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (7):10-27.
- Chen, J. V., Chen, C. C. ve Yang, H. (2008). An empirical evaluation of key factors contributing to Internet abuse in the workplace. *Industrial Management and Data Systems* (108):87-106.
- Cıranoglu, M. (2011). *Sivil Toplum Kuruluşlarında Örgüt İklimi: Türk Ocakları Derneği Örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Coker, L. S. (2013). Workplace internet leisure browsing. *Human Performance* 26(2):114-125.
- Denison, D. R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of Management Review*, 21(3): 619-654.

- Doğan, H. ve Üngüren, E. (2012). Örgüt iklimi ve iş tatmini ilişkisi: hemşirelere yönelik karşılaştırmalı bir analiz çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 4(8):27-45.
- Enön, T. (2019). *Telekomünikasyon İşletmelerinde Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeyleri ile Örgüt İklimi Arasındaki İlişki ve İş Tatminine Olan Etkileri: Türk Telekomünikasyon AŞ Örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdoğan, Ö. (2012). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmen Algılarına Göre Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Ergülen, G. K. (2011). *Influence of Leader-Member Exchange Quality on Organizational Attachment Around the Organizational Climate Perspective in Family-Owned Business*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ertekin, Y. (1978). Örgüt İklimi. *Amme İdaresi Dergisi*: 16-35.
- Garrett, R. K. ve Danziger, J. N. (2008), Disaffection or expected outcomes: understanding personal internet use during work. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13(2): 937-958.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Boston: Pearson.
- Gerçekker, B. (2012). Sağlık Kuruluşlarında Örgüt İklimi ve Bilgi Güvenliğinin İlişkisi (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Gowrisankar, M. ve Vimala, K. (2019). Antecedents of cyberloafing in automobile parts manufacturing industry: A descriptive study. *Cikitusi Journal for Multidisciplinary Research*, 6(4): 416-419.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson. R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: Pearson New International Edition* (7th ed.). Essex: Pearson Education Limited.
- Halis, M. ve Uğurlu, Ö. Y. (2008). Güncel çalışmalar ışığında örgüt iklimi. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10 (2):101-123.

- Hocaniyazov, A. (2008). *Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel İklim ve Liderlik*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Jones, A. P. ve James. L. R. (1979). Psychological and organizational climate: dimensions and relationships. naval medical research and development command, department of the navy, *Under Research Work Unit*:1-41.
- Kasar, M. (2019). *Örgüt Kültürünün Sanal Kaytarmaya Etkisi: Bilişim Teknolojileri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, N., Koç, E. ve Topçu, D. (2010). An exploratory analysis of the influence of human resource management activities and organizational climate on job satisfaction in turkish banks. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(11): 2031-2051.
- Kayri, M. (2009). Araştırmalarda gruplar arası farkın belirlenmesine yönelik çoklu karşılaştırma (Post-Hoc) teknikleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 19(1):51-64.
- Koay, K.Y. (2018). Workplace ostracism and cyberloafing: a moderated–mediation model. *Internet Research*, 28(4):1122-1141. <https://doi.org/10.1108/IntR-07-2017-0268>
- Klotz, A. C. ve Buckley, M. R. (2013). A historical perspective of counterproductive work behavior targeting the organization. *Journal of Management History* 19(1):114-132.
- Kuenzi, M. ve Schminke, M. (2009). Assembling fragments into a lens: a review, critique, and proposed research agenda for the organizational work climate literature. *Journal of Management*, 35(3): 634-717.
- Kuschnaroff, F. C. ve Bayma, F. O. (2014). Critical analysis of cyberslacking in organizational structures. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2(2): 70-90.
- Li, S. ve Chung, T. (2006). Internet function and internet addictive behaviour. *Computers in Human Behaviour*, 22:1067-1071.

- 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. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5): 675-694. <https://doi.org/10.1002/job.161>
- Lim, V. K. & Chen, D. J. (2009). Impact of Cyberloafing on Affect, Work Depletion, Facilitation and Engagement (Conference Paper) SIOP (ss:1-20).
- Lim, V. K. ve Teo, T. S. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Information & Management*, 42(8): 1081-1093. <https://doi.org/10.1016/j.im.2004.12.002>
- Litwin, G. ve Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Mahatanankoon, P., Anandarajan, M. ve Igbaria, M. (2004). Development of a measure of personal web usage in the workplace. *Cyberpsychology & Behaviour*, 7(1):93-104.
- Mastrangelo, P. M., Everton, W. ve Jolton, J. A. (2006). Personal use of work computers: distraction versus destruction. *Cyber Psychology ve Behavior*, 9(6): 730-741.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları. Detay Yayıncılık.
- Mills, J. E., Hu, B., Beldona, S. ve Clay, J. (2001). Cyberslacking! A liability issue for wired workplaces. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*. 42(5):34-47.
- Moran, E. T. ve Volkwein, J. F. (1992). The cultural approach to the formation of organizational climate. *Human Relations*, 45(1):19-47.
- Mumcu, A. (2018). Örgüt İkliminin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde İzlenim Yönetimi Taktikleri ve Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mumcu, A. ve Özyer, K. (2021). Örgüt İkliminin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Lider Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(39):63-94.
- Oravec, J.A. (2002). Constructive approaches to Internet recreation in the workplace. *Communications of the ACM*, 45(1): 60-63.

- Örücü, E. ve Özudođru, M. (2018). Örgütsel Güven ile Sanal Kaytarma Davranışları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(3):66-80.
- Örücü, E. ve Yıldız, H. (2014). İşyerinde kişisel internet ve teknoloji kullanımı: sanal kaytarma. *Ege Akademik Bakış dergisi*, 14(1): 99-114.
- Özdemir, H. Ö. (2017). Yöneticilerin Otantik Liderlik Tarzlarının Çalışanların Sanal Kaytarma ve Sinizm Davranışları Üzerine Etkileri (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özler, D. E. ve Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts. *International Journal of eBusiness and Government Studies*, 4(2):1-15.
- Özdemir, F. (2006). *Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özkalp, E., Aydın, U. ve Tekeli, S. (2012). Sapkın örgütsel davranışlar ve çalışma yaşamında yeni bir olgu: sanal kaytarma ve iş ilişkilerine etkileri. *Çimento İşveren Sendikası Dergisi*, 26(2):18-33.
- Özkan, S., & Erbay, E. Ö. (2021). Örgüt ikliminin çalışanların sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 3(1): 145-153.
- Öztürk, U. (2015). Bağlantıda kalmak ya da kalmamak işte tüm korku bu: internetsiz kalma korkusu ve örgütsel yansımaları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(37): 629-638. <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.20153710629>.
- Piotrowski, C. (2012). Cyberloafing: a content analysis of the emerging literature. *Journal of Instructional Psychology*, 39(3): 259.
- Restubog, S. L. D., Garcia, P. R. J. M., Toledano, L. S., Amarnani, R. K., Tolentino, L. R. ve Tang, R. L. (2011). Yielding to (cyber)-temptation: Exploring the buffering role of self-control in the relationship between organizational justice and cyberloafing behavior in the workplace. *Journal of Research in Personality*, 45(2):247-251.
- Schnieder, B., Brief, A. ve Guzzo, R. (1996). Creating a climate and culture for sustainable organizational change. *Organizational Dynamics*, 24(4): 7-19.

- Sertkaya, H. (2009). *Örgüt İkliminin Muhtemel Örgütsel Krizleri Önleme Hazırlıkları ile İlişisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, A. ve Şimşek, E. (2019). Beneficial and detrimental effects of cyberloafing in the workplace. *Journal of Organizational Behavior Review*, 1(1):97-114.
- Şişman, M. (2007). *Örgütler ve Kùltürler*. Pegem Yayıncılık.
- Sönmez, K. (2014). *Sağlık Sektöründe Örgüt İkliminin İş Doyumuna Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Stanton, J.M. (2002). Web addict or happy employee? *Communications of the ACM*, 45(1), 55-59.
- Stringer, R. (2001). *Leadership and Organizational Climate*. Prentice Hall Series in Organizational Development.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.) Boston: Pearson.
- Terzi, A. R. (2000). *Örgüt Kültürü* (1.Baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- Tunçay, E. (2013). *The Role of Leadership Style in The Relationship Between Organizational Climate and Burnout* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türkiye Bankalar Birliği, TTB (2021). (www.ttb.org.tr).
- Türk Dil Kurumu, (TDK) (2022). Resmi Sözlük (www.tdk.org.tr)
- Türkiye İstatistik Kurumu (2021). Hane halkı Bilişim Teknolojileri (BT) Kullanım Araştırması, 30.08.2021 tarihinde erişildi, [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-\(BT\)-Kullanım-Arastirmasi-2021-37437](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-(BT)-Kullanım-Arastirmasi-2021-37437)
- Utami, R. A. S. (2019). *Hubungan iklim organisasi dengan perilaku Cyberloafing Pada era perkembangan Information Communication and Technologies (ICT)* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Van Doorn, O. N. (2011). Cyberloafing: A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework. (Unpublished Master Thesis) Eindhoven University of Technology The Netherlands.

- Varol, M. (1989). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 44(1):195-222.
- Vitak, J., Crouse, J. ve LaRose, R. (2011). Personal internet use at work: understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27:1751-1759.
- Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: information & communications technologies and cyberdeviancy, *Human Resource Management Review*, 20(1):35-44.
- Yahyagil, M. Y. (2006). The fit between the concepts of organizational culture and climate. *Journal of organizational culture. Communications and Conflict*. 10(2):77-104.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldız, H., Yıldız, B. ve Ateş H. (2014). Sanal kaytarma davranışlarının sergilenmesinde örgütsel adalet algısının rolü var mıdır?. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 10(2):55-66.
- Yıldız, H., Yıldız, B. ve İyigün, N. Ö. (2016). Psikolojik sözleşme algısının sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (47):147-165.
- Yiğit, S. & Yiğit, A. M. (2019). Örgüt iklimi algısı ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolü üzerine ampirik bir çalışma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 182-206.
- Yüceler A. (2005) *Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zammuto, Raymond F. ve Krakower, Jack Y. (1991). Quantitative and qualitative studies of organizational culture. William A. Pasmore and Richard W. Woodman (Ed.). *Research in Organizational Change and Development: an annual series featuring advances in theory, methodology and research*. (s. 83-114). Greenwich, CT: JAI Press
- Zeybek, K. (2010). *Hastane İşletmelerinde Örgüt İklimi ve Tükenmişlik Etkileşimi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.

EK: ANKET FORMU

Değerli katılımcı,

Hazırlanan bu anket **yüksek lisans tez** çalışması için veri toplamak amacıyla oluşturulmuştur. Anketten elde edilen **veriler sadece bilimsel amaçla** kullanılacak olup **sizden isim talep edilmeyecek ve kurumunuzla** ilişkilendirilmeyecektir. Anketin bütün maddelerini dikkatlice okuyup vereceğiniz samimi ve eksiksiz cevaplar araştırmaya büyük katkı sağlayacaktır. Her soruya yalnız bir cevap vererek ifadelere ne ölçüde katıldığınızı **(X)** işareti koyarak belirtiniz. Katılımınız ve ilginiz için teşekkür ederiz.

Şakire MUMCU

Doç. Dr. Yücel EROL

Yüksek Lisans Öğrencisi

TOGÜ İİBF İşletme Bölümü

1.BÖLÜM		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
ÇALIŞTIĞIM İŞYERİNDE;						
1.	Görev aldığım bazı işlerde üstümün tam olarak kim olduğuna karar veremediğim zamanlar olur.					
2.	İşler açıkça tanımlanmış ve mantıklı bir biçimde yapılandırılmıştır.					
3.	Kimin resmi karar verme yetkisine sahip olduğu bazen belirsizdir.					
4.	Verimliliğimiz bazen, organizasyon ve planlama eksikliğinden düşer.					
5.	Yönetimimiz yaklaşımımızın doğru olduğu durumlarda bireysel kararlar almamızı teşvik eder. Her şeyin onlara danışılmasından hoşlanmaz.					
6.	Kişisel yargılara güvenilmez, emin olmak için çoğu şey iki kez kontrol edilir.					
7.	Yönetim anlayışımıza göre çalışanlar kendi problemlerini kendileri çözebilmelidir.					
8.	İnisiyatif almaz ve kendi başınıza bazı şeyleri yapmazsanız, bu kurumda ilerleyemezsiniz.					
9.	Ödül ve teşvikler genellikle ceza-tehditlerden daha fazla kullanılmaktadır					

10.	Çalışanlar iş performanslarının mükemmelliği oranında ödüllendirilir.					
11.	Yapılan işler yeterince fark edilmez ve ödüllendirilmez.					
12.	En iyilerin üst kademelere yükselmesine olanak sağlayan terfi sistemi vardır.					
13.	İyi çalışan takımın üyesi olduğumu düşünüyorum.					
14.	Çalışanlar birbirine yeterince güvenmez.					
15.	Hata yapanlar üstlerinden çok fazla anlayış görmez.					
16.	Zor bir görev üstlendiğim zaman, üstüm ve çalışma arkadaşlarımdan yardım alabileceğimi bilirim.					
17.	Başarı standartlarını hep yüksek tutarız.					
18.	Yönetimimiz işlerin her zaman daha iyi yapılabileceğini düşünür.					
19.	Bireysel ve grup performansımızın geliştirilmesi için baskı hissederim.					
20.	Çalışanların kendi performanslarından pek de gurur duydukları söylenemez					
21.	Kurumun amaçlarını genellikle ciddi anlamda benimserim					
22.	Çalışanlar bu kuruma ait olmaktan dolayı gurur duyar.					
23.	Bu kuruma ne olacağı aslında çok da umurumda değildir.					
24.	Görebildiğim kadarıyla çalışanların bu kuruma fazla kişisel bağlılıkları yoktur.					
2. BÖLÜM		Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara Sıra	Çoğu Zaman	Her Zaman
İŞYERİNDE ÇALIŞMA SAATLERİ İÇERİSİNDE;						
25	İnternet üzerinde oluşmuş sanal toplulukları ziyaret ederim (ekşi sözlük v.b)					
26	İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyredirim (Youtube gibi)					
27	Blogları okurum (yazar ile okuyucu arasındaki platformu)					
28	Sosyal içerikli ağlarda zaman geçiririm. (Facebook,Instagram vb)					

29	İnternet üzerinden müzik, video, film veya doküman indiririm.					
30	Eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun oynarım.					
31	Kişisel web sayfamda zaman geçiririm.					
32	İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret ederim.					
33	İnternet üzerinden bankacılık işlemlerini yaparım (EFT,Havale vb.)					
34	İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret ederim(gazete, online haber siteleri)					
35	İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme veya kontrol etme yaparım.					
36	Kişisel ürünler için internet üzerinden alışveriş yaparım.					
37	İş dışı genel amaçlı Web sitelerini ziyaret ederim (sörf yapmak gibi)					
38	Yatırımla ilgili Web sitelerini ziyaret ederim (finans, borsa gibi)					

3.BÖLÜM

Yaşınız: 18-25 () 26-35 () 36-45() 46-55 () 56 -65 ()

Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

Medeni Durumunuz: Evli () Bekar ()

Eğitim Durumunuz: Ortaokul () Lise () Önlisans () Lisans ()

Lisansüstü ()

Kurumda Çalışma Süreniz: 0-5 Yıl () 6-10 Yıl () 11-15 Yıl () 16-20 Yıl ()

21 Yıl ve Üzeri ()

Çalıştığınız Sektör: Kamu () Özel ()

Çalıştığınız İşyerindeki Pozisyonunuz: Yönetici () Çalışan ()

ÖZGEÇMİŞ

