



T.C

Ardahan Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı

İşletme Bilim Dalı

**ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SANAL KAYTARMA ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

Onur BEKTAŞ

Doç. Dr. Tayfun YILDIZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ARDAHAN,2022

ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SANAL KAYTARMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Onur BEKTAŞ

Doç. Dr. Tayfun YILDIZ

Ardahan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı

İşletme Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ardahan,2022

KABUL VE ONAY

Onur Bektaş tarafından hazırlanan “Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması” başlıklı bu çalışma, 05/08/2022 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Erdoğan KAYGIN (Başkan)

Doç. Dr. Tayfun YILDIZ (Danışman)

Doç. Dr. Ali Kemal ÇELİK

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Mustafa ŞENEL

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Ardahan Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan **“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”** kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / Ardahan Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

05/08/2022

Onur BEKTAŞ

¹“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”

(1) Madde 6. 1. Lisansüstü tezle ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

(2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulunun** gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

(3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, **tezin yapıldığı kurum** tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, **ilgili kurum ve kuruluşun önerisi** ile **enstitü** veya **fakültenin** uygun görüşü üzerine **üniversite yönetim kurulu** tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

* Tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** tarafından karar verilir.

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında zgn olduğunu, Tez Danışmanının **Doç. Dr. Tayfun YILDIZ** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Ardahan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Onur BEKTAş

TEŐEKKÖR

Yüksek lisans süresince emeği geçen tüm hocalarıma, bu çalışmamı hazırlarken engin bilgi ve tecrübesinden her zaman faydalandığım, araştırma konusu, yöntemi ve analizinde benden katkılarını hiçbir zaman esirgemeyen tez danışmanım Doç. Dr. Tayfun Yıldız'a teşekkürü bir borç bilirim.

Tez döneminde bana yardımcı olan ve değerli vaktini ayıran, saygı değer hocam Dr. İbrahim DURMUŐ'a çok teşekkür ederim.

Hayatım boyunca bana desteğini ve fedakarlığını esirgemeyen sayın hocam Dr. Sinan GİRGİN'e çok teşekkür ederim.

Son olarak sürekli yanımda olan Annem Havva BEKTAŞ'a, beni motive eden ve manevi olarak çok destekleyen kardeşim Gülcan BEKTAŞ'a ve tüm aile fertlerime en kalbi duygularıyla teşekkürlerimi sunuyorum.

Ağustos, 2022

Onur BEKTAŞ

ÖZET

BEKTAŞ, Onur. *Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Ardahan, 2022.

Bu çalışmanın amacı; örgütsel sinizmin sanal kaytarma üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik çalışanlar arasında bu duruma yönelik farklılıklar olup olmadığını tespit etmektir. Örgütsel sinizmin sanal kaytarma üzerindeki etkisini ölçebilmek için Gümüşhane İlinde bulunan bir kamu kurumu çalışanlarına aktif saha çalışması yapılarak veri toplanması sağlanmıştır. Kurumda görev yapan 257 kişi bu çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında veri toplama aracı olarak anket yöntemi tercih edilmiş ve anket formu oluştururken demografik özellikler, örgütsel sinizm ölçeği ve sanal kaytarma ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS for windows programının 24.0 sürümü kullanılmıştır. Normallik analizi testinde çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine göre dağılımın normal olduğu belirlenmiştir. Araştırmada ileri sürülen hipotezleri test etmek amacıyla elde edilen verilere faktör analizi, frekans analizi, ANOVA, t testi, regresyon ve korelasyon analizleri yapılarak değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda örgütsel sinizmin, sanal kaytarma üzerinde pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bir diğer bulgu ise örgütsel sinizm ve sanal kaytarma alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı sonuçlar elde edilmiştir ayrıca katılımcıların örgütsel sinizm ve sanal kaytarma algıları demografik değişkenlere göre farklılık gösterdiği sonucuna da varılmıştır.

Anahtar Sözcükler:

Sinizm, Örgütsel Sinizmin, İş erteleme, Sanal Kaytarma, Kişisel İnternet Kullanımı, Siber Aylaklık.

ABSTRACT

BEKTAŞ, Onur. *The Effect of Organizational Cynicism on Cyberloafing: A Field Study*, Master's Thesis, Ardahan, 2022.

The aim of this study is to determine whether there are differences between the employees participating in the survey to determine the effect of organizational cynicism on cyberloafing. In order to measure the effect of organizational cynicism on cyberloafing, active fieldwork was conducted for the employees of a public institution in Gümüşhane and data was collected. 257 people working in the institution constitute the sample of this study. Survey method was preferred as data collection tool within the scope of the study and demographic characteristics, organizational cynicism scale and cyberloafing scale were used while creating the questionnaire. The 24.0 version of SPSS for windows program was used to analyze the data. In the normality analysis test, it was determined that the distribution was normal according to the skewness and kurtosis values. In order to test the hypotheses put forward in the research, the data obtained were evaluated by factor analysis, frequency analysis, ANOVA, t test, regression and correlation analysis. In the first part of the research, the concept of cynicism, its development process, cynicism dimensions, types, causes and results are mentioned.

As a result of the study, it was concluded that organizational cynicism has a positive and significant relationship on cyberloafing. Another finding obtained as a result of the analyzes was that positive and significant results were obtained between organizational cynicism and cyberloafing sub-dimensions, and it was also concluded that the organizational cynicism and cyberloafing perceptions of the participants differed according to demographic variables.

Keywords:

Cynicism, Organizational Cynicism, Procrastination, Cyberloafing, Non-Work Related Internet Usage, Cyberslacking.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	3
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....	4
ETİK BEYAN.....	6
TEŞEKKÜR	7
ÖZET.....	5
ABSTRACT	6
İÇİNDEKİLER	7
KISALTMALAR DİZİNİ	11
TABLolar DİZİNİ	12
ŞEKİLLER DİZİNİ	14
ÖN SÖZ.....	15
GİRİŞ	16
1. BÖLÜM.....	19
SİNİZM KAVRAMI VE ÖRGÜTSEL SİNİZM.....	19
1.1.Sinizm Kavramı ve Gelişim Süreci	19
1.2.Örgütsel Sinizm	21
1.3.Örgütsel Sinizm Kuramları.....	24
1.3.1.Beklenti Kuramı.....	24
1.3.2.Atfetme Kuramı	24
1.3.3.Tutum Kuramı.....	25
1.3.4.Sosyal Değişim Kuramı	26
1.3.5.Duyusal Olaylar Kuramı	26
1.3.6.Sosyal Güdüleme Kuramı	27
1.4.Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	27
1.4.1.Bilişsel Boyut:.....	28
1.4.2.Duyuşsal boyut:	29
1.4.3.Davranışsal Boyut:.....	29
1.5.Örgütsel Sinizmin Türleri.....	30
1.5.1.Kişilik Sinizmi	31
1.5.2.Meslek/İş Sinizmi	32
1.5.3.Çalışan Sinizmi	33
1.5.4.Toplumsal Sinizm	33

1.5.5.Örgütsel Değişim Sinizmi.....	34
1.6.Örgütsel Sinizmin Nedenleri	35
1.6.1.Bireysel Nedenler	36
1.6.1.1.Yaş	37
1.6.1.2. Cinsiyet	37
1.6.1.3.Medeni Durum	38
1.6.1.4.Eğitim Durumu	38
1.6.1.5.Gelir Düzeyi ve Hizmet Süresi	38
1.6.1.6.Hiyerarşi.....	39
1.6.2.Örgütsel Nedenler	39
1.7.Örgütsel Sinizmin Sonuçları.....	41
1.7.1.İş Tatmini Açısından Sonuçları	42
1.7.2.Örgütsel Bağlılık Açısından Sonuçları	42
1.7.3.Örgütsel Vatandaşlık Açısından Sonuçları	43
1.7.4.Güven Açısından Sonuçları	43
1.7.5.Yabancılaşma Açısından Sonuçları	43
2. BÖLÜM.....	45
SANAL KAYTARMA	45
2.1.Bilgi Teknoloji Sistemlerinin Gelişim Tarihi	45
2.2.Sanal Kaytarma Kavramı.....	47
2.3.Sanal Kaytarma Davranış Türleri.....	49
2.3.1.Kişisel Gelişim Davranışı	51
2.3.2.Yenileme Davranışını	51
2.3.3.Sapkın Davranış	52
2.3.4.Bağımlılık Davranışı.....	52
2.4.Sanal Kaytarmanın Nedenleri.....	53
2.4.1.Kişisel Faktörler.....	53
2.4.2.Örgütsel Faktörler	54
2.5.Sanal Kaytarmanın Hukuki Sonuçları.....	57
2.6.Sanal Kaytarmanın Sonuçları	58
2.6.1.Sanal Kaytarmanın Olumlu Sonuçları	59
2.6.2.Sanal Kaytarmanın Olumsuz Sonuçları	60
2.7.Sanal Kaytarma Davranışlarının Kontrolü	61
3.BÖLÜM.....	63

ÖRGÜTSEL SINİZMİN SANAL KAYTARMA ETKİSİ ÜZERİNDE BİR UYGULAMA.....	63
3.1.ARAŞTIRMANIN AMACI.....	63
3.2.ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ VE MODELİ.....	65
3.3.ARAŞTIRMANIN ÖN KABULLERİ VE SINIRLILIKLARI.....	67
3.4.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	67
3.4.1.Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi.....	68
3.4.2.Soru Formunun Oluşturulması	69
3.5.VERİLERİN ANALİZİ	70
3.5.1. Ölçeklere İlişkin Normal Dağılım Analizi.....	70
3.5.2. Ölçeklere İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	71
3.5.3. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	74
3.5.4.Güvenilirlik Analizleri	82
3.6.BULGULAR VE YORUMLAR.....	83
3.6.1.Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	83
3.6.2.Örgütsel Sinizmin Davranışsal Sinizm Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	84
3.6.3.Örgütsel Sinizmin Duygusal Sinizm Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı Bulgular.....	86
3.6.4.Örgütsel Sinizmin Bilişsel Sinizm Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı Bulgular....	87
3.6.5.Sanal Kaytarmanın, Kişisel Gelişim Boyutu İlişkin Tanımlayıcı Bulgular....	88
3.6.6.Sanal Kaytarmanın Sapkınlığa Yönelik Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	89
3.6.7.Sanal Kaytarmanın Bağımlılığa Yönelik Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	90
3.6.8.Korelasyon Analizi	92
3.6.9.Model Testleri.....	94
3.6.10.Çalışan Personelin Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Boyutları ile Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Alt Boyutlarına Olan Algılarının Demografik Değişkenler Açısından Karşılaştırılması	99
3.6.10.1.Çalışanların Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Boyutu ile Örgütsel Sinizm ve Sanal Alt Boyutlarına Olan Algılarının Karşılaştırılması	99
3.6.10.2.Çalışanların Yaş Değişkeni Açısından Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Boyutu ile Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Alt Boyutlarına Olan Algılarının Karşılaştırılması	102

3.6.10.3.Çalışanların Medeni Durum Açısından Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Boyutu ile Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Alt Boyutlarına Olan Algılarının Karşılaştırılması	105
3.6.10.4.Çalışanların Eğitim Değişkeni Açısından Örgütsel Sinizm ve Sanal kaytarma Boyutu ile Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Alt Boyutlarına Olan Algılarının Karşılaştırılması	107
3.6.10.5.Çalışanların Meslekteki Yıl Değişkeni Açısından Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Boyutu ile Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Alt Boyutlarına Olan Algılarının Karşılaştırılması.....	111
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	117
KAYNAKÇA	124
EK 1. Orijinallik Raporu Formu.....	133
EK 2. Etik Kurul İzni	134
ANKET FORMU	138
ÖZGEÇMİŞ.....	141

KISALTMALAR DİZİNİ

X²: Ki-kare İstatistiği

df: Serbestlik Derecesi

RMSEA: Kök Ortalama Kare Yaklaşım Hatası

TLI: Tucker Lewis İndeksi

CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi

GFI: İyi Uyum İndeksi

AGFI: Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi

OECD: Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü

Çev: Çeviren

SH: Standart Hata

Yy: Yüzyıl

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. 2021 Tarihli We Are Social Araştırması Dünyada İnternet ve Sosyal Ağ Kullanıcı Sayısal Verileri.....	46
Tablo 2. Sanal kaytarma çeşitleri	50
Tablo 3. Sanal Kaytarma Türleri ve Hukuki İşlem Sonuçları.....	57
Tablo 3. (Devamı) Sanal Kaytarma Türleri ve Hukuki İşlem Sonuçları	58
Tablo 4. Değişkenlere Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	71
Tablo 5. KMO ve Bartlett's Testi	71
Tablo 6. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin AFA Analizi.	72
Tablo 7. KMO ve Bartlett's Testi	73
Tablo 8. Sanal Kaytarma Ölçeğine İlişkin AFA Analizi.	73
Tablo 9. Örgütsel sinizm Ölçeği Birinci Düzey Faktör Analizi Sonuçları	74
Tablo 10. Sanal Kaytarma Ölçeği Birinci Düzey Faktör Analizi Sonuçları	76
Tablo 11. Örgütsel sinizm Ölçeği İkinci Düzey Faktör Analizi Sonuçları	78
Tablo 12. Sanal Kaytarma Ölçeği İkinci Düzey Faktör Analizi Sonuçları.....	80
Tablo 13. Değişkenlere Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları	82
Tablo 14. Araştırmaya Katılan Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler	83
Tablo 14. (Devamı) Araştırmaya Katılan Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler.....	84
Tablo 15. Davranışsal Sinizm Boyutu	85
Tablo 16. Duygusal Sinizm Boyutu	86
Tablo 17. Bilişsel Sinizm Boyutu	87
Tablo 18. Kişisel Gelişime Yönelik Sanal Kaytarma Boyutu	89
Tablo 19. Sapkınlığa Yönelik Sanal Kaytarma Boyutu	90
Tablo 20. Bağımlılık Boyutu	91
Tablo 21. Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Boyutları Arasındaki İlişki Analizi	92
Tablo 22. Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Alt Boyutları Arasındaki İlişki Analizi	93
Tablo 23. Araştırmanın Modeline İlişkin Uyum İndeksleri.....	94
Tablo 24. Örgütsel Sinizmin, Sanal Kaytarmayı Etkileme Durumu.....	96
Tablo 25. Araştırmanın Modeli II İlişkin Uyum İndeksleri.....	96
Tablo 26. Davranışsal Sinizm Boyutunun Sanal Kaytarma Boyutlarını Etkileme Durumu	98
Tablo 27. Duygusal Sinizm Boyutunun Sanal Kaytarma Boyutlarını Etkileme Durumu	98
Tablo 28. Bilişsel Sinizm Boyutunun Sanal Kaytarma Boyutlarını Etkileme Durumu..	98

Tablo 29. Cinsiyet Değişkeni Açısından Bağımsız t Testi Sonuçları	100
Tablo 30. Alt Boyutların Cinsiyet Değişkeni Açısından Bağımsız t Testi Sonuçları...	101
Tablo 31. Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Yaş Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans Analizi.....	102
Tablo 32. Alt Boyutların Yaş Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans Analizi	103
Tablo 33. Yaş Değişkeni Açısından Duygusal Sinizm Boyutunda İlişkin Anova Post-Hoc (LSD) Testi Sonuçları.....	104
Tablo 34. Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarmanın Medeni Durum Değişkeni Açısından Bağımsız t Testi Sonuçları	105
Tablo 35. Alt Boyutların Medeni Durum Değişkeni Açısından Bağımsız t Testi Sonuçları	106
Tablo 36. Örgütsel Sinizm ve Sanal kaytarmanın Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans Analizi	107
Tablo 37. Çalışanların Eğitim Değişkeni Açısından Sinizm Boyutunda Fark Oluşturan Gruplara İlişkin Post-Hoc LSD Testi Sonuçları	108
Tablo 38. Alt Boyutların Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans Analizi	109
Tablo 39. Çalışanların Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Duygusal Sinizm Boyutunda Fark Oluşturan Gruplara İlişkin Post-Hoc LSD Testi Sonuçları.....	110
Tablo 40. Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarmanın Meslekteki Yıl Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans Analizi	111
Tablo 41. Meslekteki Yıl Değişkeni Açısından Örgütsel Sinizm Boyutuna İlişkin Anova Post-Hoc (Tamhane's T2) Testi Sonuçları.....	112
Tablo 42. Alt Boyutların Meslekteki Yıl Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans Analizi	113
Tablo 43. Meslekteki Yıl Değişkeni Açısından Örgütsel Sinizm Duygusal Boyutuna İlişkin Anova Post-Hoc (LSD) Testi Sonuçları.	114
Tablo 44. Meslekteki Yıl Değişkeni Açısından Örgütsel Sinizm Bilişsel Boyutuna İlişkin Anova Post-Hoc (Tamhane's T2) Testi Sonuçları.....	115
Tablo 45. Hipotez Sonuçları	116

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Örgütsel Sinizmin Boyutları	28
Şekil 2. Örgütsel Sinizm Türleri	31
Şekil 3. Araştırmanın Modeli	66
Şekil 4. Örgütsel Sinizm Ölçeği Birinci Düzey Faktörlere İlişkin DFA Analizi.....	75
Şekil 5. Sanal Kaytarma Birinci Düzey Faktörlere İlişkin DFA analizi.	77
Şekil 6. Örgütsel Sinizm İkinci Düzey Faktörlerine Ait Yol Analizi	79
Şekil 7. Sanal Kaytarma İkinci Düzey Faktörlerine Ait Yol Analizi.....	81
Şekil 8. Araştırmanın Modeline İlişkin Test Sonuçları.....	95
Şekil 9. Araştırmanın Model II İlişkin Test Sonuçları	97



ÖN SÖZ

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler sayesinde internet sadece evde değil, iş yerlerinde de sıklıkla kullanılmaktadır. Teknolojiyi işyerinde kullanmanın getirdiği faydaların yanı sıra mesai saatleri içinde, iş dışı kişisel menfaatler doğrultusunda kullanımına da rastlanabilmektedir. Literatürde “sanal kaytarma” olarak adlandırılan bu kavram birkaç etmen kaynaklı oluşabilmektedir. Bu etmenler: iş yükü, tükenmişlik, örgütsel politikalar, kişilik özellikleri ve örgütsel sinizmdir. Bu bağlam doğrultusunda literatür incelemesi yapıldığında, örgütsel sinizm ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi ele alan sınırlı sayıda çalışmanın varlığı dikkat çekmektedir. Bu sebeple çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin sanal kaytarma davranışı üzerine etkileri incelenmiş ve çalışma ile elde edilen bulgular hem yönetim ve organizasyon alanına hem de kamu ve özel sektör alanlarında katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Yapılan tez çalışması üç ana bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümünde örgütsel sinizm kavramı ve boyutları incelenmiş, sanal kaytarma konusu ise tezin ikinci bölümünde değinilmiştir. Son olarak örgütsel sinizm ve sanal kaytarma kavramları arasındaki ilişki tezin üçüncü bölümünde incelenerek araştırma sonuçlarına yer verilmiştir.

GİRİŞ

Günümüz dünyasında tüketim alanında yaşanan yoğunluk imalat ve hizmet sektöründeki işletmelerin sayısının artmasının önünü açmıştır. Bu durum firmaların rekabet koşullarına bağlı kalarak ayakta kalabilmeleri için değişen piyasa koşullarına uyum sağlamaları gerektiğini ortaya koymuştur. Rekabetçi piyasa koşullarının bir sonucu olarak organizasyonların sermaye ve insan kaynaklarını verimli ve doğru bir şekilde yönetmeleri gerekmektedir. Firmaların performanslarını olabildiğince en yüksek seviye tutmakla görevli olan insan kaynakları departmanının çalışanların psikolojik izlenimleri hakkında endişelenmeye başlaması sonucunda örgütsel sinizm ve sanal kaytarma gibi çalışan psikolojisi temelli stratejiler üzerine daha fazla araştırma yapılması sağlamıştır. Yapılan çalışmalar sonucunda organizasyonların performanslarının artırılması ve iyileştirilmesi amaçlanmıştır.

Sinizm kavramı en genel tanımı ile, iş görenlerin çalışmış oldukları şirkete karşı olumsuz duygular barındırması ve bu duyguları davranışlarıyla eleştirel olarak yansıtmaları olarak tanımlanabilir (Karacaoğlu ve İnce, 2012: 82). Kurum ve organizasyonda bulunan yöneticiler, çalışanlara karşı olumsuz davrandıklarında, işletme içinde birtakım sorunların oluşmasına sebep olabilir. Bu sorunlar şüphe, can sıkıntısı, çalışanların organizasyona karşı kötü duygular beslemesi, olumsuz fikirler üretilmesi, şirkete karşı güvensizlik, yabancılaşma ve huzursuzluk gibi olumsuz duygulardır. Çalışanların maruz kaldıkları bu olumsuz deneyimler sonucunda geliştirdikleri tutumlar, diğer çalışanları etkileyerek performansın düşmesine, kurum ve organizasyonlarda, iş kayıplara neden olabilmektedir. Yöneticiler tarafından bu tarz durumlara sebep olan düşüncelerin farkına varılarak, önlemler alınması çalışanların başarılı ve verimli bir şekilde faaliyet göstermesi sağlayabilir (Abraham,2000:270).

Günümüzde organizasyonlar teknoloji ile yüz yüzedirler iş ortamında internet ağının yaygınlaşması çalışanlara birçok kolaylık sağlamaktadır. Gelişen teknolojik cihazlar ve internet ağı son yıllarda çalışanlar tarafından iş amacı dışında kullanılması organizasyonlarda problemlere yol açmaktadır özellikle gelişen akıllı cep telefonları ve tabletler gibi cihazların iş üzerindeyken kişisel amaçlar için kullanımı bu durumu artırmaktadır. Çalışanların işyerinde bulunan bilgisayarı ve internet ağını mesai saatleri içinde, iş amacı dışında ve kendi kişisel menfaati için kullanması sanal kaytarma olarak

ifade edilebilir. Çalışan tarafından kaynaklı bu durum, sosyolojik boyutlarından ziyade kurumlarda maddi ve hukuki zararlara sebep olabilmektedir. Organizasyonlar sanal kaytarmayı engelleyecek kullanım politikaları belirlenmediği müddetçe ciddi zararlara karşılaşılabirler. (Örücü ve Yıldız, 2014).

Kuruma karşı olumsuz tutum ve hisler içerisinde olan çalışanların üretkenliğini etkileyecek davranışlar sergileyerek sanal kaytarma yapabileceği düşüncesinden yola çıkarak, bu iki değişken arasındaki ilişkinin bilimsel olarak incelenmesi, bu araştırmanın çıkış noktasını oluşturmuştur. Çalışanların örgütsel sinizm kaynaklı olumsuz düşünceler yaşamaları sanal kaytarma davranışını tetikliyorsa, örgütsel sinizm gelişimini etkileyen bu unsurların tespit edilerek giderilmesi sanal kaytarma davranışının azalmasına yardımcı olabilir. Bu durum organizasyonlarda da iş verimliliğinin ve karlılığın artmasını sağlayabilir.

Amaç: Bu araştırmanın amacı, çalışanların örgütsel sinizm davranışlarının sanal kaytarma üzerinde etkisinin incelenmesidir. Toplanan veriler neticesinde gerekli analizler yapılarak, aşağıda bulunan sorulara yanıt aranmaya çalışılmıştır:

- 1-Çalışan personelin algılamış oldukları örgütsel sinizm düzeyi ne boyuttur?
- 2- Çalışanların örgütsel sinizm tutumları boyutları bakımından (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) farklılaşmakta mıdır?
- 3-Çalışanların sanal kaytarma davranışları boyutları bakımından (kişisel gelişim, sapkınlık, bağımlılık) farklılaşmakta mıdır?
- 4- Çalışan personelin, örgütsel sinizm tutumları cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalıştıkları yıla göre farklılık göstermekte midir?
- 5- Çalışanların, sanal kaytarma davranışları oluşturması cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalıştıkları yıla göre farklılık göstermekte midir?
- 6)Örgütsel sinizm, sanal kaytarma üzerinde bir etkisi var mıdır? Varsa ne düzeydedir.
- 7-Örgütsel sinizm boyutları ile sanal kaytarma boyutlarının ilişkileri ne düzeydedir?

Önem: Bu çalışmada organizasyonlarda algılanan sinizmin düzeyinin, sanal kaytarmaya olan etkisi olup olmadığını anlamak ve bu durumun organizasyona sonuç olarak nasıl yansıyabileceğini saptamak açısından önem taşımaktadır.

Literatür incelendiğinde, örgütsel sinizm ve sanal kaytarma konularında birçok çalışmanın yapıldığı gözlenmektedir. Ancak örgütsel sinizmin, sanal kaytarma üzerindeki etkisini gözlemlemeye yönelik çalışmaların yeterli sayıda olmadığı ve genellikle özel sektör çalışanlar üzerinde yapılmış olduğu fark edilmiştir. Yapılan bu araştırma kamu çalışanlarının sinizm ve sanal kaytarmaya yönelik olan algılarının ölçülmesi noktasında önemli olduğu ve alandaki boşluğun doldurulması noktasında da katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Araştırma Düzeni: Çalışmada birinci bölümde örgütsel sinizm kavramı, sinizm tanımı, sinizm türleri ve sinizmin oluşum sebepleri ele alınmıştır. İkinci bölümde sanal kaytarma kavramı, sanal kaytarma tanımı ile çalışanlar ve kuruluşlar için sonuçları ele alınmıştır. Son olarak üçüncü bölümde ise; örgütsel sinizmin sanal kaytarmanın üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik elde edilen verilere faktör analizi, frekans analizi, ANOVA, t testi, regresyon ve korelasyon analizleri yapılarak incelenmiştir.

1. BÖLÜM

Geçmişten günümüze işletmelerde çalışan bireylerin bir makine gibi görülmesi, adaletsiz, eşit olmayan haksız bir şekilde muamele görmesi sinik düşüncelerin tohumlarını ekmiş, günümüzde sinizm kavramının oluşmasına zemin hazırlamıştır. Bu bölümde sinizm kavramı, sinizm boyutları, türleri, oluşum nedenlerini ve sonuçlarını incelenecektir

SİNİZM KAVRAMI VE ÖRGÜTSEL SİNİZM

1.1.Sinizm Kavramı ve Gelişim Süreci

Sinizm kavramı milattan önce Atina’da kurulmuş felsefi bir tarz olmanın yanında ilk filizleri Sokrates’in fikirlerinde barınmakta, yani MÖ 5. yüzyılda başlayıp ve MÖ 6. yüzyılda hala devam eden bir fikir hareketidir. Sinizm kavramı stoacılık, felsefi kuşkuculuk olarak Tevrat’ın daha sonraki yazımlarında ve filozof Philon ile ilk dönem Hristiyanlık üzerine tesirli olmuştur (Dean,1998:347). Günümüzde literatürde ‘‘Cynicisim’’ olarak kullanılan sinizm sözcüğü etnik köken olarak ilk zamanlar ‘‘Zynismus’’ sonraları ‘‘kynismus’’ sözcüklerinden türetilmiştir (Shea, 2009: 2).

Türk Dil Kurumu’na göre "sinizmi" Antisthenes'in bir kişinin kendi başına, hiçbir şeye bağlı kalmadan, tüm isteklerini bırakarak erdem ve zevk elde edebileceğini savunan ideolojisi olarak tanımlar (<https://sozluk.gov.tr>).

Sinizm kavramı tarihi Yunan felsefesine dayanmaktadır Türkiye’de yakın zamanda kendisine yer bulmakta olan sinizm kavramı bir veya birden çok kişiye, gruba veya topluluğa kişi ve kurumların davranışlarına yön veren düşüncelere karşı güven duymama, şüpheyile yaklaşma, zor beğenme, sürekli eleştirel tavır içinde olma anlamlarında olduğu söylenebilir (Gül ve Ağıröz, 2011:35).

Antik Yunan da Sinizm iki farklı görüş şeklinde ele alınmıştır. İlk görüşe göre göre sinizm Antik Yunan’da ‘‘Kynosarges’’ (Okul, dersane) Antisthenes’in eğitim salonunun ismi olan bu kelimedenden türemiştir. Hayatını kaybeden Sokrates’in yerine, bir süre sonra öğrencisi olan Antisthenes, Kynosarges Gymnasion’da siniklerin eğitim almasına olanak sağladığı özel bir okul olan 'Kinikler Okulu' adı altında öğrenci yetiştirmeye başlayan Antisthenes'in ilk sinik olduğu rivayet edilmektedir (Ulaş, 2002: 820).

İkinci görüşe göre Sinoplu bir genç olan Diyojen tutuklanan bir kalpazanın oğludur. Antisthenes’in düşüncelerini ve görüşlerini kabul etmez. Diyojen görüşünü oluşturmadan

önce Antisthenes’ ulaşmaya çalışmış ama sopayla dövülerek uzaklaştırılmıştır. Sonrasında kendisine bir yaşam biçimi edinen Diyojen Antisthenes’in sözlerini yeniden ele almış bir köpek gibi yaşamaya başlamıştır. Toprakta yapılan ve ölenleri defnetmek için kullanılan (tabut benzeri) nesne içinde yaşamaya başlamıştır. Bu şekilde yaşamak onun için felsefi bir eylem olarak kabul edilmiştir. Diyojen görüşü Antisthenes’in aksine duygusal ve fizyolojik isteklerden uzaklaşarak benliğini tabiata ait tabii bir canlıya benzeterek özgürlüğe bırakmaktır. Öğretiye köpeksi adının verilmesinin bu nedenle olduğu varsayılmıştır (Shea, 2009: 2-4).

İnsanlar tarafından “güpegündüz elinde bir fener ile neden dolaşıyorsun?” diye sorduklarında Diyojen; “Dürüst bir insan arıyorum.” diyerek cevaplamıştır. Diyoje’nin söylediği bu söz insanların gerçek yaşamlarında dürüst davranmadığı yönündeki inanışları temsil eden sinizm kavramını ‘ironik’ olarak tanımlamaktadır (Karacaoğlu ve İnce, 2012: 78).

Sinizmin kavramının uluslararası literatürde yapılan bazı araştırmalara göre tanımları, aşağıdaki ifadelerle açıklanabilir.

Toplumsal hayatta bireylerin sadece kendi menfaatlerini düşünen ve bu doğrultuda yaşamayı kendisine yaşam biçimi olarak gören kişilerin durumunu açıklayan yaklaşıma sinizm adı verilmektedir (Erdost, 2007: 514).

Sinizm kavramı Antik Yunan’da kurulan bir düşünce okulu olduğu gibi aynı zamanda dünyayı algılama ve yorumlama biçimidir (Dean, 1998: 34). Antik Yunan’da sinik bireyler, her şeyi acımasızca eleştiren kişiler olarak tanımlanırken, çağımızda ise bu kavram daha çok karamsarlık ve güvensizlik gibi kavramlarla tanımlanmaktadır (Mete, 2013: 476-483).

Türkiye’de ise sinizm ile ilgili olarak yapılan ilk kapsamlı çalışma, Erdost (2007) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın ülkemizde yapılan ve yapılacak olan sinizm odaklı çalışmalara öncülük yaptığı söylenebilir (Yalçınkaya, 2014: 111).

Ülkemizde sinizmin çalışmalara konu olması 2000’lerin sonrasında gerçekleşmiştir. Artış gösteren bu çalışmalar zamanla sinizm kavramına bir hayli derinlik ve zenginlik kazandırmıştır. Özellikle, yabancı alan yazında geliştirilen ölçeklerin tercümelerinin yapılması ve uyarlama çalışmalarının artması örgütsel sinizm çalışmalarına büyük bir ivme kazandırmıştır (Yalçınkaya, 2014: 109).

Dördüncü yüzyılda yaşayan sinik düşünceye sahip insanlarla günümüz modern dünyasında sinik düşünceye sahip olan insanlarla ortak oldukları nokta umutsuzluktur. İlk sinikler, baş edemeyecekleri bir sistemde toplumla savaşırken günümüzün sinikleri ise, insanın kendi içinde bulunan kişilik siniği veya toplumun onlara yaşatmış olduklarından dolayı sinik düşünceler içinde olduklarını iddia etmekte aynı zamanda gelişim ve değişime dair umutlarının köreldiğini de belirtmektedirler. (Delken, 2004: 12).

Özetle toparlayacak olur isek beşinci yüzyıldan sinik okulunun kurulmasından günümüze kadar sinikler; güç, servet ve materyalizmin sonu gelmeyen kovalamacasıyla alay etmişlerdir. Kendi kişisel çıkarlarını gözetmek veya çoğaltmak amacıyla başkalarını bir vasıta olarak kullanmanın yanında ayrıca küçümseme, kızgınlık, utanmazlık ve bezginlik gibi duygusal unsurlarla güçlenen olumsuz hislerle hareket etmeyi kendilerine yaşam şekli olarak benimsedikleri söylenebilir. (Özler, vd., 2010: 47-57).

1.2.Örgütsel Sinizm

Çalışanların bir organizasyona ilişkin önceden şekillendirilmiş görüşlerini değerlendiren ve çalışanların örgütsel adalet algılarını etkileyebilecek faktörlerden biri de örgütsel sinizmdir. Örgütsel sinizm, çalışanların çıkarlarıyla uyumlu olmadığı örgütsel süreçlere, prosedürlere ve yönetime karşı gösterilen olumsuz tutum olarak tanımlanmaktadır (Dean vd., 2002:341). Çalışanların örgüte yönelik olumsuz tutumları, umutsuzluk, hayal kırıklığı ve güvensizlik ile karakterize edilir (Anderson vd.,1998:411). Örgütsel sinizmin diğer tanımlarına göre örgütler bütünlükten yoksun olabileceği inancını içerir. Bu, güçlü bir olumsuz duygusal tepkiyle birleştiğinde, aşağılayıcı ve eleştirel davranışları izleyebilir (Gaet, 2000:152). Örgütsel sinizm, aynı zamanda bir örgütün inanç değerlerine, eylemlerine veya güdülerine yönelik eleştirel bir bakış açısıyla ortaya çıkan bir tutum olarak da tanımlanır. Olumsuz tutum, organizasyonun liderleri tarafından algılanan yanlış yönetilen değişime sürekli maruz kalmanın bir sonucu olabilir (Wanous ,1994:152).

Dean vd., göre örgütsel sinizm bireyin çalıştığı kuruma karşı bilişsel, duygusal ve davranışsal niteliklerini kapsayan olumsuz tutumu olarak ifade edilebilir. Bu tutuma göre iş yerinde yönetim şekline bağlı olarak alaycı düşünceler ve olumsuz duygular açıkça gösterilir. Bu tepkiler belirtilirken "bakmak", "gözlerini devirmek", "sırıtmak" gibi sözel olmayan davranışlar kullanılır (Dean vd., 1998:341-352).

Örgütsel sinizm, bir kişinin işyerinden memnuniyetsizliğini gösterdiği bir ifade türüdür. Bir çalışan, şirketinin dürüst bir tavır olmadığını fark ettiğinde, memnuniyetsizliğini sözlü veya sözsüz olarak ifade eder. Bu tepki, kuruma yönelik gazap, karamsarlık ve tikslenme gibi güçlü duygulara dayanmaktadır (Özgener vd.,2008:54-68). Bu tür tatsız deneyimler çalışan ile kurum arasında çatışmalara neden olabilir (Naus, 2007:102).

Brandes, örgütsel sinizmi iş görenin, çalışmakta olduğu kurumunun gelişeceğine yönündeki inanç eksikliği olarak tanımlar. Bu kavrama göre, örgütsel sinizm iki farklı şekil alabilir. Birincisi, bireysel hatalar sonucunda olumsuz eylemlerin çoğalacağı varsayımı, ikincisi ise örgütün büyüyebileceği düşüncesidir (Brandes, 1997:58).

Bazı çalışmalar örgütsel sinizmi bazı olaylar kaynaklı elde edilen deneyimlerin bir sonucu olduğuna inanırken, diğerleri bunun bir kişilik özelliği olduğuna inanmaktadır. Johnson ve O'Leary-Kelly (2003) sinizmin sadece duygulara değil aynı zamanda deneyimlere bağlı bir kavram olduğunu savunmaktadır. Örgütsel sinizm, bir kişinin çalıştığı örgüte karşı olumsuz duygu, düşünce ve davranışlarını ifade eder. Bu davranışlar çevresel tepkilerin yanı sıra geçmiş, kişisel ve toplumsal deneyimlere tepki olarak şekillenir (James, 2005:65).

Mirvis vd. göre örgütler, sinizmin oluşmasında rol oynamaktadır. Sinik olan örgütler yanıltıcı, baskıcı ve dürüst olmayan tutumlara sahiptir. Sinizmde, bu görüşlere maruz kalan insanların saldırganlık ve güvensizlik halleri onların dünyayla başa çıkma şeklidir. Örgütsel sinizm, bilişsel, duygusal ve davranışsal özellikleri kapsayan çok yönlü bir kavramdır. Bu görüşlerin sonucu olarak çalışan adaletsizliğe inanırsa, güven eksikliği ve örgüt karşıtı faaliyetler geliştirir. (Mirvis ve Kanter,1991:45-68).

Bir kurumun örgütsel sinizm geliştirme derecesi, sahip olduğu güven düzeyi ile orantılıdır. Bir işverenin kabalık veya taahhütleriyle başa çıkamaması, güçlü bir sinizm kaynağıdır. Sinizmin temel varsayımı, dürüstlük, adalet, samimiyet gibi değerlerin işverenin çıkarları tarafından şekillendirildiğidir. Çalışanların gizli saklı ve dürüst olmayan davranışları çalışma ortamlarının bir sonucudur. Sinizm'e katkı sağlayan en temel unsur, dürüstlük, adalet, samimiyet gibi değerlerin işverenin çıkarları tarafından şekillendirildiği öncülüdür. Çalışanların gizli, saklı ve dürüst olmayan davranışları çalışma ortamlarının bir sonucudur. Utanma, öfke, umutsuzluk ve utanç gibi güçlü

olumsuz duyguların uyarılması, sinizme yol açan en önemli bileşendir (Abraham, 2000:269-292).

Kuruluşun hedeflediği yeniliklerin başarısı, gönüllü bağlılığa ve takibe bağlıdır. Şüphencilik dönüşümün önündeki önemli bir engeldir. Değişimle ilgili sinizm, işyerine yayılma potansiyeline sahiptir. Sinik çalışanlar, işlerine ve örgütlerine aidiyet duygularının yanı sıra motivasyonlarını da kaybedebilirler. Örgüt içinde herhangi bir değişiklik yapılırken bu süreci göz önünde bulundurmak ve yönetmek çok önemlidir (Reichers vd.,1997:48-59).

Genel olarak, sinizm düzeyleri yüksek olan bireylerin daha düşük iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş performansı seviyelerine sahip olma eğiliminde oldukları ve daha az örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyecekleri düşünülmektedir (Chiaburu vd., 2013:181).

Sinik çalışanların, kurumlarının değerlerine olan inançları olmadığı için gelişim sürecinde iletişimi kesecekler ve emirleri görmezden gelecektirler. Sinik insanlar, bu zihniyeti benimserlerse, kendilerinin ve örgütlerinin büyümesini engelleyecektirler. Firmaların bu zihniyete sahip kişileri tanınması ve yönetmesi kritik öneme sahiptir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008:238-305).

Haksız işten çıkarmalar, örgütün mali sorunları ve yönetim ile alt düzey çalışanlar arasındaki ücret farkı, işyerindeki sinizm kaynaklarının örnekleridir (Anderson ve Bateman, 1997:449). Örgütsel sinizmin yükselişinin nedenlerinden biri, işverenlerin toplumsal ahlaki ilkeleri göz ardı etmesi ve kendi çıkarları doğrultusunda hareket etmesidir (Valentine ve Elias, 2005:932).

Örgütsel sinizmi anlamak için öncelikle örgütün yönetim düzeyini değerlendirmek gerekir. Çünkü örgütsel sinizm, örgüt odaklı bir zihniyettir. Çalışanlar, yönetimin kendilerini ve ideallerini uygun şekilde temsil edemeyeceğine inandıklarında, örgütsel sinizm olarak bilinen olumsuz duygular geliştirirler (Kannan vd.; 2012:165).

Organizasyonlar, örgütsel sinizmin oluşmasını önlemek ve ortaya çıkması durumunda etkin bir şekilde yönetmek ve durdurmak için bir plan ve programa sahip olmalıdır. Örgüt içindeki yöneticiler bu yükselen zorluğu etkisiz hale getirmek için hazırlıklı olmalıdır (Özler vd.; 2010:47). Örgüt yöneticileri çalışanların sinik davranışlarının altında yatan nedenleri belirleyip, iyileştirmeye yönelik çaba harcamaları örgütsel sinizmi

engelleyecek yönde eğitim vermeleri çalışan personeli uygun ve makul şartlarda çalışmaya yönelik planlar yapmaları örgütsel sinizmin azalmasını sağlayabilir (Örücü ve Hasırcı; 2021:38).

1.3.Örgütsel Sinizm Kuramları

Örgütsel sinizmi açıklanmaya çalışılırken literatürde bazı kurumsal temeller oluşturulmuştur. Bunlar; beklenti kuramı, atfetme kuramı, tutum kuramı, sosyal değişim kuramı, duygusal olaylar kuramı ve sosyal güdüleme kuramıdır (Kart, 2014: 85).

1.3.1.Beklenti Kuramı

İnsanlar, kendileri için gereken çaba ve bu çabanın sonuçları hakkında varsayımlar geliştirirler. Ayrıca vaat edilen ödülün kendileri için ne kadar çekici olduğunu da düşünürler. Vroom'un beklenti teorisine göre, bir çalışanın çabasının bir ödülle sonuçlanması muhtemel olmalı ve çabanın performans üzerinde olumlu bir etkisi olması için ödülün çalışan için değerli olması gerekir. Aksi takdirde çalışanın motivasyonsuz kalacağını iddia eder (Kart, 2014: 85). Beklenti kuramı sinizmdeki rolü, örgütsel sinizmin geleceğe yönelik olumsuz beklentilere yol açması ve özellikle yapılan uygulamaların sonuçlarından umutsuzluğun söz konusu olduğu durumlarda bile denense nihai hedeflere ulaşamayacağı düşüncesidir (James, 2005: 11).

Değişim, beklenti kuramıyla bağlantılı olduğu başka bir kavramdır. Abraham'a (2000) göre, organizasyonda gerçekleştirilecek değişim sırasında harcanan çabaların boşa gideceği, organizasyon yapısının değişiklikler için gerekli bilgi ve altyapıdan yoksun olduğu ve yapılan değişikliklerin istenilen düzeye ulaşmayacağı düşüncesi sinizmi etkilemektedir (Abraham, 2000: 272).

1.3.2.Atfetme Kuramı

Örgütsel sinizmin bir başka kuramı olan atfetme kuramı ise, insanların kendilerinin ve diğer insanların eylemlerinin nedenlerini nasıl yorumladıklarıyla ilgilenir (Andersson, 1996). Bu görüşe göre, organizasyonların kontrolü elde edebilmek için çevresindeki insanları kontrol edebilmesi ve eylemlerini öngörebilmesi gerekir. Bu kuram insan davranışının ve onu etkileyen faktörlerin incelenmesi ile ilgilenir. Bireysel özelliklerin yanı sıra çevresel etkiler de bireyin davranışını etkileyebilir. Kendine bağımlı durumlarından kaynaklanan davranışlar kişisel nitelikleri ortaya koyarken, çevresel

koşullardan kaynaklanan davranışlar çevre koşullarını ifade eden süreçleri gösterebilir (Yeşilçimen, 2015:58).

Ayrıca bu kuram, insanların davranışlarının altında yatan nedenlerle de ilgilidir. Bir kişinin eylemleri iki şekilde açıklanabilir. Birincisi, kişinin kendine özgü kişiliğiyle ilgiliyken, ikinci sebep ise kişinin belirli niteliklere sahip bir çevrede yaşıyor olmasıdır. İnsanlar, bulundukları ortamda olumsuz bir duruma maruz kaldıklarında durumun nedenlerini analiz eden sonuçları ortaya çıkarırlar. Bu duruma örgütsel bir perspektiften bakıldığında ise, örgütte olumsuz bir durum meydana gelirse, örgütün çalışanlar tarafından suçlanacağı ifade edilebilir. Aksi durumda şirkete sorumluluk yükleyemeyen çalışanlar örgütsel sinizmde yaşamazlar (Eaton, 2000:46).

1.3.3.Tutum Kuramı

Olson ve Zanna'ya (1990) göre örgütsel sinizm fikri, tutum kavramını tanımlamaya ve açıklamaya çalışan araştırmaların sonucunda geliştirilmiştir. Kuramcılara göre tutumların değerlendirme unsuru, tutum kuramının en önemli parçasıdır. Tutumlar duyuşsal, bilişsel ve davranışsal olmak üzere üç kategoriye ayrılmıştır. Bu kuram örgütsel sinizmi anlamak ve açıklamak için teorik bir çerçeve oluşturmada değerli olduğu tartışılmaktadır (Kalan, 2009).

Andersson ve Bateman tarafından sinizm fikri, bir organizasyon, sosyal yapı, grup, ideoloji veya kişide şüpheciliğin sonucu olarak ortaya çıkan genel veya özel tutumlar ve hoş olmayan duygular olarak tanımlanır. Diğer durumlarda, sinizm, temel bir insan özelliğinin yansıması olarak görülür ve insanlardan şüphe duyma ve dürüstlüklerine inanmaya karşı genel bir isteksizlik hali oluşur (Andersson ve Bateman, 1997: 452).

İlgi-heyecan, zevk-sevinç, sürpriz-korku, acı-ıstırap, öfke, iğrenme, aşağılama-aşağılanma, korku-terör, mahcubiyet, tutumu karakterize eden dokuz temel duygudur. Bu duygulardan bazılarının örgütsel sinikler tarafından hissedilmesi muhtemeldir. Bu kişiler, örneğin, öfkeli olabilir ve kuruluşlarına karşı kayıtsız kalabilirler. Öyle ki bireyler örgütlerini düşünürken iğrenme, kaygı ve hatta suçluluk duyabilirler. Sinik çalışanlar hem organizasyonlarına hem de yukarıda listelenen dokuz ruh hali ile ilgili deneyimlere sahip olabilirler. Davranış, örgütsel sinizmin nihai derecesidir. Örgütün eleştirisi, sinik insanların tutumlara dayalı en görünür davranışdır. Bu davranış şekli kuruluşun dürüstlük ve samimiyetten yoksun olduğunu gösterecek farklı şekillerde yapılabilir (Brandes, 1997: 31-32).

1.3.4.Sosyal Değişim Kuramı

Sosyal değişim kuramı, örgütsel sinizmin nedenlerini incelerken dikkate alınması gereken başka bir bakış açısıdır. İnsanların çevrelerini nasıl yorumladıkları ve kavradıkları üzerine yapılan çalışma, sosyal değişim kuramı olarak bilinir. Amaç, belirli örgütsel olayların sinizm üzerindeki etkilerini belirtmekten ziyade, çalışanların olayları nasıl yorumladıklarına ve örgütsel sinizmi nasıl etkilediklerine bakmaktır (Eaton, 2000: 12).

Sosyal değişim yaklaşımda birey aktif, durumsal yaklaşımda ise pasif konumdadır. Sosyal motivasyon kavramı, sosyal değişim kuramı olarak da bilinir. Yani, bir olayı araştırırken, önce nedenleri incelenir ve ardından belirli nedensel yönler değerlendirilir. Yapılan değerlendirmelere göre olayın sorumluları hakkında sonuçlar çıkarılmakta ve gelecekte benzer durumlar için beklentiler oluşturulmaktadır. Beklentiler ve görevler hakkındaki yargılar belirli duygular uyandırır. Nedensel atıflar, gelecekteki olayları tahmin etmek ve en iyi eylem planını seçmek için kullanılır. Olaylar tahmin edilebiliyorsa, yönetilebilir, bu da nedensel atıfların hedeflere ulaşmada önemli bir rol oynamasına izin verir. Olayların örgüt içinden mi yoksa dışından mı kaynaklandığı, meşrulaştırma sürecinin bir parçası olarak araştırılır. Örneğin işten çıkarmalar, kârları artırmanın bir yolu olarak gerekçelendirildikleri takdirde içsel (işletme içinde) makroekonomik bir çöküşün bir sonucu olarak gerekçelendirildikleri takdirde (kuruluş dışında) dışsaldır. Olay dahili olarak gerekçelendirilirse, çalışan organizasyonu sorumlu tutacaktır, örneğin işten çıkarmalar, zayıf ekonomik ortamın bir sonucu olarak oluşursa, çalışan kuruluşu daha az sorumlu tutacaktır. Çalışan kuruluşun sorumlu olduğuna inanırsa, bireysel sabotaj, anti-sosyal davranış, kuruluşa karşı düşmanlık ve zayıf kurumsal bağlılık ortaya çıkabilir (Eaton, 2000: 13-15).

1.3.5.Duygusal Olaylar Kuramı

Bu kurama göre, bireyin geçmişte yaşadığı ve etkilendiği duygusal deneyimler, o anki yaşamı, örgütsel davranışları üzerinde etkili olmakta ve sadece geçmiş deneyimler değil, gün içinde yaşanan duygular da bireyin davranışları üzerinde etkili olmaktadır. Çalışanların tutum ve davranışları; hayal kırıklığı, güvensizlik, üzüntü gibi işyerinde olan duygularından etkilenmektedir (Pelit ve Pelit, 2014: 85).

Eski duygusal olaylar her zaman bu kuramın odak noktası değildir. Gün içinde yaşanan davranışın gün boyunca meydana gelen davranışları da etkileyebileceği söylenebilir

(Weiss ve Cropanzano, 1996: 45). Çalışanların örgütü adaletli veya adaletsiz olarak algılamasında geçmişte ya da o gün yaşadığı duygusal deneyimlerin, kişinin örgüte ilişkin adil ya da adaletsiz izlenimi ile iş tatmini üzerinde etkisi olabilir Özdeveciolu, 2004: 184).

1.3.6.Sosyal GÜDÜLEME Kuramı

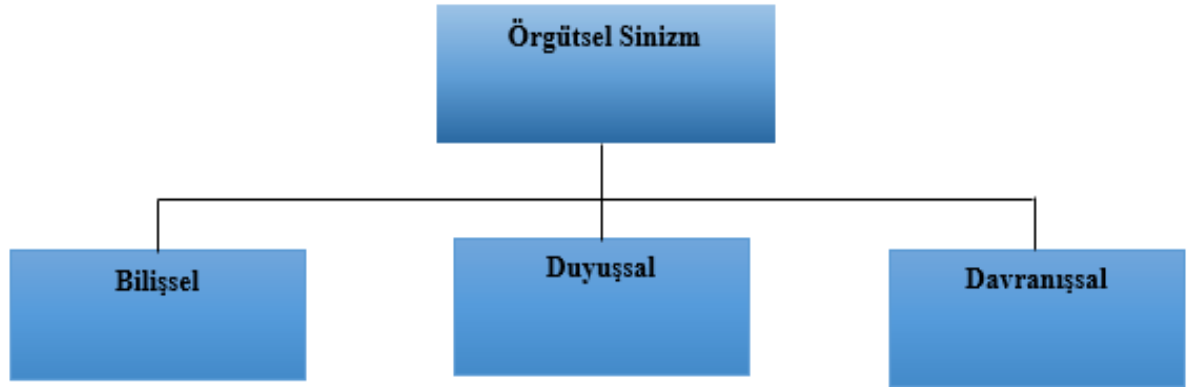
Weiner, 1985 araştırmasının bir sonucu olarak sosyal güdüleme kuramını geliştirmiştir. Sosyal güdüleme kuramı, çalışanların neden sinik davranışlarda bulunduğu dair çeşitli düşünceler sunar. Bu davranışlar araştırıldığında kuramsal bir temel oluşturmaktadır. Örgütsel sinizmi oluşturan olayları tanımlamaya çalışmaktan ziyade bu düşüncenin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini değerlendirmenin, örgütsel sinizmi üreten olayları tanımlamaya çalışmaktan daha önemli olduğu ileri sürülmektedir (Eaton, 2000:17).

Bu nedensel ilişkilendirmede, kişinin nasıl hissettiğini düşünmek de oldukça önemlidir. Çünkü çalışan olumsuz durumlar için organizasyonu suçlandığında, bir "öfke" duygusu gelişir. Sonuç olarak bu yüklemenin odağı kimse, bireylerde sinik davranışlara ve örgütsel çatışmalara yol açacağından kritik önem taşımaktadır (Kart, 2014: 86).

Eaton'ın araştırmasına göre, öfkenin sadece örgütsel sinizmle ilgisi yoktur. Ona göre, karamsarlık ve örgütsel sinizm arasında bir bağlantı olduğunu düşünmekte. Öfkeli bir kişinin temelde hayal kırıklığına uğramış bir kişi olduğunu ifade etmektedir (Eaton, 2000: 14).

1.4.Örgütsel Sinizmin Boyutları

Literatürde yer alan örgütsel sinizm tanımları bakıldığında bazı tanımlarda sinik düşüncülerin kişinin doğuştan gelen bir kişilik durumu olduğu söylenirken, bazı tanımlarda ise kişide sonradan oluştuğuna değinilmektedir. Literatürde örgütsel sinizmle ilgili üç boyut tanımlanmaktadır (Dean, 1998: 345).



Şekil 1. Örgütsel Sinizmin Boyutları

1.4.1.Bilişsel Boyut:

Bilişsel boyut örgütsel sinizm ilk boyutudur. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda çalışan güvensizlik içindedir ve örgütün doğruluktan, dürüstlükten ve eşitlikten uzak olduğuna inanır. Bu boyuta yönelik sinik bir tutum sergileyen çalışanlar, şirketlerinde adalet, samimiyet, dürüstlük gibi bazı ilkelerin yetersiz veya eksik olduğunu düşünmekte ve bu nedenle bu ilkelere ihanet edilmektedir. Çalışanlar, örgütün yönetimini oluşturan kişilerin kendi çıkarlarını gizlediklerini keşfettiklerinde, şüpheli bir tutum geliştirirler (Kutani ve Dikili, 2010:157). Brandes'e göre bilişsel sinizm boyutu örgüt içerisinde bütünlüğün olmadığı durumlarda daha çok ortaya çıkmaktadır. İşletmelerde bulunan sinik iş görenlerin sahip oldukları ve olabilecekleri inanışlardan birkaçına değinilmesi gerekirse şu şekildedir (Brandes, 1998: 341).

- Örgütlerde yer alan uygulamalarda örgütsel bütünlük ve örgütsel ilkeler eksiktir.
- Örgütlerdeki insanlar yalan söyleme ve dürüst olmayan davranışlarda bulunabilir.
- Örgüt üyeleri davranışlarında güvenilirmez ve tutarsız olabilir.
- Örgütler tarafından hazırlanan resmî belgeler çalışanlar tarafından dikkate alınmaz.

Kişinin geçmişteki bilgi ve deneyimi, bilişsel unsurun temelini oluşturur. Bilişsel öge, tutarlı bir bütün oluşturmak için bir araya gelen entelektüel ve zihinsel işlem süreçlerinin bir toplamı olarak karakterize edilebilir. Bu durum kişinin canlı ve cansız varlıklara ve durumlara bakış açısını etkilerken, farklı durumlara farklı tepkiler vermesini de sağlar. Bu durum kişinin çevresindeki olaylara daha çabuk tepki vermesine yardımcı olurken aynı zamanda çevresine daha çabuk uyum sağlamasına da olanak tanır (İnceoğlu, 2010:45).

1.4.2.Duyuşsal boyut:

Kişinin kendisi tarafından algılanan olumlu yahut olumsuz duygusal tecrübeleridir. Bu boyutta duyuşsal davranışı kişi kendisi hissetmekte ve kısa süreli olmaktadır. Örneklendirmek gerekirse iş gören, başarılması zor olan bir işin üstesinden gelirse mutlu ve kendisiyle gurur duyarken istemediği bir göreve atanırsa endişeli hissedebilir. İş görenin karşılaştığı bu duygular, çalıştığı kurumdaki düşüncelerini yön vermektedir. (Özkalp ve Kırrel, 2004: 73). Başka bir deyişle Örgütsel sinizmin olumlu veya olumsuz duyguların birikmesi sonucu oluşan duygu bütünlüğü olarak ifade edilebilir ve sinik düşünceye sahip kişinin inandığı düşüncelerini yoğun yaşaması olarak da açıklanabilir (Köklü, 1995: 81).

Çalışanlar bu boyutta örgütün adil, doğru, dürüst ve saygılı davranacağına ilişkin beklentileri karşılanamamaktadır. Duyuşsal boyutta çalışanlar, şirketlerinde yapılan işten nefret ederler. Yapılan iş nedeniyle üzgün, utanmış ve belki de kızgın hissederek. Bu boyutta çalışanların öfkeli ve hüsrana uğradıkları için bir şekilde gözlerini açmalarının önemi vurgulanmaktadır (Naus, 2007:78).

Duyuşsal boyutu deneyimlemeye başlayan bireyler, küçümseme, aşağılanma, öfke, ıstırap, mahcubiyet, nefret, kendini beğenmişlik, ahlaki bozulma, hayal kırıklığı ve güvensizlik duyguları gösterebilmektedir Örgütsel sinizm tutumuna sahip kişiler bilişsel düzeyde olumsuz inançlara sahip olduktan sonra duygusal boyutu da hissetmeye başlarlar. (Kalaan, 2007:83).

1.4.3.Davranışsal Boyut:

Davranışsal boyut, yüksek düzeyde sinizme sahip kişilerin en çok Antik Yunan alaycı okuluna benzediği boyuttur. Sinik kişiler sürekli olarak başkalarını davranışsal düzeyde eleştirir. Eleştirilerinde sıklıkla komedi kullanırlar. Örneğin, "çok biliyorlarmış gibi" alaycı bir şekilde gülümseyip gözlerini kısıabilirler (Dean, 1998: 346). Özetle olumsuz inanışların çalışan tarafından kuruma yöneltilerek fiili eyleme geçirilmesidir (Helvacı ve Çetin, 2010: 1485). İş görende gözlemlenen eleştirel yaklaşımlar, şikâyetler, küçümseyici bakış açısı gibi durumlar bu boyutun içeriğini meydana getirir (Özgener, 2008: 56).

Köklü (1995) göre duygusal davranış ve normatif davranış birbirinden çok farklı değildirler. Bu iki davranışın bir dizi noktada buluştuğu ve etkileşimle sonuçlandığı gösterilmiştir. Çok normatif görünen bir ortamda bile, duygusal davranış açıktır. Çünkü

insan duygulardan oluşur ve duygusal aktivite her yerde bulunabilir. Öte yandan, normatif eylemler, duyguların üstün olduğuna inandığımız ortamlarda da görülebilir. Bunun nedeni, insanın duygusal bir varlık olduğu kadar sosyal bir varlık olmasıdır. Normatif davranış ilkeleri toplumlarda mevcuttur. Hangi ögenin öncelikli olacağı kişinin bulunduğu ortama göre belirlenir (Köklü, 1995:81).

Bir tutumun varlığını kavrayabilmemiz için, ona sahip olan kişinin bunu davranışlarıyla ortaya koyması gerekir. Bir duruma tepki olarak ortaya çıkan bir tutum vardır, ancak bu tutum davranışsal olarak gösterilmezse gözle görülmediği için gözden kaçacaktır. Sonuç olarak, davranışsal bileşenin tutum olgusunu tanımlamadaki önemi göz ardı edilemez (Köklü, 1995:93).

Bilişsel ve duygusal bileşenlerle karşılaştırıldığında, davranışsal boyut genellikle göz ardı edilmektedir. Bu boyutta sinizmin örgütsel olayların sonuçlarından etkilenen ayrı bir yönü olduğu belirtilmektedir. Bireylerin şirketlerine yönelik sinik tepkilerinin olumsuz yansımaları olduğu iyi anlaşılırken, sinizmin davranışsal kısmı gözden kaçırılabilir. Bunun nedeni, alışılmadık olmakla birlikte, sinizmin şirketler üzerinde olumlu bir etkisi olabilir. Çünkü bazı durumlarda çalışanlar karşılaştıkları olumsuz durumlara karşı baş etme yöntemi olarak görülebilmektedir (Brandes ve Das, 2006:233-266).

1.5.Örgütsel Sinizmin Türleri

Literatürde çok sayıda araştırmanın bulgularına göre örgütsel sinizmin beş temel türü bulunmaktadır (Kart, 2014: 82).

Bunları Şekil 2. 'de daha detaylı gösterilebilir.

İnsanların açgözlü olduğuna ve sadece kendilerini umursadıklarına inanmak.	Kişilik Sinizmi
Kişinin değerleri ile örgütün değerleri arasındaki çelişki, rol çatışması veya rol belirsizliği.	Mesleki Sinizm
Örgütü yönetenlere karşı öfke, kırgınlık, güvensizlik ve adaletsizlik algısı.	Çalışan Sinizmi
Sosyal kurumlara şüpheyle bakarlar.	Toplumsal Sinizm
Örgütsel değişim girişimlerinin boşuna olacağı fikrinden kaynaklanan duygular.	Örgütsel Değişim Sinizm

Şekil 2. Örgütsel Sinizm Türleri

1.5.1. Kişilik Sinizmi

Bireyin kişilik özelliklerinden kaynaklanan kişilik sinizmi, örgütsel sinizmin önemli bir türüdür. Kişilik sinizmini benimseyen bireyler, kendi içsel derinliklerine yerleşmiş bir güvensizliğe sahiptir. Kişisel sinizmine sahip olan kişiler dünyanın adaletten yoksun, sosyal ilişkilerde her zaman kendi çıkarlarını ön planda tutan, suçları görmezden gelen, insanlara değer vermeyen, dürüst olmayan ve egoist insanlarla dolu olduğu görüşündedirler. Kişilik sinizmine sahip çalışanlar, duygu ve davranışlarını öfke, üzüntü

duyguları sergileyerek ve aldatıcı davranışlarda bulunarak ifade ederler (Abraham, 2000:284).

Kişilik sinizminin insan doğasının kötü yönlerini temsil ettiğini varsaymak doğru bir yaklaşım olarak kabul edilebilir. Çünkü insanın doğasında var olan tek sinizm budur, yani sonradan eklenmez. Bu sinizm biçimi, bireylerde çok fazla güvensizliğe neden olur. Bunlar ise belirli bir kişi veya topluluktan ziyade tüm gezegeni etkileyen güvensizliklerdir. Bu kişiler dünyanın yalancılar, hilekârlar ve açgözlü kişilerle dolu olduğuna inanırlar. Güvensizliğin yanı sıra başkalarını hor görme ve zayıf bağlantıların oluşması gibi ek özellikleri de vardır (Abraham, 2000:285).

Kişilik sinizmi, örgütsel sinizm ile ilgili olmadığı düşünülse de sinizmin bu türünün örgütsel sinizm üzerinde etkisi olabilir. Çünkü sinik eğilime sahip bir kişi, işyerinde bu davranışları sergileme iç güdüsüne sahiptir ayrıca çalıştığı organizasyondaki örgütsel sinizmi de artırma eğilimindedirler (Delken, 2004:15).

Kişilik sinizmi üzerine yapılan çalışmalar sonucunda, sinizmin bu türüne sahip kişilerde sinizm miktarını azaltmanın zor olduğu keşfedilmiştir (Dean vd,1998:341).

1.5.2.Meslek/İş Sinizmi

Literatür incelendiğinde meslek sinizmin iş sinizmi olarak da bilindiği görülmektedir. Yapılan görevin ezici olduğu inancı, ödüllendirici bir durumun olmadığı ve bu nedenle mesleki sinizmde çabaya değmeyeceğine dair benzersiz bir tutum vardır (Andersson, 1996: 1397). Uyuşukluk, kopukluk ve kayıtsızlık mesleki sinizmin belirtileridir. Bu tür bir sinizm, kişinin kariyerine karşı önemsizlik, olaylara karşı ilgisizlik, duygusuzluk ve hiçbir şeye umursamazlık gibi durumlarda kendini gösterir (Abraham, 2000: 273).

İş sinizmi ve örgütsel sinizm terimleri birbirinin yerine kullanılamaz. İş sinizm işin içeriği ile ilgilenirken, örgütsel sinizm çalışma ortamı ile ilgilidir (Delken, 2004:16).

Naus ve diğerlerine göre, bir kişinin kişisel değer yargıları ile örgütün değerleri çıkmaza girdiğinde ve bu durum karşısında örgütün değerlerine öncelik verildiğinde, çalışanın bir kişi-rol çatışması yaşamaktadır. Bu içsel çatışmaya tepki olarak zamanla alaycı alışkanlıklar geliştirir (Naus vd., 2007:40).

Mesleki sinizm, kurumsal yaşamın istenmeyen sonuçlarından biridir. Bu sinizm türü düşük statülü pozisyonlarda ve saygın mesleklerde daha yüksek olduğu bulunmuştur

(Özgener vd., 2008:60). Hizmet sektöründe çalışanların mesleki sinizme katkıda bulunduğu düşünülen rol çatışması ve belirsizliği yaşama olasılıkları daha yüksektir (Dean vd., 1998: 343). İş yaşamında hakaret, reddedilme, başarısızlık gibi olumsuz iş deneyimleri kişide sosyal becerileri engeller ve tükenmişlik duygusuna yol açar (Abraham, 2000: 273).

1.5.3.Çalışan Sinizmi

Çalışan sinizmi, çalışan ile işveren arasında güven, inanç ve adalete dayalı bir anlaşmanın olmaması olarak tanımlanmaktadır (Helvacı, 2013). Çalışan sinizmi, aşırı çalışma saatleri, hızlı çalışma, yetersiz yönetim, örgütsel oluşumlar, zaman içinde çalışan kaynaklarını azaltmaya yönelik örgütsel çabalar gibi olumsuz faktörlerin bir araya gelmesiyle oluşan işveren-çalışan arasında gerçekleşen değerlerdir. Yapılan araştırmalara göre bu tür sinizm, çalışanların adalet duygusunu zedeleyerek kötü tutum ve davranışlara yol açmaktadır. (Cartwright ve Holmes, 2006:199).

Bu sinizm yapısı, genel olarak organizasyon ve liderliği de dahil olmak üzere işyerinde çalışan personelin amacı ve rolü olmasından dolayı mesleki sinizmden farklıdır. Çalışan sinizmi, çalışanların psikolojik sözleşmelerinin ihlal edilmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkar, çalışanlar hayal kırıklığı ve umutsuzluğun yanı sıra yönetime karşı sinik düşüncelere sahiptirler (Andersson, 1996: 1395).

Bir yönetici psikolojik sözleşmenin şartlarını desteklediğinde, çalışanına onları ve ilişkilerini önemseydiğini gösterir. Bu durum çalışanın işvereniyle sağlam iş ilişkilerinin olduğunun fark etmesini sağlar. Buna karşılık, yönetici psikolojik sözleşmenin şartlarını yerine getiremezse, çalışan kendisiyle yöneticisi arasındaki ilişkinin kalıcı veya yeterince güçlü olmadığına inancına sahip olabilir (Lester vd., 2007:191).

1.5.4.Toplumsal Sinizm

İş yeri hakkında toplumsal şüphecilik yaşayan çalışanlar, diğer çalışanlara göre daha gerçekçi tutumlara sahiptir. Karşılanamayacak kadar yüksek beklentilerinin olmadıkları için iş hayatında gerilim ve strese dolaylı umutsuzluk üretirler. Yüksek düzeyde şüpheli tutum ve duygulara sahip kurumlar, toplumsal sinizm yaşayan çalışanları etkileyebilirler (Abraham, 2000:156).

Sinizmi toplumsal bir perspektiften bakan Kanter ve Mirvis'e göre, siniklerin insan doğasının "bencillik" ve "aldatma" üzerine kurulduğuna inanırlar. İnsanlar

konuşmalarında ahlaklı ve onurluymuş gibi davranırlar, ancak toplumsal sinizm yaşayan bireylere göre para ve karşılaştırılabilir ödüller söz konusu olduğunda tam tersi yönde hareket ederler (Kanter ve Mirvis, 1989:57-69).

Toplumsal sinizm yaşayan insanlar, içinde bulundukları kötü durum için suçlanacaklarına inandıkları kurumlara yabancılaşma eğilimindedir. Bu, toplumsal sinizmi diğer sinizm türlerinden ayıran bir özelliktir. Mevcut durumlarının bir sonucu olarak gelecekleri hakkında olumsuz bir tabloya sahip olan çalışanlar, her türlü kazanç potansiyelini "bana ne fayda sağlar?" kavramıyla görürler. Kanter ve Mirvis'e (1989) göre toplumsal sinizm yaşayan kişilerin duygusal durumları, sınırlı kariyer fırsatları ve üzüntü ile sonuçlanmıştır. Aynı zamanda bu bireyler iş arkadaşlarına karşı kıskanç ve alaycı davranışlar geliştirmiş, başarılarını şansa ve dış koşullara bağlamışlardır (Abraham, 2000:278).

1.5.5.Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi, bir örgütün başarıya ulaşmak için yaptığı bir değişiklik sonucunda gösterdiği çabalar ve bu çabalara karşı olumsuz tutumu olarak tanımlanmaktadır (Wanous vd., 1994: 269). Değişim operasyonları örgütte başarılı olamadığı zaman, çalışanlar duygusal boyutta kendilerini kandırılmış ve hayal kırıklığına uğramış hissederek (Abraham, 2000: 272).

Bu tür bir sinizm, geçmişteki değişim mücadelesinin başarısızlığına, gelecekteki değişim mücadelesine yönelik karamsarlığa ve değişmek isteyenlerin beceriksiz, başarısız ve tembel olduğu düşündürmektedir. Değişim çabaların bir sonucu olarak ortaya çıkan başarısızlık, olumsuz fikirleri pekiştirir ve örgütsel dönüşümü yeniden deneme motivasyonunu ortadan kaldırır (Reichers vd., 1997: 48).

Vance, Brooks ve Tesluk (1995) 'a göre, örgütsel değişim konusunda şüpheli olan çalışanlar, kendileri için geliştirilen programlara ve bu programların faydalarına ve ayrıca değişimle ilgili kaygılara karşı olumsuz bir tutuma sahiptir. İş tatmini, örgütsel bağlılık, müşteri etkileşimleri ve iyi olma duygusu, örgütsel değişim sinizmiyle ters orantılıyken, iş stresi doğru orantılıdır (Brandes, 1997: 46).

Reichers ve diğerlerine göre, örgütsel değişim sinizmini anlamak ve yönetmek çok önemli bir durumdur. Örgütsel değişimle ilgili sinizmi, dönüşümden sorumlu yöneticiye olan inanç eksikliği olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca, çalışanlar tarafından etkili veya

tamamen başarılı görülmeyen önceki örgütsel değişim programlarına yanıt olarak bir ifade etmektedir (Reichers vd., 1997: 48).

Sinik görüşlere sahip çalışanlar şirkete güvenmezler. Bu kişiler, işverenleri olumsuz eleştirerek örgüt içi iletişim ve talimatları küçümsemekte ve örgütün değişime uyumunu engellemektedir. Sonuç olarak, sinik çalışan sadece kendi gelişimini engellemekle kalmaz, aynı zamanda şirketin gelişimini de olumsuz etkiler (Tokgöz vd., 2008: 284).

1.6.Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Literatür incelendiğinde örgütsel sinizmin çeşitli sebeplerden kaynaklandığı ortaya çıkmaktadır. Değişim girişimlerinin yanlış yönetilmesi, çalışanlar üzerindeki aşırı stres ve rol yükü, bireysel ve örgütsel beklentilerin karşılanamaması, yetersiz sosyal destek, rekabet düzeyine göre yetersiz terfiler, amaç çatışmaları, yüksek örgütsel karmaşıklık, karar alma süreçlerine düşük çalışan katılımı, iletişim sorunları, psikolojik sözleşme ihlalleri ve işten çıkarmalar örgütsel sinizmin nedenlerinden bazılarıdır (Turan, 2011: 92).

Anderson ve Bateman'ın senaryoya dayalı deneysel çalışmasına göre, yüksek yönetici tazminatı, zayıf örgütsel performans ve yaklaşan işten çıkarmaların tümü, çalışan şüpheciliğinin başlıca nedenleridir (Andersson ve Bateman, 1997: 449). Sinizm konusundaki bilimsel bir araştırmaya göre, bireylerin işteki olumsuz tutumları, aşırı iş beklentileri, zaman baskısı, kontrol eksikliği, duygusal istismar ve işyerinde zorbalıklar çalışma durumlarının bir sonucudur (Naus, 2007: 38). Bazı uzmanlara göre örgütsel sinizm, örgütsel söylemler ile yapılanlar arasındaki tutarsızlıklardan kaynaklanan boşluklardan kaynaklanmaktadır. İşletmenin vaat ettikleri ile teslim edilenler arasındaki kopukluk göz önüne alındığında, çalışan sinizminin yükselişte olması şaşırtıcı değildir (Torun, 2016: 66).

Örgütsel sinizmin nedenlerini sosyal değişim ve beklenti kuramı açısından, örgütsel sinizmin teorik temelleri açısından incelendiğinde örgütte çalışan bireylerin firmaya sundukları karşılığında belirli beklentileri olduğu keşfedilebilir. (Torun, 2016: 66). Bireyin beklentileri karşılanmazsa, kendini kapana kısılmış hissedecek ve kişide umutsuzluk ve sinik düşünceler oluşacaktır. Sinik çalışanda ise başkaları tarafından kandırıldığını, yanlış yönlendirildiğini ve sömürüldüğünü hissedecektir (Akman, 2013: 16).

Bazı akademisyenler örgütsel sinizme kişilik özellikleri merceğinden bakarlar. Çalışanların yetersizlik veya tembellik gibi olumsuz özellikleri kişilik özellikleri olarak vurgularlar. Örgütlerde belirli kişilik özelliklerinin engellenmesi için değişiklikler yapılması istenmekte ve uygun görevlerin yerine getirilmesi beklenmektedir (Kalaan, 2009: 67).

Sinizmin genel olarak insan doğasına duyulan güvensizliğe dayandığını düşündüğümüzde, örgütsel sinizmi oluşturan bileşenler arasında “güven” duygusunun da ayrı bir yeri ve önemi olduğu görülebilir. Çünkü; Belirsizlik insanları birbirine önyargı ve güvensizlikle yaklaşmaya sevk eder ama aynı zamanda insanların kendi içine kapanmasına ve hem kuruma hem de içindeki insanlara karşı kötü tavırlar sergilemesine neden olur. (Özler vd., 2010: 54).

Sonuç olarak sinizm, genel olarak güven eksikliğinden kaynaklanabileceği gibi, kendini koruma içgüdüsü, hak ve maaşlar konusunda adaletsizlikten de kaynaklanabilir. Ayrıca örgütsel sinizmin gelişmesinde bireysel ve örgütsel faktörlerin önemli bir rolü olduğu görülmektedir (Torun, 2016: 67-68).

- Bireysel nedenler; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, gelir düzeyi, hizmet süresi, hiyerarşi vb.
- Örgütsel nedenler; Örgütsel adalet, lider-üye etkileşimi, örgütsel politika, psikolojik sözleşme ihlalleri örgütsel faktörlerin örnekleridir.

1.6.1.Bireysel Nedenler

Literatür bakıldığında insan nitelikleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye yönelik araştırma sayısı çok fazla olmadığı gözükmemektedir (Aytaş, 2016: 48). Örgütsel sinizm tanımına göre, çalışan sinizminin temelinde insan özelliklerinden çok örgütsel nedenlerin yattığını söylemek mümkündür. Ancak literatürde örgütsel sinizme bağlı kişisel faktörlerde önemli farklılıklar olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Pelit ve Pelit, 2014: 90).

Kişisel özelliklerin, örgütsel sinizm üzerinde genel olarak zayıf bir etkisinin olduğunu belirtmekle birlikte, belirli kişisel değişkenlerin örgütsel sinizm üzerinde etkili olduğu da belirtilmektedir (Erbil, 2013: 20). Örgütsel sinizm araştırmalarında kişisel yönler

genellikle kontrol veya aracı değişkenler olarak kabul edilir (Karacaoğlu ve İnce, 2012: 79).

1.6.1.1.Yaş

İnsanların yař grupları iř beklentilerini, isteklerini, algılarını ve tutumlarını etkileyebilir (Kalaan, 2009: 67). İnsanların yař deęiřkenlerinin farklı olması, onların ayrı nesillere ait olduęunu göstermektedir. Farklı kuřaktan olan insanların hayata ve dűnyaya, iř ve iř ideallerine, algıya, kűltűre ve deneyime iliřkin farklı bakıř açıları vardır. Ayrıca farklı yařam ve dűnya gűrűřlerine, iř deęerlerine, kűltűre ve deneyime sahiptirler. (Aytař, 2016: 54).

Çalıřma hayatına yeni atılmaya bařlayan kiři iř arama ve iře yerleřmeyle ilgili stres yařar, űnkű őzelliklerine ve eęitimlerine uygun bir iřte çalıřma arzusu vardır. Gençlerin becerilerini ve kiřiisel yeteneklerini kullanmalarına izin veren ve aynı zamanda olumlu kiřilerarası iliřkileri teřvik eden bir atmosferde çalıřmaları kritik őneme sahiptir (Kalaan, 2009: 67). Genç alıřanlar, beklentilerini karřılamayan bir ortamda çalıřıyorlarsa, iřverenlerine karřı olumsuz tutum ve tutumların yanı sıra őrgűtsel sinizm de yařamaları olasıdır (Boyal, 2011: 26). Çalıřanların deneyimleri arttıkça, beklentileri dűřer. Beklentileri dűřűk olan çalıřanlar, iřverenlerine daha baęlı ve iř tatmini daha yűksektir (Pelit ve Pelit, 2014: 91).

Literatűrde őrgűtsel sinizm yař deęiřkeninin etkisinin olabileceęini tespit eden çalıřmalar olduęu gibi yař deęiřkeninin etkisinin olmadıęını gűsteren çalıřmalar da bulunmaktadır (Aytař, 2016: 55). Bu durum genç çalıřanların finansal ve kariyer beklentilerinin yűksek olması ile açıklanabilir (Pelit ve Pelit, 2014: 91).

1.6.1.2. Cinsiyet

Duygusal yoğunluk ve beklentiler kadın ve erkek arasında farklılık gűsterir. Őrgűtlerine farklı bakış açılarına sahip olmaları, olayları farklı yorumlamaları, farklı davranış ve tutumlara sahip olmaları muhtemeldir (Torun, 2016: 70; Karadeniz, 2017: 81).

İşe karşı benzer tutumlara sahip olduklarını gűsteren araştırmalara rağmen, erkeklerin ve kadınların farklı çalışma tutumlarına sahip oldukları da gűrűlmektedir (Kalaan, 2009: 68). Kadın ve erkek çalışanlar hem çalışma koşullarını farklı algılamakta hem de toplumsal

cinsiyet-rol sosyalleşmesindeki farklılıklar nedeniyle çalışma hayatından farklı beklentilere sahiptir. Erkeklerin iş hayatları ve çalışma bakış açıları daha çok başarı odaklıyken, kadınların iş hayatları ve çalışma bakış açıları daha çok ilişki odaklıdır (Pelit ve Pelit, 2014: 90).

Bazı araştırmalarda örgütsel sinizm boyutları ve düzeyleri ile demografik özelliklerden olan cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, bazılarında ise cinsiyet ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulmuştur (Aytaş, 2016: 56).

1.6.1.3.Medeni Durum

Örgütsel sinizm ile medeni durumu arasındaki bağlantıyı inceleyen araştırmalarda çeşitli bakış açıları bulunmaktadır (Karadeniz, 2017: 82). Karşılaştırılabilir çalışmalar değerlendirildiğinde, medeni durum değişkeninin bazı çalışmalarda çalışanların sinik görüşlerini etkileyebileceği, bazılarında ise önemli bir bileşen olmadığı ortaya çıkmıştır (Pelit ve Pelit, 2014: 91).

Araştırmalara bakıldığında, örgütsel sinizmi etkileyebilecek bir faktör olarak insanların evli mi, bekar mı olduğunu düşünmek önemli bir etken olabilir. Çalışanların örgütsel sinizm tutumları ile medeni durumları arasındaki ilişki incelendiğinde, bekar çalışanların evli çalışanlara göre daha yüksek örgütsel sinizm düzeylerine sahip oldukları bulunmuştur. (Delken, 2004: 51).

1.6.1.4.Eğitim Durumu

Eğitim düzeyi, kişinin işe bakışını ve şirket beklentilerini etkileyen en temel kişisel özelliklerden biridir. Eğitim düzeyi yükseldikçe iş ve iş hayatı farklı anlamlar ve beklentiler kazanır (Kalaan, 2009: 69). Literatürden elde edilen bulgular: Çalışanların eğitim düzeyi değişkeni ile örgütsel sinizme yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Çalışanların eğitim düzeyi arttıkça sinik tutumları da artmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 283). Öte yandan literatürde çalışanın eğitim durumunun örgütsel sinizme yönelik tutumları üzerinde etkisinin olmadığını öne süren araştırmalar da bulunmaktadır (Pelit ve Pelit, 2014: 92).

1.6.1.5.Gelir Düzeyi ve Hizmet Süresi

Literatürde örgütsel sinizm ile gelir düzeyi arasında güçlü bir ilişki olduğunu gösteren araştırmalar olmakla birlikte böyle bir ilişkinin olmadığını gösteren çalışmalar da

bulunmaktadır. Gelir bileşeni, çalışanlar için motivasyon ve zevk yaratmada kilit bir faktör olduğu için işletmelerde örgütsel sinizm üzerinde etkilidir (Pelit ve Pelit, 2014: 92).

Çalışanların bir işte ne kadar kaldıklarını belirtmek için kullanılan hizmet süresi fikri ile örgütsel sinizm kavramı arasında önemli bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Yalçın, 2017: 17). Ancak araştırmacılar bu ilişkinin düzeyinin düşük olduğu sonucuna varmışlardır (Kalaan, 2009: 70). Ancak literatürde örgütsel sinizm ile hizmet süresi arasında önemli bir ilişkinin olmadığını iddia eden çalışmalar mevcuttur.

1.6.1.6.Hiyerarşi

Yalçın'a (2017) göre örgütsel hiyerarşi ile örgütsel sinizm düşüncesi arasında önemli bir ilişki vardır ve bu durum örgütsel sinizmi etkiler. Kanter ve Mirvis'e (1989) göre hiyerarşik bir seviyedeki çalışanlar, daha düşük seviyedeki çalışanlara göre daha az örgütsel sinizm yaşamakta ve daha az sinik tutum sergilemektedir (Turan, 2011: 111). Yüksek düzeyde sorumluluk, görevi yerine getirme ile bağlantılı olduğundan, durum böyledir. Sonuç olarak, sorumlulukları daha fazla olan çalışanların işverenlerine karşı sinik davranma olasılıkları daha düşüktür (Delken, 2004: 23).

1.6.2.Örgütsel Nedenler

Örgütsel sinizmin oluşmasında, bireylerden kaynaklanan bireysel faktörlerin etkisinin yanı sıra, bireyin üyesi olduğu örgüt veya çalıştığı kurum kaynaklı örgütsel unsurlar da dikkat çekicidir. Örgütsel adalet olgusunun grup içinde tam olarak anlaşılmaması ve örgütsel konjonktürün uygun çalışmaması öne çıkan örgütsel unsurlar arasında yer almaktadır (Ergen, 2015:37). Ayrıca örgütsel nedenlerden kaynaklanan sinizm, örgütsel adaletsizlik, psikolojik sözleşme ihlalleri, örgütsel politikalar, yetersiz liderlik ve yönetim, dengesiz güç dağılımı, uzun çalışma saatleri, toplu işten çıkarmalar, örgütsel yeniden yapılanma, düşük örgütsel performans, eksik iletişim gibi bir dizi faktörden de kaynaklanır. (Şamdan ,2019:48)

Literatüre bakıldığında örgütsel nedenlerden kaynaklanan sinizmde daha çok psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel adalet, lider-üye etkileşimi, örgütsel politika faktörlerine değinildiği görülmektedir.

Psikolojik Sözleşme İhlali: Çalışanların iş veren ile olan ilişkileri, bilişsel ve psikolojik bir görev olan psikolojik sözleşme ile düzenlenmektedir. Sözleşme yazılı olmasa bile

tarafların birbirlerine verdikleri sözleri içerir. Psikolojik sözleşme ihlali ise tarafların verdiği sözleri tutmaması durumunda ortaya çıkmaktadır (Tükeltürk, vd., 2009:82). İşletmenin çalışana verdiği sözlerden bir veya birkaçını yerine getirmemesi psikolojik sözleşme ihlaline sebep olabilir. Psikolojik sözleşmenin ihlal edildiğine inanan çalışanlar, karamsar bir zihniyet benimseyebilir ve şirkete karşı alaycı davranışlarda bulunabilirler (James, 2005:107). Bu sözleşme güven ve vaat temelleri üzerine kurulmuştur. Sözleşme bozulduğunda, insanlar ihanet ve üzüntü duyguları yaşarlar (Bingöl, 2018:45).

Örgütsel Adalet: Eşitlik felsefesi, örgütsel adalet kavramının merkezinde yer alır. Bu yaklaşım, mevcut kaynakların ve ödüllerin çalışanlar arasında adil bir şekilde dağıtılmasının önemini vurgulamaktadır (Robbins vd.,2012:86). Örgütsel adalet kavramı, yönetim kadrosunun kurum ve çalışanlarını etkileyen politika ve kararlarının olumlu değerlendirmesini ifade eder. Ödül, ceza, ücret ve terfilerin örgüt içinde nasıl dağıtıldığı, benzer kararların nasıl alındığı ve çalışanlara nasıl iletildiği örgütsel adalet kavramıyla bağlantılıdır (İçerli, 2010:67-92).

Örgütsel adaletin dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel bileşenlere sahip olduğu söylenmektedir. Bir organizasyon içindeki ödül dağıtımını izlenimi, dağıtım adaleti olarak adlandırılır. Teşviklerin şirket içinde nasıl tahsis edileceğini seçme prosedürünün adil olup olmadığı görüşüne prosedür adaleti denir. Etkileşimsel adalet ise çalışanın kendisine saygın ve saygılı davranılıp davranılmadığına ilişkin izlenimini şekillendirir. Çalışanlar bu boyutlarda haksızlığa uğradıklarını düşünürlerse olumsuz duygular sergileyeceklerdir (Robbins vd., 2012:108).

Çalışanların yapmış oldukları iş karşılığında almış oldukları ücret ile aynı işi yapan diğer çalışanların aldıkları maaşları karşılaştırdıklarında çalışanlarda eşitsizlik hissi oluşmakta ve bu durum onların örgütsel sinizm düzeylerinin yükselmesine sebep olmaktadır. (Baryank vd., 2017:88) tarafından yapılan çalışmalarda çalışanların örgütsel adaletle ilişkin görüşleri ile sinizm tutumları arasında olumsuz bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca araştırmalar, çalışanların örgütsel sinizmleri arttıkça işverenlerine karşı adil olma görüşlerinin azaldığını göstermiştir (Berneth 2007 vd.,303).

Lider-Üye Etkileşimi: Çalışan ve yönetici arasındaki ilişki, kuruluşun varlığının devamı için kritik öneme sahiptir. Yöneticileri ile olumlu etkileşimde bulunan çalışanların örgütlerine daha bağlı olduklarına, işlerinde başarılı olduklarına ve yüksek derecede

mutlu olduklarına inanılmaktadır (Brandes vd., 2006:56). Lider-üye etkileşiminin örgütsel sinizm oluşumunu nasıl etkilediği şu şekilde açıklanmıştır. Kendini düşük lider-üye alışverişinde bulan, liderle tatmin edici bir ilişkisi olmayan ve liderin aynı zamanda politik olduğuna inananlar tarafından kurum karşıtı davranışlar sergilenecektir. Çalışanın kişilik sinizmi ile lider-üye değişimi arasındaki olumsuz ilişki dikkat çekicidir. Başka bir deyişle, bir çalışan patronuyla olumlu bir ilişki hissediyorsa, alaycı davranmayacaktır. Üyelerini düşünen, onları destekleyen ve onlara örnek olan liderler, lider-üye etkileşimi yüksek ve bu üyelerin örgütsel sinizmleri düşük görünmektedir (Davis ve Gardner, 2004:439-465).

Örgütsel Politika: Örgütsel siyaset, örgütsel sinizmin yerleşmesine katkıda bulunan bir diğer unsurdur. Bir örgüt içindeki bireysel veya gruplar halinde siyasi davranışlara örgütsel politika denir. Anlaşılması zor, yazılı olmayan standartlara dayanan ayrımcı ve gayri resmi eylemler içerir (Küçük, 2020:65). Örgütsel politikanın bir başka tanımı da kurumdaki kişi veya grupların, kurumun normlarından farklı kendi kurallarını sürdürmeye diğer insanları ikna etmesi ve sonucun tam olarak tahmin edilememesi gerçeği olarak tanımlanmasıdır (Ertekin vd.,2003:204). Örgütün avantaj veya dezavantajlarından yararlanmaya çalışan çalışanlar, bu konuda çalışma arkadaşlarını etkilemek için güç mücadelesine girmekte ve koalisyonlar kurmaya çalışmaktadır. Tüm bu eylemler kurumsal politika olarak görülür ve çalışanlar örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna, samimiyetsiz olduğuna ve adalet ve eşitlik değerlerini göz ardı ettiğine inanarak örgütsel sinizm davranışlarının artmasına neden olur (James, 2005:203).

Bir kurumda örgütsel politikaların oluşturulmasına resmileşme, merkezileşme, örgüt kültürü, uzmanlaşma, bireysel faktörler, değişim, belirsizlik, iletişim ve üst yönetimin davranışı gibi unsurlar yardımcı olur. Ancak kurum insanını içine çeken kurumsal uygulamalar sonucunda çalışan performansı ve iş tatmini zarar görmekte, işten ayrılma, kaygı ve stres oranları yükselmektedir. Kurumsal uygulamaların bu konudaki bir diğer olumsuz etkisi de çalışanların karamsar duygularını göstermesidir (Robbins, 2012:95).

1.7.Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizm kuruluşlara önemli zararlar vermenin yanı sıra, sinik insanların yaşamlarının kalitesini ve uzunluğunu bozan kardiyovasküler rahatsızlıklar geliştirmeleri daha olasıdır. Aynı zamanda sinizm, çalışan performansının düşük olmasına katkıda

bulunur ve bu da geç gelme, gelmeme veya işten ayrılma gibi eylemlere yol açar. Ancak bu bireyler, uyuşturucu, sigara ve alkol kullanımı, aşırı kilo alımı ve depresyon gibi sağlıklarına zarar veren davranışsal yansılarda sergilemektedir (Kalaan, 2009:79-80).

Çalışanlar, işlerine, iş arkadaşlarına ve müşterilere karşı hissettikleri yetersiz duyguları sonucunda, kurumlarında aşırı duygusal yüklenilmenin neden olduğu tükenme ve devamsızlık ve işten ayrılma gibi duygusal kaynaklarının tükenmesi sonucunda bir dizi olumsuz sonuç yaşamaktadır. İşyerinden duygusal olarak kopuk olan çalışanların şüpheli, önyargılı ve amirlerine ve iş arkadaşlarına karşı sinik davranışlarda bulunabilirler (Atmaca, 2014, s.85).

1.7.1.İş Tatmini Açısından Sonuçları

İş tatmini, örgütün talepleri ile bireyin elde ettiği sonuca verdiği duygusal tepkidir. Organizasyonun etkinliği ve personelin performansı iş tatmini açısından önemlidir. İş tatmini kısaca çalışanların örgütte ne kadar memnun olduklarını gösteren bir ifade olarak tanımlanabilir. Örgüt tarafından beklentileri karşılanmayan çalışanlar, mutsuzluk, şikâyet ve güvensizlik duyguları sergilerler. Böyle bir ortamda çalışan kişi performansını tam olarak yansıtmakta zorlanır ve işi bırakmayı düşünür (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 3).

Araştırmalara göre, bir örgütte çalışanlar arasında yüksek düzeyde sinizm, iş mutsuzluğuna yol açmaktadır. İş mutsuzluğu ve şüphelilik aynı anda meydana geldiğinde, çalışanların istifa etme olasılıkları daha yüksek olabilir (Pelit ve Pelit, 2014: 103).

1.7.2.Örgütsel Bağlılık Açısından Sonuçları

Bir örgütün çalışanları ile olan bağının gücü, örgütsel bağlılık olarak adlandırılır. Bu kavram, insanların kuruluşları hakkında ne kadar istekli olduklarını ve kuruluşta kalma konusunda ne kadar kararlı olduklarını açıklar. Çalışanların yüksek düzeyde örgütsel bağlılıkları, performansları üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Örgütsel bağlılık, güvensizlik, devamsızlık, işten ayrılma dürtüsü gibi olumsuz duyguları en aza indirirken, ürün veya hizmet verimliliğini ve kalitesini de artırır (Doan ve Kılıç, 2007: 38).

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye bakıldığında, örgütsel sinizmin sonuçlarından biri de örgütsel bağlılığın azalmasıdır. Araştırmaya göre çalışanların sinizm düzeyleri yükseldikçe örgütsel bağlılık düzeyleri düşmektedir (Kalaan, 2009: 83).

1.7.3.Örgütsel Vatandaşlık Açısından Sonuçları

Örgütsel vatandaşlık, bir kişinin faaliyetlerini ve kendisi için belirlenmiş istihdam standartlarını ifade eder. Abraham (2000) tarafından bireylerin gönüllülük kavramına dayalı olarak ve herhangi bir beklenti olmaksızın giriştikleri davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel vatandaşlık, insanlara çalışma arkadaşlarına yardımcı olma, işle ilgili zorluklara ilişkin önerilerde bulunma, çalışma saatlerinden en iyi şekilde yararlanmak gibi davranışlar içerir. (Sezgin, 2005: 318-319).

Örgütsel vatandaşlığın ait nitelikler şu şekildedir.

- Çalışanların ödülünden bağımsız olarak davranış şekilleri.
- Örgütlerin sorunsuz ve verimli çalışmasına katkıda bulunan davranışlar.
- Çalışanları kendilerinden gerekli olmayan, ancak hoşlandıkları için katıldıkları faaliyetler.
- İş arkadaşlarına, kuruluşa ve kuruluş yapılarına fayda sağlayan davranışlar.

Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlığı araştıran çalışmalarda örgütsel sinizmin öne çıktığı kurumlarda örgütsel vatandaşlık davranışının azaldığı tespit edilmiştir (Karaaslan vd. 2009: 138).

1.7.4.Güven Açısından Sonuçları

Yaşadığımız zamanda çalışan ve kurumsal güveni artırmak her zamankinden daha kritiktir. Çalışanlar işyerinde kendilerini güvende hissedersen organizasyona inanırlar. Artan örgütsel güven, performansın ve bağlılığın iyileştirilmesinde de önemli bir unsurdur (Demircan ve Ceylan, 2003: 142).

Çalışanların güvensizlik duyguları sinizme yol açar. Güvensizlik yaşayan bireye, çalıştığı kurum kadar çevresindekiler de şüpheyle yaklaşacaktır. Bu olay sonucunda her şeye karşı kötü duygular beslemeye başlayacak ve çalışanın sinizm düzeyi yükselecektir. Araştırmalar sonucunda örgütsel sinizm yükseldikçe örgütsel güvenin azaldığı tespit edilmiştir (Kalaan, 2009: 84).

1.7.5.Yabancılaşma Açısından Sonuçları

Çalışanlar şirketten bazı durumlarda yakınırlar, işlerini anlamsız bulurlar, kendilerini dışlanmış hissedirler ve kendilerini şirketin bir parçası olarak algılayamazlar. Kişinin

geçmiş deneyimleri, üretim biçimi, yönetim biçimi, çalışanlar arasındaki iletişim ve çalışma koşulları, örgütlerde yabancılaşmayı artıran değişkenlerdir (Elma, 2003: 16).

Örgütlerde çalışan kişilerin sinik tutumlar içinde olmasına neden olan koşulların artması; iş arkadaşlarına karşı şüphe, eleştiri ve olumsuz davranışlar sergilemelerine neden olur. Bu eylemlere maruz kalan diğer çalışanlar bunlardan kaçınır ve bireyler birbirlerine yabancılaşır. Ayrıca çalışanlar düşüncelerine saygı duyulmadığını düşündüklerinde sessiz kalmayı tercih etmekte, bu sebeple çalışanlar örgütten uzaklaşmak ve ayrılmak isteyebilirler (Pelit ve Pelit, 2014: 105).



2. BÖLÜM

Bu bölümde bilgi teknoloji sistemlerinin gelişim tarihi, sanal kaytarma kavramı, sanal kaytarma türleri, sanal kaytarma nedenleri, sanal kaytarmanın hukuki boyutları, sanal kaytarmanın sonuçları ve sanal kaytarma davranışlarının kontrolü ile ilgili konulara yer verilmiştir.

SANAL KAYTARMA

2.1.Bilgi Teknoloji Sistemlerinin Gelişim Tarihi

Bilgi teknoloji sistemleri, özellikle 1990'lı yılların ortalarından itibaren çevirmeli bağlantı ile düşük hız ve düşük maliyetlerde kolay kullanım ve avantaj sağlamasıyla evlerde ve işyerlerinde yaygın olarak kullanılmaya başlanmış ve ardından ADSL sistemlerinin gelişmesi ile birlikte yaygınlaşmıştır (Çolak vd., 2011:158).

Amerika Birleşik Devletleri ve Sovyet Rusya arasındaki savaş, tüm dünyayı giderek daha fazla etkileyen bilgisayar ve internet teknolojilerinin temelini oluşturmaktadır. Askeri bilgisayar ağı 1962 yılında Amerikan Hava Kuvvetleri tarafından kurulmuş ve kullanıma uygun hale getirilmiştir. Olası bir saldırı olsa bile bir kısmı çalışmaya devam edecek şekilde tasarlanmıştır. Tüm dünyada yaygınlaşması 1969'da güney Amerika'daki dört büyük bilgisayarın birlikte çalışması için sözleşme imzalanmasıyla, Kaliforniya'da ilk bilgisayar ağı kurularak başlamıştır. 1970 yılında ana bilişim işletmelerinin ağı eklenmesinin ardından 1971 yılında aralarında NASA'nın da bulunduğu birçok kuruluş katılmış ve liste her geçen gün artmaya devam etmiştir. 1972'de ağı katılanların sayısı 23 kuruluşa ulaştı ve e-posta kavramı ilk kez tanıtıldı. 1980 ve sonrasında, soğuk savaşın etkilerinin azalmasıyla birlikte bilgisayarlar bilimsel çalışmalarda ve ticari işlemlerde kullanılmaya başlandı. İnternet ilk kez popüler hale geldiğinde, yalnızca bilim adamları, mühendisler ve bilgisayar uzmanları tarafından kullanılıyordu ve sistemin karmaşıklığı nedeniyle çalıştırılması zordu. World Wide Web'in 1991 yılında icadından sonra görselliği ve kullanım kolaylığı önemli hale geldi. Bu atılımın ardından internet kullanıcı sayısı 617.000'e yükseldi ve üniversitelerde, işletmelerde ve devlet kurumlarında yaygın olarak kullanılmaya başlandı. Ülkemizde ilk internet bağlantısı, Orta Doğu Teknik Üniversitesi ve TÜBİTAK'ın katkılarıyla Nisan 1993'te kurulmuştur (Arsoy, 2009:55-67).

2021 yılı itibariyle dünyada genel ağ (internet) kullanım oranlarını istatistiksel olarak 13 ülkede 850 çalışanı olan wearesocial.com sitesinin verilerine göre bakacak olursak şu şekildedir

Tablo 1. 2021 Tarihli We Are Social Araştırması Dünyada İnternet ve Sosyal Ağ Kullanıcı Sayısal Verileri

	TOPLAM NUFUS	CEP TELEFONU KULLANICILARI	İNTERNET KULLANICILARI	AKTİF SOSYAL MEDYA KULLANICILARI
Kullanıcı Sayıları	7.83 MİLYAR	5.22 MİLYAR %66.6	4.66 MİLYAR %59.5	4.20 MİLYAR %53.6
Büyüme Oranları	81 MİLYON %1.0	93 MİLYON %1.8	316 MİLYON % 7.3	490 MİLYON % 13.2

Kaynak: Wearesocial.com (2022)

- 5.22 milyar mobil kullanıcısı, dünya nüfusunun %66'sını oluşturmaktadır.
- 4,66 milyar internet kullanıcısı, dünya nüfusunun %59'u
- 4.20 milyar sosyal medya kullanıcısı, dünya nüfusunun %53'ü
- Mobil kullanıcı sayısı %1,8 (93 milyon) artış göstermiştir.
- İnternet kullanıcı sayıları %7,3 (316 milyon)
- Sosyal medya kullanıcı sayısı %13,2 (490 milyon)

İnternetin hayatımızda önemli bir rol oynadığı açıktır. Bu anlamda kurumsal sektörde internet ve teknik araçların yaygınlaşması ve bu araçları kullanan çalışan sayısının artması, işlerin daha hızlı ve verimli tamamlanmasını sağlamaktadır. Bununla birlikte, internet bağlantısının her yerde bulunması, yeni ve çeşitli zararlı kurumsal davranışlarla sonuçlanabilir. Çalışanlar kişisel ilgi ve amaçları doğrultusunda web sitelerini inceleyerek, internette sohbet ederek iş dışı faaliyetlerde bulunabilirler. (Lim, Teo, 2005, 1083).

Gelişen teknolojik gelişmelerin insanların üzerinde devrim niteliğinde bir etkisi olması sonucu, insanların çalışma saatlerini gereksiz ve boşa harcamalarının yolunu da açmıştır. İşletmelerin ve çalışanların teknolojik cihazları ve interneti şirket hedeflerine aykırı şekillerde kullanmaları verimlilikte önemli bir azalış sağlamamakta, çalışanların işyerinde internete erişim kolaylığı çalışanların sanal kaytarma davranışlarını etkilemektedir (Lim, 2002, 678).

2.2.Sanal Kaytarma Kavramı

İnternetin hayatın her alanında ihtiyaç haline gelmesiyle birlikte, ofiste bireysel internet kullanımı artık çalışanların işten kaçmak için ortak bir araç olarak görülüyor. Çalışanlar, işle ilgili görevler için İnternet bağlantılı bilgisayarları kullanarak çok fazla zaman harcarken, bazen bu teknolojiyi çalışma sırasında işle ilgili olmayan görevler için kullanabilirler.

Örgütün internet ve bilgi teknolojileri, örgütü daha başarılı kılmak için fırsatlar sunarken, doğru yönetilmediği takdirde çalışan performansını düşüren ve dolayısıyla firma verimliliğini olumsuz etkileyen bir faktör haline gelebilmektedir. Bilgisayar ve internet kullanımının iş ve özel hayatın hayati bir yönü haline gelmesiyle sanal kaytarma artmıştır (Lee vd., 2004: 29).

Sanal kaytarma kavramı, ilk olarak 1995 yılında Tony Cummins tarafından siber, sanal anlamlarına gelen ‘cyber’ ve kaytarma anlamına gelen ‘loafing’ sözcüklerinin birleşimi ile oluşturulmuş; Lim’in sanal kaytarma hakkında yapmış olduğu çalışmaların ardından bu kavram yaygınlık kazanmıştır. Kavramı oluşturan kelimelerden biri olan kaytarma kavramı ‘İş yapmaktan kaçınmak’ olarak tanımlanmıştır. (Yüceler, 2009: 447).

Günümüzde yöneticiler, çalışanların kişisel e-postalarına erişmesini, bunları okumasını, başkalarına e-posta göndermesini, çalışma zamanlarını boşa harcamasını kurum kaynaklarının kötüye kullanılması olarak görmektedir. Özellikle internet teknolojisinin sağladığı bilgi ve iletişime erişim kolaylığı, bu yönde atılmış önemli bir adım olmakla birlikte çalışanları da işlerin zorluklarından bir nebze olsun rahatlatmaktadır. Çalışanlar, işten kaytarma ya da uzaklaşma aracı olarak teknolojiyi kullanabilirler. Çalışanlar, üstlendikleri işin yarattığı sıkıntılardan kurtulmak için, işin veya organizasyonel varoluşun ilk gününden beri birçok kaytarma tekniği geliştirmişlerdir. Örneğin; zamana karşı çalışan üretim hattındaki çalışanlar, zaman zaman hattaki sabotajları planlayarak

veya kesintiye uğratarak kendilerine zaman ayırarak kaytarma yapmışlardır. Bulduğumuz zamanda ise internet ve teknolojiyle çalışan ve kullanan bireyler için sanal kaytarma her zamankinden daha fazla olanak sağlamaktadır. Çalışanların kurumun internetini ve teknolojik alt yapısını kişisel menfaatleri için kullanmaları sanal kaytarma olarak kabul edilmekte veya tanımlanmaktadır (Özalp vd., 2012:22-23).

Uluslar arası literatürde cyberlacking (siber kaytarma), cyber deviance (siber sapma), cyberloafing(siberaylaklık), cyber abuse (siber istismar),problematic cyber use(sorunlu siber kullanım), on-line loafing (çevirim içi aylaklık), cyber addiction (siber bağımlılık), non work-related computing (işle ilgili olmayan kullanım), personel web usage at work (işte kişisel web kullanımı), cyber dependency (siber bağımlılık), cyber addiction disorder (siber bağımlılık bozukluğu) şeklin dede adlandırılmaktadır (Ünal ve Tekdemir, 2015: 97).

Literatürde farklı araştırmacılar sanal kaytarmayı tanımlamak için çeşitli tanımlar ve kavramlar kullanmışlardır. Bock vd., siber aylaklığı "iş dışı bilgisayar kullanımı" ve internetin mesai saatleri içinde özel amaçlarla kullanılması olarak tanımlamıştır (Bock vd.,2009:124). Robinson ve Bennett sanal kaytarmayı organizasyonun kaynaklarını boşa harcayan bir üretim karşıtı kaytarma biçimi olarak tanımlamıştır (Robinson ve Bennet, 1995:565).

Lim ve Teo'ya göre, kişisel işleri için internette gezinen, interneti kontrol eden veya ofiste interneti kişisel e-postalar için kullanan çalışanlar, zaman kaybetmekte ve gönüllü olarak sapkın işyeri davranışları sergilemektedir (Lim ve Teo 2005: 1083). Weatherbee'ye (2010) göre sanal kaytarma, çevrim içi kumar, hisse senedi ticareti, çevrim içi tartışma ve fikir beyan etme gibi faaliyetleri içermektedir (Yıldırım, 2016: 42). Jia vd.,(2013)'e göre sanal kaytarma, çalışanın işini bilgisayar ve interneti kullanarak işyerinde vaktini işin gerektirdiği durumların dışında boşa geçirmesidir (Yağcı ve Yüceler, 2016: 665).

Sanal kaytarmanın birçok farklı tanımına son zamanlarda Türkiye'de yapılan çalışmalarda yer verilmiştir. Örucü ve Yıldız'a (2014) göre sanal kaytarma, ticari olarak mevcut bilgisayar ve internet sistemlerinin kişisel amaçlar için kullanılmasıdır. (Örucü ve Yıldız, 2014:99) Sanal kaytarma, işyerinde kişisel internet kullanımı, kişisel e-postaları okumak, (en masum görünen) müstehcen web sitelerine erişme, başkalarına cinsel

mesajlar gönderme ve yasa dışı program indirmeye (en tehlikeli) kadar farklı şekillerde yapılabilir (Ünal ve Tekdemir, 2015: 95)

Sanal kaytarma, Özalp ve Aydın (2012)'e göre kişilerin internet üzerinden facebook ve özel e-posta gibi bilgi ve iletişim teknolojilerini kendi kişisel amaçları için kullanarak iş dışı zaman harcaması olarak tanımlamaktadır (Candan ve İnce 2016:232).

Sanal kaytarmayı, işverenin sunduğu internet ve bilgi teknolojilerini mesai saatleri içinde iş dışı nedenlerle kullanmak olarak tanımlamaktadırlar (Kekelik vd. 2015: 130). Sanal kaytarma, çalışanlar tarafından sadece şirkete ait cihazların kullanımını değil, aynı zamanda kişisel telefonların ve diğer benzer cihazların kullanımını da kapsar (Kaplan ve Ögüt 2012:4). Çalışanlara sunulan teknoloji ve hizmetlerin, mesai saatleri içinde üretmek ve üretimi kolaylaştırmak amacı dışındaki faaliyetlerde kullanıldığında, üretimin kalitesi ve verimliliği de tehlikeye atılmaktadır (Arslan ve Demir 2016, s. 1626).

Sanal kaytarma alışkanlıklarına yönelik yapılan tanımlamalara göre dikkat çeken en temel husus, kurumun internetinin mesai saatleri içinde kişisel amaçlar ve istekler için kullanılması olarak ifade edilebilir (Yıldırım, 2016: 42). Sanal kaytarma, örgütsel adalet, eşitlik ve tepki, sosyal değişim, planlı tutumlar, sosyal öğrenme, genel caydırıcılık, sosyal bilgi işleme ve etik karar verme dahil olmak üzere çeşitli fikirlerle ilişkilendirilmiştir (Ünal ve Tekdemir 2015: 98).

Teknolojik ilerlemeler, çalışan verimliliğinin düşmesi ve kurumsal maliyetlerin artması sonucunda iş dünyasında sanal kaytarma daha yaygın hale geldikçe, temel nedenleri anlamak kritik önem taşıyor (Lieberman, vd. ,2011:2194). Verimsiz işyeri davranışları gibi endişeler üzerine önceki çalışmalara uygun olarak, Doorn sanal kaytarma alışkanlıklarını etkileyen değişkenler üç grupta kategorize edilmiştir: Örgütsel faktörler, işle veya görevle ilgili faktörler ve kişisel faktörler (Doorn 2011, s. 9).

2.3.Sanal Kaytarma Davranış Türleri

Robinson ve Bennett çalışmalarında sanal kaytarma alışkanlıklarını önemli (majör) ve önemsiz (minör) olarak sınıflandırmışlardır. Kişisel e-posta almak ve göndermek önemsiz sanal kaytarma türü iken, önemli sanal kaytarma davranışları internette yasa dışı faaliyetler olabilmektedir (Robinson ve Bennett 1995:557).

Tablo 2. Sanal kaytarma çeşitleri

Önemsiz (Minör) Sanal Kaytarma	Önemli (Majör) Sanal Kaytarma
• Kişisel e-posta bakmak • Haberlere ve finansmana ait siteleri izlemek • Çevrimiçi alışveriş yapmak	• Kumar oynama • Yetişkinlere yönelik web sitelerinde gezinme. • Sohbet odaları, mesajlaşmak • Müzik indirmek

Kaynak: Akça, (2013)

Lim (2002), sanal kaytarma söz konusu olduğunda "web sitesi faaliyetleri" ile "e-posta faaliyetleri" arasında bir ayrım yapmaktadır. Spor ve haber sitelerine erişim, internetten alışveriş yapma ve web sitesi etkinlikleri olarak tanımlanmaktadır; e-posta etkinlikleri, e-posta alma, gönderme ve takip etme olarak sıralanmıştır (Güngör, 2006:55).

Sanal kaytarma davranışları Anandrajan, Devine ve Simmers tarafından üç kategoriye ayrılmıştır. Bunlar *zararlı veya yıkıcı sanal kaytarma*: Çevrimiçi kumar oynama ve yetişkinlere yönelik sitelere erişim gibi faaliyetler, *boş zamanlarda sanal kaytarma*: Çevrimiçi alışveriş ve rastgele sitelere göz atarak internette vakit geçirme, *eğitici sanal kaytarma*: İlgili kuruma ve çalışmalarına bilgi edinmeye yönelik faaliyetlerdir (Özalp vd., 2012:24).

Li ve Chung sanal kaytarma davranışlarını dört bölümde incelemiştir. *Sosyal rol*: İnternetin bilgi paylaşımı için kullanılması, *bilgilendirici rol*: İnternetin bilgi araştırma için kullanılması, *eğlence rolü*: İnternetin vakit geçirmek ve eğlence için kullanılması ve *sanal duygusal rol*: İnterneti vakit geçirmek, arkadaş bulma veya çevrimiçi bahis yapmak için kullanılmasıdır (Li ve Chung, 2006:1069).

Doorn' a göre dört tür sanal kaytarma davranışı vardır bunlar: kişisel gelişim davranışları, yenileme faaliyetleri, sapkın davranışlar ve bağımlılık davranışı olarak çeşitlendirmiştir (Doorn, 2011:22).

2.3.1.Kişisel Gelişim Davranışı

Sanal kaytarma yapan kişiler, kişisel gelişimlerine olumlu yönde katkıda bulunabilirler. Bu kişiler sanal kaytarma davranışı, kişinin gelecekte uygulayabileceği yeni bilgi, deneyim ve yetkinlik kazanabileceği kendisine ve işine fayda sağlayacağı bir atmosfer yaratabilir (Akça, 2013:10). İnterneti kendini geliştirme ve araştırma yapmak için zaman harcayan çalışanlar, internette zaman geçirmeleri streslerini azalta bilirken, kendilerini geliştirmesine olanak sağlayabilir (Anandarajan, vd.;2004: 67).

Sanal kaytarma sürecinde kişisel öğrenme davranışı, çalışanın kendini geliştirmesi için potansiyel bir kaynak olarak dikkate alınmaktadır. Sanal kaytarma uygulamaları, çalışanlara bu anlamda gelecekte iş faaliyetlerinde kullanabilecekleri bir beceri kazandırmaktadır (Doorn, 2011: 7). Sanal kaytarma öğrenme uygulamaları, çalışan ve örgütsel üretkenliği artırabilir (Anandarajan ve diğerleri, 2004: 69). Personel tarafından yapılan bu davranış şekli, işyeri gerginliğini hafifletmeye ve öğrenme sürecini geliştirmeye yardımcı olur. Örneğin, sanal kaytarma yapılarak iş sürecini kolaylaştıran bir program öğrenmek, çalışan kişiye yardımcı olmanın yanında şirkete fayda sağlayabilir (Söyük, 2018: 1061).

2.3.2.Yenileme Davranışını

Yenilenmeye yönelik sanal kaytarma davranışları, internet kullanımı, çevrimiçi hobi arama, web sitelerini keşfetme, boş zaman etkinliklerine bakma ve ürün arama gibi faaliyetler, bunlardan bazılarıdır. Bu eylemler zararsız ve eğlenceli görünse de çalışanın itibarını ve şirket güvenliğini tehlikeye atma potansiyeline de sahiptirler (Anandarajan vd.; 2004:70)

Öte yandan çalışanın psikolojik rahatlamaya ve stres atmaya yönelik olan bu davranışları mesai saatleri içerisinde kısmı zamanlı e posta kontrol etmek sosyal medya platformlarında gezinmesi özellikle duygusal yalnızlığı ve aile yalnızlığı olan kişilerde daha çok görülmektedir. Yenilemeye yönelik sanal kaytarma can sıkıntısını ve huzursuzluğu giderir. Ayrıca bu davranış şekli, çalışanların rahatsızlığını ve sıkıntısını azaltarak hem organizasyon hem de birey için faydalı olabilir. (McLean vd., 2001:228).

2.3.3.Sapkın Davranış

Kişinin sanal kaytarmayı sapkınlık haline getirmesi işlerini sürekli olarak aksatması diyebiliriz. Bu davranış açıkça kuruluşlar olumsuz sanal kaytarma davranışı olarak kabul ederler, bu sanal kaytarma şekli işletmelerde azalan verimlilik ve diğer faktörlerden kaynaklanabilir. Örgütsel amaçlarla bağdaşmayan ve istenmeyen davranışlar, örgütün verimliliği üzerinde zararlı bir etkiye sahiptir. (Weatherbee, 2010, s.38).

Bu alışkanlık, bireyin hem kişisel hem de örgütsel üretkenliğini olumsuz yönde etkileyen alışkanlık olarak tanımlanmaktadır (Doorn, 2011: 7). Sapkın davranış, bir kuruluşun amaçlarına uymayan ve kuruluş tarafından tam olarak onaylanmayan davranış olarak tanımlanır (Weatherbee, 2010:38). Bu davranış şekli, bir kuruluşun ağlarını finansal çıkar için çevrimiçi işlemler yapmak için kullanmak olarak da tanımlanmaktadır (Söyük, 2018: 1061) Ayrıca bu davranış şekli, işvereni ve çalışanı önemli ölçüde yasal, cezai ve finansal yansıma tehlikesiyle karşı karşıya bırakır (Mills vd.; 2001:39).

2.3.4.Bağımlılık Davranışı

İnternette geçirilen zaman sonucunda gelişen zararlı bir davranıştır (Akça, 2013:28). Bağımlılığın nedeni kişinin geçmişinden kaynaklanıyor olabilir. Sosyalleşmek için kullanılan internet, dürtü kontrol bozuklukları, bağımlılığa neden olacak bozukluklar ve yapılan işten mutsuzluk nedeniyle kaynaklanabilir. Çalışanların bu tür durumlarda bağımlılıkları neticesinde sanal kaytarma yapabilirler. Çalışanların sorunları ve işlerinden memnuniyetsizlikleri bu tür faaliyetlerin en yaygın nedenleridir (Yellowlees ve Marks, 2007: 1447).

Blanchard ve Henle (2008)'ye göre sanal kaytarma eylemleri farklıdır ve iki boyutlu olarak analiz edilmelidir. Çünkü sanal kaytarmanın bazı biçimlerinin diğerlerine kıyasla kabul edilebilir olduğunu ifade ederler. Sanal kaytarma alışkanlıklarını önemli ve önemsiz olarak sınıflandırılmalıdır. İnternette haber okumak, kişisel e-posta almak ve göndermek, internette alışveriş yapmak, finans sitelerini takip etmek ve bankacılık işlemlerini yürütmek, önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerine örnektir. Bu faaliyetler, geçici olmaları ve kurumlara önemli zararlar vermemeleri nedeniyle önemsiz sanal kaytarma davranışları olarak sınıflandırılmaktadır. Ancak bu davranışlar uzun süre devam ederse kurumun verimliliğini azaltabilirler (Demir ve Seferoğlu, 2016:25).

Önemli sanal kaytarma davranışları, eğlence için video izlemek, internetten müzik ve film indirmek, cinsel ve şiddete yönelik web sitelerini ziyaret etmek ve sohbet odalarını kullanmak gibi şeyleri içerir. Bu tür faaliyetler, zamanı boşa harcadığı ve kurumu tehlikeye attığı için önemli sanal kaytarma alışkanlıkları olarak görülmektedir (Demir ve Seferoğlu, 2016:26).

2.4.Sanal Kaytarmanın Nedenleri

Teknolojik ilerlemeler, çalışan verimliliğinin düşmesi ve kurumsal maliyetlerin artması sonucunda iş dünyasında sanal kaytarma daha yaygın hale geldikçe, temel nedenlerini anlamak önem taşıyor. Verimsiz işyeri davranışları gibi ilgili endişeler üzerine önceki çalışmalara uygun olarak, sanal kaytarma alışkanlıklarını etkileyen değişkenler üç grupta kategorize edilmiştir: kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve işle veya görevle ilgili faktörlerdir (Doorn 2011: 9).

2.4.1.Kişisel Faktörler

Gelişen teknoloji sayesinde iletişim bilgiye ulaşım son derece kolay olması sayesinde günümüzde her alan mekânda istediğimiz zamanda bilgi arama iletişim kurma noktasında insanlara kolaylık sağlamakta sanal kaytarmanın kişinin kendisiyle ilgi olması dışında, kişinin yaşadığı coğrafya, cinsiyet, yaş, aile gibi demografik özelliklerinin yanında kişilerin psikolojik yapıları karakterleri gibi durumlarda kişilerin sanal kaytarma tutumlarında etkili olduğu görülmektedir. (Serttaş, 2016: 34).

Çalışanların kişisel nitelikleri ile ofiste bireysel internet kullanımları arasında bir bağlantı olduğu düşünülmekte. Landers ve Launsbury, 2006 yılında yaptıkları bir çalışmada, beş faktörlü kişilik kuramı olarak bilinen kişilik gruplaması ile bireysel internet kullanımı arasında bir bağlantı ortaya koymuşlardır. (Launsbury ve Landers, 2006:283).

Sorumluluk kuramı: İnsanların özellikleri, sadakat, disiplin, başarı yönelimi, planlama ve programlama gibi özellikleri içerir. Sorumluluk duygusu güçlü olan kişilerin işlerini disiplin ve dikkatle yaparak başarılı oldukları gözlemlenmiştir. Sorumluluk alma kavramından yoksun olan kişilerin ise kendilerini görevlerine vermedikleri, dikkatsiz ve düzensiz çalıştıkları ve disiplinsiz hareket ettikleri için başarılı olma olasılıkları daha düşüktür (Costa 1995:45).

Uyumluluk kuramı: Bu kurama göre uyumluluğu yüksek olan kişiler fedakâr, alçakgönüllü, açık ve hassas, uyumluluğu yüksek kişilerin özellikleridir. Düşük

uyumluluğa sahip bireyler ise güvenilmez, şüpheli, rekabetçi, kötü, kaba ve inatçılarıdır (Graziano vd., 1996:828).

Duygusal denge kuramı: Büyük bir duygusal dengeye sahip insanlar sakin ve yatıştırıcıdır. İçine kapanık, sinirli, kaygılı ve gergin kişilerin duygusal dengesi düşüktür (Akça, 2013:26).

Açıklık kuramı: Açıklık düzeyi yüksek olan bireyler özgün, yaratıcı, yenilikçi, hayal gücü kuvvetli ve maceracı olarak değerlendirilirken, açıklık düzeyi düşük olanlar muhafazakâr, yeniliğe ve değişime karşı dirençlidir (Bono vd., 2002:320).

Dışa Dönüklük Kuramı: Dışadönük insanlar çevreleriyle ilgilenirler, sosyaldirler, enerjileri yüksektir ve iyimser bir bakış açısına sahiptirler. İçedönük kişiler ise sosyal olarak beceriksiz ve çevrelerine karşı ilgisizdirler (Bono vd., 2002:320).

Jia (2008), beş bileşenli kişilik özelliği ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi değerlendirmek için yaptığı araştırmasında aşağıdaki sonuçlara varmıştır.

Sorumluluk, demografik faktörler göz önüne alındığında sanal kaytarma eğilimlerini tahmin etmede önemli bir faktör değildir. Bununla birlikte, ileriye dönük regresyon analizinde sanal kaytarma ile sorumluluk arasında negatif bir ilişki olduğunu gözlenmektedir. Sanal kaytarma, duygusal istikrar eksikliği ile ilişkilidir. Demografik özellikler kontrol edildiğinde ise uyum, sanal kaytarma davranışlarının önemli bir belirleyicisi değildir. Dışa dönüklük, olumlu bir ilişkiyle birlikte sanal kaytarmanın güçlü bir göstergesidir. Sanal kaytarma söz konusu olduğunda açıklık büyük bir faktör değildir. Cinsiyet, yaş ve internet politikasının varlığı gibi faktörler kontrol edildiğinde dışa dönüklük pozitif bir belirleyici iken, duygusal istikrar siber aylaklık davranışlarının olumsuz bir belirleyicisidir. Bulgular kontrol faktörleri olmadan değerlendirildiğinde sorumluluk ve uyum sanal kaytarmanın olumsuz belirleyicileri iken dışa dönüklük olumlu bir belirleyicidir (Jia, 2008:83).

2.4.2.Örgütsel Faktörler

Çalışanların örgüte bağlılığına göre sanal kaytarma yapma alışkanlıkları önemli bir rol almaktadır. Örgüte sıkı sıkıya bağlı olan bir kişi yaptığı işin dışındaki meşguliyetler kişinin çalışma performansını azaltarak, örgütün amacının dışında işlere kişiyi yönlendirmekte ancak bu duruma kıyasla örgüte daha az bağlılığı olan ve işini sevmeyen

kişiler örgütün amacının dışında meşguliyetlerle uğraşarak, sanal kaytarma daha yatkın olduğu görülmektedir. (Candan ve İnce, 2016: 235).

Lim ve Teo (2005) yaptıkları çalışmada katılımcıların yüzde 88'inin sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunduğunu saptamıştır. Bunun nedeninin, işyerindeki diğer çalışanların normal günlük davranış olarak gördükleri sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunmaları olduğu öne sürülmüştür. Çalışanların kişisel internet kullanımına yönelik niyetleri, iş arkadaşı ve yönetici desteği gibi faktörlerden etkilenmektedir (Woon ve Pee, 2004:81).

Literatüre araştırmalarına bakıldığında sanal kaytarmaya neden olan örgütsel sorunlar örgütsel düzenlemeler, internet politikaları, çalışanın kendi donanımını getirmesi ve yeni çalışma yöntemleri örgütsel sanal kaytarma davranışlarına katkıda bulunan faktörler olduğu gözlenmektedir.

Örgütsel Düzenlemeler: Sanal kaytarma davranışları söz konusu olduğunda, kurumsal politikaların hem iyi hem de olumsuz sonuçlarını değerlendirmek çok önemlidir. Organizasyonel kurallar, çalışanların kendi ekipmanlarını getirmelerine veya esnek çalışma saatleri sağlamasına izin veren kurallardır (Doorn 2011:10).

İnternet Politikaları: Doorn'un (2011) araştırmasına göre, sanal kaytarma çalışanlar ve işletmeler üzerinde zararlı bir etkisi olup olmadığı konusunda anlaşmazlıklar olmasına rağmen, birçok firma internet kullanımını kısıtlamak ve düzenlemek için internet politikaları benimsemiştir. Bu internet politikalarının, çalışanların sanal kaytarma uygulamalarını yönetmeye hizmet ettiği ve bu açıdan önemli bir rol oynadığı gözlemlenmiştir (Doorn 2011, s. 10).

Çalışanın Kendi Donanımını Getirmesi: Kendi donanımını getir politikası, işletmelerde uygulaması basit olan yeni bir kavramdır. Bu politika, kuruluş tarafından sağlanan ekipmandan ziyade, kendi paralarıyla sahip oldukları cihazlarla, özellikle de kendi bilgisayarlarıyla ilgilidir. İşyerinde bu politikanın varlığı, işyerinde sanal kaytarmaya yol açmaktadır (Doorn, 2011:10). Aynı zamanda bu düzenleme denetlenebilir olmadığı için sanal kaytarmaya yol açan bir etki olarak yorumlanabilir. Günümüz ortamında giderek daha fazla kompakt bilgisayar biçimini benimseyen akıllı telefonlar sayesinde, çalışanlar kurumun cihazlarının yanı sıra kendi cihazlarını da kullanabiliyor ve taşıyabiliyorlar (Özcan, 2019:25).

Yeni Çalışma Yöntemleri: Yeni çalışma yöntemleri politikası, işyerinde zaman ve mekân esnekliğini kapsar. Bu politika, personelin görevlerini nasıl yaptıkları üzerinde bir etkiye sahiptir. Ancak, böyle bir politikaya sahip olmanın önemli sakıncaları vardır. Dezavantajlardan biri, bazı kuruluşların bu tür politikaları, ilgili çalışanları kurallar ve olası riskler hakkında uyardan uygulamaya koymalarıdır (Doorn 2011: 10).

İşle veya görevle ilgili faktörler: İş beklentileri ve iş kaynakları, bireyleri işlerinde sıkıntıya iten iki unsurdur. Hobfoll'a (2001) göre iş talepleri, çalışma ortamında sürekli olarak bilişsel, duygusal ve fiziksel çaba gerektiren uyarıcılar iken, iş kaynakları duygusal, bilişsel ve fiziksel olmak üzere üç gruba ayrılan enerji kaynaklarıdır. (Doorn 2011: 12). Yüksek iş talepleri ve yeterli iş kaynakları bireyler ve şirket için avantajlı olan etkili öğrenme ve büyümeye avantaj sağlarken, istihdam kaynaklarının kıt olduğu ve iş beklentilerinin yüksek olduğu durumlarda sağlık ve refahın zarar gördüğü düşünülmüştür. Henle ve Blanchard (2008) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, çalışanlar düşük iş talepleri ile karşılaştıklarında daha yüksek sanal kaytarma alışkanlıkları sergilemektedir. Bunun nedeni, düşük iş talepleri olan çalışanların daha fazla boş zamana sahip olmaları daha fazla sanal kaytarmaya yol açmasıdır. Öte yandan, yüksek iş sorumlulukları da sanal kaytarmaya neden olabilir. Blanchard ve Henle, işyerinde sanal kaytarmayı azaltmak ve olumlu sonuçlar elde etmek için iş talebinin ve hızının belirli bir seviyede ayarlanmasını gerektiğini düşünmüşlerdir (Doorn 2011:12).

İş yükü, bir kişinin belirli bir süre içinde ve çalışan başına yapması gereken zihinsel, çevresel ve fiziksel iş miktarı olarak tanımlanır. Çalışmalara dayanarak, aşırı iş yükünün ve çalışma saatlerinin çalışanlarda duygusal çöküntüye neden olduğu ve iş yaşam kalitesini düşürdüğü görülmektedir. Bu faktörlere bağlı olarak firmalardaki iş yükü, çalışanları sanal kaytarma yapmaya teşvik edebilir. Yüksek iş yükünün sanal kaytarma azaltacağına inanmak geleneksel olsa da çalışanlar kendilerini fırsat buldukça sanal kaytarma içinde bulabilirler. İnsanlar çok fazla emeğin neden olduğu bitkinlik sonucunda zihinlerini boşaltmak ve gevşemek için sanal kaytarma faaliyetlerine katılabilirler (Özcan 2019:26-27).

Lim ve Teo'ya göre internet düzenlemeleri, çalışanların sanal kaytarma davranışlarını kontrol etmede çok önemlidir. Ancak, sanal kaytarma için sıfır tolerans politikasının çalışan güvensizliğine yol açacağını akılda tutmak önemlidir. Hiçbir önlem almamak,

kuruluşun kayıplarının artmasına neden olacaktır. Şirket ne tür sanal kaytarma davranışlarını ne ölçüde kavrayabileceğini belirlemelidir (Lim ve Teo 2005:1082). Ayrıca işletmeler, işyerinde interneti kullanırken çalışan değerleri ile kuruluşun misyon ve değerleri arasında nasıl bir denge kurulacağını anlamlanmalıdır. Bunu yapmanın en basit yolu, işyerinde internet kullanımının farklı çalışan grupları için ne anlama geldiğini anlamak ve buna göre tutum ve davranışları değiştirmeye çalışmaktır (Varoğlu ve Sığı, 2013: 633).

2.5.Sanal Kaytarmanın Hukuki Sonuçları

İş yerinde işin gerektirdiklerinin dışında kişisel amaç ile internet kullanımı (TCK, 2004) kişisel verilerin korunması kanunu göre kişinin bilgisi dışında yani iş sözleşmesinde açıkça internet kullanım talimatları belirtilmemişse, işçinin işverenin sunduğu internet kaynaklarının kullanım durumu değişebilmektedir. Her halükârda işverenin sunduğu kaynaklar amacı dışında kullanılması suç oluştursa da bu durum değişkenlik göstermektedir. Yani çalışan sosyal medya sitelerinde gezinmek için kullanıyorsa iş yeri imkânlarını hafif kusur sayıla bilirken, işyerini zor durumda bırakacak ticari itibarını zedeleyecek yetişkin sitelere girmek içeriden bilgi sızdırmak gibi eylem girişiminde bulunursa, ağır kusurlu buluna bilmektedir. Bu durumun önüne geçebilmek için kurumlar internet kullanım protokollerinin iş sözleşmesinde ayrıca yer vererek iş göreni bilgilendirmesi önemlidir (Yıldız ve Yıldız, 2015: 10-11).

Türk hukuk sisteminde Yargıtay kararlarının birçok örneği mevcut olmakla birlikte aşağıda yer alan ve Yıldız ve Yıldız, (2015)'in hazırlamış olduğu tablonun bir kısmı gösterilmeye çalışılmıştır.

Tablo 3. Sanal Kaytarma Türleri ve Hukuki İşlem Sonuçları

Yıl/Karar Tarihi	Sanal Kaytarma Türü	Hukuki İşlemlerin Gerekçeleri
1997-1518	İş bilgisayarını ve kişisel yazılımını boş zamanlarında, kendi amaçları doğrultusunda kullanımı.	İyi niyetle yapılmış sayıldığından iş sözleşmesi bozulmamıştır.
2004-2809	Uygunsuz içeriğe sahip olmayan e mail gönderimi.	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih.

Tablo 3. (Devamı) Sanal Kaytarma Türleri ve Hukuki İşlem Sonuçları

2005-3763	İşverene uygun olmayan bir dil içeren bir e-posta göndermek ve ardından rahatsız edici mesajı onların bilgisi veya rızası olmadan gizlice bilgisayarından kaldırmak.	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih.
2005/9918	Lisansı olmayan programlar iş yeri bilgisayarına yükleyip video izleme.	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih.
2006/5532	Ortak ağ kullanımında internet ortamında film izleme çalışma arkadaşlarına izletme.	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih ve feshin dayandığı gerekçelerin ispatlanması –tanık beyanı da olabilir.
2006/26792	Mesai saatlerinde bahis sitelerine gezinme.	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih.

Kaynak: Yıldız ve Yıldız (2015)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2007/27583, 2008/5294 ve 17.03.2008 tarihli kararlarında, "İşyerinde internetin özel olarak kullanılması işverenin açık veya örtülü rızası olmaksızın yasaktır" ifadesine yer verdi. Ancak olağanüstü acil durumlarda ve işle ilgili nedenlerle bu kural gerektiğinde uygulanmayabilir. İşverenin açık yasağına rağmen, bir çalışanın interneti kişisel amaçlarla kullanması ve çalışanın cinsel içerikli resim veya videoları siteye indirmesi veya yüklemesi durumunda uyarıya gerek olmaksızın iş sözleşmesinin uyarı yapılmaksızın feshedilmesine neden olabilir. Ayrıca 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 136. maddesine göre kişisel verileri başkasına hukuka aykırı olarak veren, yayan veya ele geçiren kişi bir yıldan dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır (TCK 2004). Bu kanun, çalışanın kişisel bilgilerini çalışanın bilgisi dışında elde eden kişi veya kişilerin kanuna aykırı sayılacağını ve cezalandırılacağını belirtir. Organizasyonların iş sözleşmesi imzalanırken internet kullanım politikaları çalışanlara açık bir şekilde açıklanmalı; yoruma yer verilmemelidir, aksi takdirde işverende sorumlu tutulabilir (Örücü ve Yıldız, 2014:99-114).

2.6.Sanal Kaytarmanın Sonuçları

Literatürde sanal kaytarmanın şirket için riskleri ve avantajları konusunda farklı bakış açısı vardır. Bazı çalışmalar sanal kaytarmanın özellikle işletmeler için bir sorun

olduğunu ve verimliliği azalttığını iddia ederken, bazıları da sunduğu farklı öğrenme olanaklarını vurgulamaktadır (Örücü ve Yıldız, 2014: 100).

Birçok araştırmacı sanal kaytarmayı boşa harcanan zaman ve zararlı bir davranış şekli olduğunu düşünüyor ve bunun işletmeleri yasal sonuçlara maruz bırakacağını savunuyor. Bazı araştırmacılar ise sanal kaytarmayı olumsuz veya uygunsuz bir aktivite olduğuna inanmamaktadır. Sanal kaytarma, tehlikeli faaliyetlere yol açan bir kusur olarak görülse de çalışanın teknoloji hakkında daha fazla şey öğrenmesini sağlayan, onları rahatlatan ve fayda sağlayan bir davranış şekli olarak da görülmektedir (Beugre ve Daeryong, 2006:305).

Genel olarak tüm sanal kaytarma faaliyetlerinin eşit derecede yıkıcı olmadığı kabul edilirken, bir çalışanın mesai saatleri içinde interneti kişisel amaçlarla kullanmasının, örgütün verimliliğini olumsuz etkileyeceği ifade edilebilir. Kuruluşlar interneti bilgiye çevrimiçi erişim gibi faydalarından yararlınsalar da çalışanlar interneti sosyalleşmek, kişisel mal veya hizmetlerini satmak, kişisel alışveriş ihtiyaçlarını karşılamak, film veya müzik indirmek, çevrimiçi oyunlar oynamak ve yetişkinlere yönelik sitelere göz atmak için kullanırlar (Örücü ve Yıldız 2014: 101).

2.6.1.Sanal Kaytarmanın Olumlu Sonuçları

Literatürde genellikle sanal kaytarmanın olumsuz yönlerine değinilse de araştırmalara göre çalışanlar üzerinde birçok faydası olduğunda bilinmektedir. Çalışanın mesai saatleri içinde iş yükünden dolayı strese girmesi, sıkılması ve psikolojik anlamda rahatlama istekleri neticesinde çalışanın sanal kaytarma yapması üretkenliğini artırabilir. Bu durum kurumun faydasına olabilirken çalışanın çok fazla ara vermesi sürekli olarak sanal kaytarma yapması kurumu zarara da uğratabilmektedir (Örücü vd., 2014: 99-114)

Stanton'a (2002) göre, interneti daha sık kullanan çalışanlar, daha az kullananlara göre daha iyi bir iş doyumuna düzeyine sahiptir. Lim ve Chen'e (2012) göre işe ara vermek ve kişisel nedenlerle çevrimiçi sayfaları görüntülemek, çalışanların zihinlerini tazelemelerine yardımcı olur ve ruh halleri üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. (Guthrie ve Gray, 1996).

Sanal kaytarma avantajlarının başında, rahatlama ve gerginliğin giderilmesine yardımcı olduğu söylenebilir. Stresin çalışanlar üzerindeki etkilerine gelince, bunlar olumlu ve kötü olmak üzere iki kategoriye ayrılabilir (Clegg, 2001:108). Olumlu stres

çalışanı belirli bir dereceye kadar teşvik eder ve yaratıcılığını ve üretkenliğini olumlu yönde tetikler, ancak olumsuz stres çalışanı günlük rol ve sorumluluklarından uzaklaştırır. Ayrıca, çalışanların mesai saatleri içinde sanal kaytarma yapmaları, kişiyi stres unsurundan izole ederek üretkenliği artırabilir (Lim ve Chen, 2012: 343).

Kurumlarca Sanal kaytarma davranışları yöneticiler tarafından doğru bir şekilde yönetilirse kullanıcıların yaratıcılık ve esneklik kazandırabilir (Simmers, 2002: 71). Sanal kaytarmanın yenilme yararları hakkında pek araştırma yapılmamakta. Bazı araştırmacılar işyeri dışında, çalışanın bilgisayar kullanımı kişiyi daha üretken ve işyeri öğrenimini pozitif olarak geliştirebileceğini ifade edilmiştir (Oravec, 2002: 60).

Araştırmalara göre, sosyal değişkenlerin çalışan insanların başarısı üzerinde etkisi vardır. Özellikle çalışanların girişimci, yenilikçi ve yaratıcı davranışlar sergilemesinin beklendiği firmalarda karşılıklı uyum kritik bir unsurdur ve iletişim araçları bu uyumun korunmasına yardımcı olur. Bilgi ve iletişim teknolojisi ile bireysel internet kullanımı bu tür organizasyonlarda dikkate alınması gereken bir bileşen olarak tanıtılabilir. Stanton (2002), interneti daha sık kullanan çalışanlarla daha az kullanan çalışanları karşılaştıran bir araştırma yapmış ve bulgular interneti ve bilgisayarları sık kullananların iş tatmini ve duygusal bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu ve interneti kullananların daha yüksek düzeyde iş tatmini ve duygusal bağlılığa sahip olduğunu göstermiştir. (Enön 2019: 19).

2.6.2.Sanal Kaytarmanın Olumsuz Sonuçları

Bazı araştırmalara göre sanal kaytarma firmaları güvenlik risklerine maruz bırakmanın yanında milyonlarca dolara mal olabilir (Malthora, 2013:158). İşyerinde sanal kaytarmayı ortadan kaldırmak için uygulanan kısıtlamalar ve cezalar olabilmekte yalnız bu kısıtlamalar araştırmalar göre çalışanların işte mutsuz olabileceğini ve tatmin edici olmayan bir şekilde çalışmaya devam edeceklerini göstermekte. Bir işletme özellikle liberal bir politika izliyorsa, işletme mali kayıplara uğrayabilir (Candan ve İnce, 2016:229).

İnternetin işletmelerde yaygın olarak kullanılması, maliyet tasarrufu, daha hızlı üretim süreleri ve bilgiye daha kolay erişim açısından avantajlara sahip olmakla birlikte, çalışanların internet kullanımı sonucunda sorumlulukların yerine getirilmesi sonucunda gizli şirket bilgilerinin yayılması, üretkenlik kaybı, gecikmeler gibi dezavantajlara da

sahiptir. (Lim ve Teo, ,2005:1081). Sanal kaytarma, artan maliyetler veya üretim kaybı gibi işletmeler için olumsuz etkileri olabilmektedir. Çalışanların amacı işten kaçınmak, katkılarını azaltarak veya işletmeden intikam almaksa, sanal kaytarma özellikle zararlı bir davranış olarak kabul edilir (Beugre ve Daeryong, 2006:834).

İnternet kullanıcılarının çoğu, çevrimiçi futbol skorlarını kontrol etme, e-posta gönderme ve alma gibi etkinliklerin sadece birkaç dakika sürdüğünü ve önemli bir endişe verecek bir durum olmadığını düşünüyor. Ancak bu faaliyetler, çalışanların zamanını tükettiği için işletmeler için önemli bir endişe kaynağıdır (Lim ve Teo, 2005:1081). Çalışanlar; mesaj göndermek, video indirmek, oyun oynamak veya sohbet etmek genellikle diğer kullanıcılar veya yazılımlarla daha fazla etkileşim gerektirir. Bu katılım biçimi genellikle fazla bir çaba gerektirir ve daha uzun sürer. Örneğin, işle ilgili olmayan bir çevrimiçi sayfayı görüntüleyen bir çalışan, o web sayfasındaki materyali indirmek isterse, bunu yapmak gereksiz zaman ve çaba harcamaktadır, bu durum kurumu zarara uğratmanın yanında hukuki problemlere de yol açabilir (Blau, 2006:17).

Sanal kaytarma, kurumsal verimsizliklerin güçlü bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Ramayah (2010) yaptığı çalışmada sanal kaytarma davranışlarını farklı kategorilere ayırmıştır. Bunlar: bireysel veri indirme, bireysel e-ticaret ve bireysel bilgi arama aktivitelerinin hepsinin işyeri verimsizlikleriyle pozitif olarak ilişkili olduğunu keşfetmiştir. Öte yandan, bireysel iletişimin verimsizlikle anlamlı bir ilişkisi bulamamıştır. Aynı zamanda araştırmalar, e-posta ve çevrimiçi sohbet kullanmanın, bağımlılık yapıcı bir davranış olduğunu, çalışanlar tarafından sıklıkla kullanılması iş verimliliği kayıplarına sebep olabilmektedir (Li ve Chung 2006: 1067).

2.7.Sanal Kaytarma Davranışlarının Kontrolü

Çalışanın cezalandırılması sanal kaytarmayı engellemek için etkili bir strateji olarak görülmemektedir. Periyodik izleme stratejisi, cezalandırmanın aksine sanal kaytarma uygulamalarını azaltmanın etkili bir yolu olarak görülmektedir. Çalışanların internet kullanımına ilişkin önemli kurumsal kısıtlamalar, sanal kaytarma davranışlarını minimumda tutulmasını sağlar (Garrett ve Danziger, 2008: 946).

Indvik ve Johnson, (2003), yöneticilerin sanal kaytarmayı önlemek için alabilecekleri bazı önlemler tavsiye etmişlerdir bunlar:

- E-posta kullanım sınırlamaları oluşturmak, Şirketin haklarını açıkça belirlemek ve e-posta kullanımının bireysel olmadığını vurgulamak.
- Çalışanların verimliliklerini ödüllendirmek.
- Çalışanlar interneti nasıl kullanacakları konusunda eğitilmelidir.
- İş alımlarında aktif ve yüksek motivasyonlu insanları tercih edilmelidir.
- Çalışanların çevrimiçi kullanımlarını izlemek ve raporlamak için internet filtreleme yazılımı kullanmak (Indvik ve Johnson, 2003:53-60).



3.BÖLÜM

Çalışmanın konusunu daha etkili ve özgün bir araştırma haline getirebilmek için bu bölümde kapsamlı bir literatür taraması yapılmıştır. Araştırmanın amacı, önemi ve kapsamı değinilerek araştırma yöntemi açıklanmıştır. Geliştirilen hipotezler ışığında analizler yapılmış, elde edilen veriler doğrultusunda sonuçlar ve değerlendirmeler sunulmuştur.

ÖRGÜTSEL SINİZMİN SANAL KAYTARMA ETKİSİ ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

3.1.ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın temel amacı örgütsel sinizm ve sanal kaytarma konularında genel bir bilgi birikimi oluşturarak, çalışanların örgütsel sinizm algıları ile sanal kaytarma düzeylerinin incelenerek cinsiyet, medeni durum, yaş, görev gibi demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırılarak örgütsel sinizmin sanal kaytarma üzerindeki etkisini belirlemek ve çalışan personeller arasında bu duruma yönelik farklılıklar olup olmadığını tespit etmektir.

İlgili literatür incelendiğinde örgütsel sinizm ve sanal kaytarma üzerine birçok farklı çalışma yapılmış ancak örgütsel sinizmin sanal kaytarma üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yeterli sayıda çalışma yapılmadığı gözlenmiştir. Konuyu bir bütün olarak ele alan az sayıda çalışma bulunduğundan, bu araştırmanın kamu ve özel kuruluşlarda etkin organizasyonların oluşturulmasına veya böyle bir organizasyon için nelerin gerekli olduğuna yardımcı olacağı umulmaktadır. Konuyla ilgili çalışmaların sonuçları ile araştırma bulguları aşağıda yer almaktadır.

Kaya (2022) Örgütsel sinizmin sanal kaytarma üzerindeki etkisi adlı çalışmasında bankacılık sektöründe bir uygulama yapmış, Gaziantep merkezli bir kamu bankasının 160 çalışanı araştırmaya veri sağlamıştır. Toplanan verileri değerlendirmek için korelasyon ve regresyon testleri yapılmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel sinizm ve sanal kaytarma davranışının olumlu ve önemli bir bağlantısı olduğu keşfedilmiştir. Örgütsel sinizmin sanal kaytarmayı anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilediğini ($\beta=0.172$, $p<0,001$) tespit etmişlerdir. Ayrıca çalışmada örgütsel sinizmin alt boyutları ile sanal kaytarma davranışlarının alt boyutları arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Hasırcı (2020), araştırmasında sanal kaytarma bağımlı değişkeniyle örgütsel sinizmin bağımsız değişkeni incelenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda örgütsel sinizmin sanal kaytarma davranışı üzerinde arttırıcı etkisinin olduğu ($\beta=0,337$, $p<0.000$) tespit edilmiştir. Çalışanların personelin eğitim düzeyleri artıkça sanal kaytarma davranışlarının azaldığı ifade edilmiştir.

Erkutlu ve Özdemir (2018) çalışmalarında örgütsel sinizmin sanal kaytarmayı artırdığını ($\beta=0,275$, $p<0.05$) bulmuşlardır. Sanal kaytarma eğilimde olan çalışanların sinik davranışlarını azaltmak için örgüt ikliminin önemine değinmişlerdir.

Örücü ve Hasırcı (2021) çalışmalarında örgütsel sinizmin sanal kaytarma davranışını artırdığını ($\beta=0,344$, $p<0.05$) göstermişlerdir. Ayrıca yaşa göre de örgütsel sinizm ve sanal kaytarma arasında düzenleyici bir etkinin olduğunu belirtmişlerdir.

Öztürk ve Çuhadar (2021) da yaptıkları çalışmada benzer sonuçlara ulaşmışlar ve örgütsel sinizmin sanal kaytarmayı anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilediğini ($\beta=0,60$, $p<0,001$) tespit etmişlerdir.

Öztürk (2019), araştırmasında örgütsel sinizmin iş erteleme ve sanal kaytarma değişkenlerini incelemiştir. Araştırma sonucunda örgütsel sinizm ve boyutlarının işi erteleme ve sanal kaytarma davranışlarını anlamlı düzeyde etkilediği ve değişkenler arasında pozitif ilişki olduğu ($\beta=0,217$, $p<0,05$) sonucuna ulaşılmıştır.

Özdemir (2017), çalışmasında otantik liderlik tekniklerinin çalışanlarının sinizm ve sanal kaytarma eğilimleri üzerinde bir etkisi olup incelemiştir. Yapılan analizle sonucunda otantik liderlik ve örgütsel sinizm arasında olumsuz bir ilişki varken, örgütsel sinizm ve sanal kaytarma arasında pozitif yönlü bir ($\beta=0,383$, $p<0,01$) ilişki olduğu sonucuna varmıştır.

Yıldırım (2016) örgütsel etik iklim ve kontrol sistemlerinin sanal kaytarma üzerindeki etkisine aracılık etmede örgütsel sinizmin işlevini incelemiştir. Yapılan araştırma sonucunda kontrol mekanizmalarının ve örgütsel sinizmin artması algılanan etik iklimin bilişsel sinizm üzerinde olumsuz ve anlamlı bir etkisi varken, kontrol mekanizmalarının bilişsel veya duyuşsal sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Ayrıca çalışanların örgütsel etik iklim algılarının sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde bilişsel sinizmin aracılık rolü üstlendiği ve etkisinin güçlü, ters yönde ve anlamlı ($\beta = -0,55$ ve $p=0.00$) olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.2.ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ VE MODELİ

Yapılan çalışmada hipotezlerin belirlenebilmesi için konuyla alakalı daha önce yapılan araştırmalar incelenmiştir.

İnceleme neticesinde hipotezler aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

H 1: Örgütsel Sinizm, Sanal Kaytarma davranışını anlamlı ve pozitif etkiler.

H 1a: Örgütsel Sinizm alt boyutu olan davranışsal sinizm sanal kaytarma alt boyutu olan kişisel gelişime yönelik sanal kaytarma davranışını anlamlı ve pozitif etkiler.

H 1b: Örgütsel Sinizm alt boyutu olan davranışsal sinizm sanal kaytarma alt boyutu olan sapkınlığa yönelik sanal kaytarma davranışını anlamlı ve pozitif etkiler.

H 1c: Örgütsel Sinizm alt boyutu olan davranışsal sinizm sanal kaytarma alt boyutu olan bağımlılığa yönelik sanal kaytarma davranışını anlamlı ve pozitif etkiler.

H 1d: Örgütsel Sinizm alt boyutu olan duygusal sinizm sanal kaytarma alt boyutu olan kişisel gelişime yönelik sanal kaytarma davranışını anlamlı ve pozitif etkiler.

H 1e: Örgütsel Sinizm alt boyutu olan duygusal sinizm sanal kaytarma alt boyutu olan sapkınlığa yönelik sanal kaytarma davranışını anlamlı ve pozitif etkiler.

H 1f: Örgütsel Sinizm alt boyutu olan duygusal sinizm sanal kaytarma alt boyutu olan bağımlılığa yönelik sanal kaytarma davranışını anlamlı ve pozitif etkiler.

H 1g: Örgütsel Sinizm alt boyutu olan bilişsel sinizm sanal kaytarma alt boyutu olan kişisel gelişime yönelik sanal kaytarma davranışını anlamlı ve pozitif etkiler.

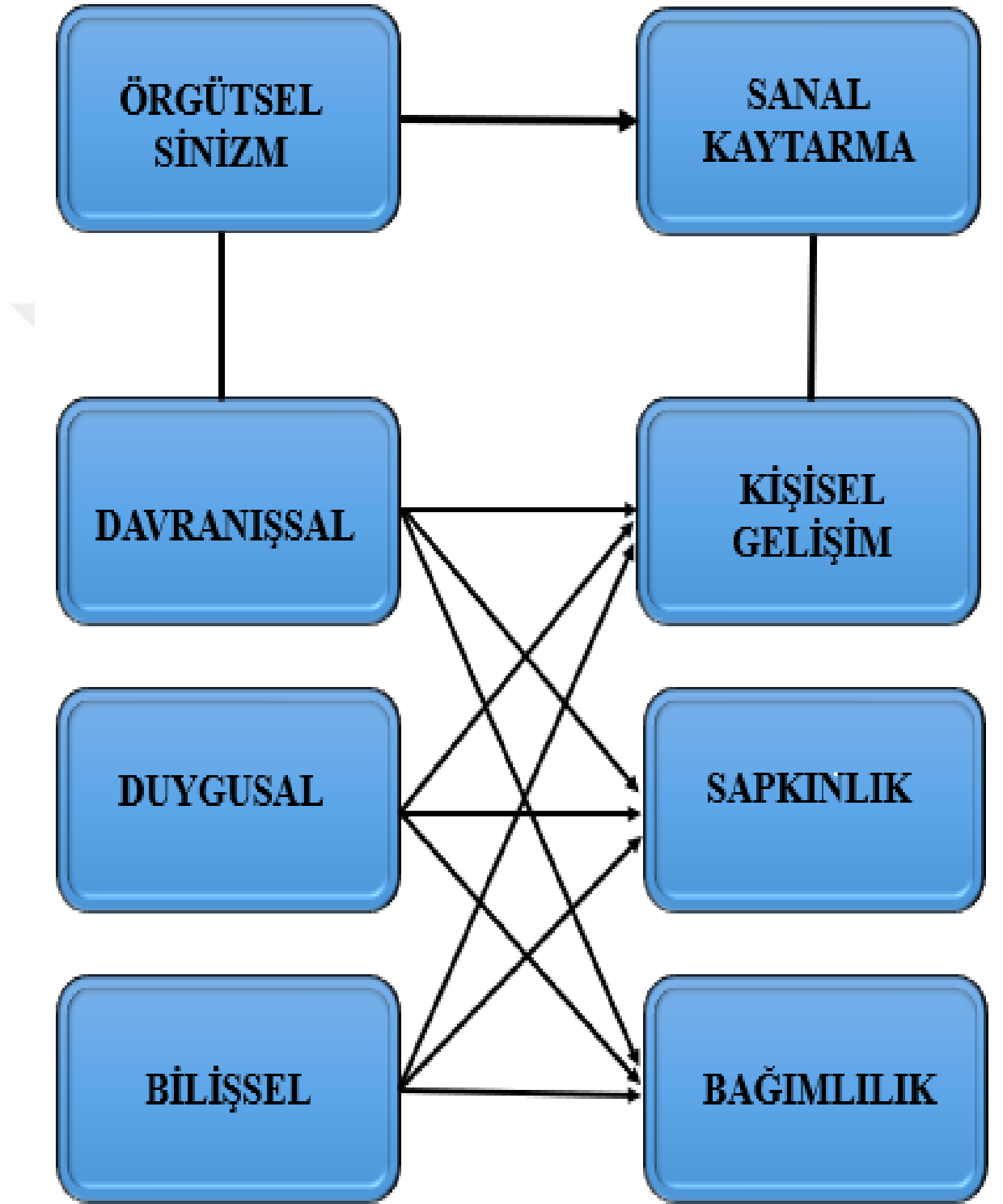
H 1h: Örgütsel Sinizm alt boyutu olan bilişsel sinizm sanal kaytarma alt boyutu olan sapkınlığa yönelik sanal kaytarma davranışını anlamlı ve pozitif etkiler.

H 1ı: Örgütsel Sinizm alt boyutu olan bilişsel sinizm sanal kaytarma alt boyutu olan bağımlılığa yönelik sanal kaytarma davranışını anlamlı ve pozitif etkiler.

H 2: Katılımcıların Örgütsel Sinizm algıları demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

H 3: Katılımcıların Sanal Kaytarma algıları demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

Araştırma kapsamında belirlenen hipotezler ışığında şekil 3'te araştırmanın modeli belirlenmiştir. Bu modele göre çalışmada hipotezler test edilecektir.



Şekil 3. Araştırmanın Modeli

3.3.ARAŞTIRMANIN ÖN KABULLERİ VE SINIRLILIKLARI

Anket formları çalışanlara uygulanmadan önce, veri toplama ölçeğinde yer alan sorulara verilen cevapların sadece istatistiksel analiz için kullanılacağı ve bu analizlerde isim, e-posta adresi ve telefon numarasına yer verilmeyeceği konusunda çalışanlar bilgilendirilmiştir. Böylece çalışanların anket sorularını doğru anlayıp yorumlayacakları ve dürüst yanıtlar vereceklerine inanılmaktadır.

Çalışmanın temel sınırlılıklarını şu şekilde özetlenebilir;

Yapılan bu çalışmanın evrenini Gümüşhane İlinde bulunan bir kamu kurumunda çalışan personel oluşturmaktadır. Çalışma sadece incelenen kurumun çalışanlarını içermektedir. Araştırma evreninin ilgili kurum çalışanlarıyla kısıtlanması, araştırmanın önemli bir sınırlılığıdır. Ayrıca elde edilen bulgular, araştırmanın yapıldığı kurumunda çalışan katılımcılardan toplanan verilerle sınırlıdır. Dolayısıyla araştırma bulgularını tüm çalışanlara genellemek mümkün değildir.

Gümüşhane merkez ve ilçelerinde bulunan kurum çalışanlarına gerekli bilgi ve izinlerin alındığına dair ön bilgilendirme yapıldıktan sonra yüz yüze anket çalışması yapılmış veriler tek tek toplanmıştır. Araştırmada zaman, maliyet, tüm dünyayı etkisi altına alan covid-19 hastalığından kaynaklı çalışanların ofislerinde olmamaları, iş kaynaklı meşguliyetleri ve kurum merkezinde bulunmamaları gibi etkenlerden dolayı toplanan katılımcılardan gelen eksiksiz ve geçerli anket sayısı 257 adettir. Ankete dahil edilmeyen katılımcıların (28) eksik yanıtları dikkate alınmamıştır. Her çalışmada olduğu gibi bu araştırmanın da zaman ve mekân sınırlılıkları içerdiği göz önünde bulundurulmalıdır. Çalışmanın temelinde insan unsuru olduğundan, bir bütün olarak sosyal bilim araştırmalarına uygulanan genel sınırlılıklara ve anket tekniğinin özelliklerinin genel sayısal verilerin geçerliliği üzerindeki sınırlılıklara tabidir.

3.4.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Tezin bu bölümü, örneklem seçimi, veri toplama aracının geliştirilmesi, veri toplama süreci, anketteki ifadelerin niteliği ile veri toplamada kullanılan istatistiksel tekniklerin tümü, bu bölümünde ele alınmaktadır.

3.4.1.Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Yapılan bu çalışmada kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma evrenini Gümüşhane İlinde bulunan bir kamu kurumunda çalışan personel oluşturmaktadır. İzin alınan ilgili kurumdan elde edilen bilgilere göre toplam çalışan sayısı 623 kişi, çalışma evrenini oluşturmaktadır. Seçilen evrene göre örneklemin belirlenmesi gerekmektedir. Çalışmada zaman, maliyet, çalışanların meşguliyeti ve kurum merkezinde bulunmamaları gibi etkenlerden dolayı tüm evrene ulaşmak mümkün olmadığından toplamda 257 kişiye ulaşılabilmektedir.

Anket uygulanacak örnekleme büyüklüğünü hesaplamak için örnek büyüklüğü eşitliği formülü kullanılmıştır. Evrenin toplam eleman sayısı biliniyorsa formül şu şekildedir:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot P \cdot Q}{d^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Formülde n = örnek büyüklüğünü, N = ana kütle hacmini, Z = Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde z tablosunda bulunan teorik değeri, P = olayın gerçekleşme olasılığını, Q = olayın gerçekleşme oranını, d = hata payını temsil etmektedir (Kalaycı, 2010: 69). Buna göre çalışmanın örneklem büyüklüğü en az,

$$\frac{623 \cdot (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}{(0,05)^2 \cdot (250-1) + (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)} \cong 238$$

Formüle göre hesaplama yapıldığında araştırmada gerekli olan en az örneklem büyüklüğüne bakıldığında 238 kişi, ankete katılan ana kütle temsil edebilecek çoğunlukta olduğu görülmektedir.

3.4.2.Soru Formunun Oluşturulması

Seçilen çalışma konusu literatürde kapsamlı bir şekilde incelenmiş ve kullanılacak değişkenleri en açık şekilde gösterecek ölçekler aranmıştır.

Soruların ölçülmesinde beşli Likert tipi ölçek tercih edilmiştir. Bu ölçek;

1. Kesinlikle Katılmıyorum
2. Katılmıyorum
3. Kararsızım
4. Katılıyorum
5. Kesinlikle Katılıyorum; ifadelerinden oluşmaktadır.

Tezde kullanılan bu ölçeğin amacı, ankete katılanların, bir olay veya bir konu hakkındaki düşüncelerini geniş bir yelpaze içerisinde derecelendirmek veya sınıflandırmaktır. Anketin tasarımı, sayısı, tasarım şekli ve uygulanabilirliği açısından genel kabul görmüş normlara ve formata uygun olmasına özen gösterilmiştir. Yapılan ankette üç kısım yer almaktadır.

Anketin ilk bölümünde çalışanların cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, eğitim düzeyleri ve kuruluştaki çalışma süreleri gibi demografik bilgileri içeren soru ve seçenekler yer almaktadır.

Anketin ikinci bölümünde ise örgütsel sinizm ile ilgili tutumları ölçmek amacıyla Brandes, Dharwadkar ve Dean (1998) tarafından geliştirilmiş olan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. 13 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe ’ye uyarlaması Kalağan (2009) tarafından gerçekleştirilmiştir.

Örgütsel sinizm ölçeği; üç alt boyuttan oluşmaktadır

- Bilişsel Boyut,
- Duygusal Boyut,
- Davranışsal Boyut

Anketin üçüncü ve son bölümünde ise çalışan personelin sanal kaytarma davranışlarının ölçülmesi için Van Doorn (2011) tarafından geliştirilen ve Özalp ve Yıldız (2018)

tarafından Türkçe 'ye uyarlanan 12 maddeden oluşan Sanal Kaytarma Ölçeği tercih edilmiştir.

Sanal kaytarma ölçeği; 12 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır

- Kişisel gelişime yönelik sanal kaytarma
- Sapkınlığa yönelik sanal kaytarma
- Bağımlılığa yönelik sanal kaytarma

Ayrıca çalışmada kullanılan anket sorularına araştırmanın amaçlarına hizmet edecek şekilde tekrardan planlanıp değişiklikler yapılmıştır. Araştırma örneklem grubuna ilgili kurumdan izin alınarak veri toplanması sağlanmıştır. Anket formları kurum çalışanlarının odalarına gidilerek gerekli izin yazıları gösterilip bilgi verildikten sonra elden dağıtılmış ve soruların cevaplanmasında kesinlikle gönüllülük esas alınmıştır.

3.5.VERİLERİN ANALİZİ

Çalışma için toplanan verilerin analizi istatistiksel paket yazılımı SPSS 24.0 ve AMOS kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma verileri analiz edilirken aritmetik ortalama, frekans, standart sapma ve yüzde değerleri gibi tanımlayıcı istatistiklere bakılmıştır. Bu çalışmada parametrik analizlerin yapılıp yapılmayacağına karar verebilmek için öncelikle ölçek verilerinin normal dağılıma sahip olup olmadığı belirlenmiştir. Çalışma, verilerin basıklık (Kurtosis) ve çarpıklık (Skewness) değerlerine bakılmış elde edilen bulgular aşağıda listelenmiştir.

3.5.1. Ölçeklere İlişkin Normal Dağılım Analizi

Araştırmanın gerektirdiği istatistiksel analizlerin doğru bir şekilde yapılabilmesi için verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir. (George ve Mallery, 2010)'a göre çarpıklık ve basıklık katsayıları +2 ile -2 arasında olan değişkenlere ilişkin veriler normal bir dağılım göstermektedir. Değişkenlere karşılık gelen çarpıklık ve basıklık katsayıları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4. Değişkenlere Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

	Örgütsel Sinizm	Sanal Kaytarma
N	257	257
X	3,304	3,418
Skewness	-,306	-,413
S.H.(Skewness)	,152	,152
Kurtosis	-,350	,404
S.H. (Kurtosis)	,303	,303

Tablo 4 incelendiğinde değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ile +2 arasında olduğu gözlemlenmiştir. Verilerin istatistikleri incelendiğinde normal bir dağılım gösterdiği görülmektedir (George ve Mallery, 2010). Bu noktada verilerin değerlendirilmesinde, parametrik analiz tekniklerinin kullanılmasının uygun olduğu söylenebilir.

3.5.2. Ölçeklere İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Bu tezde kullanılan 13 maddelik örgütsel sinizm ölçeği ve 12 maddelik sanal kaytarma ölçeğinin yapı geçerliliği faktör analizi ve güvenirlik yaklaşımları kullanılarak değerlendirilmiştir. Örgütsel sinizm ölçeğinde madde 4 ve 13 ile sanal kaytarma ölçeğinde ise 6'ncı madde yapılan analizlerde faktör yapısını bozduğundan dolayı çalışma dışında bırakılmıştır.

Örgütsel sinizm ölçeğinin faktör yapısı belirlenmeden önce ilk olarak veri setinin Açıklayıcı Faktör Analizi için yeterli olup olmadığı belirlenmiştir. Testler, veri setinin KMO değerinin 0.60'tan büyük olduğunu ve p değerinin 0.05'ten küçük olduğunu ortaya koymuştur. Örgütsel sinizm ölçeğinin KMO'su ve Bartlett's Testi bulguları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 5. KMO ve Bartlett's Testi

KMO ve Bartlett's Testi	Test
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	,804
Bartlett's Test	2198,646

Veri setine uygulanan faktör analizi sonucunda örgütsel sinizm ölçeği üç bileşenli bir yapı olarak bulunmuştur. Bu üç faktör, davranışsal, duygusal ve bilişseldir. Örgütsel sinizm ölçeğinin boyutları ve faktör yükleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 6. Örgütsel Sinizm Ölçeğine İlişkin AFA Analizi.

Maddeler	Davranışsal	Duygusal	Bilişsel	Varyans
Sinizm1	,907			30,397
Sinizm2	,938			
Sinizm3	,861			
Sinizm5	,827			
Sinizm6		,843		28,819
Sinizm7		,933		
Sinizm8		,935		
Sinizm9		,863		
Sinizm10			,803	20,686
Sinizm11			,872	
Sinizm12			,843	
Varyans Katkısı = 79,902 / Sig. = ,000				

Davranışsal sinizm olarak adlandırılan ilk faktör dört maddeden oluşmaktadır. Faktör yük değerleri ,827 ile ,938 arasında değişmektedir. Duygusal sinizm altında incelenen ikinci faktörde dört bileşen bulunmaktadır. Faktör yük değerleri ,843 ile ,935 arasında değişmektedir. Üçüncü faktör olan bilişsel öge ise üç maddeden oluşmaktadır. Faktör yük değeri ,803 ile ,872 arasında değişmektedir. Bu ölçek, toplamda değerlendirilen özelliğin %79,902'sini tanımlayabilmektedir.

Sanal kaytarma ölçeğinin faktör yapısı belirlenmeden önce, ilk olarak veri setinin Açıklayıcı Faktör Analizi için yeterli olup olmadığı belirlenmiştir. Testler, veri setinin KMO değerinin 0.60'tan büyük olduğunu ve p değerinin 0.05'ten küçük olduğunu ortaya koymuştur (Kalaycı; 2010:321).

Sanal kaytarma ölçeğinin KMO'su ve Bartlett's testi bulguları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 7. KMO ve Bartlett's Testi

KMO ve Bartlett's Testi	Test
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	,756
Bartlett's Test	2038,140

Veri setine uygulanan faktör analizi sonucunda Sanal kaytarma ölçeği üç bileşenli bir yapı olarak bulunmuştur. Bu üç faktör kişisel gelişim, sapkınlık ve bağımlılıktır. Sanal kaytarma ölçeğinin boyutları ve faktör yükleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 8. Sanal Kaytarma Ölçeğine İlişkin AFA Analizi.

Maddeler	Kişisel Gelişim	Sapkınlık	Bağımlılık	Varyans
Sanal1	,821			32,552
Sanal2	,885			
Sanal3	,875			
Sanal4	,873			
Sanal5	,761			
Sanal7		,906		23,445
Sanal8		,941		
Sanal9		,927		
Sanal10			,910	23,379
Sanal11			,955	
Sanal12			,902	
Varyans Katkısı = 79,376 / Sig. = ,000				

Kişisel gelişim başlığı altındaki birinci faktör beş maddeden oluşmaktadır. Faktör yük değerleri ,761 ile ,885 arasında değişmektedir. İkinci öge olan sapkınlık, üç maddeden oluşmakta. Faktör yük değerleri ,906 ile ,941 arasında değişmektedir. Bağımlılıkla ilişkilendirilen üçüncü faktörde ise üç madde yer almaktadır. Faktör yük değerleri ,902

ile ,955 arasında değişmektedir. Bu ölçek, toplamda değerlendirilen özelliğin %79,376'sini tanımlayabilmektedir.

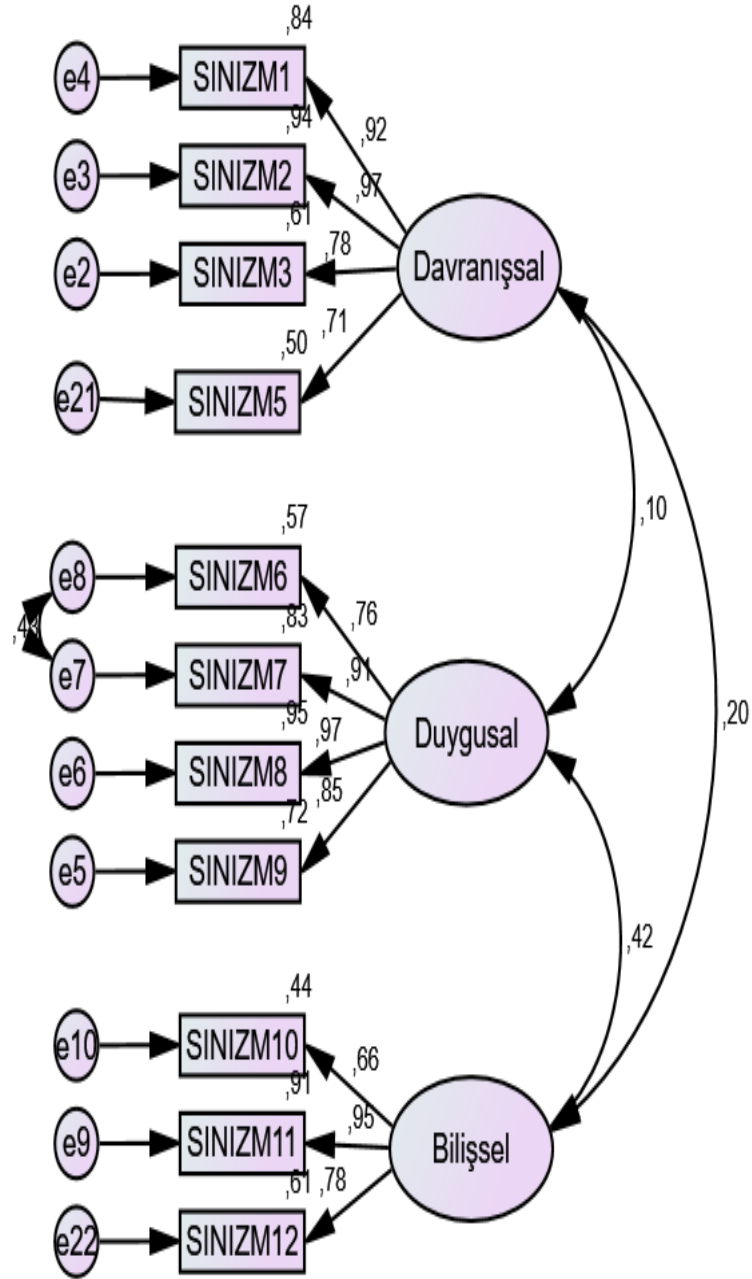
3.5.3. Ölçeklere İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel sinizm ölçeğinin üç boyutlu yapısının ne derece uyumlu olduğunu belirlemek için birinci düzey faktör analizi ile kontrol edilmiştir. Bu çerçevede uyum istatistiklerinin sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir. Örgütsel sinizm ölçeğinin üç boyutlu yapısı için faktör dağılımı Tablo 9'daki istatistiksel bilgilere göre kabul edilmiştir.

Tablo 9. Örgütsel sinizm Ölçeği Birinci Düzey Faktör Analizi Sonuçları

UYUM ÖLÇÜSÜ	İYİ UYUM	KABUL EDİLEBİLİR UYUM	DEĞERİ	UYUM DURUMU
X ² /Sd	0<X ² /Sd<2	2<X ² /Sd<5	2,218	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	0,00<RMSEA<0,05	0,05<RMSEA<0,08	,069	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	0,95<CFI<1,00	0,90<CFI<0,95	,978	İyi uyum
TLI	0,95<TLI<1,00	0,90<TLI<0,95	,969	İyi uyum
GFI	0,95<GFI<1,00	0,90<GFI<0,95	,942	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	0,90<AGFI<0,95	0,85<AGFI<0,90	,904	İyi Uyum

X² Ki-kare, **df** Serbestlik derecesi, **RMSEA** Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü **CFI** Karşılaştırmalı uyum katsayısı, **TLI** Tucker Lewis indeksi **GFI** Uyum İyiliği İndeksi, **AGFI** Düzenlenmiş İyi Uyum İndeksi (Uzun vd.; 2010:533).



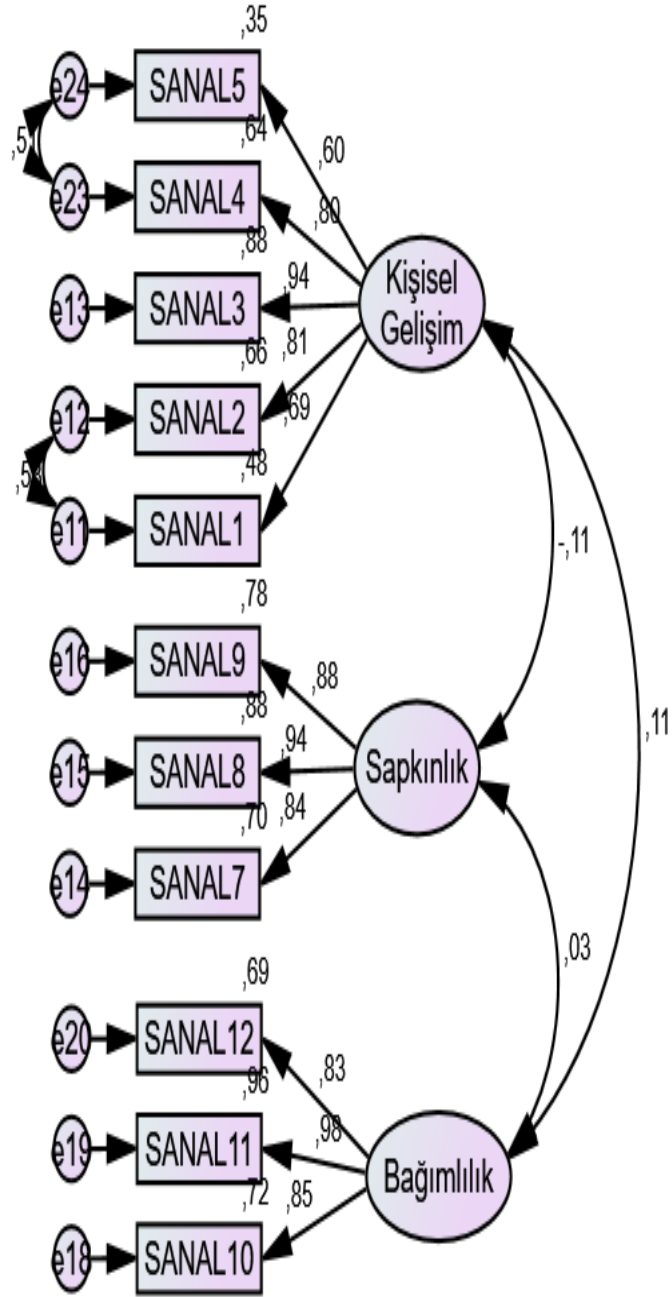
Şekil 4. Örgütsel Sinizm Ölçeği Birinci Düzey Faktörlere İlişkin DFA Analizi.

Sanal kaytarma ölçeğinin üç boyutlu yapısının ne derece uyumlu olduğunu belirlemek için birinci düzey faktör analizi ile kontrol edilmiştir. Bu çerçevede uyum istatistiklerinin sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir. Sanal kaytarma ölçeğinin üç boyutlu yapısı için faktör dağılımı Tablo 10'daki istatistiksel bilgilere göre kabul edilmiştir.

Tablo 10. Sanal Kaytarma Ölçeği Birinci Düzey Faktör Analizi Sonuçları

UYUM ÖLÇÜSÜ	İYİ UYUM	KABUL EDİLEBİLİR UYUM	DEĞERİ	UYUM DURUMU
X ² /Sd	0<X ² /Sd<2	2<X ² /Sd<5	1,197	İyi Uyum
RMSEA	0,00<RMSEA<0,05	0,05<RMSEA<0,08	,028	İyi Uyum
CFI	0,95<CFI<1,00	0,90<CFI<0,95	,996	İyi Uyum
TLI	0,95<TLI<1,00	0,90<TLI<0,95	,995	İyi Uyum
GFI	0,95<GFI<1,00	0,90<GFI<0,95	,970	İyi Uyum
AGFI	0,90<AGFI<0,95	0,85<AGFI<0,90	,949	İyi Uyum

X² Ki-kare, **df** Serbestlik derecesi, **RMSEA** Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü **CFI** Karşılaştırmalı uyum katsayısı, **TLI** Tucker Lewis indeksi **GFI** Uyum İyiliği İndeksi, **AGFI** Düzenlenmiş İyi Uyum İndeksi (Uzun vd.; 2010:533).



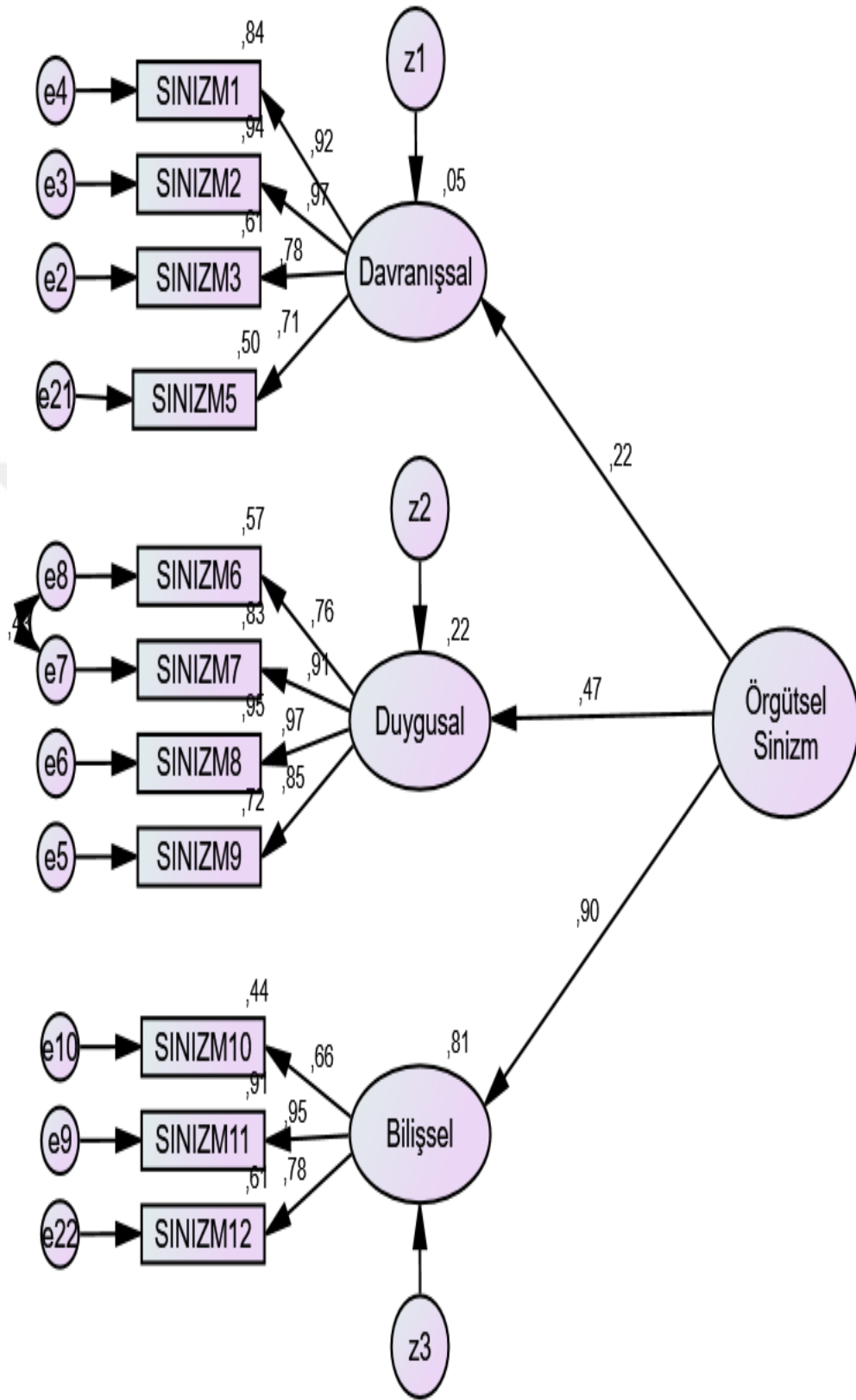
Şekil 5. Sanal Kaytarma Birinci Düzey Faktörlere İlişkin DFA analizi.

Örgütsel sinizm ölçeğinin üç boyutlu yapısının ne derece uyumlu olduğunu belirlemek için ikinci düzey faktör analizi ile kontrol edilmiştir. Bu çerçevede uyum istatistiklerinin sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir. Örgütsel sinizm ölçeğinin üç boyutlu yapısı için faktör dağılımı Tablo 11'deki istatistiksel bilgilere göre kabul edilmiştir.

Tablo 11. Örgütsel sinizm Ölçeği İkinci Düzey Faktör Analizi Sonuçları

UYUM ÖLÇÜSÜ	İYİ UYUM	KABUL EDİLEBİLİR UYUM	DEĞERİ	UYUM DURUMU
X^2 / Sd	$0 < X^2 / Sd < 2$	$2 < X^2 / Sd < 5$	2,212	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$0,00 < RMSEA < 0,05$	$0,05 < RMSEA < 0,08$	,069	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$0,95 < CFI < 1,00$	$0,90 < CFI < 0,95$	,978	İyi uyum
TLI	$0,95 < TLI < 1,00$	$0,90 < TLI < 0,95$	,969	İyi uyum
GFI	$0,95 < GFI < 1,00$	$0,90 < GFI < 0,95$	,942	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	$0,90 < AGFI < 0,95$	$0,85 < AGFI < 0,90$	,904	İyi Uyum

X² Ki-kare, **df** Serbestlik derecesi, **RMSEA** Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü **CFI** Karşılaştırmalı uyum katsayısı, **TLI** Tucker Lewis indeksi **GFI** Uyum İyiliği İndeksi, **AGFI** Düzenlenmiş İyi Uyum İndeksi (Uzun vd.; 2010:533).



Şekil 6. Örgütsel Sinizm İkinci Düzey Faktörlerine Ait Yol Analizi

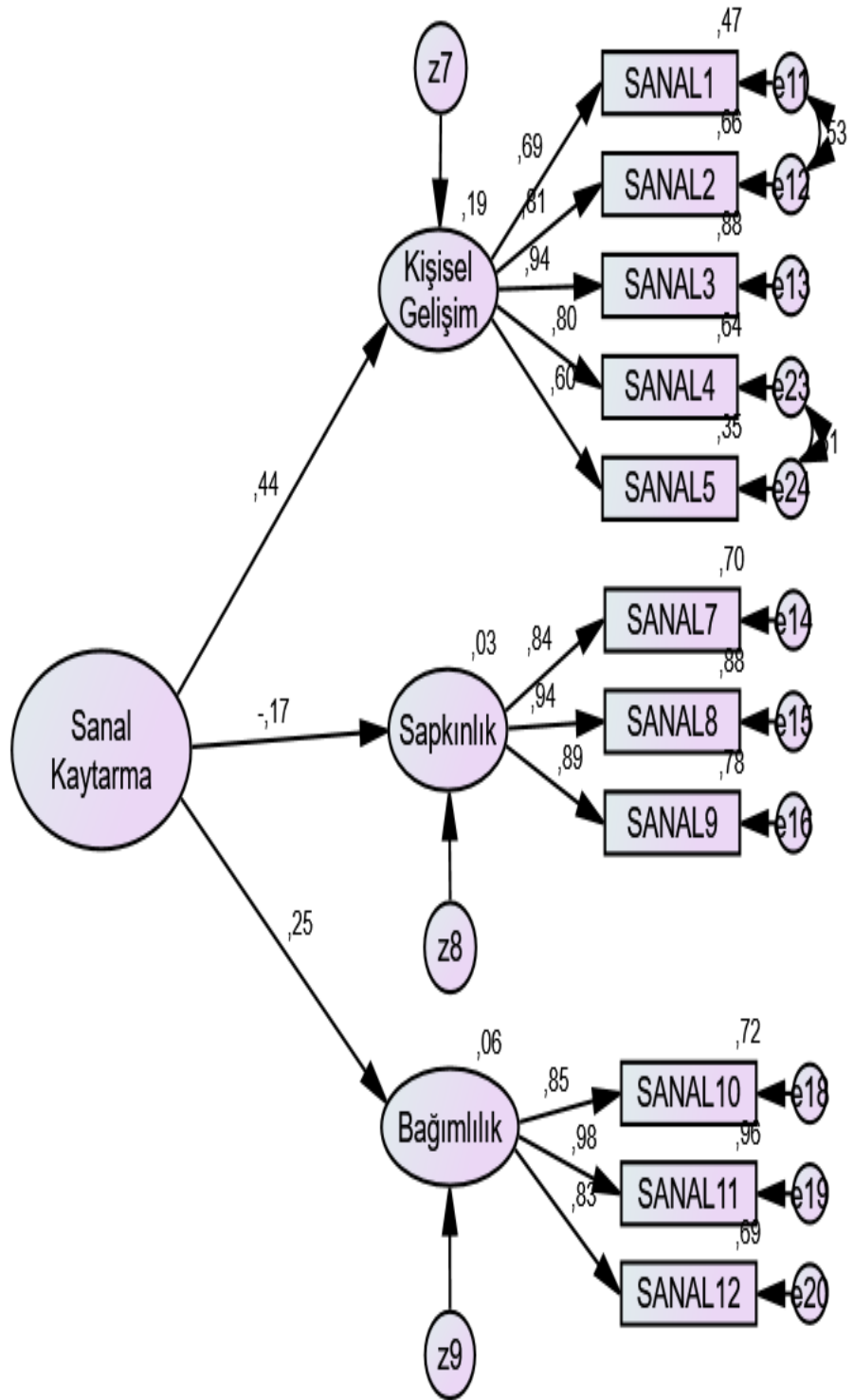
Şekil 6’da örgütsel sinizm ait boyutların örgütsel sinizmi ne derecede açıkladığına ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Buna göre örgütsel sinizm değişkeni davranışsal sinizm boyutunu ,22 düzeyinde, duygusal sinizm boyutunu ,47 düzeyinde, bilişsel sinizm boyutunu ,90 düzeyinde açıklamaktadır.

Sanal kaytarma ölçeği ikinci düzey faktör analizi sonuçları dikkate alındığında değerlerin literatürde kabul edilen uyum ölçütlerine sahip olduğu aşağıda bulunan tabloda gözlenmektedir:

Tablo 12. Sanal Kaytarma Ölçeği İkinci Düzey Faktör Analizi Sonuçları

UYUM ÖLÇÜSÜ	İYİ UYUM	KABUL EDİLEBİLİR UYUM	DEĞERİ	UYUM DURUMU
X ² /Sd	0<X ² /Sd<2	2<X ² /Sd<5	1,214	İyi Uyum
RMSEA	0,00<RMSEA<0,05	0,05<RMSEA<0,08	,029	İyi Uyum
CFI	0,95<CFI<1,00	0,90<CFI<0,95	,996	İyi Uyum
TLI	0,95<TLI<1,00	0,90<TLI<0,95	,994	İyi Uyum
GFI	0,95<GFI<1,00	0,90<GFI<0,95	,969	İyi Uyum
AGFI	0,90<AGFI<0,95	0,85<AGFI<0,90	,948	İyi Uyum

X² Ki-kare, **df** Serbestlik derecesi, **RMSEA** Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü **CFI** Karşılaştırmalı uyum katsayısı, **TLI** Tucker Lewis indeksi **GFI** Uyum İyiliği İndeksi, **AGFI** Düzenlenmiş İyi Uyum İndeksi (Uzun vd.; 2010:533).



Şekil 7. Sanal Kaytarma İkinci Düzey Faktörlerine Ait Yol Analizi

Şekil 7’de sanal kaytarmaya ait boyutların sanal kaytarmayı ne derecede açıkladığına ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Buna göre sanal kaytarma değişkeni düzeyinde, kişisel gelişime yönelik sanal kaytarma boyutunu ,44 düzeyinde, sapkınlığa yönelik sanal kaytarma boyutunu, -17 düzeyinde, bağımlılığa yönelik sanal kaytarma ,25 düzeyinde açıklamaktadır.

3.5.4.Güvenilirlik Analizleri

Araştırma ölçeğinde yer alan k sorunun tek bir yapı ile tek bir birimi ifade edip etmediğini belirlemek için kullanılan bir tekniktir. Diğer bir deyişle, ağırlıklı standart değişim ortalamasını hesaplamak için kullanılır. Çıkan sonuç 0 ile 1 arasında değere sahiptir. Ayrıca bu değer Cronbach's alpha katsayısı tanımı olarak da ifade edilmektedir. Bu katsayıların aldığı değerler için güvenilirlik aralıkları şu şekildedir (Kalaycı, 2010:405).

- $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir,
- $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,
- $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Faktör değişiklikleri göz önünde bulundurularak güvenilirlik analizinde her bir değişkenin alfa katsayılarına bakılmıştır. Aşağıda bulunan tabloda değişkenlere ait Cronbach Alfa Katsayı dereceleri gösterilmiştir.

Tablo 13. Değişkenlere Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

DEĞİŞKENLER	İFADE SAYISI	CRONBACH ALPHA KATSAYILARI (α)	KMO
ÖRGÜTSEL SİNİZM	11	,849	,804
SANAL KAYTARMA	11	,736	,756

Cronbach Alpha: ,828 KMO: ,779 (Tamamı)

Araştırmada tüm ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlikleri analiz edilmiştir. Tüm modelin güvenilirliği ,828 geçerliği ,779 olduğu gözlemlenmiştir Tablo 13’de görüldüğü üzere örgütsel sinizm ve sanal kaytarma ölçeklerinin ayrı ayrı güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi bulgularına, göre örgütsel sinizm güvenilirliğinin ,849 sanal kaytarmanın ,736 düzeyinde olduğu gözlenmiştir. Çalışmada kullanılan ölçeklerin

Cronbach Alfa Katsayılarının 0.70'in üzerinde olması, kabul edilebilir, düzeyde, güvenilir olduklarını göstermektedir (Kalaycı; 210:322).

3.6.BULGULAR VE YORUMLAR

Çalışmanın bu kısmında katılımcılardan toplanmış olan verilerin analiz sonuçları yer almaktadır.

3.6.1.Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Tablo 14'te araştırmaya katılan çalışanlarının demografik özelliklerine ilişkin araştırma bulgularını içermektedir.

Buna göre, aşağıda bulunan tabloda görüldüğü üzere araştırma kapsamındaki katılımcıların yüzde 56'sı erkek, yüzde 44'ü kadındır. Çalışanların medeni durumlarına bakıldığında yüzde 54,9'unun evli, yüzde 45,1'inin bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş dağılımı ise şu şekildedir yüzde 3,9'u 25 yaş altı, yüzde 21,8'i 25-29, yüzde 32,7'si 30-34 ve yüzde 41,6'sı 35 yaş ve üzeri yaşa sahip olduğu söylenebilir. Eğitim düzeylerine bakıldığında ise yüzde 5,8'i ön lisans, yüzde 49,8'i lisans ve yüzde 44,4'ü lisansüstü mezuniyete sahiptir. Meslekteki çalışma yılı olarak bakıldığında yüzde 7'si bir yıldan az, yüzde 30'u 1-5 yıl arasında, yüzde 38,9'u 6-10 yıl arasında ve yüzde 24,1'i 11 yıl ve üzerinde mesleki tecrübeye sahiptir.

Tablo 14. Araştırmaya Katılan Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Özellikler	Aralık	Kişi Sayısı	Yüzdelik Dağılımı (%)
Cinsiyet	Kadın	113	44
	Erkek	144	56
	TOPLAM	257	100
Yaş	25'ten az	10	3,9
	25-29 Yaş Arası	56	21,8
	30-34 Yaş Arası	84	32,7
	35 ve üzeri	107	41,6
	TOPLAM	257	100

Tablo 14. (Devamı) Araştırmaya Katılan Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Medeni Durum	Evli	144	54,9
	Bekar	113	45,1
	TOPLAM	257	100,0
Eğitim Durumu	Ön lisans	15	5,8
	Lisans	128	49,8
	Lisansüstü	114	44,4
	TOPLAM	257	100,0
Meslekteki Yıl	1 yıldan az	18	7,0
	1-5 yıl	77	30,0
	6-10 yıl	100	38,9
	11 yıl ve üstü	62	24,1
	TOPLAM	257	100,0

3.6.2.Örgütsel Sinizmin Davranışsal Sinizm Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Örgütsel sinizmin, davranışsal sinizm boyutuna ilişkin tanımlayıcı bulgular Tablo 15'te gösterilmektedir. Tablo 15'te katılımcıların ifadeleri en olumlu ya da en olumsuz olarak derecelendirdiği gözlemlenmiştir. İfadeler 1'in "kesinlikle katılmıyorum"u, 2'nin "katılmıyorum"u, 3'ün "Kararsızım"ı, 4'ün "katılıyorum"u ve 5'in "kesinlikle katılıyorum"u ifade ettiği şeklinde gözlemlenmiştir. Tabloda görüldüğü üzere ortalaması 3'ün altında bir değer bulunamamıştır. 3'ün üzerindeki en yüksek ortalama sahip ifadenin 3,521 değer ile "Çalıştığım kurumun söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum." olduğu görülmektedir. Bu ifadeye katılımcıların yüzde 50,6'sı olumlu yönde görüş bildirmiştir. Çalışanların en az katıldıkları ifade 3,482 değeri ile "Çalıştığım kurumun, yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum." olmuştur. Bu ifade için ise katılımcıların yüzde 38,6 'sı olumlu yönde görüş bildirmiştir.

Tablo 15. Davranışsal Sinizm Boyutu

Değişken	X	SS	1		2		3		4		5	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Çalıştığım kurumun söylediğinin başka, yaptığıının başka olduğuna inanıyorum.	3,521	,884	0	0	32	12,5	95	37,0	94	36,6	36	14,0
Çalıştığım kurumun politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak nokta vardır.	3,509	,897	2	8	29	11,3	98	38,1	92	35,8	36	14,0
Çalıştığım kurum, bir şey yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda şüphe duyarım.	3,486	,988	6	2,3	38	14,8	75	29,2	101	39,3	37	14,4
Çalıştığım kurumun, yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	3,482	,931	6	2,3	25	9,7	101	39,3	89	34,6	36	14,0
Toplam	3,499	0,925	3,5	3,15	31	12,07	92,25	35,9	94	36,57	36,25	14,1

Çalışan personelin, kurumunda davranışsal sinizm davranışı gösterip göstermediği değerlendirildiğinde yüzde 50,67'si olumlu, yüzde 15,22'si olumsuz görüş bildirirken çalışanların yüzde 35,9'u kararsız kalmışlardır.

3.6.3.Örgütsel Sinizmin Duygusal Sinizm Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Örgütsel sinizmin duygusal sinizm boyutuna ilişkin tanımlayıcı bulgular Tablo 16'da gösterilmektedir. Tablo 16'da katılımcıların ifadeleri en olumlu ya da en olumsuz olarak derecelendirdiği gözlemlenmiştir. Bu ifadeler 1'in "kesinlikle katılmıyorum"u, 2'nin "katılmıyorum"u, 3'ün "Kararsızım"ı, 4'ün "katılıyorum"u ve 5'in "kesinlikle katılıyorum"u ifade ettiği şeklinde gözlemlenmiştir. Tabloda görüldüğü üzere ortalaması 3'ün altında bir değer bulunmamıştır. 3'ün üzerindeki en yüksek ortalamaya sahip ifadenin 3,260 değer ile "Çalıştığım Kurumu düşündüğümde sinirlenirim." olduğu görülmektedir. Bu ifadeye katılımcıların %45,9 'u olumlu yönde görüş bildirmiştir. Çalışanların en az katıldıkları ifade 3,077 değeri ile "Çalıştığım Kurumu düşündükçe bir endişe hissederim." olmuştur. Bu ifade için ise katılımcıların %35,8'i olumlu yönde görüş bildirmiştir.

Tablo 16. Duygusal Sinizm Boyutu

Değişken	X	SS	1		2		3		4		5	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Çalıştığım Kurumu düşündüğümde sinirlenirim.	3,260	,904	11	4,3	38	14,8	90	35,0	109	42,4	9	3,5
Çalıştığım kurum beni kızdırır	3,190	,917	10	3,9	48	18,7	92	35,8	97	37,7	10	3,9
Çalıştığım Kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.	3,089	,962	14	5,4	56	21,8	90	35,0	87	33,9	10	3,9
Çalıştığım Kurumu düşündükçe bir endişe hissederim.	3,077	1,020	18	7,0	53	20,6	94	36,6	75	29,2	17	6,6
Toplam	3,154	0,950	13,25	5,15	48,75	18,97	91,5	35,6	92	35,8	11,5	4,47

Çalışan personelin, kurumunda duygusal sinizm gösterip göstermediği değerlendirildiğinde yüzde 40,27'si olumlu, yüzde 24,12'si olumsuz görüş bildirirken çalışanların yüzde 35,'i kararsız kalmışlardır.

3.6.4.Örgütsel Sinizmin Bilişsel Sinizm Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Örgütsel sinizmin, bilişsel sinizm boyutuna ilişkin tanımlayıcı bulgular Tablo 17’de gösterilmektedir. Tablo 17’de katılımcıların ifadeleri en olumlu ya da en olumsuz olarak derecelendirdiği gözlemlenmiştir. İfadeler 1’in “kesinlikle katılmıyorum”u, 2’nin “katılmıyorum”u, 3’ün “Kararsızım”ı, 4’ün “katılıyorum”u ve 5’in “kesinlikle katılıyorum”u ifade ettiği şeklinde gözlemlenmiştir. Tabloda görüldüğü üzere ortalaması 3’ün altında bir değer bulunmamıştır. 3’ün üzerindeki en yüksek ortalamaya sahip ifadenin 3,385değer ile “Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumun uygulamaları ve politikalarını eleştiririm.” olduğu görülmektedir. Bu ifadeye katılımcıların yüzde 54,9’u olumlu yönde görüş bildirmiştir. Çalışanların en az katıldıkları ifade 3,027 değeri ile “Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda şikâyetle bulunurum” olmuştur. Bu ifade için ise katılımcıların yüzde 40 oranında olumlu yönde görüş bildirmiştir.

Tablo 17. Bilişsel Sinizm Boyutu

Değişken	X	SS	1		2		3		4		5	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda şikâyetle bulunurum	3,027	1,032	25	9,7	52	20,2	77	30,0	97	37,7	6	2,3
Çalıştığım kurumdan bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız	3,315	,995	20	7,8	18	10,9	71	27,6	127	49,4	11	4,3
Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumun uygulamaları ve politikalarını eleştiririm.	3,385	1,028	19	7,4	26	10,1	71	27,6	119	46,3	22	8,6
Toplam	3,242	1,0183	21,33	8,3	32	13,73	73	28,4	114,33	44,46	13	5,06

Çalışan personelin kurumunda duygusal sinizm davranışı gösterip göstermediği değerlendirildiğinde yüzde 40,52'si olumlu, yüzde 22,03'ü olumsuz görüş bildirirken çalışanların yüzde 28,4'ü kararsız kalmışlardır.

3.6.5.Sanal Kaytarmanın, Kişisel Gelişim Boyutu İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Sanal kaytarmanın, kişisel gelişime yönelik sanal kaytarma ilişkin tanımlayıcı bulgular Tablo 18'de gösterilmektedir. Tablo 18'de katılımcıların ifadeleri en olumlu ya da en olumsuz olarak derecelendirdiği gözlemlenmiştir. İfadeler 1'in "kesinlikle katılmıyorum"u, 2'nin "katılmıyorum"u, 3'ün "Kararsızım"ı, 4'ün "katılıyorum"u ve 5'in "kesinlikle katılıyorum"u ifade ettiği şekilde gözlemlenmiştir. Tabloda görüldüğü üzere ortalaması 3'ün altında bir değer bulunmamıştır. 3'ün üzerindeki en yüksek ortalamaya sahip ifadenin 4,019 değer ile "İşyerinde yetenek kazanmak amacıyla kişisel amaçlarım için internet kullanırım." olduğu görülmektedir. Bu ifadeye katılımcıların yüzde 21,4'ü olumlu yönde görüş bildirmiştir. Çalışanların en az katıldıkları ifade 3,953 değeri ile "İşyerinde dinlenmek/biraz ara vermek amacıyla kişisel amaçlarım için internet kullanırım." olmuştur. Bu ifade için ise katılımcıların yüzde 21,4'ü olumlu yönde görüş bildirmiştir.

Tablo 18. Kişisel Gelişime Yönelik Sanal Kaytarma Boyutu

Değişken	X	SS	1		2		3		4		5	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
İşyerinde yeni beceriler öğrenmek amacıyla kişisel amaçlarım için internet kullanırım.	4,003	,621	1	,4	6	2,3	25	9,7	184	71,6	41	16,0
İşyerinde kendimi geliştirmek amacıyla kişisel amaçlarım için internet kullanırım.	4,015	,624	1	,4	4	1,6	30	11,7	177	68,9	45	17,5
İşyerinde yetenek kazanmak amacıyla kişisel amaçlarım için internet kullanırım.	4,019	,640	5	1,9	35	13,6	167	65,0	50	19,5	5	1,9
İşyerinde işten uzaklaşarak zihnimi boşaltmak amacıyla kişisel amaçlarım için internet kullanırım.	3,984	,706	9	3,5	39	15,2	156	60,7	53	20,6	9	3,5
İşyerinde dinlenmek/biraz ara vermek amacıyla kişisel amaçlarım için internet kullanırım.	3,953	,688	9	3,5	40	15,6	162	63,0	46	17,9	9	3,5
Toplam	3,994	,655	5	1,94	24,8	9,66	108	42,02	102	39,7	21,8	8,48

Çalışan personelin kurumunda kişisel gelişime yönelik sanal kaytarma davranışı gösterip göstermediği değerlendirildiğinde yüzde 48,18'i olumlu, yüzde 26,74'ü olumsuz görüş bildirirken çalışanların yüzde 28,4'ü kararsız kalmışlardır.

3.6.6.Sanal Kaytarmanın Sapkınlığa Yönelik Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı

Bulgular

Sanal kaytarmanın, sapkınlığa yönelik sanal kaytarma boyutuna ilişkin tanımlayıcı bulgular Tablo 19'da gösterilmektedir. Tablo 19'da katılımcıların ifadeleri en olumlu ya da en olumsuz olarak derecelendirdiği gözlemlenmiştir. İfadeler 1'in "kesinlikle katılmıyorum"u, 2'nin "katılmıyorum"u, 3'ün "Kararsızım"ı, 4'ün "katılıyorum"u ve 5'in "kesinlikle katılıyorum"u ifade ettiği şeklinde gözlemlenmiştir. Tabloda görüldüğü

üzere ortalaması 2'nin altında bir değer bulunmamıştır. 2'nin üzerindeki en yüksek ortalamaya sahip ifadenin 2,665 değer ile “İşteki görevlerimden kaçınmak amacıyla internet kullanırım.” olduğu görülmektedir. Bu ifadeye katılımcıların yüzde 10,5'i olumlu yönde görüş bildirmiştir. Çalışanların en az katıldıkları ifade 2,605 değeri ile “İşteki görevlerimi ertelemek için interneti kullanırım.” olmuştur. Bu ifade için ise katılımcıların yüzde 8,5'i olumlu yönde görüş bildirmiştir.

Tablo 19. Sapkınlığa Yönelik Sanal Kaytarma Boyutu

Değişken	X	SS	1		2		3		4		5	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
İşteki görevlerimden kaçınmak amacıyla internet kullanırım	2,665	,758	8	3,1	102	39,7	120	46,7	22	8,6	5	1,9
İşteki görevlerimi düşünmekten kaçınmak için interneti kullanırım.	2,607	,742	12	4,7	101	39,3	124	48,2	16	6,2	4	1,6
İşteki görevlerimi ertelemek için interneti kullanırım.	2,605	,773	10	5,4	100	38,9	121	47,1	17	6,6	5	1,9
Toplam	2,626	0,757	10	4,4	101	39,3	121,6	47,3	18,3	7,13	4,6	1,8

Çalışan personelin kurumunda sapkınlığa yönelik sanal kaytarma davranışı gösterip göstermediği değerlendirildiğinde yüzde 8,93'ü olumlu, yüzde 43,7'si olumsuz görüş bildirirken çalışanların yüzde 47,3'ü kararsız kalmışlardır.

3.6.7.Sanal Kaytarmanın Bağımlılığa Yönelik Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı

Bulgular

Sanal kaytarmanın, bağımlılığa yönelik sanal kaytarma boyutuna ilişkin tanımlayıcı bulgular Tablo 20'de gösterilmektedir. Tablo 20'de katılımcıların ifadeleri en olumlu ya da en olumsuz olarak derecelendirdiği gözlemlenmiştir. İfadeler 1'in “kesinlikle katılmıyorum”u, 2'nin “katılmıyorum”u, 3'ün “Kararsızım”ı, 4'ün “katılıyorum”u ve 5'in “kesinlikle katılıyorum”u ifade ettiği şeklinde gözlemlenmiştir. Tabloda görüldüğü

üzere ortalaması 3'ün altında bir değer bulunmamıştır. 3'ün üzerindeki en yüksek ortalamaya sahip ifadenin 3,323 değer ile "İşyerinde günlük olarak bir veya birden çok web sitesini takip etmek amacıyla internet kullanırım." olduğu görülmektedir. Bu ifadeye katılımcıların yüzde 50,2'si olumlu yönde görüş bildirmiştir. Çalışanların en az katıldıkları ifade 3,202 değeri ile "İşyerinde bir veya birden çok web sitesini alışkanlığımın dışında (tesadüfi olarak) ziyaret etmek amacıyla interneti kullanırım." olmuştur. Bu ifade için ise katılımcıların yüzde 42,8'i olumlu yönde görüş bildirmiştir.

Tablo 20. Bağımlılık Boyutu

Değişken	X	SS	1		2		3		4		5	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Web sitelerindeki gelişmeleri takip etmek için işyerinde internet kullanırım.	3,221	,880	4	1,6	57	22,2	82	31,9	106	41,2	8	3,1
İşyerinde günlük olarak bir veya birden çok web sitesini takip etmek amacıyla internet kullanırım.	3,323	,906	5	1,9	49	19,1	74	28,8	116	45,1	13	5,1
İşyerinde bir veya birden çok web sitesini alışkanlığımın dışında (tesadüfi olarak) ziyaret etmek amacıyla interneti kullanırım.	3,202	,917	5	1,9	60	23,3	82	31,9	98	38,1	12	4,7
Toplam	3,248	0,901	4,6	1,8	55,3	21,5	79,3	30,8	106,6	41,4	11	4,3

Çalışan personelin, kurumunda bağımlılığa yönelik sanal kaytarma gösterip göstermediği değerlendirildiğinde yüzde 45,7'si olumlu, yüzde %23,3'ü olumsuz görüş bildirirken çalışanların yüzde %30,8'i kararsız kalmışlardır.

3.6.8.Korelasyon Analizi

Korelasyon, iki değişken arasındaki herhangi bir bağlantının yönünü, derecesini ve uygunluğunu belirler. Ayrıca doğrusal bir bağlantı olup olmadığını da belirler varsa, gücünü değerlendirmek için korelasyon katsayısı kullanılır (Özdamar, 2004:537).

Korelasyon katsayısı küçük harf "r", ile gösterilmektedir. Bu katsayının aralığı -1 ile +1 arasındadır. Değişkenler arasındaki ilişki gücünün, 1'e yaklaşması aralarındaki ilişki gücünün de artması anlamına gelmektedir Korelasyon katsayısı "r" nin yorumları ise, $r > 100$ ve $r > 0.70$ olduğunda değişkenler arasında güçlü bir ilişki, $r = 0.40$ ve 0.70 olduğunda değişkenler arasında orta düzeyde bir ilişki, $r = 0.20$ ve 0.40 aralığında olduğunda değişkenler arasında zayıf bir ilişki, $r < 0.20$ ise değişkenler arasında göz ardı edilecek bir bağlantının olduğu söylenebilir(Kalaycı, 2010:115).

Tablo 21. Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Boyutları Arasındaki İlişki Analizi

DEĞİŞKENLER	ÖRGÜTSEL SİNİZM	SANAL KAYTARMA
ÖRGÜTSEL SİNİZM	1	
SANAL KAYTARMA	,260**	1

**p<0.01düzeyinde anlamlı *p<0.05düzeyinde anlamlı

Araştırmadaki genel ölçeklerine yapılan korelasyon analizinde Tablo 21’de görüldüğü üzere sonuçlar şu şekildedir.

- Örgütsel sinizmin ile sanal kaytarma boyutu arasında ,260 düzeyinde pozitif ve anlamlı derecede bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 22. Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Alt Boyutları Arasındaki İlişki Analizi

DEĞİŞKENLER	Örgütsel Sinizm			Sanal Kaytarma		
	Davranışsal Sinizm	Duygusal Sinizm	Bilişsel Sinizm	Kişisel Gelişim	Sapkınlığa Yönelik	Bağımlılığa Yönelik
Davranışsal Sinizm	1					
Duygusal Sinizm	,143*	1				
Bilişsel Sinizm	,213**	,416**	1			
Kişisel Gelişim	,124*	,161**	,010	1		
Sapkınlığa Yönelik	-,070	-,025	,081	-,083	1	
Bağımlılığa Yönelik	,224**	,204**	,217**	,106*	,023	1

**p<0.01 düzeyinde anlamlı *p<0.05 düzeyinde anlamlı

Yapılan korelasyon analizinde tablo 22’de görüldüğü üzere;

- Örgütsel sinizmin davranışsal Sinizm boyutu ile sanal kaytarmanın kişisel gelişime yönelik boyutu arasında ,124 düzeyinde pozitif ve zayıf sapkınlığa yönelik sanal kaytarma ile-,070 düzeyinde negatif ve zayıf, bağımlılığa yönelik sanal kaytarma ile ,224 düzeyinde pozitif ve zayıf derecede bir ilişki bulunmaktadır.
- Örgütsel sinizmin duygusal sinizm boyutu ile sanal kaytarmanın, kişisel gelişime yönelik sanal kaytarma boyutu arasında ,161 düzeyinde pozitif ve zayıf sapkınlığa yönelik sanal kaytarma ile-,025 düzeyinde negatif ve zayıf, bağımlılığa yönelik sanal kaytarma ile ,204 düzeyinde pozitif ve zayıf derecede bir ilişki bulunmaktadır.

- Örgütsel sinizmin bilişsel sinizm boyutu ile sanal kaytarmanın, kişisel gelişime yönelik sanal kaytarma boyutu arasında ,010 düzeyinde pozitif ve zayıf sapkınlığa yönelik sanal kaytarma ile ,081 düzeyinde pozitif ve zayıf, bağımlılığa yönelik sanal kaytarma ile ,217 düzeyinde pozitif ve zayıf derecede bir ilişki bulunmaktadır.

3.6.9.Model Testleri

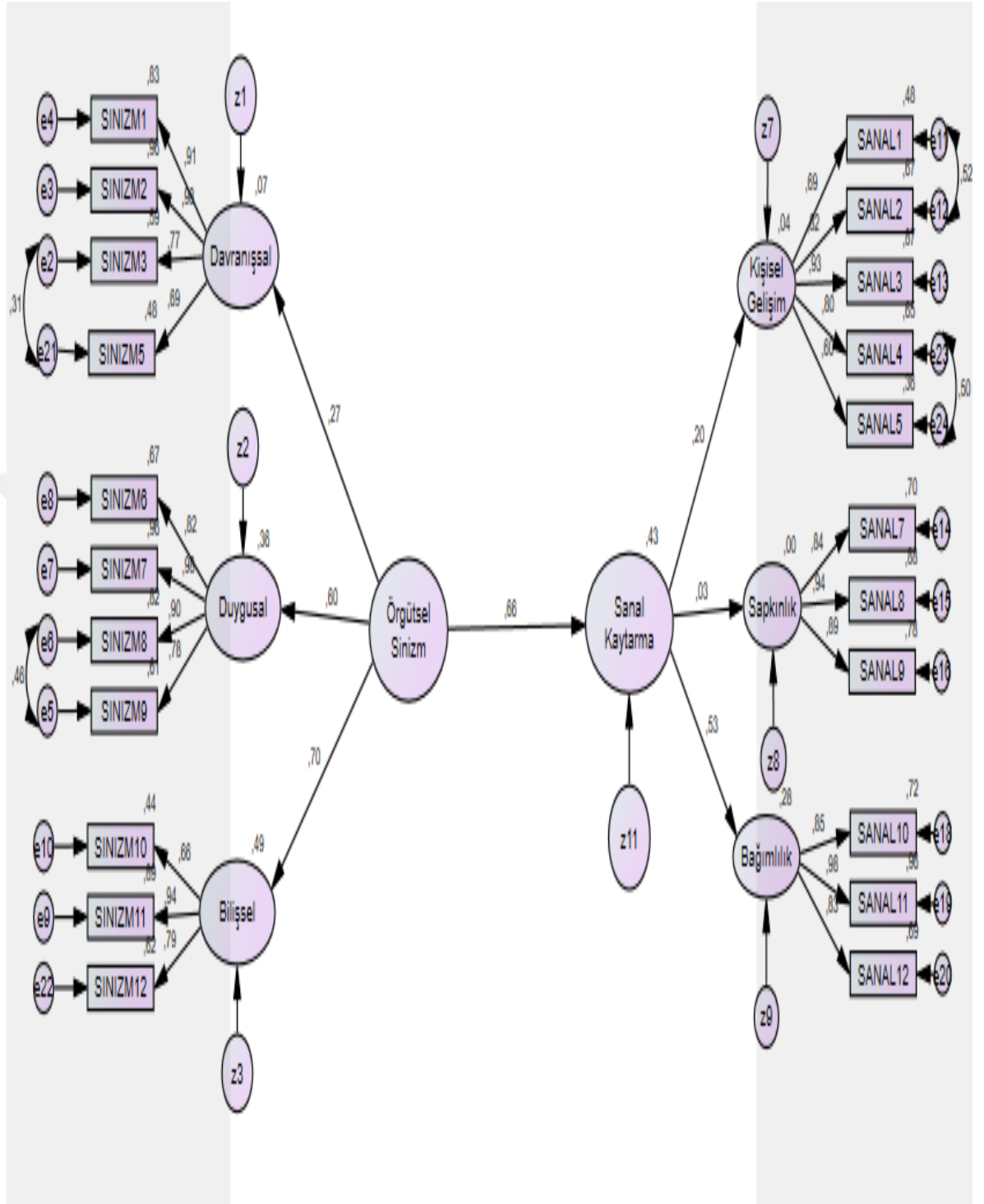
Çalışmanın bu kısmında kurulan hipotezlerin araştırma modelini test etmek amacıyla SPSS 24.0 ve AMOS istatistik yazılımları kullanılarak yapılan analiz bulguları ve istatistiksel bir teknik olan basit yapısal eşitlik modeli sunulmuştur. Model uyum iyiliği değerleri, araştırma modelinin test sonuçları ile eş zamanlı olarak verilmiştir.

Tablo 23. Araştırmanın Modeline İlişkin Uyum İndeksleri

UYUM ÖLÇÜSÜ	İYİ UYUM	KABUL EDİLEBİLİR UYUM	DEĞERİ	UYUM DURUMU
X ² /Sd	0<X ² /Sd<2	2<X ² /Sd<5	1,314	İyi Uyum
RMSEA	0,00<RMSEA<0,05	0,05<RMSEA<0,08	,035	İyi Uyum
CFI	0,95<CFI <1,00	0,90<CFI<0,95	,985	İyi Uyum
TLI	0,95<TLI<1,00	0,90<TLI<0,95	,983	İyi Uyum
GFI	0,95<GFI<1,00	0,90<GFI<0,95	,917	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	0,90<AGFI<0,95	0,85<AGFI<0,90	,895	Kabul Edilebilir Uyum

X² Ki-kare, **df** Serbestlik derecesi, **RMSEA** Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü **CFI** Karşılaştırmalı uyum katsayısı, **TLI** Tucker Lewis indeksi **GFI** Uyum İyiliği İndeksi, **AGFI** Düzenlenmiş İyi Uyum İndeksi (Uzun vd.; 2010:533).

Tablo 23'e bakıldığında modele ilişkin uyum istatistiklerine yer verildiği görülmektedir. Uyum istatistikleri değer aralıkları incelendiğinde, kabul edilebilir uyum içerisinde olduğu söylenebilir.



Şekil 8. Araştırmanın Modeline İlişkin Test Sonuçları

Tablo 24. Örgütsel Sinizmin, Sanal Kaytarmayı Etkileme Durumu

	β	P	S.E	C.R
Örgütsel Sinizm – Sanal Kaytarma	,656	0.000**	,115	3,455

**p<0,01 düzeyinde anlamlı

*p<0,05 düzeyinde anlamlı

Modeli test etmeye yönelik yapılan analiz sonucunda Tablo 24’te yer alan değerlere ulaşılmıştır. Buna göre örgütsel sinizmin sanal kaytarmayı pozitif ve anlamlı yönde etkilediği görülmüştür, bu durum Hipotez 1’in kabul edildiğini göstermektedir.

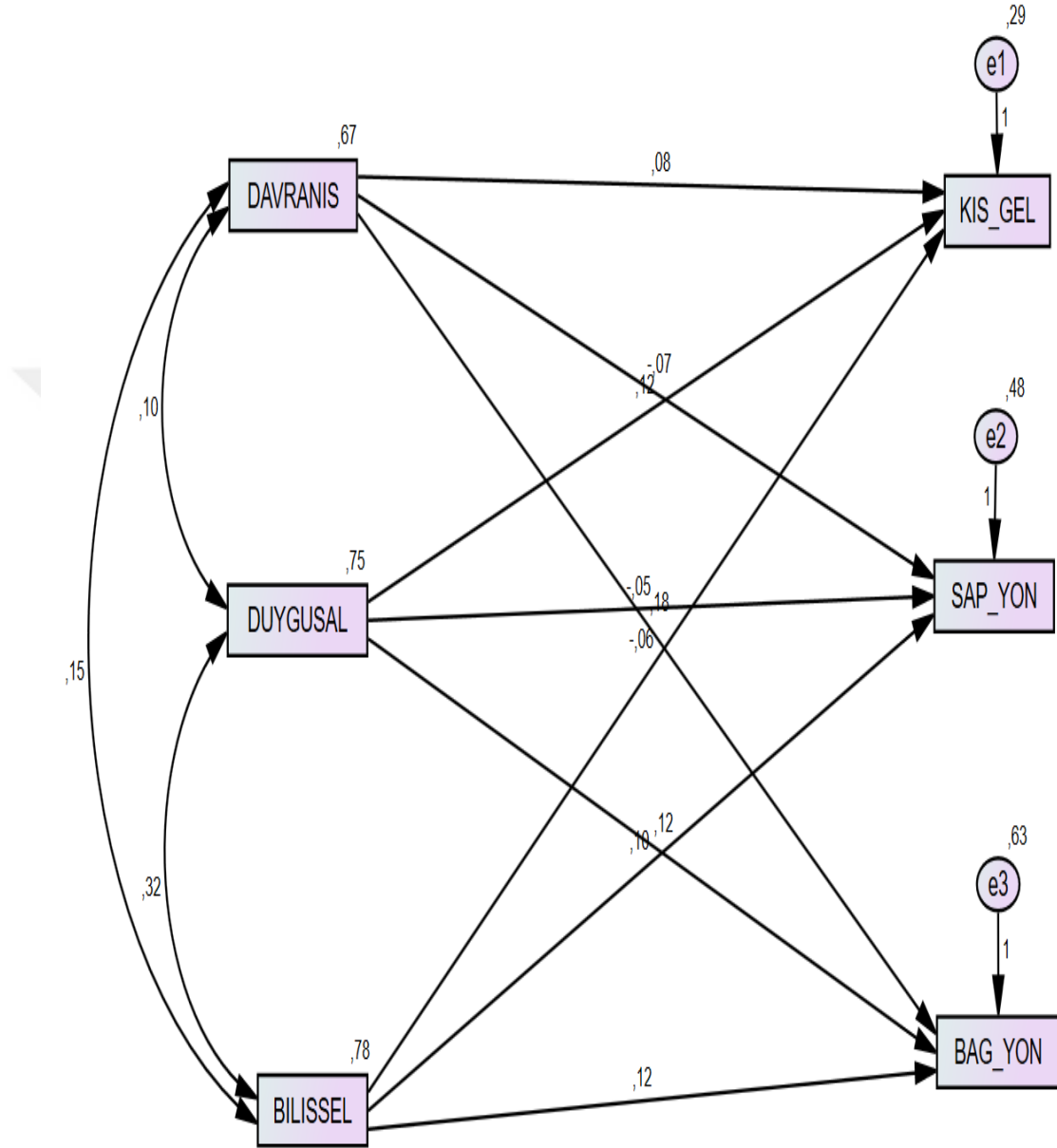
Çalışmada ikinci model olarak örgütsel sinizm alt boyutlarının sanal kaytarma alt boyutlarını ne derecede etkilediği araştırılmıştır. Buna yönelik yapılan analizde uyum istatistikleri elde edilmiş ve sonuçlar Tablo 25’te gösterilmiştir.

Tablo 25. Araştırmanın Modeli II İlişkin Uyum İndeksleri

UYUM ÖLÇÜSÜ	İYİ UYUM	KABUL EDİLEBİLİR UYUM	DEĞERİ	UYUM DURUMU
X ² /Sd	0<X ² /Sd<2	2<X ² /Sd<5	,855	İyi Uyum
RMSEA	0,00<RMSEA<0,05	0,05<RMSEA<0,08	,055	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	0,95<CFI <1,00	0,90<CFI<0,95	1,000	İyi Uyum
TLI	0,95<TLI<1,00	0,90<TLI<0,95	1,000	İyi Uyum
GFI	0,95<GFI<1,00	0,90<GFI<0,95	,997	İyi Uyum
AGFI	0,90<AGFI<0,95	0,85<AGFI<0,90	,977	İyi Uyum

X² Ki-kare, **df** Serbestlik derecesi, **RMSEA** Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü **CFI** Karşılaştırmalı uyum katsayısı, **TLI** Tucker Lewis indeksi **GFI** Uyum İyiliği İndeksi, **AGFI** Düzenlenmiş İyi Uyum İndeksi (Uzun vd.; 2010:533).

Araştırma modeli II analiz sonuçlarının literatürde kabul edilen değer aralıklarına sahip olduğu gözlenmiştir. Modelin ilişkilerini ortaya koyan sonuç aşağıda Şekil 9’da ifade edilmiştir.



Şekil 9. Araştırmanın Model II İlişkin Test Sonuçları

Çalışma için geliştirilen modelde beta ve anlamlılık değerleri incelenerek örgütsel sinizm alt boyutlarının sanal kaytarma alt boyutları üzerinde etkisinin olup olmadığı tespit edilmiştir. Tablo 26’da modelin beta ve anlamlılık değerlerini içermektedir.

Tablo 26. Davranışsal Sinizm Boyutunun Sanal Kaytarma Boyutlarını Etkileme Durumu

	β	P	S.E	C.R
Davranışsal – Kişisel Gelişim	,079	,061	,042	1,876
Davranışsal – Sapkınlık	-,075	,168	,054	-1,379
Davranışsal – Bağımlılık	,182	,003	,062	2,941

Tablo 26’da görüldüğü üzere örgütsel sinizmin davranışsal sinizm boyutu sanal kaytarmanın kişisel gelişim ve sapkınlık boyutlarını anlamlı düzeyde etkilememektedir. Ancak davranışsal sinizm bağımlılık boyutunu, 182 katsayı derecesi ile ,003 düzeyinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkilemektedir. Sonuç olarak Hipotez 1c kabul edilmiş ve Hipotez 1a,1b reddedilmiştir.

Tablo 27. Duygusal Sinizm Boyutunun Sanal Kaytarma Boyutlarını Etkileme Durumu

	β	P	S.E	C.R
Duygusal – Kişisel Gelişim	,116	,004	,043	2,693
Duygusal – Sapkınlık	-,053	,339	,055	-,955
Duygusal – Bağımlılık	,120	,004	,063	1,914

Tablo 27’de görüldüğü üzere örgütsel sinizmin duygusal sinizm boyutu sanal kaytarmanın sapkınlık boyutunu anlamlı düzeyde etkilememektedir. Ancak duygusal sinizm boyutu, kişisel gelişim boyutunu ,116 katsayı derecesi ile ,004 düzeyinde pozitif ve anlamlı etkilerken bağımlılık boyutunu ise ,120 katsayı derecesi ile 004 düzeyinde pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir. Sonuç olarak Hipotez 1d, 1f kabul edilmiş ve Hipotez 1e reddedilmiştir.

Tablo 28. Bilişsel Sinizm Boyutunun Sanal Kaytarma Boyutlarını Etkileme Durumu

	β	P	S. E	C.R
Bilişsel – Kişisel Gelişim	-,057	,184	,043	-1,330
Bilişsel – Sapkınlık	,101	,067	,055	1,832
Bilişsel – Bağımlılık	,120	,004	,063	1,912

Tablo 28’de görüldüğü üzere örgütsel sinizmin bilişsel sinizm boyutu sanal kaytarmanın kişisel gelişim ve sapkınlık boyutlarını anlamlı düzeyde etkilememektedir. Ancak bilişsel sinizm bağımlılık boyutunu, 120 katsayı derecesi ile ,004 düzeyinde pozitif ve anlamlı düzeyde etkilemektedir. Sonuç olarak Hipotez 1*ı* kabul edilmiş ve Hipotez 1*g,1h* reddedilmiştir.

3.6.10.Çalışan Personelin Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Boyutları ile Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Alt Boyutlarına Olan Algılarının Demografik Değişkenler Açısından Karşılaştırılması

Yapılan araştırmanın bu kısmında araştırmaya katılan çalışanların demografik değişkenler açısından örgütsel sinizm ve sanal kaytarma boyutlarına olan algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve t-testi yapılarak incelenmiştir.

Yapılan varyans analiziyle iki ya da daha fazla değişkenin ortalamalarının arasındaki farklara bakılmaktadır (Kalayıcı, 2010: 131). İki ortalama arasındaki anlamlılık farkına bakabilmek için t testi analizi yapılmıştır. İki den fazla ortalama için ise tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan varyans analizi sonucunda anlamlı fark bulunduğu tespit edilen değişkenlere, farklılığın kaynağını ortaya koymak için post-hoc (LSD) analizinden yararlanılmıştır.

3.6.10.1.Çalışanların Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Boyutu ile Örgütsel Sinizm ve Sanal Alt Boyutlarına Olan Algılarının Karşılaştırılması

Aşağıda bulunan tabloda cinsiyet değişkeni açısından katılımcıların örgütsel sinizmin ile sanal kaytarma davranışına ilişkin t testi sonuçları verilmiştir:

Tablo 29. Cinsiyet Değişkeni Açısından Bağımsız t Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	X	ss	t testi		
					sd	t	P
Örgütsel Sinizm	Kadın	113	3,280	,555	255	-,567	,571
	Erkek	144	3,323	,645			
Sanal Kaytarma	Kadın	113	3,369	,382	255	-1,765	,079
	Erkek	144	3,457	,406			
	Kadın	113	3,280	,555			

Tablo 29’da Değişkenlere bakıldığında cinsiyet değişkeni açısından örgütsel sinizm ve sanal kaytarma ortamları arasında $p<0,05$) önem düzeyinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Cinsiyet değişkeni açısından örgütsel sinizmin davranışsal, duygusal ve bilişsel sinizm boyutu ile sanal kaytarmanın, kişisel gelişim, sapkınlık ve bağımlılığa yönelik sanal kaytarma boyutlarına olan algılarına ilişkin t testi sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir:

Tablo 30. Alt Boyutların Cinsiyet Değişkeni Açısından Bağımsız t Testi Sonuçları

	Değişkenler	Cinsiyet	N	X	ss	t testi		
						sd	t	P
Örgütsel Sinizm	Davranışsal Sinizm	Kadın	113	3,415	,797	255	-1,456	,147
		Erkek	144	3,566	,837			
	Duygusal Sinizm	Kadın	113	3,190	,748	255	,598	,550
		Erkek	144	3,126	,953			
	Bilişsel Sinizm	Kadın	113	3,218	,821	255	-,389	,697
		Erkek	144	3,261	,931			
Sanal Kaytarma	Kişisel Gelişim	Kadın	113	3,900	,586	255	-2,442	0,15
		Erkek	144	4,069	,517			
	Sapkınlığa Yönelik	Kadın	113	2,616	,671	255	-,201	,841
		Erkek	144	2,634	,727			
	Bağımlılığa Yönelik	Kadın	113	3,236	,748	253,9	-,227	,821
		Erkek	144	3,259	,895			

Tablo 30 İncelendiğinde çalışanların kişisel gelişime yönelik sanal kaytarma algılarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. $t(255) = -2,442; p < 0,05$. Erkek çalışanların kişisel gelişime yönelik sanal kaytarma algıları ($x = 4,069$) kadın çalışanların kişisel gelişime yönelik sanal kaytarma algılarından ($x = 3,900$) daha olumludur. Diğer değişkenlere bakıldığında cinsiyet değişkeni açısından örgütsel sinizm, sanal kaytarma boyutları ortamları arasında $p < 0,05$ önem düzeyinde farklılığa rastlanmamıştır.

3.6.10.2.Çalışanların Yaş Değişkeni Açısından Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Boyutu ile Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Alt Boyutlarına Olan Algılarının Karşılaştırılması

Yaş değişkeni açısından çalışanların örgütsel sinizmin ile sanal kaytarma davranışına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları aşağıda bulunan tabloda görülmektedir:

Tablo 31. Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Yaş Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans Analizi

Yaş Değişkeni	Faktörler	Örgütsel Sinizm	Sanal Kaytarma
25'ten az	Ortalama (X)	3,690	3,563
	Standart Sapma	,404	,432
25-29 Yaş Arası	Ortalama (X)	3,353	3,386
	Standart Sapma	,543	,433
30-34 Yaş Arası	Ortalama (X)	3,3074	3,451
	Standart Sapma	,62998	,360
35 Yaş ve üzeri	Ortalama (X)	3,239	3,395
	Standart Sapma	,625	,402
F		1,905	,871
Önem Düzeyi (p)		,129	,457

Tablo 31'de değişkenlere bakıldığında yaş değişkeni açısından örgütsel sinizm ve sanal kaytarma ortamları arasında $p<0,05$) önem düzeyinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Yaş değişkeni açısından örgütsel sinizmin davranışsal, duygusal ve bilişsel sinizm boyutu ile sanal kaytarmanın, kişisel gelişim, sapkınlık ve bağımlılığa yönelik sanal kaytarma boyutlarına ilişkin tek yönlü varyans analizini bulguları aşağıda sunulmuştur:

Tablo 32. Alt Boyutların Yaş Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans Analizi

Yaş Değişkeni	Faktörler	Örgütsel Sinizm			Sanal Kaytarma		
		Davranışsal Sinizm	Duygusal Sinizm	Bilişsel Sinizm	Kişisel Gelişim	Sapkınlığa Yönelik	Bağımlılığa Yönelik
25'ten az	Ortalama (X)	3,525	3,950	3,566	4,100	2,766	3,466
	Standart Sapma	,650	,562	,545	,270	,786	,834
25-29 Yaş Arası	Ortalama (X)	3,500	3,308	3,220	4,096	2,428	3,160
	Standart Sapma	,750	,784	,779	,693	,615	,845
30-34 Yaş Arası	Ortalama (X)	3,568	3,008	3,357	3,969	2,730	3,309
	Standart Sapma	,858	,909	,817	,506	,683	,763
35 Yaş ve üzeri	Ortalama (X)	3,443	3,114	3,134	3,953	2,635	3,227
	Standart Sapma	,848	,858	,993	,525	,737	,881
F		,360	4,413	1,480	1,007	2,267	,606
Önem Düzeyi (p)		,782	,005	,220	,390	,081	,611

Tablo 32’de görüldüğü üzere yaş değişkeni açısından çalışanların örgütsel sinizmin duygusal boyutu ve ortalamaları arasında $p < 0,05$ önem düzeyinde anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Diğer boyutlar arasında $p < 0,05$ önem düzeyinde anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Bu değişikliğin nedeni Tablo 33’de incelenmiştir.

Tablo 33. Yaş Değişkeni Açısından Duygusal Sinizm Boyutunda İlişkin Anova Post-Hoc (LSD) Testi Sonuçları.

Gruplama Değişkeni		Ortalamalar Farkı	Standart Hata	Sig. Değeri
25'ten az	25-29	,64196*	,29232	,029
	30-34	,94107*	,28485	,001
	35 ve üzeri	,83551*	,28157	,003
25-29 Yaş Arası	30-34	,29911*	,14690	,043
	35 ve üzeri	,19355	,14044	,169
35 ve üzeri	30-34	,10556	,12413	,396

Örgütsel sinizmin duygusal sinizm boyutu algılarına ilişkin farklılığı incelemek için yapılan analize göre 25 yaşından küçük olan çalışanlarla 25-29 ile 30-34 yaş arası olan çalışanlarla ve 25-29 yaş arası çalışanlar ile 30-34 yaş arasında olan çalışanlar arasında farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 33’de ortalamalar arası farkın kaynağı incelendiğinde 25 yaşında küçük olan çalışanlar 25-29 ile 30-34 yaş arası olan çalışanlardan duygusal sinizm boyutu ortalaması daha yüksektir. Ayrıca 25-29 yaş arası çalışanlar 30-34 yaş arasında olanlara göre duygusal sinizm boyutu ortalaması daha fazla olduğu görülmektedir.

Literatürde yaş değişkeni açısından örgütsel sinizm konusu incelendiğinde yapılan çalışmalarda genç çalışanların daha ileriki yaşta olan çalışanlara göre sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir bu durum genç çalışanların, beklentilerini karşılamayan bir ortamda çalışıyorlarsa, işverenlerine karşı olumsuz tutum ve tutumların yanı sıra örgütsel sinizm de yaşamaları olasıdır (Boyal, 2011: 26). Çalışanların deneyimleri arttıkça, beklentileri düşer. Beklentileri düşük olan çalışanlar, işverenlerine daha bağlı ve iş tatmini daha yüksektir (Pelit ve Pelit, 2014: 91).

3.6.10.3.Çalışanların Medeni Durum Açısından Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Boyutu ile Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Alt Boyutlarına Olan Algılarının Karşılaştırılması

Medeni durum değişkeni açısından katılımcıların örgütsel sinizmin ile sanal kaytarma davranışına olan algılarına ilişkin t testi bulguları aşağıdaki tabloda sunulmuştur:

Tablo 34. Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarmanın Medeni Durum Değişkeni Açısından Bağımsız t Testi Sonuçları

Değişkenler	Medeni Durum	N	X	ss	t testi		
					sd	t	P
Örgütsel Sinizm	Evli	141	3,227	,631	255	-2,250	,025
	Bekar	116	3,397	,563			
Sanal Kaytarma	Evli	141	3,411	,366	255	-,316	,752
	Bekar	116	3,427	,432			
	Evli	141	3,227	,631			

Tablo 34 incelendiğinde çalışanların örgütsel sinizm algılarında medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir $t(255) = -2,250$; $p < 0,05$). Bekar çalışanların sinizm algıları ($x = 3,397$) evli çalışanların sinizm algılarından (3,227) daha yüksektir. Diğer değişkene bakıldığında cinsiyet değişkeni açısından sanal kaytarma ortamları arasında $p < 0,05$) önem düzeyinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Medeni durum değişkeni açısından örgütsel sinizmin davranışsal, duygusal ve bilişsel boyutu ile sanal kaytarmanın kişisel gelişim, sapkınlık ve bağımlılığa yönelik sanal kaytarma boyutlarına olan algılarına ilişkin t testi bulguları aşağıdaki tabloda sunulmuştur:

Tablo 35. Alt Boyutların Medeni Durum Değişkeni Açısından Bağımsız t Testi Sonuçları

	Değişkenler	Medeni Durum	N	X	ss	t testi		
						Sd	t	P
Örgütsel Sinizm	Davranışsal Sinizm	Evli	144	3,432	,861	255	-1,494	,136
		Bekar	113	3,586	,76384			
	Duygusal Sinizm	Evli	144	3,022	,872	255	2,789	,006
		Bekar	113	3,323	,836			
	Bilişsel Sinizm	Evli	144	3,199	,980	254,6	-,920	,358
		Bekar	113	3,297	,741			
Sanal Kaytarma	Kişisel Gelişim	Evli	144	3,977	,471	197,8	-,551	,582
		Bekar	113	4,017	,646			
	Sapkınlığa Yönelik	Evli	144	2,657	,683	255	,797	,426
		Bekar	113	2,587	,725			
	Bağımlılığa Yönelik	Evli	144	3,206	,841	255	-,934	,351
		Bekar	113	3,303	,822			

Tablo 35 incelendiğinde çalışanların duygusal sinizm algılarında medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t(255) = 2,789$; $p < 0,05$). Bekar çalışanların duygusal sinizm algıları ($x = 3,323$) evli çalışanların duygusal sinizm algılarından ($x = 3,022$) daha yüksektir. Diğer değişkenlere bakıldığında medeni durum değişkeni açısından örgütsel sinizm, sanal kaytarma boyutları ortamları arasında $p < 0,05$) önem düzeyinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

3.6.10.4.Çalışanların Eğitim Değişkeni Açısından Örgütsel Sinizm ve Sanal kaytarma Boyutu ile Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Alt Boyutlarına Olan Algılarının Karşılaştırılması

Eğitim durumu değişkeni açısından katılımcıların örgütsel sinizmin ile sanal kaytarma algılarına ilişkin tek yönlü varyans analizi bulguları aşağıdaki tabloda sunulmuştur:

Tablo 36. Örgütsel Sinizm ve Sanal kaytarmanın Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans Analizi

Eğitim Durum Değişkeni	Faktörler	Örgütsel Sinizm	Sanal Kaytarma
Ön Lisans	Ortalama (X)	3,600	3,248
	Standart Sapma	,505	,326
Lisans	Ortalama (X)	3,377	3,430
	Standart Sapma	,575	,413
Lisans Üstü	Ortalama (X)	3,183	3,427
	Standart Sapma	,630	,384
F		5,129	1,464
Önem Düzeyi (p)		,007	,233

Tablo 36’da görüldüğü üzere eğitim durumu değişkeni açısından çalışanların sanal kaytarmanın, ortalamaları arasında $p < 0,05$ önem düzeyinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Ancak örgütsel sinizminde $p < 0,05$ önem düzeyinde anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Bu değişikliğin nedeni Anova Post- Hoc (LSD) yapılarak tablo 37’de incelenmiştir.

Tablo 37. Çalışanların Eğitim Değişkeni Açısından Sinizm Boyutunda Fark Oluşturan Gruplara İlişkin Post-Hoc LSD Testi Sonuçları

Gruplama		Ortalamalar	Standart Hata	Sig.
Değişkeni		Farkı		Değeri
Ön lisans	Lisans	,22287	,16294	,173
	Lisansüstü	,41659*	,16399	,012
Lisans	Lisansüstü	,19372*	,07689	,012

Örgütsel sinizmin öğrenim durumu Anova Post- Hoc (LSD) analizine göre çalışanların öğrenim durumu, ön lisans ve lisansüstü ile lisans ve lisansüstünden ortaya çıktığı görülmektedir. Tablo 37’deki bu durum ortalamalar arasındaki farkın kaynağını incelendiğinde öğrenim düzeyi ön lisans olanlar, lisansüstü olanlara göre sinizm boyutu ortalaması daha yüksek düzeydedir. Ayrıca lisans eğitim düzeyinde olanlar lisansüstü eğitime sahip olanlara göre sinizm boyutu ortalaması daha fazla olduğu görülmektedir. Eğitim durumu değişkeni açısından örgütsel sinizm davranışsal, duygusal ve bilişsel sinizm boyutu ile sanal kaytarma değişkeninin, kişisel gelişim, sapkınlık ve bağımlılığa yönelik sanal kaytarma boyutlarına olan algılarına ilişkin tek yönlü varyans analiz sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir:

Tablo 38. Alt Boyutların Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans Analizi

Eğitim Durum Değişkeni	Faktörler	Örgütsel Sinizm			Sanal Kaytarma		
		Davranışsal Sinizm	Duygusal Sinizm	Bilişsel Sinizm	Kişisel Gelişim	Sapkınlığa Yönelik	Bağımlılığa Yönelik
Ön	Ortalama (X)	3,683	3,616	3,466	3,960	2,222	3,088
Lisans	Standart Sapma	,863	,573	,710	,524	,586	,821
	Ortalama (X)	3,539	3,293	3,273	4,006	2,681	3,276
Lisans	Standart Sapma	,795	,849	,836	,629	,648	,821
Lisans	Ortalama (X)	3,432	2,938	3,178	3,987	2,681	3,239
Üstü	Standart Sapma	,846	,871	,952	,465	,759	,843
F		,907	7,654	,861	,066	2,877	,350
Önem Düzeyi (p)		,405	,001	,424	,937	,058	,705

Tablo 38’de görüldüğü üzere eğitim durumu değişkeni açısından çalışanların örgütsel sinizmin davranışsal ve bilişsel boyutu ile sanal kaytarmanın, kişisel gelişim, sapkınlığa yönelik ve bağımlılık boyutları ve ortalamaları arasında $p < 0,05$ önem düzeyinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Ancak örgütsel sinizmin duygusal sinizm boyutunda $p < 0,05$ önem düzeyinde anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Bu değişikliğin nedeni tablo 39’de incelenmiştir.

Tablo 39. Çalışanların Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Duygusal Sinizm Boyutunda Fark Oluşturan Gruplara İlişkin Post-Hoc LSD Testi Sonuçları

Gruplama		Ortalamalar	Standart Hata	Sig.
Değişkeni		Farkı		Değeri
Ön lisans	Lisans	,32370	,23106	,162
	Lisansüstü	,67807*	,23254	,004
Lisans	Lisansüstü	,35437*	,10903	,001

Örgütsel sinizmin duygusal boyutunun farklılığın öğrenim durumu Anova Post- Hoc (LSD) analizine göre çalışanların öğrenim durumu, ön lisans ve lisansüstü ile lisans ve lisansüstünden ortaya çıktığı görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın kaynağını incelendiğinde öğrenim düzeyi, ön lisans olanlar lisansüstü olanlara göre duygusal sinizm boyutu ortalaması daha yüksek düzeydedir. Ayrıca lisans eğitim düzeyinde olanlar, lisansüstü eğitime sahip olanlara göre duygusal sinizm boyutu ortalaması daha fazla olduğu görülmektedir.

3.6.10.5.Çalışanların Meslekteki Yıl Değişkeni Açısından Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Boyutu ile Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Alt Boyutlarına Olan Algılarının Karşılaştırılması

Meslekteki yıl durumu değişkeni açısından çalışanların örgütsel sinizmin ve sanal kaytarma boyutuna olan algılarına ilişkin tek yönlü varyans analizi bulguları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 40. Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarmanın Meslekteki Yıl Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans Analizi

Mesleki Yıl Değişkeni	Faktörler	Örgütsel Sinizm	Sanal Kaytarma
1 yıldan az	Ortalama (X)	3,631	3,363
	Standart Sapma	,314	,490
1-5 Yıl Arası	Ortalama (X)	3,357	3,474
	Standart Sapma	,605	,366
6-10 Yıl Arası	Ortalama (X)	3,315	3,432
	Standart Sapma	,624	,409
11 Yıl ve Üzeri	Ortalama (X)	3,124	3,341
	Standart Sapma	,598	,381
F		3,895	1,450
Önem Düzeyi (p)		,010	,229

Tablo 40’da görüldüğü üzere meslekteki yıl değişkeni açısından çalışanların sanal kaytarmanın boyutu ortalamaları arasında $p<0,05$ önem düzeyinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Ancak örgütsel sinizmin boyutu ortalaması arasında $p<0,05$ önem düzeyinde anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Bu değişikliğin nedeni tablo 41’de incelenmiştir

Tablo 41. Meslekteki Yıl Değişkeni Açısından Örgütsel Sinizm Boyutuna İlişkin Anova Post-Hoc (Tamhane's T2) Testi Sonuçları.

Gruplama		Ortalamalar	Standart Hata	Sig.
Değişkeni		Farkı		Değeri
1 yıldan az	1-5 yıl	,27358	,10124	,055
	6-10 yıl	,31586*	,09684	,013
	11 yıl ve üstü	,50668*	,10613	,000
1-5 yıl	6-10 yıl	,04228	,09309	,998
	11 yıl ve üstü	,23310	,10272	,140
6-10 yıl	11 yıl ve üstü	,19082	,09839	,286

Örgütsel sinizm boyutundaki farklılığın meslekteki yıl değişkenine olan Post- Hoc (Tamhane's T2) analizine göre çalışanların kurumdaki çalışma süresi 1 yıldan az olanlarla 11 yıl üstü ve 6-10 olanlardan kaynaklandığı gözlenmiştir. Tablo 41'deki ortalamalar arasındaki farkın kaynağı incelendiğinde kurumdaki çalışma süresi 1 yıldan az olanlar, 11 yıl üstü ve 6-10 yıl arasında çalışanlara göre örgütsel sinizm boyutu ortalamalarının farkı daha fazla olduğu görülmektedir.

Meslekteki yıl durumu değişkeni açısından örgütsel sinizmin davranışsal, duygusal ve bilişsel sinizm ile sanal kaytarmanın kişisel gelişim, sapkınlık ve bağımlılığa yönelik alt boyutlarına olan algılarına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir:

Tablo 42. Alt Boyutların Meslekteki Yıl Değişkeni Açısından Tek Yönlü Varyans Analizi

Mesleki Yıl Değişkeni	Faktörler	Örgütsel Sinizm			Sanal Kaytarma		
		Davranışsal Sinizm	Duygusal Sinizm	Bilişsel Sinizm	Kişisel Gelişim	Sapkınlığa Yönelik	Bağımlılığa Yönelik
1 yıldan az	Ortalama (X)	3,652	3,708	3,500	4,044	2,463	3,129
	Standart Sapma	,733	,494	,501	,768	,486	,833
1-5 Yıl Arası	Ortalama (X)	3,513	3,233	3,316	4,088	2,606	3,320
	Standart Sapma	,777	,888	,801	,601	,716	,742
6-10 Yıl Arası	Ortalama (X)	3,522	3,120	3,300	3,986	2,640	3,303
	Standart Sapma	,876	,850	,857	,494	,766	,880
11 Yıl ve Üzeri	Ortalama (X)	3,403	2,951	2,983	3,880	2,677	3,107
	Standart Sapma	,816	,891	1,053	,503	,630	,859
F		,522	3,969	2,652	1,675	,466	1,050
Önem Düzeyi (p)		,667	,009	,049	,173	,707	,371

Tablo 42’de görüldüğü üzere meslekteki yıl değişkeni açısından çalışanların örgütsel sinizmin davranışsal, boyutu ile sanal kaytarmanın, kişisel gelişim, sapkınlık ve bağımlılık boyutları ortalamaları arasında $p<0,05$ önem düzeyinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Ancak örgütsel sinizmin duygusal ve bilişsel boyutu ortalaması arasında $p<0,05$ önem düzeyinde anlamlı bir gözlenmiştir. Bu değişikliğin nedeni tablo 43 ve 44’te incelenmiştir

Tablo 43. Meslekteki Yıl Değişkeni Açısından Örgütsel Sinizm Duygusal Boyutuna İlişkin Anova Post-Hoc (LSD) Testi Sonuçları.

Meslekteki Yıl		Ortalamalar Farkı	Standart Hata	Sig. Değeri
1 yıldan az	1-5 yıl	,47457*	,22349	,035
	6-10 yıl	,58833*	,21857	,008
	11 yıl ve üstü	,75672*	,22855	,001
1-5 yıl Arası	6-10 yıl	,11377	,12943	,380
	11 yıl ve üstü	,28215	,14566	,054
6-10 yıl Arası	11 yıl ve üstü	,16839	,13799	,223

Örgütsel sinizm duygusal boyutunun farklılığın meslekteki yıl değişkenine olan Post-Hoc (LSD) analizine göre çalışanların kurumdaki çalışma süresi 1 yıldan az olan çalışanlar ile 1-5, 6-10 ve 11 yıl üstü çalışanlar ve 1-5 yıl arası çalışanlar ile 11 yıl üstü çalışanlardan kaynaklandığı görülmektedir. Tablo 43'teki ortalamalar arasındaki farkın kaynağı incelendiğinde kurumdaki çalışma süresi 1 yıldan az olanlar, 1-5, 6-10 ve 11 yıl üstü çalışanlar göre duygusal sinizm ortalamaları farkı daha fazladır. Ayrıca 1-5 yıl arası çalışanların 11 yıl üstü çalışanlara göre, duygusal sinizm ortalamaları farkı daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 44. Meslekteki Yıl Değişkeni Açısından Örgütsel Sinizm Bilişsel Boyutuna İlişkin Anova Post-Hoc (Tamhane's T2) Testi Sonuçları.

Meslekteki Yıl		Ortalamalar Farkı	Standart Hata	Sig. Değeri
1 yıldan az	1-5 yıl	,18398	,14943	,784
	6-10 yıl	,20000	,14605	,694
	11 yıl ve üstü	,51613*	,17851	,031
1-5 yıl Arası	6-10 yıl	,01602	,12531	1,000
	11 yıl ve üstü	,33215	,16198	,230
6-10 yıl Arası	11 yıl ve üstü	,31613	,15887	,261

Örgütsel sinizm bilişsel boyutunun farklılığın meslekteki yıl değişkenine olan Post- Hoc (Tamhane's T2) analizine göre çalışanların kurumdaki çalışma süresi 1 yıldan az olanlarla 11 yıl ve üstü olanlardan kaynaklandığı gözlenmiştir. Tablo 44'teki ortalamalar arasındaki farkın kaynağı incelendiğinde kurumdaki çalışma 1 yıldan az olanlar 11 yıl üstü çalışanlara göre örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ortalamalarının farkının daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 45. Hipotez Sonuçları

No	Hipotez	Durum
H 1	Örgütsel Sinizm, Sanal Kaytarma davranışını anlamlı ve pozitif etkiler.	Kabul
H 1a	Örgütsel Sinizm alt boyutu olan davranışsal sinizm sanal kaytarma alt boyutu olan kişisel gelişime yönelik sanal kaytarma davranışını anlamlı ve pozitif etkiler.	Red
H 1b	Örgütsel Sinizm alt boyutu olan davranışsal sinizm sanal kaytarma alt boyutu olan sapkınlığa yönelik sanal kaytarma davranışını anlamlı ve pozitif etkiler.	Red
H 1c:	Örgütsel Sinizm alt boyutu olan davranışsal sinizm sanal kaytarma alt boyutu olan bağımlılığa yönelik sanal kaytarma davranışını anlamlı ve pozitif etkiler.	Kabul
H 1d:	Örgütsel Sinizm alt boyutu olan duygusal sinizm sanal kaytarma alt boyutu olan kişisel gelişime yönelik sanal kaytarma davranışını anlamlı ve pozitif etkiler.	Kabul
H 1e	Örgütsel Sinizm alt boyutu olan duygusal sinizm sanal kaytarma alt boyutu olan sapkınlığa yönelik sanal kaytarma davranışını anlamlı ve pozitif etkiler.	Red
H 1f	Örgütsel Sinizm alt boyutu olan duygusal sinizm sanal kaytarma alt boyutu olan bağımlılığa yönelik sanal kaytarma davranışını anlamlı ve pozitif etkiler.	Kabul
H 1g	Örgütsel Sinizm alt boyutu olan bilişsel sinizm sanal kaytarma alt boyutu olan kişisel gelişime yönelik sanal kaytarma davranışını anlamlı ve pozitif etkiler.	Red
H 1h	Örgütsel Sinizm alt boyutu olan bilişsel sinizm sanal kaytarma alt boyutu olan sapkınlığa yönelik sanal kaytarma davranışını anlamlı ve pozitif etkiler.	Red
H 1ı	Örgütsel Sinizm alt boyutu olan bilişsel sinizm sanal kaytarma alt boyutu olan bağımlılığa yönelik sanal kaytarma davranışını anlamlı ve pozitif etkiler.	Kabul
H 2:	Katılımcıların Örgütsel Sinizm algıları demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.	Kabul
H 3:	Katılımcıların Sanal Kaytarma algıları demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.	Kabul

SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütler, ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelen ve etkileşimde bulunan insan gruplarıdır. Kuruluşun yönetimi, çalışanlarının performansı üzerinde zararlı etkisi olabilecek tüm unsurları ortadan kaldırmaya çalışsa bile, insan kaynaklı birçok sorun gelişebilir. Bu sorunların örnekleri arasında örgütsel sinizm ve sanal kaytarma sayılabilir.

Örgütsel faaliyetlerinin sonuçlarının kabul edilebilir, adil veya amaçlar için doğru olmadığına inanan çalışanlar, örgütlerine karşı örgütsel sinizm olarak bilinen olumsuz tutum ve duygulara sahiptir (Bernerth vd., 2007: 311). Örgütsel sinizmin üç yönü tartışılmaktadır. Bunlar; bilişsel, duygusal ve davranışsal sinizmdir (Özgan, Külekçi ve Özkan, 2012: 199). Çalışanların işverenleri hakkında alaycı olmalarının çeşitli örgütsel ve kişisel nedenleri vardır. Çalışanın örgütsel adaletsizliğe bakışı, psikolojik sözleşme ihlallerinin gerçekleştiğine inanması ve kişi-rol çatışması yaşaması en önemli örgütsel nedenlerdir. Cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, ekonomik düzey ve diğer kişisel faktörlerin hepsinin bir rolü vardır. Örgütsel sinizmden etkilenen çalışanlar daha düşük örgütsel bağlılık ve iş tatminine sahiptir. Sinik çalışanlar örgüte karşı güven duyamaya bilir işyerinde tükenmişlik ve yabancılaşma problemleri yaşayabilirler. Kuruluşun yönetimi, verimliliği etkileyen bu senaryonun farkında olmalı ve bu durumu engellemeye yönelik politikalara ve uygulamalara yer vermelidir (Davis ve Gardner, 2004: 442)

İletişim ve bilgi teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte sanal kaytarma kavramı popüler bir tartışma konusu haline gelmiştir. Sanal kaytarma, çalışanın şirket tarafından sağlanan bilgi sistemlerini, özellikle interneti kişisel olarak kullanmasıdır. Sanal kaytarma firma üzerindeki en önemli etkisi üretkenlikteki düşüştür. Yaygın inancıya göre, bir çalışanın mesai saatleri içinde, iş dışı faaliyetler için zaman ve enerji harcaması, üretkenliğinin ve verimliliğinin azalmasına yol açabilir. (Greengard, 2000:20-24). Sanal kaytarma neden olan etmenlerden biride teknolojinin hızla hayatımıza girmesi ve artık cep telefonlarında bulunan internetin insanları bağımlılık yapıcı bir şekilde birbirine bağlamasıdır. Günümüzde insanlar internet üzerinden pek çok şeyi bulundukları yerden yapabilmektedir. Yiyecek, içecek, giyim, tatil rezervasyonları, ulaşım biletleri ve diğer alışverişlerini online olarak yapabilmektedir. Film izlemek, kitap okumak, müzik dinlemek için akla ilk gelen yer internettir. Böyle bir durumda çalışan, iş stresinden kaçmak, kişisel projelerine zaman ayırmak veya işi tamamen görmezden gelmek için

mesai saatleri içinde sanal kaytarma yapabilir. Bazı araştırmacılar göre, tüm sanal kaytarma eylemlerinin yıkıcı olmadığını ve şirket için olumlu etkileri olabileceğini de düşünmektedir. (Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu, 2017:410-450).

Bu çalışmada, örgütsel sinizmin sanal kaytarmaya olan etkisinin saptanması amaçlanmıştır. Bu bağlamda öncelikli olarak, sinizm, örgütsel sinizm, sanal kaytarma kavramları açıklanmıştır. Sonraki süreçte, bu konu ve kavramlar çerçevesinde Gümüşhane ilinde bulunan bir kamu kurumunda ve bağlı birimlerinde çalışanlara yönelik yüz yüze anket çalışması yapılmıştır. Yapılan anketteki veriler SPSS 24.0 ve AMOS istatistik paket programları yardımıyla analiz edilerek örgütsel sinizminin, sanal kaytarma üzerindeki etkileri ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Yapılan çalışmamızda 12 adet hipotez kurulmuştur. Bunlardan 7'si kabul edilirken, 5'i reddedilmiştir. Hipotezlere ilişkin bilgilere aşağıda değinilmiştir.

Çalışmada kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmanın evrenini Gümüşhane'de bulunan bir kamu kurumunda çalışan 623 birey oluşturmakla birlikte çalışmada zaman, maliyet, çalışanların meşguliyeti ve kurum merkezinde bulunmamaları gibi etkenlerden dolayı tüm evrene ulaşmak mümkün olmadığından toplamda 257 kişiye anket yapılabilmektedir. Anket çalışmamız sonucunda ilk olarak elde edilen verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığı incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri -2i le +2 arasında olduğu gözlemlenmiştir. (George ve Mallery, 2010). Verilerin istatistikleri incelendiğinde normal bir dağılım gösterdiği görülmüş parametrik analiz tekniklerinin kullanılmasının uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

İncelemede bu adımdan sonra analizler de bu doğrultuda ilerlenmiştir. Örgütsel sinizm ve sanal kaytarma güvenilirlik analizlerine tabi tutulmuş, Cronbach's Alpha değerleri örgütsel sinizm için ,849 ve sanal kaytarma için ,736 olarak bulunmuştur. Korelasyon analizi, örgütsel sinizm ve sanal kaytarma davranışı arasında anlamlı bir bağlantı olduğunu ortaya koymuş, yapılan regresyon analizi ile belirlenen bağlantının yönü ve büyüklüğü gösterilmiştir. Toplanan veriler neticesinde yapılan analiz sonuçlarına göre örgütsel sinizm sanal kaytarma davranışını %95 önem düzeyinde artırdığını ($\beta=,656$ ve $p=,0.000^{**}$) göstermiştir. Dolayısıyla, Örgütsel Sinizm, Sanal Kaytarma davranışını anlamlı ve pozitif etkiler yönünde kurulan *Hipotez 1* kabul edilmiştir ve örgütsel sinizmin sanal kaytarma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu gözlemlenmiştir. Bu

durum çalışanın organizasyonuna karşı olumsuz tutumlar sergilemesinin, yapması gereken faaliyetleri yerine getirememesine kaynaklık edebileceğini ortaya koymaktadır. Yani organizasyona karşı olumsuz yaklaşım, çalışanın işini aksatması ya da iş dışındaki faaliyetlere odaklanmasına katkıda bulunmaktadır. Literatürde (Erkutlu ve Özdemir, 2017; Öztürk, 2019; Örucü ve Hasırcı, 2020; Kaya,2022; çalışmalarında, yapmış olduğumuz çalışmadaki sonuç ile benzer sonuçlara ulaşmış oldukları gözlenmekte, bu durum araştırma sonucunu desteklemektedir.

Araştırmada örgütsel sinizmin boyutu olan davranışsal sinizm, sanal kaytarma boyutu olan bağımlılık boyutunu 0,003 anlam düzeyinde ve 0,182 katsayı derecesi ile pozitif yönde etkilemektedir. Çalışanların iş yerinde davranışsal sinizm sergilemeleri sanal kaytarma bağımlılığını artırmaktadır. Bu durum çalışan davranışlarını bağımlılık üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, çalışanların davranışsal sinizm sergilemeleri ile sanal kaytarmanın bağımlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır yönünde kurulan *Hipotez 1c* kabul edilmiştir.

Araştırmada örgütsel sinizmin boyutu olan duygusal sinizm, sanal kaytarma boyutu olan kişisel gelişime yönelik boyutunu 0,004 anlam düzeyinde ve 0,116 katsayı derecesi ile pozitif yönde etkilemektedir. Bu sonuç çalışanın organizasyon faaliyetlerine duygusal olarak olumsuz değerlendirmelerinin ve bunu farkında olmasının kendi kişisel amaçları için internet erişimini kullanmasına katkıda bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bu açıdan bireyin organizasyona karşı kişisel amaçları için sanal ortamda daha fazla önem verdiğini göstermektedir. Çalıştığı kurum içinde olup bitenlere duygusal tepkiler gösterme eğiliminde ve objektif bir yargı içermeyen hor görme, öfke gibi güçlü duygular, sinizmin kişisel gelişime olan katkısı dikkate alındığında, bu ilişkide bireyin psikolojik yönü ve duygularının da etkili olabileceğini göstermektedir. Dolayısıyla, çalışanların duygusal sinizm sergilemeleri ile sanal kaytarmanın kişisel gelişime yönelik boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır yönünde kurulan *Hipotez 1d* kabul edilmiştir.

Araştırmada örgütsel sinizmin boyutu olan duygusal sinizm, sanal kaytarma boyutu olan bağımlılık boyutunu 0,004 anlam düzeyinde ve 0,120 katsayı derecesi ile pozitif yönde etkilemektedir. Çalışanların duygusal açıdan iş yerinde öfkeli olmaları sanal kaytarma bağımlılığını artırmaktadır. Bu durum çalışanın işyerindeki faaliyetlerinde aksatma yaşanmasında etkileyebilir. Zira olumsuz duygusal tutumlar iş dışı faaliyetlerin meydana

gelmesinde bağımlılık oluşturabilir. Dolayısıyla, çalışanların duygusal sinizm sergilemeleri ile sanal kaytarmanın bağımlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır yönünde kurulan *Hipotez 1f Kabul* edilmiştir.

Araştırmada örgütsel sinizmin boyutu olan bilişsel sinizm, sanal kaytarma boyutu olan bağımlılık boyutunu 0,004 anlam düzeyinde ve 0,120 katsayı derecesi ile pozitif yönde etkilemektedir. Bu durum çalışanın organizasyonunu karşı olumsuz farkındalığının iş yerinde iş dışındaki faaliyetlerine web sitelerinde daha fazla zaman harcamasına yol açmaktadır. Bu açıdan organizasyon faaliyetlerinde çalışanların işlerinin dışında faaliyetlere odaklanmalarının örgüte karşı olumsuz tutumlar tarafından şekillendiğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, çalışanların bilişsel sinizm sergilemeleri ile sanal kaytarmanın bağımlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır yönünde kurulan *Hipotez 1ı* kabul edilmiştir.

Yapılan çalışma sürecinde toplanan veriler neticesinde katılımcıların yapılan T Testi ve Anova analizleri ile çalışanların yaş gruplarına göre bakıldığında 34 ve üstü yaşa sahip çalışanların, örgütsel sinizm, duygusal boyutu algıları yaşları daha küçük olan çalışanlara göre daha az olduğu gözlenmektedir. Ayrıca çalışanların örgütsel sinizm algılarında medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t(255) = -2,250$; $p < 0,05$). Bekar çalışanların sinizm algıları ($x = 3,397$) evli çalışanların sinizm algılarından ($3,227$) daha yüksektir. Ayrıca çalışanların duygusal sinizm algılarında medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t(255) = 2,789$; $p < 0,05$). Bekar çalışanların duygusal sinizm algıları ($x = 3,323$) evli çalışanların duygusal sinizm algılarından ($x = 3,022$) daha yüksektir. Eğitim değişkeni açısından bakıldığında ise çalışanların eğitim düzeyi ön lisans ve lisans olanlar lisansüstü olanlara göre örgütsel sinizm algıları daha fazladır. Son olarak mesleki yıl değişkeni açısından bakıldığında çalışma süresi 11 yıl ve üstü olanların daha az süre çalışanlara göre örgütsel sinizm algıları daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla, çalışanların Örgütsel Sinizm algıları demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir yönünde kurulan *hipotez 2* kabul edilmiştir

Araştırmada sürecinde toplanan veriler neticesinde katılımcıların yapılan T Testi analizi ile çalışanların cinsiyet gruplarına göre $t(255) = -2,442$; $p < 0,05$). Erkek çalışanların kişisel gelişime yönelik sanal kaytarma algıları ($x = 4,069$) kadın çalışanların kişisel gelişime

yönelik sanal kaytarma algılarından ($x=3,900$) daha olumludur. Elde edilen bulgular Serttaş ve Şimşek'in (2017) yapmış oldukları araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Araştırmacıların yapmış oldukları çalışmada erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha fazla oranda sanal kaytarma yaptıklarını ifade etmişlerir. Bu durum araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Dolayısıyla, çalışanların sanal kaytarma algıları demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir yönünde kurulan hipotez 3 kabul edilmiştir

Araştırma sonucunda örgütsel sinizm ve sanal kaytarma ilişkisinde, bazı hipotezlerde (1a, 1b, 1e, 1g, 1h) alt boyutlar arasında anlamlı ilişkiler elde edilememiştir. Bu durum bazı hipotezlerin red edilmesine yol açmıştır. Literatürde Kaya (2022) araştırmasında örgütsel sinizm ve sanal kaytarmanın alt boyutlarında anlamlı bir ilişki elde edememiştir. Bu durum elde edilen sonuçları desteklemekle birlikte yapılan bu çalışma literatüre bazı katkılar sağlasa da bazı sınırlılıkları da olmaktadır. Alan yazında örgütsel sinizmin, sanal kaytarma üzerindeki etkisini gözlemlemeye yönelik çalışmaların sayısının eksikliği nedeniyle sonuçlar diğer çalışma sonuçlarıyla karşılaştırılması yeterli olamamıştır.

Gelecekteki araştırmalarda ve organizasyonların yönetim süreçlerinde aşağıda ele alınan ve tartışılan konuların incelenmesi tavsiye edilebilir.

Organizasyonlar hızla değişen ve gelişen teknik araç ve prosedürlere uyum sağlamak ve bu teknolojik değişimlere ayak uydurdukları sürece var olabilmektedirler. Sanal kaytarma konusu, teknoloji ilerledikçe araştırılan örgütsel kaygılardan biridir. Sanal kaytarma işletmeler için kaçınılmaz olduğu bilinen bir gerçektir. Kurumlar, sanal kaytarma ortadan kaldırmaktan ziyade işletmeye en az zarar verecek ve hatta organizasyon performansına katkı sağlayacak şekilde yönetmeyi hedeflemelidir. Sanal kaytarma üzerinde etkili olduğu düşünülen örgütsel sinizm kavramı, örgütlere yardımcı olmak amacıyla bu çalışmada anlatılmaya çalışılmıştır. İleriki zamanlarda yapılacak olan çalışmaların farklı sektör ve illerde veya farklı örneklem yöntemleri kullanılarak araştırma yapılması tavsiye edilebilir.

Ayrıca yöneticiler, çalışanların sanal kaytarma faaliyetlerini azaltmaya yönlendirmek için çalışanların kendilerini ifade etmelerini izin vermenin yanında Organizasyon el adaleti sağlamak için bireyleri rotasyona yönlendirmek vb. önerilerde bulunulabilir.

Hızlı ve yoğun bir tempoda iş gören çalışanlar sinik davranışlar sergileme eğilimindedir. Bu nedenle, personel için daha makul bir çalışma düzeninin geliştirilmesi önerilebilir.

Çalışan beklentilerini karşılayan uygun ödüllendirme prosedürleri, çalışanların şirket sinizmi algılarını azaltmak ve örgütsel bağlılık algılarını yükseltmek için tasarlanabilir.

Örgütsel adaletsizlik ve örgütsel güvensizlik, çalışanların örgütsel sinizm gelişimini etkileyen unsurların başında gelir. İşletmelerin adaletsizlik duygusunu tetikleyen unsurları tespit etmeleri ve iç güveni güçlendirecek değişiklikler yapmaları önerilir.

Çalışanların fikirlerine saygı gösterilmediği düşüncesi kurumsal sinizmin nedenlerinden biridir. Bu çerçevede, çalışanlara yönetsel karar alma süreçlerine katılma özgürlüğü sağlamak için bir yönetim stratejisi oluşturulabilir.

Örgütsel sinizmin en önemli nedenlerinden biride yanlış yönetimin seçilmesidir. Bu duruma bağlı olarak, firma, kişilerarası iyi becerilere sahip etkili yöneticilerle çalışması organizasyona fayda sağlayacaktır.

Örgütler ve çalışanlar, baskıcı ve otoriter yönetim tarzları altında sinik düşünceler edinebilmektedirler. Bu nedenle, daha makul yönetim stratejileri tercih edilebilir.

Örgütsel sinizm davranışlarının sanal kaytarma davranışlarını teşvik ettiği göz önüne alındığında, çalışanların işlerine karşı olumsuz tutum geliştirmeleri olarak da adlandırılan sinik davranışları anlamak ve azaltmak için araştırmalar yapılması önemlidir. Yöneticiler, çalışanları sinik düşünmeye iten temel nedenlerini belirlemeli ve sorunları ortadan kaldırmak için çalışmalar yapmalıdırlar. İşyerinde bulunan çalışanların, sinizm algılarındaki azalma, sanal kaytarma alışkanlıklarında da azalma sağlamanın yanında, işyerinde harcanan ve boşa gecen zamanın önlenmesine katkıda bulunacak bu durum neticesinde boşa harcanan zamanı tekrar işletme amaçları ve hedefleri için kullanılması üretimin artırılmasının yanında verimliliği ve karlılığı artıracaktır.

İşletmeler, kurum kültürlerine uygun adayları seçmeli ve onlara uygun eğitim ve gelişim uygulamalarının örgütsel bağlılık algılarını güçlendirme potansiyeli göz önünde bulundurularak çalışanlara yönelik eğitim seminerleri düzenlenebilir. Kuruluşlar, güvenlik açığı yaratmamak için nisbi bir esneklik politikasının uygulandığı ve teknik olmayan caydırıcı önlemlerin kullanıldığı bir çerçeve tasarlamalıdır. Başka bir deyişle

Çalışanların zararsız (minör) sanal kaytarma davranışlarına izin verilerek çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin azaltılmasında katkıda bulunulabilir.

Son olarak her araştırmada olduğu gibi bu araştırmada da bazı sınırlıkları bulunmakta araştırma kapsamı sadece incelenen kurumun çalışanlarını içermektedir. Araştırma evreninin ilgili kurum çalışanlarıyla kısıtlanması, araştırmanın önemli bir sınırlılığıdır. Elde edilen bulgular, araştırmanın yapıldığı kurumunda çalışan katılımcılardan toplanan verilerle sınırlıdır. Dolayısıyla araştırma bulgularını tüm çalışanlara genelleme gücü zayıf kalabilir. Çalışmanın temelinde insan unsuru olduğundan, bir bütün olarak sosyal bilim araştırmalarına uygulanan genel sınırlılıklara ve anket tekniğinin özelliklerinin genel sayısal verilerin geçerliliği üzerindeki sınırlılıklara tabidir. Ayrıca çalışmada elde edilen sonuçlar, kamu, özel sektör, politika ve yönetim alanlarında yol gösterici bulgular sunabilir. Elde edilen sonuçların geçerliliğini farklı sektörlerde yapılacak araştırmalarla ulaşılan sonuçlarla karşılaştırılarak, araştırmada ulaşılan bulguların diğer sektörlerde de geçerli olup olmadığını belirlemek mümkündür. Farklı sektörlerde gerçekleştirilecek araştırmalar, çalışanların örgütsel sinizm ve sanal kaytarma uygulamalarına ilişkin görüşlerini hangi yönde geliştiğini saptayarak yönetim ve organizasyon alanında önemli gelişmeler sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Ambrose, M. L., ve Kulik, C. T. (1999). Old friends, new faces: Motivation research in the 1990's. *Journal of Management*, 25, 231-292.
- Akman, G. (2013). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aslan, E. ve Demir, H. (2016). Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Hemşireler Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. 9(2), 1626-1637.
- Anandarajan, M., Devine, P. ve Simmers, C. M. (2004). A multidimensional scaling approach to personal web usage in the workplace. *A Guide to Effective Human Resources Management*, 61-78.
- Akça, A. (2013). Okul Yöneticilerinin İş Dışı İnternet Kullanım Siber Aylaklık Davranışlarının İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, social, and general psychology monographs*, 126, 269-292.
- Anderson, J. ve Gerbing, D. (1988). Structural equations modeling in practice: a review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*. 49 (11), 1395-1418.
- Andersson, L. M., ve Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(5), 449-469.
- Arısoy, Ö. (2009). İnternet Bağımlılığı ve Tedavisi, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 1: 55-67
- Aytaş, S. (2016). Demografik Değişkenlerin Farklı Kuşak Ayrımında Örgütsel Sinizme Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

- Brandes, P. ve Das, D. (2006). Locating Behaviour Cynicism at Work: Construct Issues and Performance Implications, Employee Health, Coping and Methodologies. (Edt. Pamela L.Perrewe, Daniel C. Ganster), New York: JAI Press, (s.233-266).
- Brandes, Pamela, (1997): "Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences", Dissertation of Doctor of Philosophy, The University of Cincinnati, United States of America.
- Boyalı, H. (2011). Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman'daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Bozkurt, Ö. (2008). İş tatmini etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması.Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9 (1), 1- 18.
- Bono, J.E., Boles, T.L., Judge, T.A. ve Lauver, K.J. (2002). The Role of Personality in Task and Relationship Conflict", Journal of Personality, 70, 311-344.
- Blau, G., Yang, Y. (2006). Testing a Measure of Cyberloafing". Journal of Allied Health, 35(1), 9-17.
- Beugre, C.D., Daeryong, K. (2006). "Cyberloafing: Vice or Virtue?" Emerging Trends and Challenges in Information Technology Management, 2(1), 834-835.
- Brandes, P., ve Das, D. (2006). Locating behavioral cynicism at work: Construct issues and performance implications. Employee health, coping and methodologies.
- Selin, Ç. ve Türker, P. (2017). İş Tatmininin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(19), 430-444.
- Candan, H., Mehmet, G. (2016). "Siber Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki ilişkinin incelenmesine Yönelik Emniyet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9(1), 229-235
- Cartwright, S. ve Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism.Human Resource Management Review, 16(2), 199-208.

- Davis Walter D. ve Gardner William L. (2004). “Perceptions of Politics and Organizational Cynicism: An Attributional and Leader–Member Exchange Perspective. *The Leadership Quarterly*, 15, 439–465.
- Doorn, O. (2011). *Cyberloafing: A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework*. TUE. Department Industrial Engineering and Innovation Sciences. Series Master Theses Innovation Management.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi” *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı, 29, 37- 61.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003) *Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları, Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve idari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 2, (10),139- 150.
- Dean J., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). *Organizational cynicism. Academy Management*, 23(2), 341-352.
- Demir, Ö. ve Seferoğlu, S. (2016). *Bilgi okuryazarlığı, internet bağımlılığı, sanal aylaklık ve çeşitli diğer değişkenlerin sanal zorbalık ile ilişkisinin incelenmesi*. *Online Journal of Technology Addiction ve Cyberbullying*, 3(1), 1-26.
- Delken, M. (2004): “Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers”, University of Maastricht Faculty of Economics and Business Administration Department of Organization and Strategy.
- Erbil, S. (2013). *Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Eaton, J. A. (2000). “A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism”, Unpublished Doctoral Dissertation, Graduate Program in Psychology, York University, Toronto.
- Elif, T. (2012). *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi*. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Sayı: 13, (1), 10-65

- Erkutlu, H. ve Özdemir, H. (2018). Otantik Liderlik ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü. *Social Sciences*, 13(2), 119-125.
- Enön, T. (2019). Telekomünikasyon işletmelerinde çalışanların sanal kaytarma düzeyleri ile örgüt iklimi arasındaki ilişki ve iş tatminine olan etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güngör, M. (2016). Sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık ilişkisi: kamu ve özel sektör üzerine bir araştırma. Yüksek lisans tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Guthrie, R. and Gray, P. (1996). Junk Computing: is it Bad for an Organization? *Information Systems Management*, 13(1), 23-28.
- Greengard, S. (2000). Then High Cost of Cyberslacking. *Work Force*, 79(2), 22-24.
- Kaya, İ., Soyalın, M. (2022). Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, *İşletme*, 3(1), 33-43.
- Isaac, R. G., Zerbe, W. J., ve Pitt, D. C. (2001). Leadership and motivation: The effective application of expectancy theory. *Journal of Managerial Issues*. 13 (21).212-226.
- Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, F. (2012). “Brandes, Dharwadkar ve Dean’in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği”. *Business and Economics Research Journal*, 3(3): 77-92.
- Kalağan, G., Güzeller, C. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kart, M. E. (2014). Örgütsel Sinizm, Bağlamsal Performans ve Etik İdeoloji, (2.bs.), Ankara: Nobel Yayınları.
- Kaya, İ., Soyalın, M. (2022). Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, *İşletme*, 3(1), 33-43.

- Köklü, N. (1995). Tutumların ölçülmesi ve likert tipi ölçeklerde kullanılan seçenekler. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 28(2), 81-93.
- Landers, R.N. ve Lounsbury, J.W. (2006). “An Investigation of Big Five and Narrow Personality Traits in Relation to Internet Usage”, Computers in Human Behavior, 22, 283-293.
- Lim V. (2002) The IT Way of Loafing on the Job : Cyherloafing , Neutralizing and Organizational Justice. Journal of Organizational Behavior, 23(1), 675– 694.
- Li, S. M. ve Chung, T. M., (2006). Internet Function and Internet Addictive Behavior. Computers in Human Behavior, 22(6): 1067-1071
- Lim, V.K. ve Teo, T. (2005). "Prevalence, Perceived Seriousness, Justification and Regulation of Cyberloafing in Singapore: An Exploratory Study". Information and Management, 42(8), 1081-1093.
- Lee Z., Lee, Y., ve Kim, Y. (2017). Understanding Personal Web Usage in Organizations. M. Anadarajan, and C. A. Simmers içinde, Personel Web Usage in the Workplace: A guide to Effective Human Resources Management Information Science Publishing.
- Jia, H. (2008). “Relationships Between The Big Five Personality Dimensions and Cyberloafing Behaviour”, Southern Illinois University. Doctorate Thesis.
- James, M. (2005). Antecedents And Consequences Of Cynicism In Organizations: An Examination Of The Potential Positive And Negative Effects On School Systems. Dissertation of Doctor of Philosophy, The Florida State University, Florida.
- McLean, L., Tingley, M., Scott, R. N., ve Richards, J. (2001). Computer terminal work and the benefit of micro breaks. Applied Ergonomics, 32, 225-237.
- Mills J.E., Beldona S. ve Clay J. (2001). Cyberslacking! A Liability Issue for Wired Workplaces, Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, Volume:42, 34-47.
- Mirvis, P. H. ve Kanter, D. L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. Human Resource Management, 30(1), 45-68.

- Nair, P., ve Kamalanabhan, T. J. (2010). The Impact of Cynicism on Ethical Intentions of Indian Managers. The Moderating Role of Their Level Ofmanagement. International Journal of Trade, Economics and Finance, 1(2), 155–159.
- Naus, A. (2007). Organizational cynicism: on the nature, antecedents and consequences of employee cynicism toward the employing organization (Doktora Tezi). Hollanda: Maastricht University.
- Örücü, E., Yıldız, H. (2014). "İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma/The Personal Internetand Technology Usage at the Workplace: Cyberslacking." Ege Akademik Bakış, 14(1), 99-114.
- Örücü, E., ve Hasirci, I. (2021). Organizasyonlarda Sinizm ile Sanal Kaytarma Davranışı İlişkisinde Çalışan Yaşının Düzenleyici Etkisi. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 28(1), 23-43.
- Oravec, J.A. (2002). "Constructive Approaches to Internet Recreation in the Workplace". Communications of the ACM, 45(1), 60-63.
- Özgan, H., Külekçi, E. ve Özkan, M. (2012). “Analyzing of the Relationships between Organizational Cynicism and Organizational Commitment of Teaching Staff”, International Online Journal of Educational Sciences, 4(1), 196-205.
- Özaklp, E., Aydın, U. ve Tekeli, S. (2012). Sapkın örgütsel davranışlar ve çalışma yaşamında yeni bir olgu: Sanal kaytarma (cyberloafing) ve ilişkilerine etkileri. Çimento İşveren Sendikası Dergisi, 26(2), 18-33.
- Öztürk, M., ve Çuhadar, M. (2021). Örgütsel Bağlılığın Sanal Kaytarma Davranışı Üzerine Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Seyahat İşletmelerinde Bir Uygulama. Journal of Recreation and Tourism Research, 8(4), 461-499.
- Özdevecioğlu, M. (2004). “Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Algılanan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 59 (3), 181-202.
- Özcan, H. M. (2019). Kişilik özellikleri ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkide gelişmeleri kaçırma korkusunun (GKK) rolü. Doktora tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Özler, D., Atalay C. ve Şahin, M. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2(2): 47-57.
- Pelit, N. ve Pelit, E. (2014). Örgütlerde Kanser Yapıcı İki Başat Faktör: Mobbing ve Örgütsel Sinizm (Teori- Süreç ve Örgütlere Yansımaları). Detay Yayıncılık, Ankara.
- Robinson, S. L., ve Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38 (2), 555-572.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P. ve Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11, 44-59.
- Sezgin, F. (2005) Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 317- 339.
- Kickul, J. ve Bergmann, T. J. (2007). Managing employee perceptions of the psychological contract over time: The role of employer social accounts and contract fulfillment. *Journal Of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior*, 28 (2), 191-208.
- Söyük, S. (2018). New Management Concepts, *Health Sciences Research in the Globalizing World*, (s.1045-1062)
- Sertaş, O., ve Şimşek, G. (2017). Konaklama İşletmelerinde Siber Aylaklık: Çalışanların Demografik Özellikleri ile Siber Aylaklıkları Üzerine bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1), 20-34.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P., ve Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal Of Business And Psychology*, 19(4), 429-459.
- Tokgöz, N., ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinisizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 238-305.

- Turan, Ş. (2011). Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Torun, Y. ve Çetin, C. (2015). Örgütsel Sinizmin Kuşaklar Bazında Değerlendirilmesi: Kuşaklara Göre Örgütsel Sinizmin Hedefinde Ne Var. İş ve İnsan Dergisi. 2(2): 137-146.
- Turan, Ş. (2011). Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma. Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Tesluk, P. E., Farr, J. L., Mathieu, J. E., ve Vance, R. J. (1995). Generalization of employee involvement training to the job setting: Individual and situational effects. Personnel Psychology, 48, 607-632.
- Ünal, Ö., Tekdemir, S. (2015). Sanal kaytarma: Bir kamu kurumunda ampirik bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(2), 95-118.
- Uzun, N.B., Gelbal, S. (2010). Başarı ve duyuşsal özellikler arasındaki ilişkinin modellenmesi ve modelin cinsiyetler bakımından karşılaştırılması, Kastamonu Eğitim Dergisi, 18(2), 531-544.
- Valentine, S., ve Elias, R. (2005). Perceived corporate ethical values and individual cynicism of working students. Psychological Reports, 97(3), 932- 934.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22,445-458
- Yalçın, U. (2017). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Yağcı, M. ve Yüceler, A. (2016). Kavramsal Boyutlarıyla Sanal Kaytarma, International Journal of Social Sciences and Education Research, 2 (2), 663-673

- Yıldırım, K. (2016). Etik İklim ve Örgütsel Kontrol Mekanizmalarının Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim, Erzurum.
- Wanous, J.P, Reichers, A.E, and Austin, J (1997): “Organizational cynicism: An initial study”, Academy of management best papers proceedings , 11, 170-269.
- Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information and communications technologies and cyberdeviancy. Human Resource Management Reivew, 20, 35-44.
- Weiss, H. M. (1996). Cropanzano; "Affective Events Theory: A Theoretical Diseussion of the Strueture, Causes and Consequeenes of Affective Experienees at Work", Research in Organisational Behavior, 18, 1-79.
- Woon, I. ve Pee, L. (2004). “Behavioral Factors Affecting Internet Abuse in the Workplace: An Empirical Investigation”, Proceedings of the Third Annual Workshop on HCI Research in 10, (1), 80–84.
- Wilkerson, J. M., Evans, W. R. ve Davis, W. D. (2008). A test of coworkers’ influence on organizational cynicism, badmouthing, and organizational citizenship behavior. Journal of Applied Social Psychology, 38(9),2278- 2292
- Wanous, J., Reichers, A. ve Austin, J. (2000). Cynicism about organizational change: Measurement, antecedents, and correlates. Group and Organization Management, 25(2), 132-153.

EK 1. Orijinallik Raporu Formu

 ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ İŞLETME ANA BİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA
Tarih: 15/08/2022
Tez Başlığı: Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 109 sayfalık kısmına ilişkin, 15/08/2022 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %18 'dir. Uygulanan filtrelemeler: 1- ☒ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç 2- ☒ Kaynakça hariç 3- ☒ Alıntılar hariç/dâhil 4- ☒ 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç Ardahan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nde belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim. Gereğini saygılarımla arz ederim.
Tarih ve İmza
Adı Soyadı: Onur Bektaş Öğrenci No: 19202300002 Anabilim Dalı: İşletme Programı: İşletme Statüsü: ☒ Yüksek Lisans ☐ Doktora
<u>DANIŞMAN ONAYI</u> UYGUNDUR. Doç. Dr. Tayfun YILDIZ

EK 2. Etik Kurul İzni

T.C. GÜMÜŞHANE
ÜNİVERSİTESİ
Rektörlüğü



GÜMÜŞHANE
UNIVERSITY
Rector's Office

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

(Proje Onay Formu)

TARİH	25/11/2021
YER	
ÜYELER	Prof.Dr. (Başkan) Prof.Dr. (Üye) Prof.Dr. (Üye) Prof.Dr. (Üye) Prof.Dr. (Üye) Prof.Dr. (Üye) Prof.Dr. (Üye)
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU PROJE ONAY FORMU	
Projenin Adı:	Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisinin Örgütsel Yabancılaşmadaki Aracı Rolü
Projenin Niteliği:	Yüksek Lisans Tezi /Anket çalışması
Proje Araştırmacıları:	Doçent Doktor. Tayfun YILDIZ Öğretim Görevlisi: Onur BEKTAŞ
Proje Yürütücüsünün Haberleşme Bilgileri:	

Araştırmanın Amacı:	Bu çalışmanın temel amacı; kurum bünyesinde çalışan personelin, örgütsel sinizmin sanal kaytarma üzerindeki etkisi ve örgütsel yabancılaşmadaki aracı rolü belirlemeye çalışarak çalışan personeller arasında bu duruma yönelik farklılıklar olup olmadığını tespit etmektir. Ayrıca çalışanların örgütsel sinizm algıları, örgütsel yabancılaşma eğilimleri ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki ve etki düzeyini tespit etmektir. Bu temel amaç doğrultusunda araştırmada aşağıdaki soruların yanıtları aranmaktadır: - Araştırmaya katılanların örgütsel sinizm ile sanal kaytarma ilişki düzeyleri cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır? - Araştırmaya katılanların örgütsel sinizm ile sanal kaytarma ilişki düzeyleri yaşlarına göre farklılaşmakta mıdır? - Araştırmaya katılanların örgütsel sinizmin sanal kaytarma davranışı üzerinde artırıcı etkisinin var mıdır? -Araştırmaya katılanlarda sinizmin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde kurumda çalışanların eğitim düzeylerinin düzenleyici bir etkisi var mıdır? - Araştırmaya katılanların örgütsel sinizm ile sanal kaytarma ilişki düzeyleri kurum yöneticilerini ne denli etkilemektedir? - Araştırmaya katılanların örgütsel sinizm ile sanal kaytarma ilişki düzeyini örgütsel yabancılaşmadaki aracı rolü ne denli etkilemektedir?
Araştırmanın Gerekçesi:	Sanal kaytarma kavramı internet ağının ve bilgisayarların iş amaçlı kullanımlarının haricinde kişisel amaçlar için kullanılmasıdır. Örgütlerde internet ağının kullanımı hem çalışanlar açısından büyük kolaylıklar sağlamakta hem de iş yükünün azaltılması hususunda yardımcı olmaktadır. Fakat internet ağının kullanımında son yıllarda gittikçe artan bir suiistimal etme durumu meydana gelmektedir. Özellikle akıllı telefonlar, tabletler vb. bu niyetle kullanıldığında süreç kontrol edilemez bir hal almaya başlamıştır. Sanal kaytarma sosyolojik boyutlarından ziyade iş yerlerinde ciddi maliyet kayıplarına da neden olan bir kavramdır. Mobil aygıtlar açısından bir kullanım politikası belirlenmediği müddetçe sanal kaytarma faaliyetleri içinden çıkılmaz bir hale gelmeye devam edecektir ve bu kontrolsüz güç işletme yararına kullanılmadıkça bir güç olmaktan çıkacak ve yöneticiler için tehditlere, örgütler için de verimlilik kayıplarına neden olacaktır. İlgili literatür taraması yapıldığında örgütsel sinizm ve sanal kaytarma ile ilgili farklı çalışmalar yapıldığı gözlenmiştir ancak örgütsel sinizmin sanal kaytarma ile örgütsel yabancılaşma ilişkisi üzerindeki nasıl bir rolünün olduğu noktasında herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Konuyu bütünüyle ele alan çalışmaların olmaması nedeniyle bu çalışmanın kamu kurumlarında örgütsel sinizmin sanal kaytarma etkisi konusunda katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Yöntemi:	Kurumda çalışan personelin uygulanacak anket formu tasarımı, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri daha önce birçok çalışmada sağlanmış olan ölçekler tercih edilmiştir. Örgütsel sinizmin boyutu için Belediyelerde çalışanları üzerinde çalışma yapmış olan Laçin (2020)'in de kullandığı Brandes, Dharwadkar ve Dean (1998) tarafından geliştirilen ölçek.Çalışanların sanal kaytarma davranışlarının ölçülmesi için Van Doorn (2011) tarafından geliştirilen ve Özkalp ve Yıldız (2018) tarafından uyarlanan ölçek, örgütsel yabancılaşma boyutu için Banka çalışanları üzerinde çalışma yapmış olan aslan (2018)'in de kullandığı Mottaz (1981)'in''Some Determinants of Work Alienation'' çalışmasından alınan ve araştırmacı tarafından çalışanların anlayabilmesini kolaylaştırmak amacı ile yeniden düzenlenen ölçek kullanılacaktır. Bu çalışmalarda kullanılan anket soruları araştırmanın amaçlarına hizmet edecek şekilde tekrardan planlanıp değişiklikler yapılmıştır
Kullanılacak biyolojik, psikolojik ve teknik vb. tüm yöntemleri açıklayan etik ile ilgili özet:	Çalışma kapsamında kullanılacak uygulama Yüz yüze anket uygulaması yapılarak veri toplanması planlanmaktadır toplanan veriler SPSS paket programı aracılığıyla analiz edilerek sonuçların tez içerisinde yorumlanarak örgütsel yabancılaşma örgütsel sinizmin ile sanal kaytarma ilişkisi üzerindeki etkisine ve önemine vurgu yapılacağı düşünülmektedir. <u>ÖNEMLİ:</u> Yapılacak olan çalışmada gerek duyulduğu istenmediği durumda kurum veya kuruluş adı geçirilmemesine dikkat edilerek kurumun isminin anonim kalmasını dikkat edilecektir.

Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO Fakültesi öğretim üyelerinden Sayın Öğr. Gör. Onur BEKTAŞ 'ın "Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisinin Örgütsel Yabancılaşmadaki Aracı Rolü" adlı projesi değerlendirilmiştir.

Proje etik açısında uygun bulunmuştur.

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket bilimsel bir araştırmada kullanılmak üzere hazırlanmış olup vereceğiniz yanıtlar farklı kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır. Çalışmamıza katılımda gönüllük esastır. Ankette Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisini ölçmeye yönelik bazı sorular sorulmuştur. Kullanılan ifadelerin doğru ya da yanlış karşılıkları yoktur. Cevaplar kişiden kişiye göre değişmektedir. Size en uygun gelen ifade kutucuğuna (X) işareti koymanız yeterlidir. Cevaplarınızın samimiyeti çalışmamızın başarısı açısından büyük önem taşımaktadır.

Lütfen ankete isminizi yazmayınız.

Bize ayırdığınız zaman ve katkı için teşekkür eder, saygılar sunarız.

Onur BEKTAŞ

BÖLÜM 1: Demografik Özellikler

1-Cinsiyetiniz:

☐ Kadın ☐ Erkek

2-Yaşınız:

☐ 25'ten az ☐ 25-29 ☐ 30-34 ☐ 35 ve üzeri

3-Medeni Durumunuz:

☐ Evli ☐ Bekar

4-Eğitim Durumunuz:

☐ Lisans ☐ Lisansüstü

5-Meslekte toplam çalışma süreniz:

☐ 1 yıldan az ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11 yıl ve üstü

BÖLÜM 2: Örgütsel Sinizm Ölçeği

Size en yakın gelen kutucuğu işaretlemeniz beklenmektedir	1-Kesinlikle Katılmıyorum	2 -Katılmıyorum	3- Kararsızım	4 -Katılıyorum	5-Kesinlikle Katılıyorum.
1 -Çalıştığım kurumun söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum.					
2-Çalıştığım kurumun politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak nokta vardır.					

3-Çalıştığım kurum, bir şey yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda şüphe duyarım.					
4-Çalıştığım kurum çalışanlardan belirli bir davranış bekler ama başkasını, başka bir davranışı ödüllendirir.					
5-Çalıştığım kurumun, yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6-Çalıştığım Kurumu düşündüğümde sinirlenirim.					
7-Çalıştığım kurum beni kızdırır					
8-Çalıştığım Kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.					
9-Çalıştığım Kurumu düşündükçe bir endişe hissedirim.					
10-Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda şikâyetle bulunurum					
11 -Çalıştığım kurumdan bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız					
12 -Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumun uygulamaları ve politikalarını eleştiririm.					
13 -Çalıştığım kurumun sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçildiğini fark ettim.					

BÖLÜM 3: Sanal Kaytarma Ölçeği

Size en yakın gelen kutucuğu işaretlemeniz beklenmektedir	1-Kesinlikle Katılmıyorum	2 -Katılmıyorum	3- Kararsızım	4 -Katılıyorum	5-Kesinlikle Katılıyorum.
1.İşyerinde yeni beceriler öğrenmek amacıyla kişisel amaçlarım için internet kullanırım.					
2. İşyerinde kendimi geliştirmek amacıyla kişisel amaçlarım için internet kullanırım.					
3. İşyerinde yetenek kazanmak amacıyla kişisel amaçlarım için internet kullanırım.					
4. İşyerinde işten uzaklaşarak zihnimi boşaltmak amacıyla kişisel amaçlarım için internet kullanırım.					
5. İşyerinde dinlenmek/biraz ara vermek amacıyla kişisel amaçlarım için internet kullanırım.					
6. İşyerinde rahatlamak amacıyla internet kullanırım.					
7. İşteki görevlerimden kaçınmak amacıyla internet kullanırım					
8. İşteki görevlerimi düşünmekten kaçınmak için interneti kullanırım.					
9. İşteki görevlerimi ertelemek için interneti kullanırım.					

10. Web sitelerindeki gelişmeleri takip etmek için işyerinde internet kullanırım.					
11. İşyerinde günlük olarak bir veya birden çok web sitesini takip etmek amacıyla internet kullanırım.					
12. İşyerinde bir veya birden çok web sitesini alışkanlığımın dışında (tesadüfi olarak) ziyaret etmek amacıyla interneti kullanırım.					



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Onur BEKTAŞ

Doğum Yeri ve Tarihi :

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

İletişim

E-Posta Adresi :

Tarih : 05.08.2022