



AKSARAY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞLETME BİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE SANAL KAYTARMA
ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ROLÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ELİF ATICI

DANIŞMAN

DOÇ. DR. LEYLA İÇERLİ

AKSARAY-2024

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE SANAL KAYTARMA
ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ELİF ATICI

DANIŞMAN: DOÇ. DR. LEYLA İÇERLİ

JÜRİ ÜYESİ: DOÇ. DR. MEHMET FARUK ÖZÇINAR

JÜRİ ÜYESİ: DOÇ. DR. ETHEM MERDAN

AKSARAY-2024

TELİF HAKLARI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren yirmi dört (24) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Elif

Soyadı : ATICI

Bölümü : İşletme

İmza :

Teslim Tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı: Örgütsel Bağlılık ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizmin Rolü

İngilizce Adı: The Role of Organizational Cynicism in the Relationship Between Organizational Commitment and Cyberloafing

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Elif ATICI

İmza:

T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
JÜRİ ONAY SAYFASI

Elif ATICI tarafından hazırlanan “Sanal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizmin Rolü” başlıklı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans / Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: (Doç. Dr. Leyla İÇERLİ)

İmza

(İşletme, Aksaray Üniversitesi)

Üye: (Doç. Dr. Mehmet Faruk ÖZÇINAR)

(Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, Aksaray Üniversitesi)

Üye: (Doç. Dr. Ethem MERDAN)

(Sağlık Kurumları İşletmeciliği, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi)

Tez Savunma Tarihi: 24/09/2024

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu’nuntarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Prof. Dr. Aybala ÇAYIR

İmza

TEŞEKKÜR SAYFASI

Yüksek lisans eğitimin boyunca ve tez hazırlama sürecinde desteğini esirgemeyip yol gösteren danışman hocam Doç. Dr. Leyla İÇERLİ' ye teşekkür ederim.

Yüksek Lisans tez aşamasında değerli zamanlarını ayıran jüri üyeleri Doç. Dr. Mehmet Faruk ÖZÇINAR ve Doç. Dr. Ethem MERDAN'a ilgi ve desteklerinden dolayı teşekkür ederim.

Eğitimimin tüm zorlu süreçlerinde bana moral ve güç veren, desteği ve katkısıyla süreci kolaylaştıran sevgili eşim Ali Rıza ATICI' ya teşekkür ederim.

Hayatımın her alanında olduğu gibi tez çalışmamda da bana olan inancını, desteğini ve emeğini esirgemeyen annem Yasemin KIZILOLUK, babam Yaşar KIZILOLUK ve kardeşim Yusuf KIZILOLUK' a teşekkür ederim.

ÖZET

Sanal kaytarma, çalışanların iş saatleri içerisinde işleriyle ilgili olmayan faaliyetlerle (sosyal medya kullanımı, internet üzerinden alışveriş, oyun oynama vb.) meşgul olmaları olarak tanımlanmaktadır. Bu durumun, günümüzde internet kullanımının yaygınlaşmasıyla birlikte iş yerlerinde sıkça karşılaşılan bir problem haline geldiği iddia edilmektedir. Çalışanların görevlerine yeterince odaklanmamaları ve iş disiplininin sapmaları, iş verimliliğinde ve örgütsel bağlılıkta olumsuz sonuçların kaynağı olabilmektedir. Örgütsel sinizm, sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracı rol oynayabilir. Sinik çalışanlar, örgüte karşı olumsuz duygularını internet üzerinden iş dışı aktivitelere yönelerek ifade edebilirler. Örgütsel sinizm düzeyleri yüksek olan çalışanların, örgüte olan bağlılık düzeyleri düşük olabilir ve bu örgütsel bağlılığın sanal kaytarma üzerindeki etkisini farklılaştırabilir. Bu çalışmanın amacı; örgütsel bağlılık düzeyleri ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracı etkisinin olup olmadığı, varsa ne düzeyde olduğunu ortaya koymaktır. Araştırmanın evrenini, Aksaray Milli Eğitim Müdürlüğünde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemi ise, kolayda örneklem yöntemiyle rastgele seçilmiş 392 ilköğretim kademesindeki öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada, anket formunda yer alan “Kişisel Bilgi Formu”nun yanı sıra Örgütsel Sinizm Ölçeği, Sanal Kaytarma Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri kullanılmıştır. Değerlendirmeye alınan ölçek verileri SPSS 26.0 paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Çalışmada geçerlik-güvenilirlik analizleri, normallik analizleri, korelasyon analizi, regresyon analizi ve demografik faktörler ile değişkenler arasındaki ortalama farklılıkları tespit edilebilmek amacıyla farklılık analizleri (One-Way Anova- Bağımsız Örneklem T testi) gerçekleştirilerek bulgular elde edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin sanal kaytarma davranışlarını etkilediği ve bu etkide örgütsel sinizmin aracı rolünün olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler : Sanal Kaytarma, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm

Bilim Kodu : 119102

Sayfa Adedi : 134

Yazar : Elif ATICI

Danışman : Doç. Dr. Leyla İÇERLİ

ABSTRACT

Cyberloafing is defined as employees engaging in activities that are not related to their work (social media use, online shopping, playing games, etc.) during work hours. This situation has become a common problem in workplaces with the widespread use of the internet today. A lack of focus on one's duties and deviations from work discipline on the part of employees can give rise to negative outcomes in terms of work productivity and organisational commitment. The mediating role of organizational cynicism in the relationship between cyberloafing and organizational commitment is a potentially fruitful avenue for further investigation. Cynical employees may express their negative feelings towards the organisation by engaging in non-work activities over the internet. Employees with high levels of organisational cynicism may have low levels of commitment to the organisation and this may differentiate the effect of organisational commitment on cyberloafing. The aim of this study is to reveal whether there is a mediating effect of organisational cynicism in the relationship between organisational commitment levels and cyberloafing behaviours, and if so, at what level. The population of the study consists of teachers working in Aksaray Directorate of National Education. The sample consists of 392 primary school teachers randomly selected by convenience sampling method. Relational survey method was used in the research. In addition to the 'Personal Information Form' in the questionnaire form, Organisational Cynicism Scale, Virtual Shirking Scale and Organisational Commitment Scales were used in the research. The evaluated scale data were analysed through SPSS 26.0 package programme. In the study, validity-reliability analyses, normality analyses, correlation analyses, regression analyses and difference analyses (One-Way Anova - Independent Sample T test) were performed to determine the mean differences between demographic factors and variables. As a result of the analysis, it was determined that employees' organizational commitment levels affect their cyberloafing behaviors and organizational cynicism has a mediating role in this effect.

Keywords : Cyberloafing, Organizational Commitment, Organizational Cynicism

Science Code : 119102

Number of Pages : 134

Author : Elif ATICI

Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Leyla ICERLI

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKLARI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU.....	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR SAYFASI	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR.....	xiv
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	4
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	4
1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı	4
1.1.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	5
1.1.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırılması	6
1.1.2.1. Duygusal Bağlılık	6
1.1.2.2. Devam Bağlılığı	7
1.1.2.3. Normatif Bağlılık	9
1.2.3. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları	10
1.2.3.1. Kanter'in Yaklaşımı	10
1.2.3.2. Etzioni'nin Yaklaşımı	11
1.2.3.3. Katz ve Kahn'ın Yaklaşımı	12
1.2.3.4. Mowday'in Yaklaşımı.....	12
1.2.3.5. O'Reilly ve Chatman'in Yaklaşımı	13
1.2.3.6. Penley ve Gould'un Yaklaşımı	13
1.2.3.7. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı	15
1.2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	16
1.2.4.1. Bireysel Faktörler.....	16
1.2.4.2. Örgütsel Faktörler	16
1.2.4.3. Örgüt Dışı Faktörler	17
1.2.5. Örgütsel Bağlılığın Örgütlere Katkısı	17
1.2.6. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	18

1.2.7. Örgütsel Bağlılık ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki	18
İKİNCİ BÖLÜM	20
SANAL KAYTARMA.....	20
2 1. Sanal Kaytarma Kavramı	20
2. 1. 1. Sanal Kaytarmanın Sınıflandırması.....	21
2.1.1.1. Lim Tarafından Yapılan Sınıflandırma	21
2.1.1.2. Anandarajan, Murugan ve Devine Tarafından Yapılan Sınıflandırma	22
2.1.1.3. Li ve Chung Tarafından Yapılan Sınıflandırma	22
2.1.1.4. Blanchard ve Henle Tarafından Yapılan Sınıflandırma	22
2.1.1.5. Mastrangelo, Everton ve Jolton Tarafından Yapılan Sınıflandırma	23
2.1.2.1.1. Örgütsel politikalar.....	23
2.1.2.1.2. Kişisel İnternet Kullanımı	24
2.1.2.1.3. Örgütsel Özellikler	25
2.1.2.2. Kişisel Etkenler.....	25
2.1.2.2.1. Kişilik Özellikleri.....	26
2.1.2.2.2. Kişisel Ahlaki Normlar	27
2.1.2.2.3. Psikolojik Bağımlılıklar	27
2.1.2.2.4. Tükenmişlik	28
2.1.2.2.5. Psikolojik Direnç.....	28
2.1.2.2.6. İşyerinde Can Sıkıntısı	28
2.1.2.2.7. Görev Süresi	29
2.1.2.2.8. Görev Pozisyonu	29
2.1.2.3. İş veya Görev ile İlgili Etkenler.....	29
2.1.2.3.1. İş ile İlgili Talepler ve Kaynaklar	29
2.1.2.3.2. İş Yükü	29
2.1.2.3.3. İş ile Özel Hayatın Birbirine Karışması	30
2. 1. 3. Sanal Kaytarmanın Yarattığı Fırsatlar ve Tehditler	30
2. 1. 4. Sanal Kaytarmayı Önlemek Amacıyla Alınacak Tedbirler	31
2. 1. 5. Sanal Kaytarmanın Sonuçları.....	32
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	34
ÖRGÜTSEL SİNİZM	34
3. 1. Örgütsel Sinizm Kavramı.....	34
3.1.1. Örgütsel Sinizm Özellikleri ve Önemi	34
3.1.2. Örgütsel Sinizmin Boyutları	35
3.1.3. Örgütsel Sinizm Türleri	36
3.1.3.1. Kişilik Sinizm	36

3.1.3.2. Toplumsal Sinizm	36
3.1.3.3. Çalışan Sinizmi	37
3.1.3.4. Örgütsel Değişim Sinizmi	37
3.1.3.5. Mesleki Sinizm	37
3.1.4. Örgütsel Sinizmin Nedenleri.....	38
3.1.5. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri.....	39
3.1.5.1. Beklenti Kuramı.....	39
3.1.5.2. Atfetme Kuramı	40
3.1.5.3. Tutum Kuramı	41
3.1.5.4. Sosyal Değişim Kuramı	42
3.1.5.5. Duygusal Olaylar Kuramı	42
3.1.5.6. Sosyal Güdülenme Kuramı.....	42
3.1.6. Örgütsel Sinizmin Sonuçları.....	43
3.1.6.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları.....	44
3.1.6.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları	44
3.1.6.2.1. İş Tatmininin Azalması	45
3.1.6.2.3. Yabancılaşmanın Artması	46
3.1.6.2.4. Örgütsel Bağlılığın Azalması	46
3.1.6.2.5. Örgütsel Vatandaşlığın Azalması	47
3.1.6.2.6. Güvenin Azalması.....	47
3.1.7. İş Yerinde Örgütsel Sinizmle Mücadele Yöntemleri	48
3.1.8. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkisi	49
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	50
YÖNTEM.....	50
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	50
4.2. Araştırmanın Varsayımları.....	50
4.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	50
4.4. Araştırma Modeli.....	50
4.5. Araştırmanın Hipotezleri.....	51
4.5.1. Hipotezlere İlişkin Literatür Taraması	51
4.5.2. Alt Hipotezler (Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Geliştirilen Hipotezler).....	54
4.6. Veri Toplama Araçları	54
4.6.1. Kişisel Bilgi Formu	54
4.6.2. Sanal Kaytarma Ölçeği.....	54
4.6.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği	55

4.6.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	56
4.7. Evren ve Örneklem	56
4.8. Verilerin Analizi	57
4.9. Araştırmanın Bulguları	57
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	74
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	74
KAYNAKÇA	83
EKLER	112
EK 1. Sanal Kaytarma Ölçeği	112
EK 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	113
EK 3. Örgütsel Sinizm Ölçeği.....	114
EK 4. Etik Kurul Kararı.....	115
EK 5. Aksaray İl Milli Eğitim Müdürlüğü İzin.....	116
EK 6. Tez Değerlendirme Formu	117

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Araştırma Grubunun Bağımsız Değişkenlere Göre Dağılımı	57
Tablo 2. Ölçeklere Yönelik Normallik Analizi	58
Tablo 3. Ölçeklere Yönelik Güvenirlilik Analizi	58
Tablo 4. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), Barlett Testi ve Açıklanan Varyans Sonuçları	59
Tablo 5. Örgütsel Sinizm Ölçeği Uyum İndeks Değerleri.....	60
Tablo 6. Sanal Kaytarma Ölçeği Uyum İndeks Değerleri 1	61
Tablo 7. Sanal Kaytarma Ölçeği Uyum İndeks Değerleri 2	62
Tablo 8. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Uyum İndeks Değerleri 1	63
Tablo 9. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Uyum İndeks Değerleri 2	64
Tablo 10. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Sanal Kaytarma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Kolerasyon Analizi Sonuçları.....	65
Tablo 11. Örgütsel Bağlılığın Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları.....	65
Tablo 12. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Kolerasyon Analizi Sonuçları.....	66
Tablo 13. Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları.....	66
Tablo 14. Örgütsel Sinizm Düzeyleri ile Sanal Kaytarma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Kolerasyon Analizi Sonuçları.....	67
Tablo 15. Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları.....	68
Tablo 16. Örgütsel Sinizm Düzeyleri, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Sanal Kaytarma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Kolerasyon Analizi Sonuçları	68
Tablo 17. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Değişkeninin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisini Tespit Edebilmek İçin Regresyon Analizi	69

Tablo 18. Cinsiyet Değişkenine Göre Sanal Kaytarma, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Durumlarının Karşılaştırılmasına Yönelik T-Testi Sonuçları.....	71
Tablo 19. Yaş Değişkenine Göre Sanal Kaytarma, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Durumlarının Karşılaştırılmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	71
Tablo 20. Mesleki Yıl Değişkenine Göre Sanal Kaytarma, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Durumlarının Karşılaştırılmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	72
Tablo 21. Medeni Durum Değişkenine Göre Sanal Kaytarma, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Durumlarının Karşılaştırılmasına Yönelik T-Testi Sonuçları.....	73
Tablo 22. Hipotez Testi Sonuçları.....	73

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	10
Şekil 2. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler	16
Şekil 3. Örgütsel Sinizm Türleri.	38
Şekil 4. Örgütsel Sinizmin Nedenleri	39
Şekil 5. Araştırma Modeli	51
Şekil 6. Örgütsel Sinizm Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	60
Şekil 7. Sanal Kaytarma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi 1	61
Şekil 8. Sanal Kaytarma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi 2	62
Şekil 9. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi 1	63
Şekil 10. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi 2	64
Şekil 11. Örgütsel Bağlılığın Sanal Kaytarma Üzerine Etkisi	66
Şekil 12. Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi	67
Şekil 13. Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma Üzerine Etkisi	68
Şekil 14. Örgütsel Bağlılığın Sanal Kaytarma Üzerinde Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü ...	70

KISALTMALAR

$\overline{X}$:	Aritmetik Ortalama
AH:	Alt Hipotez
f:	Frekans
H:	Hipotez
n:	Veri Sayısı
p:	Anlamlılık Değeri
SPSS:	Statistical Package for the Social Sciences
ss:	Standart Sapma

GİRİŞ

Örgütsel bağlılık, çalışanların bulundukları örgüte karşı hissettikleri aidiyet duygusunu, örgüte yönelik sorumluluklarını ve örgütsel hedeflere ulaşma isteğini ifade eden bir kavramdır. Özellikle, iş dünyasında yaşanan hızlı değişimler nedeniyle çalışanların örgüte bağlılık düzeyleri, işletmelerin sürdürülebilirliği ve rekabet gücü açısından önemli bir stratejik unsur haline gelmiştir. Örgütsel bağlılık, sadece çalışanların işe devam etme isteğini artırmakla kalmamakta, aynı zamanda iş performansı, iş tatmini, verimlilik ve işten ayrılma oranlarının da belirleyicisi olabilmektedir.

Örgütsel bağlılık, bireyin bir bütün olarak örgüte ilişkin duygularını ifade etmektedir. Bir kuruluşun ürün ve işgücü piyasasında sürdürülebilir bir rekabet avantajına sahip olabilmesi için, yüksek düzeyde bağlı çalışanlara ihtiyacı olduğu varsayılmaktadır. Son zamanlarda pek çok firma, iş için gerekli yeteneklere sahip insanları cezbetme, geliştirme ve elde tutma konusunda rakiplerinden daha iyi performans gösteren bir kuruluş anlamına gelen ‘tercih edilen bir işveren’ olmaya çalışmaktadır (Joo & McLean, 2006, s. 245).

İş dünyası liderleri sıklıkla yetenekli ve kendini adanmış çalışanların rekabet avantajının tek sürdürülebilir kaynağı olduğunu öne sürmektedirler. Ayrıca, değerli ve vasıflı çalışanların bir kuruluşun performansı ve başarısı için gerekli olduğu kabul edilmekte ve bu nedenle bu çalışanların elde tutulmasının işverenler açısından son derece önemli olduğu vurgulanmaktadır (Mayfield & Mayfield, 2008, s. 979). Örgütsel bağlılık, kendini adanmış çalışanların işten ayrılma olasılıklarının daha düşük olması, müşterilerle daha iyi ilişkiler kurması, daha etkili öğrenmesi, değişime daha kolay uyum sağlaması ve daha verimli çalışması nedeniyle işverenler tarafından oldukça önemsenen bir çalışan tutumudur (Tuna vd., 2011, s. 13).

Bilişim teknolojilerindeki hızlı gelişmeler, özellikle internetin yaygınlaşmasıyla birlikte, bireylerin ve örgütlerin yaşamlarını kökten değiştirmektedir. Hızlı ve ucuz iletişim, elektronik ticaret ve internet üzerinden eğitim gibi imkânlar, bireylere daha önce hiç olmadığı kadar geniş bir erişim alanı sunmaktadır (Cihan, 2018, s. 1). Örgütler için ise bilişim teknolojileri, artık sadece bir araç olmaktan çıkmış, iş süreçlerinin ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Bilgi çağında rekabet gücünü koruyabilmek ve hayatta kalabilmek

için örgütlerin, bilişim teknolojilerinden en etkin şekilde yararlanması gerekmektedir. Çalışanların mesai saatleri içerisinde internet teknolojisini örgütsel amaçlar için kullanması, bu bağlamda büyük önem taşımaktadır. Ancak çeşitli nedenlerle çalışanlar, mesai saatleri içerisinde internet teknolojisini örgüt amaçları dışında da kullanabilmektedir. Bu durum hem örgütlerin verimliliğini olumsuz etkileyebilmekte hem de çalışanların iş performansını düşürebilmektedir (Kesen, 2015, s. 6538).

Bireylerin sanal kaytarma davranışlarına yönelmesine neden olan çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler arasında örgütsel bağlılığın da etkili olduğu çeşitli çalışmalarla ortaya konmuştur. Örgüt yeliğini sürdürme konusunda istekli bir tutum sergileyecek olan bağlılığı yüksek bireylerin, teknolojik donanımlar, internet gibi örgütün teknolojik kaynaklarından örgütün başarısını ön planda tutarak yararlanacağı, hatta bu kaynakları örgüte değer katacak yenilikçi ve yaratıcı fikirler edinmek için kullanacağı düşünülmektedir (Hanaylı, 2020, s. 2).

Çalışanların örgütlerine karşı sergiledikleri negatif tutumlar olarak tanımlanan örgütsel sinizm, bireylerin örgütlerine karşı kızgınlık hissetmesi, inançsızlık ve güvensizlik gibi duygular beslemesi olarak da ifade edilmektedir. Sinik duygular besleyip olumsuz davranışlar sergileyen çalışanlar işletmelerin verimliliklerini önemli ölçüde etkilemekte ve özellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde müşterileri kaybetme gibi negatif sonuçlarla karşılaşılmasına sebep olabilmektedir. Örgütlerde sinizm davranışları çalışanın iş yerinin dürüst ve adil olmadığına, örgütün iyi niyetten yoksun olduğuna duyduğu inancın bir yansıması olarak değerlendirilebilir (Alhas, 2021, s. 71). Örgütsel sinizm, çalışanların başarı oranını ve verimli olma durumlarını olumsuz etkilemekte ve bu durum günümüz rekabet koşullarında işletmelerin devamlılığının sağlanması açısından önem arz etmektedir. Bu yüzden sinizmin yönetilmesi ve önlenmesi gerektiği iddia edilmektedir. Örgütsel verimliliği artırmak için işletmeler çalışanlarının işlerini isteyerek ve severek yerine getirmelerini sağlamalı ve çalışan memnuniyetini artırma yollarını aramalıdır (Kaya ve Soyalm, 2022, s. 34). Çalışanların sinizmi, iş performansının azalmasına, daha az iş tatminine ve daha düşük örgütsel bağlılığa sebep olmaktadır (Chiaburu vd., 2013, s. 183). Ayrıca, verimliliği ve üretimi olumsuz etkileyerek işletmeler için büyük maddi ve manevi kayıplara neden olabilmektedir (Nafei & Kaifi, 2013, s. 132).

Bu çalışmada örgütsel bağlılık, sanal kaytarma ve örgütsel sinizm kavramları arasındaki ilişkiler irdelenmiştir. Bu bağlamda, örgütsel bağlılığın sanal kaytarma davranışı

zerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolünün tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda çalışmanın birinci bölümünde örgütsel bağlılığa, ikinci bölümünde sanal kaytarma olgusuna ve üçüncü bölümünde ise örgütsel sinizm kavramına ilişkin literatür taraması yapılmıştır. Çalışmanın dördüncü bölümünde ise değişkenler arasındaki ilişkiler ele alınmış ve hipotezler oluşturulmuştur. Hipotezlerin test edilmesi amacıyla elde edilen veriler analiz edilmiş ve bulgular elde edilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Son yıllarda teknolojik gelişmelerle beraber yönetim alanında da değişimler meydana gelmiştir. Özellikle küresel rekabetin artmasıyla sektörde öne çıkmak isteyen işletmeler nitelikli iş gücünün ve onlardan sağlayacakları faydanın önemini fark etmeye başlamışlar, bunun sonucunda gereken nitelikli iş gücünü elde tutabilmek için örgütsel bağlılık kavramına önem vermeye başlamışlardır (Artar Çatalbaş, 2022, s. 31).

Örgütsel bağlılık kavramı ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmıştır. Daha sonrasında birçok araştırmaya konu olan örgütsel bağlılık kavramının net bir tanımlaması yapılmamıştır. Bunun sebebi ise uzmanlık alanı farklı olan araştırmacıların (sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji, örgütsel davranış vb.) bu konuyu kendi uzmanlık alanlarına göre değerlendirmesidir (Uygur, 2015, s. 4). Bununla beraber araştırmacıların örgütsel bağlılık kavramını farklı disiplinlere göre ele alması ve kendi bakış açılarına göre değerlendirmesi bu kavramın anlaşılmasını kolaylaştırmıştır (Oliver, 1990, s. 21). Bu zamana kadar yapılan bazı örgütsel bağlılık tanımlamaları şöyledir:

Meyer & Allen (1991), örgütsel bağlılığı, çalışanların organizasyona yönelik olarak işlerini benimsemeleri, sadakat göstermeleri ve örgüt değerlerine olan inançlarını kapsayan bir tür psikolojik bağ olarak tanımlamıştır. Porter vd. (1974) göre örgütsel bağlılık, bireyin kimliğini örgüte dâhil etmesi ve kendini örgüt iklimine adapte etmesi eğilimidir (Hanaylı, 2020, s. 14).

Al-Hussami (2008) örgütsel bağlılığı “çalışanların etkinlik ve performanslarını artıran fakat işten çıkma niyetlerini azaltan örgütsel etkinliklerin bütünüdür” şeklinde tanımlamıştır (Öztürk ve Çuhadar, 2021, s. 3). Grusky’e (1966) göre bireyin örgüt ile arasındaki bağın gücüdür (Semerci, 2021). Meyer & Allen (1991) iş görenlerin örgütteki iletişimleriyle şekillenen ve örgütün bir parçası olarak kalma istekleri doğrultusunda ortaya çıkan bir davranış biçimi olarak tanımlamışlardır (Semerci, 2021, s. 27). Örgütsel bağlılık, bir bireyin kendisini bir örgüte ait hissetme, o örgütün amaçlarına değer verme ve örgüte karşı duygusal

bir bağ kurma durumu olarak tanımlanabilir. Bu bağ, sadece işveren-çalışan ilişkisini aşar ve bireyin örgütün değerlerine, kültürüne ve geleceğine olan inancını da içerir. (Güney, 2001, s. 138). Candan ve İnce (2016) örgütsel bağlılık kavramını, bireylerin örgütle ve örgütün hedefleriyle bütünleşmesi ve örgütteki yerini koruma isteği olarak açıklamıştır (Artar Çatalbaş, 2022, s. 231).

1.1.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılık (Herbst, 1964), çalışanın iş performansı (Meyer vd., 1989) ve örgütsel performans (Steers, 1977) üzerinde etkisinin bulunması nedeniyle 1960'lı yıllardan beri araştırmacıların ilgisini çekmektedir.

Örgütsel bağlılık, örgüt çalışanlarının kendilerini örgüte (veya örgütün bir parçasına) ait görme ve örgüte bağlı hissetme derecesini ifade eder (Meyer vd., 2013, s. 382). Örgütsel bağlılık kavramı, hoş bir örgütsel atmosfer yaratabilir, çalışanların moralini yükseltebilir, personeli teşvik edebilir ve üretkenliği artırabilir (Salami, 2008, s. 34). Bir çalışanın işyerindeki tutum, davranış ve performansının anlaşılmasını kolaylaştırmada temel bir değişken olarak kabul edilmektedir (Devece vd., 2016, s. 1857).

Örgütsel bağlılık, bir bireyin örgütte kalmasını ve örgütsel hedeflere ulaşmaya adanmış bir şeyler yapmasını gerektiren bir güdüyü gösterir (Meyer & Herscovitch, 2001, s. 299). Çalışanların örgüte bağlılığı devamsızlığı, gecikmeyi ve yer değiştirmeyi azaltır, örgütsel performansı, zihinsel canlılığı, örgütsel ve kişisel hedeflere daha iyi ulaşılmasını önemli ölçüde artırır (Lee vd., 2007, s. 284).

Organ ve Ryan'a göre (1995) çalışanlar örgüte bağlılık gösterirken sosyal sorumluluk sahibidirler. Bishop vd. (2000) yaptığı araştırmada, müşteriyle doğrudan etkileşimde bulunan çalışanların (ön cephe çalışanları) örgüte duydukları bağlılık ile işlerinin gerektirdiği görevlerin ötesinde, gönüllü olarak yaptıkları ek katkılar (örgütsel vatandaşlık davranışları) arasında güçlü bir bağlantı olduğunu tespit etmişlerdir. Öte yandan, Meyer vd. (2002) çalışanların vatandaşlık davranışları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında orta seviyede bir bağlantı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Liden vd. (2003) çalışanların örgüte bağlılığının onları özverili olmaya ve işlerinin ötesinde hizmetler sunmaya teşvik ettiğini ileri sürmüştür. Ayrıca çalışanlar örgüte sıkı sıkıya bağlı oldukları için özverili örgütsel vatandaşlık davranışı konusunda daha heyecanlıdır (Carmeli, 2005, s. 444). Bu nedenle, saygın kuruluşlar adına çalışmaya devam etmek için sosyal olarak sorumlu davranışları sürdürmeleri gerekir. Ng &

Feldman (2011) yaptıkları bir meta-analiz sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal örgütsel bağlılık arasında güçlü bir bağlantı olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

1.1.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık araştırmasında üç farklı yaklaşım vardır. İlki, bireyin örgüte kendini adanmasının, belirli bir süre boyunca artan katkıların bir sonucu olduğu ve bireyin örgütten gönüllü olarak ayrılmasını önleyecek olan sosyal mübadeleye dayalıdır (Becker, 1960, s. 36). İkincisi, örgütsel değerlere ve hedeflere derin bir inancı ve bu değerlerin benimsenmesini, kuruluş adına kayda değer bir çaba harcamak için bir motivasyonu ve kuruluş adına çalışmaya devam etmek için güçlü bir istekliliği gerektirir (Dajani, 2015, s. 139). Son olarak örgütsel bağlılık çalışanların örgüte yönelik tutumlarının çok önemli bir belirleyicisidir ve işten ayrılma oranı, geri çekilme ve örgütsel vatandaşlık davranışının güçlü bir belirleyicisidir (Herrera vd., 2021, s. 3).

1.1.2.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, çalışanların örgütlerine olan duygusal ilgilerini ve örgüte kendilerini özdeşleştirme eğilimlerini ifade eder. Bu bağlılık türü, çalışanların kişilik özellikleri ve iş temelli olgular arasındaki tutumsal bir durumu yansıtır. Çakınberk ve Demirel' in (2010) yaptıkları çalışmaya göre, duygusal bağlılık, çalışanların örgüte olan duygusal bağlarını ve örgütte kalma isteklerini artıran önemli bir faktördür. Bu tür bir bağlılık, çalışanların işlerinde daha motive olmalarına, daha yüksek performans sergilemelerine ve daha az işten ayrılma eğilimi göstermelerine katkıda bulunur.

Meyer ve Allen' in (1991) tanımına göre duygusal bağlılık, çalışanların iş yaşamlarındaki deneyimlerinin bir sonucu olarak gelişen ve örgüte ait olma duygusunu koruma arzusunu ifade eden bir bağlılık türüdür. Bu bağlılık türü, çalışanın işine yönelik duygusal tepkileriyle doğrudan ilişkilidir ve iş tatmini ile mesleki bağlılıktan beslenir (Balay, 2000, s. 73). Organizasyonla duygusal olarak güçlü bir bağ kuran çalışanlar, işlerine devam etme konusunda yüksek motivasyona sahip oldukları için çalışmaya devam ederler. Bu tür çalışanlar, aynı zamanda organizasyonun hedefleri ve değerleriyle uyum içinde olurlar (Beck ve Wilson, 2000, s. 114).

Çakınberk ve Demirel'e (2010) göre, duygusal bağlılığı etkileyen faktörler şunlardır:

İşin Anlamı ve Önemi: Çalışanlar, yaptıkları işin anlamlı ve değerli olduğunu hissettiklerinde örgüte daha fazla bağlanırlar.

Örgüt Kültürü: Olumlu, destekleyici ve çalışanların katılımını teşvik eden bir örgüt kültürü, duygusal bağlılığı artırır.

Liderlik Tarzı: Adil, şeffaf ve çalışanlara değer veren liderler, çalışanların örgüte olan duygusal bağlılığını güçlendirir.

Kariyer Gelişim Fırsatları: Çalışanların kendilerini geliştirmelerine ve ilerlemelerine olanak tanıyan bir ortam, duygusal bağlılığı olumlu yönde etkiler.

İş-Yaşam Dengesi: Sağlıklı bir iş-yaşam dengesi, çalışanların duygusal bağlılıklarını artırır. Çakınberk ve Demirel'e (2010) göre, duygusal bağlılığın faydaları şunlardır:

Artan İş Performansı: Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, işlerini daha iyi yapma ve örgüte daha fazla katkıda bulunma eğilimindedirler.

İşten Ayrılma Oranının Düşük Olması: Duygusal bağlılığı yüksek çalışanlar, işlerinden ayrılma olasılığı daha düşüktür. Bu da örgüt için istikrar ve süreklilik anlamına gelir.

Yüksek Motivasyon: Yüksek duygusal bağlılık, iş istekliliğini ve motivasyonu artırır.

Olumlu Örgüt İmajı: Duygusal bağlılığı yüksek çalışanlar, örgüte dışarıdan bakıldığında olumlu bir imaj oluştururlar.

Özetle, duygusal bağlılık hem çalışanlar hem de örgütler için önemli faydalar sağlayan bir kavramdır. Örgütler, çalışanlarının duygusal bağlılığını artırmak için çeşitli stratejiler geliştirmeli ve uygulamalıdır.

1.1.2.2. Devam Bağlılığı

Swales'e (2004) göre, devam bağlılığı ekonomik ve sosyal faktörlerin etkisiyle bireyin örgütle ilişkisini devam ettirme isteği olarak tanımlanabilir. Çalışanların örgüte harcadıkları zaman ve çaba arttıkça, örgütten ayrılma olasılığı azalır çünkü ayrılmaları durumunda daha az fırsata sahip olacaklarını düşünürler. Yeni bir iş bulma zorlukları, sağlık imkânlarından yararlanma veya emeklilik hakkını kazanma süresinin az kalması gibi nedenler, çalışanların örgüte bağlılıklarını artırır (Bayram, 2005, s. 133).

Devamlılık bağlılığı, çalışanların örgütte kalmalarının nedeni olarak gördükleri maddi ve manevi kazanımların kaybedilme korkusu üzerine kuruludur. Çalışanlar, örgütte geçirdikleri

süre boyunca elde ettikleri statü, ücret, yetki gibi kazanımlarını kaybetmek istemedikleri için örgüte bağlılık duyarlar. Çalışanın, örgütte kalmasının nedeni olarak gördüğü maddi ve manevi kazanımların kaybedilme korkusu, dışsal bir motivasyon kaynağı olarak işlev görür ve bu durum, çalışanın örgüt ile duygusal bir bağ kurmasını engeller. Devam bağlılığı içten gelen bir bağlılık değil, dış faktörlere dayalı bir bağlılıktır ve bu tür bağlılıkta çalışan, örgütüyle özdeşim kurmamıştır (Tutar, 2007, s. 106). Devamlılık bağlılığı yüksek olan bir birey, örgütte kalarak elde edeceği faydaları ve ayrılması durumunda karşılaşacağı kayıpları dikkatlice değerlendirir. Bu değerlendirme sonucunda, örgütte kalmanın kendisi için daha avantajlı olduğuna karar verir. Bu nedenle, mevcut işinin gerektirdiği minimum performansı göstererek örgütteki varlığını sürdürmeye çalışır. Ancak, bu tür bir bağlılık, çalışanların sadece zorunluluktan dolayı işlerini yapmaları anlamına geldiğinden, örgütler için ideal bir durum değildir (Uyguç ve Çımrın, 2004, s. 92). Devam bağlılığında temel belirleyici faktör, çalışanın örgüte duyduğu ihtiyaçtır. Bu ihtiyaç, genellikle maddi ve manevi kazanımların korunması veya kayıpların önlenmesi gibi nedenlere dayanır (Engizek Demir, 2011, s. 29). Devam bağlılığı olan çalışanlar duygusal bağ yerine mantıksal değerlendirmelerle hareket ederler. Bu bağlılık türünde, işten ayrılmanın getireceği potansiyel zararlar, örneğin ekonomik kayıplar veya yeni bir iş bulmanın zorluğu, çalışanları mevcut işlerinde tutan temel faktörlerdir. Bu durum, bir maliyet-fayda analizi sonucu ortaya çıkar ve çalışanlar, mevcut pozisyonları, çalışma süreleri gibi etkenleri göz önünde bulundurarak karar verirler. Eğer ayrılmak, kazançtan çok kayıp getirecekse, çalışanlar örgüte devam etmeyi tercih ederler (Sarıçam ve Taş, 2022, s. 18; Singh & Gupta, 2015).

Meyer ve Allen (1990) göre, devam bağlılığı iki temel etkene bağlanabilir:

İşgörenin Beklentisi: Çalışan, mevcut işinde edindiği bilgi, beceri ve deneyimin başka bir şirkette tam olarak değer görmeyeceğini düşünerek, bu birikimlerini en iyi şekilde kullanabilmek için mevcut işyerinde kalmayı tercih eder.

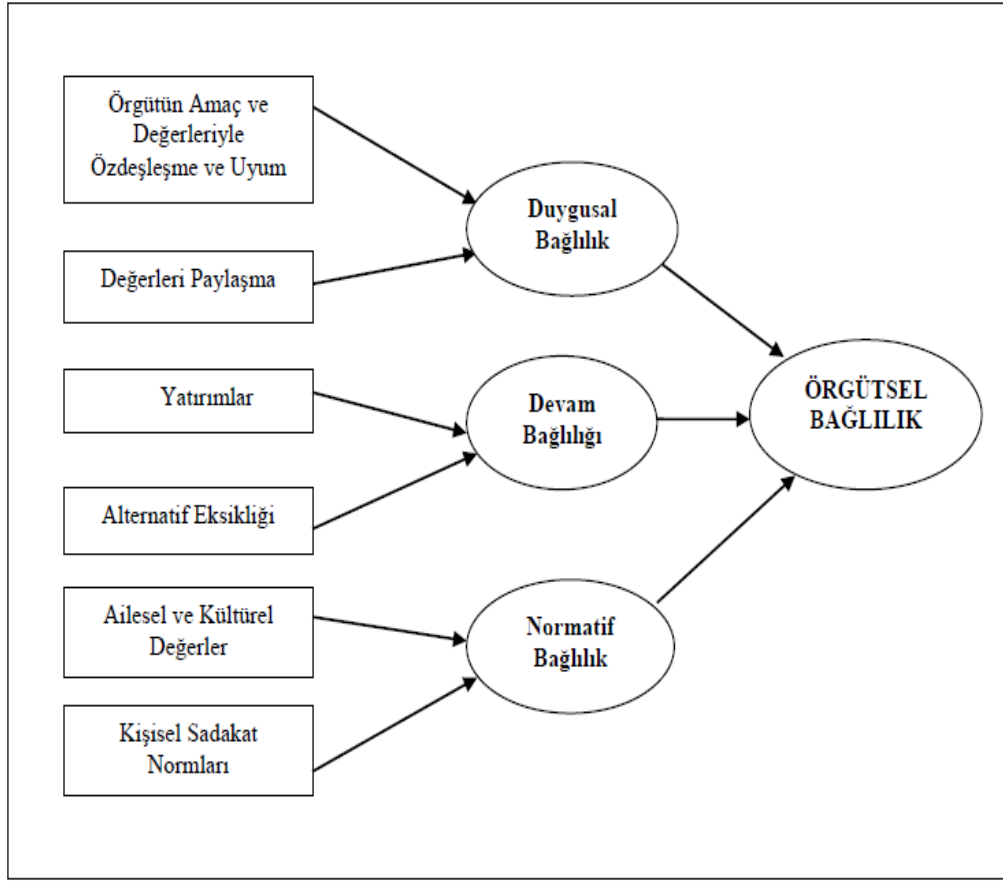
İşgörenin Algıladığı Seçeneklerin Yetersizliği: Çalışan, mevcut işinde edindiği bilgi ve becerilerin başka bir şirkette tam olarak değerlendirilmeyeceği endişesi taşır. Bu bilgi ve becerilerini layıkıyla değerlendirebileceği alternatif bir iş bulamama korkusu, işten ayrılmayı oldukça maliyetli bir seçenek haline getirir.

1.1.2.3. Normatif Bağıllık

Normatif bağıllık, çalışanların örgütlerine karşı hissettikleri ahlaki bir yükümlülük duygusu üzerine kuruludur. Örgütün çalışanlara sağladığı imkânlar karşılığında, çalışanlar kendilerini örgüte borçlu hisseder ve bu nedenle örgütte kalmayı bir görev olarak görürler (Yalçın ve İplik, 2005, s. 398). Normatif bağıllıkta, çalışanlar örgütlerine karşı hissettikleri bağıllığı bir zorunluluk olarak görürler ve bu nedenle örgüte sadık olmaları gerektiğini düşünürler. Aksi takdirde, örgütten ayrılmaları durumunda kendileri hakkında olumsuz bir izlenim bırakacaklarını, iş arkadaşlarının ve işverenin hayal kırıklığına uğrayacağını bilirler (Bakan, 2018, s. 101).

Normatif bağıllıkta, çalışanlar örgütlerinin kendileri için yaptığı yatırımlar nedeniyle kendilerini örgüte borçlu hissederler. Bu tür bir sadakatle bağıllık hisseden çalışanlar, örgütlerinin başarısı için fazladan çaba göstermeyi ahlaki açıdan doğru bulurlar. Bu çalışanlar, kişisel çıkarlarından ziyade örgütün çıkarlarını gözetirler. Ancak, örgütlerine karşı normatif bağıllık hisseden bu çalışanlar, borçlarını ödediklerini düşündüklerinde işlerinden ayrılma niyeti gösterebilirler. Bu nedenle, örgütlerine karşı duygusal bağıllık hisseden çalışanların, örgütler için daha uygun bireyler olduğu söylenebilir (Kodra, 2018, s. 113).

Durna ve Eren'e (2005) göre normatif bağıllık sahibi bir çalışan, kendini örgüte adanmış hisseder ve sadakatini destekleyen bir örgüt kültürü içinde sosyalleşirse, örgüte olan bağıllığını ve sadakatini övünç duyulacak bir özellik olarak sergiler.



Şekil 1. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması (Bal, 2020, s. 27).

1.2.3. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Örgütsel bağlılık kavramı, çalışanların örgütlerine duydukları aidiyet ve bağlılık hissinin derecesini ifade eder. Bu kavram hem ulusal hem de uluslararası literatürde oldukça ilgi görmüş ve farklı boyutlarda incelenmiştir (Şahin ve Ayyıldız, 2021, s. 960).

1.2.3.1. Kanter'in Yaklaşımı

Bu görüş, Kanter'in (1968) bağlılığı "kişilerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sistemlere yönlendirme isteği ve sosyal ilişkiler aracılığıyla ihtiyaçlarını karşılama arzusu" olarak tanımlaması ve Buchanan'ın (1974) bağlılığı "kişinin örgüte, amaçlarına ve değerlerine taraflı bir duyguyla bağlanması" şeklinde açıklaması üzerine temellendirilmiştir (Dilek, 2004, s. 41). Kanter, örgütlerin çalışanlarından beklediği davranışların "devam bağlılığı", "bütünleşme bağlılığı" ve "kontrol bağlılığı" olmak üzere üç ana başlık altında toplandığını öne sürmüştür (Hanaylı, 2020, s. 9).

Devam bağlılığına sahip bireyler, örgüte yaptıkları kişisel yatırımlar nedeniyle örgütten

ayrılmayı maliyetli ve zorlu bulurlar. Bu bireyler, örgüte önemli ölçüde emek ve zaman harcadıkları için üyeliklerini sürdürmek zorunda hissederler (Dilek, 2004, s. 45). Bu durumda birey, örgüte olan bağlılığını sürdürerek, geçmişte yaptığı emek ve yatırımları göz önünde bulundurur ve örgütün bir parçası olarak kalmaya devam eder. Bu nedenle, örgütün hedeflerine uygun davranışlar sergileyerek fedakârlık yapmaya istekli bir şekilde örgütsel bağlılığını sürdürür (Hanaylı, 2020, s. 9).

Bütünleşme bağlılığı, duygusal temelde bir bağlılık tipidir. Bütünleşme bağlılığı gösteren çalışanlar, organizasyona duygusal bir yakınlık hissederler. Bu bağlılık türü, örgüt içindeki sosyal etkileşimlere dayanır. Çalışanlar arasında dayanışma, yardımlaşma ve bağlılık temelli etkileşimlerin yoğun olduğu ortamlarda bu tür bir bağlılık daha sık görülür.

Kontrol bağlılığı, çalışanların liderlerinin direktiflerine ve örgütsel normlara uyum sağlayarak bağlılıklarını göstermeleri olarak tanımlanabilir. Kontrol bağlılığının kalıcı olması için çalışanların örgütsel normlara, amaçlara ve değerlere inanması ve bunları rehber edinmesi önemlidir. Kontrol bağlılığı, örgütün amaçlarının bireyin kişisel amaçlarıyla uyumlu olması durumunda gelişir (Çetin, 2011, s. 59).

1.2.3.2. Etzioni'nin Yaklaşımı

Bu yaklaşımda, örgütün amaçları odak noktasını oluşturur ve bu amaçlar doğrultusunda çeşitli bileşimler ortaya çıkar. Örgütün amaçları, tüm faaliyetlerini şekillendirir ve gelecekteki adımlarını belirler. Hatta bir örgütün var olma sebebi, sahip olduğu amaçlardır (Sarıçam ve Taş, 2022, s. 23). Bu yaklaşıma göre, bireyler ahlaki, çıkarıcı (hesapçı) ve yabancılaştırıcı (zorunlu) olmak üzere üç farklı türde bağlılık sergileyebilirler (Eğilmezko1, 2011, s. 39).

Ahlaki Bağlılık, çalışanların örgütün amaçlarını, değerlerini ve normlarını içselleştirerek örgüte karşı güçlü ve olumlu bir bağlılık geliştirmesi üzerine kuruludur. Çalışanlar, toplum yararını gözetken örgütlere daha fazla bağlılık gösterirler (Doğan ve Kılıç, 2007, s. 42).

Çıkara Dayalı (Hesapçı) Bağlılık, çalışanların örgüte karşı geliştirdiği olumlu veya olumsuz düşük düzeyde bir yönelim olarak tanımlanır ve çalışanlar ile örgüt arasındaki karşılıklı fayda ilişkisine dayanır. Bu tür bağlılıkta, çalışanlar örgüte katkılarının karşılığında alacakları ödüller nedeniyle bağlılık hissederler (Doğan ve Kılıç, 2007, s. 42).

Yabancılaştırıcı (Zorunlu) Bağlılık, bireyin örgütte kalmak zorunda hissettiği, ancak bu durumdan memnun olmadığı ve örgütsel hedeflere gönülden bağlı olmadığı bir durumu ifade eder (Eker, 2006, s. 23).

1.2.3.3. Katz ve Kahn'ın Yaklaşımı

Bu yaklaşıma göre, örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt içindeki beklentilerini yerine getirirken alacakları ödüllerle ilişkilidir (Usta, 2012, s. 69-71). Çalışanların örgüt içindeki eylemleri, içsel ödüller (anlatımsal devre) ve dışsal ödüller (araçsal devre) olmak üzere iki temel motivasyon kaynağının etkileşimi sonucu ortaya çıkar. Anlatımsal devre, bireyin yaptığı işten çıkardığı anlam, kişisel gelişim ve başarı gibi içsel tatminlerle ilişkilidir. Araçsal devre ise, para, terfi, sosyal statü gibi dışsal kazanımlara yönelik davranışları ifade eder. Bu iki devre arasındaki denge, bireyin örgütsel bağlılık düzeyini belirler. İşgörenlerin kendilerini sisteme adayışları çerçevesinde anlatımsal ve araçsal devre birbirinden ayrılır (Bayram, 2005, s. 131). Bu durumda, elde edilen ödüller çalışanlar için motive edici bir unsur olarak işlev görür ve çalışanların örgüte karşı bağlılık geliştirmelerine katkıda bulunur (Sürücü ve Maşlakçı, 2018, s. 54).

1.2.3.4. Mowday'in Yaklaşımı

Bu örgütsel bağlılık sınıflandırmasında tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık olmak üzere iki tür bulunmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007, s. 40).

Tutumsal bağlılık, çalışanın kendi değer ve hedeflerini örgütün değer ve hedefleriyle birleştirerek, örgütsel amaçlara ulaşmak için gönüllü çaba gösterme eğilimidir. Bu bağlılık, çalışanların iş ortamı hakkındaki algıları ve değerlendirmeleri sonucu ortaya çıkan duygusal bir bağlıdır. Tutumsal bağlılık, çalışanın örgüt ile bütünleşerek, ortak bir kimlik oluşturduğunu gösterir.

Davranışsal bağlılık ise, çalışanın örgütteki görevlerini yerine getirme, örgütsel hedeflere ulaşma ve örgütün çıkarlarını gözetme gibi davranışsal faaliyetlere bağlı kalmasıdır. Davranışsal bağlılık, çalışanların uzun süreli olarak bulundukları örgüte adapte olmaları ve karşılaştıkları sorunlarla başa çıkabilmeleriyle ilgilidir.

Mowday vd. (1982) tutumsal ve davranışsal bağlılık arasında karşılıklı bir etkileşim olduğunu savunmuşlardır. Bu süreçte, çalışanların örgüt için sergiledikleri olumlu davranışlar, zamanla

örgüt hakkında olumlu tutumlar geliştirmelerine neden olur. Benzer şekilde, olumlu tutumlar da çalışanların örgüt için daha fazla olumlu davranış sergilemelerine yol açar.

1.2.3.5. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

O'Reilly & Chatman (1986) göre örgütsel bağlılık, bireyin işine sahip çıkma isteği, özveri, örgüt kültürüne, anlayışına ve değerlerine duyulan güvenin birleşimiyle oluşan ve bu süreçte birey ile örgüt arasında ortaya çıkan psikolojik bir bütünlük olarak yorumlanabilir. Bu yaklaşımda örgütsel bağlılık özdeşleşme, uyum ve içselleştirme olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır (Hanaylı, 2020, s. 11).

Uyum bağlılığı, paylaşılan değerlere dayanmaktan ziyade, belirli ödülleri kazanma amacıyla oluşur. Bu bağlılık türünde, ödüllerin cazibesi ve cezaların caydırıcılığı ön plandadır (Eğilmezkoğlu, 2011, s. 44).

Özdeşleşme bağlılığı, bireyin başkalarıyla tatmin edici bir ilişki kurma veya sürdürme amacıyla geliştirdiği bir bağlılık türüdür. Bu tür bağlılıkta birey, bir grubun parçası olmaktan gurur duyar. İş gören, örgüte aidiyet duygusuyla hareket eder ve başkalarının etkisini kabul ederek tatmin edici ilişkiler kurar (Kaya, 2005, s. 42).

İçselleştirme bağlılığı, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki tam uyuma dayanır. Bu bağlılık türünde, bireylerin tutum ve davranışları, kendi değerlerini örgütteki diğer insanların değer sistemiyle uyumlu hale getirdiklerinde şekillenir (Bayram, 2005, s. 130).

1.2.3.6. Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Penley & Gould (1988) Etzioni'nin modelini temel alarak geliştirmişlerdir. Etzioni'nin yaklaşımının, örgütsel bağlılık konusundaki araştırmalarda temel alınmasının nedeni, örgütsel katılımı hem araçsal hem de duygusal boyutlarıyla ele almasıdır. Bu, bağlılığı sadece maddi çıkarlar veya duygusal aidiyet gibi tek bir faktöre indirgemeyen, daha bütüncül bir bakış açısı sunar. Etzioni'nin bu çok yönlü yaklaşımı, çalışanların örgüte bağlanma nedenlerini daha derinlemesine anlamamızı sağlar ve farklı motivasyon kaynaklarını dikkate alarak daha etkili yönetim stratejileri geliştirmemize yardımcı olur (Eker, 2006, s. 22).

Bu yaklaşıma göre örgütsel bağlılık üç farklı şekilde ortaya çıkabilir (Öztürk ve Çuhadar, 2021, s. 12).

Ahlaki Bağlılık: Çalışanın yaptığı işe duyduğu derin bir bağlılık ve inançla karakterizedir. Bu tür bağlılıkta çalışanlar, işlerini sadece bir görev olarak değil, aynı zamanda kişisel değerleriyle uyumlu ve anlamlı bir uğraş olarak görürler. Bu nedenle, mesai saatleri dışında da çalışmaya istekli olabilir, işlerini eve götürebilir ve hatta kişisel zamanlarından fedakârlık ederek işlerine odaklanabilirler.

Çıkarıcı Bağlılık: Çalışanın örgütten elde edeceği kişisel kazançlar ve faydalar üzerine kuruludur. Maddi kazançlar, terfi olanakları, sosyal statü veya diğer avantajlar gibi kişisel çıkarlar, çalışanın örgüte bağlılığını belirler. Çıkarıcı bağlılıkta çalışanlar, örgütün hedeflerine ulaşmasına katkı sağlamakla birlikte, bu katkının altında yatan temel motivasyon kişisel çıkarlarıdır.

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Çalışanın bulunduğu örgütsel çevrede kontrol sahibi olmadığına dair inancından kaynaklanır. Bu tür bağlılıkta çalışanlar, örgütteki varlıklarını sürdürmek için çaba gösterebilirler de bu çabayı kendi istekleriyle değil, dış faktörlerin etkisiyle gerçekleştirirler. Örgütten ayrılmanın zorluğu, alternatif iş imkânlarının azlığı veya ekonomik zorunluluklar gibi faktörler, çalışanın örgüte bağlı kalmasına neden olur. Yabancılaştırıcı bağlılıkta çalışanlar, işlerinden memnun olmasalar da veya örgütün hedefleriyle uyumlu olmasalar da, mecburiyetten dolayı örgüte bağlı kalırlar.

Penley & Gould, Etzioni'nin örgütsel bağlılık yaklaşımındaki bazı eksiklikleri temel alarak kendi bağlılık modellerini geliştirmişlerdir. Etzioni'nin aksine, Penley & Gould, üç farklı bağlılık türünün (ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı) aynı anda bir örgütte bulunabileceğini öne sürerler. Literatürde genellikle, örgütün bir araç olarak görüldüğü çıkarıcı bağlılık ile duygusal yönü ağır basan ahlaki bağlılığın birbirinden bağımsız ele alındığı ve aynı anda gerçekleşemeyeceği kabul edilir. Ancak Penley ve Gould, bu iki bağlılık türünün aynı anda ortaya çıkabileceğini savunurlar. Yani bir çalışan hem kişisel çıkarları için örgüte bağlı kalabilir hem de yaptığı işe duygusal bir bağlılık hissedebilir. Bu yaklaşım, örgütsel bağlılık konusundaki anlayışımızı genişletir ve çalışanların motivasyonlarını daha karmaşık bir şekilde ele almamızı sağlar. Çalışanların örgüte bağlanma nedenlerinin tek bir faktöre indirgenemeyeceğini ve farklı bağlılık türlerinin bir arada bulunabileceğini kabul etmek, daha etkili yönetim stratejileri geliştirmemize yardımcı olabilir (Gül, 2002, s. 44).

1.2.3.7. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı

Becker'in yan bahis kuramı, örgütsel bağlılığı daha çok ekonomik bir bakış açısı ile ele alır. Bu kurama göre, bir bireyin bir örgüte olan bağlılığı, o örgütle ilişkili olarak yaptığı yatırımlar (zaman, çaba, sosyal sermaye vb.) ile doğru orantılıdır. Bu yatırımlar, bireyin örgütten ayrılması durumunda kaybedeceği "yan bahisler" olarak düşünülür (Koçak ve Koç, 2019, s. 122). Yan bahis kuramının özünde, bireyin örgüte yaptığı yatırımların maddi temelleri vardır. Bu kurama göre, bireyin örgüt ile ilişkisini kesmesi durumunda, ekonomik ve psikolojik kayıplarla karşı karşıya kalacağı öngörülür. Bu kayıplar, bireyin örgüte yaptığı maddi ve manevi yatırımların kaybı, yeni bir iş bulma zorluğu, sosyal statü kaybı ve baştan başlama zorluğu gibi çeşitli unsurları içerebilir. Bu nedenle, birey, bu potansiyel kayıpları göze alarak örgüte olan bağlılığını sürdürmeye daha yatkın olabilir (Tutar, 2016, s. 227).

Becker'in yan bahis kuramına göre, çalışanlar örgüte yaptıkları yatırımların karşılığını almak isterler ve bu beklenti karşılanmadığında bağlılıkları azalabilir. Ancak, bağlılığı etkileyen başka faktörler de vardır (Altınok, 2018, s. 66).

Kültürel Beklentiler: Toplumun veya örgütün belirlediği kültürel normlar ve beklentiler, çalışanların davranışlarını ve bağlılıklarını etkileyebilir. Örneğin, bir toplumda iş sözleşmelerine uyulmaması hoş karşılanmıyorsa, çalışanlar bu beklentiye uygun davranarak örgüte daha bağlı hale gelebilirler.

Kişisel Olmayan Bürokratik Düzenlemeler: Emeklilik planları, sağlık sigortası gibi kişisel olmayan bürokratik düzenlemeler, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırabilir. Bu tür düzenlemeler, çalışanların geleceğe dair güvencelerini artırarak örgüte daha fazla bağlanmalarını sağlayabilir.

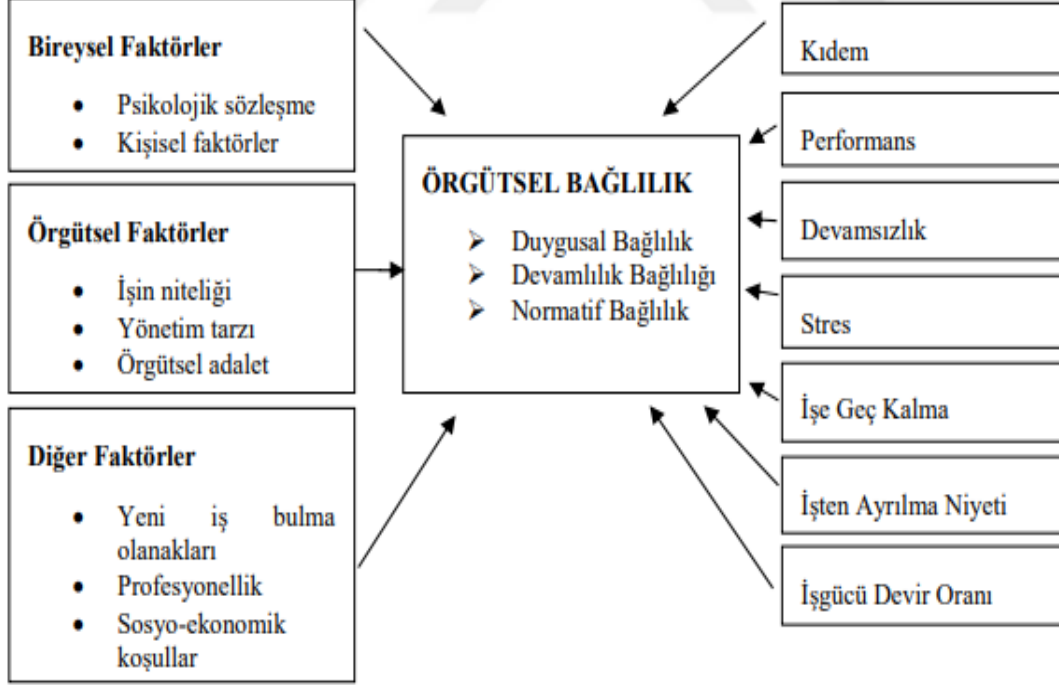
Sosyal Rollere Kendini Hazırlama: Çalışanlar, yeni bir işe veya örgüte başladıklarında kendilerini o role hazırlamak için çaba gösterirler. Bu süreçte, eğer çalışan kendisini o role uygun görmezse veya örgütün beklentilerine uyum sağlayamazsa, bağlılığı azalabilir.

Kendini İfade Etme veya Bir Sosyal İmaja Erişim Kaygısı: Bazı çalışanlar, işleri aracılığıyla kendilerini ifade etme veya belirli bir sosyal imaja ulaşma ihtiyacı hissederler. Eğer yaptıkları iş, bu ihtiyaçları karşılamıyorsa, çalışanların bağlılığı azalabilir.

İş Dışı Kaygılar: Ailevi sorunlar, sağlık problemleri veya maddi sıkıntılar gibi iş dışı kaygılar, çalışanların dikkatini dağıtarak örgüte olan bağlılıklarını azaltabilir.

1.2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler; bireysel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olarak üç bölümde incelenmektedir.



Şekil 2. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler (Suliman, 2002, s. 172)

1.2.4.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler, iş görenlerin demografik özellikleriyle ilgilidir. Bu özellikler işgörenin, cinsiyeti, yaşı, eğitim derecesi, medeni hali ve çalışmakta olduğu işyerindeki görev süresidir (Kodra, 2018, s. 71). Yapılan çalışmalar çalışanın yaşının ve kıdeminin artmasıyla örgüte karşı bağlılığının arttığını fakat eğitim düzeyinin artmasıyla örgüte bağlılığının azaldığını ortaya koymuştur. Birçok çalışmada ise kıdemi düşük olan çalışanların yaşı, eğitim durumu, medeni hali gibi etkenler örgütsel bağlılığını etkilerken, üst kademelerde çalışanların örgütsel bağlılığının örgütsel faktörlerden daha fazla etkilendiği görülmektedir (Bozkurt, 2007, s. 57).

1.2.4.2. Örgütsel Faktörler

Yapılan işin kapsamı ve önemi, yönetim, çalışanın gelir seviyesi, örgüt kültürü, örgütsel adalet, örgütün uyguladığı ödül politikaları, takım çalışması ve kariyer örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerden bazılarıdır (Karasoy, 2014, s. 64-65). Yönetimin tavrı, örgüt

yapısı, ödöl ve ceza uygulamaları, kendisine ne kadar önem verildiği, örgüt içi adaletsizlik ve ücret adaleti gibi faktörler çalışanları etkilemektedir (Esmer ve Yüksel, 2017, s. 262).

1.2.4.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgüt dışı faktörler bireysel ve örgütsel faktörlerin dışında kalan tüm unsurları içerir. Piyasa da iş bulabilme imkânları, sektörün piyasadaki durumu, ülkenin sosyo-ekonomik konumu, ülkenin işsizlik durumu gibi etkenler çalışanların örgütsel bağlılık durumunu etkilemektedir (Gündoğan, 2009, s. 39).

1.2.5. Örgütsel Bağlılığın Örgütlere Katkısı

Örgütlerde doğru kişiyi işe yerleştirmek kadar, çalışanların örgütte kalmasını ve sürekliliğini sağlamak da büyük bir öneme sahiptir. Çalışan bağlılığının yüksek olduğu işletmelerde birçok olumlu sonuç ortaya çıkarken, bağlılık düşük olduğunda işgücü devir hızı artar ve verimsizlik yaşanabilir. Bağlılığın artırılması, işyeri performansını ve verimliliğini olumlu yönde etkileyebilirken, düşük bağlılık çalışanların motivasyonunu düşürebilir ve işyeri atmosferini olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, işletmelerin çalışan bağlılığını güçlendirmek için çeşitli stratejiler geliştirmesi gerekmektedir (Avcı ve Küçükusta, 2009, s. 36).

Rekabetin ve küreselleşmenin yoğun bir şekilde yaşandığı günümüzde, yetkin çalışanları istihdam etmek, örgütlerin gelişimi ve sürekliliği için kritik bir koşul olarak görülmektedir. Verimlilik hedefleyen örgütler, yetkin bireyleri bünyelerine kazandırmak ve onların kalıcılığını sağlamak için çeşitli çabalar göstermektedir. Çalışanların örgütte uzun süre kalmasını sağlamanın en önemli yolu, çalışan ile örgüt arasında güçlü bir bağlılık oluşturmaktan geçmektedir. Bu bağlamda, bağlılığı artırmak ve çalışanları örgütte tutmak için etkili insan kaynakları uygulamaları devreye girer (Sabuncuoğlu, 2007, s. 617).

Örgütsel bağlılık gösteren çalışanlar, genellikle örgütün amaç ve değerlerini içselleştirir ve bu nedenle örgütte uzun süre kalma eğilimindedirler. Bu durum, günümüzde birçok örgütün insan kaynakları süreçlerinde yeni yaklaşımlar benimsemesine yol açmıştır. Bu değişim sonucunda, yüksek örgütsel bağlılığa sahip çalışanlarla birlikte örgüt içindeki güven duygusu güçlenmekte ve değişimlere uyum sağlama süreci daha kolay hale gelmektedir (Poyraz ve Kama, 2008, s. 148).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, tanımında da belirtildiği üzere, örgütte uzun süre kalmak, örgüt için ekstra çaba göstermek ve gelişimine katkıda bulunmak istemektedirler. Bu nedenle, bir işletmede yüksek örgütsel bağlılık, genellikle güçlü bir örgüt kültürünün işareti olarak kabul edilir. Böyle bir ortamda, yeni çalışanlar da bu olumlu kültüre uyum sağlamak ve onun bir parçası olmak için çaba gösterirler (Yüceler, 2009, s. 449).

1.2.6. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılık düzeyine bağlı olarak, örgütler çeşitli olumlu ya da olumsuz sonuçlarla karşılaşabilir. Çalışanlar, örgüt iklimini kabul edilebilir bulduklarında yüksek düzeyde bağlılık gösterirler ve bu durum genellikle olumlu sonuçlar doğurur. Ancak, örgüt iklimi çalışanlar tarafından yetersiz veya olumsuz olarak algılandığında, bağlılık düşer ve bu durum örgüt açısından olumsuz sonuçlara yol açabilir (Doğan ve Kılıç, 2007, s. 52).

Nayak & Sahoo (2015) adil ücret ve ödül, sağlıklı çalışma koşulları, büyüme ve gelişme fırsatları, iş güvenliği ve iş-yaşam dengesi gibi iş kalitesi faktörlerinin çalışanların örgütsel bağlılığı ile olumlu bir ilişkili içinde olduğunu belirtmişlerdir. Normala (2010) ayrıca Malezya'daki akademik personel arasında büyüme ve gelişme, katılım, fiziksel çevre, denetim, ücret ve yan haklar, işin sosyal uygunluğu gibi faktörlerle örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca, Hashempour vd. (2018) iş-yaşam kalitesinin örgütsel bağlılığı etkilediğini belirtmiştir. Bu nedenle iş yaşam kalitesinin çalışanların örgütsel bağlılığıyla olumlu bir şekilde ilişkili olduğu ve iş yaşam kalitesini iyileştirmenin çalışan üretkenliğini artırmaya yardımcı olduğu, daha az strese ve devamsızlığa yol açtığı, içsel motivasyonu geliştirdiği ve çalışanların örgütleri tarafından değerli hissedildiği sonucuna götürür.

1.2.7. Örgütsel Bağlılık ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki

Teknolojinin hızlı gelişimi ve yaygınlaşmasıyla birlikte, birçok örgüt ve iş yerinde çalışanlar, iş saatleri içerisinde sahip oldukları internet erişimini kişisel amaçlar için kullanarak "sanal kaytarma" olarak adlandırılan davranışta bulunmaktadır. Bu durum, çalışanların verimliliğini olumsuz etkilemekte ve örgütler için potansiyel bir sorun haline gelmektedir. Çalışanların internet hizmeti ve diğer teknolojik kaynakları örgüt amaçları dışında kullanmaları, zamanla örgüt kaynaklarının israfına ve etik sorunların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Dahası, bu durum örgütleri hukuki sorumluluk altına sokarak hem maddi hem de

itibari açıdan riskli bir duruma sürükleyebilir. Örgütler için sorun teşkil eden bu sonuçların önüne geçebilmek adına, çalışanların erişimine sunulan internetin belirli bir denetim mekanizması altında tutulması alınabilecek önlemlerden biridir (Niaei vd., 2014, s. 60). Olumsuz sonuçların ortadan kaldırılmasında insan kaynağı unsuru da kritik bir öneme sahiptir. Çalışanlar, örgütlerin en değerli varlıklarıdır. Bu nedenle, çalışanların örgütlerine karşı duydukları bağlılık düzeyi, örgüt hedeflerinin başarıyla gerçekleştirilmesinde kilit bir rol oynar (Dick & Metcalfe, 2001, s. 112).

Literatürde daha önce gerçekleştirilmiş çeşitli araştırmalar, örgütlerine yüksek düzeyde bağlılık hisseden çalışanların sanal kaytarma faaliyetlerine daha az yöneldiğini göstermektedir (Garrett & Danziger 2008, s. 942).

Candan ve İnce'nin 2016 yılında Karaman Emniyet Müdürlüğü'nde görev yapan 567 çalışanla yürüttükleri araştırmada, katılımcıların sanal kaytarma davranışları ile örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Başka bir deyişle, araştırma sonuçları, çalışanların örgütlerine karşı duydukları bağlılık düzeyi ile sanal kaytarma davranışları arasında bir bağlantı olmadığını göstermiştir.

Mahmoud vd. (2014) 233 çevre departmanı çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada ise farklı bir sonuç ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada, katılımcıların örgütsel bağlılık algıları ile sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Yani, örgütlerine daha bağlı hisseden çalışanların sanal kaytarma davranışına daha az eğilimli oldukları gözlemlenmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

SANAL KAYTARMA

2 1. Sanal Kaytarma Kavramı

İçinde bulunduğumuz teknoloji çağında, internetin yaşamın her alanı için kolaylık sağladığı göz ardı edilemez bir durumdur. İnternet, başlangıçta sadece belirli bir kesimin erişebildiği lüks bir hizmet olarak görülse de günümüzde, teknoloji ve altyapının gelişmesiyle birlikte internet, neredeyse herkesin kolayca erişebildiği bir temel ihtiyaç haline gelmiştir. Günlük yaşamda yoğun bir şekilde kullanılmasının yanında işletmeler için de çok önemli bir araç haline geldiği görülmektedir. İnternetin sunduğu iletişim, kamusal işlemler, bankacılık, alışveriş ve uluslararası bilgiye erişim gibi birçok alandaki avantajına rağmen hem bireysel hem de örgütsel düzeyde önemli dezavantajları da bulunmaktadır. Bireyler açısından, internet bağımlılığı, kişisel verilerin güvenliği ve gizliliğin ihlali, siber zorbalık ve yanlış bilgi yayılımı gibi sorunları öne çıkmaktadır. Örgütler için ise, siber saldırılar, veri hırsızlığı, operasyonel güvenlik açıkları ve dijital dönüşüm sürecindeki maliyetler gibi zorluklar mevcuttur. Ayrıca, internetin yaygınlaşmasıyla birlikte fiziksel etkileşimin azalması ve sosyal izolasyon gibi toplumsal sorunlar da artış göstermektedir. Bu dezavantajlar, internetin sağladığı faydaların yanı sıra dikkatli ve bilinçli bir kullanım gerekliliğini de ortaya koymaktadır. (Cingöz ve Öztürk, 2019, s. 95-96).

Sanal kaytarma terimi birçok farklı şekilde tanımlanmıştır. Bunlar; işle ilgili olmayan internet kullanımı, siber aylaklık (Lim, 2002), siber tembellik (Blanchard ve Henle, 2008), siber engelleme (Mills vd.,2001) çevrim içi aylaklık, problemlı web kullanımı, iş yerinde kişisel internet kullanımı, internetin kötüye kullanımı ve internete bağımlı olma şeklindedir (Kim ve Byrne, 2011, s. 2271; Ünal ve Tekdemir, 2015, s. 97). Bu terimler neden ve sonuçları incelendiğinde farklılık göstermekte ve tamamen aynı anlama gelmemektedir. Fakat araştırmacılara göre hepsinin ortak noktası örgüt internetinin verimsiz kullanılmasıdır (Ugrin vd., 2008, s. 86).

Literatürde sanal kaytarma birçok şekilde tanımlanmıştır. Bunlardan bazıları;

Lim (2002) sanal kaytarmayı, çalışanın bilinçli olarak ve mesai saatleri içerisinde, örgütün

internetini şahsi amaçlar doğrultusunda yani işle ilgisi olmayan konular için internet sitelerini ziyaret ederek kullanmaları şeklinde tanımlamıştır.

Blanchard ve Henle (2008) sanal kaytarmayı, çalışanların örgütün internet ağını bilinçli olarak ve iş ile ilgisi olmayan konular için kullanmaları olarak tanımlamışlardır.

Kaplan ve Ögüt (2012) sanal kaytarmayı, çalışanların iş yerinde sunulan bilişim teknolojilerini kullanarak iş dışı faaliyetlerde bulunmaları olarak tanımlamaktadır. Bu tür faaliyetler, iş amaçlı verilen interneti kişisel e-postaları kontrol etmek veya işle ilgisi olmayan web sitelerinde gezinmek gibi suistimale açık davranışlar içerebilir. Sanal kaytarma, sadece iş yerindeki internet ağı üzerinden değil, çalışanların kişisel internet bağlantılarını kullandıkları tüm cihazlarda da gerçekleştirilebilir.

Liberman vd., (2011) sanal kaytarmayı, çalışanların mesai saatleri içinde iş yerinin internetini kişisel amaçları doğrultusunda kullanmaları olarak tanımlamaktadır.

Askew (2012) sanal kaytarmayı, bir çalışanın iş yerinde bilgisayar, telefon, tablet gibi teknoloji araçlarını, yöneticisinin işle alakasız bulacağı ancak zararlı olmayan bir amaçla kullanması olarak tanımlamaktadır.

Örücü ve Özudoğru (2018) sanal kaytarmayı, çalışanların mesai saatleri içinde mobil cihazlar aracılığıyla internet erişimini işle ilgili olmayan hususlarda ve kişisel amaçlar doğrultusunda kullanmaları şeklinde tanımlamaktadır.

2. 1. 1. Sanal Kaytarmanın Sınıflandırması

Yapılan çalışmalara bakıldığında araştırmacıların sanal kaytarmayı farklı şekillerde sınıflandırdıkları görülmektedir.

2.1.1.1. Lim Tarafından Yapılan Sınıflandırma

Literatürde sanal kaytarma kavramını ilk kullanan kişi Lim (2002)' dir. Lim yaptığı çalışmalar sonucunda sanal kaytarmayı iki sınıfa ayırmıştır:

Tarama Aktiviteleri: Eğlence ve spor sayfaları, sosyal medya sayfalarında zaman geçirmek.

E-posta Aktiviteleri: Kişisel e-postalarına bakmak, e-posta göndermek.

2.1.1.2. Anandarajan, Murugan ve Devine Tarafından Yapılan Sınıflandırma

Anandarajan vd., (2004) sanal kaytarmayı dört şekilde ele almıştır. Bunlar:

Yıkıcı sanal kaytarma: çevrimiçi oyun oynama, müzik ya da video indirme ve yetişkin sitelerinde gezme gibi davranışları içerir.

Eğlenceye yönelik sanal kaytarma: Tatil planları için araştırma yapmak, internet sitelerinde dolaşarak alışveriş yapmak gibi davranışları içerir.

Kişisel öğrenmeye yönelik sanal kaytarma: Çalışanların çalıştığı iş yeri ve yaptığı iş ile ilgili araştırma yapmak amacıyla internet sitelerinde gezinmesidir. Çalışanların örgüte ait interneti kişisel gelişim ve mesleki gelişim için kullanması örgüt için olumlu sonuçlar meydana getirecektir. Ama bu faydalar bu faaliyetlerin süresine ve işin türüne göre farklılık göstermektedir.

Belirsiz sanal kaytarma: Sınıflandırmada yer alan en küçük ama açıklanması en zor gruptur. Çalışanların sohbet sitelerinde kendi örgütleri hakkında konuşup tartışmalara katılması, farklı işletmelerle ilgili bilgi toplaması ve devlete ait internet sitelerine bakmasıdır. Çalışanların bu sayfalarda örgüt sırlarını açıklaması gibi bir tehdit söz konusuysa karşı işletmelerden alacakları bilgiler doğrultusunda rekabet üstünlüğü sağlama durumu da söz konusu olabilir.

2.1.1.3. Li ve Chung Tarafından Yapılan Sınıflandırma

Li ve Chung (2006) sanal kaytarmayı dört şekilde sınıflandırmıştır.

Sosyal İşlev: İnternetin sosyal çevre ile bağ kurmak için kullanılması

Eğlence İşlevi: İnternetin eğlenceli zaman geçirmek amacıyla kullanılması

Enformasyonel İşlev: İnternetin araştırma yapmak ve/veya bilgi biriktirmek amacıyla kullanılması

Sanal Duygusal İşlev: İnternetin bahis oynamak için ya da flört sitelerinde gezinmek amacıyla kullanılması

2.1.1.4. Blanchard ve Henle Tarafından Yapılan Sınıflandırma

Blanchard & Henle (2008) sanal kaytarmayı minör ve majör olmak üzere ikiye ayırmıştır. Bunlar:

Minör Düzey: Kişisel e-posta gönderme/alma, çevrimiçi sitelerden alışveriş yapma, haber sitelerinde gezinme ve finans sitelerini takip etme gibi faaliyetlerin yer aldığı gruptur.

Majör Düzey: Çevrimiçi sohbet siteleri, blog siteleri, internet üzerinden kumar oynama, anlık mesajlaşma, müzik indirme ve müstehcen sitelere girme gibi faaliyetlerin yer aldığı gruptur.

2.1.1.5. Mastrangelo, Everton ve Jolton Tarafından Yapılan Sınıflandırma

Mastrangelo vd., (2006) sanal kaytarmayı ikiye ayırarak incelemiştir. Bunlar:

Zarar Verici Bilgisayar Kullanımı: Örgütün hedefleriyle bağdaşmayan faaliyetlerdir. Virüs bulaştırma, uyuşturucu alışverişi ya da müstehcen (pornografik) içerikler gibi örgütler için yasal risk içeren kullanımlardır.

Üretkenlik Dışı Bilgisayar Kullanımı: Fayda sağlamadığı düşünülen ama zarar verici de olmayan kullanımlardır (Üretime katkısı olmayan alışveriş vb).

2. 1. 2. Sanal Kaytarmaya Neden Olan Etkenler

Sanal kaytarmanın çalışanların örgüt içindeki verimliliğini etkilemesinden sonra buna neden olan davranışlar araştırılmaya başlanmıştır. Bu şekilde, çalışanları sanal kaytarmaya yönlendiren sebepler ortaya çıkarılmıştır. Araştırmacılar, çalışanların bu davranışı neden sergilediklerini anlamak amacıyla Ego Tükenmişlik Teorisi ve Planlı Davranış Teorisinden faydalanmışlardır. Önceki çalışmalar ışığında, sanal kaytarmaya yol açan faktörler üç ana kategoride incelenmiştir (Doorn, 2011, s. 9). Bunlar; örgütsel faktörler, iş veya görevle ilgili faktörler ve kişisel faktörlerdir.

2.1.2.1. Örgütsel Etkenler

Sanal kaytarmaya sebep olan faktörlerin başında örgütsel etkenler gelmektedir. Örgütsel etkenler; örgütsel politikalar, kişisel internet kullanımı, örgütsel özellikler ve çalışma grubu normları olarak dört başlık altında incelenmektedir (Kırtay, 2019, s. 23).

2.1.2.1.1. Örgütsel politikalar

Birçok örgüt, çalışanlarının internet kullanımını kontrol etmek ya da bu kullanımı sınırlamak için internet politikası uygulamaktadır. Bu uygulamalar esnek olabileceği gibi katı da

olabilmektedir. Örgütsel politikalar internet politikası, kendi bilgisayarını getir politikası ve yeni çalışma yolları olarak üçe ayrılır (Doorn, 2011, s. 9).

İnternet Politikası: Sanal kaytarmanın örgüt ve çalışan üzerinde olumsuz etkisinin olup olmadığı konusu araştırmacılar arasında fikir ayrılığına sebep olsa da birçok örgüt çalışanların internet kullanımını kısıtlama ve kontrol etme üzerine politikalar uygulamıştır. Bu politikaların sanal kaytarma davranışları üzerinde etkili olduğu gözlemlenmiştir (Lim ve Teo, 2005:1085). Blanchard & Henle (2008) politikaların çalışanları etkileme olasılığının olmadığını çünkü sanal kaytarma davranışı sırasında yakalanan çalışanın bunun tesadüf olduğunu düşündüğünü belirtmiştir. Anandarajan ve Simmers' e (2005) göre ise örgütler çalışanların internet kullanımını kontrol altına almak ve internet kullanımını serbest bırakmak arasında denge kurmalıdır. Bu farklı görüşler sonucunda örgütler çalışanların sanal kaytarma davranışı ile nasıl başa çıkacakları konusunda kararsız kalmaktadır.

Kendi Bilgisayarını Getir Politikası: Çalışanların şahsi bilgisayar ya da teknolojik cihazlarını kullanmaları örgüt için maddi artı sağlasa da büyük oranda verimlerini düşürerek sanal kaytarma davranışlarında artışa sebep olabilecektir. Bazı araştırmalarda kendi bilgisayarında çalışan bireylerin daha fazla sanal kaytarma davranışında bulunduğu sonucuna ulaşılmış olması bu politikanın yanlışlığı konusunda önemli ipuçları vermektedir (Doorn, 2011, s. 10).

Yeni Çalışma Yolları: Çalışanlara zaman ve yer açısından esneklik sağlayan bu politikaların olumsuz yönleri de vardır. Kurland & Bailey (1999) işyerindeki esneklik konusunu incelemişler ve uygulamadaki zorlukların; performans izleme, yönetsel kontrol ve iş koordinasyonu olduğunu belirtmişlerdir. Bu durumun sonucunda ortaya çıkan kontrol eksikliğinin çalışanların daha fazla sanal kaytarma davranışı sergilemesine neden olabileceğini ileri sürmüşlerdir.

2.1.2.1.2. Kişisel İnternet Kullanımı

Bilgi çağında yer almamız, işlerin daha kısa ve daha ekonomik olarak oturduğu yerde yapılması gibi etkenler iş yerinde internet kullanımının yaygın olmasında etkili olmuştur. Çalışanların çalışma saatleri dışında kendine ayıracakları vakitte değil de mesai saatleri içinde sanal kaytarma davranışı sergilemeye başladıkları görülmüştür. Örgüt içinde internet hizmeti bedeli işveren tarafından karşılanıyorsa işverenin iş ile ilgili bu hizmetlerin kullanımı sırasında tüm iş ve işlemleri kontrol etme ve denetleme hakkına sahip olabileceği varsayılmaktadır. Buna dayanarak işveren ister işletmeye ait e-mail adresi ister özel olarak kullanılan e-mail adresi (hotmail, gmail, yahoo gibi) üzerinden yapılan bütün işlemleri

denetleme hakkına sahiptir (Arslan, 2022, s. 18; Staff Report, 2010).

2.1.2.1.3. Örgütsel Özellikler

Çalışanlar grup normlarını iş arkadaşlarından ve yöneticilerden öğrenmektedir (Feldman, 1984, s. 48-49). Örgütsel kültürü oluşturan bu normlar, personellerin iş yerinde olumsuz sonuçlara sebep olacak eylemlerde bulunma düşüncelerine etki etmektedir (Vardi ve Wiener, 1996:160). Örgütlerin iş dışı faaliyetleri normalleştirilmesi ve diğer çalışanların bu tür faaliyetlerde bulunması, çalışanların da benzer davranışlara özentisi duymasına ve bu tür eğilimler göstermesine neden olmaktadır (Martin vd., 2010, s. 30). Çalışanların kişisel internet kullanım niyetlerine etki eden diğer olgular ise iş arkadaşları ve yönetim desteği faktörleridir. Blanchard & Henle'nin (2008) çalışması, yöneticilerin ve çalışanların sanal kaytarmayı destekleyen normlarının, bu tür davranışlarla pozitif bir ilişki içinde olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma, çalışma arkadaşlarının sanal kaytarma davranışları ve bu konudaki tutumlarının, bir çalışanın sanal kaytarma yapma sıklığını etkileyebileceğini göstermektedir.

2.1.2.1.4. Çalışma Grubu Normları

Grup üyelerinin davranışlarını şekillendiren ve çalışanların sisteme uyumunu kolaylaştıran gayri resmi kurallar, grup normları olarak tanımlanır. Bu normlar, genellikle grup üyeleri üzerinde kalıcı ve güçlü bir etki yaratır (Feldman, 1984, s. 48-49). Kişiler bu normları içselleştirdikleri için üzerlerinde büyük etki yaratmaktadır. İnternet kullanımı açısından bakıldığında, çalışanların davranışlarını sadece bireysel normlar değil grup normları da etkilemektedir (Öztürk ve Çuhadar, 2021, s. 30).

2.1.2.2. Kişisel Etkenler

Çalışanların kişilik özellikleri, görev süresi, tükenmişlik durumları, psikolojik bağımlılıkları, psikolojik dirençleri, görev pozisyonları, kişisel ahlaki normlar ve çalışanın iş yerinde can sıkıntısı gibi unsurlar değerlendirilerek sanal kaytarma davranışının kişisel nitelikteki nedenleri olarak ifade edilebilir.

Geçmiş çalışmalar sanal kaytarmanın çalışanlar üzerindeki etkisinin bireysel farklılıklarla yüksek oranda ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Örneğin, Wagner vd., (2012) tarafından

yapılan bir araştırma, yüksek vicdanlı bireylerin uykusuz kaldıklarında bile sanal aylaklık yapma olasılıklarının daha düşük olduğunu göstermiştir.

2.1.2.2.1. Kişilik Özellikleri

Kişilik özellikleri ve internet kullanımı arasındaki ilişki, sanal kaytarma davranışlarını araştıran çalışmalara önemli bilgiler sağlamıştır. Ayrıca üretkenlik karşıtı iş davranışlarında da önemli bir etken olarak değerlendirilmektedir.

Landers & Lounsbury (2006), kişilik özellikleri ile internet kullanımı arasındaki ilişkiyi inceleyerek "Beş Faktör Kişilik Kuramı"nı (Big Five) ön plana çıkarmışlardır. Bu kurama göre, kişilik; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık olmak üzere beş temel faktörden oluşur.

Açıklık: Açıklık düzeyi yüksek olan bireyler genellikle yaratıcı, meraklı ve duygulara önem veren kişiler olarak tanımlanırken, düşük açıklık seviyesine sahip olanlar ise değişime ve yeniliğe dirençli, daha kapalı ve tutucu olarak nitelendirilmektedir (Bono vd., 2002, s. 320).

Sorumluluk: McCrae & John (1992) sorumluluğu, kişinin başarı odaklı davranışlar sergileme, güvenilirlik, organize olma ve işi sonuna kadar götürmede kararlı olma derecesi olarak tanımlamışlardır. Yüksek sorumluluk alma duygusuna sahip bireyler öz disiplinli, temkinli, yetkin, düzenli ve başarmaya odaklıdır. Sorumluluk duygusundan yoksun kişiler ise kolay vazgeçen, disiplinsiz, başarısız olmaya meyilli, dikkatsiz ve dağınık bireylerdir (Costa vd., 1991, s. 889).

Dışa Dönüklük: Dışadönüklük, çalışanın yüksek enerjili ve sosyal olarak atılganlığını gösterir (Alhas ve Seçkin, 2022, s. 46; Del Barrio vd., 2004). Dışadönük olan kişiler kendilerini daha rahat ifade ederler. Dışa dönük olmayan bireyler ise yalnız kalmayı tercih eden, sosyal ortamlarda bulunmak istemeyen ve diğer bireylerle arasına sınır koyan kişilerdir. Dışa dönük kişiler pozitif, sosyal ilişkileri güçlü ve enerjik olarak nitelendirilirken dışa dönük olmayan kişiler ise sosyal ilişkiler açısından zayıf ve mesafeli olarak nitelendirilmektedir (Bono vd., 2002, s. 319).

Uyumluluk: Takdir edilen, bağışlayıcı, güvenilir, kibar, sempatik kişiler uyumluluk düzeyi yüksek; alaycı, inatçı, kaba ve güvenilmez kişiler ise uyumluluk düzeyi düşük olan kişiler olarak tanımlanır (Graziano vd., 1996, s. 828).

Duygusal Denge: Duygusal dengesi yüksek olan kişiler iş yerinde özgüveni yüksek, pozitif enerjisi olan ve sakin kalabilen bireylerken; duygusal dengesi düşük olan kişilerin gergin, güven vermeyen, şüpheli ve dışa dönük olmayan bireyler olduğu söylenebilir (Costa ve

McCrae, 1995, s. 45). Duygusal dengesi yüksek olan bireyler, karşısındaki kişilere güven veren ve aynı zamanda kendine inanan kişilerken, duygusal dengesi düşük olan bireyler gergin, güvensiz ve sinirli olma eğilimi gösteren kişilerdir (Çivitci ve Arıcıoğlu, 2012, s. 82).

2.1.2.2.2. Kişisel Ahlaki Normlar

Bir bireye davranışın doğru ya da yanlış olduğu hissini veren olgu kişisel ahlaki normlarıdır. Yani bireyin ahlaki doğruluk algısı olarak da tanımlanabilir (Conner ve Armitage, 1998, s. 1441). Kişisel ahlaki normlar, kişilerin sahip olduğu ya da bir durum karşısında sergilediği davranışların doğru mu yoksa yanlış mı olduğu konusunda adil karar verebilmesi için kişiye yol gösterir (Johns, 2006, s. 388). Bireyler, davranışlarının etik değerlendirmesinde çoğunlukla kişisel ahlaki normlarını referans almaktadır (Yılmaz, 2018, s. 16).

Çalışanlara iş yerinde interneti kişisel amaçlarla kullanmaları ile alakalı soru yöneltildiğinde genellikle iş yerinde bunu yapan kişilerin olduğunu, bunun doğru olmadığını ama yapan tek kişinin de kendisi olmadıklarını söylerler. Bireylerin kişisel internet kullanımı ve sanal kaytarma eylemlerine karşı yaklaşımları hem kişisel ahlaki normlar hem de sosyal çevrenin etkisiyle şekillenir (Polzer-Debruyne, 2008, s. 78).

2.1.2.2.3. Psikolojik Bağımlılıklar

İnternet bağımlılığı, bireylerin internet ortamında olmayla ilgili aşırı yoğun istek duymalarının ve bu isteğe karşı koyamamalarının sonucunda duygusal, finansal ve kişisel anlamda olumsuz sonuçlar yaşamalarıdır. Aile ve sosyal hayatında olduğu gibi iş yaşamında da zorlanacakları duruma kadar sürekli interneti kullanmasıdır (Gwinnell & Adamec, 2006, s. 148). İnternet bağımlılığı, günümüzde sıkça karşılaşılan bir sorun haline gelmiştir. Bazı bireyler, sanal dünyadaki iletişim ve eğlence imkânlarına o kadar bağlanmıştır ki, bu durum bir bağımlılık halini almıştır. Bu bağımlılığın temel nedenlerinden biri, bireylerin gerçek hayattaki iş veya sosyal yaşamlarında yaşadıkları tatminsizlik ve kaçınma isteğidir. İşlerinden hoşnut olmayan veya iş yükü altında ezilen bireyler, bu durumu hafifletmek için sanal dünyaya sığınmaktadır. Zamanla bu kaçış mekanizması, bir bağımlılık haline dönüşerek bireylerin iş yerindeki sorumluluklarını ihmal etmelerine neden olmaktadır. Bu durum hem bireylerin kişisel yaşamlarını hem de iş hayatlarını olumsuz etkilemektedir (Foster, 2001, s. 39).

2.1.2.2.4. Tükenmişlik

Tükenmişlik; fiziksel, zihinsel ve duygusal anlamda çöküşe geçme ve stresle baş edememe durumudur. Çalışma hayatında hissedilen tükenmişlik durumu hem örgüt için hem de bireyler için tehdit unsurudur (Schaufeli & Greenglass, 2001, s. 501).

Çalışanlara yapılan taleplerin onlara sunulan kaynaklardan fazla olması durumunda, tükenmişliğin önüne geçebilmek için çalışanın dinlenmeye ihtiyacı olacaktır (Bakker vd., 2004, s. 88). Böyle bir durumda sanal kaytarma çalışanın sağlığı üzerinde olumlu etki yaratabilmektedir (Oravec, 2002, s. 61).

2.1.2.2.5. Psikolojik Direnç

Mesai saatleri içinde çalışanın kendinden beklenen görevleri yerine getirip getirmeme konusunda kararsızlık yaşaması psikolojik dirençtir (Alpaydın vd., 2016, s. 96). Bireyler, özgürlükleri herhangi biri ya da bir şey tarafından tehdit edildiğinde veya ortadan kaldırılmaya çalışıldığında psikolojik direnç göstermektedirler (Quick vd., 2014, s. 42). İşletmelerin internet kullanım politikaları, çalışanların kişisel internet kullanım alanlarını sınırlandırarak, bireysel özgürlüklerini kısıtlayıcı bir etkiye sahip olabilir. Bu durum, çalışanlarda psikolojik bir direnç yaratabilir ve iş tatminsizliğine yol açabilir (Akca, 2013, s. 29).

2.1.2.2.6. İşyerinde Can Sıkıntısı

Çalışanların düşük ya da yüksek uyarılmasına bağlı olarak iş ile ilgili görevlerini yerine getirme sürecinde dikkatini bir noktada toplamada zorlanmaları sonucu ortaya çıkan duygu durumu olarak tanımlanabilir (Hooff & Hooff, 2017, s. 133). Can sıkıntısı birçok olgudan kaynaklı olarak ortaya çıkabilmektedir. Seçeneklerin kısıtlı olması, hareketsizlik, yaşanan olaylara anlam verememe veya itiraz edememe gibi durumlar can sıkıntısı için temel tetikleyicilerden bazılarıdır (Yılmaz, 2018, s. 18). Yapılan birçok araştırmaya göre görevdeki monotonluk iş yerinde meydana gelen can sıkıntısının en büyük sebebidir. Çalışanın yeteneklerini kullanmasına izin vermeyen ortamlar ve kapasitesi altında verilen görevler de diğer etkenlerdir (Hooff & Hooff, 2017, s. 133). Dolayısıyla strese karşı bir tepki olan bu durum sanal kaytarmanın ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Eastin vd., 2007, s. 436).

2.1.2.2.7. Görev Süresi

İşe yeni başlayanların ve işte daha fazla tecrübesi olanların örgüt içinde sanal kaytarma faaliyetleri süre bakımından farklıdır. İşe yeni başlayanların alışma süreci sebebiyle tecrübeli çalışanlara göre daha fazla sanal kaytarma yaptıkları gözlemlenmiştir (Polzer-Debruyne, 2008, s. 78).

2.1.2.2.8. Görev Pozisyonu

Çalışanın iş yerindeki görevi, bu görevlere ilişkin iş yükü, göreve ait sorumlulukların belirlenmesi sanal kaytarma nedeninin ortaya konması açısından önemlidir. Buna dayanarak pozisyon olarak üstte bulunan yöneticilerin diğer yöneticilere nazaran interneti daha fazla kullandıkları gözlemlenmiştir (Aquino vd., 2004, s. 1002).

2.1.2.3. İş veya Görev ile İlgili Etkenler

İş veya görev ile ilgili etkenler üç başlıkta incelenir (Kırtay, 2019, s. 24).

2.1.2.3.1. İş ile İlgili Talepler ve Kaynaklar

İş yerinde zihinsel, fiziksel ve duygusal çabayı gerektiren durumlar iş talebi, çalışanların stresle başa çıkabilmek için kullandığı enerji kaynağı ise iş kaynaklarıdır. Yüksek iş kaynakları ve yüksek iş talepleri birleşince sinerjik bir enerji ortaya çıkar ve bu durum aktif öğrenmeyle beraber büyümeye neden olur. Fakat iş talepleri yüksek, iş kaynakları sınırlıysa örgüt ve örgütçalışanları olumsuz etkilenir (Kırtay, 2019, s. 24).

2.1.2.3.2. İş Yükü

Fazla iş yükü çalışanlarda yüksek iş stresine sebep olmaktadır. Çalışanların bu stresle başa çıkabilmek için dinlenmek ve zihinlerini boşaltmak amacıyla sanal kaytarma davranışlarına yönelme ihtimalleri artmaktadır (Polzer-Debruyne, 2008, s. 72).

İş yükünün sanal kaytarma üzerinde etkisi iki şekilde meydana gelir. Yani iş yükü çalışanların sanal kaytarma davranışlarını engellerken, sanal kaytarmayı cazip hale de getirebilir. İş yükü ne kadar fazla olursa çalışanların sanal kaytarma davranışları için ayırdıkları sürenin ve sanal

kaytarma davranışlarındaki yoğunluğun da aynı oranda azalacağı söylenebilir (Lee vd., 2004, s. 40).

2.1.2.3.3. İş ile Özel Hayatın Birbirine Karışması

İnternet kullanımının artması çalışanın eve iş götürmesine, özel hayatını ise işe taşımasına sebep olmuştur. Bu durum ise iş görenin iş yerinde işten daha çok özel hayatıyla, evde ise özel hayatından daha çok işle ilgilenmesine yol açarak çalışanın tükenmişlik durumunu artırmıştır (Doorn, 2011, s. 12).

2. 1. 3. Sanal Kaytarmanın Yarattığı Fırsatlar ve Tehditler

Sanal kaytarma hem örgüt hem de örgüt çalışanları için yüksek maliyetlere ve olumsuz sonuçlara sebep olabileceğinden, bu davranışların sebeplerinin araştırılması gerekmektedir. Sanal kaytarma davranışının yoğun olarak yapılması durumunda işletmede zaman kaybı yaşanmakta, bu durum işletmenin üretim veya verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Virüs veya casus programları içeren intranet siteleri aracılığıyla yapılan sanal kaytarma davranışları sonucunda yaşanan aksaklıklar bir diğer risktir. Çünkü bu durum işletmenin veri tabanının ele geçirilmesine veya kötü amaçla kullanılmasına sebep olabilir. Boş zamanlarını sanal kaytarma faaliyetleriyle değerlendiren çalışanların birbirleriyle bağ kurmasını zorlaştırabilir. Bu durum çalışanlar arasındaki iletişimi azaltıp sinerjiyi zayıflatarak işletme veya örgütün verimliliğine zarar vermektedir (Koay & Soh, 2018, s. 901).

Sanal kaytarmanın örgütler açısından ele alındığında verimsizliğe sebep olduğu ifade edilse de bazı araştırmacılar sanal kaytarmanın eşsiz öğrenme fırsatları sunabileceğini söylemektedir (Kaplan ve Ögüt, 2012, s. 4). Koay & Soh (2018) sanal kaytarma faaliyetinde bulunan çalışanların yeni fikir ve düşünceler edindiğini, hayata bakış açılarının ve vizyonlarının genişlediğini söylemiştir. Ayrıca çalışanlar bazen yoğun iş temposundan sıyrılmak, yenilenmek ve daha dingin bir kafaya sahip olmak amacıyla da sanal kaytarma davranışında bulunmaktadırlar (Khansa vd., 2018, s. 197-198).

Literatürde bazı çalışamalar sanal kaytarma davranışlarının bilgiye erişimi kolaylaştırdığını, işletme verimliliğini ve çalışanların performanslarını olumlu anlamda etkilediğini göstermiştir (Seymour & Nadasen, 2007, s. 543). Ayrıca duygusal bağlılık, iş tatmini gibi konularda daha başarılı olan kişilerin yoğun olarak sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunduğunu belirten

alışmalar mevcuttur (Stanton, 2002, s. 55). Lim & Chen (2012) alışmalarında sanal kaytarma davranışlarının çalışanların yaratıcılığını ve üretkenliğini olumlu anlamda etkilediğini belirtmişlerdir.

Çalışanların internette gezinme davranışı, iş stresiyle başa çıkmanın ve iş sıkıntısını gidermenin bir yolu olabilir (Pindek vd., 2018, s. 147). Çalışanlar iş zamanı boyunca sanal aylaklık yaparlarsa iş stresini de azaltabilirler. İştten geçici olarak uzaklaşabilir, zihinsel ve bilişsel kaynaklarını toparlayabilir ve hatta hoş duygular yaşayabilir (Kim vd., 2017, s. 28). İster bilişsel kaynakların iyileşmesi olsun, isterse olumlu duyguların artması olsun, her ikisi de yaratıcılığın uyarılmasına katkıda bulunabilir (Khalil vd., 2019, s. 5).

2. 1. 4. Sanal Kaytarmayı Önemek Amacıyla Alınacak Tedbirler

Sanal kaytarma davranışlarının yönetilmesi ile ilgili yapılan bazı çalışmalarda, işgörenlerin sanal kaytarma faaliyetlerini izlemek ve denetlemek için önleyici politikalar uygulaması gerektiği belirtilmiştir (Ugrin & Pearson, 2013, s. 818). Bu davranışları tespit etme ve sonlandırmaya yönelik bu çalışmalarda, işgörenlerin çeşitli sanal kaytarma davranışlarını sınırlandırılabilceği belirtilmektedir.

Mowry (2009) işverenlerin çalışanların iş dışı internet kullanımlarını daha yakından takip etmesi gerektiğini savunurken, Andreassen (2015) ise internet bağımlılığının önlenmesi için internet kullanımının tamamen yasaklanmasından ziyade kontrol altına alınmasının daha etkili olacağını belirtmektedir. İki araştırmacı da ortak bir noktada buluşmaktadır: İşverenlerin, alışanların bilgiye ulaşma ihtiyaçlarını kısıtlayan değil, iş dışı internet kullanımını dengeleyen politikalar oluşturması gerekmektedir (Elciyar, 2020, s. 56).

Griffiths (2010) yapmış olduğu çalışmada, iş yerinde internetin kötü amaçlar için kullanılmasını engellemek amacıyla kurallar konulmasını ve şifreli erişim kontrolleri gibi önlemler alınması gerektiğini belirtmiştir. Bu önlemlerin eksik ya da yetersiz kalması durumunda, ilk olarak interneti kötü amaçlar için kullananlar belirlenip açıklanmalı, sonrasında interneti hala kötü amaçlar doğrultusunda kullanmaya devam eden varsa uyarılmalı, devam etmesi durumunda ceza verme yoluna gidilmelidir. Kişinin bu davranışına devam etmesi durumunda işine son verilmelidir. Bu uygulama çalışan morali üzerinde olumlu etki yapmayabilir ve verimliliği arttırma amaçlanırken işyerinde oluşan negatif ortam verimliliğın daha da azalmasıyla sonuçlanabilir (Ekin ve Gülhan, 2021, s. 749).

İşyerleri için zaman ve paraya mal olan internetin kişisel amaçlar için kullanılması,

organizasyonların harcanan kaynakları kontrol altına almaya çalışmasına sebep olmuştur. Birçok iş yeri çalışanlarına karşı sözlü ya da yazılı ihtar ve işten çıkarmaya kadar çeşitli yaptırımlar uygulanmaya başlamıştır (Mahatanankoon vd., 2004, s. 94). Yapılan araştırmalar yöneticilerin başvurdukları bu uygulamalar sanal kaytarmayı bir dereceye kadar düşürülebileceğini ortaya koymuştur (Elciyar, 2020, s. 52; Foltz vd., 2005). Cezaların etkisinin ise sınırlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Elciyar, 2020, s. 52; Henle vd., 2009). Bu durumda kesin bir yasak uygulamaktan ziyade durumu anlamak ve bununla ilgili düzenlemeler yapmak hem çalışanlar hem örgüt için daha faydalı olacaktır. Aşırı olumsuz önlemler alınması çalışanların memnuniyetsiz olmalarına, adalet duygularını kaybetmelerine, yetenekli çalışanların elden kaçırılmasına ve dolayısıyla verimde azalmaya sebep olabilmektedir (Case & Young, 2002, s. 359). Bu yüzden en iyi çözüm bir dengeyin kurulmasıdır.

Zaman izleme ve site giriş kontrolü yapan yazılımlar sanal kaytarmayı önlemek için etkili yöntemlerdir. Bu yazılımlardan bazıları sadece o sitelerde geçirilen zamanı ölçebilirken, bazıları belirlenmiş sitelere erişimi de engeller. Ölçümler sonucu çalışanlara bu istatistikler hakkında bilgi verilebilir; hatta çalışanlar bu geri bildirimden sonra bu alanda kendi hedeflerini koyabilirler. (Saraç ve Çiftçioğlu, 2011, s. 5).

2. 1. 5. Sanal Kaytarmanın Sonuçları

Yapılan araştırmalar incelendiğinde sanal kaytarmayla ilgili olarak iki farklı bakış açısı görmektedir. Birincisi, sanal kaytarmanın işletmelere aşırı zarar verdiği ve bu durumun verimliliği düşürdüğüne dair görüş, ikincisi ise sanal kaytarma davranışları sonucunda eşsiz öğrenmenin olduğuna dair görüştür (Enön, 2019, s. 19).

Sanal kaytarma davranışı ilk bakışta olumsuz etkisi olduğu düşünülen ve genellikle bu olumsuz etkilerinden bahsedilen bir kavram olsa da son yıllarda yapılan çalışmalar olumlu etkileri olabileceği görüşünü ortaya çıkarmıştır. Bu durumda sanal kaytarma davranışının sadece olumsuz etkilerine odaklanmak ve olumlu sonuçlarını göz ardı etmek doğru olmayacaktır. Olumlu ve olumsuz etkileri bir arada ele almak daha doğru bir yaklaşım olacaktır (Abdullahi vd., 2019, s. 121).

Çalışanların yaklaşık %90'ı çalışma saatleri sırasında işle ilgili olmayan web sitelerine göz atıyor ve %84'ü kişisel e-posta alışverişinde bulunuyor (Elciyar, 2020, s. 36; Sharma ve Gupta, 2004). Çalışanlar sanal kaytarma yaparken bile, işle ilgili görevleri yerine getirirken

bilgisayar ekranıyla derinlemesine meşgul oldukları için sıklıkla gayretli bir şekilde çalışıyor gibi görünüyorlar. Sonuç olarak, siber aylaklık bir şekilde gizli kalma eğilimindedir; tam da bu özelliğinden dolayı organizasyonlar için ciddi bir tehdit oluşturmakta ve organizasyonel kayıplara neden olmaktadır (Lavoie ve Pychyl, 2001, s. 440).

Tüm sanal kaytarma davranışları aynı seviyede zararlı olmasa da çalışma saatleri içerisinde işletmelerin sunduğu internet imkânının farklı amaçlar için kullanımı ve çalışanların mesai saatlerini iş ile ilgili olmayan konular için kullanması örgüt verimliliği üzerinde olumsuz etki yapacaktır. Çünkü bilgiye çevrimiçi olarak hızlı bir şekilde ulaşmak örgütlere kolaylık sağlarken, iş görenler için mesai saatleri içinde müzik indirdikleri, interneti şahsi mal ve hizmetlerini satmak için kullandıkları, kumar ve çevrimiçi oyunlar oynadıkları ve yetişkin sitelerinde (pornografik içerikli) zaman harcandıkları bir yere dönüşmektedir (Örücü ve Yıldız, 2014, s. 100).

Sanal kaytarmanın diğer bir olumsuz sonucu boş zamanlarını sanal kaytarma faaliyetleriyle değerlendiren çalışanların iş yerinde diğer çalışanlar ile arasında herhangi bir bağ kurulamamasıdır. Bu durum çalışanlar arasındaki iletişimi ve sinerjiyi zayıflatarak örgütün verimliliği olumsuz etkilemektedir (Koay ve Soh, 2018, s. 5). Bir başka olumsuz sonucu ise sanal kaytarmanın ağ bağlantısında aşırı yoğunluğa sebep olması ve bu durumun internet hızının düşmesine sebep olmasıdır (Aybas ve Güngör, 2020, s. 1062; Koay vd., 2017).

Olumlu sonuçlarından bahsedecek olursak, sanal kaytarma çalışanların stresini azaltarak mesleki tükenmişlik yaşamalarını engellemektedir. Ayrıca çalışanlar yenilenerek ve daha sakin bir kafaya sahip olmak için de sanal kaytarma davranışında bulunabilmektedir (Khansa vd.,2018, s. 197-198). Çalışanın yeni fikir ve düşünceler benimsemesi, hayata bakış açısını değiştirmesi ve vizyonunu genişletmesi ise sanal kaytarmanın olumlu sonuçlarındandır (Koay ve Soh, 2018, s. 5).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SİNİZM

3. 1. Örgütsel Sinizm Kavramı

Sinizm, örgüt içinde çalışanın yalnız kendi çıkarları ve amaçlarına göre hareket etmesi, sosyal ilişkiler için gereken dürüst olma, samimiyet ve adaletli olma gibi unsurlardan kişisel amaçları için kopması olarak tanımlanmaktadır (Akdemir vd., 2016, s. 116). Örgütsel bağlamda sinizm, örgütün bir bütün olamaması ve bireyin istihdam edildiği örgüte karşı beslediği olumsuz tutumları olarak ifade edilir (Dean vd., 1998, s. 345). Bu tür bireyler örgütteki en küçük sorunun bile çözümü olmadığını ya da iyileştirilmeye gidilmesinin mümkün olmadığını düşünür ve bu yüzden çabalamanın gereksiz olduğuna inanırlar. Bu tarz davranış ve düşünceleri olan bireylere de sinik adı verilir. Literatürde sinik bireylerin hep hata arayan küçümseyici kişiler oldukları, insanların davranışlarında samimi olduklarına inanmama eğilimi gösterdikleri ifade edilmektedir. Örgütsel sinikler, işyerinde problemlerin tespit edilebilir olduğunu bilir ancak sistemdeki boşluklar nedeniyle değişim ve düzeltme uğraşlarının boşuna olduğuna inanırlar (Bakker, 2007, s. 122-123).

Örgütteki kişilerin birbirleriyle ters düşmesine sebep olan sinizmin artmasının nedenleri olarak iş yükünün ağır olması, çalışan maaşlarının yetersiz olması, stres, terfi veya ödüllendirme sisteminin olmaması, adam kayırma, aynı işi yapan kişilere karşı yöneticilerin tutum farkı gibi sorunlar gösterilebilir. Sıralanan tüm bu sorunlar ise örgütte çatışmayı artırarak örgüte adanmışlığı azaltmaktadır (Turan, 2011, s. 83).

3.1.1. Örgütsel Sinizm Özellikleri ve Önemi

Günümüzde sinizm örgütlerin gelişmesine engel olan en büyük faktörlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüzde kamu sektöründe ya da özel sektörde faaliyet gösteren her örgütün işleyişinde sinizm etkili bir faktördür (Yılmaz, 2019, s. 17). Fakat örgütsel sinizmin gelişmesini tamamen engellemek imkânsızdır. Örgütte görev alan her birey farklı ailede yetiştiği ve hepsi farklı sosyal ortamlarla etkileşim halinde olduğu için ve tabi kendi bireysel

özellikleri de farklılık gösterdiği için bazen örgütün özellikleriyle uyum içinde çalışırken bazen de bu özelliklerin çatışma eğilimi göstermesi normaldir.

Çalışanların örgütte sergiledikleri sinizm davranışı iş yerinin güvenilirliğini olumsuz yönde etkiler ve bu da istenmeyen kötü sonuçları doğuracaktır (Abraham, 2000, s. 269). Değişim fikriyle karşılaştıklarında çalışanlar otoriteye karşı güvensizlik hisseder, iletişim kurmak istemez ve yöneticilerinin isteklerini yerine getirmezler hatta onlara kararlarından dolayı olumsuz eleştiriler yöneltirler. Bu davranışlarıyla değişime karşı direnç geliştirirler (Arabacı, 2010, s. 2803).

Örgütsel sinizmin neden olduğu olumsuz davranışlar çalışanların kendilerini örgütten ve örgütün değerlerinden soyutlamasına, örgütle uyumlu halde olamamalarına ve inanç eksikliğine sebep olabilir (Abraham, 2000, s. 269). Yapılan birçok çalışma örgütsel sinizmin iş tatminini azalttığını ve iş tatmini düşük olan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme düzeylerinin de düşük olduğunu göstermektedir (Akduman ve Ceylan, 2011, s. 683). Dean vd. (1998, s. 347) örgütte sinizm davranışı gösteren bireylerin özelliklerini şu şekilde açıklamışlardır:

- a) Sinizm bireyin kişisel bir özelliği değil tepkisidir.
- b) Sinizm belirli bir meslekte değil birçok farklı meslek grubunda görülebilir.
- c) Sinizm inanç, duygu ve davranışları içerir.
- d) Çalışanlar iş yerinde verilen kararların sinizmi ortaya çıkaracak potansiyeli olduğunu savunurlar.
- e) Sinik davranışlar bireyler veya işletmeler için işlevsel bir özelliğe sahiptir.
- f) Sinik davranışlar sergileyen bireylerin diğer çalışanlarla iletişimi sınırlıdır.
- g) Sinizm davranışları sergileyen çalışanlar kendi kişisel çıkarlarını düşünürler.

3.1.2. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Bilişsel Boyut: Bilişsel boyut; öfke, hor görme, kınama, hiddet gibi duyguların ortaya çıkardığı ve örgütün dürüst olmadığına olan inanıştır. Bilişsel boyuta göre sinizm, eylemlerin ve insan güdülerinin iyiliği ve samimiyeti ile ilgili inançsızlığa olan eğilimdir (Özgener vd., 2008, s. 56). Bilişsel boyut çerçevesinde sinikler, örgüt içinde adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi kavramların olmadığına inanırlar. Sinikler kişilerin bu prensipleri çıkarlar uğruna feda

ettiğine inanırlar ve ahlaktan yoksun davranışların örgüt içinde zamanla standartlaşmaya başladığını düşünürler (Dean vd., 1998; Öztürk, 2019, s. 14).

Duygusal Boyut: Örgütsel sinizmin ikinci boyutu olan duygusal boyut, bir nesneye karşı gösterilen duygusal tepkilerden oluşmaktadır. Sinizm, kişinin düşünce ve inançlarının yanında örgüte yöneltmiş ve objektif olmayan hor görme, hiddet, öfke gibi güçlü duygusal tepkilerini de içerir (Özgener vd., 2008, s. 56). Duygusal boyutta sinik bireyler, örgütlerine karşı küçümseyici tavırlar sergilemenin yanı sıra öfkeli yaklaşımlar da gösterirler ve bu davranışların yanında iğrenme ve utanç duyma gibi hisler de besleyebilirler (Abraham, 2000, s. 270).

Davranışsal Boyut: Davranışsal sinizm, temeli eleştiriye dayanan olumsuz tutumları ifade eder (Bayram vd., 2016, s. 106). Bu tutumların altında yatan sebep, örgütün samimiyetsiz bulunması ve dürüst olmadığına inanılmasıdır. Bu boyutta güçlü eleştiriler, karamsar düşünceler ve alaycı mizah gibi unsurlar vardır. Ayrıca bu boyut örgütle ilgili hor görmeleri ve eleştirel ifadeleri de içerir (Özgener vd., 2008, s. 57). Sinik çalışanların en çok sergilediği davranış iş yerine karşı güçlü davranışsal sinizm hareketleri geliştirmeleridir (Volpe vd., 2014, s. 2).

3.1.3. Örgütsel Sinizm Türleri

3.1.3.1. Kişilik Sinizm

Kişilik sinizmi, bireyin genetik yapısı veya erken çocukluk deneyimleri gibi faktörlerden kaynaklanan, kalıcı bir kişilik özelliğidir. Kişilik sinizmi, bireyin diğer insanlarla sağlıklı ilişkiler kurmasını zorlaştırır. Güvensizlik ve olumsuz beklentiler, ilişkilerin kalitesini olumsuz etkiler (Abraham, 2000, s. 270-271).

3.1.3.2. Toplumsal Sinizm

Toplumsal sinizm, bireylerin toplumla kurdukları sözleşmenin ihlal edildiğini hissetmeleri sonucu ortaya çıkan bir durumdur. Bu sözleşme, bireylerin toplumdan belirli haklar ve hizmetler beklemesi, karşılığında da belirli sorumluluklar üstlenmesi üzerine kuruludur. Ancak, bu sözleşmenin koşullarının yerine getirilmemesi, bireylerde derin hayal kırıklıkları ve güvensizlik duyguları oluşturur (Oruç, 2019, s. 19). Kısacası, bireylerin içinde bulundukları topluma ve ülkeye karşı olumsuz tutum ve düşünce beslemeleridir (Abraham

2000, s. 271).

3.1.3.3. Çalışan Sinizmi

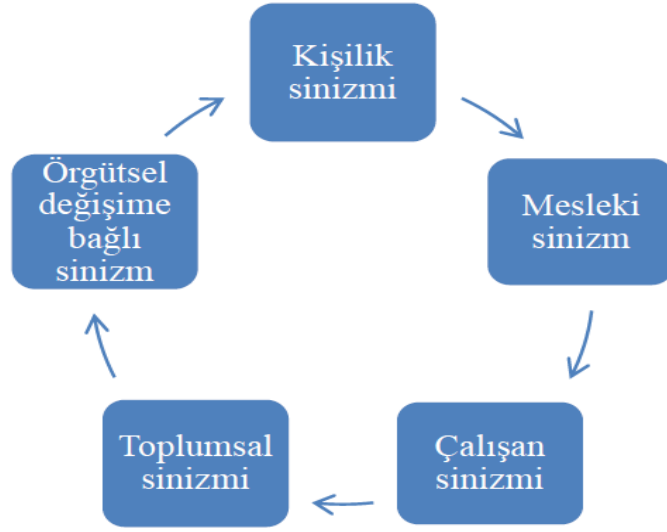
Çalışanın yöneticilere, iş yerine ve diğer çalışanlara karşı duyduğu güvensizlik ve hayal kırıklıkları gibi olumsuz duygular olarak nitelendirilir (Andersson, 1996, s. 1397-1398). En önemli sebebi çalışanın eşit olmama duygusu hissetmesi olmakla beraber zayıf liderlik, iş yükü, etkili olmayan yönetim uygulamaları da çalışma sinizmine sebep olan faktörlerdir (Cartwright & Holmes, 2006, s. 201).

3.1.3.4. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişime bağlı sinizm, örgütte değişimlerin başarılı bir şekilde yapılamaması veya ileride yapılacak olan değişimlerde de başarılı olunamayacağı fikri olarak ifade edilmektedir (Abraham, 2000, s. 272). Bu durum çalışanların sinik tutum sergilemelerine, otoriteye karşı güvensizlik duymalarına, yöneticilere karşı olumlu olmayan eleştirilerde bulunmalarına sebep olarak örgütsel örgütsel değişime karşı direnç oluşturmalarına zemin hazırlar (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s. 289).

3.1.3.5. Mesleki Sinizm

Çalışanların yaptıkları işin sıkıcı olduğunu düşünmeleri ve görevlerini yerine getirirken fazladan çaba göstermenin anlamsız olduğuna inanmaları mesleki sinizmdir. Böyle bir iş yerinde görev yapan çalışanlar mesleğin ödüllendirici olmadığına, fazladan çabaya değmediğine ve işin bunaltıcı olduğuna inanırlar (Andersson, 1996, s. 1397). Çalışanların görevlerini yerine getirmede umursamaz bir tavır içinde olmaları, gelişigüzel davranmaları ve duygusuz davranmaları mesleki sinizmin temel özellikleri arasındadır (Abraham, 2000, s. 273).



Şekil 3. Örgütsel Sinizmi Türleri (Alhas ve Seçkin, 2022, s. 79).

3.1.4. Örgütsel Sinizmin Nedenleri

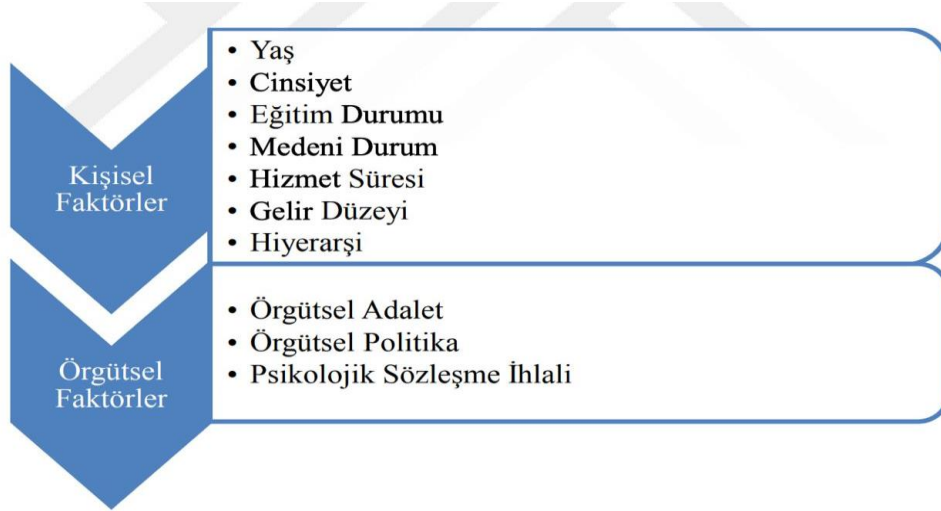
Literatür incelendiğinde örgüt içinde sinizme sebep olarak gösterilen birçok değişik etken olduğu görülmüştür. Bu etkenler, yanlış yönetilen değişim çabaları, yetersiz toplumsal destek, aşırı stres, rol çatışması, haksız rekabet, hak edilmeyen terfi, şahsi ve örgütsel beklentilerin karşılanmaması, psikolojik sözleşme ihlalleri, amaç çatışması, artan örgütsel karmaşıklık ve iletişimsizlik, işten çıkarma olarak sıralanabilir (Reichers vd, 1997, s. 59).

Sinizmin özellikle düşük liderlik potansiyeli, aşırı şüphecilik, kişinin aşırı kaygılı olması, içine kapanık olması ve istismarcı bir inanç sistemi ile pozitif bir ilişki içinde olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca bireylerin takıntıları, negatif duygusallıkları, kişisel çıkarlara olan düşkünlükleri gibi kişilik özellikleri de örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına sebep olabilir (Özgener vd., 2008, s. 56).

Cinsiyet, yaş, medeni durum, deneyim ve nitelik gibi bireysel faktörler örgütsel sinizme sebep olan bireysel faktörlerdir (Erdost vd., 2007). Evli olan çalışanın tercih ettiği bazı durumlar, bekâr çalışanlar için tercih sebebi olmayabilir. Ya da sosyal yaşam şartları nedeni ile işe zorunlu olarak devam eden çalışan ile daha serbest karar alabilen çalışma arkadaşlarının aynı duruma tepkisi farklılık gösterebilir. Sonuç olarak, aynı örgütte görev yapan ve aynı çalışma şartlarına sahip kişiler arasında kişisel etkenler sebebi ile farklı davranışların sergilendiğinin farkedilmesi mümkündür. Aynı pozisyonadaki kadın-erkek, evli-bekâr, genç-yaşlı vb.

Çalışanların karşılaştıkları duruma yükledikleri anlamlar farklı olacağı için buna bağılı olarak davranışları da değışiklik gösterecektir (Öztürk, 2019, s. 35).

Kişilik özelliklerinin yanı sıra çalışma ortamındaki bazı durumlar da sinizme neden olabilmektedir. Örgütün politikası, yöneticilerin tutumları, örgütün adil olması (örgütsel adalet), psikolojik sözleşmeler gibi faktörlerin çalışanların sinizm düzeyleri üzerinde etkili olduğu düşünülebilir (Öztürk, 2019, s. 35).



Şekil 4. Örgütsel Sinizmin Nedenleri (Alhas ve Seçkin, 2022, s. 72).

3.1.5. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

Örgütsel sinizm altı kuramsal temele dayanmaktadır. Bunlar; beklenti kuramı, atfetme kuramı, tutum kuramı, sosyal değışim kuramı, duygusal olaylar kuramı ve sosyal güdülenme kuramıdır.

3.1.5.1. Beklenti Kuramı

Bireyler bazı beklentilere sahip olarak motive olmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucunda birtakım motivasyon kuramları geliştirilse de en kabul gören Vroom tarafından 1964 yılında geliştirilen beklenti kuramı olmuştur. Daha sonraki dönemlerde Porter & Lawler (1968) tarafından geliştirilerek daha kapsamlı hale getirilmiştir (Karabaş, 2019, s. 14). Vroom'a (1964) göre kişilerin beklentilerinin karşılanacağına olan inançları yüksekse o zaman motive olup harekete geçmektedirler. Gösterdikleri çabalarını sonucunda da ödöl elde edeceklerine inanırlar. Bu ödölle çalışanın hedefine ulaştığında elde edeceği prim, terfi gibi somut

ödüllere oluşturan dışsal motive araçlarıdır (Judge & Robbins, 2013, s. 226). Kurama göre sarfedilen çaba sonucunda verilen ödüller beklentileri hangi oranda karşılıyorsa bireyin ödüle olan isteği de aynı oranda artmaktadır (Tunçel, 2020, s. 46). Beklenti kuramı kendi içinde üç değişken bulundurmaktadır (Judge ve Robbins, 2013, s. 226). Bunlar:

Gayret-performans ilişkisi: Örgütte verimli çalışanın karşılığını alacağı iyi bir prim ve maaş olması gerekir.

Performans-ödül arasındaki ilişki: İş görenin işe devamlılığı, işe olan gayretinin sonucu olarak üstleri tarafından takdir ve teşekkür alması aynı zamanda ödüle layık görülmesi şeklinde gelişir.

Ödül-bireysel hedef arasındaki ilişki: Örgütsel ödüllerin bireyler tarafından kayda değer ve çekici olması gerekir.

Beklenti kuramı, temelde bireylerin bencillik ve çıkarıcılığına dayanır. Örgütsel sinizm de bencillik temelli olduğundan, bu iki kavram arasında bir ilişki olduğu görülür (Robbins, 2000, s. 54).

James (2005) çalışanların beklentileri olan maaş artışı, terfi, tanınma ve takdir gibi somut ödüllerin karşılanmaması durumunda örgütsel sinizmin ortaya çıkabileceği belirtilmektedir. Örgütsel sinizmi önlemek için yöneticilerin, çalışanların bu beklentilerini önemsemeleri gerekmektedir. Beklenti kuramı ile örgütsel değişim sinizmi arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel değişim sinizminde, örgütsel değişim çabalarının başarısızlıkla sonuçlanacağına, hayal kırıklıklarına neden olacağına ve hedeflenen başarıya ulaşamayacağına dair karamsar beklentiler bulunmaktadır. Bu durum, beklenti kuramıyla ilişkilendirilebilir.

3.1.5.2. Atfetme Kuramı

Atfetme kuramı, olayların nedenlerini anlama, sonuçlarını değerlendirme ve olaya katılan bireylerin davranışlarının altındaki niyetleri anlama amacı taşır. Bu kurama göre, bireyler yaşadıkları olayların nedenlerini anlamak için doğal bir merak duyarlar ve bu nedenlere çeşitli atfetmelerde bulunurlar. Tipik olarak, başarılarını kendi kişisel özelliklerine atfederlerken, başarısızlıklarını dışsal etkenlere yüklerler (Dasborough vd., 2009, s. 574). Atfetme kuramı, bireylerin davranışlarının sonuçları hakkında nispeten bilgi sahibi olduklarını ve bu bilgiye dayanarak hareket ettiklerini açıklar. Davranışlarının sonuçlarıyla ilgili bilgi edindikten sonra

ise bu bilgiye göre hareket etmeye devam ederler. Bu yanlış atfetmeler, bireyleri örgütten uzaklaştırma ve önemsizleştirme gibi negatif sonuçlar doğurabilir (Duman, 2004, s. 6).

Atfetme sürecinde bireyler hem kendi hem de diğer bireylerin davranışlarını anlamlandırırken olayları nasıl algıladıklarını anlamak ve yorumlamak önemlidir. Bu süreç, özellikle motivasyon faktörleri ve istenilen davranışların sergilenmesi için kritik bir rol oynar. Kuram, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için gerekli olan örgütsel ve çevresel düzenlemelerin nasıl olması gerektiğini anlamamıza yardımcı olur (Kızgın ve Dalgın, 2012, s. 62-63).

Atfetme süreci genel olarak şu noktalarla ilgilidir:

- Belli bir olayın sebeplerini ele alma ve bu sebepleri anlama,
- İlgili olayın neticelerinden sorumlu olan kişilerin tespit edilmesi,
- Bireylerin tutum ve davranışlarının altında yatan sebeplere ulaşma ve bu sebeplerin ortaya çıkmasındaki öncül karakteristik özellikleri tespit etmek (Eren, 2007, s. 399).

3.1.5.3. Tutum Kuramı

Tutum, bireyin bir kişiye, olaya veya objeye yönelik uzun süreli değerlendirmelerini ifade eder. Bu değerlendirmeler olumlu ya da olumsuz olabilir. Tutumlar, bireylerin deneyimleri, inançları ve duygusal tepkileri gibi faktörlerden etkilenerek şekillenir (Judge & Robbins, 2013, s. 72). Tutum kuramı çerçevesinde, örgütsel sinizm bireylerin davranışsal, duygusal ve bilişsel boyutlarının etkisiyle gelişmiştir. Bu kuram, örgütsel sinizmin araştırılmasında önemli bir rol oynamış ve kuramsal bir zemin sağlamıştır. Bireylerin tutumları, örgütsel sinizm üzerine yapılan çalışmalarda merkezi bir konuma sahiptir. Bu kuram, bireylerin sosyal dünyalarıyla olan ilişkilerinde tutum oluşumunu ve benimsemeyi açıklarken, sinizm olgusunun örgütsel etkilerini anlamaya yardımcı olmaktadır (James, 2005, s. 12-13).

Tutumlar, üzerine inşa edildikleri inanç ve yargı kalıplarıyla tutarlılık gösterirler. Bu nedenle, çalışanların örgüt içindeki inanç ve yargılarıyla birlikte sinik tutumlarını sürdürebilecekleri söylenebilir. Bu bağlamda, bireylerin örgütsel deneyimleri ve algıları, tutum oluşumunda önemli rol oynar ve sinik tutumların devam etmesini etkileyebilir (Judge & Robbins, 2013, s. 72).

3.1.5.4. Sosyal Değişim Kuramı

Sosyal değişim kuramı, 1964 yılında Blau tarafından ortaya konmuştur. Örgüt, canlı bir organizma olarak kabul edilir, çeşitli girdi ve çıktılara sahiptir. Örgütün işleyişinde ast-üst ilişkileri ile ast-ast ilişkileri bulunur. Bu ilişkilerde iletişim tutarlılığı ve ilişkilerin istenilen düzeyde devam etmesi önem taşır (Mimaroğlu, 2008, s. 2). Kuram, insan ilişkilerinin ve iletişimin hayatta kalma ve ihtiyaçların karşılanması açısından önemini vurgulamaktadır (Karabaş, 2019, s. 17). Sosyal değişim kuramının temelinde, karşılıklı bağımlılık önemli bir rol oynar. Bu nedenle, sosyal değişim kavramı, başkalarıyla dayanışma ve bağımlılığı içerir (Cropanzano ve Mitchell, 2005, s. 45). Örgütsel bağlamda incelendiğinde, çalışanlar iş arkadaşlarından ya da yöneticilerinden olumlu tepkiler aldıklarında, zamanla örgüte karşı olumlu davranma sorumluluğu hissedebilirler ve işe yönelik duygularında değişiklikler yaşanabilir. Bu durum, kuramın temelini oluşturur (Okumuş, 2019, s. 31).

3.1.5.5. Duygusal Olaylar Kuramı

Duygusal olaylar kuramı, Weiss ve Crapanzano tarafından geliştirilmiştir ve bireylerin duygusal tepkilerini açıklamak için kullanılır. Bu kuram, bireyin eski yaşantıları, tecrübeleri ve bilgi birikimleri temelinde oluşan örgüte karşı negatif duygusal tepkilerini açıklar. Kuram, insanların geçmiş deneyimlerinden kaynaklanan duygusal reaksiyonlarını anlamada önemli bir çerçeve sunar (Özdevecioğlu, 2004, s. 184).

Duygusal olaylar kuramı, kişilerin geçmişte yaşadıkları ve etkilendikleri duygusal deneyimlerin, bulundukları örgütteki davranışlarını nasıl etkilediğini açıklar. Kurama göre, sadece geçmiş duygusal deneyimler değil, günlük yaşanan olaylar da bireylerin davranışlarına etki eder (Cropanzano & Weiss, 1996, s. 45). Bu bağlamda, bireylerin örgütsel davranışlarının nedenleri yalnızca kişilik özellikleri veya örgütün özellikleriyle sınırlı değildir, önceki deneyimler ve günlük duygusal olaylar da önemli rol oynar (Özdevecioğlu, 2004, s. 184).

3.1.5.6. Sosyal Güdülenme Kuramı

Örgütlerde sinizm olaylarının nedenleri ve sonuçlarıyla ilgili bilgi edinilerek buna uygun çözümler geliştirilmelidir. Gelecekte olası olayların önlenmesi için gerekli önlemler alınmalıdır. Her düzeyde, bireylerin sinik davranışlarının gelişmesini önlemek, kontrol altında tutmak ve bu tutumu sürdürmek önemlidir (Eaton, 2000, s. 12).

Weiner (1985) tarafından öne sürülen sosyal güdülenme kuramında temel olarak üç faktör bulunmaktadır: Konum, kontrol edilebilirlik ve istikrar (Tunçel, 2020, s. 53).

1. Konum: İşyerinde meydana gelen olayların nedenleri, iç ve dış faktörlerin karmaşık bir etkileşimi sonucu ortaya çıkar. Bu nedenle, bir olayı değerlendirirken tek bir faktöre odaklanmak yerine, tüm faktörleri dikkate almak önemlidir. Bu yaklaşım, işletmelerin karşılaştıkları sorunlara daha kapsamlı çözümler üretmelerine yardımcı olabilir.

2. Kontrol Edilebilirlik: Önemli bir olayın çalışan tarafından ne ölçüde kontrol edilebildiği ve algılandığı, davranışları üzerinde etkili bir faktördür. Çalışanlar, işten çıkarılmalarının kendi iradeleriyle kontrol edilebilen nedenlerden kaynaklandığını düşündüklerinde, durumu iş yerinin sorumluluğuna atma eğilimindedirler. Ancak, bu durumun dışsal faktörlerden kaynaklandığına inandıklarında, iş yerini suçlama olasılıkları daha düşük olabilir.

3. İstikrar: İş yerinde yaşanan olayların gelecekte yeniden ortaya çıkma ihtimalini ifade eder. Örneğin, bir çalışan işten çıkarılmasının sürekli bir nedenden kaynaklandığını düşündüğünde, gelecekte de benzer bir durumun yaşanabileceği konusunda endişe duyabilir ve bu da umutsuzluk hissetmesine yol açabilir. Bu tür bir umutsuzluk, çalışanların iş yerine karşı olumsuz ve antisosyal davranışlar geliştirmesine neden olabilir.

Örgütsel sinizm ile sosyal güdülenme kuramı arasındaki ilişki incelendiğinde, bir çalışanın olumsuz bir deneyim sonrasında iş yerine karşı geliştirdiği tutumun, yaşadığı olayla ilgili hissettiği duygularla sıkı bir bağ içinde olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, çalışanın hissettiği duygular ile bu duyguları tetikleyen olaya karşı gösterdiği davranış arasındaki bağlantıda örgütsel sinizm davranışı ortaya çıkmaktadır (Eaton, 2000, s. 13).

3.1.6. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizmin hem bireyleri hem de örgütleri olumsuz etkileyebilecek birçok sonucu vardır. Bunlardan bazıları; çalışanlar arasında güçlü ilgisizlik duyguları, örgüte hizmet etme isteğinin olmaması nedeniyle bazı bireylerin istifaya başvurmaları, çalışma ortamında izolasyon ve yalnızlık duyguları, çalışanlarda hayal kırıklığı ve umutsuzluk gibi olumsuz duygular, iş görenlerin kaybı, başkalarına ve kuruluşa karşı güven duygusu, genel olarak başkalarının, özel olarak da üst düzey yönetimin ve onun üyelerinin eylemlerinden şüphe duyma, bireysel ve örgütsel performansın düşük düzeyde olması, örgüt üyeleri arasındaki ilişkilerde istikrarsızlık ani değişikliklerdir (Kannan-Narasimhan, Lawrence, 2012, s. 168).

Sinizm sonucunda, kişilerde öfke, kırgınlık, sürekli savunma hali, hiddetlenme, endişe gibi davranışlar ortaya çıkmaktadır (Boyalı, 2011, s. 32). Bu tutum ve davranışların artması verimi düşürecek, işleri kalitesiz hale getirecek ve kaliteli eleman kaybına neden olacaktır (Polatcan, 2012, s. 10). Sinik davranışları olan çalışanlar kuruluşa daha az bağlanarak, ekstra çaba gerektiren çalışmaların daha azını yapmaya başlayacak ve iş bırakma eğilimleri fazla olacaktır (Barnes, 2010, s. 38).

3.1.6.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları

Çalışanların beklentilerinin ve isteklerinin karşılanmaması, iş yerinde sinizm davranışlarının ortaya çıkmasına yol açabilir. Bu tür sinizm, bireysel düzeyde birçok sorun yaratabilir. Psikolojik olarak bakıldığında sinirsel bozukluklar, depresyon, sürekli uykusuzluk hissi, öfke kontrolü sıkıntısı, duygusal bunalım, tükenmişlik hissi, motivasyon düşüklüğü, duygusal çöküntü, bıkkınlık ve çaresizlik gibi psikolojik sıkıntılar sinizmin bireysel sonuçları arasında sayılabilir (Turan, 2011, s. 125).

Fizyolojik açıdan bakıldığında ise, kronik uykusuzluk başta olmak üzere kalp-damar hastalıkları, aşırı kilo alma ve sigara-alkol kullanımı gibi olumsuz durumlar önemli bedensel sonuçlara neden olabilir. Ayrıca psikosomatik şikâyetlerde, örgütsel sinizm olgusunun psikolojik ve fizyolojik etkileri bulunmaktadır. Psikosomatik rahatsızlıklar, psikolojik kökenli fiziksel rahatsızlıklardır (Costa vd., 1986, s. 284).

3.1.6.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları

Sinizm, örgüt tarafından istenmeyen olumsuz tutumların oluşmasına neden olurken, örgütün verimliliğini, iklimini ve hatta iş gücü devamlılığını da olumsuz yönde etkileyebilir.

Örgüte bağlılığın azalması, iş doyumsuzluğu, işten ayrılma niyetinde artış, itaatsizlik, örgüte karşı şüphe duyulması, örgütsel güvenin azalması, performansın azalması, tükenmişlik, motivasyon düşüklüğü, çalışanın özgüvensiz ve kendini yetersiz hissetmesi, lidere olan inancın ve güvenin azalması, yönetici ile çalışan arasında iletişimsizlik ve saygı eksikliği örgütsel sonuçlar arasında sayılabilir (Kalağan, 2009, s. 80).

3.1.6.2.1. İş Tatmininin Azalması

İş tatmini, çalışanların iş ve işle ilgili faktörlere karşı duygusal durumlarını ortaya koydukları psikolojik veya duygusal durumlar olarak tanımlanabilir (Cingöz ve Kaplan, 2015, s. 64). Bir örgütte işlerin iyi gitmediğini gösteren en önemli unsurlardan biri düşük iş tatminidir. İş tatminsizliği, işin yavaşlaması, verimliliğin düşmesi, disiplin sorunları ve çalışanlar arasında şikâyetlerin artması gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir. Ayrıca, iş tatminsizliği, örgütün sürdürülebilirliğini tehlikeye atar ve çalışanların işten ayrılma oranını artırabilir. (Akıncı, 2002, s. 4).

Örgütlere karşı sinik tutum sergileyen bireyler, işlerinden genellikle daha az memnun olan kişilerdir. (Scott & Zweig, 2008, s. 101). Abraham (2000) tarafından belirtildiği üzere, örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında ters bir ilişki bulunmaktadır. Kişilik özellikleri, sosyal faktörler, bireysel nitelikler, örgütsel değişim ve iş sinizmi, iş tatminsizliğine yol açabilecek unsurlar arasında yer almaktadır.

3.1.6.2.2. Tükenmişliğin Artması

Tükenmişlik sendromu, çalışanların aşırı çalışma sonucunda işten ayrılma düşüncesini ortaya çıkarır, hayal kırıklığı yaşatır ve aşırı yorgunluk hissine sebep olabilir (Güner, 2019, s. 24). Örgütsel tükenmişliğin nedenleri arasında yüksek iş yükü, kısıtlı kontrol, yetersiz ödüllendirme, sosyal desteğin eksikliği, çatışmalı ilişkiler ve belirsiz iş koşulları gibi faktörler yer alır. Bu gibi durumlar motivasyon eksikliğine, hırs kaybına ve gayret azalmasına yol açarak işten ayrılma, beceriksizliğe, suçluluk duygusuna ve depresyonun artmasına neden olabilir. İlerleyen vakalarda intihar, olumsuz davranışlara yönelim ve hatta ölüme kadar varan sonuçlar doğurabilir (Freudenberger, 1974:159; Arslan, 2022, s. 12).

Mevcut ekonomik koşullar nedeniyle iş bulmanın zorluğu, bireylerin olumsuz duygular hissetmelerine rağmen işlerinden ayrılmamalarını ve meslektaşları ile örgütlerine güven duymamalarına rağmen aynı iş yerinde kalmalarını gerektiren bir düşünceye yol açabilir. Bu durum, tükenmişlik hissiyatını artırabilir ve örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında bir bağlantı olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle, örgütsel sinizm, çalışanların tükenmiş hissetmelerine neden olabilir (Özler ve Atalay, 2011, s. 34).

3.1.6.2.3. Yabancılaşmanın Artması

Yabancılaşma, bir çalışanın iş yerinde kendini ifade etme ve kontrol etme arzusunu terk etmesi, ürettiği ürünle olan bağını koparması ve işe karşı ilgisini kaybetmesi olarak tanımlanır (O'Donohue & Nelson, 2014, s. 302).

Örgüte ve işe yabancılaşma, bir bireyin örgüte karşı artan şikâyet ve eleştirilerde bulunması veya düşmanca bir ilişki içinde olunması durumunu ifade eder. İşe yabancılaşmanın işçi üzerindeki etkileri arasında iş tatmini ve yaşam tatmininin azalması, işten kaçınma, iş yükünün ağır olması, işe ve örgüte karşı duyulan güvensizlik, işe karşı isteksizlik, işten bıkkınlık ve yabancılaşma ile devamsızlığın artması gibi olumsuz davranışlar yer alır (Tutar, 2010, s. 183). Çalışanların daha fazla sorumluluk üstlenme ve daha zorlu görevlerle başa çıkma isteğine rağmen bu isteklerinin karşılanmaması, bireylerin işlerine yabancılaşmasına neden olabilir. Öte yandan, örgütsel sinizm durumunda çalışanlar iş yerine karşı olumsuz bir tutum geliştirdikleri için görevlerini yerine getirme konusunda isteksiz olabilirler (Ramaswami, 1993:179; Alhas ve Seçkin, 2022, s. 74).

3.1.6.2.4. Örgütsel Bağlılığın Azalması

Bağlılık, bir örgüt içinde adanmışlık ve sadakatle örgütün yanında durmayı ifade eder. Örgütsel sinizmin yaygın olduğu ortamlarda ise bağlılıktan bahsetmek zordur (Mercan, 2006, s. 18). Duygusal bağlılık oluşturabilmek için, bireyin örgüte duyduğu sevgiyi ve örgüte katkı sağlama isteğini artırmak gereklidir. Örgütü sadece maddi kazanç olarak değil kendi evi gibi görmeli, onu geliştirmek, iyileştirmek ve büyütmek için çaba göstermelidir (Meyer & Allen, 1990, s. 710).

Literatürde, örgütsel bağlılığın azalmasının çeşitli olumsuz sonuçlara yol açabileceği belirtilmektedir. Bu sonuçlar arasında artan iş doyumsuzluğu, iş gücü devir oranında yükselme, işten çıkarmaların artması, örgüt yapısında küçülmeler, örgütsel ve etik kurallara uyumsuzluk, örgüte yönelik şüphe ve güvenin azalması, işe ve örgüte yabancılaşma, performans düşüşleri, devamsızlık oranlarının artması, olumsuz tutum ve davranışların artışı, motivasyon kaybı, örgüte karşı küçümseyici tutumlar, çalışanların özgüveninde düşüş, örgüt liderlerine karşı güvensizlik, çalışanlar arasındaki iletişimde zayıflık ve saygınlığın erozyona uğraması yer almaktadır (Özsoy, 2019, s. 11).

3.1.6.2.5. Örgütsel Vatandaşlığın Azalması

Örgütsel vatandaşlık, gönüllü olarak sergilenen ve genellikle temel iş gereksinimlerinin ötesinde kalan davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Jahangir vd., 2004, s. 75). Görevlerin ekipler tarafından gerçekleştirildiği ve esnekliğin önemli olduğu dinamik iş yerlerinde, "iyi vatandaşlık" davranışları sergileyen çalışanlar, ekip arkadaşlarına yardımcı olurlar, fazladan işlere gönüllü olurlar, gereksiz çatışmalardan kaçınırlar, kurallara ve yönetmeliklere saygı gösterirler. Ayrıca, zaman zaman işle ilgili cezalar ve zorluklar karşısında anlayışlı bir tutum sergileyebilirler (Robbins & Judge, 2011, s. 60).

Yönetici sınıfın, çalışanlara göre çok yüksek ücretler alması, çalışanlar arasında sinizmin artmasına yol açabilir. Bu durum, işin aksamaması ve zamanında tamamlanması konusunda sorunlar yaşanmasına, devamsızlık problemlerinin artmasına ve sonuç olarak örgütsel performansın düşmesine ve ani işten çıkarmaların meydana gelmesine neden olabilir. Ayrıca, örgütsel sinizmin artmasıyla örgütsel vatandaşlık davranışları zarar görmektedir. Örgütsel sinizmin azaldığı örgütlerde ise örgütsel vatandaşlık davranışlarının arttığı gözlemlenmektedir (Andersson & Bateman, 1997, s. 449-450).

3.1.6.2.6. Güvenin Azalması

Güven, her türlü ilişkinin olumlu bir boyutunu temsil eden ve çalışanları bir arada tutan, güvenlik duygusunu pekiştiren önemli bir kavramdır (Güçer ve Demirdağ, 2014, s. 12). Araştırmacılar, örgütsel güvenin nitelikli ve sağlam olabilmesi için kültür temelli olmasını, yüksek düzeyde kişilerarası iletişimi içermesini, dinamik olmasını ve çok boyutlu bir yapıya sahip olmasını önemli faktörler olarak görmektedirler (Demircan ve Ceylan, 2003, s. 141). Örgütlerdeki dürüstlük, doğruluk, yardımseverlik, ahlaklı ve iyi niyetli yaklaşımlara yönelik çalışan algıları, güvenin ya da sinizmin temel sebepleri arasında yer almaktadır. Bu unsurların örgüt ortamlarında bulunması, çalışanlarda güven duygusunun oluşmasına katkı sağlarken, yoklukları sinik bir tutumun gelişmesine neden olmaktadır (Özler vd., 2010, s. 54-55). Çalışanın güven duygusunu zedeleyen herhangi bir davranış, çalışanın iş yerine karşı sinik bir tutum geliştirmesine yol açabilir. Yapılan araştırmalar, örgütsel sinizm ile güven azalması arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir (Tiryaki, 2020, s. 40).

3.1.7. İş Yerinde Örgütsel Sinizmle Mücadele Yöntemleri

Genel olarak örgüte karşı geliştirilen olumsuz tutumları ifade eden sinizmin tespiti ve yönetimi, bağlılık, tatmin, güven, iş sürekliliği ve verimliliğin artırılması açısından örgütler için göz ardı edilmemesi gereken önemli bir konudur (Cingöz ve Öztürk, 2019, s. 49). Örgütsel gelişmelere yönelik sinik bakış açısı, gelecekteki değişimlerin önündeki en büyük engellerden biridir. Bu sinik bakış açısı, muhtemelen çalışanların kişisel sinik eğilimlerinden çok, geçmişte yaşanan başarısızlıkların bir sonucudur. Çalışanlar, tanık oldukları başarısızlıklar nedeniyle örgütün eylemlerine olan güvenlerini kaybetmiş olabilir. Bu durumu düzeltmek amacıyla, yeni girişimlerin içeriği ve uygulama yöntemleri hakkında doğru ve kapsamlı bilgilendirme yapmak, çalışanların güvenini yeniden kazanmalarına ve sinik tutumlarını azaltmalarına yardımcı olabilir. Örgütsel sinizmi ortadan kaldırmak için, çalışanların duygu ve düşüncelerini ifade edebilecekleri ortamlar oluşturulmalıdır. Ayrıca, bu duygu ve düşüncelerini diğer bireylerle paylaşmalarına olanak tanınması gerekmektedir (Reichers vd, 1997, s. 271). İş yeri için yapılan çalışan alımlarında, sinik özellikler taşımayan bireylerin tercih edilmesi, sinizm davranışlarını önlemenin ilk adımını oluşturur (Srivastava & Adams, 2011). Çalışanların artan iş yükü nedeniyle, iş ve özel yaşamları arasında denge kurulması ve destek programlarının uygulanması gerekmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s. 302).

Örgütsel sinizme müdahale etmek için destekleyici bir ortam oluşturulmalı, düşük psikolojik sözleşme ihlali algısı sağlanmalı, adaletli bir ortam tesis edilmeli ve yüksek düzeyde örgütsel politikalar benimsenmelidir (Chiaburu vd., 2013, s. 10). İşverenler, itibarsız çalışanların yalnızca sinizm, iş tatminsizliği ve örgütsel bağlılık kaybı gibi olumsuz tutumlar geliştirmekle kalmayıp, aynı zamanda memnuniyetsizliklerin artmasıyla birlikte performans düşüşü ve devamsızlık gibi sonuçlarla da karşılaşacaklarını dikkate almalıdır (Johnson & O'Leary-Kelly, 2003, s. 643).

Reichers vd. (1997) sinizmin, hataları kabul ederek, özür dileyerek ve hızlı bir şekilde düzeltici önlemlerle azaltılabileceği sonuca varmıştır. Sinizmi yönetmek ve minimize etmek için alınacak önlemleri aşağıdaki şekilde sıralmışlardır:

İnsanları, kendilerini etkileyen karar verme sürecine dâhil etmek.

Süpervizörlerin iletişim kurma çabalarını ödüllendirmek.

İnsanları bilgilendirmek.

Zamanı etkin kullanmak.

Beklenmeyen durumların azaltılması için çalışma yapmak.

Güvenilirliği artırmak.

Başarılı değişiklikleri kamulaştırmak.

Değişimlere çalışanların bakış açısıyla bakmak.

3.1.8. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkisi

Örgütsel sinizm, çalışanların başarı oranını ve verimliliklerini olumsuz etkileyen bir faktördür. Bu durum, günümüzün rekabetçi iş ortamında şirketlerin ayakta kalabilmesi ve sürdürülebilirliğini sağlaması açısından büyük önem taşımaktadır (Kaya ve Soyaloğlu, 2022, s. 41). Çalışanların örgüterine karşı geliştirdikleri sinizm, iş performanslarında düşüşe, iş tatminlerinin azalmasına ve örgüte olan bağlılıklarının zayıflamasına yol açmaktadır (Chiaburu vd., 2013, s. 185). Yavuz ve Bedük'ün (2016) Konya ilinde 85 banka çalışanı ile gerçekleştirdikleri araştırmada, katılımcıların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Başka bir deyişle, çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça, örgütsel bağlılık düzeyleri de azalmaktadır. Yorulmaz ve Çelik' in (2016) İstanbul ilinde 309 sınıf öğretmeni ile yürüttükleri çalışmada, katılımcıların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça, örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığını göstermektedir. Türköz vd. (2013) Tekirdağ ilinde 371 tekstil çalışanı ile yaptıkları çalışmada, katılımcıların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu, çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça, örgütsel bağlılık düzeylerinin düştüğünü göstermektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin sergiledikleri sanal kaytarma davranışlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile olan ilişkisi ve bu ilişkide örgütsel sinizmin etkisinin olup olmadığı, varsa ne düzeyde olduğunu ortaya koymaktır. Araştırmanın bulgularının, eğitim örgütlerinin daha verimli çalışmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırma sonuçlarının, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkisinde örgütsel sinizm açısından nasıl farklılaştığını inceleyen araştırmacılar için önemli saptamalar içereceği öngörülmektedir. Bu çalışmadan elde edilen bulguların, gelecekteki araştırmalarda da araştırmacılara yardımcı olabileceği beklenmektedir.

4.2. Araştırmanın Varsayımları

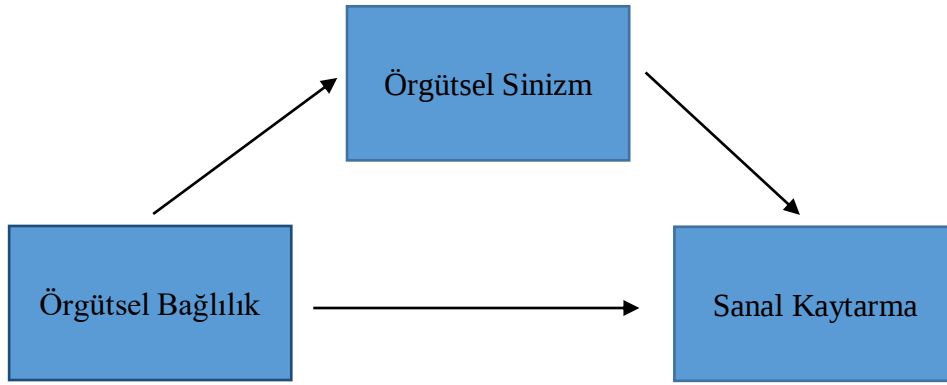
Öğretmenlerin sanal kaytarma, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ölçeklerine verdikleri cevapların doğru olduğu varsayılmıştır. Araştırmada ele alınan değişkenler ve ilişkiler dışında kontrol edilemeyen değişkenlerin etkisi de bulunmaktadır. Ancak, incelenen değişkenler arasındaki ilişkilerin, araştırılmak istenen alanı yansıttığı kabul edilmiştir.

4.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Aksaray ilinde ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler ile sınırlıdır. Veri toplama araçlarının ölçüm gücüyle sınırlıdır.

4.4. Araştırma Modeli

Bu araştırmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. İlişkisel tarama yöntemi, iki veya daha fazla değişken arasında birlikte değişim olup olmadığını veya bu değişimlerin derecesini belirlemeyi hedefleyen bir araştırma modelidir (Karasar, 2005, s. 269).



Şekil 5. Araştırma Modeli

4.5. Araştırmanın Hipotezleri

H₁: Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin sanal kaytarma davranışları üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin örgütsel sinizm davranışları üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: Öğretmenlerin örgütsel sinizm algı düzeylerinin sanal kaytarma davranışları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H₄: Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisinde örgütsel sinizm algısının aracılık rolü vardır.

4.5.1. Hipotezlere İlişkin Literatür Taraması

Araştırma hipotezlerine yönelik literatür taramasına geçilmeden önce sanal kaytarma ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki sosyal değişim teorisine dayandırılabilir. Sosyal değişim kuramı, karşılıklı bağımlılığın önemli bir yer tuttuğu bir yaklaşımdır. Bu nedenle, sosyal değişim kavramı, bireylerin başkalarıyla dayanışma ve bağımlılık ilişkilerini kapsar (Cropanzano ve Mitchell, 2005, s. 888). Örgütsel bağlamda ele alındığında, çalışanlar iş arkadaşları veya yöneticilerinden olumlu geri bildirimler aldıkça, zamanla örgüte karşı daha olumlu bir tutum geliştirme ve işe yönelik duygusal bir dönüşüm yaşama eğilimi gösterebilirler. Bu süreç, kuramın temel ilkelerinden biridir (Okumuş, 2020, s. 65). Bu bağlamda, yukarıda belirtilen hipotezler sosyal bilgi işleme teorisine dayanarak geliştirilmiştir. Ayrıca, bu hipotezlere ilişkin literatür taramaları aşağıdaki bölümde sunulmaktadır.

Veri analizi sırasında aracılık rolünün test edilmesi için Baron ve Kenny (1986) tarafından

belirtilen belirli koşulların sağlanıp sağlanmadığı incelenmiştir. Bu koşullar; bağımsız değişkende meydana gelen değişimin, bağımlı değişkende değişime yol açması, bağımsız değişkenin aracı değişkende değişime neden olması, aracı değişkendeki değişimin bağımlı değişkende etkili olması ve aracı ile bağımsız değişkenin birlikte analize dâhil edilmesiyle, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin azalması ya da tamamen ortadan kalkması şeklinde ifade edilmektedir (Baron & Kenny, 1986, s. 1174).

Örgütsel bağlılığın (bağımsız değişken) sanal kaytarma (bağımlı değişken) üzerindeki etkisine örgütsel sinizmin (aracı değişken) aracılık etkisinin kabul edilmesi için örgütsel bağlılığın sanal kaytarma üzerinde anlamlı etkisinin olması, aracıdeğişken analizi yapılan örgütsel sinizm sanal kaytarma üzerinde anlamlı etkisinin olması, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ile birlikte modele alınması durumunda bağımsız değişken rolünde olan örgütsel bağlılık, bağımlı değişken rolünde olan sanal kaytarma üzerindeki etkisinin olumsuz etkilenmesi veya tamamen ortadan kalkması gerekir. Ayrıca örgütsel bağlılık örgütsel sinizm üzerinde anlamlı etkisinin de olması aracılık etkisinin koşullarından biridir.

H₁: Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin sanal kaytarma davranışları üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

Literatür incelendiğinde; Garrett & Danziger (2008) işlerine duygusal olarak bağlı çalışanların, iş dışı internet kullanımını işle ilgili alışkanlıklar açısından uygun görmediklerini belirtmektedirler. İşe bağlı bir kişi için, işle ilgisi olmayan bu tür faaliyetler, verimliliği düşürebilir, kişinin kendi imajıyla uyuşmayabilir ve işyerindeki statüsüne zarar verebilir. Niaei vd. (2014) çevre departmanı çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada, çalışanların örgütsel bağlılık algıları ile sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı ve negatif bir ilişki tespit etmişlerdir. İbrahimağaoğlu (2019) reklamcılık ve bankacılık sektörü çalışanları üzerine yaptığı çalışmada, sanal kaytarma ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Köleoğlu (2018) çalışmasında; örgütsel bağlılığın, çalışanların işyerindeki siber zayıflama davranışlarını öngörmeye etkili olduğu sonucuna varmıştır.

Yapılan araştırma sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ile sanal kaytarma arasında negatif bir ilişki olduğu belirlenmiş ve H₁ hipotezi oluşturulmuştur.

H₂: Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin örgütsel sinizm davranışları üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

Literatür incelendiğinde; Yavuz ve Bedük (2016) kamu bankası çalışanların örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizm davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve ters yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yıldız (2013) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada, öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm algıları arasında yüksek düzeyde negatif yönde bir ilişki tespit etmiştir. Özgan vd., (2012) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan çalışmada, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında orta düzeyde negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

Yapılan araştırma sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki olduğu belirlenmiş ve H₂ hipotezi oluşturulmuştur.

H₃: Öğretmenlerin örgütsel sinizm algı düzeylerinin sanal kaytarma davranışları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

Literatür incelendiğinde; Örücü ve Hasırcı (2020) banka çalışanlarının örgütsel sinizm davranışları ile sanal kaytarma davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kâhya (2018) tarafından yapılan çalışmada, bir devlet üniversitesinde çalışan 212 akademisyene yönelik bir anket uygulanarak sanal kaytarmanın iş performansı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analizler sonucunda, sanal kaytarma ile iş performansı arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğu tespit edilmiştir. Babadağ (2018) tarafından yapılan çalışmada, bir belediyede masa başında memur olarak çalışan 187 kişinin katılımıyla, işe yabancılaştırmanın sanal kaytarma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçları, işe yabancılaştırmanın sanal kaytarmayı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini ortaya koymuştur.

Yapılan araştırma sonuçlarına göre örgütsel sinizm ile sanal kaytarma arasında pozitif bir ilişkisi olduğu belirlenmiş ve H₃ hipotezi oluşturulmuştur.

H₄: Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisinde örgütsel sinizm algısının aracılık rolü vardır.

Araştırmanın modeli çerçevesinde geliştirilen hipotezlere ilişkin literatür taramaları, her bir hipotezin altında ayrıntılı olarak açıklanmıştır. H₄ hipotezinin ise, daha önce oluşturulan ve

açıklanan hipotezlerin tümünü kapsadığı söylenebilir. Yapılan literatür taraması sonucuna göre üç değişkeni inceleyen sınırlı çalışmalar bulunmaktadır. Öztürk ve Çuhadar (2021) çalışanların örgütsel bağlılık algıları ve sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkide örgütsel sinizm algılarının aracılık etkisi olduğu tespit etmişlerdir. Tüm bu sonuçlar ışığında H₄ hipotezi oluşturulmuştur.

4.5.2. Alt Hipotezler (Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Geliştirilen Hipotezler)

AH₁: Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık, sanal kaytarma ve örgütsel sinizm algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

AH₂: Yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık, sanal kaytarma ve örgütsel sinizm algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

AH₃: Mesleki yıl değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık, sanal kaytarma ve örgütsel sinizm algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

AH₄: Medeni Durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık, sanal kaytarma ve örgütsel sinizm algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

4.6. Veri Toplama Araçları

Aşağıda veri toplama araçlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir gibi bir cümle kurulabilir.

4.6.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından oluşturulan katılımcıların kişisel bilgilerini (cinsiyet, yaş, medeni durum, meslekteki yıl) elde etmek amacıyla tasarlanmıştır.

4.6.2. Sanal Kaytarma Ölçeği

Öğretmenlerin sanal kaytarma davranışlarını belirlemek için öncelikle, Lim (2002) tarafından beşli Likert derecelendirme ölçeği (1 = hiçbir zaman, 5 = her zaman) kullanılarak oluşturulmuş ve daha sonra Blanchard & Henle (2008) tarafından geliştirilmiştir. Türkçeye uyarlaması ise Örucü ve Yıldız (2014) tarafından yapılmış ve bu uyarlama sürecinde geçerlik ve güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçek, sanal kaytarma davranışlarını ölçmek üzere

önemli ve önemsiz iki faktörden oluşan 20 maddeden meydana gelmektedir. Ölçek içindeki 1., 2., 3., 4., 5., 6., 15. ve 20. maddeler önemsiz sanal kaytarma davranışlarını ölçerken; 7., 8., 9., 10., 11., 12., 13., 14., 16., 17., 18. ve 19. maddeler ise önemli sanal kaytarma faaliyetlerini ölçmektedir.

Önemsiz sanal kaytarma: “İşle ilgili olmayan e-postalarımı (kişisel e-postalarımı) kontrol ederim”, “İşle ilgili olmayan e-postalar (kişisel e-postalar gönderirim)”, “Web haber sitelerini incelerim”, “Borsa, bahis ve yatırım ile ilgili internet sitelerini ziyaret ederim”, “Spor sitelerinde gezerim”, “İş ile ilgili olmayan kişisel e-postalar alırım”, “Finansal işlemler için banka ve finans sitelerini ziyaret ederim”, “Kişisel ihtiyaçlarım için online alışveriş sitelerine girerek alışveriş yaparım”, “Online açık arttırma sitelerini ziyaret ederim (ebay vb.)”

Önemli (ciddi) sanal kaytarma: “İnternette facebook, twitter vb, gibi arkadaş bulma sitelerinde gezinirim”, “Messenger vb. sohbet sitelerine katılırım”, “Sanal toplulukları ziyaret ederim. (forum vb.)”, “Kişisel web sayfamı girip düzenleme yaparım”, “İnternette müzik indiririm”, “Bahis sitelerini ziyaret ederim”.

4.6.3. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Brandes vd. (1999) tarafından çalışanların sinizm davranışlarını belirlemek için geliştirilmiş örgütsel sinizm ölçeği kullanılacaktır. Bu ölçeğin Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından geçerlilik ve güvenirlik analizi yapılmıştır. Genel olarak ölçeğin Türkçe formunun orijinal ölçekle paralellik gösterdiği belirtilmiştir. Örgütsel sinizm ölçeği 3 boyuttan ve 13 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel sinizm ölçeğinin boyutları şunlardır:

Bilişsel Boyut: “Çalıştığım kurumda söylenen şeyler ile yapılanların farklı olduğunu düşünüyorum”, “Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasındaki ortak yönün çok az olduğuna inanıyorum”, “Çalıştığım kurumda bir uygulamanın yapılacağı söylenir fakat bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşkuya kapılırım”, “Çalıştığım kurumda çalışanlardan bir şey yapması beklenir ama başka bir davranış ödüllendirilir”, “Çalıştığım kurumda yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik olur” [madde 1-5].

Duyuşsal Boyut: “Çalıştığım kurumu düşünmek beni sinirlendirir”, “Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim”, “Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim hissederim”, “Çalıştığım kurumu düşündükçe endişe duygusuna kapılırım”.

Davranışsal Boyut: “Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte yaşadıklarım konusunda yakınırım”, “Çalıştığım kurumdan ve kurum çalışanlardan bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle imalı bir şekilde birbirimize bakarız”, “Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yapıldığı hakkında konuşurum”, “Başkalarıyla birlikteyken çalıştığım kurumun uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm”.

Örgütsel sinizm ölçeğinde 5’li likert tutum ölçeği (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. Katılımcıların ifadelere katılma durumlarına göre karşılaştırmalar yapılacaktır.

4.6.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Penley & Gould (1988) tarafından geliştirilen, Ergün ve Çelik (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nde 15 adet soru bulunmaktadır. Ölçekte; birinci alt boyut olan “zoraki bağlılık” için iç tutarlık katsayısı .92, ikinci alt boyut olan “ahlaki bağlılık” için .94, üçüncü alt boyut olan “çıkarcı bağlılık” için ise .93 olarak saptanmıştır.

4.7. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Aksaray İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemi ise, kolayda örnekleme yöntemiyle rastgele seçilmiş Aksaray ilinde ilköğretim kademesinde görev yapan 392 öğretmenler oluşturmaktadır. Bu örnekleme yönteminde hem kolay ulaşılabilen hem de araştırmaya katkı vermek isteyen öğretmenler tespit edilerek katılımları sağlanmıştır (Büyüköztürk vd., 2012).

Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2007, s. 72) tarafından önerilen evren-örneklem tablolarından faydalanılmıştır. Buna göre %95 güven aralığında, 100.000 kişi ile 100 milyon kişi arasındaki evren büyüklüğünü 392 kişilik örneklem büyüklüğünün temsil ettiği görülmektedir.

Tablo 1. Araştırma Grubunun Bağımsız Değişkenlere Göre Dağılımı

DEĞİŞKENLER		f	%
Cinsiyet	Kadın	193	49.2
	Erkek	199	50.8
Yaş	18-25	3	0.8
	26-35	49	12.5
	36-45	183	46.7
	46-55	118	30.1
	56 ve üstü	39	9.9
Medeni Durum	Evli	359	91.6
	Bekâr	33	8.4
Mesleki Yıl	1-8	32	8.2
	9-17	125	31.9
	18-26	135	34.4
	27-35	86	21.9
	36 ve üstü	14	3.6

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin %49.2' si kadın, %50.86' sı ise erkektir. Öğretmenlerin %0.8'i 18-25, %12.5'i 26-35, %46.7'si 36-45, %30.1'i 46-55 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin medeni durumları incelendiğinde %91.6'sının evli, %8.4'ünün ise bekâr olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin mesleki yılları incelendiğinde; %8.2'si 1-8, %31.9'u 9-17, %34.4'ü 18-26, %21.9'u 27-35, %3.6'sı 36 yıl ve üstü meslekte çalıştıkları tespit edilmiştir.

4.8. Verilerin Analizi

Analiz kapsamında, betimleyici istatistiklerden faydalanılmış, bunun yanında verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla verilerin homojenliği ve varyansları test edilmiş, normalite için Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmış ve verilerin normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Bağımsız gruplarda aritmetik ortalamalar arası farka ait karşılaştırma yapılırken t- testi kullanılmıştır. İki'den fazla değişkenin yer aldığı karşılaştırmalar da ise tek yönlü varyans analizi kullanılmış, anlamlılık düzeyi olan heterojen dağılımlarda ise Tukey testi kullanılmıştır. Araştırmada uygulanan ölçeklerden elde edilen veriler arasındaki ilişki ve ilişkinin düzeyinin tespiti amacıyla, korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır. Analizlerde anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

4.9. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde araştırma hipotezlerine ve alt hipotezlerine ilişkin elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.9.1. Ölçeklere Yönelik Normallik Analizi

Analiz sürecine başlamadan önce, puanların normal dağılıma uygunluğunun belirlenmesi amacıyla çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Literatürde, çarpıklık ve basıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olmasının normal dağılım varsayımını karşılamak için yeterli olduğunu kabul eden çeşitli çalışmalar bulunmaktadır (Oral ve Kolburan, 2019, s. 167).

Tablo 2. Ölçeklere Yönelik Normallik Analizi

Ölçek	N	Ortalama	Basıklık (Kurtosis)		Çarpıklık (Skewness)	
			İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
Örgütsel Sinizm	392	2.142	.712	.246	.894	.123
Sanal Kaytarma	392	2.518	-.155	.246	.100	.123
Örgütsel Bağlılık	392	2.823	1.020	.246	-.058	.123

Verilerin incelenmesi sonucunda, çarpıklık değerlerinin -2'nin, basıklık değerlerinin ise +3'ün altında olduğu saptanmıştır. Bu bulgulara dayanarak, verilerin normal veya normale yakın bir dağılım gösterdiği ve yapılacak analizler için uygun olduğu söylenebilir.

4.9.2. Ölçeklere Yönelik Güvenilirlik Analizi

Araştırmanın analiz aşamasına geçilmeden önce, kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach's Alfa değerleri hesaplanmıştır. Ölçeklere ait Cronbach's Alfa değerleri Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 3. Ölçeklere Yönelik Güvenirlik Analizi

Uygulanan Ölçekler	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Sanal Kaytarma	%78.3	13
Örgütsel Bağlılık	%78.6	14
Örgütsel Sinizm	%94.4	13

Sosyal bilimlerde yapılan araştırmalarda, Cronbach's Alpha katsayısının 0,80'in üzerinde olması, ölçeklerin yüksek seviyede güvenilirliğe sahip olduğunu ve analizlerin güvenilir bir şekilde yapılabileceğini gösterir (Kılıç, 2016). Tablo 2 incelendiğinde; sanal kaytarma ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeğinin Cronbach's Alpha değerlerinin %80'den

yüksek olduğu tespit edilmiş ve analiz aşamasına geçilmiştir.

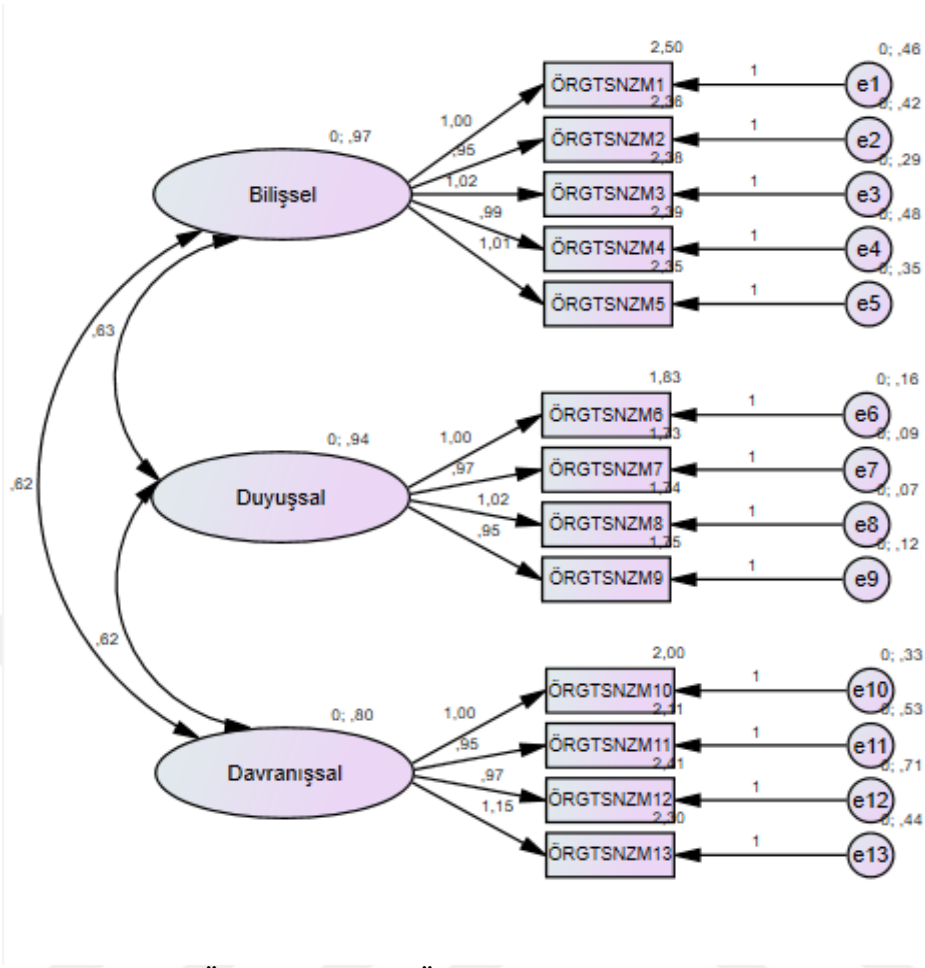
4.9.3. Ölçeklere Yönelik Geçerlilik Analizi

Araştırmanın analiz aşamasına geçilmeden önce, örneklem sayısına göre ölçeklerde yer alan ifadelerin açıklayıcılığını belirlemek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, Bartlett testi ve açıklanan varyans sonuçları elde edilmiştir. Ölçeklere ilişkin sonuçlar Tablo 3’de sunulmaktadır.

Tablo 4. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), Barlett Testi ve Açıklanan Varyans Sonuçları

Uygulanan Ölçekler	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	Barlett	Toplam Açıklanan Varyans
Sanal Kaytarma	.806	.000	%59.486
Örgütsel Bağlılık	.848	.000	%61.747
Örgütsel Sinizm	.927	.000	%80.787

Tablo 4 incelendiğinde, kullanılan ölçeklerin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerlerinin 0,50'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Bu, faktör analizi için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir. Ayrıca, Bartlett testi sonuçlarında p değerinin 0,05'ten düşük çıkması, maddeler arasındaki korelasyonların yeterli seviyede olduğunu göstermektedir.

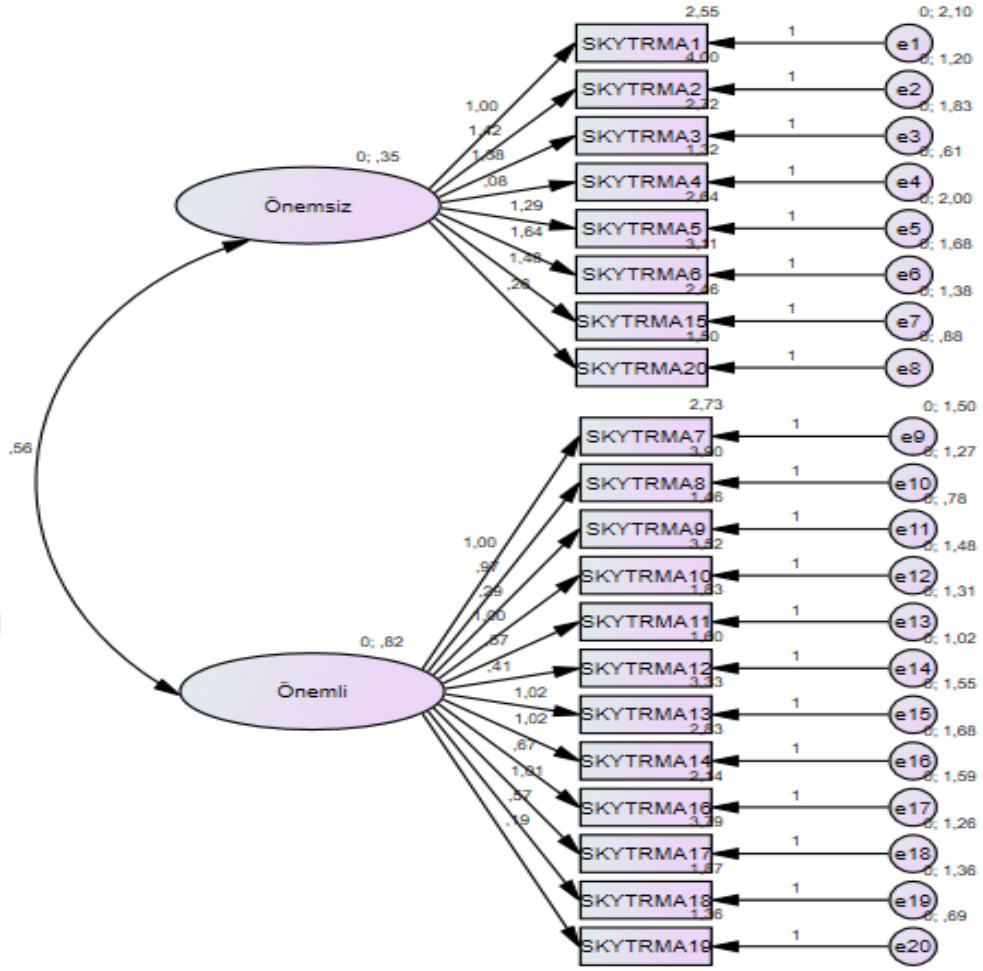


Şekil 6. Örgütsel Sinizm Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 5. Örgütsel Sinizm Ölçeği Uyum İndeks Değerleri

Uyum İndeksi	Referans Değeri	Analiz Sonucu
X ² /df	≤5	4.960
CFI	≥.90	.951
RMR	<.10	.032
IFI	≥.90	.951
TLI	≥.90	.928
RMSEA	≤.08	.078

Tablo 5 incelendiğinde, uyum İndeksi değerlerinin gerekli indeks değerlerini sağladığı belirlenmiştir. Şekil 6' da ise, faktör yüklerinin 0,40'ın altında olmadığı ve tüm maddelerin kabul edilebilir faktör yüküne sahip olduğu görülmektedir.



Şekil 7. Sanal Kaytarma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi 1

Tablo 6. Sanal Kaytarma Ölçeği Uyum İndeks Değerleri 1

Uyum İndeksi	Referans Değeri	Analiz Sonucu
X ² /df	≤5	6.116
CFI	≥.90	.918
RMR	<.10	.257
IFI	≥.90	.625
TLI	≥.90	.526
RMSEA	≤.08	.088

Tablo 6 incelendiğinde, analiz sonucu elde edilen uyum İndeksi değerlerinin gerekli indeks değerlerini karşılamadığı görülmüştür. Bu nedenle, maddeler arasında modifikasyon yapılmış ve yapılan modifikasyon sonucunda elde edilen sonuçlar Şekil 8'de gösterilmiştir.

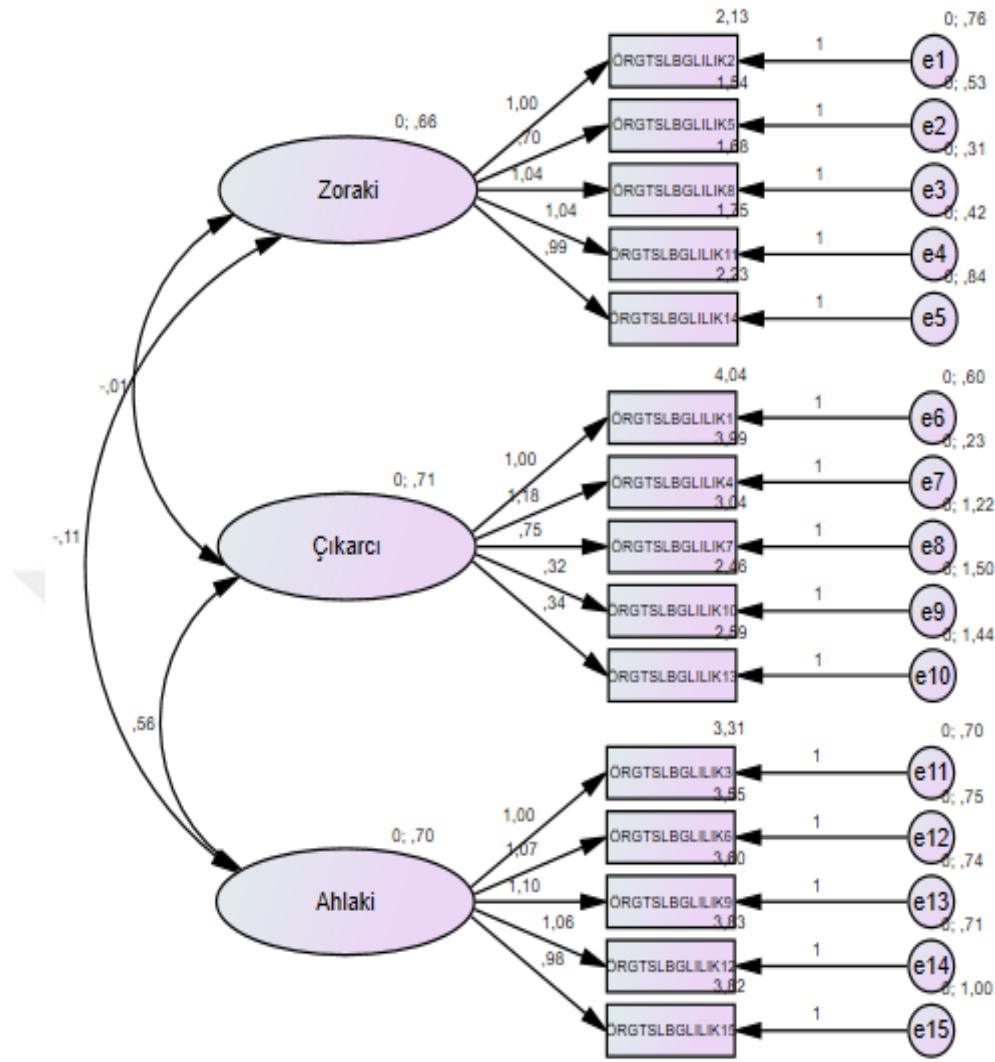


Şekil 8. Sanal Kaytarma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi 2

Tablo 7. Sanal Kaytarma Ölçeği Uyum İndeks Değerleri 2

Uyum İndeksi	Referans Değeri	Analiz Sonucu
X ² /df	≤5	4.286
CFI	≥.90	.989
RMR	<.10	.025
IFI	≥.90	.926
TLI	≥.90	.948
RMSEA	≤.08	.071

Tablo 7 incelendiğinde, uyum İndeksi değerlerinin gerekli İndeks değerlerini sağladığı belirlenmiştir. Şekil 6'da ise, faktör yüklerinin 0,40'ın altında olmadığı ve tüm maddelerin kabul edilebilir faktör yüküne sahip olduğu görülmektedir.

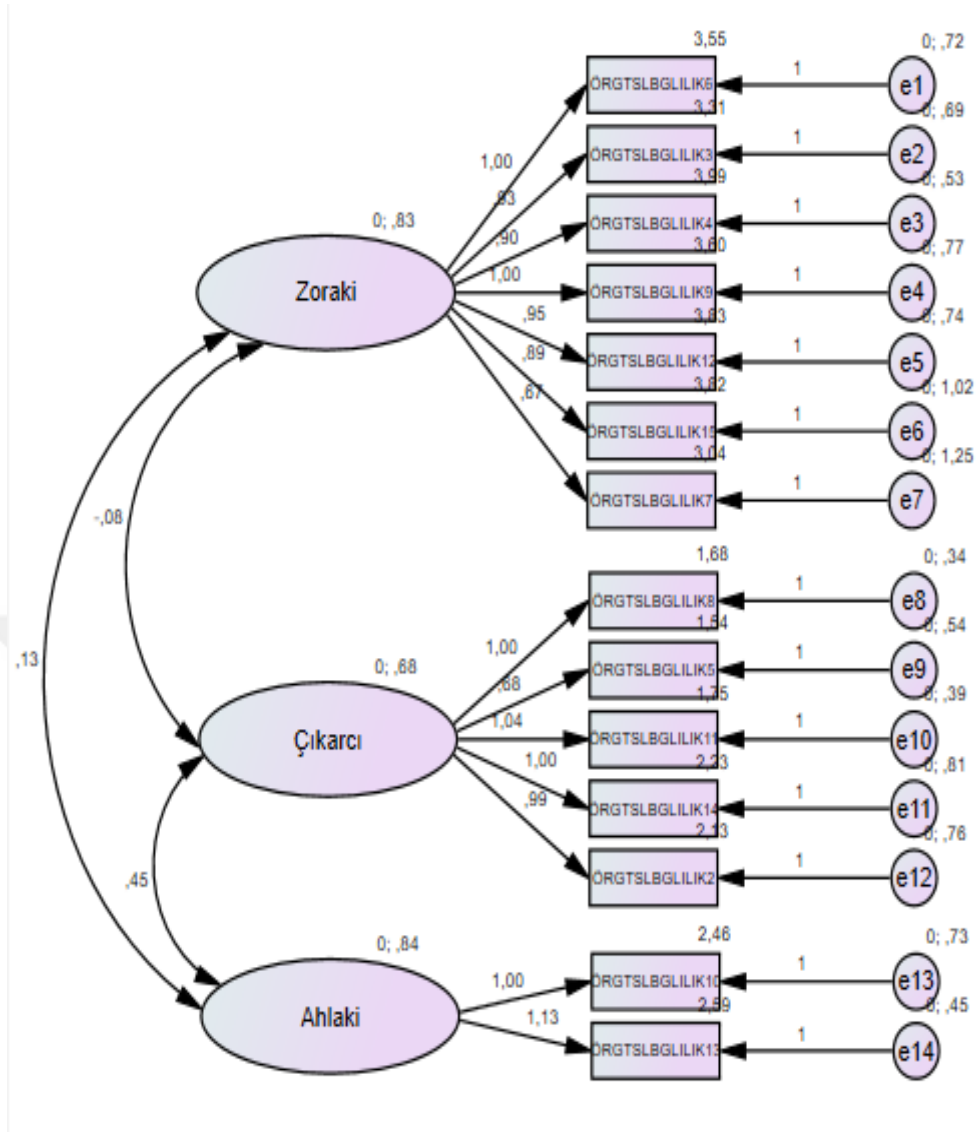


Şekil 9. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi 1

Tablo 8. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Uyum İndeks Değerleri 1

Uyum İndeksi	Referans Değeri	Analiz Sonucu
X ² /df	≤5	6.566
CFI	≥.90	.800
RMR	<.10	.255
IFI	≥.90	.803
TLI	≥.90	.724
RMSEA	≤.08	.092

Tablo 8 incelendiğinde, analiz sonucu elde edilen uyum indeksi değerlerinin gerekli indeks değerlerini karşılamadığı görülmüştür. Bu nedenle, maddeler arasında modifikasyon yapılmış ve yapılan modifikasyon sonucunda elde edilen sonuçlar şekil 10'da gösterilmiştir.



Şekil 10. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi 2

Tablo 9. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Uyum İndeks Değerleri 2

Uyum İndeksi	Referans Değeri	Analiz Sonucu
X ² /df	≤5	3.397
CFI	≥.90	.918
RMR	<.10	.054
IFI	≥.90	.919
TLI	≥.90	.883
RMSEA	≤.08	.060

Tablo 9 incelendiğinde, uyum İndeksi değerlerinin gerekli indeks değerlerini sağladığı belirlenmiştir. Şekil 8'de ise, faktör yüklerinin 0,40'ın altında olmadığı ve tüm maddelerin kabul edilebilir faktör yüküne sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Sanal Kaytarma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Kolerasyon Analizi Sonuçları

	Örgütsel Bağlılık		Sanal Kaytarma
Örgütsel Bağlılık	r	1	-.177
	P		.000
	N	392	392
Sanal Kaytarma	r	-.177	1
	P	.000	
	N	392	392

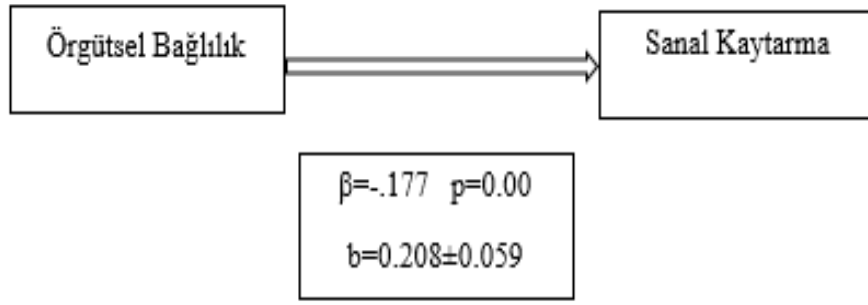
Tablo 10’de verilen Pearson Kolerasyon analizine göre öğretmenlerin örgütselbağlılık düzeyleri ile sanal kaytarma düzeyleri arasında zayıf düzeyde ve negatif yönde ($r=-.177$; $p<0.5$) bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 11. Örgütsel Bağlılığın Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
		β	Std. Hata	β		
(Sabit)		1.931	.169		11.423	.000
1	Örgütsel Bağlılık	.208	.059	-.177	1.713	.000

Bağımlı Değişken: Sanal Kaytarma

Tablo 11 incelendiğinde, örgütsel bağlılık değişkeninin Sig. değerinin 0,05’ten düşük olduğu ve bu nedenle örgütsel bağlılığın sanal kaytarmayı anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Beta katsayısının -.177 olarak belirlenmesi, bu etkinin negatif yönde ve anlamlı düzeyde olduğunu göstermektedir.



Şekil 11. Örgütsel Bağlılığın Sanal Kaytarma Üzerine Etkisi

Tablo 12. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Kolerasyon Analizi Sonuçları

		Örgütsel Bağlılık	Örgütsel Sinizm
Örgütsel Bağlılık	r	1	-.335*
	P		.000
	N	392	392
Örgütsel Sinizm	r	-.335*	1
	P	.000	
	N	392	392

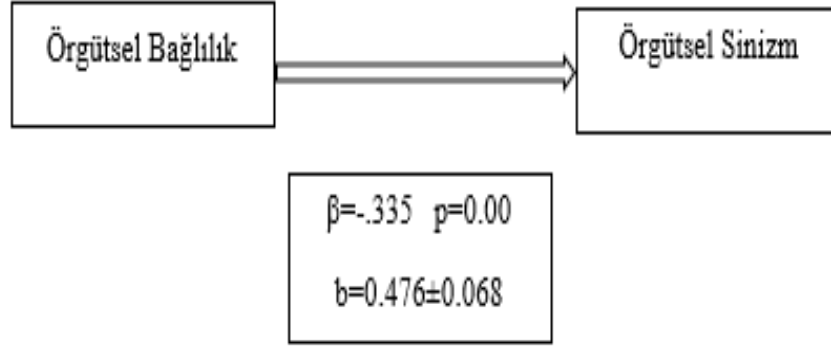
Tablo 12’de verilen Pearson Kolerasyon analizine göre öğretmenlerin örgütselbağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında orta düzeyde ve pozitif yönde ($r = -.335; p < 0.5$) bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 13. Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
	β	Std. Hata	β		
(Sabit)	.799	.196		4.086	.000
1 Örgütsel Bağlılık	.476	.068	-.335	7.024	.000

Bağımlı Değişken: Örgütsel Sinizm

Tablo 13 incelendiğinde, örgütsel bağlılık değişkeninin Sig. değerinin 0,05'ten düşük olduğu ve bu nedenle örgütsel bağlılığın sanal kaytarmayı anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Beta katsayısının -.335 olarak belirlenmesi, bu etkinin negatif yönde ve anlamlı düzeyde olduğunu göstermektedir.



Şekil 12. Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi

Tablo 14. Örgütsel Sinizm Düzeyleri ile Sanal Kaytarma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Kolerasyon Analizi Sonuçları

		Örgütsel Sinizm	Sanal Kaytarma
Örgütsel Sinizm	r	1	.296*
	P		.000
	N	392	392
Sanal Kaytarma	r	.296*	1
	P	.000	
	N	392	392

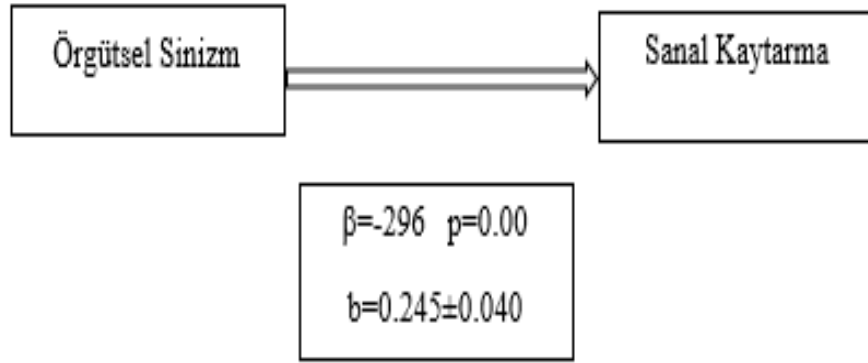
Tablo 14’de verilen Pearson Kolerasyon analizine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile sanal kaytarma düzeyleri arasında zayıf düzeyde ve pozitif yönde ($r=.296; p<0.5$) bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 15. Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
		β	Std. Hata	β		
	(Sabit)	1.993	.092		21.569	.000
1	Örgütsel Sinizm	.245	.040	.296	6.121	.000

Bağımlı Değişken: Sanal Kaytarma

Tablo 15 incelendiğinde, örgütsel sinizm değişkeninin Sig. değerinin 0,05'ten düşük olduğu ve bu nedenle örgütsel bağlılığın sanal kaytarmayı anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Beta katsayısının .296olarak belirlenmesi, bu etkinin pozitif yönde ve anlamlı düzeyde olduğunu göstermektedir.



Şekil 13. Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma Üzerine Etkisi

Tablo 16. Örgütsel Sinizm Düzeyleri, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Sanal Kaytarma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Kolerasyon Analizi Sonuçları

		Örgütsel Sinizm	Örgütsel Bağlılık	Sanal Kaytarma
Örgütsel Sinizm	R	1	-.335**	.296**
	P		.000	.000
Örgütsel Bağlılık	R		1	-.177**
	P			.000
Sanal Kaytarma	R			1
	P			

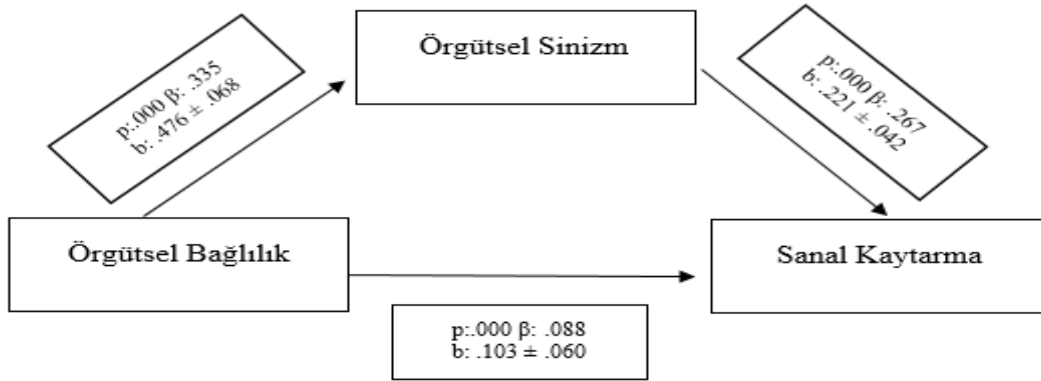
Tablo 16’da verilen Pearson Kolerasyon analizine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında orta düzeyde ve negatif yönde ($r=-.335;p<0.5$); örgütsel sinizm düzeyleri ile sanal kaytarma düzeyleri arasında zayıf düzeyde pozitif yönde ($r=.296;p<0.5$); örgütsel bağlılık düzeyleri ile sanal kaytarma düzeyleri arasında zayıf düzeyde ve pozitif yönde ($r=-.177;p<0.5$) bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 17. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Değişkeninin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisini Tespit Edebilmek İçin Regresyon Analizi

Model		Standardize		Standardize	t	p
		Edilmemiş Katsayılar		Edilmiş Katsayılar		
		β	Std. Hata	β		
	(Sabit)	1.754	.167		10.499	.000
1	Örgütsel Bağlılık	.103	.060	.088	1.713	.000
2	Örgütsel Sinizm	.221	.042	.267	5.214	.000

Bağımlı Değişken: Sanal Kaytarma

Tablo 17 incelendiğinde, örgütsel sinizm değişkeninin Sig. değerinin 0,05’ten düşük olduğu ve bu nedenle örgütsel sinizmin sanal kaytarmayı anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Beta katsayısının 0.267 olarak belirlenmesi, bu etkinin pozitif yönde ve anlamlı düzeyde olduğunu göstermektedir. Ayrıca, aracı değişkenin modele eklenmesiyle birlikte (Şekil 14’de gösterilmiştir), örgütsel bağlılık değişkeninin de sanal kaytarma değişkenini Sig. değeri 0,05’ten düşük olduğu için anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Beta katsayısının .088 olarak tespit edilmesi, bu etkinin de pozitif yönde ve anlamlı düzeyde olduğunu ifade etmektedir.



Şekil 14. Örgütsel Bağlılığın Sanal Kaytarma Üzerinde Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü

Şekil 14 incelendiğinde, örgütsel bağlılığın sanal kaytarma üzerindeki etkisinin (doğrudan etki) Sig. değerinin 0,05’den düşük çıkması nedeniyle devam ettiği belirlenmiştir. Etkinin devam etmesi ile aracı değişkenin kısmi aracı değişken olduğunu tespit edilmiştir. Eğer örgütsel sinizm değişkeni tam aracı değişken olsaydı örgütsel bağlılık ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir etkinin olmaması gerekirdi. Ayrıca yine analiz sonuçları incelendiğinde beta katsayısının .088 olduğu belirlenmiştir. Şekil 11’de bu etkinin .177 olarak tespit edildiği dolayısıyla aracı değişkenin devreye girmesi ile doğrudan etkinin gücünün doğal olarak azaldığı belirlenmiştir.

Şekil 14 incelendiğinde dolaylı etki olarak nitelendirilen etkilerin çarpılıp, doğrudan etki ile toplanması sonucunda Şekil 12’de yer alan toplam etkiye ulaşılması gerekmektedir. Beta katsayıları üzerinden hesaplamalar yapıldığında; Örgütsel bağlılığın örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde yer alan beta katsayısı .335, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizmin sanal kaytarma üzerindeki etkisindeki beta katsayısı .267 olarak tespit edilmiştir. Dolaylı etki beta katsayılarının çarpılması ile: $.335 \times .267 = .089$ olarak tespit edilmiştir. Doğrudan etki beta katsayısı ise .088 olarak belirlenmiştir. Toplam etki ise $.088 + .089 = .177$ olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç Şekil 12’de yer alan analiz sonucuna eşit olduğu görülmektedir. Bu bağlamda örgütsel bağlılığın sanal kaytarmaya etkisinin doğrudan .177 olduğu, örgütsel sinizm aracı değişkeninin modele eklenmesi ile bu doğrudan etkinin .088’e düştüğü, dolaylı etkinin ise .089 olduğu belirlenmiştir. Dolaylı etkinin toplam etki içerisindeki payı ise $.089 / .177 = .502$ olarak belirlenmiş yani %50.2 tespit edilmiş yani aracı değişkenin (örgütsel sinizm) model içerisindeki payının %50.2 olduğu tespit edilmiştir. Geriye kalan % 49.8 oranının ise doğrudan etki olduğu belirlenmiştir.

Tablo 18. Cinsiyet Değişkenine Göre Sanal Kaytarma, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Durumlarının Karşılaştırılmasına Yönelik T-Testi Sonuçları

		n	$\bar{X}$	Ss	t	p
Sanal Kaytarma	Kadın	193	2.4914	.68316	-.731	.572
	Erkek	199	2.5443	.74511		
Örgütsel Sinizm	Kadın	193	2.1076	.85860	-.795	.409
	Erkek	199	2.1770	.87070		
Örgütsel Bağlılık	Kadın	193	2.8272	.56392	.131	.064
	Erkek	199	2.8191	.65054		

Katılımcıların sanal kaytarma, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık durumlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir.

Tablo 19. Yaş Değişkenine Göre Sanal Kaytarma, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Durumlarının Karşılaştırılmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

	Yaş	n	$\bar{X}$	Ss	Sd	f	p	Tukey HSD
Sanal Kaytarma	18-25 Yaş	3	2.7436	1.09418	4	2.861	.023	4<2
	26-35 Yaş	49	2.7504	.69825				
	36-45 yaş	183	2.5603	.70619				
	46-55 Yaş	118	2.3755	.70452				
	56 Yaş ve Üstü	39	2.4438	.71520				
Örgütsel Sinizm	18-25 Yaş	3	2.6667	1.69289	4	3.064	.017	4<2
	26-35 Yaş	49	2.4003	1.08672				
	36-45 yaş	183	2.2043	.89368				
	46-55 Yaş	118	1.9674	.63084				
	56 Yaş ve Üstü	39	2.0217	.87081				
Örgütsel Bağlılık	18-25 Yaş	144	3.0714	.42857	4	1.870	.115	
	26-35 Yaş	25	2.9111	.58002				
	36-45 yaş	23	2.8782	.58615				
	46-55 Yaş	57	2.7452	.63329				
	56 Yaş ve Üstü	22	2.6703	.65170				

Tablo 19 incelendiğinde araştırma grubunun yaş değişkenine göre sanal kaytarma ve örgütsel sinizm durumları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre; sanal kaytarma ve örgütsel sinizm durumları 26-45 ile 46-55 yaşları arasında anlamlı farklılıkların olduğu

görülmüştür. Örgütsel bağlılık ile yaş değişkeni arasında istatistiksel yönden anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

Tablo 20. Mesleki Yıl Değişkenine Göre Sanal Kaytarma, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Durumlarının Karşılaştırılmasına Yönelik Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

	Mesleki Yıl	n	$\bar{X}$	Ss	Sd	f	p	Tukey HSD
Sanal Kaytarma	1-8 Yıl	32	2.8005	.81334	4	3,496	.008	
	9-17 Yıl	125	2.6394	.71318				
	18-26 Yıl	135	2.4268	.68233				3<2
	27-35 Yıl	86	2.4097	.64461				4<2
	36 Yıl ve Üstü	14	2.3407	.94294				
Örgütsel Sinizm	1-8 Yıl	32	2.2813	1.15271	4	4.928	.001	
	9-17 Yıl	125	2.3791	.96147				
	18-26 Yıl	135	1.9584	.72049				3<2
	27-35 Yıl	86	2.0957	.74148				
	36 Yıl ve Üstü	14	1.7857	.67072				
Örgütsel Bağlılık	1-8 Yıl	32	2.8036	.54095	4	1.595	.175	
	9-17 Yıl	125	2.8920	.57190				
	18-26 Yıl	135	2.8201	.62030				
	27-35 Yıl	86	2.7907	.63584				
	36 Yıl ve Üstü	14	2.4796	.73135				

Tablo 20 incelendiğinde araştırma grubunun mesleki yıl değişkenine göre sanal kaytarma ve örgütsel sinizm durumları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre; sanal kaytarma durumlarının 9-17 mesleki yıl ile 18-26 mesleki yıllar, 9-17 mesleki yıl ile 27-35 mesleki yılları arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür. Örgütsel sinizm durumlarında ise, 9-17 mesleki yıl ile 18-26 mesleki yılları arasında anlamlı farklılıkların

olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılık ile mesleki yıl değişkeni arasında istatistiksel yönden anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

Tablo 21. Medeni Durum Değişkenine Göre Sanal Kaytarma, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Durumlarının Karşılaştırılmasına Yönelik T-Testi Sonuçları

		n	$\bar{X}$	Ss	t	p
Sanal Kaytarma	Evli	359	2.5112	.70431	-.639	.523
	Bekâr	33	2.5944	.82944		
Örgütsel Sinizm	Evli	359	2.1354	.83433	-.561	.575
	Bekâr	33	2.2238	1.15487		
Örgütsel Bağlılık	Evli	359	2.8211	.59859	-.208	.836
	Bekâr	33	2.8442	.71950		

Katılımcıların sanal kaytarma, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık durumlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir.

Tablo 22. Hipotez Testi Sonuçları

HİPOTEZLER	SONUÇ
H1: Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin sanal kaytarma davranışları üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H2: Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin örgütsel sinizm davranışları üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H3: Öğretmenlerin örgütsel sinizm algı düzeylerinin sanal kaytarma davranışları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H4: Öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeylerinin sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisinde örgütsel sinizm algısının aracılık rolü vardır.	Kabul
AH ₁ : Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık sanal kaytarma ve örgütsel sinizm algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.	Red
AH ₂ : Yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık sanal kaytarma ve örgütsel sinizm algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.	Kabul
AH ₃ : Mesleki yıl değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık sanal kaytarma ve örgütsel sinizm algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.	Kabul
AH ₄ : Medeni Durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık sanal kaytarma ve örgütsel sinizm algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.	Red

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Günümüzde, küreselleşme, teknolojik ilerlemeler ve değişen müşteri beklentileriyle birlikte rekabet ortamı oldukça yoğun ve zorlu hale gelmiştir. Çalışanların yetkinliklerinin, motivasyonlarının ve bağlılıklarının, ürün veya hizmetlerin kalitesini etkilediği gerçeği, örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlama konusunda bu faktörleri göz önünde bulundurmasını zorunlu kılmaktadır. Bağlılığı düşük çalışanların iş verimliliği azalmakta, işten çıkma davranışları ve sanal kaytarma davranışları artmaktadır. Bu bağlamda çalışan bağlılığını etkileyen bir unsur olarak örgütsel sinizm kritik bir önem arz etmektedir. Örgüte karşı güvensizlik, olumsuz tutumlar ve alaycı bir yaklaşım olarak tanımlanan örgütsel sinizm, çalışanların işletmenin amaçlarına ve değerlerine inanmamalarını, işletmenin dürüstlüğünden şüphelenmelerini ve işletmeye karşı mesafeli bir tutum sergilemelerini içermektedir. Bu çalışmada örgütsel bağlılığın sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü incelenmiştir.

Pearson korelasyon analizine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeyleri ve sanal kaytarma davranışları arasında zayıf düzeyde ve negatif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. İlgili literatür incelendiğinde, Öztürk ve Çuhadar' ın (2021) yaptıkları çalışmada, örgütsel bağlılık algılarının çalışanların sanal kaytarma davranışları üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaştıkları görülmüştür. Niaei vd. (2014) ve Semerci (2021) tarafında yapılan çalışmalarda da çalışanların örgütsel bağlılık algıları ile sanal kaytarma arasında zayıf olmakla birlikte anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmalar araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Candan ve İnce (2016), Aladwan vd. (2021), Ovalı vd. (2020) ve Sıçrar (2017) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ise bu ilişkinin pozitif olduğu yönündedir. Bu bakımdan literatürde mutabakat olmadığını ifade etmek gerekmektedir. Bu farklıların kaynağının araştırmaların yapıldığı alanların niteliğiyle bağlantılı olabileceği değerlendirilmektedir.

Pearson korelasyon analizine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık algı düzeyleri ve örgütsel sinizm davranışları arasında orta düzeyde ve negatif yönde ilişki olduğu görülmektedir. Bu

sonuçlara göre, öğretmenlerin okullarına bağlılıkları azaldıkça sinik tutumları artmaktadır. Öztürk ve Çuhadar' ın (2021) yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık algılarının, örgütsel sinizm algıları üzerindeki etkisini incelendiğinde, bu etkinin negatif yönlü ve anlamlı ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Balıkçioğlu ve Altay (2014) Antalya ilinde görev alan 389 konaklama işletmesi çalışanı üzerinde gerçekleştirmiş oldukları araştırmada, örgütsel sinizmin bilişsel ve duyuşsal boyutu ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulmuşlar, davranışsal sinizm ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında ise anlamlı bir ilişki bulamamışlardır. Yorulmaz ve Çelik (2016) tarafından İstanbul ilinde görev yapan 309 sınıf öğretmenine yönelik gerçekleştirdikleri araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Sözü edilen araştırmaların sonuçları bu çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir. Sıçrır (2017), Candan ve İnce' nin (2016) yaptığı çalışmalar ise örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını göstermiştir.

Bu çalışmada ayrıca; örgütsel bağlılığın örgütsel sinizm üzerinde negatif yönde anlamlı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yavuz ve Bedük (2016) bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel sinizm tutumları ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönde bir ilişki tespit etmişlerdir. Yine Altınöz vd. (2011), Bulut ve Hovardaoğlu (2018), Candan ve Yetim (2018), Çakar ve Çiçek (2019), Çınar (2019), Çillik (2019) tarafından yapılan çalışmalarda örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde anlamlı farklılıklar görülmüştür. Bu sonuçların örgütsel bağlılığın örgütsel sinizm üzerinde negatif yönde anlamlı etkisinin olduğu şeklindeki araştırma bulgusuyla paralellik arz ettiği görülmektedir. Atmaca (2014), Kahriman (2019), Kaygın vd. (2017) tarafından yapılanlar başta olmak üzere bazı çalışmalarda ise “örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm” arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle literatürde konu ile ilgili bir görüş birliği bulunmadığı görülmektedir. Bu farklılıkların kaynağı çalışmaların evreni veya örneklemiyle ilgili olabileceği gibi kullanılan yöntemlerle de ilişkilendirilmesi söz konusu olabilecektir. Bu farklılaşmanın nedenlerini anlayabilmek bakımından sözü edilen çalışmaların detaylı bir şekilde değerlendirilmesi faydalı olacaktır.

Bu çalışmanın bulgularına göre örgütsel sinizmin artması, örgütsel bağlılığı düşürürken, azalması örgütsel bağlılığın artmasına neden olmaktadır. Buna göre örgütler için istenmeyen bir durum olan örgütsel sinizmin artmasıyla beraber örgütsel bağlılığın azalacağı anlaşılmaktadır. Örgütsel bağlılığın azaldığı durumlarda ise çalışanların performansında azalma, çalışan veriminin düşmesi, devamsızlık gibi olumsuzluklar ortaya çıkmakta ve bu da

örgütün sürdürülebilirliği açısından istenilmeyen durumları beraberinde getirmektedir.

Literatürde örgütsel sinizmin en önemli sonuçlarından biri olan örgütsel bağlılıkla ilişkisinin yapılan araştırmalar sonucunda anlamlı ve güçlü olduğu görülmektedir. Her ne kadar literatürde bu ilişkinin pozitif yönde olduğunu gösteren araştırmalar bulunmaktaysa da bu bağlamda yapılan çalışmalar ağırlıklı bir şekilde örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığını göstermektedir. Araştırma sonuçları da bu eğilimi destekler niteliktedir.

Pearson korelasyon analizine göre öğretmenlerin örgütsel sinizm algı düzeylerinin sanal kaytarma davranışları arasında orta düzeyde ve pozitif yönde ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulguya paralel olarak Arslan (2022) yaptığı araştırmada örgütsel sinizm ve sinizmin alt boyutları ile sanal kaytarma ve sanal kaytarmanın alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kaya ve Soyalm da (2022) çalışmalarında korelasyon analizi sonucunda katılımcıların sanal kaytarma davranışı ile sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Erkutlu ve Özdemir'in (2018) çalışmalarında ise düşük düzeyde olmakla birlikte örgütsel sinizm ile sanal kaytarma arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Özdemir' in (2018) doktora tez çalışmasında Kırşehir Ahi Evran Üniversitesinde görev alan 208 idari personel üzerinden gerçekleştirdiği araştırma sonuçlarına göre örgütsel sinizm algıları ve sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yine Örücü ve Hasırcı (2020) ve Öztürk (2019), yaptıkları çalışmalarda örgütsel sinizmin sanal kaytarma üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmalar da araştırma bulgusuyla örtüşmektedir. Genel olarak öğretmenlerin sinizm düzeylerindeki artışın sanal kaytarma davranışlarını arttırdığı görülmektedir.

Bu çalışma ile doğrudan etkilerin yanı sıra aracılık etkisiyle elde edilen bulgular da ortaya konulmuştur. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracı rolü tespit edilmiştir. Bu aracılık kısmi aracılık olarak belirlenmiştir.

Literatür incelendiğinde, araştırma değişkenlerinin üçünün beraber kullanıldığı çok az çalışma olduğu görülmüştür. Öztürk ve Çuhadar (2021) seyahat acentesi çalışanlarının örgütsel bağlılık algıları ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkide örgütsel sinizm algılarının aracılık etkisinin olduğu sonucuna varmışlardır.

Çalışmalar, örgütsel sinizmin çalışanların iş saatleri içerisinde kişisel amaçlarla teknoloji kullanımı olan sanal kaytarma davranışını tetikleyen önemli bir faktör olduğunu

göstermektedir. Sinizme yol açan etkenlerin belirlenmesi ve bu olgunun ortadan kaldırılmasına yönelik stratejilerin geliştirilmesi kritik bir öneme sahiptir.

Sinizmin düşük olduğu örgütlerde, çalışan bağlılık düzeylerindeki artışın sanal kaytarma davranışına yönelik eğilimleri azaltacağı öngörülebilir. Ayrıca, çalışanların örgütsel bağlılık algıları ile sanal kaytarma davranışları arasında negatif bir ilişki olduğu göz önüne alındığında, çalışanların bağlılık düzeylerini artırmaya yönelik politikalar geliştirmenin sanal kaytarma düzeylerinin daha da düşmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Öğretmenlerin, sanal kaytarma, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık durumlarında cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

Küçük ve Nur (2019) bir devlet üniversitesinde çalışan akademik ve idari personel ile yaptıkları araştırmada, çalışanların sanal kaytarma davranışları ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak belirleyici bir farklılık olmadığını bildirmişlerdir. Zeren ve Yalçın (2021) kamu görevlilerinin sanal kaytarma davranışlarını incelemişler, araştırmaya katılan çalışanların sanal kaytarma davranışları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık tespit etmemişlerdir. Bunlara ek olarak; Özdem ve Demir (2015), Kıran vd. (2023) ve Ünal ve Tekdemir de (2015) farklı işkollarında çalışanlarla yapmış oldukları çalışmalarda çalışanların sanal kaytarma faaliyetlerini kullanma sıklığının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmişlerdir. Bütün bu araştırmalar çalışma sonuçlarını destekler niteliktedir. Ancak, çalışma sonuçlarına paralel olmayan araştırmalar da bulunmaktadır. Ayazlar vd. (2018), Akca (2013), Özkalp vd. (2012) yapmış oldukları araştırmalarda sanal kaytarma faaliyetlerini kullanma sıklığının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır.

Şirin (2011) yaptığı çalışma sonucunda örgütsel sinizm düzeyi ile cinsiyet arasındaki farkın anlamlı olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Gökçe ve Levent de (2022) okullarda görev yapan öğretmenlerin cinsiyete göre örgütsel sinizm durumları arasında anlamlı bir farklılık tespit edememişlerdir. Tokgöz ve Yılmaz ise (2008) yaptıkları çalışmada örgütsel sinizm ile cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel yönden anlamlı bir farka rastlamamışlardır. Bu araştırmaların çalışma sonuçları ile paralel yönde olduğu görülmektedir. Öte yandan Öztürk ve Çuhadar'ın (2021) çalışmalarına göre örgütsel sinizm cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Akyüz ve Yurduseven (2016) tarafından yapılan çalışmalar da katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerindeki değişimin cinsiyet gruplarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu çalışmalar ise çalışma sonuçlarına paralel olmayan örneklerdir.

Altıntaş (2020) iletişim sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farka rastlamamıştır. Doğan ve Sevgin (2017), Aycan vd. (2012) tarafından yapılan araştırmalar cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel anlamda farklılaşmaya sebep olmadığını göstermektedir. Bu araştırmalar yapılan bu çalışma elde edilen bulguları destekler niteliktedir. Buna karşın, Akan ve Kılıç (2019), Gören ve Yengin Sarpkaya (2014), Kurşunoğlu vd. (2010) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Genel olarak öğretmenlerin cinsiyetlerinin sanal kaytarma, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık davranışlarını etkilemediği söylenebilir.

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre sanal kaytarma ve örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre; sanal kaytarma davranışlarının 26-35 ile 46-55 yaşları ve örgütsel sinizm tutumlarının 26-35 ile 46-55 yaşları arasında anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmüştür. Örgütsel bağlılık yönünden ise yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Gültekin ve Ulusoy (2022) 1470 sağlık çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmalarında; sanal kaytarma ile yaş arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamışlardır. Liberman da (2011) farklı sektörlerden 143 katılımcı ile gerçekleştirdiği çalışmasında; yaş ve sanal kaytarma arasında anlamlı bir farklılık olduğunu bildirmiştir. Aynı şekilde Günel ve Güler de (2022) yaptıkları çalışmalarında, sanal kaytarma ile yaş arasında anlamlı farklılıklar tespit etmişlerdir. Bu sonuçlar yaş ve sanal kaytarma davranışı arasında bir ilişki olduğu yönündeki bulguyu destekler niteliktedir. Literatürde çalışma sonuçlarını desteklemeyen çalışmalar da bulunmaktadır. Kaplan ve Çetinkaya (2014) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada yaş ve sanal kaytarma arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bildirilmiştir. Kasalak vd. (2015), Saner ve Eyüboğlu da (2012) benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Öğretmenlerin yaşları azaldıkça daha fazla sanal kaytarma yaptıkları görülmektedir. Bu farklılık, genç yaştaki öğretmenlerin teknolojik ürünlere daha yatkın olmalarıyla ilişkilendirilebilir.

Alhas ve Seçkin (2022) çalışmalarında örgütsel sinizm düzeyleri ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi incelemiş ve katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinde yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Akyüz ve Yurduseven (2016) ve Tiryaki (2020) tarafından yapılan çalışmalarda da örgütsel sinizm düzeyi ve yaş faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Akbolat vd. (2014) Çankaya (2018) ve Yılmaz vd. (2016) tarafından yapılan çalışmalarda ise katılımcıların sinizm düzeyleri ile yaş faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Öğretmenlerin yaşları

azaldıkça örgütsel sinizm düzeyleri artmaktadır. Bunun nedeninin daha yaşlı öğretmenlerin örgütlerine karşı daha duyarlı olması ve örgütlerini sahiplenme içgüdülerinin daha yoğun olmasından kaynaklı olduğu söylenebilir.

Çelik ve Kılıçaslan (2021) tarafından yapılan çalışmada örgütsel bağlılık ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Aynı şekilde Özdemir (2012) tarafından Gençlik ve Spor Müdürlüğünde yapılan araştırmada örgütsel bağlılığın yaş faktöründe anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucuna varılmıştır. Bu çalışmalar, araştırma sonucu ile paralellik göstermektedir. Altıntaş (2020), Küçüközkan (2015), Albayrak (2007), Abdullah ve Kolayış (2024) tarafından yapılan çalışmalarda ise örgütsel bağlılık değişkeni ile yaş faktörü arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Çalışma sonuçlarına göre, öğretmenlerin yaşları örgütsel bağlılıklarını etkilememiştir. Literatürde yaşı ilerlemiş çalışanların, gençlere nazaran örgütlerine daha bağlı olma eğiliminde oldukları tezini savunulmaktadır çünkü yaşı ilerlemiş olan çalışanlar mesleklerinden ve örgütteki pozisyonlarından daha memnun olma eğilimindedirler.

Öğretmenlerin meslekte geçirdikleri süreye bakıldığında sanal kaytarma ve örgütsel sinizm değişkenleri arasındaki ilişki ile ilgili olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Buna göre; 9-17 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin, 18-26 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlere göre, yine 9-17 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin, 27-35 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlere göre daha fazla sanal kaytarma davranışında bulunduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, meslekteki çalışma yılı az olan öğretmenlerin sanal kaytarma davranışında bulunma eğiliminin, çalışma yılı çok olan öğretmenlere göre fazla olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Örgütsel sinizm durumlarının ise, 9-17 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerde, 18-26 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlere nazaran daha fazla olduğu yönündedir. Bu analiz sonucuna göre, meslekte geçirdiği süre daha kısa olan öğretmenlerin, mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlere göre örgütsel sinizm tutumu sergileme eğiliminin daha fazla olacağı ortaya konmuştur. Örgütsel bağlılık ile mesleki yıl değişkeni arasında ise istatistiksel yönden anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır.

Literatürde öğretmenlerin mesleki geçirdikleri sürelerin sanal kaytarma durumlarına etkisini inceleyen birçok çalışma mevcuttur. Özdemir ve Demir (2015) ve Akca (2013) yaptıkları çalışmalarda sanal kaytarma ile mesleki yıl arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar bulmuşlardır. Bunun dışında Kaplan ve Çetinkaya' nın (2014) otel çalışanları üzerinde yaptıkları araştırma sonuçlarına göre meslekte geçen süre ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir fark görülememiştir.

Bostan ve Filiz (2020) tarafından yapılan çalışmada da mesleki yıl ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir farka rastlamamışlardır. Öğretmenlerin meslekte geçirdikleri süre özelinde sanal kaytarma sonuçlarına göre, meslekte daha yeni olan öğretmenlerin eski öğretmenlere oranla daha fazla sanal kaytarma yaptıkları sonucu ortaya çıkmaktadır. Bunun nedeninin; yeni öğretmenlerin kıdemli öğretmenlere oranla teknolojik aletlerle ve özellikle telefonlarla daha fazla zaman geçirmeleri, daha kıdemli öğretmenlerin ise yeni iletişim teknolojileriyle daha mesafeli olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Benzer bir sonuç sanal kaytarma değişkeni ile yaş faktörü arasında yapılan analizde de görülmüştü. Bu iki sonucun birbirini destekler nitelikte olduğu ifade edilebilir.

Öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumlarına ilişkin yapılan araştırmalardan biri de Kalağan ve Güzeller' in (2010) çalışmasıdır. İnceleme sonuçlarına göre; öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları ile meslekte geçirdikleri süre değişkeni istatistiksel yönden anlamlı farklılıklar bulunmuştur. James (2005), Yeşilçimen (2015) ve Naus vd. (2007) tarafından yapılan araştırmaların sonuçları da bu sonuca paralellik göstermektedir. Bu çalışmaların genel olarak bu araştırmanın sonuçlarını destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Öte yandan Ergen ve İnce (2017) ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizmine ilişkin yaptıkları çalışmalarında; öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir rastlamamışlardır. Gökçe ve Levent (2022), Demirçelik (2017), Arslan (2016) ve Yazıcıoğlu' nun (2019) yaptıkları çalışmalarda da örgütsel sinizm ile mesleki yıl değişkeni arasında anlamlı bir farka rastlamadıkları görülmektedir.

Bu çalışmada mesleki kıdemi az olan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğu gözlenmiştir. Yani kıdem azaldıkça sinizm davranışı artış göstermektedir. Bunun nedeninin, öğretmenliğin ilk yıllarında olan bir öğretmenin çalıştığı örgütte değişim ve yenilikleri daha kolay gerçekleştirebileceği inancı ve idealist olma düşüncesi ile ilişkilendirilmesi mümkündür. Bu inanç ve idealizmlerinin hayata geçememesi nedeni ile bu tür durumlar karşısında bağışıklık kazandığını söyleyebileceğimiz kıdemli öğretmenlere göre daha fazla sinizm davranışı gösterdikleri şeklinde bir açıklama yapılabilir.

Yıldız (2020) Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan bireylerin örgütsel bağlılık durumları ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir farka rastlamamıştır. Yine San (2017) ve Doğan ve Demirtaş (2020) yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar bulunmuştur. Bu sonuçlar, çalışmanın bulguları ile paralellik göstermektedir. Türkkkan (2017), Maviş vd. (2023), Yılmaz vd. (2024), Demirsoy (2009) ve Aymaz' ın (2023) yaptıkları çalışmalarda ise örgütsel bağlılık ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin sanal kaytarma, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık değişkenleri çerçevesinde medeni durumlarına bakıldığında farklılıklar tespit edilmemiştir. İlgili literatür incelendiğinde çalışma sonuçlarını destekleyen araştırmalar bulunmaktadır. Zeren ve Yalçın (2021), Bayram (2020), Arslan ve İlgili (2023) ve Kaplan ve Çetinkaya (2014) çalışmalarında sanal kaytarma ile medeni durum arasında anlamlı farklılıklar tespit edememişlerdir. Öte yandan Çetintürk (2020), Bayer (2021), Ürek vd. (2018) yapılan çalışmalarda ise sanal kaytarma ile medeni durum değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Dolayısıyla bu sonuçlar çalışmanın bulgularını desteklememektedir.

Şamdan ve Başkan (2019) öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışları ile medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edememişlerdir. Aynı şekilde Kalağan ve Güzeller de (2010) öğretmenlerin örgütsel sinizm davranışları ile medeni durumları arasında anlamlı düzeyde bir fark bulamamışlardır. Bu sonuçların yapılan çalışmayı destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Pelit ve Ayana (2016) tarafından bir otel işletmesi çalışanları ile yapılan çalışma sonucunda, çalışanların örgütsel sinizm algılamalarında medeni durum değişkeninin anlamlı farklılıklara yol açtığı tespit edilmiştir. Çankaya da (2018) hastane çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Pelit ve Ayana (2016) ve Çankaya (2018) tarafından yapılan çalışmaların bu araştırmanın sonuçları ile çeliştiği görülmektedir.

Eriş ve Arun' un (2020) çalışmasında banka çalışanlarının medeni durumlarına göre örgütsel bağlılıklarının farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bozkurt ve Yurt (2013), Köseoğlu (2020), Chughtai & Zafar da (2006) medeni durumun örgütsel bağlılıkla ilişkili olmadığı sonucunu bulmuşlardır. Bu çalışmalar araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Jena (2015), Yahaya ve Ebrahim (2016) tarafından yapılan çalışmalarda ise, medeni durumun örgütsel bağlılığı etkileyen bir değişken olduğu belirtilmektedir.

Öğretmenlerin medeni durumları sanal kaytarma, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık değişkenlerini etkilememiştir. Öğretmenlerin evli ya da bekâr olmalarının bu değişkenler üzerinde etkili bir faktör olmadığı görülmektedir.

Öneriler

Araştırmanın bulguları doğrultusunda şu önerilerde bulunulabilir;

- Araştırma, Aksaray ilinde kamuda ilköğretim düzeyinde görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleşmiştir. Gelecekte yapılması düşünülen araştırmalarda ise farklı il ve örneklem kitleleri üzerinde yeni çalışmalar yapılabilir.
- Eğitim kurumları yöneticilerinin örgütsel sinizm, sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık kavramlarıyla ilgili kapsamlı bir şekilde düşünmelerine ve değerlendirme yapmalarına imkân sağlayacak şekilde yöneticilik eğitimlerine katılmaları önemli görülmektedir.
- Eğitim kurumları yöneticilerinin öğretmenlere örgütsel sinizm, sanal kaytarma ve örgütsel bağlılıklarının olası sonuçlarına ilişkin eğitimler düzenlemelerinin faydalı olacağı değerlendirilmelidir.
- Eğitim kurumları yöneticilerinin, öğretmenlerin kurumlarına bağlılıklarını etkileyebilecek karar alma süreçlerine dâhil etme, özgürlük alanlarını genişletme vb. uygulamaları dikkatli bir şekilde değerlendirmeleri gerekmektedir.
- Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve sanal kaytarma davranışı ile ilgili farkındalıklarını artıracak programlar düzenlenmesi faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Abdullah, A., ve Kolayış, H. (2024). Bireysel ve takım sporları ile uğraşan antrenörlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *Düzce Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 4(1), 57-66.
- Abdullahi, A., S., Mohammed, A., & Otori, Y. A. (2019). Cyberloafing, innovative work behaviour and employee's performance among deposit money banks in kaduna, nigeria. *Ilorin Journal of Human Resource Management*, 3(1), 120-135.
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: bases and consequences. *Generic, Social, and General. Psychology Monographs* 126(3), 269-292.
- Akan, D. ve Kılıç, M. E. (2019). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile okul etkililiği arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ekev Akademi Dergisi*, (80), 123-136.
- Akbolat, M., Işık, O., ve Kahraman, G. (2014). Sağlık çalışanlarının sinik davranışlar gösterme eğilimi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 84-95.
- Akca, A. (2013). *Okul yöneticilerinin iş dışı internet kullanım (siber aylaklık) davranışlarının incelenmesi* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. İstanbul.
- Akdemir, B., Kırmızıgül, B., ve Zengin, Y. (2016). Örgütsel sinizm ile iş performansı arasındaki ilişki ve bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 115-130.
- Akduman, S., ve Ölmez Ceylan, Ö. (2011). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. *Education Sciences*, 6(1), 682-695.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe iş gören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 1-25.
- Akyüz, İ., N. ve O, Yurduseven. (2016). Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *UIİİD-IJEAS*, (16), 61-76.

- Aladwan, A. M., Muala, A. L., & Salleh, S. H. (2021). Cyberloafing as a mediating variable in the relationship between workload and organizational commitment. *Management Science Letters*, 11(3), 1013-1022.
- Albayrak, E. G. (2007). *Kariyer yönetimi ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi* (Tez No. 217644) [Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alhas, F. (2021). İş yeri nezaketsizliği ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Business Economics and Management Research Journal*, 4(2), 156-175.
- Alhas, F., ve Seçkin, Ş. N. (2022). İş yeri nezaketsizliği ve sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracılık rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (58), 123-143.
- Al-Hussami, M. (2008), A study of nurses' job satisfaction: the relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformational leadership, and level of education, *European Journal of Scientific Research*, 22(2), 286-295.
- Alpaydın, N., M, Çimeni B., ve Tarçalır, Erol. (2016). Bilişsel davranışçı terapide direnç ve motivasyonel görüşme teknikler, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Current Approaches in Psychiatry*, 8(2), 95-101.
- Altınok, M. (2018). *Tükenmişlik, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi: nöbet sisteminde çalışan kapıkule gümrük personeli üzerinde bir araştırma*. (Tez No. 501183) [Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altınöz, M., Çöp, S., ve Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 285-316.
- Altıntaş, D. (2020). Dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: iletişim sektöründe bir araştırma. (Tez No. 630720) [Yüksek Lisans Tezi, Altınbaş Üniversitesi]. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Anandarajan, M., & Simmers, C. A. (2005). Developing human capital through personal web use in the workplace: Mapping employee perceptions. *Communications of the Association for information Systems*, 15(1), 41.

- Anandarajan, M., Devine, P., & Simmers, C. A. (2004). A multidimensional scaling approach to personal web usage in the workplace. In *personal web usage in the workplace: a guide to effective human resources management*. IGI Global. pp. 61-79.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Andersson, L.M., & Bateman, T.S. (1997). Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects, *The Journal of Organizational Behavior*, 18(7), 49-470.
- Andreassen, C. S. (2015). Online social network site addiction: A comprehensive review. *Current Addiction Reports*, 2(2), 175–184.
- Aquino, K., Galperin, B. L. & Bennett, R. J. (2004). Social status and aggressiveness as moderators of the relationship between interactional justice and workplace deviance. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(5), 1001–1029.
- Arabacı, I. B. (2010). The effects of depersonalization and organizational cynicism levels on the job satisfaction of educational Inspectors. *African Journal of Business Management*, 4(13), 2802-2811.
- Arslan, A. (2016). *Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: aydın turist rehberleri odasına kayıtlı olan profesyonel turist rehberleri örneği*. (Tez No. 454803) [Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arslan, M., ve İlgili, Ö. (2023). Sağlık çalışanlarında sanal kaytarma olgusu üzerine deontolojik bir değerlendirme. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 32(4), 243-253.
- Arslan, S. (2022). *Örgütsel sinizmin sanal kaytarma ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi*. (Tez No. 744635) [Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Artar Çatalbaş, Ş. (2022). *Sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Madencilik sektöründe bir araştırma* (Tez No. 734357) [Yüksek Lisans Tezi, Sıtkı Koçman Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Askew, K. (2012). *The relationship between cyberloafing and task performance and an examination of the theory of planned behavior as a model of cyberloafing*. University of South Florida. [Ph.D. Dissertation].

- Atmaca, T. (2014). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldıрма, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki* (Tez No. 366347) [Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi]. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Avcı, N., ve Küçükusta, D. (2009). Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 33-44.
- Ayazlar, R. A., Sayman, E., ve Çınar, M. (2018). Turizm öğrencilerinin stajda sanal kaytarma eylemleri. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(3), 24-37.
- Aybas, M., & Gungor, A. (2020). Does cyberloafing reduce academic performance? A comparative study between Turkey and Poland. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(5), 1060-1072.
- Aycan, A., Görün, L., ve Tabuk, M. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 14(1), 29- 41.
- Aymaz, H. (2023). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 789324) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi]. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Babadağ, M. (2018). İşe yabancılaşmanın sanal kaytarma üzerindeki etkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(39), 207-239.
- Bakan, İ. (2018). *Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık kavram, kuram, sebep ve sonuçlar*, Ankara, Gazi Kitabevi.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(1), 83-104.
- Bakker, E. D. (2007). Integrity and cynicism: possibilities and constraints of moral communication. *Journal of Agricultural and Environmental Ethics*, 20, 119-136.

- Bal, S. (2020). *Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinin öncülleri, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin analizi: Havacılık çalışanları üzerine bir uygulama* (Tez No. 612384) [Yüksek Lisans Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı* (Ankara ili örneği) (Tez No. 94662) [Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balıkçioğlu, S., ve Altay, H. (2014). Konaklama işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm ve bağlılık tutumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2), 133-157.
- Barnes, L. L. (2010). The effects of organizational cynicism on community colleges: Exploring concepts from positive psychology. *Unpublished doctoral dissertation, Claremont University*.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 51(6), 1173.
- Bayer, N. (2021). Hemşirelerde sanal kaytarma davranışının incelenmesi: bir özel hastane örneği. *Turkish Journal of Science and Health*, 2(1), 139-145.
- Bayram, A. (2020). Öğretmenlerde sanal kaytarma davranışının demografik değişkenlere göre incelenmesi. *In Kongre Onursal Başkanı/Honorary Head Of Congress* (P. 9).
- Bayram, A., Biçkes, D. M., Karaca, M., ve Çakı, C. (2016). The role of mediation of the organizational cynicism the relationship between leader-member exchange and job performance: an examination on the elementary teachers of public personnel in central anatolia region. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 18(12), 105-113.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59,125–139.
- Beck, K., & Wilson, C. (2000). Development of affective organizational commitment: a cross-sequential examination of change with tenure. *Journal of vocational behavior*, 56(1), 114-136.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40.

- Bishop, J.W., Scott, K.D., & Burroughs, S.M., (2000). Support, commitment, and employee outcomes in a team environment. *J. Manag.* 26(6), 1113–1132. doi: 10.1177/014920630002600603
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: the role of norms and external locus of control. *Computers In Human Behavior*, 24(3), 1067-1084.
- Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological Inquiry*, 34(2).
- Bono, J. E., Boles, T. L., Judge, T. A., & Lauver, K. J. (2002). The role of personality in task and relationship conflict. *Journal Of Personality*, 70(3), 311-344.
- Bostan, S., ve Filiz, M. (2020). Sağlık Çalışanlarının sanal kaytarma etkinlikleri ve süreleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(10), 29-41.
- Boyalı, H. (2011). *Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi.
- Bozkurt, F. (2007). *Denizcilik sektöründe çalışan gemi adamlarının demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir araştırma* (Tez No. 228821) [Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bozkurt, Ö ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(1), 121-139.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 2(1), 150-153.
- Buchanan, B. (1974). Government Managers, business executives, and organizational commitment. *Public administration review*, 34(4), 339-347.
- Bulut, M. B., ve Hovardaoğlu, İ. S. (2018). Örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetinin yatırım modeli çerçevesinde incelenmesi. *Journal of International Social Research*, 11(56), 270-289. <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.20185638998>.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (11. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.

- Candan, H., ve İnce, M. (2016). Siber kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik emniyet çalışanları üzerine bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(1), 229-235.
- Candan, H., ve Yetim, Ş. (2018). Kamu çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma: Karaman örneği. *Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(29), 3440-3454.
- Carmeli, A. 2005. Perceived external prestige, affective commitment, and citizenship behaviors. *Organ. Stud.* 26(3), 443–464. doi:10.1177/0170840605050875
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The Meaning of work: the challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human resource management review*, 16(2), 199-208.
- Case, C., & Young, K. (2002). Employee internet management: Current business practices and outcomes. *Cyberpsychology & Behavior: The Impact Of The Internet, Multimedia And Virtual Reality On Behavior And Society*, 5(4), 355–361.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of vocational behavior*, 83(2), 181-197.
- Chughtai, A. A., & Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers. *Applied HRM research*, 11(1), 53-68.
- Cihan, A. (2018). *Sanal kaytarma ve algılanan mesleki etik arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma* (Tez No. 531028) [Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cingöz, A., ve Öztürk, O. (2019). Örgütsel Sinizmin iş erteleme ve sanal kaytarma üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. [Bildiri sunumu] 1. Uluslararası İzmir İktisat Kongresi, 113-125.
- Cingöz, A. ve Kaplan, A. (2015). *The effect of workplace incivility on job satisfaction and organizational trust: a study of industrial enterprises in Turkey*. In WEI International Academic Conference Proceedings, Vienna, Austria, 12-15.

- Conner, M., & Armitage, C. J. (1998). Extending the theory of planned behavior: A review and avenues for further research. *Journal Of Applied Social Psychology*, 28(15), 1429-1464.
- Costa Jr, P. T., Zonderman, A. B., McCrae, R. R., & Williams Jr, R. B. (1986). Cynicism and paranoid alienation in the cook and medley ho scale. *Psychosomatic Medicine*, 48(3), 283-285.
- Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1995). Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal Of Personality Assessment*, 64(1), 21-50.
- Costa, P. T., Mccare, R. R. & Dye, D. A. (1991). Facet scales for agreeableness and conscientiousness: A revision of the neo personality inventory, *personality and. İndividual Differences*, 12(9), 887-898.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: an interdisciplinary review. *Journal Of Management*, 31(6), 874-900.
- Çakar, H., ve Çiçek, H. (2019). Sınıf Öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde örgütsel sinizmin etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(24), 379-404. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.526586>.
- Çakınberk, A., ve Demirel, E. T. (2010). Örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak liderlik: sağlık çalışanları örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (24), 103-119.
- Çankaya, M. (2018). Hastane çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 288-306.
- Çelik, A., ve Kılıçaslan, U. (2021). Farklı eğitim seviyesindeki futbolcuların kulübe bağlılıklarını etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Dergisi*, 19(4), 109-123.
- Çetin, F. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Çetintürk, İ. (2020). Sanal kaytarma ve demografik özellikler: Beş yıldızlı konaklama işletmesinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 35-46.

- Çınar, B. (2019). *Vakıf Üniversiteleri öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Okan Üniversitesi.
- Çillik, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Çivitci, N., ve Arıcıoğlu, A. (2012). Psikolojik danışman adaylarının yardım etme stilleri ve beş faktör kuramına dayalı kişilik özellikleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 78-96.
- Dajani, M. A. Z. (2015). The impact of employee engagement on job performance and organisational commitment in the egyptian banking sector. *Journal of Business and Management Sciences*, 3(5), 138–147.
- Dasborough, M.T., Ashkanasy, N.M., Tee, Y.J. & Tse, H.M. (2009). What goes around comes around: how meso-level negative emotional contagion can ultimately determine organizational attitudes toward leaders. *The Leadership Quarterly*, 20, 571-585.
- Dean Jr., J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Barrio, V. D., Aluja, A., & García, L. F. (2004). Relationship Between Empathy And The Big Five Personality Traits In A Sample Of Spanish Adolescents. *Social Behavior And Personality: An International Journal*, 32(7), 677-681.
- Demircan, N., ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 139-150.
- Demirçelik, E. (2017). *Okul müdürlerinin liderlik stilleriyle öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Demirsoy, E. (2009). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 249359) [Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Devece, C., Palacios-Marqués, D., & Alguacil, M. P. (2016). Organizational commitment and its effects on organizational citizenship behavior in a high-unemployment environment. *Journal Of Business Research*, 69(5), 1857–1861.

- Dick, G., & Metcalfe, B. (2001). Managerial factors and organisational commitment-a comparative study of police officers and civilian staff. *International Journal Of Public Sector Management*, 14(2), 111-128.
- Dilek, U. (2004). *Örgütsel adalet algılamaları ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi* (Tez No. 143761) [Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Komutanlığı]. Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Doğan, S ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi, *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 29, 37-61.
- Doğan, S., ve Demirtaş, Ö. (2020). Sağlık kurumlarında örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık üzerine etkisi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 6(1), 79-93.
- Doğan, S., ve Sevgin, A. (2017). Liselerde çalışan öğretmenlerde örgütsel bağlılık ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin saptanması. *Yakın Doğu Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 3(1), 161-206.
- Duman, B. (2004). Attribution theory (katkı= anlam yükleme teorisinin) öğrenme-öğretme sürecinde öğrencilerin öğrenilmiş çaresizliği üzerindeki etkisi. 13. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi, Malatya*, 129-131.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Eastin, M., Glynn, C. & Griffiths, R. (2007). Psychology of communication technology use in the workplace. *Cyberpsychology & Behavior: The Impact Of The Internet, Multimedia And Virtual Reality On Behavior And Society*, 10, 436-443. Doi:10.1089/Cpb.2006.9935
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. YYLT, York University, Faculty of Graduate Studies, Toront.
- Eğilmezkoğlu, G. (2011). *Çalışma yaşamında örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık: bir kamu bankasındaki çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılayışlarının analizine yönelik bir çalışma* (Tez No. 280277) [Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eker, B. (2006). *Halkla ilişkiler açısından örgütsel bağlılık: Oyak bankası örneği*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.

- Ekin, A., ve Gülhan, Y. B. (2021). Sağlık kurumlarında, sanal kaytarma konusunda yapılan araştırmaların incelenmesi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 7(3), 740-753.
- Elciyar, K. (2020). *İşyerlerindeki sanal kaytarmanın kurumsal ve bireysel değişkenler açısından kişilerarası davranış kuramı bağlamında incelenmesi* (Tez No. 627765) [Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Engizek Demir, S. (2011). *Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve iş tatmininin çalışanlar açısından algısı; kahramanmaraş tekstil sektöründe bir araştırma* (Tez No. 287850) [Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Enön, T. (2019). *Telekomünikasyon işletmelerinde çalışanların sanal kaytarma düzeyleri ile örgüt iklimi arasındaki ilişki ve iş tatminine olan etkileri: Türk Telekomünikasyon AŞ örneği* (Tez No. 554601) [Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Beykent Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, M. (2007). The concept of organizational cynicism and being tested of the related scales with a company in turkey. 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 514-524.
- Eren, E. (2007). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, 10. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Ergen, H., ve İnce, Ş. (2017). İlköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri: mersin örneği. *Hacettepe Journal of Educational Research*, 3(1).
- Ergün, H., ve Çelik, K. (2019). Örgütsel bağlılık ölçeği türkçe uyarlaması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (34), 113-121.
- Eriş, Y., ve Arun, K. (2020). Toksik liderliğin bir çıktısı olarak örgütsel bağlılık. *OPUS International Journal of Society Researches*, 15(24), 2764-2804.
- Erkutlu, H. V., ve Özdemir, H. Ö. (2018). Otantik liderlik ve sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracılık rolü. *Social Sciences*, 13(2), 119-125.
- Esmer, Y., ve Yüksel, M. (2017). İş Yaşamında örgütsel bağlılık: teorik bir çerçeve. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (62), 258-272.

- Feldman, D. C. (1984). The development and enforcement of group norms. *Academy Of Management Review*, 9(1), 47-53.
- Foltz, C. B., Paul Cronan, T., & Jones, T. W. (2005). Have you met your organization's computer usage policy?. *Industrial Management & Data Systems*, 105(2), 137-146.
- Foster, M. (2001). Be alert to the signs of internet addiction. *National Public Accountant*, 46(9), 39-41.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2008). On cyberslacking: workplace status and personal internet use at work. *Cyberpsychology & Behavior*, 11(3), 287-292.
- Gökçe, V. ve Levent, A. F. (2022). Okullarda şeffaflık ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 55(55), 292-317.
- Gören, T., ve Yengin Sarpkaya, P. (2014). İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri (Aydın il örneği). *Eğitim Bilimleri Dergisi*, (40), 69-87.
- Graziano, W. G., Jensen-Campbell, L. A., & Hair, E. C. (1996). Perceiving interpersonal conflict and reacting to it: the case for agreeableness. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 70(4), 820.
- Griffiths, M. (2010). Internet abuse and internet addiction in the workplace. *The Journal of Workplace Learning*, 22(7), 463-472.
- Grusky, O. (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 488-503.
- Güçer, E., & Şerif, A. D. (2014). Organizational Trust And Job Satisfaction: A Study On Hotels. *Business Management Dynamics*, 4(1), 12.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Academic Review*, 2(1), 37-56.
- Gültekin, D., ve Ulusoy, H. (2022). Sağlık çalışanlarında sanal kaytarma ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin belirlenmesi, *Sağlık Yönetimi ve Liderlik Dergisi*, (1), 70-97.

- Gündoğan, T. ve Müdürlüğü, İ. K. G. (2009). Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası uygulaması. *Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü*, 31-61.
- Günel, Y., ve Güler, A. (2022). Çalışanların kamu kurumlarında sanal kaytarma davranışına yönelik düşüncelerinin incelenmesi. *Journal of Academic Opinion*, 2(2), 54-66.
- Güner, E. (2019). *İş değerlerinin örgütsel sinizme etksi ve x-y kuaşağı arasındaki farklılıklar*, [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Güney, S. (2001). Yönetim ve organizasyon, 1. Basım, *Nobel Yayın Dağıtım*, Ankara.
- Gwinnell, E., & Adamec, C. (2006). The encyclopedia of addiction and addictive behaviours. *Newyork-USA: Facts On File*, 148.
- Hanaylı, B. (2020). *Örgütsel bağlılığın sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi*. (Tez No. 636291) [Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hashempour, R., Hosseinpour Ghahremanlou, H., Etemadi, S., & Poursadeghiyan, M. (2018). The relationship between quality of work life and organizational commitment of iranian emergency nurses. *Health İn Emergencies And Disasters Quarterly*, 4(1), 49-54.
- Henle, C. A., Kohut, G. & Booth, R. (2009). Designing electronic use policies to enhance employee perceptions of fairness and to reduce cyberloafing: an empirical test of justice theory. *Computers İn Human Behavior*, 25(4), 902–910.
- Herbst, P. G. (1964). Organizational commitment: A decision process model. *Acta Sociologica*, 7(1), 34-46.
- Herrera, J., & De Las Heras-Rosas, C. (2021). The organizational commitment in the company and its relationship with the psychological contract. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 609211.
- İbrahimağaoğlu, Ö. (2019). Sanal kaytarma ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: reklamcılık ve bankacılık sektörü iş görenlerine yönelik bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(40): 230-257.
- Jahangir, N., M. M., Akbar., & M., Haq. (2004). Organizational Citizenship behavior: its nature and antecedents, *BRAC University Journal*, 1(2), 75-85.

- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems* (unpublished doctor dissertation). *The Florida State University, College Of Business, Florida*.
- Jena, R. K. (2015). An assessment of demographic factors affecting organizational commitment among shift workers in India. *Management-Journal of Contemporary Management Issues*, 20(1) , 59-77.
- Johns, G., (2006) The essential impact of context on organizational behavior, *Academy of Management Review*, 31, 386-408.
- Johnson, J. L. & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 627–647. <https://doi.org/10.1002/job.207>
- Joo, B. K., & Mclean, G. N. (2006). Best employer studies: A Conceptual model from a literature review and a case study. *Human resource development review*, 5(2), 228-257.
- Judge, T. A. ve Robbins, S. P. (2013). *Örgütsel Davranış* (İ. Erdem, Çev.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 14. Baskı.7
- Kahriman, U. (2019). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No. 599472) [Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi]. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kahya, C. (2018). Kurumsallaşma sürecinde sanal kaytarma davranışlarının iş performansı üzerindeki rolü. *Journal Of International Social Research*, 11(61).
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Tez No. 250571) [Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kalağan, G., ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97.
- Kannan-Narasimhan, R., & Lawrence, B. S. (2012). Behavioral integrity: How leader referents and trust matter to workplace outcomes. *Journal Of Business Ethics*, 111, 165-178.

- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American sociological review*, 499-517.
- Kaplan, M., ve Çetinkaya, A. Ş. (2014). Sanal kaytarma ve demografik özellikler açısından farklılıklar: otel işletmelerinde bir araştırma, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 26-34.
- Kaplan, M., ve Öğüt, A. (2012). Algılanan örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişkinin analizi: hastane çalışanları örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-13.
- Karabaş, Ö. (2019). *Belediye çalışanlarında örgütsel sinizm tutumunun işe yabancılaşma üzerine etkisi: İstanbul İli Esenyurt Belediyesi Örneği* (Tez No. 615079) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Esenyurt Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- 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.
- Karasar, Niyazi. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karasoy, H. Alpay. (2014). Türk kamu yönetiminde performans yönetimine bir bakış. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(22), 257-274.
- Kasalak, M.A., Akar, H. ve Kasalak, T.F. (2015). Personal internet usage of employees and cyberslacking trends in antalya hotel businesses. *International Journal of Business and Management Studies*, CD-ROM. ISSN: 2158-1479. 04(02):257–261.
- Kaya, İ., ve Soyalm, M. (2022). Örgütsel sinizmin sanal kaytarma üzerindeki etkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama. *İşletme*, 3(1), 33-43.
- Kaya, Ş. (2005). *İlköğretim okulu müdürlerinin cinsiyetlerine göre okul ikliminin oluşturulmasına ilişkin öğretmen görüşleri* (Tez No. 187190) [Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kaygın, E., Kerse, G. ve Yılmaz, T. (2017). Kamu çalışanlarında örgütsel bağlılık ve presenteeism arasındaki ilişki: Kars il örneği. *Ombudsman Akademik*, (6), 181-204.
- Kesen, M. (2015). Psikolojik güçlendirme çalışanların sosyal kaytarma davranışlarını azaltır mı? *Journal of Yasar University*, 10(38), 6531-6540.

- Khalil, R., Godde, B., & Karim, A. A. (2019). The link between creativity, cognition, and creative drives and underlying neural mechanisms. *Frontiers In Neural Circuits*, 13, 18.
- Khansa, L., Barkhi, R., Ray, S., & Davis, Z. (2018). Cyberloafing in the workplace: Mitigation tactics and their impact on individuals' behavior. *Information Technology And Management*, 19, 197-215.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın alfa güvenirlik katsayısı. *Journal Of Mood Disorders*, 6(1), 47-48.
- Kıran, S., Uslu, T. G., & Emre, İ. E. (2023). Farklı sektörlerde çalışan kişilerin sanal kaytarma farklılıklarının incelenmesi. *Öneri Dergisi*, 18(59), 68-86.
- Kırtay, Ç. (2019). *Kamu çalışanlarının sanal kaytarma davranışları: Yalova Üniversitesi örneği* (Tez No. 608559) [Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kızgın, Y., ve Dalgın, T. (2012). Atfetme teorisi: Öğrencilerin başarı ve başarısızlıklarını değerlendirmedeki atfetme farklılıkları. *Zonguldak Karaelmas University Journal of Social Sciences*, 7(15).
- Kim, S. J., & Byrne, S. (2011). Conceptualizing personal web usage in work contexts: A Preliminary framework. *Computers In Human Behavior*, 27(6), 2271-2283.
- Kim, S., Park, Y., & Niu, Q. (2017). Micro-Break activities at work to recover from daily work demands. *Journal Of Organizational Behavior*, 38(1), 28-44.
- Koay, K. Y., Soh, P. C. H., & Chew, K. W. (2017). Do employees' private demands lead to cyberloafing? The mediating role of job stress. *Management Research Review*. 40(9), 1025-1038.
- Koay, K. Y., & Soh, P. C. H. (2018). Should cyberloafing be allowed in the workplace?. *Human Resource Management International Digest*, 26(7), 4-6.
- Koçak, H. (2019). *Psikolojik sözleşme ihlallerinin örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Kamu ve özel sektör karşılaştırması* (Tez No. 596812) [Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi]. Bilişim Enstitüsü.

- Kodra, A. (2018). *Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve bir uygulama* (Tez No. 529925) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köleoğlu, N. (2018). *Bireysel özelliklerin, örgütsel bağlılık ve sanal kayıtarıma olan etkisinin incelenmesi* [Bildiri sunumu] II. Uluslararası Yaratıcı ve İnovatif Yaklaşımlar Konferansı Özet ve Bildiri Kitabı, Çanakkale, Rating Academi Yayınları.
- Köseoğlu, G. (2020). Mali müşavirler ve muhasebecilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik faktörler ile ilişkisi: İstanbul'da bir uygulama. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 107-119.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıöğen, A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2), 101-115.
- Küçük, F. ve Nur, E. (2019). Sanal kayıtarıma davranışları ile iş verimliliği arasındaki ilişki: Harran Üniversitesi'nde çalışan akademik ve idari personel üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(66), 1102-1116.
- Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişki: Hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 14-37.
- Landers, R. N., & Lounsbury, J. W. (2006). An investigation of big five and narrow personality traits in relation to internet usage. *Computers In Human Behavior*, 22(2), 283-293.
- Lavoie, J. A., & Pychyl, T. A. (2001). Cyberslacking and the procrastination superhighway: A Web-based survey of online procrastination, attitudes, and emotion. *Social Science Computer Review*, 19(4), 431-444.
- Lee, D. J., Singhapakdi, A., & Sirgy, M. J. (2007). Further validation of a need-based quality-of-work-life (qwl) measure: Evidence from marketing practitioners. *Applied Research In Quality Of Life*, 2, 273-287.
- Lee, Z., Lee, Y., & Kim, Y. (2004). Personal web page usage in organization. in *personal Web Usage In The Workplace: A Guide To Effective Human Resources Management* (28-45). IGI Global.

- Li, S., ve Chung, T., (2006). Internet function and internet addictive behaviour. *Computers in Human Behaviour*. 22, 1067-1071.
- Liberman, B., Seidman, G., Mckenna, K. Y.A. & Buffardi, L. E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors, *Computers in Human Behaviour*, 27: 2192- 2199.
- Liden, R.C., Wayne, S.J., Kraimer, M.L. Sparrowe, R.T. (2003). The dual commitments of contingent workers: an examination of contingents' commitment to the agency and the organization. *J. Organ. Behav.* 24(5), 609–625. doi:10.1002/job.208.
- Lim, V. K. G. (2002). The it way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice, *Journal of Organizational Behavior*, 23, 675–694.
- Lim, V. K., G. & Chen, D. J. Q. (2012) Cyberloafing at the workplace: Gain or drain at work?, *Behavior & Information Technology*, 31(4), Pp 343-353.
- Lim, V. K., & Teo, T. S. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: *An exploratory study*. *Information & Management*, 42(8), 1081-1093.
- Mahatanankoon, P., Anandarajan, M., & Igbaria, M. (2004). Development of a measure of personal web usage in the workplace. *Cyberpsychology & Behavior*, 7(1), 93-104.
- Niaei, M., Peidaei, M. M., & Nasiripour, A. A. (2014). The relation between staff cyberloafing and organizational commitment in organization of environmental protection. *Arabian Journal Of Business And Management Review*, Kuwait Chapter, 3(7), 59-71.
- Martin, L. E., Brock, M. E., Buckley, M. R., & Ketchen Jr, D. J. (2010). Time banditry: Examining the purloining of time in organizations. *Human Resource Management Review*, 20(1), 26-34.
- Mastrangelo, P. M., Everton, W., & Jolton, J. A. (2006). Personal use of work computers: Distraction versus destruction. *CyberPsychology & Behavior*, 9(6), 730-741.
- Maviş, Ç., Yıldırım, O., Erzincan, O., Sancar, K. S., Tenkoğlu, T. ve Tenkoğlu, M. (2023). Examining the relationship between teachers' stress management and organizational commitment: öğretmenlerin stres yönetimi ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Management and Educational Sciences*, 2(4), 535-542.

- Mayfield, M., & Mayfield, J. (2008). Leadership techniques for nurturing worker garden variety creativity. *Journal of Management Development*, 27(9), 976-986.
- Mccrae, R. R. Ve John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal Of Personality*, 60(2), 175-215.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık*, (Tez No. 187444) [Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Meyer J. P., & Allen J. N. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations, *Journal of Applied Psychology*, 6, 710-720.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., Kam, C., Goldenberg, I., & Bremner, N. L. (2013). Organizational commitment in the military: Application of a profile approach. *Military Psychology*, 25(4), 381–401.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., Topolnytsky, L., (2002). Affective, Continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *J. Vocat. Behav.* 61(1), 20–52.
- Meyer, JP., Paunonen, SV., Gellatly, IR., Goffin, RD., & Jackson, DN. (1989). Örgütsel bağlılık ve iş performansı: Önemli olan bağlılığın doğasıdır. *Uygulamalı Psikoloji Dergisi*, 74(1), 152.
- Mills, J. E., Hu, B., Beldona, S., & Clay, J. (2001). Cyberslacking! A Liability issue for wired workplaces. *Cornell Hotel And Restaurant Administration Quarterly*, 42(5), 34-47.
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma* (Tez No. 217052) [Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982). Employee organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York: *Academic Press Inc.*
- Mowry, M. (2009). Monitoring web surfing at work. *Business NH Magazine*, 26(4), 13.
- Nafei, W. A., & Kaifi, B. A. (2013). The impact of organizational cynicism on organizational commitment: An applied study on teaching hospitals in egypt. *European Journal Of Business And Management*, 5(12), 131-147.
- Naus, F., Iterson A. V., & Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the work place. *Human Relations*, 60(5), 683-718.
- Nayak, T., & Sahoo, C. K. (2015). Quality of work life and organizational performance: The mediating role of employee commitment. *Journal of Health management*, 17(3), 263-273.
- Ng, T.W.H., & Feldman, D.C., (2011). Affective organizational commitment and citizenship behavior: Linear and non-linear moderating effects of organizational tenure. *J. Vocat. Behav.* 79(2), 528–537. Doi:10.1016/J.Jvb.2011.03.006.
- Niaei, M., Peidaei, M. M., & Nasiripour, A. A. (2014). The relation between staff cyberloafing and organizational commitment in organization of environmental protection. *Arabian Journal Of Business And Management Review (Kuwait Chapter)*, 3(7), 59-71.
- Normala, D. (2010). Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in malaysian firms. *International Journal Of Business And Management*, 5(10), 75-82.
- O'Donohue, W., & L., Nelson. (2014). Alienation and managing human resources, *International Journal Of Organisational Analysis*, 22(3), 301-316.
- Okumuş, K. (2019). *Okul müdürlerinin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki* (Tez No. 615451) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oliver, N. (1990). Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: empirical evidence and theoretical development, *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 19-31.

- Oral, S., ve Kolburan, Ş. G. (2019). Çekişmeli boşanma sürecindeki bireylerin empatik eğilim düzeyleri ve bilişsel esneklik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 3(6), 165-178.
- Oravec, J.A. (2002). Constructive approaches to internet recreation in the workplace. *Communications, Of The ACM*, 45, 60–63.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal Of Applied Psychology*, 71(3), 492.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775-802.
- Oruç, S. (2019). *Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: İstanbul Emniyet Müdürlüğünde bir araştırma*. (Tez No. 514887) [Yüksek Lisans Tezi, Kültahya Dumlupınar Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ovalı, A. Ç., Demir, Y., ve Baştürk, Y. A. (2020). Sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Samsun Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5(1), 12-18.
- Örücü E., ve Yıldız H. (2014). İşyerinde kişisel internet ve teknoloji kullanımı: Sanal kaytarma. *Ege Akad Bakış*. 14(1), 99–114.
- Örücü, E., ve Özudoğru, M. (2018). Örgütsel güven ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir çalışma. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(3), 66-80.
- Örücü, E., ve Hasırcı, I. (2020). Örgütsel sinizmin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde çalışanların eğitim düzeylerinin düzenleyici rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 18(4) , 285-303.
- Özdem, G., ve Demir, A. (2015). Okul yöneticilerinde sanal kaytarma davranışı. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3).
- Özdemir, H. Ö. (2018). *Yöneticilerin otantik liderlik tarzlarının çalışanların sanal kaytarma ve sinizm davranışları üzerine etkileri*. (Tez No. 483420) [Doktora Tezi, Hacı Bektaş Veli Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Özdemir, K. (2012). *Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi: Doğu Anadolu illeri örneği* (Tez No. 321886) [Yüksek Lisans Tezi, Hacı Bektaş Veli Üniversitesi]. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal olaylar teorisi çerçevesinde pozitif ve negatif duygusallığın algılanan örgütsel adalet üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 59(3), 181–202.
- Özgan, H., Külekçi, E., ve Özkan, M. (2012). Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1).
- Özgener, Ş., Ögüt, A., ve Kaplan, M. (2008). İşgören-İşveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel Sinizm. İlke Yayınevi, 2008, 53-72.
- Özkalp, E., Aydın, U., ve Tekeli, S. (2012). Sapkın örgütsel davranışlar ve çalışma yaşamında yeni bir olgu: sanal kaytarma (cyberloafing) ve iş ilişkilerine etkileri. *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*, 18-33.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., & Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Özler, D. E., & Atalay, C. G. (2011). A research to determine the relationship between organizational cynicism and burnout levels of employees in health sector. *Business And Management Review*, 1(4), 26-38.
- Özsoy, E. Ö. (2019). *Y kuşağı çalışanlarında örgütsel sinizm ve motivasyonun ara değişken* (Tez No. 586986) [Yüksek Lisans Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öztürk, M., & Çuhadar, M. (2021). Örgütsel bağlılığın sanal kaytarma davranışı üzerine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü: Seyahat işletmelerinde bir uygulama. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 8(4), 461-499.
- Öztürk, O. (2019). *Örgütsel sinizmin iş erteleme ve sanal kaytarma üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma* (Tez No. 552139) [Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pelit, E., & Ayana, Ç. (2016). Duygusal Zekânın Örgütsel Sinizme Etkisi: Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 45-76.

- Penley L.E., & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations, *Journal of Organizational Behavior*, 9, 43-59.
- Pindek, S., Krajcevskaa, A., & Spector, P. E. (2018). Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom. *Computers in Human Behavior*, 86, 147-152.
- Polatcan, M. (2012). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (Karabük ili örneği)* (Tez No. 327558) [Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi]. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Polzer-Debruyne, A. M. (2008), Psychological and workplace attributes that influence preliminary framework, *Computers in Human Behavior*, 27, 2271–2283.
- Porter, L. W. & Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. homewood, IL: Irwin.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T & Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Poyraz, K., ve Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 13(2), 143-164.
- Quick, L. B., Kam, A. J., Morgan, E. S., Montero Liberona, A. C., & Smith, A. R., (2014). Prospect theory, discrete emotions, and freedom threats: An extension of psychological reactance theory, *Journal Of Communication*, 65(1), 40-61.
- Ramaswami, S. N., Agarwal, S., & Bhargava, M. (1993). Work alienation of marketing employees: Influence of task, supervisory, and organizational structure factors. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 21, 179-193.
- Reichers, A. E. Wanous, J. P. & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Robbins, S. P. (2000). *Managing today*, prentice hall: New Jersey. 651 p. ISBN 0-13-011672-6.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. (2011). *Organizational Behavior*, 14. Edition, Pearson Education Limited, England.

- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7(2).
- Salami, S. O. (2008). Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers. *The Anthropologist*, 10(1), 31–38.
- San, İ. (2017). *Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir çalışma* (Tez No. 472175) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi]. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Saner, T. & Eyüboğlu, Ş.Z. (2012). The age and job satisfaction relationship in higher education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 55:1020 – 1026.
- Saraç, M., ve Çiftçioğlu, B.A. (2011). İnsan kaynakları yöneticileri çalışanların internet kullanımı ile ilgili ne düşünüyor?. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 1-12.
- Sarıçam, F., ve Taş, H. Y. (2022). Örgütlerde bağlılık ve motivasyon ilişkisi. *8th International Management and Social Research Conference*.
- Schaufeli, W. B., & Greenglass, E. R. (2001). introduction to special issue on burnout and health. *Psychology & Health*, 16(5), 501-510.
- Scott, K. A., D., Zweig. 2008. Dispositional predictors of organizational cynicism, *In ASAC*, 29(5), 95-113.
- Semerci, E. (2021). *Sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin teknoloji firmalarında incelenmesi* (Tez No. 698927) [Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi]. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Seymour, L., & Nadasen, K. (2007). Web access for it staff: A developing world perspective on web abuse. *The Electronic Library*. 25(5), 543-557.
- Sharma, S. K., & Gupta, J. N. (2004). Improving workers' productivity and reducing internet abuse. *Journal Of Computer Information Systems*, 44(2), 74-78.
- Sıçrır, H. (2017). *Sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Erzurum ilinde bir kamu örneği* (Tez No. 459817) [Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Singh, B., & Gupta, A. (2015). Recent trends in intelligent transportation systems: A review. *Journal Of Transport Literature*, 9(2), 30-34.

- Srivastava, A., & Adams, J. W. (2011). Relationship between cynicism and job satisfaction: Exploration of mechanisms. *Psychological Reports*, 108(1), 27-42.
- Staff Report. (2010). Cyberslacking at an all time high in the workplace, Jackson NJ Online, <http://www.jacksonnjonline.com/2010/01/07/cyberslacking-at-an-alltime-highin-the-workplace/11412>
- Stanton, J. M., 2002. Company Profile of the frequent internet user. *Communications of the ACM*. 45(1), 55-59.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 46-56.
- Suliman, A. M. (2002). Is it really a mediating construct? The mediating role of organizational commitment in work climate-performance relationship. *Journal Of Management Development*, 21(3), 170-183.
- Sürücü, L., ve Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel bağlılık üzerine kavramsal inceleme. *International Journal of Management and Administration*, 2(3), 49-65.
- Swailes, S. (2004). Commitment to change: Profiles of commitment and in-role performance. *Personnel Review*. 33(2): 187-204.
- Şahin, S., ve Ayyıldız, N. (2021). Örgütsel adalet ile bağlılık kavramlarının doğası ve ilişkisi: sağlık sektörü bağlamında bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 76(4), 955-990.
- Şamdan, T., ve Baskan, G. A. (2019). Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47, 17-40.
- Şirin, E. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki istanbul ili esenyurt ilçe örneği* (Tez No. 288146) [Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tiryaki, P. (2020). *Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki*, (Tez No. 606364) [Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi]. Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283-303.
- Tuna, M., Ghazzawi, I., Tuna, A.A., Çatır, O. (2011). Perceived external prestige and organizational deviance: The case of turkey's hospitality industry, *forthcoming in the International Journal Of Contemporary Hospitality Management (IJCHM)*, (76) 10-25.
- Tunçel, İ. (2020). *X ve Y Kuşağı Bağlamında Örgütsel Sinizm* (Tez No. 616629) [Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turan, Ş. (2011). *Küreselleşme sürecinde örgütsel değişimi etkileyen bir unsur olarak örgütsel sinizm ve karaman ili kamu kurumlarında bir çalışma* (Tez No. 320245) [Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tutar, H. (2007). Erzurum'da Devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 97-120.
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175-204.
- Tutar, H. (2016). *Sosyal psikoloji: Kavramlar ve kuramlar*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık
- Türkkan, E. (2017). *Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi; istanbul ticaret üniversitesi personeli örneği* (Tez No. 469562) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türköz, T., Polat, M., ve Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve ekonomi Dergisi*, 20(2), 285-302.
- Ugrin, J. C., Pearson, J. M., & Odom, M. D. (2008). Cyber-slacking: Self-control, prior behavior and the impact of deterrence measures. *Review of Business Information Systems (RBIS)*, 12(1), 75-88.
- Ugrin, J. C., & Pearson, J. M. (2013). The effects of sanctions and stigmas on cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 29(3), 812-820.

- Usta, I. (2012). *Ödüllendirmenin örgütsel bağlılığa etkisi: İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma* (Tez No. 320943) [Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uyguç, N., ve Çımrın, D. (2004). DEÜ araştırma ve uygulama hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *DEÜ İİBF Dergisi*, 19(1): 91-99.
- Uygur, Akyay. (2015). Bir araştırma ile örgütsel bağlılık ve işe bağlılık. *Bariş Kitabevi, Ankara*.
- Ünal, F. Ö., ve Tekdemir, S. (2015). Sanal kaytarma: Bir kamu kurumunda ampirik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95
- Ürek, D., Demir, İ. B., & Uğurluoğlu, Ö. (2018). Sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının incelenmesi: Bir üniversite hastanesi örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 135-148.
- Van Doorn, O. N. (2011). Cyberloafing: A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework. *Van Doorn, ON Eindhoven University of Technology The Netherlands*.
- Van Hooff, M. L., & Van Hooft, E. A. (2017). Boredom at work: Towards a dynamic spillover model of need satisfaction, work motivation, and work-related boredom. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 133-148.
- Vardi, Y., & Wiener, Y. (1996). Misbehavior in organizations: A motivational framework. *organization science*, (7)2, 151-165.
- Volpe, R. L., Mohammed, S., Hopkins, M., Shapiro, D., & Dellasega, C. (2014). The negative impact of organizational cynicism on physicians and nurses. *The health care manager*, 33(4), 276-288.
- Vroom, V. H. (1964). *Work And Motivation*. New York: Wiley.
- Wagner, D. T., Barnes, C. M., Lim, V. K., & Ferris, D. L. (2012). Lost sleep and cyberloafing: Evidence from the laboratory and a daylight saving time quasi-experiment. *Journal Of Applied Psychology*, 97(5), 1068. *Workplaces. Cornell Hotel And Restaurant Administration Quarterly*, 42(5), 34-47.

- Weiner, B. (1985). An Attributional Theory Of Achievement Motivation And Emotion. *Psychological Review*, 92(4), 548.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory. research in organizational behavior, 18(1), 1-74.
- Yahaya, R., & Ebrahim, F. (2016). Leadership styles and organizational commitment: literature review, *Journal Of Management Development*, 35(2), 190-216.
- Yalçın, A., ve İplik, N. F. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Yavuz, A. ve Bedük, A. (2016). Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: bir kamu bankasının konya şubelerinde örnek uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 301-313.
- Yazıcıoğlu, N. (2019). *Kurum içi etkin iletişim ortamı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki* (Tez No. 537929) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yazıcıoğlu, Y., ve Erdoğan, S., (2007), *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri* (Genişletilmiş 2. Baskı), Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yeşilçimen, K. C. (2015). *Hemşirelikte örgütsel sinizm ve örgütsel güven ilişkisi* (Tez No. 393854) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi]. Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies*, 8(6), 853-879.
- Yıldız, N. (2020). *Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan bireylerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarının incelenmesi (Güney Marmara İlleri Örneği)* (Tez No. 641100) [Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi]. Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Yılmaz, F., İşeri, İ., & Çolak, M. Y. (2016). Ankara’da özel hastanelerde çalışanların sinizm ve örgütsel sinizm düzeyleri. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (54), 429-444.
- Yılmaz, Y. (2019). *Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizm ile psikolojik sermaye arası ilişki*. (Tez No. 553592) [Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi]. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Yılmaz, Y., Karataş, E. B., Salık, H., Gürsoy, İ., & Gürlek, G. (2024). Examining the effect of teachers' perceived organizational culture on organizational commitment: öğretmenlerin algıladığı örgüt kültürünün örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi. *Journal of Management and Educational Sciences*, 3(1), 109-117.
- Yılmaz, B. (2018). *Seyahat acentesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışları, iş motivasyonu ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Tez No. 513378) [Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yorulmaz, A., ve Çelik, S. (2016). İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 161-193.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445-458.
- Zeren, H. E., ve Yalçın, N. (2021). Kamu çalışanlarının sanal kaytarma davranışları ve kişilik özellikleri ilişkisi: Aydın Adliyesi örneği. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(1), 110-122.

EKLER

EK 1. Sanal Kaytarma Ölçeği

M. No	Lütfen aşağıdaki ifadelerden kendinize uygun olan şıklardan bir tanesini işaretleyiniz. Her ifade için yalnız bir kutuyu işaretleyiniz. (X)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşle ilgili olmayan kişisel e-postalarımı kontrol ederim.	1	2	3	4	5
2	İşle ilgili olmayan kişisel e-postalar gönderirim.	1	2	3	4	5
3	İnternette haber sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
4	Borsa ve yatırım ile ilişkili web sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
5	İnternette arkadaş bulma sitelerini ziyaret ederim (facebook, twitter vb).	1	2	3	4	5
6	Spor sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
7	İşimle ilgili olmayan e-postalar alırım.	1	2	3	4	5
8	Banka ve finans sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
9	Kişisel ihtiyaçlarım için online alışveriş yaparım.	1	2	3	4	5
10	Online açık arttırma sitelerini ziyaret ederim. (ebay vb.)	1	2	3	4	5
11	Anlık mesaj alır ve gönderirim.	1	2	3	4	5
12	Online oyunlar oynarım.	1	2	3	4	5
13	Sohbet odalarına katılırım (messenger vb).	1	2	3	4	5
14	Haber veya bülten gruplarını ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
15	Seyahat acentelerinden ve otellerden online rezervasyon ve kayıt yaparım.	1	2	3	4	5
16	Sanal toplulukları ziyaret ederim. (forum vb.)	1	2	3	4	5
17	Kişisel web sayfamı düzenlerim.	1	2	3	4	5
18	İnternette müzik indiririm.	1	2	3	4	5
19	İş arama ve istihdam ile ilişkili siteleri ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
20	Bahis sitelerini ziyaret ederim. (iddia, nesine.com vb.)	1	2	3	4	5
21	Blogları (kişisel günlükleri) okurum.	1	2	3	4	5
22	Erişkin sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5

EK 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

	Lütfen size uygun olan seçeneği (X) işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Meslek hayatımı bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.					
2.	Bu kurumun sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi görüyorum.					
3.	Kuruma karşı güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum .					
4.	Bu kuruluşa kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum .					
5.	Kendimi kurumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum .					
6.	Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.					
7.	Bu kurumda çalışmaya devam etmem kendi isteğim olduğu kadar aynı zamanda bir zorunluluktur.					
8.	Şuanda istesem bile bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
9.	Şuanda kurulumdan ayrılmak istediğime karar versem hayatımın çoğu altüst olurdu.					
10.	Bu kurumdan ayrılmayı göze almayacak kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum.					
11.	Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12.	Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarının azlığıdır.					
13.	Bu kurumda çalışmaya devam etmek için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum .					
14.	Benim için avantajlı olsa da, kurumumdan şuanda ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15.	Şu an kurumumdan ayrılısam kendimi suçlu hissederim.					
16.	Bu kurum benim için sadakatimi hak ediyor.					
17.	Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kurumumdan şuanda ayrılmazdım.					
18.	Bu kuruma çok şey borçluyum.					

EK 3. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Madde No	ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE İLGİLİ MADDELER	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	1	2	3	4	5
3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniliyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	1	2	3	4	5
4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	1	2	3	4	5
5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	1	2	3	4	5
6	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	1	2	3	4	5
7	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	1	2	3	4	5
8	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.	1	2	3	4	5
9	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	1	2	3	4	5
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	1	2	3	4	5
11	Çalıştığım kurumdaki ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	1	2	3	4	5
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	1	2	3	4	5
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	1	2	3	4	5

EK 4. Etik Kurul Kararı



T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Aksaray Üniversitesi, Aksaray Üniversitesi Rektörlüğü
İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Tarih: 03/03/2023 12:44



E0000811279

Sayı : E-34183927-000-00000811279

Konu : Başvurunuz Hk.

Sayın: Elif ATICI

“Sanal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Örgütsel Sizin Rolü” başlıklı 2023/01-32 protokol numaralı başvuru 28.02.2023 tarihli toplantıda kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Yönergesi’nde belirtilen etik ilkelere **uygun olduğuna** toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Necmettin AYGÜN
Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurul
Başkanı

EK 5. Aksaray İl Milli Eğitim Müdürlüğü İzin



T.C.
AKSARAY VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-76490249-605.01-75631713

05/05/2023

Konu : Veri Toplama ve Anket İzni

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: a) Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarih ve 2020/2 nolu genelgesi.
b) Aksaray Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 28/04/2023 tarihli ve E-45333631-302.08-00000824842 sayılı yazı ve ekleri.

İlgi (b) yazı ile; Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı 212201402 numaralı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Elif ATICI'nın "**Sanal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizmin Rolü** " konulu veri toplama ve anket çalışmasını İlimiz okul ve kurumlarda görev yapan öğretmenlere ölçek uygulamak istemektedir.

Konu ile ilgili belgelerin ve anket sorularının incelenmesi neticesinde; Başvurunun Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri konulu ilgi (a) da kayıtlı Genelgede belirtilen usul ve esaslara uygun olarak yapıldığı anlaşılmış olup;

Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı 212201402 numaralı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Elif ATICI'nın "**Sanal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizmin Rolü** " konulu veri toplama ve anket çalışmasını İlimiz okul ve kurumlarda görev yapan öğretmenler üzerinde yapma isteği; çalışmanın gönüllülük esasına dayandığı gözönünde bulundurularak: ilgi (a) Genelge esasları dahilinde; eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmamak, sorumluluk okul/kurum idarecilerinde olmak, çalışmalarda mühürlü ve imzalı materyalleri kullanmak, rapor sonuçlarını çalışmanın bitiminden sonra 30 gün içinde İl Milli Eğitim Müdürlüğümüze vermek ve uygulamanın 2022-2023 eğitim-öğretim yılı içerisinde tamamlanması koşuluyla, Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, olurlarınıza arz ederim.

Hacı Ömer KARTAL
İl Milli Eğitim Müdürü

EK : İlgi Dilekçe ve Ekleri (20 Sayfa)

OLUR
05/05/2023

EK 6. Tez Değerlendirme Formu

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ TEZ DEĞERLENDİRME FORMU		
Öğrencinin Adı Soyadı:		EVET
Kapak		
1	Tez Başlığı tutanaktaki başlıkla aynı mı?	
2	Kapaktaki ay ve yıl savunmaya girilen tarihle tutarlı mı?	
3	Kapak format kılavuzdaki kapak formatına uygun mu?	
4	Kapakta yazılan tüm yazılar doğru olarak verilmiş mi?	
İçindekiler		
5	Sayfa numaraları tam verilmiş mi?	
6	Şekil, Çizelge vb. listeleri verilmiş mi? Sıralaması doğru mu?	
7	Özet, Abstract, Giriş, Sonuçlar vb. bölümler var mı?	
8	Yazım hataları kontrolü yapıldı mı?	
Giriş		
9	Hazırlanan tezin önemini anlatıyor mu?	
10	İkinci ve Üçüncü dereceden başlık içermemeli kuralına uyuldu mu?	
Özet/Abstract		
11	Kılavuza uygun mu?	
12	Ay ve yıl savunmaya girilen tarihle tutarlı mı?	
13	Özet; tek sayfa, tek aralık, tek paragraf kuralına uygun olarak yazıldı mı?	
14	Bilim kodu, sayfa adedi, anahtar kelimeler ve tez danışmanı yazıldı mı?	
Kaynakça		
15	Kaynakların tamamına metin içinde atıf yapıldı mı?	
16	Kaynak formatı kılavuzdaki kaynak formatına uygun olarak hazırlanmış mı?	
17	Atıf formatı kılavuzdaki atıf formatına uygun mu?	
Atıf Yöntemi APA 7 ☐ CMS ☐ İSNAD ☐		
Genel Değerlendirme		
18	Etik Beyan açıklaması okundu, uyuldu ve imzalandı mı?	
19	Kabul/Onay sayfası kılavuzdaki formata uygun olarak düzenlenmiş mi?	
20	Kabul /Onay sayfasında belirtilen oy birliği/oy çokluğu seçeneklerinden uygun olanı savunmayla tutarlı olacak şekilde belirlenmiş mi?	
21	Sayfa kenar boşlukları ve sayfa numaraları kılavuzdaki formatına uygun mu?	
22	Paragraf boşlukları ve metin satır aralığı kılavuza uygun olacak şekilde düzenlenmiş mi?	
23	Başlık yazımları kılavuzdaki başlık formatlarına uygun mu?	
24	Yazı tipi ve boyutu kılavuzdaki yazı tipi ve boyutu formatına uygun mu?	
25	Şekil, Çizelge vb. açıklama ve numaralandırmaları kılavuzdaki formata uygun olarak yazılmış mı?	

Doç. Dr. Leyla İÇERLİ

İmza