

ÖRGÜTSEL SINIZMİN SANAL KAYTARMA DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÇALIŞANLARIN EĞİTİM DÜZEYLERİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ 

İtir HASIRCI 

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, örgütsel sinizmin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde örgüt çalışanlarının eğitim düzeylerinin düzenleyici rolünü belirlemektir. Araştırmanın evrenini Balıkesir'in Bandırma ilçesinde bulunan bir kamu iktisadi teşebbüsünde çalışmakta olan 350 kişi oluşturmaktadır. 350 kiőiden 200 işgören ile bir anket çalışması gerçekteőirilmiş olup bu anketlerden 31 tanesi uygun görölmediği için elenmiőtir ve geriye kalan 169 çalışandan elde edilen anketle analizler yapılmıştır. Katılımcıların %35,5'i erkek, %64,5'i kadın, yaş ortalamaları % 32-38 yaş arası (33,1) ve lisans mezunu (%42,6) 'dır. Elde edilen verilerin analizi için regresyon analizi, korelasyon analizi, faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analizler neticesinde örgütsel sinizmin sanal kaytarma davranışı üzerinde arttırıcı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların eğitim düzeyleri yükseldikçe sanal kaytarma davranışlarının azaldığı belirlenmiştir. Çalışmanın sonunda sonuçlar yorumlanıp, tartıőılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sanal Kaytarma, Örgütsel Sinizm, Tükenmiőtlik.

JEL Kodları: M10, M19, M54

THE REGULATORY ROLE OF EDUCATION LEVELS OF EMPLOYEES IN THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CYNICISM ON CYBERLOAFING BEHAVIOUR

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the modetary role of education levels of employees in the impact of organizational cynicism on cyberloafing behaviour. The universe of the research consists of 350 people working in a state-owned enterprise located in the Bandırma District of Balıkesir. A survey was conducted with 200 employees from 350 people, 31 of which were eliminated because they were deemed unsutiable so the survey was analyzed from the remaining 169 employees. 35,5% of the respondents were male, 64,5% were female, with an avarage age of 32-38 years (33,1%) an da bachelor's degree (42,6%). As a result of the analyzes, it has been determined that the negative effect of education levels on the relations between organizational cynicism and cyberloafing behaviour. And other side

* Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, Balıkesir, Türkiye, e-mail: eorucu@bandirma.edu.tr

* Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, Balıkesir, Türkiye, e-mail: itir8686@gmail.com

Makale Geçmiş/Article History

Baővuru Tarihi / Date of Application : 27 Ocak / January 2020

Düzeltilme Tarihi / Revision Date : 16 Ekim / October 2020

Kabul Tarihi / Acceptance Date : 11 Kasım / November 2020

organizational cynicism has a positive effect on cyberloafing behaviour. At the end of the study, the results were interpreted and discussed.

Key Words: *Cyberloafing Behaviour, Organizational Cynicism, Burnout.*

JEL Codes: *M10, M19, M54*

1. GİRİŞ

Bu araştırmanın amacı, örgütsel sinizmin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde örgüt çalışanlarının eğitim düzeylerinin düzenleyici rolünü belirlemektir. Sanal kaytarma kavramı internet ağının ve bilgisayarların iş amaçlı kullanımlarının haricinde kişisel amaçlar için kullanılmasıdır. Örgütlerde internet ağının kullanımı hem çalışanlar açısından büyük kolaylıklar sağlamakta hem de iş yükünün azaltılması hususunda yardımcı olmaktadır. Fakat internet ağının kullanımında son yıllarda gittikçe artan bir suistimal etme durumu meydana gelmektedir. Özellikle akıllı telefonlar, tabletler vb. bu niyetle kullanıldığında süreç kontrol edilemez bir hal almaya başlamıştır. Sanal kaytarma sosyolojik boyutlarından ziyade iş yerlerinde ciddi maliyet kayıplarına da neden olan bir kavramdır. Mobil aygıtlar açısından bir kullanım politikası belirlenmediği müddetçe sanal kaytarma faaliyetleri içinden çıkılmaz bir hale gelmeye devam edecektir ve bu kontrolsüz güç işletme yararına kullanılmadıkça bir güç olmaktan çıkacak ve yöneticiler için tehditlere, örgütler için de verimlilik kayıplarına neden olacaktır (Örucü ve Yıldız, 2014).

Türk Dil Kurumu sözlüğünde insanın erdem ve mutluluğa tamamen kendi çabalarıyla ulaşabileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi sinizm (kinizm), Cambridge sözlüğünde bireylerin samimiyetten uzak ve sadece kendi menfaatlerini düşündüklerini savunan bir kavram olarak tanımlanmıştır. Sinizm kavramının tarihi Diyojen'le vücut bulmuştur. Diyojen'in gündüz vakti el feneriyle dolaşarak dürüst bir insan arıyorum demesi sinizm kavramının somutlaşmasını sağlamıştır (Sinan ve Kavas, 2016). Başkalarının davranışlarından hoşlanmama ve onlara güvenmeme şeklinde tanımlanan sinizm bireyde hayal kırıklığı, umutsuzluk, hor görme, bıkkınlık gibi kavramlarla da açıklanabilir (Bateman vd. , 1992). Bu demektir ki sinik bireyler sürekli karşısındakini eleştiren, zor beğenen, aşağılayan ve kusur bulan davranışlar sergilemektedir. Literatür incelendiğinde örgütsel sinizm davranışlarının sanal kaytarmayı arttırdığı görülmektedir. Sinik davranışlar kişinin kendi özelliklerinden veya çalıştığı örgütün özelliklerinden oluşabilmektedir (Eaton, 2000). İki değişken arasındaki ilişkiyi ve çalışanların eğitim düzeyleri ile ilişkisini inceleyen ilk çalışma olacağı için bu çalışmanın literatüre önemli katkılar sağlaması beklenmektedir. Çalışmanın bundan sonraki bölümlerinde konu ile ilgili yapılmış geçmiş çalışmalar özetlenmekte, daha sonra yöntem ve bulgular ile elde edilen sonuç verilmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kavramsal çerçevede iki değişken ile ilgili tanımlardan yola çıkılarak örgütler açısından önemleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

2.1. Örgütsel Sinizm

Felsefik bir akım olarak kabul edilen sinizm M.Ö. 500'ü yıllarda ortaya çıkmıştır. Sinik kelimesi Antik Yunan felsefesi düşüncesi olan sinik (cynicism) kelimesinden adını almaktadır. Bu felsefeye göre bireyler ahlaki ve sosyal değerleri kabul etmezler ve doğa kanunlarına göre yaşantılarını sürdürürler.

Sinizm, bireylerin yaşadıkları toplumda gelişen olaylara karşı negatif bir bakış açısı sergilemeleri ve kötümser mizaca sahip olmalarıdır. Bu demektir ki kişiler kendi menfaatleri için diğer bireyleri bir araç olarak görür. Sinik bireyler samimiyete ve iyi niyete asla inanmaz, sürekli kusur bulur ve çevrelerini eleştirirler (Ada ve Yarım, 2017). Örgütsel sinizm çalışanların farkında oldukları kötümser gizli niyetler hakkındaki fikirlerini kendi menfaatlerini korumak veya arttırmak için idare etmeleridir. Dolayısıyla sinizm bireylerin çıkarıcı davranışlarına olan inancın eğilimidir şeklinde tanımlanabilir. Çalışanlar beklentilerinin karşılanmaması halinde çalıştıkları kuruma yönelik sinik tavırlar sergilerler ve bu durum bir süre sonra işgören için psikolojik ve sinirsel bozukluk gibi olumsuz ruhsal problemlere sebebiyet verebilir. Bu olumsuz ruhsal durumları takiben iş görende uykusuzluk, depresyon, duygusal çökme, öfke, hayal kırıklığı yaşama, kırgınlık gibi olumsuz davranışlar da gözlenebilir (Costa ve Zonderman, 1986).

Örgütsel sinizm üç boyuttan meydana gelmektedir (Erbaşı ve Zaganjori, 2017):

- Örgütsel bütünlüğün olmadığına dair inanç,
- Örgüte karşı negatif bir tutum sergilemek,
- Küçümseme.

Literatürde örgütsel sinizm ile ilgili farklı kavramsal açıklamalar mevcuttur. Bunlardan bazıları şu şekildedir:

En çok karşılaşılan tanım Dean'ın tanımıdır. Dean (1998) örgütsel sinizm kavramını işgörenin çalıştığı örgüte karşı negatif duygular beslemesi, örgütün bütünlükten yoksun olduğuna inanması ve tüm bu duygularla birlikte kendisinin de aşağılayıcı duygu ve tavırlar sergilemesi hali şeklinde tanımlamıştır (Dean, 1998). Dean'e göre örgütsel sinizm, biliş, duygu ve davranış kavramlarıyla ele alınmıştır. Bilişsel boyutta işgören çalıştığı örgütteki bireylerin dürüst olmadığını düşünmektedir. Duygusal boyutta işgörenler çalıştıkları örgütü küçümseyici ve kızgın tavırlar sergilerler. Davranışsal boyutta ise işgörenler, çalıştıkları örgütte gelişen olaylar hakkında sürekli karamsar tahminler yaparlar. Sinik tavırlarını bastırmak adına sürekli alaycı davranışlar sergilerler. Örneğin; çalıştıkları örgütün amaçları ile alay ederler, yorumları da alaycı olabilir (Karacaoğlu ve İnce, 2012). Stern vd. (1990) örgütsel sinizm için, örgütlerin çalışanlarını önemsemediklerini ve birçok işin çalışanların bağlılığına layık olmadığını belirtmiştir (Stern vd. , 1990). Wilkerson (2008) örgütsel sinizmi iş görenin çalıştığı örgüte karşı

geliştirdiği olumsuz tutumlar şeklinde tanımlanmaktadır (Wilkerson, 2008). Naus (2007) örgüt tarafından atılan adımlarla ilgili olumsuz ve kötü düşüncelere karşı kendini savunma hali ve itibar kazanabilmek şeklinde sinizmi tanımlamaktadır (Naus, 2007). Abraham (2000) örgütsel sinizmi, çalışanların kişisel değerleri ile çalıştıkları kurumun değerleri arasında bir uyumun bulunmaması hali olarak tanımlamıştır (Abraham, 2000). Wanous, Riechers ve Austin (1994) sinizm için gerçekleştirilmesi planlanan planlara karşı duyulan inançsızlık ve yöneticilerin yetersiz olduğunu düşünme şeklinde bir tanımlama yapmıştır. Bakker (2001)'e göre sinizm, zorlayıcı gerçekler arasında iş yapabilme halidir.

Örgütsel sinizmin türleri beşe ayrılmaktadır. Kısaca açıkladığımızda (Tanrıyısever, 2019):

• **Kişilik Sinizmi:** Çalışanların kişiliklerinden kaynaklanan sinizm türüdür. Kişilik sinizminin temelinde güvensizlik bulunmaktadır.

• **Toplumsal Sinizm:** Ülkedeki vatandaşlar kendi devletine ve kurumlarına güvenmiyorsa toplumsal sinizm oluşur.

• **Meslek Sinizmi:** Kişi yeteneklerinin tamamından faydalanabileceği işten mahrum ediliyorsa meslek sinizmi oluşmaktadır.

• **Çalışan Sinizmi:** Çalıştığı örgütte sinik bir durum olmamasına rağmen kişi kendini haksızlığa uğramış gibi hissederse çalışan sinizmi oluşmaktadır.

• **Örgütsel Değişim:** Bu sinizm türü de örgütlerde oluşan olası değişimlere tepki amaçlı doğmuştur.

Örgütsel sinizmin etkilerini azaltmak için bu kavramla ilişkili olan diğer kavramları baz alarak çözüm yolları arayışında olmak gereklidir. Bu çözüm yolları şu şekilde belirtilebilir (Mülayim, 2019):

- Yönetim anlayışı hesap verici nitelikte olmalıdır.
- İşgörenlere kendilerini ifade etmeleri için imkân tanınmalıdır.
- Örgüt içerisinde adaletli bir ortam sağlanmalıdır.
- Her işgörenin kabiliyetini sergileyebilmesi için imkân tanınmalıdır.
- Örgüt içerisinde sinizme yönelmeyi engellemek adına rotasyon imkânı tanınmalıdır.
- İş görenler değişime açık olmaları konusunda eğitime tabi tutulmalıdır.
- İş görenlere ulaşabilecekleri hedefler verilmelidir (Kısa veya uzun vadeli).

Örgütsel sinizmin sonuçları bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılarak incelenebilir.

• **Bireysel sonuçları:** Sinirsel ve duygusal bozukluklar, endişe, depresyon, uykusuzluk, hayal kırıklığı vb. (Kaçmaz, 2005)

• **Örgütsel sonuçları:** Örgüte bağlılıkta azalma, işe yabancılaşma hali, performansta düşüşler, işte ayrılma davranışlarında artış, tükenmişlik, işe devamsızlıkta artış vb. (Kalağan, 2009)

2.2. Sanal Kaytarma

Uluslararası literatüre cyberloafing, cyberloading gibi kavramlarla yerleşen sanal kaytarma Türkçe'de siber kaytarma ve siber aylıklık gibi terimlerle karşılık bulmaktadır. İşle alakası olmayan

bilgisayar kullanımı, sapkın internet kullanımı, iş internetinin veya şahsi internetin kötü amaçlarla kullanımı, internete bağımlı olma sanal kaytarma davranışı örnek olarak gösterilebilir. Bu örneklerin haricinde online alışveriş yapmak, sosyal medyada gezinmek, iş arayışında olmak, sanal oyunlar oynamak, kişisel e-postalarla meşgul olmak, müzik indirmek de sanal kaytarma davranışı olarak adlandırılır. Çalışanlar bu davranışlarıyla iş esnasında harcamaları gereken performanslarını bu tarz faaliyetlerle azaltmaktadırlar. Bu durumda işgören verimliliğinin düşmesine yol açan bir davranıştır (Kerse vd., 2016).

İnsanlar diğer bireylerin işlerini yapmaya başladıklarından itibaren işle ilgili sıkıntılardan uzaklaşmak için çalışma esnasında kaytarma yollarına başvurmaya başlamışlardır. Günümüzde teknolojinin gelişmesi ile beraber bu kaytarma davranışları sanal ortamda gerçekleştirilmektedir. Sanal kaytarma sapkın bir örgütsel davranış olarak kabul edilmekle beraber baştan çıkarıcı ve kullananları cezbedici bir hal almaya devam etmektedir. Bu durumda örgütler için üzerinde durulması gereken bir konu haline gelmektedir (Ünal vd., 2015).

Sanal kaytarmanın özellikleri şu şekilde sıralanabilir: (Kasar, 2019)

- İş yerinde, mesai saatleri dâhilinde gerçekleşir,
- İş yerindeki bilgisayar ve internet ağı kişisel amaçlar için kullanılır,
- Her davranış sanal kaytarma olmayabilir.

Doorn (2011) çalışanların şu dört faktör sebebiyle sanal kaytarma gerçekleştirebileceğini savunmuşlardır (Doorn, 2011):

• Kişisel Gelişim: İşgörenlerin sanal kaytarmayı kendi gelişimlerini sağlamak amacıyla yapmasıdır. İşgörenler internet ortamında kişisel gelişimlerini sağlamak amacıyla gezinirken aynı zamanda streslerini azaltırlar ve daha farklı bilgiler edinirler. Dolayısıyla daha eğitimli ve bilgili bireyler haline gelirler.

• Yenilenme: Çalışanın sağlığı ile alakalı olan bu olgunun örgüt ve çalışan üzerinde olumlu etkileri mevcuttur.

• Suistimal: Çalışanın işini boşlamasıdır. Örneğin; çalışan maddi bir kazanç elde etmek amacıyla internete giriyorsa bu suistimal davranışıdır. Bu tür davranışlar elbette olumsuz olarak kabul edilmektedir.

• Alışkanlık: Bir diğer adıyla internet bağımlılığıdır ve psikolojik olarak ciddi bir vakadır. Alkol, madde bağımlıları gibi değerlendirilmekle beraber problemlili bir davranış olarak kabul edilmektedir.

2.3. Sanal Kaytarma ve Sinizm ile İlgili Yurtiçi ve Yurtdışı Çalışmalar

İlgili literatürü incelersek belirtilen iki değişken arası sayıca az çalışma yapıldığını göreceğiz. Bu sebeple yapılacak bu çalışma ve diğer çalışmalar literatüre katkı sağlayacaktır. Bu iki kavram arası ilişkiyi incelemeye yönelik literatür analizini incelediğimizde şu sonuçlara ulaşıyoruz;

Andreassen vd. (2014), tarafından yapılan çalışmada Norveç'te 11018 iş gören üzerinde internet sitelerinin iş yerlerinde kullanım nedenleri üzerinde durulmuştur. Yapılan analizlerin sonuçlarına göre yaş, internet kullanımı politikaları, sorumluluk sanal kaytarma ile olumsuz yönde ilişkiliyken; bekârların, eğitim seviyesi yüksek olan iş görenlerin ve erkeklerin sanal kaytarmaya daha fazla başvurdukları tespit edilmiştir (Andreassen vd., 2014.)

Vitak vd. (2011), ABD'de yaşamakta olan 2134 kişi arasında gerçekleştirdiği çalışmada erkeklerin, gençlerin daha fazla sanal kaytarmaya başvurduklarını tespit etmiştir (Vitak vd., 2011).

Lim ve Chen (2012) aynı iş yerinde çalışmakta olan kadınların ve erkeklerin sanal kaytarma davranışlarında anlamlı farklılıkların olduğunu tespit etmiştir. Erkeklerin kadınlara nazaran hem boş zamanlarını geçirmek için hem de eğlence amaçlı internet kullanımında daha fazla kendilerinden emin oldukları görülmüştür (Lim ve Chen, 2012).

Glassman vd. (2015) bir şirkette çalışmakta olan 275 iş görenin internet kullanım verilerini incelemiştir. Elde edilen sonuçlar iş yerlerinde sanal kaytarmayı engellemek için internetin sınırlandırılmasının ve iş görenlerin denetlenmesinin önemli olduğunu vurgulamaktadır (Glassman vd., 2015).

Blanchard ve Henle (2008) 201 yüksek lisans öğrencisi arasında bir anket çalışması gerçekleştirmiştir. Yapılan analizlerin neticesine göre yöneticilerin normlarının önemsiz sanal kaytarma ile pozitif yönlü ilişkide olduğu, önemli sanal kaytarma ile ilişkili olmadığı tespit edilmiştir (Blanchard ve Henle, 2008).

Lim ve Teo (2005) bir iş yerinde çalışmakta olan 226 iş gören bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Yapılan analizlerin sonucuna göre çalışmaya katılan bireylerin %88'inin interneti kişisel amaçları için kullandıkları, bu durumu normal karşıladıkları ve sonuçlarının çalıştıkları kuruma zarar vereceğini düşünmediklerini tespit etmiştir (Lim ve Teo, 2005).

Doorn (2011) Hollanda 'da bir kurumda çalışmakta olan 172 müdür ve danışman ile sanal kaytarmanın kişisel ve çalışma yaşantılarına etkisini belirlemek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmiştir. Analizlerin sonucuna göre sanal kaytarmanın iş görenlerde motivasyonu yükseltici pozitif etkilerinin olduğu ve kurum için de olumlu etkiler yarattığı tespit edilmiştir (Doorn, 2011).

Kuschnaroff ve Bayma (2014) yaptıkları çalışmada kişisel bilgisayar kullanımı araştırmak için bir kurumda çalışmakta olan 305 iş gören ile anket çalışması gerçekleştirmiştir. Yapılan analizler neticesinde sanal kaytarmanın kurumda yapılan tüm işleri negatif yönde etkilediğini, iş görenlerin sanal kaytarmayı sömürgeci düzenden bir kaçış olarak gördüklerini tespit etmiştir (Kuschnaroff ve Bayma, 2014).

Santos (2016) 'un sanal kaytarma ile iş gören performansını incelediği çalışmasında deneysel araştırma teknikleri kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, sanal kaytarmanın çalışanların hem fiziksel hem de zihinsel performanslarını olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir (Santos, 2016).

Garrett ve Danziger (2008) 'in sanal kaytarmanın sonuçlarını inceledikleri çalışmalarında sanal kaytarma ile performans arasında olumlu ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir (Garrett ve Danziger, 2008).

Çivilidağ (2017)'in sanal kaytarma ile iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemek için gerçekleştirdiği çalışmada sanal kaytarmanın alt boyutları olan önemli ve önemsiz sanal kaytarmanın iş stresi ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir (Çivilidağ, 2017).

Afacan ve Fındıklı (2016)'nın sanal kaytarmanın performans üzerindeki etkisini incelediği çalışmaya 406 tekstil ve sağlık sektörü çalışanı katılmıştır. Yapılan analizlerin sonucuna göre sağlık sektörü çalışanlarının tekstil sektörü çalışanlarına göre daha az sanal kaytarmaya başvurduğu ve sanal kaytarmanın sağlık sektörü çalışanlarının performanslarını düşürdüğü tespit edilmiştir (Afacan ve Fındıklı, 2016).

Örucü ve Yıldız (2014) tarafından Balıkesir Üniversitesi'nin 151 idari ve akademik personeli arasında sanal kaytarma ile demografik faktörler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda sanal kaytarma ile cinsiyet arasında bir ilişki tespit edilememiş olup, evli çalışanların bekâr çalışanlara göre daha az sanal kaytarmaya başvurdukları, Akademik çalışanların idari çalışanlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışı sergiledikleri tespit edilmiştir (Örucü ve Yıldız, 2014).

Çınar ve Karcıoğlu (2015)'nin Erzurum'da 360 kamu personeli ile gerçekleştirdiği çalışmada sanal kaytarma ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre iki değişken arasında bir ilişki tespit edilememiştir (Çınar ve Karcıoğlu, 2015).

Yıldırım (2018) 'in Erzurum'da bulunan 119 serbest muhasebeci ve mali müşavir ile gerçekleştirdiği çalışmada sanal kaytarma ile tükenmişlik arasındaki ilişkide iş doyumunun aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir (Yıldırım, 2018).

Bir diğer çalışmada da Tan (2017) tarafından yapılmış olup, 400 katılımcıyla sanal kaytarma ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Analiz sonuçlarına göre dışadönüklük boyutunun sanal kaytarma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur (Tan, 2017).

Shahzad ve Mahmood (2012) tarafından yapılan çalışmada Pakistan'daki özel bankalarda çalışmakta olan 332 işgören arasında bir anket çalışması düzenlenmiştir. Araştırmanın sonuçları örgütsel sinizm ile örgütteki sapkın davranışlar arasında anlamlı ve olumlu bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Shahzad ve Mahmood, 2012).

Nafei ve Kaifi (2013) tarafından yapılan çalışma örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Bu sebeple Mısır'da görev yapan 297 hastane çalışanı arasında bir anket çalışması düzenlenmiştir. Analizlerin neticesine göre örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir (Nafei ve Kaifi, 2013).

Barnes (2010) sinizm ile örgütsel aidiyet arasındaki ilişkiyi 473 kişi üzerinde anket tekniği yardımıyla tespit etmiştir. Araştırmanın sonuçları işgörenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizm algıları arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Barnes, 2010).

Bernerth vd. (2007) örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla 117 gönüllü katılımcı arasında bir anket çalışması düzenlemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık için yordayıcı bir güç olduğu tespit edilmiştir (Bernerth vd. , 2007).

Erdirençelebi ve Yazgan (2017)'in Konya Sanayi Odası'nda kayıtlı olan 417 iş gören ile mobbing (yıldırma), örgütsel sinizmi örgütsel bağlılık ve bunların iş gören performansına etkisini araştırdığı çalışmada yıldırma değişkeninin sinizm üzerinde pozitif etkisinin olduğu saptanmıştır (Erdirençelebi ve Yazgan, 2017).

Mete ve Serin (2015) çalışmasında ise İstanbul'da 30 ilköğretim okulunda görev yapan 534 öğretmen ile okul yönetiminin babacan liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemiştir. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin yöneticilerinin kendilerine babacan liderlik tarzıyla yaklaşımlarını hissettiklerinde sinizm düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir (Mete ve Serin, 2015).

Pelit ve Pelit (2014)'in Türkiye'deki beş yıldızlı otellerde çalışan 936 personel ile yıldırmanın örgütsel sinizme etkisini tespit etmek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmada iş görenlerin yıldırma algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Pelit ve Pelit, 2014).

Çakıcı ve Doğan (2014)'in örgütsel sinizmin iş performansına etkisini belirlemeye yönelik yaptığı çalışma 184 akademik ve idari personel arasında anket tekniği yardımıyla gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler neticesinde iş performansı üzerinde örgütsel sinizmin etkisinin olmadığı tespit edilmiştir (Çakıcı ve Doğan, 2014).

Akdemir vd. (2016) tarafından yapılan çalışmada örgütsel sinizm ile iş performansı arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Munzur ve Kafkas Üniversiteleri'nde görev yapmakta olan akademik, idari ve geçici hizmetli 384 personel arasında bir anket çalışması düzenlenmiştir. Yapılan analizlerin neticesine göre bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutta örgütsel sinizm ile iş performansı arasında anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir (Akdemir vd. , 2016).

Yazıcıoğlu ve Genç (2017)'in örgütsel adalet algısının sinizm üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik yapmış oldukları çalışmada Türkiye'deki devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan 400 öğretim görevlisi arasında bir anket çalışması düzenlenmiştir. Yapılan analizlerin neticesine göre örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Yazıcıoğlu ve Genç, 2017).

Bacaksız vd. (2018)'nin sağlık çalışanları üzerinde performans ve örgütsel sinizm ilişkisini tespit etmeye yönelik yaptıkları çalışmada, kamu ve özel sektörlerde çalışmakta olan 240 hemşireye anketler uygulanmıştır. Yapılan analizlerin sonuçlarına göre sinizmin çalışma performansını negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir (Bacaksız vd. , 2018).

Kökalan ve Anaş (2016) 284 vakıf üniversitesi çalışanı arasında anket tekniğini kullanarak gerçekleştirdiği bu çalışmada örgütsel sinizm tutumlarının işe yabancılaşma üzerindeki etkisini tespit etmeyi amaçlamıştır. Analiz sonuçları örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu, örgütsel sinizmin işe yabancılaşma üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilerinin bulunduğunu göstermektedir (Kökalan ve Anaş, 2016).

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmanın temel varsayımı sanal kaytarma davranışının örgütsel sinizm davranışı ile ilişkili olması ve sinizm davranışında gerçekleşen artışın sanal kaytarma davranışını da arttırması üzerinedir. Araştırma örgütsel sinizm davranışının sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde örgüt çalışanlarının eğitim düzeylerinin düzenleyici rolünü değerlendirmek açısından keşfedici niteliktedir. Sanal kaytarma davranışı ile sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Brandes (1997) tarafından geliştirilen, Tokgöz ve Yılmaz (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır. Ayrıca sanal kaytarma ölçeği olarak Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen ve Altunışık vd. (2002) tarafında Türkçe'ye çevrilen ölçek kullanılmıştır. Sinizm ve sanal kaytarma değişkenleri için (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Balıkesir'in Bandırma ilçesinde bulunan bir kamu iktisadi teşebbüsünde çalışmakta olan 350 personel oluşturmaktadır. Örneklem olarak 200 personele anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Dağıtılan 200 anketten 31 tanesi üstünkörü doldurulduğu için değerlendirilmeye tabi tutulmamıştır. Bu sebeple analizler kalan 169 anket ile yapılmıştır.

Araştırmanın hipotezleri sosyal değişim kuramı ışığında geliştirilmiştir.

Araştırmanın temel hipotezleri ve alt hipotezi sosyal öğrenme kuramına göre hazırlanmış olup, aşağıdaki gibidir:

H₁: Sinizm ile sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Sinizmin sanal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2a}: Sinizmin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde çalışan eğitim düzeylerinin düzenleyici rolü vardır.

4. BULGULAR

Araştırma verilerinin analizinde farklı istatistik yöntemleri kullanılmış ve araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda özetlenmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Kişilere İlişkin Demografik Verilerin Dağılımı

Değişkenler	Alt Gruplar	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	60	35,5
	Erkek	109	64,5
Yaş	18-24 yaş arası	10	5,9
	25-31 yaş arası	39	23,1
	32-38 yaş arası	56	33,1
	39-45 yaş arası	37	21,9
	46 yaş ve üstü	27	16
Eğitim Durumu	Ortaöğretim mezunu	4	2,4
	Lise mezunu	47	27,8
	Ön lisans mezunu	41	24,3
	Lisans mezunu	72	42,6

	Yüksek lisans/doktora mezunu	5	3
Kurumda Çalışma Süresi	1 Yıldan az	5	3
	1-6 yıl arası	41	24,3
	6-10 yıl arası	48	28,4
	11-15 yıl arası	32	18,9
	15 ve üstü yıl	43	25,4

Tablo 1’de katılımcıların demografik değişkenleri, frekans değerleri ve yüzdeleri ayrıntılı olarak verilmiştir. Ankete katılan kadın sayısının 60 (%35,5) ve erkek sayısının 109 (%64,5) olduğu görülmektedir. Bu durumda katılımcıların çoğunluğunun erkek, 32-38 yaş arası (%33,1), lisans mezunu (%42,6) ve kurumda çalışma süresinin 6-10 yıl arası (%28,4) olduğu tespit edilmiştir.

Sinizm ve sanal kaytarma değişkenlerine ait güvenilirlik değerleri tablo 2 de ifade edilmiştir.

Tablo 2. Güvenilirlik Analizi Değerleri

Ölçek	Örneklem Sayısı	Cronbach’s Alpha
Sanal Kaytarma	169	0,90
Sinizm	169	0,85

Tablo 2’ye göre araştırmada kullanılan sanal kaytarma ölçeğinin güvenilirlik katsayısı (Cronbach’s Alpha değeri) 0,90 ve sinizm ölçeğinin güvenilirlik katsayısı (Cronbach’s Alpha değeri) 0,85 olarak tespit edilmiştir. Alpha katsayısı 0,70 üzerine yaklaştıkça ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilir. Bu sebeple bulunan değerlerin güvenilirlik analizi sonuçları (Cronbach’s Alpha değerleri) yüksek ve güvenilirdir.

Tablo 3. KMO VE Bartlett’s Testi Tablosu

Kaiser – Meyer –Olkin		,847
	Ki-Kare	4265,602
Bartlett’s Küresellik Testi	df	,595
	Sig.	,000

Tablo 3’te ölçekler geçerlilik için keşfedici faktör analizine tabi tutulmuş olup, Kaiser Meyer Olkin (KMO) örneklem yeterliliği sonucu 0,847 olarak tespit edilmiştir. Bununla birlikte Bartlett’s küresellik testinin sonucu da $p= 0,000$ ve anlamlıdır ($p<0,001$). Bu test sonucu, faktör analizi için örneklem büyüklüğünün yeterli sayıda olduğunu göstermektedir. Ayrıca ölçekler faktör yükleri açısından da kabul edilebilir düzeydedir.

4.1. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Tablo 4. Sanal Kaytarma ile Sinizm Arasındaki İlişki İçin Korelasyon Analizi Tablosu

		Sanal Kaytarma	Sinizm
Sanal Kaytarma	Pearson Correlation	1	
	Sig.	0,000	
Sinizm	Pearson Correlation	,337**	1
	Sig.	,000	,000

Tablo 4’te değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları verilmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre sanal kaytarma davranışı ile sinizm davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r(169): 0,337, p<0.05$) tespit edilmiştir. Bu durumda sanal kaytarma davranışı ile sinizm davranışının birlikte artmakta veya birlikte azalmakta olduğu belirtilebilir. Bu sonuca göre (H_1 : *Sanal kaytarma davranışı ile sinizm arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır*) hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5. Bağımsız Değişkenin Bağımlı Değişken Üzerindeki Etkisi

Model	B	Std. Hata	β	T	Sig.
Sabit	1,210	,186		6,51	,000
Örgütsel Sinizm	,373	,081	,337	4,62	,000

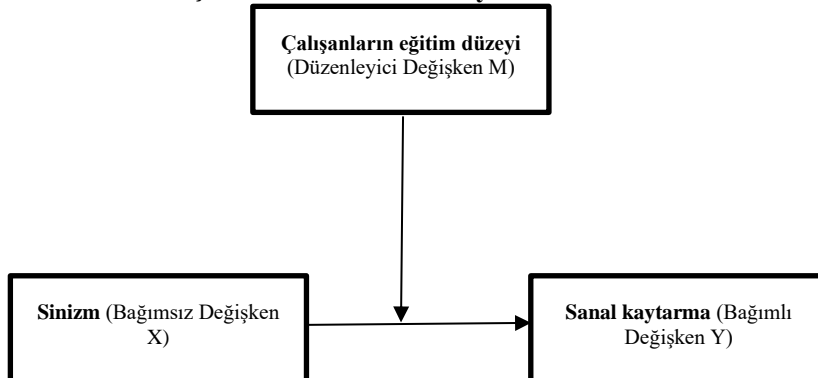
Bağımlı Değişken: Sanal Kaytarma

Bağımsız Değişken: Örgütsel Sinizm

Tablo 5’te sinizmin sanal kaytarma davranışlarını ne kadar belirlediğini incelemek üzere yapılan basit doğrusal regresyon analizinin sonuçları verilmiştir. Basit doğrusal regresyon analizinin sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır. ($p<0,001$) Bağımsız değişken olan sinizmde gerçekleşen bir standart sapmalık değişme, bağımlı değişken olan sanal kaytarma davranışında 0,337’lik standart sapma oranında değişmeye neden olmaktadır. Bu durumda (H_2 : *Sinizmin sanal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır*) hipotezi kabul olmuştur.

4.2. Düzenleyici Değişken ile Hiyerarşik Regresyon Analizi

Şekil 1. Temel Düzenleyicilik Modeli



Şekil 1 düzenleyici değişkenin (eğitim) yer aldığı modeli göstermektedir. Bağımsız değişken (X) ile bağımlı değişken (Y) arasındaki ilişkide düzenleyici değişkenin (M-eğitim) etkisi belirtilmektedir.

Tablo 6. Tanımlayıcı İstatistikler

	Ort.	Std. Sapma	N
Sanal Kaytarma	2,0397	,65269	169
Zscore: Sinizm	2,2258	1,000	169
Zscore: Eğitim	3,1598	1,000	169
XM	,2401	,97202	169

Değişkenlere ait ortalama, standart sapma değerleri tablo 6’da belirtilmiştir.

Tablo 7. Değişkenler Arası İlişkiler

		Sanal Kaytarma	Zscore(Eğitim)	Zscore(Sinizm)	XM
Pearson Correlation	Sanal Kaytarma	1,000			
	Zscore(Eğitim)	-,109	1,000		
	Zscore(Sinizm)	,337	,242	1,000	
	XM	-,221	,015	-,107	1,000
Sig.	Sanal Kaytarma	.	,079	,000	,003
	Zscore(Eğitim)	,079	.	,001	,423
	Zscore(Sinizm)	,000	,001	.	,082
	XM	,003	,423	,082	.
N	Sanal Kaytarma	169	169	169	169
	Zscore(Eğitim)	169	169	169	169
	Zscore(Sinizm)	169	169	169	169
	XM	169	169	169	169

Bağımlı Değişken: Sanal Kaytarma

Tablo 7 değişkenler arası ilişkileri gösteren korelasyon katsayılarını belirtmektedir. Tabloya göre bağımlı değişken sanal kaytarma ile bağımsız değişken sinizm arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Hiyerarşik Regresyon Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10,894	2	5,447	14,902	,000 ^b
1 Residual	60,675	166	,366		
Total	71,569	168			
1 Regression	12,915	3	4,305	12,110	,000 ^c
1 Residual	58,654	165	,355		
Total	71,569	168			

Bağımlı Değişken: Sanal Kaytarma

Tablo 8 düzenleyici değişken ile regresyon analizinin ikinci aşaması olan hiyerarşik regresyon analizinde yer alan modellerin anlamlılık sonucunu göstermektedir. Tabloda yer alan anlamlılık değeri (Sig.) 0,05 değerinden küçük olduğu için ($p < 0,001$) her iki regresyon modeli de istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 9. Hiyerarşik Regresyon Modeline Ait Katsayılar

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Sig.		
	β	Std. Hata	Beta			Tolerans	VIF
1 (Constant)	2,040	,047		43,859	,000		
Zscore(Eğitim)	-,132	,048	-,202	-2,747	,000	,942	1,062
Zscore(Sinizm)	,252	,048	,386	5,242	,070	,942	1,062
2 (Constant)	2,067	,047		43,729	,000		
Zscore(Eğitim)	-,127	,047	-,195	-2,682	,008	,940	1,064
Zscore(Sinizm)	,239	,048	,366	5,007	,000	,929	1,076
XM	-,114	,048	-,169	-2,384	,018	,987	1,014

Bağımlı Değişken: Sanal Kaytarma

Tablo 9’da hiyerarşik regresyon analizine göre katsayılar verilmiştir. Düzenleyici model testi kapsamında standartlaştırılmamış katsayılar sütununa bakılmalıdır. Birinci grupta modele girilen değişkenlerden sinizmin(B=0,252, p<0,001) sanal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. İkinci grupta modele girilen etkileşimsel terimle birlikte sonuçlara bakılırsa; birinci gruptaki değişkenlerden sinizmin (B=0,239, p<0,001) sanal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir. Ancak düzenleyici değişken eğitim hem birinci grupta (B= -,132) hem de ikinci grupta (B= -,127) şeklinde açıklanmaktadır. Bu durum çalışanların eğitim düzeyleri arttıkça sanal kaytarma davranışlarının azaldığını göstermektedir.

Moderatör değişkene (XM) bakıldığında (0,018) 0,05 değerinden küçük olduğu için moderatör değişkenin bir etkisinin olduğu belirtilebilir. Sonuç olarak hiyerarşik regresyon modelinin her iki adımı da istatistiksel bakımdan anlamlı olarak görülmektedir. Birinci model için Tolerance değerlerini karşılaştırmamız gereken kritik değer $1-R^2 = 1-0,152 = 0,848$ ’dir. Birinci modelde yer alan bağımsız değişkenlerin Tolerance değerleri bu kritik değerden büyüktür. İkinci model için bakıldığında $1-0,180 = 0,820$ ’dir. İkinci modelde yer alan bağımsız değişkenlerin Tolerance değerleri bu kritik değerden büyüktür. Bu durumda birinci ve ikinci modelde bulunan değişkenler için çoklu eş doğrusallık problemi olmadığı söylenebilir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Örgütler ortak bir gayeyi gerçekleştirmek için birden fazla kişinin bir araya gelerek oluşturduğu ve iletişim halinde olduğu bir topluluktur. Örgüt yönetiminde bulunanlar çalışanlarının performanslarını negatif yönde etkileyecek her türlü etkeni ortadan kaldırmak için uğraşsalar dahi birçok insan kaynaklı problem ortaya çıkabilmektedir. Bu problemlere örnek olarak sanal kaytarma ve sinizm verilebilir.

Gelişen dünyada teknoloji ve bilişim üzerine yapılan yenilikler bireyleri etkilediği kadar örgütleri de etkilemektedir. Ancak bu sanal dünya iyi yönetilmezse olumsuz olaylara sebebiyet verebilecektir (Greengard, 2000). Sanal kaytarma davranışları bu yönüyle örgütlerde ciddi verimlilik kayıplarına neden olmaktadır. Bu kavram diğer yüzüyle de çalışanların iş hayatına katkı da sağlayabilmektedir (Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu, 2017).

Örgütsel sinizm, tehdit unsuru olarak görülebilen, kişinin çalıştığı örgüte yönelik olumsuz düşünceleridir. Sinizmin oluşmasına neden olan pek çok kavram bulunmaktadır. Bunlar mobbing, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi / Journal of Management and Economics Research*

liderlikte etkin olamamak, güç dağılımlarında adaletsizlik, yönetimin kötü olması, çalışma saatlerinin uzun olması, performans düşüşleri, terfi sürelerinin gecikmesi, stres vb. şeklinde sıralanabilmektedir (Reichers vd., 1997). Örgütsel sinizmin ortaya çıkmasındaki ana neden örgütün dürüstlükten uzaklaşmaya başlaması ve bu durumunda işgören üzerinde olumsuz etkiler yaratması şeklinde açıklanabilir. Böylece sinik bireyler sinizm seviyeler arttıkça çalıştıkları örgüte karşı nefret duymaya başlarlar (Balıkçoğlu, 2013).

Araştırmanın evreni Balıkesir'in Bandırma ilçesinde bulunan bir kamu iktisadi teşebbüsünde çalışmakta 350 iş görendir ancak 200 işgören ile bir anket çalışması gerçekleştirilmiş olup 31 anketin gelişigüzel doldurulması sebebiyle 169 işgören ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Araştırmada ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapılmıştır ve Cronbach's Alpha değerleri 0,90 ile 0,85 olarak bulunmuştur. Yapılan korelasyon analizi neticesinde sanal kaytarma davranışı ile sinizm davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuca göre (***H₁: Sanal kaytarma davranışı ile sinizm davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır***) hipotezi kabul olmuştur. Örgütsel sinizm davranışlarının sanal kaytarma davranışını arttırdığını göz önüne aldığımızda; çalışanların çalıştıkları örgüte karşı olumsuz tutumlar geliştirmesi olarak da bilinen sinik davranışları azaltmak için gerekli çalışmaların yapılması son derece önem arz etmektedir. Basit doğrusal regresyon analizi neticesine göre ise bağımsız değişken sinizmin bağımlı değişken sanal kaytarma üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre (***H₂: Sinizmin sanal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır***) hipotezi kabul olmuştur. Araştırmadan elde edilen sonuç Erkutlu ve Özdemir (2018) çalışmasından elde edilen sonuçlarla örtüşmektedir. Bu çalışmalarda da örgütsel sinizmin sanal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir. Bunun nedeni iş görenlerin çalıştıkları kuruma karşı besledikleri negatif algıların sanal kaytarma davranışına sebep olmasıdır. Sinizmin temel inanışlarından biri olan başkaları tarafından aldatılmak, verilen sözlerin tutulmaması gibi öncülleri ortadan kaldırmak için çalışanlar örgüt uygulamaları, politikaları, ödül sistemleri gibi konularda açık şekilde bilgilendirilmelidir. Bu sayede iş belirsizliğinden doğan sanal kaytarma davranışları engellenmiş olur. Ayrıca örgütsel adalet ve psikolojik sözleşme kavramlarına gereken önem verilirse yönetici çalışan arasındaki ihlaller ortadan kalkmış olur.

İşgörenlerin eğitim düzeylerinin bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkide düzenleyici etkisini belirlemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizler neticesinde sinizmin sanal kaytarmayı olumsuz etkilediği, çalışanların eğitim düzeyleri yükseldikçe sanal kaytarma davranışlarının azaldığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak (***H_{2a}: Sinizmin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde kurumda çalışanların eğitim düzeylerinin düzenleyici bir etkisi vardır***) hipotezi kabul olmuştur. Çalışmamızın sonuçları ile Özdemir ve Demir (2015) çalışması tamamen zıt sonuçlar içermekte olup, bu çalışma eğitimi arttıkça sanal kaytarmanın arttığı görüşünü savunmaktadır. Okul yöneticileri üzerinde uygulanan bu çalışmada yöneticilere sanal kaytarma ile ilgili eğitimler verilirse iş saatleri içerisinde internet kullanımını azaltmalarının mümkün olabileceği tavsiye edilmiştir. Sinizm sanal kaytarma davranışı üzerinde olumsuz bir etki yaratmakta olup, eğitim düzeyi yüksek olan

çalışanların sanal kaytarma davranışını daha az sergiledikleri görülmüştür. Yöneticilere bu konuda verilebilecek tavsiyeler, sanal kaytarma davranışlarını azaltmaları için çalışanlara kendilerini ifade etmeleri hususunda imkân tanımları, örgüt içerisinde adaleti sağlamaları, çalışanları rotasyona yönlendirebilmeleri vb. şeklindedir. Çalışan örgüte karşı olumsuz bir düşünce yapısına sahip olsa bile eğitim seviyesi yüksek olduğu için çalışma esnasında lüzumsuz internet kullanımına başvurmayacaktır. Çalışanlar sanal kaytarma davranışına başvurdukları zaman gerçekleştirebilecek olası olumsuz sonuçlara karşı bilinçlendirilebilir. Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların sanal kaytarma davranışını daha az sergiledikleri tespit edildiği için işe alımlarda daha eğitilmiş bireylere öncelik verilmelidir.

Bu çalışmada örgütsel sinizmin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde çalışanların eğitim seviyelerinin düzenleyici etkisi incelenmeye çalışılmıştır. Gelecekte araştırma değişkenlerine yenileri eklenerek daha farklı çalışmalar yapılabilir. Çalışmaya sadece Bandırma'da bulunan işletmedeki çalışanlar dâhil edilmiştir. Gelecek çalışmalarda değişkenlere yenileri eklenerek ve örneklem genişletilerek daha farklı çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Ada, Ş. ve Yarım, M. A. (2017). İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları: Erzurum İli Örneği. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (13), 66-98.
- Afacan Fındıklı, M. (2016). Sanal Kaytarma ve İş Performansı İlişkisi: Sağlık ve Tekstil Sektörü Çalışanlarının Karşılaştırılması. *International Journal of Social Inquiry*, 9(1), 33-62.
- Akdemir, B., Kırmızıgül, B. ve Zengin, Y. (2016). Örgütsel Sinizm ile İş Performansı Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 115-130.
- Andreassen, C., Torsheim, T., & Pallesen, S. (2014). Predictors of use of social network sites at work - A specific type of cyberloafing. *Journal of Computer Mediated Communication*, 19, 906-921.
- Bacaksız Eşkin, F., Tuna, R. ve Harmancı Seren, A. K. (2018). Sağlık Çalışanlarında Performans ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *ACU Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(1), 52-58.
- Barnes, L. L. (2010). The effects of organizational cynicism on community colleges: Exploring concepts from positive psychology. *Doktora Tezi*. California: Claremont Graduate University.
- Bateman, T. S., Sakano, T. and Fujita, M. (1992). Roger, Me, and My Attitude: Film Propaganda and Cynicism Toward Corporate Leadership. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, 771-786.

- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S. and Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *The Journal Of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.
- Blanchard, A., & Henle, C. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24, 1067-1084.
- Çakıcı, A. ve Doğan, S. (2014). Örgütsel Sinizmin İş Performansına Etkisi: Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 15(1), 79-89.
- Çavuşoğlu, S. ve Palamutçuoğlu, B. T. (2017). İş Tatmininin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 430-444.
- Çınar, O., & Karcıoğlu, F. (2015). The Relationship Between Cyber Loafing and Organizational Citizenship Behavior: A Survey Study in Erzurum/Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*(207), 444-453.
- Çivilidağ, A. (2017). İş Yaşamında Sanal Kaytarmanın İş Stresi, İş Doyumu İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*(59), 55-373.
- Costa, P. and Zonderman, A. (1986). Cynicism and Paranoid Alienation in the Cook and Medley HO Scale. *Psychosomatic Medicine* , 48(3), 283-285.
- Dean, J. W., Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Doorn, O. (2011). Cyberloafing: A Multi-Dimensional Construct Placed in A Theoretical Framework. *Yüksek Lisans Tezi*. Eindhoven, Hollanda: Department Industrial Engineering and Innovation Sciences-Eindhoven University of Technology .
- Eaton, J. A. (2000). A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Toronto: York Üniversitesi.
- Erbaşı, A. and Zaganjori, O. (2017). Sosyal İzolasyonun Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(1), 39-52.
- Erkutlu, H. V. ve Özdemir, H. Ö. (2018). Otantik Liderlik ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü. *Social Sciences*, 13(2), 119-125.
- Erdirencelebi, M. ve Yazgan, A. E. (2017). Mobbign, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık ve Bunların Algılanan Çalışan Performansı Üzerine Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 22(2), 267-284.

- Garrett, R., & Danziger, J. (2008). Disaffection or Expected Outcomes: Understanding Personal Internet use During Work. *Journal of ComputerMediated Communication*(13), 937–958.
- Glassman, J., Prosch, M., & Shao, B. (2015). To monitor or not to monitor: Effectiveness of a cyberloafing countermeasure. *Information & Management*, 52, 170-182.
- Greengard, S. (2000). Then High Cost of Cyberslacking. *Work Force*, 79(2), 22-24.
- Kalağan, H. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karacoğlu, 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.
- Kerse, G., Soyalın, M. ve Karabey, C. N. (2016). Kişi-Örgüt Uyumu, Nötrleştirme ve Algılanan Yönetici Desteğinin Sanal Kaytarmaya Etkisi: Ampirik Bir Çalışma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(4), 100-113.
- Kökalan, Ö. ve Anaş, K. (2016). Çalışanların Örgütsel Sinizm Tutumlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi: Vakıf Üniversiteleri Üzerine Bir Araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi* , 9(2), 97-109.
- Kuschenaroff, F., & Bayma, F. (2014). Critical Analysis of Cyberslacking in Organizational Structures. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2(2), 70-90.
- Lim, V., & Chen, D. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343-353.
- Lim, V., & Teo, T. (2005). Prevalence, Perceived Seriousness, Justification and Regulation of Cyberloafing in Singapore: An Exploratory Study. *Information & Management*, 42(8), 1081–1093.
- Mete, Y., & Serin, H. (2015). Okul Yöneticilerinin Babacan Liderlik Davranışı ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Sinizm Davranışları Arasındaki İlişki. *Hasan Âli Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 147-159.
- Nafei, W. A. and Kaifi, B. A. (2013). The Impact of Organizational Cynicism on Organizational . *European Journal of Business and Management* , 5(12), 131-147.

- Naus, F., Iterson, A. V. and Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60(5), 683-718.
- Örücü, E., & Yıldız, H. (2014). İşyerinde Kişisel İnternet Ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(1), 99-114.
- Pelit, E., & Pelit, N. (2014). The Effects of Mobbing on Organizational Cynicism: A Study on Hotels in Turkey. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(1), 34.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P. and Austin, J. T. (1997). Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change. *Academy of Management Executive*, (11), 48-59.
- Santos, A. (2016). Impact of Cyberloafing and Physical Exercise on Performance: An Experimental Research. *Doktora Tezi*. Lizbon, Portekiz: Lizbon Üniversitesi.
- Shahzad, A. and Mahmood, Z. (2012). The Mediating - Moderating Model of Organizational Cynicism and Workplace Deviant Behavior: (Evidence from Banking Sector in Pakistan). *Middle East Journal of Scientific Research*, 12(5), 580-588.
- Sinan, Y. ve Kavas, E. (2016). Kurumlarda Örgütsel Sinizm: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(44), 1211-1220.
- Stern, D., Stone, J. R., Hopkins, C. and McMillion, M. (1990). Quality of Students' Work Experience and Orientation Toward Work. *Youth and Society*, 22(2), 263-282.
- Tan, M. (2017). Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Özellikleri İle Sanal Kaytarma Davranışı Arasındaki İlişkinin Analizi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ünal, Ö. F., Tekdemir, S. ve Yıldızbaşı, S. (2015). Kamu Çalışanlarının Sanal Kaytarma Amaçları Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 515-534.
- Vitak, J., Crouse, J., & LaRose, R. (2011). Personal internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27, 1751-1759.
- Wanous, S. (1994). Organizational Cynicism: An Initial Study. *Academy of*, 3(1), 269-273.
- Wilkerson, J. M., Evans, W. R. and Davis, W. D. (2008). A Test of Coworkers' Influence on Organizational Cynicism, Badmouthing, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(9), 2273-2292.

Yazıcıoğlu, İ. ve Gençer Özcan, E. (2017). Örgütsel Adalet Algısının Sinizm Üzerine Etkisi: Devlet Üniversiteleri Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma . *İşletme Araştırmaları Dergisi* , 9(3), 106-119.

Yıldırım, F. (2018). Tükenmişlik Düzeyinin Sanal Kaytarma Davranışına Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(13), 302-313.