

Erken Görünüm

Journal Pre-proof

İş Yeri Nezaketsizliği Ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü

Dr. Fidan ALHAS

İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim ve Organizasyon Bölümü

e-posta: fdalhas@gmail.com ORCID: 0000-0002-4254-3519

Doç. Dr. Şeyda Nur SEÇKİN

İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim ve Organizasyon Bölümü

e-posta: seyda.seckin@inonu.edu.tr ORCID: 0000-0002-2313-1340

DOI: 10.30794/pausbed.1259840

Dergi adı: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi

Journal Name: Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute

Gönderilme tarihi/Received: 03.03.2023

Kabul tarihi/Accepted: 08.06.2023

Bu makaleyi şu şekilde alıntılایın: Alhas, F. Ve Seçkin, Ş. N., "İş Yeri Nezaketsizliği Ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı xx, ss. xx-xxx.

To cite this article: Coşkun, A. ve Aybek, N., "The Mediating Role Of Organizational Cynicism In The Relationship Between Workplace Incivility And Cyberloafing", *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute*, Issue xx, pp. xx-xxx.

This is a PDF file of an article that has undergone enhancements after acceptance, such as the addition of a cover page and metadata, and formatting for readability, but it is not yet the definitive version of record. This version will undergo additional copyediting, typesetting and review before it is published in its final form, but we are providing this version to give early visibility of the article. Please note that, during the production process, errors may be discovered which could affect the content, and all legal disclaimers that apply to the journal pertain.

Bu, kabulden sonra kapak sayfası ve üst veri ekleme, okunabilirlik için biçimlendirme gibi geliştirmelere tabi tutulan bir makalenin PDF dosyasıdır, ancak henüz dosyanın kesin sürümü değildir. Bu sürüm, son haliyle yayınlanmadan önce ek dosya düzenleme, dizgi ve incelemeden geçecektir, ancak makalenin erken görünürlüğünü sağlamak için bu sürümü sağlıyoruz. Üretim sürecinde içeriği etkileyebilecek hataların keşfedilebileceğini ve dergi için geçerli olan tüm yasal uyarıların geçerli olduğunu lütfen unutmayın.



İŞ YERİ NEZAKETSİZLİĞİ VE SANAL KAYTARMA ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ARACILIK ROLÜ

ÖZET

Araştırmanın temel amacı, iş yeri nezaketsizliği ve sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracılık rolünü incelemektir. Araştırma Karayolları 18. Bölge Müdürlüğü'nde yürütülmüştür. Araştırmanın örneklem grubunu, Karayolları 18. Bölge Müdürlüğü'nde çalışan 407 personel oluşturmaktadır. Araştırmada iş yeri nezaketsizliğinin örgütsel sinizmin alt boyutları olan duyuşsal, bilişsel ve davranışsal sinizm ile pozitif yönde bir ilişkisinin olduğu sonucu ortaya konmuştur. İş yeri nezaketsizliği ile önemli sanal kaytarma arasında bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. İş yeri nezaketsizliği ile önemsiz sanal kaytarma arasında ise, herhangi bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İş yeri nezaketsizliği ile önemli sanal kaytarma arasındaki ilişkide bilişsel sinizmin aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. İş yeri nezaketsizliğinin önemli sanal kaytarma üzerindeki etkisinde ise duyuşsal ve davranışsal sinizmin ise, aracılık rolünün olmadığı tespit edilmiştir. Bahsedilen iş yeri nezaketsizliği, sanal kaytarma ve örgütsel sinizm değişkenleri arasındaki ilişkinin incelenmesinin daha sonra yapılacak olan çalışmalar için literatüre önemli katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Bu araştırmanın sonucunda ise, birtakım önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Yeri Nezaketsizliği, Sanal Kaytarma, Örgütsel Sinizm

THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL CYNICISM IN THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE INCIVILITY AND CYBERLOAFING

ABSTRACT

The main purpose of the research is to examine the mediating role of organizational cynicism in the relationship between workplace incivility and cyberloafing. The research was carried out at the 18th Regional Directorate of Highways. The sample group of the research consists of 407 personnel working in the 18th Regional Directorate of Highways. In the study, it was revealed that workplace incivility has a positive relationship with affective, cognitive and behavioral cynicism, which are the sub-dimensions of organizational cynicism. It was concluded that there is a relationship between workplace incivility and significant cyberloafing. It was concluded that there was no relationship between workplace incivility and trivial cyberloafing. It has been determined that cognitive cynicism has a mediating role in the relationship between workplace incivility and significant cyberloafing. It was determined that affective and behavioral cynicism did not have a mediating role in the effect of workplace incivility on significant cyberloafing. It is thought that examining the relationship between the mentioned workplace incivility, cyberloafing and organizational cynicism variables will make an important contribution to the literature for future studies. As a result of this research, some suggestions were made.

Keywords: Workplace Incivility, Cyberloafing, Organizational Cynicism

1. GİRİŞ

Toplumların oluştuğu dönemlerden beri insanlar normlar, kurallar, değerler inançlar ve belirli düşünceler etrafında birleşmişlerdir. Ancak son yıllarda toplumun kurumlardan beklentilerinin değişmesi, küreselleşme, teknolojik ilerlemeler, yoğun rekabetin yaşanması ve bilgi birikiminin artması gibi unsurlar iş yerinde çalışanların birbirlerine karşı olan davranış şeklini değiştirmiştir. Çalışanların davranış şekillerinin değişmesi ise, nezaket dışı davranışlara yol açmıştır. Nezaket dışı davranışlara maruz kaldığını düşünen çalışanlar ise, bir süre sonra iş yerine karşı olumsuz tutum ve davranış geliştirmişlerdir. Bu bağlamda iş yeri nezaketsizliği, iş yerinde bir çalışandan diğer bir çalışana ve bir yöneticiden bir çalışana karşı yapılan niyeti belirsiz olan, düşük yoğunluğu sahip ve birçok olumsuz davranışı barındıran bir nezaketsizlik türü olarak ifade edilmektedir (Kanten, 2014: 12'den aktaran Alhas, 2021b: 157). Örgütsel sinizm ise, iş yerinde çalışanların iş yerinin bütünlükten, dürüstlükten, adaletten ve iyi niyetten yoksun olduğuna duyulan inancın bir yansımasıdır (Alhas, 2021a: 71). Literatürde sanal kaytarma davranışını açıklamak için değişik kuramlardan yararlanılır. Sanal kaytarma davranışını açıklamak için çalışmada Planlı Davranış Teorisi kullanılmıştır (Ajzen, 1991). Planlı davranış teorisinin üç tür düşünce veya inançla ilişkili olduğu varsayılmaktadır. Buna göre çalışanın göstermiş olduğu davranışların muhtemel sonuçları ile ilgili geliştirdiği inançlar ve elde ettiği sonuçların önemi (davranışsal inançlar), diğer çalışanların beklentileri ve bu ifade edilen beklentilerin önemi (normatif inançlar) ve çalışanların davranışlarının gerçekleştirilmesini kolaylaştıran veya bu davranışların gerçekleştirilmesine engel olan unsurlar hakkındaki inançlar (kontrol inançlar) ve bu unsurların gücüdür (Ajzen, 2006: 1). Planlı davranış teorisine göre çalışanların iş yerinde karşılaştıkları davranışlar çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyerek, çalışanların oluşturdukları bu tutum ve davranışlarda çalışanın gelecekte sergileyeceği davranışı açıklar (Ajzen, 2005). Bu teoriye göre çalışanların

sanal kaytarma yapmalarının nedeni geçmişte iş yerinde nezaket dışı davranışlarla karşılaşmalarından kaynaklanmaktadır. İş yerinin başarılı olması ve iyi bir performans gösterebilmesi için çalışanların nezaket dışı davranışlarla karşılaşmamları gerekir. Çünkü çalışanların iş yerinde nezaket dışı davranışlara maruz kalmaları sinik davranışlar geliştirmelerine (Ezeh vd., 2018; Polat, 2020; Manzoor vd., 2020) neden olacaktır. Bu nedenle çalışanların, iş yerine karşı geliştirdikleri sinik tutumların sanal kaytarma gibi davranışlara dönüşmemesi için nezaket dışı davranışların minimum düzeyde tutulması gerekmektedir. Literatür taraması yapıldığı süre boyunca çalışanların nezaketsizlik algılarının sanal kaytarma davranışını nasıl etkilediği ve bu iki değişken arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin nasıl bir aracılık rolü üstlendiğini inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Ayrıca yapılan araştırmalar belediye çalışanları, kamu kurumlarındaki memurlar, kamu iktisadi teşebbüsündeki çalışanlar, iletişim sektöründe çalışanlar ve öğretmenler ile sınırlıdır. Araştırmanın karayollarında çalışan hem beyaz hem de mavi yakalılar üzerinde yapılması bu çalışmayı diğer çalışmalardan farklı kılmaktadır. Yapılan bu araştırma ile literatüre katkı sağlanmak istenmiş ve gelecekte yapılacak araştırmalara öncülük edebileceği düşünüldüğü için de bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu durum ise, araştırmanın literatüre olan katkısını daha da arttırmaktadır. Son olarak, iş yeri nezaketsizliğinin sanal kaytarma üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü üstlenip üstlenmediği ise, araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. İş Yeri Nezaketsizliği Tanımı

Nezaket ve nezaketsizlik kavramlarının yanlış kullanılması veya anlamlarını olduğu gibi yansıtmayacak ifadelerin kullanılması bu kelimelerin yanlış ifade edilmesine neden olmaktadır (Papacharissi, 2004: 260). Thiranagama vd., (2018)'ne göre nezaket; insanların sosyal ortamlarda birbirleriyle nasıl ilişki kurduklarını ve insanların birbirlerinden temelde nasıl farklı oldukları hakkındaki düşünceleri içeren bir kavramdır. Nezaketsizlik ise, başkalarına karşı nazik olmamayı, saygısız olmayı, dikkatsiz ve kaba olmayı içeren davranışları sergileme halidir (Seven vd., 2021: 389). Nezaket kavramından türetilen ve nezaket kavramının tam tersi olan iş yeri nezaketsizliği ise, literatüre yeni giren bir kavramdır. Bu bağlamda iş yeri nezaketsizliği, bireylerin birbirlerine karşılıklı olarak saygı göstermesi gerektiği halde saygı göstermemeleri ve iş yerinde var olan kuralların göz ardı edilmesi sonucunda kendini gösteren, herhangi bir kasıt olmaksızın ortaya çıkan, amacı ise iş yerinde çalışanların iş yerine zarar vermesi olan nezaket dışı bir davranış biçimidir (Kanten, 2014). İş yeri nezaketsizliği, bireyler veya gruplar tarafından hedef olarak seçilen bireye zarar vermeyi amaçlayan, iş yeri normlarının ihlâl edilmesiyle neden olan, bireylerin iki yönlü olarak saygı sınırını aşmasına sebep olan, bazen düşük yoğunluğa bazen de yüksek yoğunluğa sahip olan, nazik olmayan ve içerisinde etik dışı davranışlar barındıran bir davranış şekli olarak tanımlanmıştır (Taştan, 2014). Bir diğer tanımda ise, iş yeri nezaketsizliği, karşılıklı saygı olmadan iş yeri kurallarını ihlal ederek hedefe zarar vermek amacıyla yapılan aynı zamanda belirsiz niyet ile düşük yoğunluğa sahip olan ve sapkın davranışlar içeren olumsuz bir iş yeri davranışı olarak açıklanmaktadır (Cole vd., 2016: 275). Ayrıca iş yeri nezaketliliğin de iki tarafında birbirlerine karşı saygı göstermek zorunda oldukları bilinmektedir. Ancak her iki tarafında nezaket kurallarını görmezden gelmeleri ve hedef olarak seçtikleri bireye zarar vermek amacıyla küçük çaplı sapkın iş yeri davranışı uygulamaları iş yeri nezaketsizliğinin temel noktası olarak da tanımlanmaktadır (Keçeci ve Turgut, 2018: 434-435). Bu ve bunun gibi tanımlar incelendiğinde iş yeri nezaketsizliğinin yıllar içinde geliştirilen bir kavram olduğu görülmektedir.

2.2. İş Yeri Nezaketin Önemi

Çalışma hayatında küreselleşme ve teknolojinin gelişmesi çalışanlar arasındaki rekabetin güçlenmesine neden olmaktadır. Çalışanlar arasındaki rekabetin güçlenmesi de nezaketsizliği arttırmaktadır (Polatçı ve Özçalık, 2013: 18-19). Ayrıca iş yerinde farklı kültürden inançtan, toplumdaki, bölgeden ve ülkeden insanların bir arada yaşamaları sebebiyle nezaket dışı davranışların görülmesi de kaçınılmaz olmaktadır. İş yerinde nezaket dışı davranışların görülmesi çalışanlar arasındaki ilişkilerin bozulmasına neden olup iş yerinin işleyiş şeklini ve iklimini olumsuz yönde etkileyebilir. Ayrıca nezaket dışı davranışlar daha çok bireyler arasında meydana gelen karşılıklı olumsuz davranışlardan kaynaklanır ve birikimli olarak bir dizi olay sonucunda ortaya çıkar (Gültaş, 2019: 35). Nezaket dışı davranışlar saldırganlık ve saldırganlık şiddet içeren davranışlar içinde bir başlangıç noktası olarak sayılabilir. Bu yüzden de iş yerinde nezaket dışı bir davranış sinyali alındığında bu davranışın ortadan kaldırılması için gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir (Meier ve Spector, 2013: 535-536). Çünkü iş yerinde nezaket dışı davranışlar önemsenmediğinde nezaket dışı davranışlar artarak devam etmektedir.

2.3. İş Yeri Nezaketsizliğinin Özellikleri

İş yeri nezaketsizliğinin temel olarak üç özelliği vardır. Bunlar; iş yerindeki kurallara uymama ve normların ihlal edilmesi, zarar verme amacının belirsiz olması ve düşük yoğunluktur (Işıkkay, 2018: 23). Diğer özellikleri ise

şunlardır; Delen (2010)'e göre iş yeri nezaketsizliğinin en önemli ayırt edici özelliği günlük yaşamda koşuşturmaca halinde olan bireylerin nezaket kurallarını önemsemeyerek saygı kuralları dışında ifade edilebilecek kaba davranışlar sergilemesidir. Bununla birlikte iş yeri nezaketsizliğinin bir diğer önemli özelliği de nezaketsizliğin mevcut olduğu durumda iş yerleri için yıkıcı sonuçlar doğurmasıdır. Bir diğer özelliği ise, iş yeri nezaketsizliği, denetlendiği zamanlara kıyasla denetlenmediği zamanlarda daha agresiftir (Laschinger, 2014: 6). Geleneksel iş yeri davranış normlarını ihlâl etme, görünüşte önemsiz olma ve niyet belirsizliğinin olması nezaketsizlik davranışının bir diğer özelliğidir. Nezaketin büyük bir çoğunluğu üst yönetimden alt yönetime doğru inen bir güç oyununun parçası olarak kabul edilir. Üst yönetime yönelik olarak yapılan nezaket dışı davranışlar gizli olarak yapılırken alt yönetime karşı yapılan nezaket dışı davranışlar açık bir şekilde yapılmaktadır (Joseph, 2011: 317). Ancak çalışanın hedef olarak seçildiğinden habersiz olması bu durumu daha karmaşık hale getirmektedir. Lim vd., (2008) iş yeri nezaketsizliğinin başkalarının arkasından dedikodu yapmak, asılsız haberler uydurmak ve nezaket dışı davranışlarda bulunmanın yanı sıra dik dik bakmak, iş arkadaşlarını dışlama ve gibi yazılı olmayan davranışları da içerdiği söylenebilir. İş yeri nezaketsizliğinin diğer önemli özelliği de, bireylerin kültür ve bilgi seviyesine göre nezaket dışı davranışların uygulanma şekillerinin farklılaşmasıdır. Son olarak iş yeri nezaketsizliği zorbalık veya taciz gibi daha agresif ve etik olmayan davranışlara kıyasla daha düşük yoğunluğa sahip negatif yönlü bir davranıştır (Sharma ve Singh, 2016: 235).

2.4. Sanal Kaytarmanın Tanımı

Kaytarma ve sanal kaytarma kavramlarının yanlış kullanılması veya anlamlarını olduğu gibi yansıtmayacak ifadelerin kullanılması bu kelimelerin yanlış ifade edilmesine neden olmaktadır (Prakash ve Kaur, 2018: 57-58). Kaytarma, çalışanın iş yerinde üstlendiği görevleri yerine getirmeyerek başka işlerle meşgul olmasıdır (Yıldız ve Yıldız, 2015: 5). Kaytarma kavramından türetilen sanal kaytarma ise literatüre çok yeni giren bir kavramdır. Bu bağlamda sanal kaytarma çalışanların görev süresi içerisinde, e-mail alıp göndermesi, youtube da müzik dinlemesi, online olarak kumar oynaması ve sosyal medyada vakit geçirmesi gibi davranışlarda bulunarak zamanını boşa harcaması ve diğer çalışanların çabalarının boşa gitmesine neden olabilecek davranış ve uygulamalarda bulunmalarını ifade etmektedir (Tan ve Demir, 2018: 52). Literatürün yıllar içinde gelişen durumu incelendiğinde yapılan tanımlamalarda ise Erdem (2020: 3845)'e göre sanal kaytarma iş yeri tarafından sağlanan her türlü internet, bilgisayar ve diğer bilişim sistemlerinin çalışanlar tarafından suiistimal edilmesidir. Diğer bir yazar, sanal kaytarmayı, iş yerine ait internet erişiminin çalışanlar tarafından belirlenen çalışma saatleri içerisinde işle ilgili olmayan faaliyet için kasıtlı kullanılmasıdır (Khan vd., 2023: 796).

Sanal kaytarma online olarak alışveriş yapmak (Sao vd., 2020: 1509), iş ilanlarına bakmak, yatırımla ilgili internet sitelerine göz atmak, online olarak film ve oyun indirmek (Merdan vd., 2022: 181), işle ilgili olmayan dosyaları indirmek, online olarak sohbet odalarında mesajlaşmak ve diğer insanlar ile işle alakalı olmayan konularda sohbet etmek, internet sitelerinde sörf yapmak, online bankacılık işlemleri yapmak, bireysel blog/site bilgilerini güncellemek veya çalışma saatleri içerisinde sigara içmek ve işle ilgisi olmayan e-posta alışverişinde bulunmak, şakalar yapmak, anlık mesajlaşmak, internet aracılığıyla haber ve spor gruplarına sitelerini ziyaret etmek (Tatlı, 2019: 1), müzik indirmek gibi davranışları içerir (Metin Orta ve Güngör, 2018: 82). Bu ve bunun gibi tanımlar incelendiğinde sanal kaytarmanın yıllar içinde geliştirilen bir kavram olduğu görülmektedir.

2.5. Sanal Kaytarmanın Önemi

İnternetin 21.yy'dan itibaren çalışma hayatında kullanılması çalışanların yaşam tarzını etkilemiştir (Aslan ve Demir, 2016: 1627). Teknolojinin ilerlemesi ile birlikte internetin her alanda kullanılması çalışanların iş yerindeki çalışma şeklini de değiştirmiştir. Çalışanların iş yerinde kendilerine verilen görevleri bilgisayar aracılığıyla yerine getirmeleri interneti yoğun ve aktif olarak kullanmalarına yol açmıştır. Bu durum ise iş yerinde internet ve bilgisayar kullanımının iletişimi kolaylaştırmasından kaynaklanmaktadır (Tatari, 2021: 27). Ancak internet ve bilgisayar kullanımının sağladığı bu kolaylıklara rağmen çalışanlar bazen işlerini aksatmaktadırlar. Çünkü internet çalışanların işle ilgili olmayan faaliyetlerde bulunmaları için bir fırsat yaratmaktadır (Tehrani vd., 2023: 42).

Çalışanların bilgisayarları ve interneti bilinçsizce kullanmaları da iş yerini tehditlere karşı savunmasız bırakmaktadır (Etodike vd., 2020: 11). Bu yüzden de çalışanların mesai saatleri içerisinde görevlerinin dışında kalan uygulamalar için internetin kısıtlanması iş yerinin geleceği için önem taşımaktadır. Çalışanların mesai saatleri içerisinde görevlerinin dışında kalan işlerle meşgul olmaları da düşük performans göstermelerine neden olup etkinliği ve verimliliği düşürecektir (Ahmad ve Omar, 2017: 123). Ayrıca bireysel gelişim için araştırma yapmak, işlerin takip edilmesi için mailleri kontrol etmek ve kurum içinde iletişimi sağlamak gibi basit kaytarmalardan başlayarak internette gezinmek, yasal olmayan dosyaları indirmek ve yetişkin sitelerini ziyaret

etmek gibi pek çok zarar verici davranışla son bulabileceği için yöneticiler tarafından çalışanların internet kullanımına da dikkat edilmesi gerekmektedir (Arık, 2016: 30).

2.6. Sanal Kaytarmanın Özellikleri

Sanal kaytarma davranışında e-posta alıp gönderme, sosyal medyada gezinme ve internetten müzik dinleme gibi basit özellikte olma, kişisel bilgi edinmek için kullanma ve pornografik sitelere girmek gibi zararlı davranışlarda bulunma gibi üç farklı özelliği olduğu söylenmektedir (Gültekin ve Ulusoy, 2022: 72-73). Diğer özellikleri ise şunlardır; Al-Shuaibi vd. (2013)'ne göre mesai saatleri içerisinde mail alıp gönderme, online olarak oyun oynama, bankacılık işlemlerinde bulunma, blog/site oluşturma ve sosyal medyada vakit geçirme gibi davranışlar sanal kaytarmanın en önemli özelliğidir. Sanal kaytarmanın diğer bir önemli özelliği ise, iş yerinde verimsizliğine neden olması ve üretkenlik dışı davranışlara yol açmasıdır (Sutarmin vd., 2022: 421). Sanal kaytarmanın bir başka özelliği ise, internetin mesai saatleri içerisinde iş ile ilgili görevlerin dışında kalan faaliyetler için kasıtlı olarak kullanılmasıdır. Ayrıca iş yerinde bireysel kullanım için tablet, cep telefonu, bilgisayar gibi teknolojik araçlar ile internet kullanımı sanal kaytarmanın bir diğer özelliğidir. Sanal kaytarmanın istenmeyen üretkenlik dışı davranışlara neden olma gibi olumsuz bir yönü olduğu kadar interneti ve bilgisayarı iş yerinin ihtiyaçları için kullanma gibi olumlu bir yönü de vardır. Diğer kaytarma formlarının aksine sanal kaytarmada bireyin fiziksel olarak uzun süre iş yerinde bulunmasına gerek yoktur bu nedenle diğer kaytarma davranışları kadar görünür değildir (Wagner vd., 2012: 1068). Öte yandan her internet ve bilgisayar kullanımı sanal kaytarma davranışı değildir. Çünkü literatürde sanal kaytarma davranışının ortak özellikleri üzerine bir görüş birliği yoktur.

2.7. Örgütsel Sinizmin Tanımı

Sinizm ve örgütsel sinizm kavramlarının yanlış kullanılması veya anlamlarını olduğu gibi yansıtmayacak şekilde kullanılması, bu kelimelerin yanlış ifade edilmesine neden olmaktadır (Lobnikar ve Pagon, 2004: 1-2). Sinizm, çalışanların kendi çıkarları için hareket etmelerini sağlayan bir kişisel özelliktir (Erdem, 2021: 161). Bu bağlamda örgütsel sinizm ise, iş yerinde çalışanların meslektaşlarını hor görüp küçük düşürmesi, yönetimi küçümsemesi, iş yerinin bencil olduğunu düşünmesi ve iş yerine karşı olumsuz duygu ve düşünce geliştirmesini ifade eder (Sur, 2010: 22). Literatürün yıllar içinde gelişen durumu incelendiğinde yapılan tanımlamalarda ise, Vice (2011: 172)'e göre sinizmde temel esas çalışanların daha az değerli olduğu ve yalnızca kendi çıkarları doğrultusunda davrandıklarına inanılmaktadır. Ayrıca örgütsel sinizm adı verilen bu ters çalışma davranışı, bireyin istihdam edildiği iş yerine karşı geliştirdiği olumsuz bir tutumdur (Kannan-Narasimhan ve Lawrence, 2012: 168). Bu bağlamda örgütsel sinizm; iş yerinde yaşanan olayların ve durumların her birinde art niyet arayan çalışanların duygu ve düşüncelerinin sonucunda ortaya çıkan bir durumdur (Yalçınsoy ve Sığırı, 2022: 150).

Örgütsel sinizm, iş yerinde çalışanların beklentilerinin karşılanmaması sonucunda ortaya çıkan olumsuz pek çok davranış ve tutumu ifade etmektedir (Pelit ve Ayana, 2016: 46'dan Tozcuoğlu ve Uçar, 2022: 1939). Diğer yazarlar örgütsel sinizmi, sinik özelliklere sahip çalışanların iş yerine getirdikleri bir kişilik özelliği olmaktan ziyade işten çıkarmaların, yöneticilere fazla maaş ödenmesinin sürekli olarak düşük performans göstermenin, psikolojik sözleşme ihlallerinin yaşanmasının bir sonucu olarak ifade etmişlerdir (Rubin vd., 2009). Örgütsel sinizm çalışanın iş yerine, düşünceye, topluma ve geleneklere karşı hissettiği hayal kırıklığı, umutsuzluk ve şaşkınlıktır (Andersson, 1997'den akt. Aslan ve Terzi, 2023: 82). Bu ve bunun gibi tanımlar incelendiğinde örgütsel sinizmin yıllar içinde geliştirilen bir kavram olduğu görülmektedir.

2.8. Örgütsel Sinizmin Önemi

İş yerinde çalışanların hak ettikleri maaşları almaları ve görevlerinden memnun olmaları çalışanlar için önemliyken yüksek verimlilik, etkin üretim ve kar payının artırılması da iş yeri için önemlidir (Kurtcu, 2021: 42). Ancak yöneticilerin ve çalışanların karşılıklı olarak beklentileri karşılayamamaları veya çalışanların beklentilerinin karşılığını alamamaları motivasyonlarının azalmasına neden olmaktadır (Lotko vd., 2015: 2243). Bu durum ise, çalışanların iş yerine karşı çok farklı olumsuz hisler geliştirmelerine neden olmaktadır. Bahsedilen bu olumsuz duygulardan biri örgütsel sinizmdir. Örgütsel sinizm hissine kapılan çalışanlar, iş yerindeki yanlışları düzeltmek için yapılacak iyileştirmelerin diğer yönetici ve çalışanlar tarafından umursanmadığını düşünebilirler ve iş yerini geliştirmek adına ileri sürecekleri düşüncelerini ifade etmekten çekinebilirler (Gökçe ve Levent, 2022: 292). Çünkü çalışanlar değişimle karşı karşıya kaldıklarında otoriteye karşı güvensizlik geliştirirler, iletişim kurmak istemezler, yöneticilerinin emirlerini yerine getirmezler ve onları eleştirirler. Bu şekilde değişime karşı bir direnç duvarı oluştururlar (Arabacı, 2010: 2803).

Mesai saatlerinin artarak devam etmesi, rekabet ortamının oluşması, ekonomik krizin çıkması, ücretlendirme politikalarının yeterli olmaması da çalışanların iş yerinde sinik davranışlarını arttırmaktadır (Biçici,

2019: 7). Çalışanların yaşadıkları bu durumların sonucu olarak da tükenmişlik, iş tatminsizliği, işten ayrılma niyeti ve personel devir hızı artmaktadır (Maslach ve Leiter, 2016: 105). Bu nedenle çalışanların sinizm gibi duygular geliştirmesi iş yeri için yıkıcı sonuçlar doğurabilmektedir. İş yerine karşı geliştirilen sinik duygular çalışanlarda umutsuzluk ve hayal kırıklığı gibi duygular yaratmaktadır (Fernandez vd., 2018). Ayrıca çalışanlar değişimden sorumlu olan yöneticiler tarafından ihanete uğradıklarını da düşünmektedirler. Çalışanların geliştirdikleri bu davranış ve duygular iş yerinde uygulanan süreçlere ve yöneticilere karşı doğrudan sinizm davranışının sergilenmesine neden olabilir (Akyüz ve Kesen, 2015: 48).

3.3. Örgütsel Sinizmin Özellikleri

Örgütsel sinizmin temel olarak üç özelliği vardır. Bunlar; iş yerini eleştirme, iş yerini kötüleme ve iş yerine karşı olumsuz duygular beslemedir (Bommer vd., 2005: 736-737). Dean vd. (1998) iş yerinde çalışan siniklerin diğer özelliklerini şu şekilde açıklamışlardır: a) bireysel bir özellik değil bir tepkidir, b) önceden belirlenmiş birkaç meslekle sınırlı değildir, c) inanç, duygu ve davranış boyutlarını içerir, d) Çalışanlar iş yerinin kararlarının ve davranışlarının sinizmi ortaya çıkaracak bir yapısının olduğunu savunurlar, e) Sinizm davranışı çalışanlar veya iş yerleri için işlevsel bir özellik taşıyabilir, f) Sinik davranışlar sergilemeye eğilimli bireyler diğer çalışanlar tarafından daha az kullanılırlar, g) Sinizm davranışlarını sergilemeye eğilimli çalışanlar bireysel çıkarlarını önemserler ve iş yerinde ortaya çıkabilecek bir hileyi kontrol etmeyi isterler.

3. İŞ YERİ NEZAKETSİZLİĞİ, SANAL KAYTARMA VE ÖRGÜTSEL SINIZM ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

İş yerlerinin hedeflerine ulaşmaları ve verimliliği sağlanmaları konusunda en önemli faktörlerden birisi çalışanlardır. Çünkü çalışanların, iş yerlerinin hedeflerini gerçekleştirme konusunda temel unsur olduğu düşünülmektedir. Ayrıca çalışanların iş yerlerinin hedeflerini kendi hedefleri olarak görmeleri, mesleklerine ilişkin sahip oldukları bilgiyi, tecrübeyi ve deneyimi iş yerinin hedeflerine uygun bir şekilde kullanmaları kurumun başarısı olarak değerlendirilmektedir (Özdemir, 2017: 50; Korkmaz, 2019: 43).

İş yerlerinde görülen bu başarının sürdürülebilmesi saygı, nezaket ve disiplin kurallarının devam ettirilmesine bağlıdır. Ancak her zaman bu başarının sürdürülmesi mümkün değildir. Ayrıca küreselleşme, yoğun rekabet ortamının yarattığı zorluklar ve toplumun beklentisinin yüksek olması da nezaket dışı davranışların görülme sıklığını arttırmıştır (Kayabaşı, 2007: 31-32'den akt. Alhas, 2021b: 159).

İş yerlerinde örgütsel ve bireysel nedenlerden dolayı meydana gelen bu sinik davranışlar bir süre sonra olumsuz bir ortamın oluşmasına ve çalışanların olumsuz davranışlar göstermesine yol açmaktadır (Öztürk, 2019: 39). Bu yüzdende son yıllarda teknoloji ve bilişim sektöründeki gelişmelerle birlikte iş yerlerinde sağlanan disiplinin ve düzenin devam ettirilmesi de giderek zorlaşmaktadır. Ayrıca iş yerlerinin daha fazla teknolojiye odaklanmaları da çalışanların bu durumu kurumun aleyhine kullanmasına neden olmaktadır. Bu durum ise çalışanların sanal kaytarma gibi sapkın iş yeri davranışlarına eğilim göstermelerine yol açmaktadır.

4. MATERYAL VE METOT

4.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi

İş yerinde nezaket dışı davranışlara maruz kalan çalışanların bir süre sonra bu davranışlara karşı sinik davranışlar gösterdikleri bilinmektedir. İş yerine karşı olan kinini, nefretini ve öfkesini doğrudan belli edemeyen çalışanların bu kez de kuruma karşı zarar verici davranışlar gösterecekleri düşünülmektedir. Bu zarar verici davranışların en önemlisi iş yerine ait interneti ve bilgisayarı kendi amaçları için kullanmalarıdır. Sanal kaytarma olarak bilinen bu davranış iş yerinin verimliliğini, etkinliğini ve etkililiğini düşürmesine neden olacağı önemlidir. İş yeri nezaketsizliğinin sinizme neden olacağı ve sinizmde sanal kaytarmaya neden olacağı düşünülmektedir. Bu durumdan yola çıkarak iş yerinde görülen nezaket dışı davranışların yarattığı etkilerin incelenmesi, iş yerinde görülen nezaket dışı davranışların sanal kaytarma üzerindeki etkilerinin araştırılması ve bu iki kavram arasındaki ilişki örgütsel sinizmin üstlendiği aracılık rolünün araştırılmasının çalışanlar, yöneticiler ve kamu kurumları açısından önem taşıdığı düşünülmektedir. Araştırmada algılanan iş yeri nezaketsizliğinin sanal kaytarma üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmaktadır. Daha önceden yapılan araştırmalar genellikle öğretmenler, akademisyenler ve hemşireler üzerinde yapılmıştır. Kamu kurumlarından biri olan 18. Bölge Karayolları Genel Müdürlüğü'nde çalışan memurlar ve yöneticiler üzerinde gerçekleştirilmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünüldüğü için bu örneklem seçilmiştir. Konu ile ilgili literatürde karayolları genel müdürlüğünde yürütülen bir araştırma olmaması da çalışmayı diğer çalışmalardan farklı kılmaktadır. Araştırmanın hipotezleri ise aşağıda sıralanmıştır.

4.2. Çalışmanın Hipotezleri ve Modeli

H1: Algılanan iş yeri nezaketsizliğinin duyuşsal sinizm üzerinde etkisi vardır.

H2: Algılanan iş yeri nezaketsizliğinin bilişsel sinizm üzerinde etkisi vardır.

H3: Algılanan iş yeri nezaketsizliğinin davranışsal sinizm üzerinde etkisi vardır.

H4: Algılanan iş yeri nezaketsizliğinin önemsiz sanal kaytarma üzerinde etkisi vardır.

H5: Algılanan iş yeri nezaketsizliğinin önemli sanal kaytarma üzerinde etkisi vardır.

H6: Algılanan iş yeri nezaketsizliği ile önemli sanal kaytarma arasındaki ilişkide duyuşsal sinizmin aracılık rolü vardır.

H7: Algılanan iş yeri nezaketsizliği ile önemsiz sanal kaytarma arasındaki ilişkide duyuşsal sinizmin aracılık rolü vardır.

H8: Algılanan iş yeri nezaketsizliği ile önemli sanal kaytarma arasındaki ilişkide bilişsel sinizmin aracılık rolü vardır.

H9: Algılanan iş yeri nezaketsizliği ile önemsiz sanal kaytarma arasındaki ilişkide bilişsel sinizmin aracılık rolü vardır.

H10: Algılanan iş yeri nezaketsizliği ile önemli sanal kaytarma arasındaki ilişkide davranışsal sinizmin aracılık rolü vardır.

H11: Algılanan iş yeri nezaketsizliği ile önemsiz sanal kaytarma arasındaki ilişkide davranışsal sinizmin aracılık rolü vardır.

Şekil 1: Çalışmanın Modeli



4.3. Çalışmanın Evreni

Araştırmanın amacı algılanan iş yeri nezaketsizliğinin sanal kaytarma üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Karayolları Genel Müdürlüğü bünyesinde toplam 27.100 çalışan mevcuttur (<https://www.kgm.gov.tr/>). Bu kapsamda nicel değişkenli araştırmalar için kullanılan örneklem hesaplama formülüne göre 27.100 büyüklüğünde bir evren için en az 379 örnekleme ulaşmanın yeterli olacağı tespit edilmiştir. Araştırmanın evrenini ise 2020 yılında Kars Karayolları 18. Bölge Müdürlüğü'nde çalışan memurlar ve yöneticiler oluşturmaktadır. Yapılan çalışmaya ait anketlerin daha hızlı ve kolay toplanabilmesi için tarama örneklem yoluna gidilmiştir. Kars Karayolları 18. Bölge Müdürlüğü'nde çalışan 414 kişiye ulaşılmıştır. Toplanan anketlerin 407'si değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Örneklem hesaplamada ise Gürbüz ve Şahin (2018: 129) tarafından önerilen hesaplama yöntemi kullanılmıştır. Kars Karayolları 18. Bölge Müdürlüğü'nde çalışanlara meslek gruplarına göre tabakalama yapılmıştır. Örneklem büyüklüğü %95 güven aralığında 407 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca çalışan bireyler memur ve yönetici olmak üzere iki grupta ele alınmıştır. Ayrıca yapılan araştırmaların büyük bir çoğunluğunda ise genellikle aynı grupların ele alındığı görülmüştür.

4.4. Veri Toplama Araçları ve Yöntem

Araştırmada tarama yönteminden yararlanılmıştır. Veri toplama araçları olarak İş Yeri Nezaketsizliği Ölçeği, Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Sanal Kaytarma Ölçeği kullanılmıştır. Anketlerin birinci bölümünde demografik bilgileri ölçmek amacıyla demografik bilgiler kısmına yer verilmiştir. İkinci kısmında Cortina vd., (2001) tarafından geliştirilmiş olan ve 7 ifade ve tek boyuttan oluşan iş yeri nezaketsizliği ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeğin Türkçe

formu için Polatçı ve Özçalık (2013)'in araştırmasından yararlanılmıştır. Üçüncü bölümünde ise Brandes vd., (1999) tarafından geliştirilmiş ve 13 ifade ve üç boyuttan oluşan örgütsel sinizm ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçeğin Türkçe çevirisi ve güvenilirlik çalışması için Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından yapılan araştırmadan yararlanılmıştır. Dördüncü bölümünde ise Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilmiş ve 14 ifade ve iki boyuttan oluşan sanal kaytarma ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu ölçeğe ait Türkçe çeviri ve güvenilirlik çalışması Örücü ve Yıldız (2014) tarafından yapılan araştırmada alınmıştır.

Üç ölçekte ifadelerin puanlandırılabilmesi için Likert tipi 5'li ölçekleme kullanılmıştır. Araştırma için İnönü Üniversitesindeki Beşeri ve Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırma Etik Kurulu 02.04.2020 tarih ve 7/1 sayılı kararla etik onay alınmıştır. Ayrıca araştırmanın yapıldığı Kars Karayolları 18. Bölge Müdürlüğü 18.03.2020/65889437-100/E.73956 sayılı tarih ve karar ile kurum izinleri alınmıştır. Araştırma için karayolları genel müdürlüğünde çalışanlara gerekli bilgilendirmeler yapılmış ve verilerin tamamı gönüllük esasına dayandırılarak toplanmıştır. Araştırma için tasarlanan anketler elden dağıtılmıştır. AMOS 24.0 ve SPSS 25.0 programı aracılığı ile veriler analiz edilmiştir. Her analiz araştırma problemlerine yanıt verecek şekilde tablolara dönüştürülerek açıklanmıştır. Analiz yapılırken kullanılacak testlerin seçiminde verilerin dağılımları göz önünde bulundurulmuştur.

Araştırmada katılımcıların dağılımlarının belirlenmesi amacıyla yüzde ve frekans analizi yapılmıştır. Kullanılan ölçeklere ait geçerlilik güvenilirliklerinin belirlenmesi amacıyla madde analizi, açıklayıcı faktör analizi, cronbach's alpha güvenilirlik analizi ve Amos ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Verilerin hangi dağılımlardan geldiğini incelemek amacıyla merkezi eğilim ölçümlerinden basıklık ve çarpıklık değerleri ve ortalama-medyan yakınlığı incelenmiştir. Değişkenler arasında bulunan ilişkilerin incelenmesi amacıyla pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırma hipotezlerinin incelenmesi amacıyla kurulan modeller Amos programı yardımı ile yapısal eşitlik modeli üzerine kurulmuştur. Kurulan yapısal eşitlik modelleri sonucunda uyum kriterleri incelenmiş ve uyum kriterlerinin en azından kabul edilebilir seviyede olup olmadığına bakılmıştır.

5. BULGULAR

5.1. Betimsel İstatistikler

Kars Karayolları 18. Bölge Müdürlüğü personeline ait demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımlarına aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 1: Kars Karayolları 18. Bölge Müdürlüğü'nde Çalışan Personele Ait Bilgiler (N=407)

Demografik	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	115	28,3
	Erkek	292	71,7
Yaş	30 yaş ve altı	109	26,8
	31-40 yaş	125	30,7
	41-50 yaş	100	24,6
	51 yaş ve üzeri	73	17,9
Medeni Durum	Evli	221	54,3
	Bekar	186	45,7
Unvan	Memur	265	65,1
	Yönetici	142	34,9
	Toplam	407	100,0

Araştırma kapsamındaki katılımcıların %28,3'ü kadın, %71,7'si erkek, %26,8'inin 30 yaş ve altında, %30,7'si 31-40 yaş aralığında, %24,6'sı 41-50 yaş aralığında, %17,9'u ise 51 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların %45,7'sinin bekar; %54,3'ünün evli; %65,1'inin memur; %34,9'unun ise yönetici olduğu belirlenmiştir.

5.2. İş Yeri Nezaketsizliği Ölçeğine Ait Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

İş yeri nezaketsizliği ölçeğinin geçerlilik ve güvenirliliği incelenirken ölçeğe ait güvenirlilik düzeyleri, açıklayıcı faktör analizi ve madde analizi sonuçları Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 1. İş Yeri Nezaketsizliği Ölçeğine Ait Güvenirlik, Açıklayıcı Faktör Analizi ve Madde Analizi Sonuçları

Madde No	Faktör Yüğü	Madde-Ölçek İlişkisi
Madde 1	0,956	0,933
Madde 2	0,839	0,777
Madde 3	0,875	0,821
Madde 4	0,817	0,754
Madde 5	0,856	0,798
Madde 6	0,801	0,735
Madde 7	0,867	0,813
Güvenirlik	0,940	
Açıklanan Varyans (%)	73,958	
Özdeğer	5,177	
KMO: 0,914; Bartlett's Test of Sphericity= $\chi^2(21)=2574,153$; p=0,000		

Tablo 2'de, ölçekte bulunan her bir madde için kendisi dışında kalan maddeler ile olan korelasyonunun 0,30 ve altında değer alması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2009). Her bir madde için kendisinin dışındaki maddeler ile olan korelasyon değerinin 0,30 ve altında olmamasından dolayı ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamıştır. Ölçeğin iç tutarlılığını tespit etmek amacı ile cronbach's alpha güvenirlilik analizinden faydalanılmıştır. Analizin sonucunda ise ölçeğin güvenirlilik düzeyinin ise çok yüksek düzeyde (Alpha=0,954) olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizinin ön koşullarından biri olan değişkenler arasında bir ilişkinin olması durumu ele alınmış ve veri yapısının faktör analizine uygunluğuna karar verebilmek amacı ile KMO, Bartlett Küresellik testleri de ele alınmıştır (Tabachnick ve Fidel, 2014). Buna göre Tablo 2'de yer alan KMO değerinin 0,60'tan büyük ve Bartlett Küresellik testinin ise, istatistiki olarak %99 güven düzeyinde anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (p<0.01). Sonuçlara göre örneklem verisinin faktör analizi yapmak için uygun ve yeterli olduğu ayrıca elde edilen verilerin ise, çok değişkenli normal dağılımdan geldiği sonucuna ulaşılmıştır (Kan ve Akbaş, 2005).

Ölçekte bir maddenin kalmasına karar verebilmek amacıyla faktör yükünün 0,45 ve üstünde değer olması gerektiği kriterinden yararlanılmıştır (Büyüköztürk, 2009). Ayrıca maddelerin örtüşmesi de incelenmiş ve tek faktöre yüklenme durumları ele alınmıştır. 7 maddeden oluşan ölçeğin faktör analizine göre toplam varyansın %73,958'ini açıklayan ve tek faktörden oluşan bir yapısının olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçek tek faktörlü olduğundan dolayı varimax işlemi yapılmamıştır. Açıklanan varyansın değerinin %40-%60 arasında olmasının kafi olduğu (Scherer vd., 1988) ve ölçek içinde yeterince iyi seviyede olduğu görülmüştür. Tablo 2'ye göre, ölçeğin tek faktörlü olması nedeniyle ölçeğe faktöre ölçeğin kendi ismi verilmiştir. Ölçeğe ait güvenirlilik düzeyi 0,940 olduğu ve bu düzeyin oldukça yüksek güvenirlilik gösterdiği belirlenmiştir. Ölçeğin açıklanan faktör yapısının doğrulanıp doğrulanmadığının belirlenmesi amacı ile AMOS programı yardımı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. İş yeri nezaketsizliği ölçeğinin DFA sonuçlarından elde edilenlere göre maddelerin faktör yüklerinin 0,74-0,99 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu değerlerin ise kabul edilebilir değerler arasında ve

maddeler ve örtük değişkenler arasındaki ilişkinin %99 güven düzeyinde anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($t > 2,58$). Path diyagramı ilk aşamada DFA modeline ait uyum kriterleri istenilen düzeyin biraz üzerinde çıktığından 7-5, 7-3 ve 6-4 no'lu maddeler arasında modifikasyon yapılmıştır.

Tablo 3. İş Yeri Nezaketsizliği Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

χ^2/df	p	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NFI	RMR
3,648	0,000	0,079	0,99	0,97	0,93	0,99	0,037

Ölçeğin kabul görebilmesi için uyum iyiliği kriterlerinin kabul edilebilir sınırlar içine düşmesi gerekmektedir. DFA sonucu elde edilen uyum kriterleri değerlerinin mükemmel uyum kriterlerini sağladığı tespit edilmiştir. Önemli uyum değerinden biri olan χ^2 değerinin df değerine olan oranının 3,648 ile kabul edilebilir uyum düzeyinde, RMSEA değerinin ise 0,079 ile yine kabul uyum düzeyinde olduğu diğer uyum değerlerinin de mükemmel ve kabul edilebilir uyum değerleri içerisinde yer aldığı tespit edilmiştir.

5.3. Örgütsel Sinizm Ölçeğine Ait Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Örgütsel sinizm ölçeğinin geçerlilik ve güvenirliliği incelenirken ölçeğe ilişkin madde analizi sonuçları, açıklayıcı faktör analizi ve güvenirlilik düzeyleri sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Örgütsel Sinizm Ölçeğine Ait Güvenirlik, Açıklayıcı Faktör Analizi ve Madde Analizi Sonuçları

Madde No	Faktörler			Madde-Ölçek ilişkisi
	1	2	3	
Madde 5	0,939			0,745
Madde 9	0,885			0,688
Madde 8	0,867			0,715
Madde 6	0,865			0,704
Madde 7	0,851			0,665
Madde 10		0,934		0,637
Madde 11		0,892		0,621
Madde 13		0,872		0,644
Madde 12		0,868		0,637
Madde 1			0,903	0,811
Madde 4			0,859	0,743
Madde 2			0,848	0,734
Madde 3			0,839	0,783
Güvenirlik	0,955	0,949	0,959	0,936
Açıklanan Varyans (%)	33,011	27,37	26,631	87,012

Özdeğer	4,291	3,558	3,462
KMO: 0,879; Bartlett's Test of Sphericity= $X^2(72)=6703,437$; $p=0,000$			

Ölçekte bulunan her bir madde için kendisi dışındaki maddeler ile olan korelasyonun değerinin 0,30 ve altında olmadığından ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamıştır. Ölçeğin güvenilirlik düzeyinin çok fazla (Alpha=0,936) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 4'e göre KMO değerinin 0,60'tan daha fazla ve Bartlett Küresellik testinin istatistiki olarak %99 güven düzeyinde anlamlı olduğu bulunmuştur ($p<0.01$). Elde edilen örneklem verisinin faktör analizi yapmak için uygunluğunun yeterli olduğu göstermektedir. Aynı zamanda elde edilen verilerin ise çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini de göstermektedir (Kan ve Akbaş, 2005). Bir ölçekten bir maddenin kalabilmesine karar vermek için faktör yükünün 0,45 ve üzerinde bir değer olması ölçütü kullanılmıştır (Büyükoztürk, 2009). Maddelerin örtüşmesi incelenmiş ve tek faktöre yüklenme durumları ele alınmıştır. 13 maddeden oluşan ölçeğin faktör analizine göre toplam varyansın %87,012'sini açıkladığı ve üç faktörden oluşan bir yapısının olduğu da meydana çıkmıştır. Ölçeğin üç faktörlü olmasından dolayı varimax işlemi yapılmıştır.

Tablo 4'e göre, ölçeğin üç faktörlü olması nedeniyle faktör 1, faktör 2 ve faktör 3'e sırası ile "Bilişsel", "Davranışsal" ve "Duyuşsal" isimleri verilmiştir. Faktörlere ait güvenilirlik düzeylerinin sırası ile 0,955, 0,949 ve 0,959 olduğu ve düzeylerinin oldukça yüksek güvenilirlik gösterdiği belirlenmiştir. Ölçeğin açıklanan faktör yapısının doğrulanıp doğrulanmadığının belirlenmesi amacı ile AMOS programı ile doğrulayıcı faktör analizi faydalanılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinin DFA sonuçları maddelerin faktör yüklerinin 0,82-0,99 arasında olduğunu göstermektedir. Elde edilen bu değerler kabul edilebilir değerlerdir. Örtük ile maddeler değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiki olarak %99 güven düzeyinde anlamlı olduğu da belirlenmiştir ($t>2,58$). Path diyagramı ilk aşamada DFA modeline ait uyum kriterleri istenilen düzeyde olduğundan dolayı herhangi modifikasyon işlemi yapılmamıştır.

Tablo 5. Örgütsel Sinizm Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

X^2/df	p	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NFI	RMR
4,262	0,000	0,090	0,97	0,91	0,88	0,96	0,088

Tablo 5 incelendiğinde X^2 değerinin df değerine oranının 4,262 ile kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu, RMSEA değerinin ise 0,090 ile yine kabul uyum düzeyinde olduğu ve diğer uyum değerlerinin de mükemmel ve kabul edilebilir uyum değerleri içerisinde yer aldığı tespit edilmiştir.

5.4. Sanal Kaytarma Ölçeğine Ait Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Sanal kaytarma ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliği incelenirken ölçeğe ilişkin açıklayıcı faktör analizi sonuçları, madde analizi sonuçları ve güvenilirlik düzeyleri sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Sanal Kaytarma Ölçeğine Ait Güvenirlik, Açıklayıcı Faktör Analizi ve Madde Analizi Sonuçları

Madde No	Faktör		Madde-Ölçek İlişkisi
	1	2	
Madde 1	0,934		0,871
Madde 2	0,837		0,764
Madde 3	0,869		0,749
Madde 4	0,857		0,774
Madde 5	0,871		0,812
Madde 6	0,866		0,733

Madde 7	0,836		0,78
Madde 8	0,887		0,766
Madde 9		0,939	0,758
Madde 10		0,897	0,696
Madde 11		0,843	0,702
Madde 12		0,87	0,728
Madde 13		0,856	0,723
Madde 14		0,868	0,694
Güvenirlik	0,968	0,959	0,954
Açıklanan Varyans (%)	45,793	36,575	82,368
Özdeğer	6,411	5,12	
KMO: 0,950; Bartlett's Test of Sphericity= $\chi^2(91)=6992,556$; $p=0,000$			

Ölçekte bulunan her bir madde için kendisi dışındaki maddeler ile olan korelasyonun değerinin 0,30 ve altında olmadığından ölçekten madde çıkarılmasına ihtiyaç duyulmadığına karar verilmiştir. Bu nedenle ölçeğin güvenilirlik düzeyinin çok fazla ($\text{Alpha}=0,954$) olduğu tespit edilmiştir. Tablo 6'da KMO değerinin 0,60'tan büyük ve Bartlett Küresellik testi istatistiki olarak %99 güven düzeyinde anlamlı bulunmuştur ($p<0,01$). Elde edilen sonuçlar örneklem verisinin faktör analizine uygunluğunun yeterli olduğu ayrıca verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini de göstermektedir (Kaş ve Akbaş, 2005). Ayrıca 14 maddeden oluşan ölçeğin faktör analizine göre toplam varyansın %82,368'ini açıkladığı ve iki faktörden oluşan yapısının da olduğu ortaya çıkmıştır. Ölçek iki faktörlü olduğu için varimax işlemi yapılmıştır.

Tablo 6'ya göre ölçeğin iki faktörlü olması nedeniyle faktör 1 ve faktör 2'ye sırası ile "Önemsiz Sanal Kaytarma" ve "Önemsiz Sanal Kaytarma" isimleri verilmiştir. Faktörlere ait güvenilirlik düzeylerinin 0,968 ve 0,959 olduğu ve bu düzeylerin oldukça yüksek güvenilirlik gösterdiği belirlenmiştir. Ölçeğin açıklanan faktör yapısının doğrulanıp doğrulanmadığının belirlenmesi amacı ile AMOS programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Sanal kaytarma ölçeğinin DFA sonuçlarına göre maddelerin faktör yüklerinin 0,85-0,99 arasında yer aldığı belirlenmiştir. Elde edilen değerlerin ise kabul edilebilir değerler olduğu ifade edilebilir. İstatistiki açıdan %99 güven düzeyinde maddeler ve örtük değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. ($t>2,58$). Path diyagramı incelendiğinde ilk aşamada DFA modeline ait uyum kriterleri istenilen düzeyin biraz üzerinde çıktığından 12-11 no'lu maddeler arasında modifikasyon yapılmasına gerek duyulmuştur. DFA sonucu elde edilen uyum indeksi kriterleri sonucu Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7. Sanal Kaytarma Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

χ^2/df	p	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NFI	RMR
2,609	0,000	0,063	0,98	0,93	0,91	0,97	0,041

Tablo 7 incelendiğinde χ^2 değerinin df değerine olan oranının 2,609 ile mükemmel uyum düzeyinde olduğu, RMSEA değerinin ise 0,063 ile kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu ve diğer uyum düzeylerinin de mükemmel ve kabul edilebilir uyum değerleri içerisinde yer aldığı belirlenmiştir. Aşağıda yer alan Tablo 8'de elde edilen verilerin dağılımına ait bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 8. Elde edilen Verilerin Dağılımına Ait Bulgular

Ölçümler	Kolmogorov-Smirnova			Merkezi Eğilim Ölçümleri			
	İstatistik	sd	P	\bar{X}	Medyan	Basıklık	Çarpıklık
İş Yeri Nezaketsizliği	0,120	407	0,000	3,03	3,00	0,16	-0,76
Duyuşsal	0,142	407	0,000	3,28	3,25	-0,27	-1,22
Bilişsel	0,176	407	0,000	2,93	3,00	-0,10	-1,48
Davranışsal	0,125	407	0,000	2,84	2,75	0,10	-1,23
Genel Örgütsel Sinizm	0,106	407	0,000	3,01	3,15	-0,45	-0,59
Önemli	0,135	407	0,000	3,37	3,50	-0,09	-1,39
Önemsiz	0,129	407	0,000	3,14	3,17	-0,22	-1,12
Genel Sanal Kaytarma	0,079	407	0,000	3,27	3,21	-0,03	-1,09

Araştırma kapsamında elde edilen verilere ait merkezi eğilim ölçümleri incelendiğinde ortalama-medyanın yakın olması ve çarpıklık-basıklık değerlerinin ± 2 arasında yer aldığı için verilerin dağılıma uygun olduğu tespit edilmiştir (George ve Mallery, 2010).

5.8. Değişkenler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırmanın bu kısmında çalışma hipotezleri için yapısal modeller kurulmadan önce değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapılan pearson korelasyon analizine ait sonuçları Tablo 11'de yer almaktadır.

Tablo 11. Değişkenler Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
İş Yeri Nezaketsizliği ⁽¹⁾	1	,532**	,324**	,312**	,479**	,136**	,160*	,133**
Duyuşsal ⁽²⁾		1	,533**	,540**	,856**	,179**	,151*	,147**
Bilişsel ⁽³⁾			1	,342**	,819**	,121*	,141*	,120*
Davranışsal ⁽⁴⁾				1	,743**	,104*	,103*	,170*
Genel Örgütsel Sinizm ⁽⁵⁾					1	,166**	,142*	,134**
Önemli ⁽⁶⁾						1	,514**	,902**
Önemsiz ⁽⁷⁾							1	,834**
Genel Sanal Kaytarma ⁽⁸⁾								1

**p<0.01 ; *p<0.05

Tablo 11'de bağımsız değişken olan iş yeri nezaketsizliği ile bağımlı değişken olan önemli sanal kaytarma arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu ($r=0,136$; $p<0.01$) ve iş yeri nezaketsizliği ile önemsiz sanal kaytarma arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu ($r=-0,160$; $p<0.01$) belirlenmiştir.

Tablo 11 incelendiğinde bağımsız değişken ile aracı değişkenler ve bağımlı değişken ile aracı değişkenler arasındaki ilişkilerin de anlamlı olduğu belirlenmiştir.

5.9. Araştırma Hipotezlerine Ait Bulgular

Yapısal Eşitlik Modellemesi temel olarak regresyon ve faktör analizi analizinin birleşimlerinden oluşan bir modeldir. Yapısal Eşitlik Modellemesi genel olarak örtük ve gözlenen değişkenleri içeren modellerin test edilmesi konusunda da faydalanılmaktadır. Bundan dolayı yapısal eşitlik modellemesinin başlıca amacının bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek olduğu ifade edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 331). YEM için uyum istatistikleri hakkında değişik parametreler kullanılmıştır. En az üç uyumluluk (Fit) testinden birer tane kullanılması gerekmektedir (Garson, 2015'ten aktaran Çiçek, 2016: 161). Bundan dolayı bunların en çok kullanılanlar (Chi-Square Goodness), GFI, RMSEA, AGFI, GFI, RMR ve NFI'dır (Meydan ve Şeşen, 2015: 32-35).

Araştırmanın bu kısmında çalışma hipotezleri yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmiştir.

Tablo 22. Algılanan İş Yeri Nezaketsizliğinin Duyuşsal, Bilişsel ve Davranışsal Sinizm Üzerindeki Etkisine Ait Uyum İyiliği Değerleri

χ^2/df	p	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NFI	RMR
3,435	0,000	0,077	0,958	0,92	0,90	0,94	0,037

Tablo 12 incelendiğinde X^2 değerinin df değerine oranının 3,435 olduğu için kabul edilebilir uyum düzeyindedir. RMSEA değerinin ise 0,077 ile kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu ve diğer uyum değerlerinin de kabul edilebilir uyum değerleri içerisinde yer aldığı belirlenmiştir.

Araştırmanın birinci modeline ait sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 13. Algılanan İş Yeri Nezaketsizliğinin Duyuşsal, Bilişsel ve Davranışsal Sinizm Üzerindeki Etkisine Ait Hipotez Sonuçları

Hipotez	Estimate (β)	S.E.	C.R.	p
IS_NEZ → DUYUŞSAL	0,542	0,061	12,090	***
IS_NEZ → BİLİŞSEL	0,332	0,064	6,741	***
IS_NEZ → DAVRANIŞSAL	0,340	0,058	6,861	***

***p<0.001

Tablo 13 incelendiğinde iş yeri nezaketsizliğinin duyuşsal sinizm üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi olduğu belirlenmiştir ($\beta=0,542$; $p=0.000<0.001$). Bu sonuç iş yeri nezaketsizliğinde bir birim arttığında duyuşsal sinizm düzeylerinde 0,542 birimlik bir artış olacağı anlamına; iş yeri nezaketsizliğinin bilişsel sinizm üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu belirlenmiştir ($\beta=0,332$; $p=0.000<0.001$). Bu sonuç iş yeri nezaketsizliğinde bir birim arttığında bilişsel sinizm düzeylerinde 0,332 birimlik bir artış olacağı anlamına ve iş yeri nezaketsizliğinin davranışsal sinizm üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu belirlenmiştir ($\beta=0,340$; $p=0.000<0.001$). Bu sonuç iş yeri nezaketsizliğinin artması durumunda davranışsal sinizmde 0,340 birimlik artacağı anlamına gelmektedir. Tüm sonuçlar incelendiğinde araştırmanın H1, H2 ve H3 hipotezlerinin desteklendiği belirlenmiştir.

Algılanan iş yeri nezaketsizliğinin önemli ve önemsiz sanal kaytarma üzerindeki etkisine ait kurulan modelin uyum indeksi kriterleri sonucu Tablo 14'de verilmiştir.

Tablo 3. Algılanan İş Yeri Nezaketsizliğinin Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisine Ait Uyum İyiliği Değerleri

χ^2/df	p	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NFI	RMR
2,512	0,000	0,061	0,97	0,91	0,89	0,94	0,029

Tablo 14 incelendiğinde χ^2 değerinin df değerine olan oranının 2,512 olduğu için kabul edilebilir uyum düzeyindedir. RMSEA değerinin ise 0,061 ile kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu ve diğer uyum değerlerinin de kabul edilebilir uyum değerleri içerisinde yer aldığı belirlenmiştir.

Araştırmanın ikinci modeline ait sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Algılanan İş Yeri Nezaketsizliğinin Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisine Ait Hipotez Sonuçları

Hipotez	Estimate (β)	S.E.	C.R.	p
IS_NEZ → ÖNEMSİZ	0,087	0,059	1,718	0,086
IS_NEZ → ÖNEMLİ	0,161	0,059	3,222	0,001**

**p<0.01

Tablo 15 incelendiğinde iş yeri nezaketsizliğinin önemli sanal kaytarma üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir ($\beta=0,161$; $p=0,000<0,001$). Bu sonuç iş yeri nezaketsizliği arttığında önemli sanal kaytarma düzeylerinin de 0,161 artacağı anlamına gelmektedir. İş yeri nezaketsizliğinin önemsiz sanal kaytarma üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisinin olmadığı belirlenmiştir ($\beta=0,087$; $p=0,086>0,05$). Tüm bu sonuçlar incelendiğinde araştırmanın H4 hipotezi desteklenmezken H5 hipotezinin desteklendiği belirlenmiştir.

5.10. İş Yeri Nezaketsizliği İle Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Duyuşsal Sinizmin Aracılık Rolünün İncelenmesi

Kurulan aracılık modeline ait uyum indeksi kriterleri sonucu Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16. İş Yeri Nezaketsizliği İle Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Duyuşsal Sinizmin Aracılık Rolüne Ait Uyum İyiliği Değerleri

χ^2/df	p	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NFI	RMR
2,1119	0,000	0,053	0,975	0,904	0,883	0,954	0,025

Tablo 16 incelendiğinde χ^2 değerinin df değerine olan oranının 2,119 olduğu için kabul edilebilir uyum düzeyindedir. RMSEA değerinin ise 0,053 ile kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu ve diğer uyum değerlerinin de kabul edilebilir uyum değerleri içerisinde yer aldığı belirlenmiştir. Kurulan modelde duyuşsal sinizm değişkeninin aracılık rolüne ait bulgular Tablo 17'de yer almaktadır.

Tablo 17. İş Yeri Nezaketsizliği İle Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Duyuşsal Sinizmin Aracılık Rolüne İlişkin Veriler

Test Edilen Aracılık Rolü	Lower Bound	Upper Bound	Two Tailed Significance	Standardized Indirect Effect (P)
IN_NEZ → DUYUŞSAL → ÖNEMLİ	-0,003	0,116	0,070	0,054
IN_NEZ → DUYUŞSAL → ÖNEMSİZ	-0,059	0,055	0,910	-0,003

Tablo 17 incelendiğinde iş yeri nezaketsizliğinin önemli sanal kaytarma üzerindeki etkisinde duyuşsal sinizmin anlamlı aracılık etkisinin olmadığı ($\beta=0,054$, Lower Bounds: -0,003; Upper Bounds; 0,116; Two Tailed Significance 0,070>0,05) belirlenmiştir. İş yeri nezaketsizliğinin önemsiz sanal kaytarma üzerindeki etkisinde duyuşsal sinizmin anlamlı aracılık etkisinin olmadığı ($\beta=-0,003$, Lower Bounds: -0,059; Upper Bounds; 0,055; Two Tailed Significance 0,910>0,05) belirlenmiştir.

5.11. İş Yeri Nezaketsizliği İle Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Bilişsel Sinizmin Aracılık Rolünün İncelenmesi

Kurulan aracılık modeline ait uyum indeksi kriterleri sonucu Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18. İş Yeri Nezaketsizliği İle Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Bilişsel Sinizmin Aracılık Rolüne Ait Uyum İyiliği Değerleri

χ^2/df	p	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NFI	RMR
2,235	0,000	0,055	0,970	0,920	0,900	0,947	0,024

Tablo 18 incelendiğinde X^2 değerinin df değerine olan oranının 2,235 olduğu için kabul edilebilir uyum düzeyindedir. RMSEA değerinin ise 0,055 ile kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu ve diğer uyum değerlerinin de kabul edilebilir uyum değerleri içerisinde yer aldığı tespit edilmiştir. Kurulan modelde bilişsel sinizm değişkeninin aracılık rolüne ait bulgular Tablo 19’de yer almaktadır.

Tablo 19. İş Yeri Nezaketsizliği İle Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Bilişsel Sinizmin Aracılık Rolüne İlişkin Veriler

Test Edilen Aracılık Rolü	Lower Bound	Upper Bound	Two Tailed Significance	Tailed	Standardized Effect (β)	Indirect
IN_NEZ→BİLİŞSEL→ÖNEMLİ	0,001	0,056	0,049		0,034	
IN_NEZ→BİLİŞSEL→ÖNEMSİZ	-0,011	0,071	0,177		0,023	

Tablo 19 incelendiğinde iş yeri nezaketsizliğinin önemli sanal kaytarma üzerindeki etkisinde bilişsel sinizmin pozitif yönlü anlamlı aracılık etkisinin olduğu ($\beta=0,034$; Lower Bounds: 0,001; Upper Bounds: 0,056; Two Tailed Significance: 0,049<0.05) tespit edilmiştir. İş yeri nezaketsizliğinin önemsiz sanal kaytarma üzerindeki etkisinde bilişsel sinizmin pozitif yönlü anlamlı aracılık etkisinin olmadığı ($\beta=0,023$; Lower Bounds: -0,011; Upper Bounds: 0,071; Two Tailed Significance: 0,177>0.05) belirlenmiştir.

5.12. İş Yeri Nezaketsizliği İle Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Davranışsal Sinizmin Aracılık Rolünün İncelenmesi

Kurulan aracılık modeline ait uyum indeksi kriterleri sonucu Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20. İş Yeri Nezaketsizliği İle Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Davranışsal Sinizmin Aracılık Rolüne Ait Uyum İyiliği Değerleri

χ^2/df	p	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NFI	RMR
2,155	0,000	0,052	0,974	0,904	0,883	0,952	0,025

Tablo 20 incelendiğinde X^2 değerinin df değerine olan oranının 2,115 olduğu için kabul edilebilir uyum düzeyindedir. RMSEA değerinin ise 0,052 ile kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu ve diğer uyum değerlerinin de kabul edilebilir uyum değerleri içerisinde yer almaktadır. Kurulan modelde davranışsal sinizm değişkeninin aracılık rolüne ait bulgular Tablo 21’de yer almaktadır.

Tablo 21. İş Yeri Nezaketsizliği İle Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Davranışsal Sinizmin Aracılık Rolüne İlişkin Veriler

Test Edilen Aracılık Rolü	Lower Bound	Upper Bound	Two Tailed Significance	Tailed	Standized Effect (β)	Indirect
IN_NEZ→DAVRANIŞSAL→ÖNEMLİ	-0,012	0,060	0,206		0,023	
IN_NEZ→DAVRANIŞSAL→ÖNEMSİZ	-0,059	0,015	0,278		-0,020	

Tablo 21 incelendiğinde iş yeri nezaketsizliğinin önemli sanal kaytarma üzerindeki etkisinde davranışsal sinizmin pozitif yönlü anlamlı aracılık etkisinin olmadığı ($\beta=0,023$; Lower Bounds: $-0,012$; Upper Bounds: $0,060$; Two Tailed Significance: $0,206>0,05$) belirlenmiştir. İş yeri nezaketsizliğinin önemsiz sanal kaytarma üzerindeki etkisinde davranışsal sinizmin pozitif yönlü anlamlı aracılık etkisinin olmadığı ($\beta=-0,020$; Lower Bounds: $-0,059$; Upper Bounds: $0,060$; Two Tailed Significance: $0,206>0,05$) belirlenmiştir. Araştırmanın aracılık modelleri için kurulan hipotezlerden H6, H7, H9, H10 ve H11 hipotezinin doğrulanmadığı ancak H8 hipotezinin doğrulandığı belirlenmiştir.

6. Sonuç

Çalışanlarının yaşam tarzlarının değişmesi, teknolojinin ilerlemesi, iletişim şekillerinin farklılaşması, sosyal medya kullanımının artması, ekonomide belirsizliklerin yaşanması ve toplumun kamu kurumlarından beklentilerinin artması çalışanların davranışlarını etkilemektedir. Bu kadar fazla dış etkene maruz kalan çalışanların davranışlarının olumsuz yönde etkilendiğini söylemek mümkündür. Ayrıca olumsuz yönde etkilenen çalışanların sıkça üretkenlik dışı davranışlara başvurdukları da bilinmektedir. Çalışanların iş yerinde en çok başvurdukları üretkenlik dışı davranış ise iş yeri nezaketsizliğidir. İş yerinde çalışanlara ve yöneticilere karşı yapılan etik ve saygı kurallarının ihlal edilmesinden dolayı iş yeri nezaketsizliği ortaya çıkmaktadır. İş yerinde nezaket ile ilgili davranışların olması çalışanlar için önem arz etmektedir. Çünkü çalışanların iş yerinin, hedef ve amaçlarına ulaşması noktasında nezaketli ve sağlıklı bir ortamın olması gerekmektedir (İlgin, 2019: 128). Bunun nedeni ise, nitelikli ve kaliteli bir çalışma ortamının olmayışı çalışanları hem psikolojik açıdan hem de fiziksel açıdan olumsuz yönde etkilemektedir. İş yerinden olumsuz yönde etkilendikleri zaman çalışanların davranışları negatif tutum ve davranışlara dönüşmektedir. Bu negatif tutum ve davranışların en bilineni ise, sinizmdir. Diğerleri ise, çalışanların iş yerine ait bilgisayar ve interneti görevlerinin dışında kalan işler için kullanmaları olan sanal kaytarmadır. Çalışanların sanal kaytarma davranışında bulunmaları iş yeri verimliliğinin ve performansının düşmesine neden olacaktır. Bu nedenle iş yerinde iş yeri nezaketsizliği, sinizm ve sanal kaytarma gibi davranışların birbiri ile ilişkili olduğu söylenebilir.

Algılanan iş yeri nezaketsizliğinin örgütsel sinizmin alt boyutlarını (davranışsal, duyuşsal ve bilişsel sinizmi) pozitif yönde etkilemektedir. Bu sonuç ise iş yerinde nezaket dışı davranışlara karşılaşma düzeyinde artış olması halinde çalışanların bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm tutumlarında da artış olacağı anlamına gelmektedir. Elde edilen bu bulgu, Çoban ve Deniz (2018), İlgin (2019), Çoban ve Deniz (2021), Özdemir (2017), Alola vd., (2019), Çini (2022), Abubakar (2018), Nazir vd., (2016) tarafından yapılan araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Elde edilen bu sonuç, çalışanların sinik davranışlar göstermesinin nedeninin nezaket dışı davranışlara maruz kalmalarından kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir.

Elde edilen bir diğer sonuç ise, algılanan iş yeri nezaketsizliğinin önemli sanal kaytarma davranışlarını pozitif yönde etkilediğidir. Bu sonuç iş yerinde nezaket dışı davranışlara maruz kalma düzeyinde bir artış olması halinde, çalışanların önemli sanal kaytarma tutumlarında bir artış olmayacağını ifade etmektedir. Ancak algılanan iş yeri nezaketsizliğinin önemsiz sanal kaytarma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığıdır. Bu sonuç çalışanların iş yerinde nezaket dışı davranışlara maruz kalmaları durumunda önemli sanal kaytarmaya başvurmayacakları anlamına geldiğini ifade etmektedir. Buna göre iş yerinde nezaket dışı davranışlara maruz kalan çalışanların önemsiz sanal kaytarmaya yönelmedikleri ve daha çok önemli sanal kaytarmaya yöneldikleri şeklinde yorumlanabilir. Araştırmadan elde edilen bu bulguya ilişkin bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Algılanan iş yeri nezaketsizliğinin önemli sanal kaytarma üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin alt boyutlarından duyuşsal sinizmin aracılık etkisine sahip olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuca göre iş yeri nezaketsizliğinin önemsiz sanal kaytarma üzerinde etkisi olduğu ancak duyuşsal sinizm değişkeninin eklenmesi ile birlikte bu etki anlamlılığını kaybetmektedir. Araştırmadan elde edilen bu bulguya ilişkin bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Algılanan iş yeri nezaketsizliğinin önemli sanal kaytarma üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin alt boyutlarından davranışsal sinizmin aracılık etkisine sahip olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuca göre iş yeri nezaketsizliğinin önemli sanal kaytarma üzerinde etkisi olduğu ancak davranışsal sinizm değişkeninin eklenmesi ile birlikte bu etki anlamlılığını kaybetmektedir. Araştırmadan elde edilen bu bulguya ilişkin bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Son olarak, algılanan iş yeri nezaketsizliğinin önemli sanal kaytarma üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin alt boyutlarından sadece bilişsel sinizmin aracılık etkisi olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Diğer akademik çalışmalarda olduğu gibi bu araştırmanın birtakım sınırlılıkları vardır. İlk sınırlılık araştırmanın yalnızca bir ildeki tek bir kamu kurumunda gerçekleştirilmesidir. İkinci sınırlılık ise, yalnızca kamu kurumlarından biri olan karayollarının örneklem olarak seçilmesidir. Üçüncü sınırlılık ise, finansal ve zamansal olarak bazı kısıtlarının olmasıdır.

Öneriler ise şunlar olacaktır: iş yerinde görülen nezaket dışı davranışların ortaya çıkmasında birçok faktör etkili olmaktadır. Bu nedenle yöneticilerin iş yerinde etik davranış kodları oluşturmaları, çalışanları söz konusu etik kodlar hakkında bilgilendirmeleri, bilinçlendirmeleri ve etik dışı davranış sergileyen çalışanlara gerekli yaptırımların geciktirilmeden uygulamaya koymaları gibi kurullarla iş yerinde görülen ve görülebilecek nezaket dışı davranışları engellemeleri gerekmektedir. Diğer bir öneri ise şu olacaktır, yönetim ve çalışanlar arasında iletişim ağının kopuk olmasının sinizme neden olacağı bilindiği için iş yerinde meydana gelebilecek bir sinizm davranışı önlenmek için yönetim ve çalışanlar arasında etkin bir iletişim ağının oluşturulması gerekmektedir. Başka bir öneri olarak, iş yerinde denetim eksikliği, çalışanlara verilen iş yükünün fazla olması, çalışanların iş ile aile hayatını birbirlerine karıştırmaları, yine çalışanların ahlâki normlara uymamaları, çalışanlarda tükenmişlik görülmesi gibi durumlar sanal kaytarma davranışını başlatan faktörler arasında yer almaktadır. Bu nedenle iş yerindeki sanal kaytarma davranışları minimuma indirmek isteniyorsa çalışanı sanal kaytarma davranışına yönelten öncülün ya da öncüllerin tespit edilip giderilmesi gerekmektedir. Yönetim kademesinin bilgisayar kullanma konusunda baskı uygulamaları ve internete erişim konusunda kısıtlama getirmeleri çalışanların iş yerine karşı sinik duygular geliştirmelerine neden olabileceği için yönetim kademesinin çalışanları olumsuz yönde etkileyebilecek uygulamalardan kaçınmaları faydalı olabilir. Ayrıca bu makalenin değişkenleri olan iş yeri nezaketsizliğinin, sanal kaytarma ve örgütsel sinizmin zaman içerisinde değişebilen bir özelliğe sahip olduğu da söylenebilir. Bu nedenle bu araştırma kesitsel olarak hazırlanmış olup konu ile ilgili olarak yapılacak diğer araştırmaların boylamsal olarak yapılması daha farklı ve kapsamlı sonuçların elde edilmesini sağlayabilir. Bu araştırma, iş yeri nezaketsizliği bağımsız değişkeni için etik davranışlar, mesleki tükenmişlik, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini gibi değişkenler ile ilişkisi, sanal kaytarma ve örgütsel sinizmin ise, öznel iyi oluş, geri çekilme davranışı, örgütsel seslilik ve örgütsel bağlılık gibi değişkenler üzerindeki etkisi araştırılabilir.

Kaynaklar

- Abraham, R. (2000). "Organizational Cynicism: Bases and Consequences", *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126/3, 269-292.
- Abubakar, A. M., Megeirhib, H. A. ve Shneikate, B. (2018). "Tolerance for Workplace Incivility, Employee Cynicism and Job Search Behavior", *The Service Industries Journal*, 38, 9/10, 629-643.
- Ahmad, A. ve Omar, Z. (2017). "Understanding Who Cyberloafs from The Self-Control Perspective: A Study In The Public Service Sector", *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 4/8, 123-128.
- Ajzen, I. (1991). "The Theory of Planned Behavior", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, Personality and Behavior*, Open University Press, USA.
- Akyüz, B. ve Kesen, M. (2015). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güvenin Geleceğin Çalışanlarının Akademik Özyeterlik Algılarına Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19/3, 47-68.
- Alhas, F. (2021a). "Örgütsel Sinizm'in İlerisi Üretkenlik Dışı Davranış", *Turkish Business Journal*, 2/3, 67-79.
- Alhas, F. (2021b). "İş Yeri Nezaketsizliği ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *BEMAREJ-Business, Economics and Management Research Journal*, 4/2, 156-175.
- Alola, U. V., S., Asongu, A. ve Alola, A. (2019). "Linking Supervisor Incivility with Job Embeddedness and Cynicism: The Mediating Role of Employee Self-Efficacy", *Gadjah Mada International Journal of Business*, 21/3, 330-352.
- Al-Shuaibi, A. S. İ., Shamsudin, F. M. ve Subramaniam, C. (2013). "Do Human Resource Management Practices Matter in Reducing Cyberloafing At Work: Evidence from Jordan", *Journal of WEI Business and Economics*, 2/2, 1-11.
- Andersson, L. M. ve Bateman, T. S. (1997). "Cynicism in The Work Place: Some Causes and Effects", *Journal of Organizational Behaviour*, 18/5, 449-469.

- 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.
- Arık, M. (2016). *Eğitim Fakültelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Sanal Kaytarma Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Örgüt İklimi: İstanbul İli Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Aslan, E. T. ve Demir, H. (2019). "Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Hemşireler Üzerinde Ampirik Bir Araştırma", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9/2, 1626-1637.
- Aslan, Ö. Ş. ve Terzi, R. (2023). "Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23/1, 79-98.
- Biçici, Y. (2019). *Hemşirelerde Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi.
- Blanchard, A. L. ve Henle, C. A. (2008). "Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control", *Computers in Human Behavior*, 24, 1067-1084.
- Bommer, W. H., Rich, G. ve Rubin, R. S. (2005). "Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behavior on Employee Cynicism about Organizational Change", *Journal of Organizational Behavior*, 26/7, 733-753.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. ve Dean, J. W. (1999). "Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes", *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, Spss Uygulamaları ve Yorum*, Pegem Yayınları, Ankara.
- Cole, M. S., Shipp, A. J. ve Taylor, S. G. (2016). "Viewing The Interpersonal Mistreatment Literature Through A Temporal Lens", *Organizational Psychology Review*, 6/3, 273-302.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H. ve Langhout, R. D. (2001). "Incivility in The Workplace: Incidence and Impact", *Journal of Occupational Health Psychology*, 6/1, 64-80.
- Çiçek, B. (2016). *Değer Merkezli Liderliğin Etik İklim ve Çalışan Sesi Üzerindeki Etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi.
- Çini, M. A. (2022). "İş Yeri Nezaketsizliği, Tükenmişlik ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Akademisyenlere Yönelik Bir Araştırma", *Bmij*, 10/2, 644-663.
- Çoban, R. ve Deniz, M. (2018). "Çalışanların İşyeri Nezaketsizliği ve Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik İmalat Sektörü Üzerinde Bir Araştırma". 6. *Örgütsel Davranış Kongresinde Sunulan Bildiri*. Isparta.
- Çoban, R. ve Deniz, M. (2021). "İşyeri Nezaketsizliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma", *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17/34, 1224-1259.
- Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). "Organizational Cynicism", *Academy of Management Review*, 23/2, 341-352.
- Delen, M. G. (2010). "Çalışma Hayatında İşyeri Kalabalığı Olgusu", *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Maliye Araştırma Merkezi Konferansları*, 53, 43-58.
- Erdem, A. T. (2020). "Sanal Kaytarma Davranışının İş Performansına Etkisinde İşe Bağlılığın Aracı Rolüne Yönelik Bilişim Sektöründe Bir Araştırma", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12/4, 3843-3858.
- Erdem, A. T. (2021). "Yıkıcı Liderliğin Örgütsel Sapmaya Etkisinde Örgütsel Sinizmin Rolü: Konya İli Gıda Sektöründe Bir Uygulama", *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9/Toplum & Siyaset, 159-172.
- Etodike, C. N., Chukwuemeka, Ifeanacho, N., C., Iloke, S. E. ve Anierobi, E. I. (2020). "Organizational Identification and Proactive Work Behaviour as Predictors of Cyber-Loafing among Anambra State Civil Servants", *Asian Journal of Advanced Research and Reports*, 8/2, 10-19.

- Ezeh, L. N., Etodike, C. E. ve Chukwura, E. N. (2018). "Abusive Supervision and Organizational Cynicism as Predictors of Cyber-Loafing among Federal Civil Service Employees in Anambra State, Nigeria", *European Journal of Human Resource Management Studies*, 1/2, 19-36.
- Fernandez, J. C. R., Moreno, O. C. M. ve Lombana, A. F. M. (2018). "Organizational Cynicism-an Exploration Analysis-Case: Workers in The City of Cartagena de Indias (Colombia)", *Espacios*, 39/26, 27-44.
- Garson, D. G. (2015). *Structural Equation Modeling*, Statistical Associates Publishers, USA.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, Pearson, ABD.
- Gökçe, V. ve Levent, A. F. (2022). "Okullarda Şeffaflık ile Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki", *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 55/55, 292-317.
- Gültaç, A. S. (2019). *Örgütsel Sapma ve Nezaketsizlik Davranışları İlişkisinde İşyerinde Dışlanmanın Aracı Rolü: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi.
- Gültekin, D. ve Ulusoy, H. (2022). "Sağlık Çalışanlarında Sanal Kaytarma ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi", *Journal of Healthcare Management and Leadership*, 1, 70-97.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe-Yöntem-Analiz*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe-Yöntem-Analiz*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- İşıkay, Ç. (2018). *İşyeri Nezaketsizliği, Tükenmişlik ve İş Doyumu İlişkisinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü: Muğla İli Kamu Hastaneleri Birliğinde Görev Yapan Hemşireler Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- İlgin, C. (2019). *İşyeri Nezaketsizliği İle Sinizm Arasındaki İlişkide Öznel İyi Oluş Halinin Rolü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi.
- Joseph, R. (2011). "The Cost of Bad Behavior: How Incivility is Damaging Your Business and What To Do About It", *Prometheus*, 29/3, 317-319.
- Kan, A. ve Akbaş, A. (2005). "Lise Öğrencilerinin Kimya Dersine Yönelik Tutum Ölçeği Geliştirme Çalışması", *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1/2, 227-237.
- Kannan-Narasimhan, R. ve Lawrence, B. S. (2012). "Behavioral Integrity: How Leader Referents and Trust Matter to Workplace Outcomes", *J Bus Ethics*, 111, 165-178.
- Kanten, P. (2014). "İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü", *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6/1, 11-26.
- 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.
- Kayabaşı, A. (2007). *İşletmelerin Rekabet Gücünün Geliştirilmesinde Lojistik Faaliyetlerin Performansının Arttırılması: Üretim İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Keçeci, M. ve Turgut, T. (2018). "İşyeri Nezaketsizliği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması", *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 53/2, 433-449.
- Khan, A., Naveed, T., Raheem, F., Sheraz, F. ve Awan, H. (2023). "Employees' Cyber Loafing And Performance In The Telecom Sector Of Pakistan: The Mediating Role Of Psychological Well-Being And The Moderating Role Of Internal Locus Of Control", *Journal of Positive School Psychology*, 7/4, 794-812.
- Korkmaz, R. (2019). *Çalışanların Problemlerini İnternet Kullanım Alışkanlıklarının Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi.
- Kurtcu, E. (2021). *Çalışanların Etik Liderlik Algılarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Üzerine Etkileri: Çorum İlinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hitit Üniversitesi.

- Laschinger, H. K. S., Wong, C. A., Cummings, G. G. ve Grau, A. L. (2014). "Resonant Leadership and Workplace Empowerment: The Value of Positive Organizational Cultures in Reducing Workplace Incivility", *Nursing Economic\$, 32/1*, 1-16.
- Lim, S., S., Cortina, L. M. ve Magley, V. J. (2008). "Personal and Workgroup Incivility: Impact on Work and Health Outcomes", *Journal of Applied Psychology, 93/1*, 95-107.
- Lobnikar, B., Prisljan, K., Čuvan, B. ve Meško, B. (2016). "The Code of Silence and Female Ppolice Officers in Slovenia: Gender Differences in Willingness to Report Police Misconduct", *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, 39/2*, 387-400.
- Lotko, M., Razgale, I. ve Vilka, L. (2016). "Mutual Expectations of Employers and Employees As a Factor Affecting Employability", *The European Journal of Social and Behavioural Sciences, 2240-2259*.
- Manzoor, M. T., T., Manzoor ve Khan, M. (2020). "Workplace Incivility: A Cynicism Booster Leading to Turnover Intention", *Decision, 47/1*, 91-99.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (2016). "Understanding The Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry", *World Psychiatry, 15/2*, 103-111.
- Meier, L. L. ve Spector, P. E. (2013). "Reciprocal Effects of Work Stressors and Counterproductive Work Behavior: A Five-Wave Longitudinal Study", *Journal of Applied Psychology, 98/3*, 529-539.
- Merdan, E., Erdem, A. T. ve Gümüşsoy, Y. (2022). "Boreout Sendromunun Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Üzerine Etkisinde Sanal Kaytarmanın Aracılık Rolü", *Bmij, 10/1*, 176-191.
- Metin Orta, İ. ve Güngör, E. (2018). "Sanal Kaytarmanın Öncülleri, Sonuçları ve Kontrolü Üzerine Bir Derleme", *"İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 20/1*, 79-95.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Nazir, T., Norulkamar, B. U. ve Ahmed, U. (2016). "Interrelationship of Incivility, Cynicism and Turnover Intention", *International Review of Management and Marketing, 6/1*, 146-154.
- Örücü, E. ve Yıldız, H. (2014). "İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma", *Ege Akademik Bakış, 14/1*, 99-114.
- Özdemir, H. C. (2017). "Yöneticilerin Otantik Liderlik Tarzlarının Çalışanların Sanal Kaytarma ve Sinizm Davranışları Üzerine Etkileri". (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.
- Öztürk, M. (2019). "Örgütsel Sinizmin İş Erteleme ve Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma". (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi.
- Papacharissi, Z. (2004). "Democracy Online: Civility, Politeness, and The Democratic Potential of Online Political Discussion Groups", *New Media and Society, 6/2*, 259-283.
- Pelit, E. ve Ayana, Ç. (2016). "Duygusal Zekânın Örgütsel Sinizme Etkisi: Otel İşletmeleri İş Görenleri Üzerinde Bir Araştırma", *İşletme Araştırmaları Dergisi, 8/2*, 45-76.
- Polat, G. (2020). *Liderlik Tarzlarının Sinizm ve Sanal Kaytarma Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma: Afyonkarahisar İli Belediye Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Polatçı, S. ve Özçalık, F. (2013). "Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin İşyeri Nezaketsizliği ve Tükenmişliğe Etkisi", *İşletme Bilimi Dergisi, 1/1*, 17-34.
- Prakash, A. ve Kaur, A. (2018). "Cyber Loafing in The Organisation-Gain or Drain", *JKIJMS, 2/1*, 57-64.
- Robinson, S. L. ve Bennett, R. J. (1995). "A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study", *The Academy of Management Journal, 38/2*, 555-572.
- Rubin, G. J., Amlôt, R., Page, L. ve Wessely, S. (2009). "Public Perceptions, Anxiety, and Behaviour Change in Relation to The Swine Flu Outbreak: Cross Sectional Telephone Survey", *BMJ, 339/b2651*, 1-8.
- Sao, R., S., Chandak, B., Patel, ve Bhadade, P. (2020). "Cyberloafing: Effects on Employee Job Performance and Behaviour", *International Journal of Recent Technology and Engineering, 8/5*, 1509-1515.

- Scherer, R. F., Luther, D. C., Wiebe, F. A. ve Adams, J. S. (1988). "Dimensionality of Coping: Factor Stability Using The Ways of Coping Questionnaire", *Psychological Reports*, 62, 763-770.
- Seven, A., Adadođlu, Ö. ve Danç, E. (2021). "How Do Nurses Percept Workplace Incivility: A Cross-Sectional Study", *Journal of Health and Nursing Management*, 8/3, 388-396.
- Sharma, N. ve Singh, V. K. (2016). "Effect of Workplace Incivility on Job Satisfaction and Turnover Intentions in India", *South Asian Journal of Global Business Research*, 5/2, 234-249.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi.
- Sutarmin, D., Nurmayanti, S. ve Hermanto, H. (2022). "The Influence of Role Ambiguity and Role Conflict on Job Stress and Cyber loafing of Employees at the Department of Communication, Information and Encryption, East Lombok Regency, West Nusa Tenggara Province, Indonesia", *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9/12, 421-429.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2014). *Using Multivariate Statistics*, Pearson Education, USA.
- Tan, M. ve Demir, M. (2018). "İşgörenlerin Kişilik Özelliklerinin Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi", *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4/1, 49-68.
- Taştan, S. B. (2014). "İşyeri Nezaketsizliğini Öngören Örgütsel ve Durumsal Önceller ile Çalışanların Davranışsal Sonuçları Arasındaki İlişkinin ve Sosyo-psikolojik Kaynakların Rolünün İncelenmesi: Sağlık Kurumlarında Yapılan Bir Araştırma", *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16/3, 60-75.
- Tatari, A. M. (2021). *Beyaz Yakalı Çalışanların İşyerindeki Mobbing Algılarının Sanal Kaytarma Davranışlarına Etkisi: İletişim Sektörü Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi.
- Tatlı, Y. T. (2019). *Öğretmen Adaylarının Siber Aylaklık Davranışları ve Nedenlerinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi.
- Tehrani, M., Vakili, Y. ve Kambarani, M. B. (2023). "Identifying the Antecedents and Consequences of Cyber Loafing by Meta Synthesis and Delphi Methods", *Transformation Management Journal*, 14(28), 42-83.
- Thiranagama, S. (2018). "The Civility of Strangers? Caste, Ethnicity, and Living together in Postwar Jaffna, Sri Lanka", *Anthropological Theory*, 18/2-3, 357-381.
- Tozođlu, B. ve Uçar, Ö. (2022). "Duygusal Emek ve Örgütsel Sinizmin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Kuşadası'nda Faaliyet Gösteren Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma (The Effect of Emotional Labor and Organizational Cynicism on Work Alienation: A Study on Four and Five Star Hotel Business Employees Operating in Kuşadası)", *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 10/3, 1937-1961.
- Vice, S. (2011). "Cynicism and Morality", *Ethical Theory and Moral Practice*, 14/2, 169-184.
- Wagner, D. T., Barnes, C. M., Lim, V. K. G. ve Ferris, D. L. (2012). "Lost Sleep and Cyberloafing: Evidence from The Laboratory and A Saylight Saving Time Quasi-Experiment", *American Psychological Association*, 97/5, 1068-1076.
- Yalçınsoy, A. ve Sığrı, Ü. (2022). "Pandemi (Covid-19) Şartlarında Örgütsel Sinizmin İşgören Performansı ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama", *International Journal of Management and Administration*, 6/12, 148-156.
- Yıldız, B. Ve Yıldız, H. (2015). "İş Yaşamındaki Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuki Yönden İncelenmesi", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13/3, 1-17.
- <https://www.kgm.gov.tr/Sayfalar/KGM/SiteTr/Kurumsal/InsanKaynaklari.aspx>. (15.12.2020).