

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



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

DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Şeyda Nur SEÇKİN

HAZIRLAYAN
FİDAN ALHAS

MALATYA-2022

**T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

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

DOKTORA TEZİ

Fidan ALHAS

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Şeyda Nur SEÇKİN**

MALATYA-2022

ONUR SÖZÜ

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Şeyda Nur SEÇKİN danışmanlığında hazırladığım doktora tez araştırmasının bilimsel etik kurallar doğrultusunda tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün kaynakları kaynakçada uygun biçimde gösterdiğimi belirtir ve bunu onurumla tasdik ederim.

Fidan ALHAS

TEŞEKKÜR

Araştırmanın hazırlanmasında yardımlarını esirgemeyen ve çalışmanın hazırlanmasında emeği geçen danışman hocam *Dr. Öğr. Üyesi Şeyda Nur Seçkin'e*, çalışmanın biçimsel düzeltmelerini yapmamda yardımcı olan *Şentürk Günerhan'a*, lisans eğitimim boyunca yetişmemde katkısı olan özellikle *Prof. Dr. Ali Rıza Saklı'ya*, *Doç. Dr. Davut Aygün'e*, *Prof. Dr. Ali Sait Albayrak'a*, *Prof. Dr. Halis Demir'e* ve Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi'ndeki bütün hocalarıma ve doktora eğitimim boyunca yetişmemde katkısı olan *Prof. Dr. Ali Aksoy'a*, *Prof. Dr. Bünyamin Akdemir'e* ve İnönü Üniversitesi'ndeki diğer tüm hocalarıma teşekkürlerimi bir borç bilirim. Araştırmamı tamamlamam konusunda moral ve motivasyonumu üst düzeyde tutmama yardımcı olan Sevgili Annem Ayşe Alhas'a, Babam Paşa Alhas'a ve Rahmetli Ablam Hatice Alhas'a şükranlarımı sunarım.

Fidan ALHAS

ÖZET

Araştırmanın temel amacı, iş yeri nezaketsizliği ve sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracılık rolünü incelemektir. Araştırma Karayolları 18. Bölge Müdürlüğü'nde (KGM) yürütülmüştür. Araştırmanın örneklem grubunu, Karayolları 18. Bölge Müdürlüğü'nde (KGM) çalışan 407 personel oluşturmaktadır. Bu personeller kolayda örneklem yöntemi ile seçilmiştir. Araştırma kapsamında, Karayolları 18. Bölge Müdürlüğü'nde çalışan personelin görüşleri iş yeri nezaketsizliği ölçeği, örgütsel sinizm ölçeği, sanal kaytarma ölçeği ve sosyal beğenirlik ölçeği aracılığıyla elde edilmiştir. Ayrıca, personelin demografik bilgilerine ilişkin kişisel bilgi formundan da yararlanılmıştır.

Yapılan bu araştırmada kamu kurumlarında iş yeri nezaketsizliğine uğrayan çalışanların örgüte karşı sinik tutumlar geliştirmeleri ve bu durum sonucunda da sanal kaytarma davranışlarına ağırlık verme durumları ele alınmıştır. Araştırma hipotezlerinin incelenmesi için kurulan modeller Amos programı yardımı ile yapısal eşitlik modeli üzerine kurulmuştur.

Araştırmada iş yeri nezaketsizliğinin, sanal kaytarmanın ve örgütsel sinizmin cinsiyet, yaş, medeni durum ve unvana göre farklılıkları incelendiğinde sadece örgütsel sinizmin yaşa göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

Araştırmada iş yeri nezaketsizliğinin örgütsel sinizmin alt boyutları olan duyuşsal, bilişsel ve davranışsal sinizmle pozitif yönde bir ilişkisinin olduğu sonucu ortaya konmuştur. İş yeri nezaketsizliği ile önemli sanal kaytarma arasında bir ilişki olduğu, iş yeri nezaketsizliği ile önemsiz sanal kaytarma arasında ise, herhangi bir ilişki olmadığı sonucu elde edilmiştir. İş yeri nezaketsizliği ile önemli sanal kaytarma arasındaki ilişkide bilişsel sinizmin aracılık rolü olduğu tespit edilirken, iş yeri nezaketsizliğinin önemli sanal kaytarma üzerindeki etkisinde ise duyuşsal ve davranışsal sinizmin ise, aracılık rolünün olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Yeri Nezaketsizliği, Sanal Kaytarma, Örgütsel Sinizm, Sosyal Beğenirlik.

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 (KGM). The sample group of the research consists of 407 personnel working in the 18th Regional Directorate of Highways (KGM). These personnel were selected by the convenience sampling method. Within the scope of the research, the opinions of the personnel working in the 18th Regional Directorate of Highways were obtained through the workplace incivility scale, organizational cynicism scale, cyberloafing scale and social desirability scale. In addition, the personal information form regarding the demographic information of the personnel was also used.

In this study, it is discussed that employees who have been subjected to workplace incivility in public institutions develop cynical attitudes towards the organization and as a result of this situation, they give weight to cyberloafing behaviors. The models established for the study of research hypotheses were based on the structural equation model with the help of the Amos program.

In the study, when the differences of workplace incivility, cyberloafing and organizational cynicism according to gender, age, marital status and title were examined, it was found that only organizational cynicism differed according to age.

As a result of the research, it was found that workplace incivility has a positive relationship with affective, cognitive and behavioral cynicism, which are the sub-dimensions of organizational cynicism. It has been concluded that there is a relationship between workplace incivility and significant cyberloafing, and there is no relationship between workplace incivility and insignificant cyberloafing. Cognitive cynicism has been found to have a mediating role in the relationship between workplace incivility and significant cyberloafing, while affective and behavioral cynicism has not been found to have a mediating effect on the effect of workplace incivility on significant cyberloafing.

Keywords: Workplace Incivility, Cyberloafing, Organizational Cynicism, Social Desirability.

İÇİNDEKİLER

ONUR SÖZÜ.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET	vi
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvi
KISALTMALAR	xviii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ YERİ NEZAKETSİZLİĞİ

1.1. İş Yeri Nezaketsizliği.....	4
1.1.1. İş Yeri Nezaketsizliğinin Tanımı	5
1.1.2. İş Yerinde Nezaketin Önemi.....	6
1.1.3. İş Yeri Nezaketsizliğinin Özellikleri.....	7
1.1.4. İş Yeri Nezaketsizliğine Neden Olan Faktörler	8
1.1.4.1. Bireysel Faktörler	9
1.1.4.2. Örgütsel Faktörler	10
1.1.5. İş Yeri Nezaketsizliği İle İlişkili Diğer Kavramlar	11
1.1.5.1. İş Yeri Nezaketsizliği ve Zorbalık	12
1.1.5.2. İş Yeri Nezaketsizliği ve İş Yerinde Psikolojik Taciz	13
1.1.5.3. İş Yeri Nezaketsizliği ve İş Yeri Saldırganlığı	14
1.1.5.4. İş Yeri Nezaketsizliği ve İş Yeri Şiddeti.....	15
1.1.5.5. İş Yeri Nezaketsizliği ve Örgütsel Sapma	15
1.1.5.6. İş Yeri Nezaketsizliği ve Üretkenlik Karşıtı Davranış.....	16
1.1.5.7. İş Yeri Nezaketsizliği ve Cinsel Taciz	17
1.1.6. İş Yeri Nezaketsizliğinin Gelişim Süreci.....	19
1.1.7. İş Yeri Nezaketsizliği Modelleri	21
1.1.7.1. İş Yeri Nezaketsizliği Sarmalı	22
1.1.7.2. İş Yeri Nezaketsizliğinin Artmayan/Sabit Değişim Modeli	24

1.1.7.3. İş Yeri Nezaketsizliğinin Artan/Tırmanan Nezaketsizlik Sarmalı.....	24
1.1.7.4. İş Yeri Nezaketsizliğinde Kademeli Nezaketsizlik Modeli	25
1.1.7.4.1. İş Yeri Nezaketsizliğinin Kademeli Modeli: Dolaylı Kaydırım	26
1.1.7.4.2. İş Yeri Nezaketsizliğinin Kademeli Modeli: Doğrudan Kaydırım	26
1.1.7.4.3. İş Yeri Nezaketsizliğinin Kademeli Modeli: Söylenti-Dedikodu	27
1.1.8. İş Yeri Nezaketsizliğinin Sonuçları	28
1.1.8.1. Bireysel Sonuçlar	28
1.1.8.2. Örgütsel Sonuçlar.....	29
1.1.9. İş Yeri Nezaketsizliğiyle Mücadele Yöntemleri	30
1.1.9.1. Bireysel Mücadele Yöntemleri	31
1.1.9.2. Örgütsel Mücadele Yöntemleri	32

İKİNCİ BÖLÜM

2. SANAL KAYTARMA

2.1. Sanal Kaytarma.....	37
2.1.1. Sanal Kaytarmanın Tanımı	38
2.1.2. Sanal Kaytarmanın Önemi	39
2.1.3. Sanal Kaytarmanın Özellikleri.....	40
2.1.4. Sanal Kaytarmanın Nedenleri	40
2.1.4.1. Örgütsel Nedenler	41
2.1.4.1.1. Örgütsel Politikalar	41
2.1.4.1.1.1. İnternet Politikası	42
2.1.4.1.1.2. İş Yerinde Kendi Bilgisayarını Kullan Politikası	42
2.1.4.1.1.3. İş Dünyasındaki Yeni Çalışma Yolları	42
2.1.4.2. İş ve Görev ile İlgili Etkenler.....	43
2.1.4.2.1. İş ile İlgili Talepler ve Kaynaklar.....	43
2.1.4.2.2. İş Yükü	44
2.1.4.2.3. İş İle Özel Hayatın Birbirine Karışması	45
2.1.4.3. Bireysel Nedenler.....	45
2.1.4.3.1. Bireysel Özellikler.....	45
2.1.4.3.2. Bireysel Ahlâkî Normlar	46
2.1.4.3.3. Psikolojik Bağımlılıklar	47

2.1.4.3.4. Psikolojik Direnç.....	47
2.1.4.3.5. Tükenmişlik.....	48
2.1.4.3.6. İş Yerinde Can Sıkıntısı	48
2.1.4.3.7. Görev Süresi.....	49
2.1.4.3.8. Görev Pozisyonu	49
2.1.5. Sanal Kaytarma ile İlişkili Diğer Kavramlar	49
2.1.5.1. İş Yerinde Bireysel İnternet Kullanımı	50
2.1.5.2. Problemlı İnternet Kullanımı	51
2.1.5.3. İnternetin Kötüye Kullanımı	52
2.1.5.4. İnternet Bağımlılığı	52
2.1.6. Sanal Kaytarmanın Sınıflandırılması	54
2.1.6.1. Robinson ve Bennett Tarafından Yapılan Sınıflandırma	54
2.1.6.2. Lim ve Chen Tarafından Yapılan Sınıflandırma.....	55
2.1.6.3. Anandarajan, Murujan ve Devine Tarafından Yapılan Sınıflandırma.....	55
2.1.6.4. Mahatononkoon, Anandarajan ve Igbario Tarafından Yapılan Sınıflandırma .	57
2.1.6.5. Blanchard ve Henle Tarafından Yapılan Sınıflandırma.....	57
2.1.6.6. Mastrangelo, Everton ve Jolton Tarafından Yapılan Sınıflandırma	58
2.1.6.7. Blau, Yang ve Ward-Cook Tarafından Yapılan Sınıflandırma.....	58
2.1.7. Sanal Kaytarma Faaliyetlerinin İş Yeri ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri.....	59
2.1.7.1. Sanal Kaytarmanın İş Yeri ve Çalışanlar Üzerindeki Olumlu Etkileri.....	59
2.1.7.2. Sanal Kaytarmanın İş Yeri ve Çalışanlar Üzerindeki Olumsuz Etkileri.....	59
2.1.8. Sanal Kaytarma Davranışının Sonuçları	60
2.1.8.1. Verimlilik Kaybı	60
2.1.8.2. İş Performansı	61
2.1.8.3. Tükenmişlik.....	61
2.1.9. İş Yerinde Sanal Kaytarmayla Mücadele Yöntemleri	62

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ÖRGÜTSEL SİNİZM

3.1. Örgütsel Sinizm	64
3.1.1. Örgütsel Sinizmin Tanımı.....	65
3.1.2. Örgütsel Sinizmin Önemi	66

3.1.3. Örgütsel Sinizmin Özellikleri	67
3.1.4. Örgütsel Sinizmin Nedenleri.....	67
3.1.4.1. Bireysel Faktörler	68
3.1.4.1.1. Cinsiyet.....	68
3.1.4.1.2. Yaş.....	68
3.1.4.1.3. Eğitim Durumu.....	69
3.1.4.1.4. Medeni Durum	69
3.1.4.1.5. Hizmet Süresi	69
3.1.4.1.6. Gelir Düzeyi	70
3.1.4.1.7. Hiyerarşi	70
3.1.4.2. Örgütsel Faktörler	71
3.1.4.2.1. Örgütsel Adalet	71
3.1.4.2.2. Örgütsel Politika.....	71
3.1.4.2.3. Psikolojik Sözleşme İhlâli	72
3.1.5. Örgütsel Sinizm İle İlişkili Diğer Kavramlar.....	72
3.1.5.1. Örgütsel Bağlılık	73
3.1.5.2. İş Tatmini	74
3.1.5.3. İşe Yabancılaşma	74
3.1.5.4. Güven	75
3.1.6. Örgütsel Sinizmin Türleri	75
3.1.6.1. Kişilik Sinizmi	76
3.1.6.2. Mesleki Sinizm.....	76
3.1.6.3. Çalışan (İşgören) Sinizmi.....	77
3.1.6.4. Toplumsal Sinizm	77
3.1.6.5. Örgütsel Değişime Bağlı Sinizm.....	78
3.1.7. Örgütsel Sinizmin Boyutları	79
3.1.7.1. Bilişsel (İnanç) Boyut (Cognitive Dimension)	79
3.1.7.2. Duyuşsal (Duygusal) Boyut (Affective Dimension).....	80
3.1.7.3. Davranışsal (Davranış) Boyut (Behavioral Dimension)	80
3.1.8. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri	81
3.1.8.1. Beklenti Kuramı	82
3.1.8.2. Atfetme Kuramı (Yükleme Kuramı).....	82

3.1.8.3. Sosyal Değişim Kuramı	83
3.1.8.4. Duygusal Olaylar Kuramı	83
3.1.8.5. Sosyal Güdülenme Kuramı	84
3.1.9. Örgütsel Sinizmin Sonuçları	85
3.1.9.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları	85
3.1.9.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları	86
3.1.9.2.1. İş Tatmininin Azalması	86
3.1.9.2.2. Tükenmişliğin Artması	86
3.1.9.2.3. Yabancılaşmanın Artması	87
3.1.9.2.4. Örgütsel Bağlılığın Azalması	87
3.1.9.2.5. Örgütsel Vatandaşlığın Azalması	88
3.1.9.2.6. Güvenin Azalması	88
3.1.10. İş Yerinde Örgütsel Sinizmle Mücadele Yöntemleri	89

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. İŞ YERİ NEZAKETSİZLİĞİNİN SANAL KAYTARMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ARACILIK ROLÜNÜN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

4.1. İş Yeri Nezaketsizliği, Sanal Kaytarma ve Örgütsel Sinizm İle İlgili Olarak Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	91
4.1.1. İş Yeri Nezaketsizliği ile İlgili Yapılan Araştırmalar	91
4.1.2. Sanal Kaytarma ile İlgili Yapılan Araştırmalar	95
4.1.3. Örgütsel Sinizm İle İlgili Yapılan Araştırmalar	98
4.2. Araştırmanın Yöntemi	101
4.2.1. Araştırmanın Amacı	101
4.2.2. Araştırmanın Önemi	101
4.2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları	102
4.2.4. Araştırmanın Modeli	103
4.2.4.1. Araştırmanın Hipotezleri	105
4.2.4.2. Evren ve Örneklem	106
4.2.4.3. Veri Toplama Araçları	107
4.2.4.4. Verilerin Toplanması ve Analizi	108

4.2.5. Etik Kurul Onayı.....	109
------------------------------	-----

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. BULGULAR

5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları	110
5.1.1. İş Yeri Nezaketsizliği Ölçeğine Ait Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi	
Sonuçları	111
5.1.2. Örgütsel Sinizm Ölçeğine Ait Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	113
5.1.3. Sanal Kaytarma Ölçeğine Ait Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları	116
5.1.4. İş Yeri Nezaketsizliği Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre	
Farklılıklarının İncelenmesi	119
5.1.5. Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının	
İncelenmesi	120
5.1.6. Sanal Kaytarma Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının	
İncelenmesi	122
5.1.7. Değişkenler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	124
5.1.8. Araştırma Hipotezlerine Ait Bulgular	125
5.1.9. İş Yeri Nezaketsizliği İle Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Arasındaki	
İlişkide Duyuşsal Sinizmin Aracılık Rolünün İncelenmesi	129
5.1.10. İş Yeri Nezaketsizliği İle Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Arasındaki	
İlişkide Bilişsel Sinizmin Aracılık Rolünün İncelenmesi	131
5.1.11. İş Yeri Nezaketsizliği İle Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Arasındaki	
İlişkide Davranışsal Sinizmin Aracılık Rolünün İncelenmesi	134
SONUÇ ve TARTIŞMA	138
KAYNAKÇA	145
EKLER	208

TABLolar LİSTESİ

Tablo 4.1. İş Yeri Nezaketsizliği ile İlgili Yapılan Araştırmalar	92
Tablo 4.2. Sanal Kayıtarma ile İlgili Yapılan Araştırmalar	96
Tablo 4.3. Örgütsel Sinizm İle İlgili Yapılan Araştırmalar	99
Tablo 5.1. Araştırma Kapsamındaki Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Dağılımları	110
Tablo 5.2. İş Yeri Nezaketsizliği Ölçeğine Ait Güvenirlik, Açıklayıcı Faktör Analizi ve Madde Analizi Sonuçları.....	111
Tablo 5.3. Uyum İndeksi Kriterlerine Ait Değerler	113
Tablo 5.4. İş Yeri Nezaketsizliği Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri	113
Tablo 5.5. Örgütsel Sinizm Ölçeğine Ait Güvenirlik, Açıklayıcı Faktör Analizi ve Madde Analizi Sonuçları	114
Tablo 5.6. Örgütsel Sinizm Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri.....	116
Tablo 5.7. Sanal Kayıtarma Ölçeğine Ait Güvenirlik, Açıklayıcı Faktör Analizi ve Madde Analizi Sonuçları	116
Tablo 5.8. Sanal Kayıtarma Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri	118
Tablo 5.9. Elde edilen Verilerin Dağılımına Ait Bulgular.....	118
Tablo 5.10. Araştırmada Kullanılan Değişkenlere Ait Betimsel Bulgular	119
Tablo 5.11. Katılımcıların İş Yeri Nezaketsizliği Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılıkların İncelenmesi	120
Tablo 5.12. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılıkların İncelenmesi	121
Tablo 5.13. Katılımcıların Sanal Kayıtarma Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılıkların İncelenmesi	123
Tablo 5.14. Değişkenler Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular	124
Tablo 5.15. Algılanan İş Yeri Nezaketsizliğinin Duyuşsal, Bilişsel ve Davranışsal Sinizm Üzerindeki Etkisine Ait Uyum İyiliği Değerleri	126
Tablo 5.16. Algılanan İş Yeri Nezaketsizliğinin Duyuşsal, Bilişsel ve Davranışsal Sinizm Üzerindeki Etkisine Ait Hipotez Sonuçları	127
Tablo 5.17. Algılanan İş Yeri Nezaketsizliğinin Önemli ve Önemsiz Sanal Kayıtarma Üzerindeki Etkisine Ait Uyum İyiliği Değerleri	128

Tablo 5.18. Algılanan İş Yeri Nezaketsizliğinin Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisine Ait Hipotez Sonuçları	129
Tablo 5.19. İş Yeri Nezaketsizliği İle Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Duyuşsal Sinizmin Aracılık Rolüne Ait Uyum İyiliği Değerleri.....	130
Tablo 5.20. İş Yeri Nezaketsizliği İle Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Duyuşsal Sinizmin Aracılık Rolüne İlişkin Veriler	131
Tablo 5.21. İş Yeri Nezaketsizliği İle Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Bilişsel Sinizmin Aracılık Rolüne Ait Uyum İyiliği Değerleri.....	133
Tablo 5.22. İş Yeri Nezaketsizliği İle Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Bilişsel Sinizmin Aracılık Rolüne İlişkin Veriler	133
Tablo 5.23. İş Yeri Nezaketsizliği İle Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Davranışsal Sinizmin Aracılık Rolüne Ait Uyum İyiliği Değerleri.....	135
Tablo 5.24. İş Yeri Nezaketsizliği İle Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Davranışsal Sinizmin Aracılık Rolüne İlişkin Veriler	135
Tablo 5.25. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Özet Sonuç Raporları.....	136

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. İş Yeri Nezaketsizliği ve İş Yeri Nezaketsizliği ile İlişkili Diğer Kavramlar	18
Şekil 1.2. İş Yeri Nezaketsizliği Sarmalı.....	22
Şekil 1.3. İş Yeri Nezaketsizliğinin Artmayan/Sabit Değişim Modeli.....	24
Şekil 1.4. İş Yeri Nezaketsizliğinin Artan Sarmalı	25
Şekil 1.5. İş Yeri Nezaketsizliğinde Kademeli Nezaketsizlik Modeli: Dolaylı Yer Değiştirme	26
Şekil 1.6. İş Yeri Nezaketsizliğinde Kademeli Nezaketsizlik Modeli: Direkt Yer Değiştirme	27
Şekil 1.7. İş Yeri Nezaketsizliğinde Kademeli Nezaketsizlik Modeli: Söylenti-Dedikodu	28
Şekil 2.1. Sanal Kaytarmanın Nedenleri	41
Şekil 2.2. DISC (Demand-Induced Strain Compensation) Modeli ve Sanal Kaytarma ile İlişkisi	44
Şekil 2.3. İş Yerinde Bireysel İnternet Kullanım Davranışının Tipolojisi	54
Şekil 3.1. Örgütsel Sinimin Nedenleri.....	72
Şekil 3.2. Örgütsel Sinizmin Türleri.....	79
Şekil 3.3. Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	81
Şekil 4.1. Araştırmanın Modeli	104
Şekil 5.1. İş Yeri Nezaketsizliği Ölçeğine Ait Standardize Edilmiş Yol Katsayıları ve DFA Path Diyagramı	112
Şekil 5.2. Örgütsel Sinizm Ölçeğine Ait Standardize Edilmiş Yol Katsayıları ve DFA Path Diyagramı.....	115
Şekil 5.3. Sanal Kaytarma Ölçeğine Ait Standardize Edilmiş Yol Katsayıları ve DFA Path Diyagramı.....	117
Şekil 5.4. Algılanan İş Yeri Nezaketsizliğinin Duyuşsal, Bilişsel ve Davranışsal Sinizm Üzerindeki Etkisine Ait DFA Path Diyagramı	126
Şekil 5.5. Algılanan İş Yeri Nezaketsizliğinin Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisine Ait DFA Path Diyagramı.....	128

Şekil 5.6. İş Yeri Nezaketsizliği İle Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Duyuşsal Sinizmin Aracılık Rolüne Ait DFA Path Diyagramı.....	130
Şekil 5.7. İş Yeri Nezaketsizliği İle Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Bilişsel Sinizmin Aracılık Rolüne Ait DFA Path Diyagramı.....	132
Şekil 5.8. İş Yeri Nezaketsizliği İle Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Davranışsal Sinizmin Aracılık Rolüne Ait DFA Path Diyagramı.....	134



KISALTMALAR

AGFI	: Adjusted Goodness of Fit Index (Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi)
AKT	: Aktaran
BKZ	: Bakınız
CFI	: Comperative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
DİSC	: Demand-Induced Strain Compensation (Talep Kaynaklı Gerilme Telafisi)
GFI	: Goodness of Fit Index (Uyum İyiliği İndeksi)
IN-NEZ	: İş Yeri Nezaketsizliği
KGM	: Karayolları Genel Müdürlüğü
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin İstatistiği
NFI	: Normed Fit Index (Normlaştırılmış Uyum İndeksi)
P.	: Page (Sayfa)
PEC	: Personal E-Commerce (Bireysel E-Ticaret)
PIR	: Personal Information Research (Bireysel Bilgileri Araştırma)
PWU	: Personal Web Usage (Kişisel Web Kullanımı)
RMR	: Root Mean Square Residuals (Hata Kareler Ortalamasının Karekökü)
RMSEA	: The Root Mean Square Error Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)
SPSS	: Statistical Package for The Social Sciences (Sosyal Bilimler İstatistik Paketi)
SS.	: Sayfa Sayısı
SS.	: Standart Sapma
VD.	: Ve Diğerleri
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli

%	: Yüzde
C.R.	: Bileşik Güvenirlilik
N	: Frekans
P	: Anlamlılık İstatistiği
S.E.	: Standart Hata
SS	: Standart Sapma
\bar{x}	: Ortalama Sapma
X²/df	: Ki-Kare
X²	: Ki-Kare Uyum İyiliği Değerleri
χ^2/sd	: Ki-Kare/Serbestlik Derecesi

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 davranış barından bir nezaketsizlik türü olarak ifade edilmektedir (Kanten, 2014: 12'den akt. 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). Son olarak sanal kaytarma çalışanların, çalışma süresi içinde görevlerinin dışında kalan faaliyetler için interneti ve bilgisayarını iş yerine zarar verecek şekilde kullanmaları olarak tanımlanmaktadır (Örücü ve Yıldız, 2014: 100).

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 olduğuna varsayılmaktadır. Buna göre çalışanın göstermiş olduğuna 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 davranışını 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 karşılaşmamaları gerekir. Çünkü çalışanların iş yerinde nezaket dışı davranışlara maruz kalmaları sinik davranışlar geliştirmelerine (Ezeh vd., 2018; Polat, 2020; Manzoor vd., 2020; Özdemir, 2017; Örücü ve Hasırcı, 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.

Tez araştırmasının birinci bölümünde iş yeri nezaketsizliğinin tanımına, önemine özelliklerine, nedenlerine, ilişkili olduğu diğer kavramlara, gelişim süreci ve modellerine, sonuçlarına ve mücadele yöntemlerine yer verilmiştir.

Tez araştırmasının ikinci bölümünde sanal kaytarmanın tanımına, önemine özelliklerine, nedenlerine, ilişkili olduğu diğer kavramlara, sınıflandırılmasına, örgüt ve çalışanlar üzerindeki etkilerine, sonuçlarına ve mücadele yöntemlerine yer verilmiştir.

Tez araştırmasının üçüncü bölümünde örgütsel sinizmin tanımına, önemine, özelliklerine, nedenlerine, ilişkili olduğu diğer kavramlara, türlerine, boyutlarına, kurumsal temellerine, sonuçlarına ve mücadele yöntemlerine yer verilmiştir.

Tez araştırmasının dördüncü bölümünde iş yeri nezaketsizliği, sanal kaytarma ve örgütsel sinizm ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalara, yöntem başlığı altında çalışmanın amacına önemine, varsayımlarına, sınırlılıklarına, modeline ve hipotezlerine, evrenine ve örneklemine, veri toplama araçlarına, verilerin toplanmasına, analizine ve etik kurul onayına yer verilmiştir.

Tez araştırmasının beşinci bölümünde bulgular başlığı altında katılımcıların dağılımlarının belirlenmesi için frekans ve yüzde analizine, kullanılan ölçeklere ait geçerlilik ve güvenilirliklerinin belirlenmesi için madde analizine, cronbach's alpha güvenilirlik analizine, açıklayıcı faktör analizine, Amos ile doğrulayıcı faktör analizine ve elde edilen verilerin hangi dağılımdan geldiğinin incelenmesi için merkezi eğilim ölçümlerinden basıklık ve çarpıklık değerlerine, ortalama ve medyan yakınlığına yer verilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ YERİ NEZAKETSİZLİĞİ

Birinci bölümde iş yeri nezaketsizliğinin tanımına, önemine, özelliklerine, nedenlerine, ilişkili olduğu diğer kavramlara, gelişim sürecine ve modellerine, sonuçlarına ve iş yeri nezaketsizliği ile ilgili mücadele yöntemlerine yer verilmiştir.

1.1. İş Yeri Nezaketsizliği

Ward ve Yates (2014) nezaketi, farklı bir topluluğun bir parçası olarak yaşamının değerine olan samimî bir inanç tanımlamışlar ve her toplulukta başarılı bir şekilde yaşamak için bireylerin en az bir hedefinin olması gerektiğini vurgulamışlardır. Ayrıca nezaketi inanca dair öğrenilmiş bir yetenek, alışkanlık, eğilim veya karakter özelliği anlamında bir erdem olarak da ifade etmişlerdir.

Nezaketsiz davranışlar ise, karakteristik olarak kaba olan ve başkaları için nezaket eksikliği içeren davranışlardır (Namie, 2003). İş yeri nezaketsizliği ise, iş yeri kurallarını ihlâl ederek hedefe zarar vermek amacıyla tasarlanan, belirsiz bir niyetle yapılan ve aynı zamanda düşük yoğunluğa sahip davranışları içeren bir tür üretkenlik dışı davranış olarak tanımlanmaktadır (Andersson ve Pearson, 1999).

İş yeri nezaketsizliği ile ilgili literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında, Pearson ve Porath (2005)'in iş yeri nezaketsizliği üzerine yaptıkları bir araştırmada; iş yerinde çalışanların önemli bir yüzdesinin kendilerini bu tür bir nezaketsizliğin hedefi olarak gördükleri sonucu ortaya konmuştur. ABD'de 800'e yakın çalışan üzerinde yapılan araştırmada; çalışanların % 10'u iş yerlerinde günlük nezaketsizliğe tanık olduklarını ifade ederken % 20'si ise haftada en az bir kez iş yerinde iş yeri nezaketsizliğine doğrudan hedef olduklarını belirtmişlerdir.

Pearson ve Porath (2005)'in 126 Kanadalı beyaz yakalı çalışan ile yaptıkları bir başka araştırmada ise, personelin % 25'inin nezaketsizliğe tanık oldukları ve %50'sinin ise, haftada en az bir kez nezaketsizliğin doğrudan hedefi oldukları saptanmıştır. Ho ve Tan (2018) ABD News ve World Report tarafından yapılan bir anketin sonuçlarını çalışanların %89'unda nezaketsizliğin ve %78'inde açgözlülüğün var olduğu şeklinde

yorumlamıştırlar. Bu durumun ise, son 10 yılda artarak ciddi bir sorun haline geldiğini de ifade etmiştırlar.

Porath ve Pearson (2013) tarafından yapılan bir araştırmada ise, iş yerlerinde çalışanların %98'inin nezaketsizlik yaşadığı ve %50'sininde bu davranışlara haftada en az bir kez de olsa maruz kaldıkları sonucu ortaya konmuştur. Bu sebeple birinci bölümde iş yeri nezaketsizliğinin tanımına, önemine, özelliklerine, nedenlerine, ilişkili olduğu diğer kavramlara, gelişim sürecine ve modellerine, sonuçlarına ve iş yeri nezaketsizliği ile ilgili mücadele yöntemleri incelenecektir.

1.1.1. İş Yeri Nezaketsizliğinin 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.

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 barından bir davranış şekli olarak tanımlanmıştır (Taştan, 2014).

Bir diğer tanımda ise, iş yeri nezaketsizliği, karşılıklı saygı olmadan iş yeri kurallarını ihlâl 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 nezaketliliğinde 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).

İş yeri nezaketsizliği davranışı, çalışma ilişkilerinin kalitesine zarar verebilecek karşılıklı saygı yoksunluğu da dahil olmak üzere iş ile ilgili normların ihlâl edilmesini de içeren bir davranış türü olarak da ifade edilebilir. Örneğin, küçümseyici veya aşağılayıcı yorum yapma, görmezden gelme, hakaret etme veya bir bireyin diğer bireye sessiz bir şekilde yardım etmesine engel olma ve profesyonel (küfür, hakaret vb. gibi) olmayan davranışlarda bulunma gibi çeşitli şekillerde de ortaya çıkabilir (Portoghese vd., 2015: 315).

İş yeri nezaketsizliği; diğer üretkenlik ve sapkınlık içeren davranış biçimlerine göre daha az zararlı olan bir davranıştır (Demirsel ve Erat, 2019: 210). Bu ve bunun gibi tanımlar incelendiğinde iş yeri nezaketsizliğinin yıllar içinde geliştirilen bir kavram olduğu görülmektedir.

1.1.2. İş Yerinde 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 (Gültaç, 2019: 35).

Nezaket dışı davranışlar şiddet ve saldırganlık içeren davranışlar içinde bir başlangıç olarak da 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.

1.1.3. İş Yeri Nezaketsizliğin 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 (Işıkay, 2018: 23). Diğer özellikleri ise şunlardır;

Delen (2010)'e göre iş yeri nezaketsizliğinin en önemli ayırt edici özelliği günlük yaşamda koşuşturmaya 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 da karmaşık hale getirmektedir. Çünkü hedef olarak seçilen birey bu durumda ne yapacağını bilememektedir. Üstelik yaşadığı şaşkınlıkla ne yapacağını bilemeyen birey büyük oranda stres altına girmekte ve bilinmeyen bir belirsizlikle karşı karşıya kalmaktadır. Ayrıca bireylere uygulanan iş yeri nezaketsizliği diğer nezaketsizlik davranışlarına göre daha küçük çapta gerçekleştirildiği için kurbanların bu durumun üstesinden gelebildikleri söylenmektedir (Kutlu ve Bilgin, 2017: 57).

İş yeri nezaketsizliği; örgütsel normları ihlâl eden, çalışanların ve iş yerinin refahını tehlikeli duruma düşürebilecek tüm davranışları kapsayan, çalışanlara yönelik nezaket dışı davranışları ifade eden ve çalışanlara karşı yapılan sapkınlığı çatısı altında birleştirme özelliğine de sahiptir. İş yeri nezaketsizliği davranışının düşük yoğunluğu ve

hedefe zarar verme niyetinin belirsizliği nedeniyle iki faktöre bağlı olarak diğer sapkın davranış biçimlerinden ayırt edilir bir yapısı da mevcuttur (Walsh vd., 2012: 408). İş yerinde görölen nezaket dışı davranışların nezaketsizlik olarak algılanması için fizikî olmaması sürekli bir şekilde tekrar etmesi ve kışkırtıcı tarafından seçilen hedefe zarar vermeye yönelik hareketler içermesi gerekmektedir (Göl, 2010: 94).

Lim vd. (2008) iş yeri nezaketsizliğinin başkalarının arkasından dedikodu yapmak, asılsız haberler uydurmak ve nezaket dışı davranışlarda bulunmanın yanı sıra iş arkadaşlarını dışlamak, onları görmezden gelmek ve dik dik bakmak gibi sözlü olmayan davranışları da içermesi gerektiğini belirtmiştirler. Bu tür davranışlara ek olarak bir çalışanın diğer bir çalışana çalışma ortamı içerisinde “merhaba ya da hoşça kalın dememesi”, “karşısındaki bireyin sözünü dinlememesi”, “aynı iş yerinde bulunan bireyin, başka bireylerin özel eşyalarını çalması”, “iş yerine ait eşyaları kullandıktan sonra yerine koymaması” gibi davranışlar da iş yeri nezaketsizliğini oluşturan önemli unsurlardandır (Çoban ve Deniz, 2018: 277-288).

Çalışanların karşılıklı olarak etik dışı mesaj atmaları, hedefe yönelik tahrik edici söz ve davranışlarda bulunmaları, iş yerinde başkalarının konuşmalarını dinlemeleri, verilen görevleri yerine getirmemeleri veya geç getirmeleri, sosyal ortamlarda bireylerin birbirlerine hiç yokmuş gibi davranmaları da iş yeri nezaketsizliğinin önemli bir özelliği olarak belirtilmektedir (Göktepe ve Keleş, 2018: 265).

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).

1.1.4. İş Yeri Nezaketsizliğine Neden Olan Faktörler

İş yerlerinin rekabetçi bir yapıya dönuşmeleri nezaket dışı davranışların artmasına neden olmaktadır. Bireylerin kendi çıkarlarını iş yerinin çıkarlarından üstün tutmaları da rekabetin şiddetini arttırmaktadır. İş yerinde bireylerin kendi çıkarlarını ön plânda tutmaları nezaket dışı davranışların artmasına ve nezaket içeren davranışların ise azalmasına yol açmaktadır. Aşağıda da iş yeri nezaketsizliğine neden olan faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki başlık altında incelenecektir.

1.1.4.1. Bireysel Faktörler

İş yeri nezaketsizliğine neden olan bireysel faktörler başlatanlar (kışkırtıcı), motive ediciler ve tetikleyicilerdir (Bartlett vd., 2008). Kışkırtıcılar, iş yeri nezaketsizliğini başlatan taraftır. Kışkırtıcıların nezaket dışı davranışlara başvurmalarının nedeni diğer bireylere karşı öfke, korku ve hırs gibi duygular geliştirmelerinden kaynaklanmaktadır (Bartlett vd., 2008: 3). Motive ediciler ise, iş yerinde başkalarını taciz etmeyi ödüllendirebilecek durumlar olarak ifade edilmiştir (Salin, 2003: 1222'den akt. Bartlett vd., 2008: 3). Tetikleyiciler, nezaketsizlik davranışlarını hızlandırıcı süreçler olarak adlandırır ve genel olarak statükodaki değişikliklerle ilgilidir (Salin, 2003: 1224).

a) Statü: Sosyal güç teorisine göre, iş yerindeki hiyerarşide düşük statüye sahip olan çalışanların yüksek statüde olan çalışanlara göre daha fazla nezaket dışı davranışlara maruz kalacağı ifade edilmiştir (Torkelson vd., 2016: 117). Çünkü daha yüksek statüye sahip olan çalışanların daha düşük statüdekilere ödülleri, cezaları ve diğer arzu edilen veya edilmeyen koşulları devretmeleri için gerekli olan örgütsel güce sahip oldukları bilinmektedir (Porath ve Pearson, 2012: 332).

b) Kişilik: Çalışanın kontrol, kısıtlama ve öz disiplin gibi konularda eksikliklerinin olması nezaket dışı davranışların meydana gelmesinde önemli bir unsur olarak görülmektedir (Kendig, 2013: 28). Ayrıca narsist kişilik özelliğine sahip çalışanların her şeye sahip olma arzuları da nezaket dışı davranışlar göstermelerine neden olmaktadır (Penney ve Spector, 2002: 126). Nezaket dışı davranışların meydana gelmesinde diğer bir önemli kişilik özelliği de negatif duygulanımdır. Negatif duygulanım ise, çalışanın stres, gerginlik, öfke ve korku gibi olumsuz duyguları deneyimlemesi olarak ifade edilmektedir (Bruck ve Allen, 2002).

c) Cinsiyet: Çalışanın cinsiyetinin kadın veya erkek olması nezaketsizliği etkileyen bireysel faktörler arasında yer alır. Hem erkek hem de kadın kışkırtıcılar aynı cinsiyetten olan hedeflerine karşı nezaket dışı davranış gösterme eğilimindedirler (Pearson vd., 2000: 128). Erkek çalışanlar küçümsemek ve küçük düşürmek gibi aktif nezaket dışı davranışlara yönelirken kadın çalışanlar ise, e-postaları onaylamamak veya e-postalara hiç cevap vermemek gibi pasif nezaket dışı davranışlara başvurmaktadırlar (Lim ve Chen, 2006: 1252). Kadın çalışanlar daha az nezaket dışı davranış gösterme

eğilimindedirler ve diğer çalışanlarla çatışmaktan kaçınmayı tercih etmektedirler (Crick, 1996). Erkek çalışanlar nezaket dışı davranış sergilediklerinde hedefin etkilenme olasılığı kadın çalışanların nezaket dışı davranış sergilemelerinden daha fazladır (Grant, 2019: 4).

d) Stres: İş stresi, genel olarak iş talepleri ve kaynakları arasında bir dengesizlik oluştuğunda ortaya çıkan bir rahatsızlık durumudur (Roberts vd., 2011: 450). Ayrıca çalışanların iş stresi arttığında adaletsizlik duygusu da artmaktadır (Penney ve Spector, 2005: 778). Buna göre birey iş yerinde ne kadar çok adaletsizlik duygusu hissederse o kadar çok strese girecek ve nezaket dışı davranış gösterecektir (Raza vd., 2020: 275). Bu durumda ise, çalışanın strese girdikçe nezaket dışı davranış sergileme olasılığı artacaktır.

1.1.4.2. Örgütsel Faktörler

İş yerinde nezaket dışı davranışlara neden olan bireysel faktörler olduğu gibi örgütsel faktörlerde vardır. Bu faktörler maddi ve manevi değerlerden meydana gelmektedir.

a) İş yükü: İş yükü, bir iş talebidir ve belirli bir süre içinde bir çalışandan beklenen iş miktarını ifade eder (Viotti vd., 2021: 211). Bireylerin nezaket dışı davranışlarını değerlendirmek için kullandıkları standartlar iş yerinin, iş yüküne bağlı olarak değişmektedir (Turner, 2009: 8). İş yükünün ağırlaşması nezaket dışı davranışların muhtemel bir habercisidir (Francis vd., 2015: 194). Buna göre iş yükü arttıkça çalışanların nezaket dışı davranışlarının da artacağı söylenebilir. Taylor ve Kluemper (2012) tarafından yapılan çalışmada da benzer bir sonuç elde edilmiş ve çalışanların iş yükü arttıkça nezaket dışı davranışlarının da artacağı sonucunu ortaya koymuştur.

b) Teknoloji: Teknolojik gelişmeler ile birlikte iş yerinin işleyişi değişmiştir. İş yerlerinin teknolojik ilerlemeleri yakından takip etmeleri ve çalışanlarında bu gelişmeleri aktif olarak kullanmaları iş yeri nezaketsizliğinin artmasına yol açabilir. Vickers (2006)'a göre teknolojinin ilerlemesiyle birlikte çalışanlar uzun saatler boyunca masa başında oturmaktadır. Çalışanların internet aracılığıyla iletişim kurmaları sosyal ilişkileri de bozmaktadır (Bartlett ve Bartlett, 2016). Bu durum ise, çalışanın strese girmesine ve iş yerinde nezaketsizliğin artmasına neden olmaktadır.

c) Değişen iş koşulları: İş yükünün artması, çalışma saatlerinin değişmesi, işi zamanında yetiştirme baskısı, toplumun beklentileri, salgın hastalıkların ortaya çıkması ve teknolojinin gelişmesi gibi faktörler iş yerindeki nezaket dışı davranışları arttırabilir. Ayrıca çalışanların bu koşullarda daha etkili ve verimli olması beklendiğinden dolayı üzerlerindeki baskı artmaktadır (Yumuşak, 2008: 241; Lasiter vd., 2012: 122). Ayrıca saldırgan ve nezaket dışı davranışların artmasının nedeni Andersson ve Pearson (1999: 453)'a göre iş yerinde farklı kültürlerden çalışanların olması, değişim mühendisliği küçülme, bütçe kesintileri, artan üretkenlik baskıları, otokratik çalışma ortamları ve yarı zamanlı çalışanların olmasından kaynaklanmaktadır.

d) Yöneticiler: Bazı yöneticiler kişiler arası karmaşık çatışmalara karışmak istemedikleri için nezaket dışı davranışları görmezden gelirlerken bazı yöneticiler ise, nezaket dışı davranışları önemsemezler veya bireysel sorunlar olarak düşünüp küçümserler (Pearson ve Porath, 2005: 9). Bu tür nispeten küçük nezaket dışı davranışlar zorbalıktan bile daha sapkın bir davranış olabilir. Bazı yöneticilerin nezaket dışı davranışları anlamaları daha zordur ve gözden kaçırmaları daha kolaydır. Yöneticiler, tarafından önemsenmeyen bu küçük nezaket dışı davranışlar ise, daha sonra bir araya gelerek büyük sorunlara neden olabilir (Porath ve Pearson, 2013: 4). Daha da önemlisi yöneticilerden gelen olumsuz tutum ve davranışlar çalışanların yönetime olan güvenlerini zedeleyebilir (Alkaabi ve Wong, 2020: 28).

e) İnfomal ortam: İnfomal ortamlar, iş yerinin verimlilik kaybının ana nedeni olarak belirlenmiştir (Samad vd., 2020: 3). Genel anlamda iş yerleri, çalışanların memnuniyetini ve moralini artıracığına inandıkları için kıyafet kuralları konusunda daha az kısıtlayıcı olmaktadır (Morand, 1998: 51). İş yerlerinin formal yapısı daha ağır bastığında ise, nezaket dışı davranışların görülme sıklığı da artmaktadır (Andersson ve Pearson, 1999: 465).

1.1.5. İş Yeri Nezaketsizliği İle İlişkili Diğer Kavramlar

İş yerinde çalışan bireylerin birbiriyle olan etkileşiminin karmaşıklığı arttıkça nezaket dışı davranışlar artmakta ve daha fazla ayrıntıya sahip olmaktadır. Ayrıca iş yerinde çalışan bireylerin diğer çalışanlar için geliştirdikleri ve onların başarılarını göz ardı etmek için daha fazla nezaket dışı davranışlarda buldukları görülmektedir. Zorbalık, cinsel taciz ve istismar gibi davranışlar diğer sapkın davranışlara benzerdir

ancak iş yeri nezaketsizliğinden farklı kavramlardır. Bu anti sosyal davranışlar iş yerine ve paydaşlarına zarar veren sapkın davranışları ifade etmek için kullanılan ve iş yerinde görülen nezaket dışı kavramları bir şemsiye etrafında toplayan terimdir (Robinson ve Bennett, 1995: 556). Bu yüzden iş yerinde görülen bu nezaket dışı davranışların birbirleriyle olan benzerlikleri ve farklı noktalarına dikkat edilerek bütün kavramların birbirinden ayrılan özelliklerine bakılarak yorumlanmalıdır.

İş yeri nezaketsizliğinde karşılıklı saygı normları ihlal edilerek hedefe zarar verme niyeti belirsiz ve düşük yoğunluğa sahip olduğu için diğer sapkın davranışlardan farklı olduğunu söylemek mümkündür (Meier ve Semmer, 2013: 462). Bu bölümde iş yeri nezaketsizliğiyle ilişkili olan diğer kavramlara yer verilecektir. Bu kavramlara yer verilirken de kavramların iş yeri nezaketsizliği davranışıyla olan ilişkisi yer alacaktır. Bu davranışlardan zorbalık, iş yerinde psikolojik taciz, iş yeri saldırganlığı, iş yeri şiddeti, örgütsel sapma, üretkenlik dışı davranış ve cinsel taciz davranışlarına yer verilecektir.

1.1.5.1. İş Yeri Nezaketsizliği ve Zorbalık

İş yeri nezaketsizliği ile ilişkili olan ve sıkça karıştırılan kavramlardan biri zorbalıktır. Yabancı literatürde “bullying” olarak ifade edilen bu kavram iş yeri nezaketsizliğine benzer kavramlardan biri olarak ifade edilebilir. Bu noktada zorbalık zaman zaman ortaya çıkan, sistematik olarak tekrarlayan ve gücün kötüye kullanılmasını içeren bir davranış türüdür (Aulia, 2016: 28).

Bu bağlamda zorbalık tanımının üç temel unsuru barındırdığı ifade edilmektedir. Birincisi, mağdurlar üzerinde korku, sıkıntı veya travmaya neden olmayı amaçlayan fiziksel veya sözlü saldırılar ile diğer sindirme biçimlerinden oluşur. İkincisi, zorbalık bir veya birden daha fazla güçlü failin çoğunlukla çaresiz olan çalışanları taciz ettiği bir güç dengesizliğini içerir. Üçüncüsü, zorbalık aynı çalışanlar arasında belirli bir süre boyunca uzayan ve tekrarlayan olaylardan oluşur (Gutierrez vd., 2018: 1).

En yaygın görülen zorbalık şekilleri hakaret etme, takma adlar kullanma, dedikodu yapma, hırsızlık yapma, tehditler savurma ve izolâsyondur (Nansel vd., 2001: 11). Zorbalığın herhangi bir kaynaktan gelebileceği göz önüne alındığında zorbalığın ölçüsünün olmaması bu tür davranışlara karşı önlem alınmasının oldukça zor olduğunu göstermektedir (Hershcovis, 2011: 502-503).

Zorbalık, nezaketsizliğe göre uzun dönemli olan, taciz davranışını sistematikleştiren ve kışkırtıcının hedef olarak gördüğü bireyi kontrol etme arzusunu dayanan davranışları içerir. Ayrıca bu kontrol takıntısı kışkırtıcının davranışlarını harekete geçirir ve hedef olarak seçtiği bireyin psikolojik olarak daha fazla acı çekmesini ister (Felblinger, 2008: 236). Zorbalık davranışı daha uzun süreli, kalıcı, şiddetli ve sistematik olarak uygulandığı için nezaketsizlik davranışından farklıdır (Parzefall ve Salin, 2010: 763). İş yeri nezaketsizliği, zorbalık davranışına göre daha ılımlıdır. Zorbalık davranışında kasıt varken iş yeri nezaketsizliğinde ise, niyet belirsizliği vardır.

1.1.5.2. İş Yeri Nezaketsizliği ve İş Yerinde Psikolojik Taciz

İş yeri nezaketsizliği ile ilişkili olan ve sıkça karıştırılan kavramlardan biri de iş yerinde psikolojik tacizdir. Yabancı literatürde “mobbing” olarak ifade edilen bu kavram iş yeri nezaketsizliğine benzer kavramlardan biri olarak ifade edilebilir. Çalışma hayatında fiziksel terör veya mobbing, bir veya birkaç birey tarafından sistematik bir şekilde tek bir bireye yönelik düşmanca davranış ve etik olmayan iletişim şekli anlamına gelmektedir (Leymann, 1990: 120).

İş yerinde psikolojik taciz genellikle düşmanca tekrarlayan, istenmeyen, karşılığı olmayan davranışlar olarak ifade edilen ve aynı zamanda mağdur üzerinde yıkıcı etkiler bırakabilen karmaşık bir olgudur (Pedro vd., 2008: 220). İş yerinde psikolojik taciz kışkırtıcının küçük bir taciziyle başlayan daha sonra hedefin iş yerinden uzaklaştırılmasına kadar devam eden bir davranış şeklidir (Leymann, 1996: 170).

İş yerinde psikolojik tacizin tipik olarak beş aşaması oluşur. Birincisi, ilk çatışma veya kritik olay aşamasıdır. İkinci aşama, psikolojik istismarın giderek daha fazla hedefe yöneltildiği aşamadır. Üçüncü aşama, yönetimin kışkırtıcılara sık sık müdahale ettiği ve zarar seviyeleri ortaya çıktığında oluşan aşamadır. Dördüncü aşama, hedef “zor” ya da “akıl hastası” olmakla suçlandığında ortaya çıkan aşamadır. Ve son aşamada hedefin işinden atılması beklenir (Shallcross vd., 2008: 57).

İş yerinde görülen psikolojik tacizde hedef belli bir birey ya da gruptur. Ancak iş yeri nezaketsizliğinde, hedef belirsizliği vardır. Psikolojik taciz ve iş yeri nezaketsizliğinin odak noktaları farklıdır. İş yeri nezaketsizliğinde hedef kışkırtıcı iken, psikolojik tacizde hedef odak noktasıdır (Delen, 2010: 47). Psikolojik tacize uğrayan

birey sađlık sorunları yařamakta, kariyer dűzleřmesine girmekte ve psikolojik sorunlar yařamaktadır (Yamada vd., 2018: 8). Ancak iř yeri nezaketsizliđinde niyet belirsizliđi ve dűřuk yođunluk olduđu için bu tűr sorunların yařanma olasılıđı daha dűřuktur.

1.1.5.3. İş Yeri Nezaketsizliği ve İş Yeri Saldırđanlıđı

İř yeri nezaketsizliği ile ilişkili olan ve sıklıca karıştırılan kavramlardan biri de iř yeri saldırđanlıđıdır. Yabancı literatűrde “workplace aggression” olarak ifade edilen bu kavram iř yeri nezaketsizliğine benzer kavramlardan biri olarak ifade edilebilir. İř yeri saldırđanlıđı bireylerin daha ۆnceden çalıştıkları ya da hali hazırda içinde buldukları iř yerindeki bireylere zarar vermeyi amaçlayan bir davranış şekli olarak tanımlanmaktadır (Neuman ve Baron, 1998: 395; Allen ve Anderson, 2017: 1).

İş yeri saldırđanlıđı, bir bireye veya çalışana fiziksel veya psikolojik olarak zarar vermeyi amaçlayan ve işle ilgili konularda meydana gelen, bir iş yerindeki veya iş yerinin dışındaki birey veya bireyler tarafından sergilenen davranış şeklidir (Barling vd., 2009: 672).

İř yeri saldırđanlıđı dűvme, tekmeleme, tokat atma, itme, ısırma, çimdikleme hakaret etme ve korkutma gibi her tűrlű tacizi içerir (Vincent-Höper vd., 2020: 1). Ayrıca iř yerinde görűlen saldırđanlık davranıřı çalıřanlarda korku, kayđı ve endiře gibi duygulara neden olmaktadır (Pacheco vd., 2016: 29).

İř yeri saldırđanlıđı ű dűzeyde oluřur. Birinci ařamada iřbirliklerini engellemek, dedikodu yapmak veya dedikoduyu yaymak, sűrekli olarak tartıřmak, kavga etmek ve hakaret etmek yer alır. İkinici ařamada astlarla, űstlerle ve műřterilerle yođun tartıřma içerisine girmek, sabotajda bulunmak sűzlı tehditlerde bulunmak ve ۆfke hissi yer alır. űüncű ve son ařamada ise, sıklıkla tekrarlayan intihar tehditleri, fiziksel kavgalar, mala zarar verme, silah kullanma ve cinayet, tecavűz ve kundaklılıkla sonuçlanan yođun ۆfke gűsterileri yer alır (Neuman ve Baron, 1998: 395).

İř yeri saldırđanlıđında zarar verme niyeti açık ve belirgindir. Ancak iř yeri nezaketsizliđinde hedef ve niyet belirsizliđi vardır. İř yeri saldırđanlıđında hedefe yođun fiziksel davranıřlar yođun olarak görűlűrken iř yeri nezaketsizliđinde dűřuk yođunluklu davranıřlar görűlmektedir. İř yeri saldırđanlıđında hedef olarak görűlen

bireye psikolojik olarak zarar verme niyeti varken iş yeri nezaketsizliğinde açıkça bir zarar verme niyeti yoktur.

1.1.5.4. İş Yeri Nezaketsizliği ve İş Yeri Şiddeti

İş yeri nezaketsizliği ile ilişkili olan ve sıkça karıştırılan kavramlardan biri de iş yeri şiddetidir. Yabancı literatürde “workplace violence” olarak ifade edilen bu kavram, iş yeri nezaketsizliğine benzer kavramlardan biri olarak ifade edilebilir. İş yerinde şiddet, bir çalışanın diğer bir çalışana karşı fiziksel olarak saldırıda bulunmasını içeren bir davranış şeklidir (Krug vd., 2002: 5).

İş yerinde şiddet, çalışanların işleriyle ilgili durumlarda istismar ve tehdit edildiği, saldırıya uğradığı veya diğer saldırgan davranışlara maruz kaldığı durumları içerir (Di Martino, 2003: 1). Ayrıca iş yerinde şiddet davranışı içerisinde fiziksel saldırı, cinayet, sözlü taciz, zorbalık, cinsel taciz ve tehdit gibi davranışlar da yer almaktadır (Ali ve Ali, 2014: 605).

İş yerinde şiddet kavramı üç ana türe ayrılmıştır. Birinci türde, şiddet uygulayan bireyin hedeflenen iş yeri ile meşru bir iş ilişkisi yoktur ve çalışma ortamına suç işlemek için girer. İkinci türde, kışkırtıcı genellikle hedef iş yeri tarafından sağlanan bir hizmetin alıcısı olup bir şiddet davranışı sergiler. Üçüncü türde suçlu, iş yerinin bir çalışanı veya eski çalışanıdır (LeBlanc ve Kelloway, 2002: 444).

İş yeri şiddetinde hedef belirgindir ve hangi zarar verici davranışların gerçekleştirileceği önceden bellidir. İş yeri nezaketsizliğinde zarar verme davranışı belirgin değildir. İş yeri şiddetinde zarar verme davranışı yüksek yoğunlukludur. Ancak iş yeri nezaketinde düşük yoğunluklu şiddet gösterme eğilimi olduğu söylenebilir.

1.1.5.5. İş Yeri Nezaketsizliği ve Örgütsel Sapma

İş yeri nezaketsizliği ile ilişkili olan ve sıkça karıştırılan kavramlardan biri de örgütsel sapmadır. Yabancı literatürde “organizational deviation” olarak ifade edilen bu kavram iş yeri nezaketsizliğine benzer kavramlardan biri olarak ifade edilebilir. Bu noktada iş yeri sapkınlığı önemli örgütsel normları ihlal eden ve bunu yaparken de çalışanların refahını tehdit eden bir davranıştır (Peterson, 2002: 48).

Örgütsel sapma diğer sapma davranışlarından farklı olarak gönüllülük esasına dayanarak yapılan bir davranış şeklidir (Bennett ve Robinson, 2000: 556). Örgütsel sapma davranışları arasında iş yerine ait eşyaları çalmak, işe geç gitmek, izinsiz mola vermek, yönetici tarafından verilen emirlere riayet etmemek gibi davranışlar yer almaktadır (Stewart vd., 2009: 207; Akremi, 2010: 1688). Ayrıca düşük performans sergilemek, mesai saatleri içerisinde internette vakit geçirmek, madde kullanmak, hırsızlık yapmak, aşırı molalar vermek, iş arkadaşlarıyla iş dışı konularda sohbet etmek, çalışırken hayal kurmak ve işe geç gitmek gibi davranışlarda örgütsel sapma davranışları içerisindedir (Akçin, 2019: 1336-1337).

Robinson ve Bennett (1995: 555-566) örgütsel sapmayı iki gruba ayırmıştır. Birincisi örgütsel sapmadır. İlk olarak örgütsel sapmayı, üretim sapması ve mülkiyet sapması şeklinde kategorilere ayırmışken daha sonra bireysel sapmayı, politik sapma davranışı ve bireysel saldırganlık şeklinde iki kategoriye ayırmıştır. Üretim sapması; erkenden iş yerinden ayrılmak, belirlenen sürelerden daha fazla mola vermek, işi geciktirmek ve kaynakları israf etmek gibi davranışlardan oluşur. Mülkiyet sapması; kullanılan araçları sabote etmek, haksız yere parasal kazanç sağlamak, çalışma sürelerini olduğundan daha fazla göstermek ve kurumun ekipmanlarını çalma gibi davranışlardan oluşur. Politik sapma; çalışanlar arasında ayrımcılık yapmak, çalışma arkadaşları hakkında dedikodu yapmak, çalışma arkadaşlarına iftira atmak ve faydalı olmayan bir rekabet ortamı yaratmak gibi davranışlardan oluşur.

Örgütsel sapma davranışında yapılan her davranış kasıtlı olarak yapılırken, iş yeri nezaketsizliğinde kasıtlı olarak yapılan bir davranış yoktur. İş yeri nezaketsizliğinde bireyler doğrudan hedef alınmaktadır. İş yerine karşı herhangi bir olumsuz davranış görülmemektedir. Ancak örgütsel sapma davranışında hem iş yerine hem de çalışanlara zarar verme niyeti vardır. Örgütsel sapma davranışı yüksek yoğunluğa sahip davranışlardan oluşmaktadır. İş yeri nezaketsizliğinde ise, düşük yoğunluk vardır. Bu nedenle iş yeri nezaketsizliği davranışının örgütsel sapma davranışı kadar zarar vermeyeceği söylenebilir.

1.1.5.6. İş Yeri Nezaketsizliği ve Üretkenlik Karşıtı Davranış

İş yeri nezaketsizliği ile ilişkili olan ve sıkça karıştırılan kavramlardan biri de üretkenlik dışı davranıştır. Yabancı literatürde “counterproductive work behavior”

olarak ifade edilen bu kavram, iş yeri nezaketsizliğine benzer kavramlardan biri olarak ifade edilebilir. Bu noktada üretkenlik karşıtı davranışlar, çalışanların refahını tehdit eden nezaket, saygı ve riayet etme ile ilgili davranışlarla örtülü olan ve açık bir şekilde kuralları çiğneyen davranışlardan oluşur (Martinko vd., 2002: 37). Üretkenlik karşıtı davranışlar iş yerine ve bu iş yerinin paydaşlarına (örneğin; müşterilere, iş arkadaşlarına ve yöneticilere) zarar veren veya zarar vermeyi amaçlayan gönüllü davranışlardır (Spector ve Fox, 2005: 151'den akt. Van den Broeck vd., 2014: 529).

Spector vd. (2006), üretkenlik karşıtı iş davranışlarını beş boyutta ele almışlardır. Bu boyutlar üretimden sapma, kötüye kullanma, hırsızlık, sabotaj ve geri çekilmedir. İlk olarak üretimden sapma alt boyutu; çalışanın kendisine verilen işi yapmaması, kasıtlı olarak geciktirmesi ya da doğru bir şekilde yapmaması gibi davranışlardan oluşmaktadır. İkinci alt boyutu olan kötüye kullanma boyutu ise, iş arkadaşlarına ve diğerlerine yönelik tehditlerde bulunma, kötü yorumlar yapma, bireyi küçümseme, fiziksel veya psikolojik olarak zarar verme gibi olumsuz davranışlardan oluşur. Üçüncü alt boyutu ise, sabotajdır. Sabotaj alt boyutu; çalışanın iş yerinin malına zarar vermesi, tahrip etmesi veya malın kullanılamaz hale getirilmesi gibi davranışlardan oluşur. Dördüncü alt boyutunda ise, hırsızlık yer almaktadır. Hırsızlık alt boyutu; çalışanın iş yerine ait malı çalması ve çalışma arkadaşlarının eşyalarını izinsiz alması gibi davranışlardan oluşur. Beşinci alt boyutu ise geri çekilmedir. Geri çekilme alt boyutu; işe geç gitme veya işten erken ayrılma ve izin verilenden daha uzun süre mola verme gibi davranışlardan oluşur.

Üretkenlik karşıtı iş davranışında kasıtlı olarak iş yerine ve çalışanlarına zarar verme niyeti vardır. Ancak iş yeri nezaketsizliğinde görülen nezaket dışı davranışlar sadece bireyler arasında gerçekleşmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarında zarar verme niyeti açık ve belirgindir. İş yeri nezaketsizliğinde ise niyet belirgin değildir.

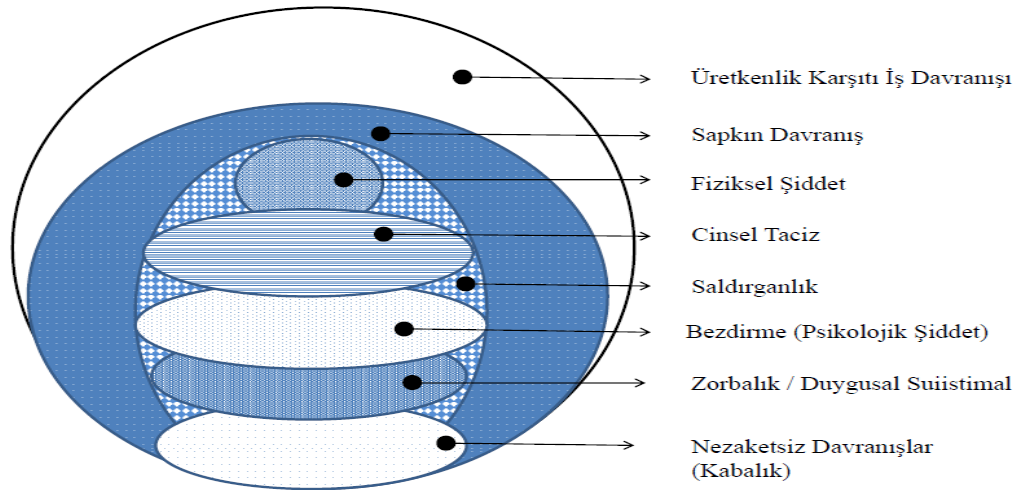
1.1.5.7. İş Yeri Nezaketsizliği ve Cinsel Taciz

İş yeri nezaketsizliği ile ilişkili olan ve sıkça karıştırılan kavramlardan biri de cinsel tacizdir. Yabancı literatürde “sexual harassment” olarak ifade edilen bu kavram iş yeri nezaketsizliğine benzer kavramlardan biri olarak ifade edilebilir. Bu noktada cinsel taciz kavramı genel olarak sözlü tacizle başlayıp, dokunma ile devam eden ve bir bireyi rızası olmadan cinsel ilişkiye girme için zorlamaya kadar giden zarar verici davranış

şeklidir (Durmuş, 2013: 16). Cinsel taciz bireyin itibar kaybı yaşaması için geliştirilen, gözdağı vermek için kullanılan, gurur kırıcı olan, agresif bir ortam yaratan ve zarar verici fiziksel davranışları içeren bir davranış türüdür (Toker, 2016: 2). İş yerinde cinsel taciz olarak görülen davranışlar içerisinde istenmeyen cinsel nitelikteki telefon, e-posta, mesaj, sözlü veya fiziksel tehdit yer almaktadır (Rospenda vd., 2000: 1806).

Cinsel taciz davranışında fiziksel veya cinsel bir kasıt vardır. Ancak iş yeri nezaketsizliğinde kasıt veya niyet belirsizliği vardır. Cinsel taciz yüksek yoğunluğa sahip zarar verici bir davranıştır. İş yeri nezaketsizliği ise, düşük yoğunluğa sahip zarar verici bir davranıştır.

Aşağıdaki Şekil 1.1.'de iş yerinde görülen tüm zarar verici davranışları içeren bir modele yer verilmiştir. Bu modele göre üretkenlik karşıtı iş davranışları tüm zarar verici davranışları kapsamaktadır. Sapkın davranış, saldırganlığı içeren bir tür anti sosyal davranış şeklidir. Fiziksel şiddet, yüksek yoğunluğa sahip zarar verici davranışlardır. Cinsel taciz, fiziksel ve psikolojik yönü ağır basan bir davranıştır. Saldırganlık, zarar verme niyeti yüksek olan bir davranış şeklidir. Bezdirme (mobing), çalışanlara psikolojik olarak zarar verme niyeti olan bir davranıştır. Zorbalık, fiziksel şiddet olmayıp korkutma amacı taşıyan bir anti sosyal davranış şeklidir. Nezaketsiz davranışlar ise, diğer anti sosyal davranışlara göre düşük yoğunluğa sahip sapkın davranıştır.



Kaynak: Doğan, S. ve Kılıç, S., (2014). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Türleri, Boyutları ve Benzer Kavramlarla İlişkilerine Yönelik Bir Yazın İncelemesi, H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 32(2): 103-132'den yararlanarak yazar tarafından geliştirilmiştir.

Şekil 1.1. İş Yeri Nezaketsizliği ve İş Yeri Nezaketsizliği ile İlişkili Diğer Kavramlar

1.1.6. İş Yeri Nezaketsizliğin Gelişim Süreci

İş yeri nezaketsizliği, iş yerinde çalışan iki veya daha fazla taraf arasında ortaya çıkan sosyal bir etkileşim süreci olarak görülmektedir (Pearson vd., 2000: 12). İş yeri nezaketsizliği, herhangi bir iş yerinde çalışan bireyler arasında görülebileceği gibi ikiden daha fazla birey arasında da görülebilen sosyal bir etkileşim süreci olarak değerlendirilmiş ve çeşitli modellerle açıklanmıştır (Anderson ve Pearson, 1999: 457). Bu etkileşim modelinde nezaketsizlik sürecini başlatan taraf olan kışkırtıcı, hedef ve tanık yer almaktadır. Ayrıca bu süreçte yer alan önemli kilit noktaları arasında başlangıç noktası, tepe/doruk noktası ve zorlayıcı davranış gibi unsurlar yer almaktadır (Anderson ve Pearson, 1999: 458). İş yeri nezaketsizliğinin başlangıç, yayılma ve bitiş noktalarının neler olduğu da incelenecektir (Anderson ve Pearson, 1999: 458).

1. Başlatan taraf (kışkırtıcı, fail, azmettirici): İş yeri nezaketsizliğini ilk önce başlatan bireydir. Bu birey nezaketsizlik davranışını kasıtlı olarak, dikkatsizlik veya bilgisizlik gibi nedenlerden dolayı kasıt olmaksızın gerçekleştiren taraftır (Anderson ve Pearson, 1999: 458). Nezaketsizlik davranışını sergileyen birey yüksek statüyükten karşı taraf ise, düşük statüdüdür. Kışkırtıcı olarak bilinen taraf astlarına karşı nezaket dışı davranışlarda bulunma eğilimi yüksek olan bireylerdir (Pearson ve Porath, 2005). Ayrıca nezaket dışı davranışlarda bulunan kışkırtıcıların davranışlarını üstlerine göre değiştirdikleri, kurnaz oldukları ve kişiler arası ilişkileri duruma göre değiştirme becerisine sahip oldukları bilinmektedir. Sıralanan bu özelliklerinden dolayı nezaketsiz davranışlarda bulunan kışkırtıcılardan diğer çalışanlar rahatsız olsalar bile herhangi bir yaptırım uygulanmadan davranışlarının üzeri örtülmektedir (Pearson vd., 2000: 128).

2. Hedef: İş yerinde görev yapan ve aynı zamanda nezaket dışı davranışlara maruz kalan çalışan, hedef olarak ifade edilmektedir (Lind vd., 2009: 231). Nezaket dışı davranışların hedefi olan bireyler kışkırtıcılardan daha genç olmaktadır. İş yerine yeni atanan çalışanların kışkırtıcı olabileceği düşünülmüştür (Miner vd., 2012: 342). (Pearson vd., 2000: 128). Ancak çalışanların düşük statüdeki birine nezaket dışı davranışta bulunma olasılığının, yüksek statüdeki birine göre yedi kat daha fazla olduğu belirtilmiştir (Pearson vd., 2000: 128). Nezaket dışı bir davranış meydana geldiğinde erkek hedeflerin kışkırtıcılarına karşı doğrudan intikam alma olasılığının daha yüksek olduğu ve hedefin bir erkek olduğu zamanlarda azmettirici de bir erkek ise,

nezaketsizlik sarmalı şiddetinin daha da artacağı ifade edilmiştir (Pearson ve Porath, 2005: 12). Ayrıca hedef bir kadın olduğunda azmettiriciden kaçınmaya çalışacak veya tam kaçınmanın mümkün olmadığı durumlarda kışkırtıcı ile arasındaki mesafesini korumaya çalışacaktır (Pearson vd., 2000: 128).

3. Tanıklar/gözlemciler: Taraflar arasında yaşanan nezaketsizlik davranışlarını gözlemleyen taraf, tanık olarak tanımlanmakta bu sürece şahit olan veya yaşananları duyan bireylerden oluşmaktadırlar (Pearson vd., 2000: 131). Tanıklar nezaketsiz davranışların hedefinde olmasalar bile bu duruma şahit oldukları için bir takım olumsuz durumlarla karşılaşmaktadırlar (Pearson ve Porath, 2005). Yaşanan nezaket dışı davranışlarda tanıklar kendilerinin de hedef olacaklarının farkında oldukları için daha az enerji harcarlar ve işlerine odaklanma konusunda zorluk çekerler (Pearson ve Porath, 2005: 10; Pearson vd., 2000: 128). Tanıkların kışkırtıcıya karşı negatif duygular geliştirmeleri kışkırtıcıları cezalandırmaya ve birtakım davranışlara yöneltebilir. Böylece nezaketsizliğin iş yerinde yayılmaması konusunda yardımcı olabilirler (Reich ve Herscovis, 2015: 213).

4. Başlangıç noktası: Kasıtlı olarak veya kasıtlı olmayarak gerçekleştirilen nezaketsiz davranışın hedef tarafından algılandığı nokta başlangıç noktası olarak tanımlanmaktadır (Pearson vd., 2000: 123). Nezaket dışı davranışlara maruz kalan hedefin bir süre sonra kendisi de benzer davranışlar sergilemeye başlamaktadır. Daha sonra ise nezaket dışı davranışlar spiral etkisi göstererek diğer çalışanları etkilemektedir (Andersson ve Pearson, 1999: 458-461).

5. Tepe/Doruk/Taşma noktası: Nezaket dışı davranışlar zorlayıcı davranışların etkisiyle birlikte yavaş yavaş yükselmektedir (Pearson vd., 2000: 124). Hedef kendisine karşı yapılan küçük bir nezaketsizlik davranışında bile karşılık verme niyetindedir (Andersson ve Pearson, 1999: 462). İş yerinde nezaketsizlik davranışının oluşması durumunda taraflardan en az biri bir kimlik tehdidi algılar ve taşma noktasına ulaşarak zorlayıcı davranış alanına geçer (Andersson ve Pearson, 1999: 462). Taşma noktasından sonra nezaketsizlik davranışıyla birlikte zarar verme niyeti açığa çıkar ve bu davranışlar üretkenlik karşıtı iş davranışlarına dönüşür (Felson, 1982: 245).

6. Zorlayıcı davranışlar: Tehditlerden hakaretlere, şiddete ve cinayete kadar oldukça geniş bir davranış yelpazesini kapsayan zorlayıcı davranışlar, başkaları için

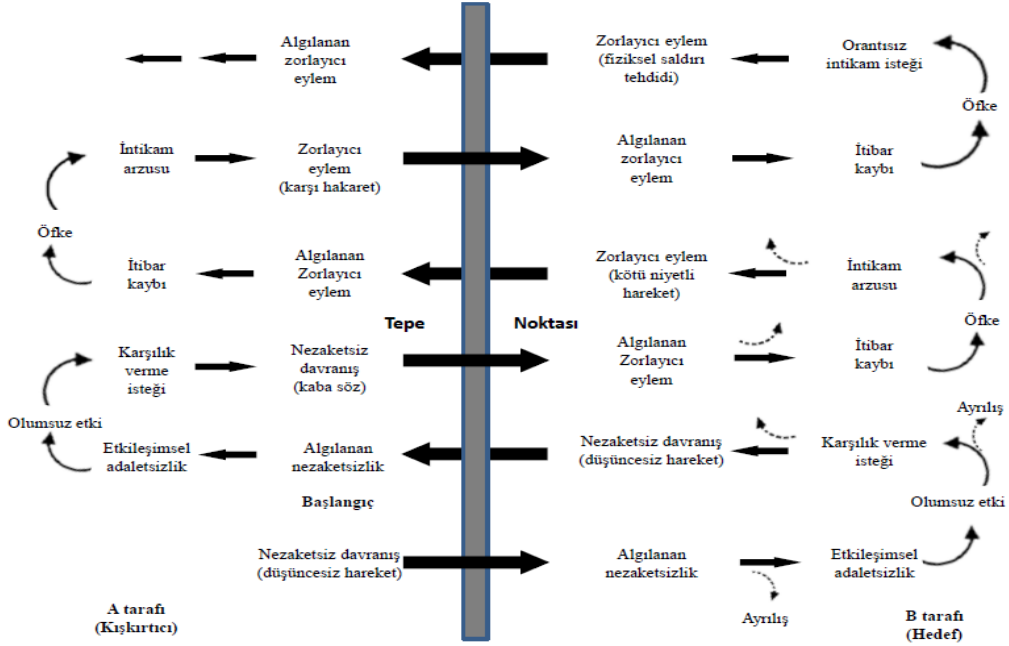
adaleti sağlama veya kendi kimliğini savunma noktasında ortaya çıkan orta ya da yüksek yoğunluklu tüm davranışları kapsayan bir terimdir (Andersson ve Pearson, 1999: 457). Nezaket dışı bir davranışı algılayan çalışan, kasıtlı olarak bir nezaketsizlik davranışıyla misilleme yapabilir. Bu durum ise, daha agresif ve zorlayıcı davranışlara dönüşen bir zincirleme reaksiyonuna yol açabilir (Pearson vd., 2000: 131). Taraflar arasındaki değişim sürecinin nasıl geliştiğini anlamak için zorlayıcı davranışların neler olduğuna dikkat etmek faydalı olabilir (Pearson ve Porath, 2005: 12). Çünkü zorlayıcı davranışlar bir süre sonra orantısız intikam alma arzusuna dönüşebilir. Algılanan bu zorlayıcı davranışlara karşı intikam alma duygusunu geliştirebilir (Anderson ve Pearson, 1999: 457-462).

İş yerinde görülen nezaket dışı davranışlar düşük yoğunluklu ve belirsizliğe sahip oldukları için önemsenmeyebilirler. Ancak önemsenmeyen bu sorunlar gelecekte iş yeri için büyük ve önemli sorunlara yol açan bir sürecin başlangıcı olabilecekleri için dikkat edilmesi gerekmektedir. Bu noktada iş yeri nezaketsizliği gelişim süreci ve iş yeri nezaketsizliğine ilişkin modeller incelenecektir.

1.1.7. İş Yeri Nezaketsizliği Modelleri

İş yeri nezaketsizliği gelişim süreci ilk olarak Anderson ve Pearson (1999) tarafından geliştirilen iş yeri nezaketsizliği sarmalıyla ortaya konmuştur. Daha sonra bu yaklaşım Pearson vd. (2000) tarafından nezaketsizliğin artmayan/sabit değişim modeli, artan/tırmanan nezaketsizlik sarmalı ve kademeli nezaketsizlik modeli eklenerek genişletilmiştir. Bu modeller aşağıda daha ayrıntılı bir şekilde ele alınacaktır.

1.1.7.1. İş Yeri Nezaketsizliği Sarmalı



Kaynak: Andersson ve Pearson (1999). Tit For Tat? The Spiraling Effect of Incivility in The Workplace, Academy of Management Review, 24(3): 452-471.

Şekil 1.2. İş Yeri Nezaketsizliği Sarmalı

İş yerinde oluşan nezaketsizlik sarmalı bir çalışan ya da çalışan grubunun (A Grubu) karşısındaki çalışana veya çalışan grubuna (B Grubu) karşı nezaketsiz tavırlar sergilemesiyle başlayabilir. Şekil 1.2’de nezaketsizlik sarmalında görüldüğü üzere B grubu bu nezaketsizliği algılar. Daha sonrasında ise (B Grubu) karşı taraf bu durumu zihninde kendilerine yapılabilecek bir etkileşimsel adaletsizlik olarak görebilir. Bu durum (B Grubu) karşı grup tarafından yapılan davranışa bir karşılık verilmesini gerektirir ve sonuç olarak da istenmeyen olaylara neden olabilir. Bu duruma karşılık verme isteği A grubuna karşı hem zihinsel olarak hem de fiziksel olarak olumsuz bir davranış sergilemeyi gerektirmeyebilir. Fakat olumsuz bir etki yaratabilir. Daha sonra ise B grubunda bulunan bireylerin A grubunda bulunan bireylere tepki olarak nezaket dışı davranışlar gösterdiği görülür.

Kendilerine karşı nezaket dışı davranışlarda bulunulduğunu düşünen A grubundaki bireyler, kendilerine karşı gösterilen bu davranışın nedeninin B grubu olduğunu hissederler. Ayrıca A grubunda bulunan bireyler B grubunda bulunan

bireylerin daha önceden deneyimlediği davranışsal, zihinsel ve duyuşsal duyguların aynısını sırası ile yaşarlar. A grubunda bulunan bireyler kendilerine karşı gösterilen nezaket dışı davranışların şiddetinin artarak devam ettiğinin bilincindedirler. Ayrıca A grubunda bulunan bireylerin yaşadıkları şiddetin sıklığı da bir önceki nezaketsizlik davranışına göre artarak devam etmektedir. A ve B grubunda bulunan bireyler, karşılıklı olarak birbirlerine nefret ve öfke duyarlar. Her iki grupta da prestij kaybı yaşanır.

Yaşanılan bu iki durum her iki grupta da aynı şekilde görüldüğü için karşılıklı bir şekilde devam eder. Fakat A ve B grubunda bulunan bireyler bu durumun içinden çıkmak için değişik ve farklı yollar deneyebilirler. A grubunda bulunan bireyler B grubundan kendilerine karşı yapılan nezaket dışı davranışlara karşılık vermeyebilirler ya da bu durumu göz ardı edebilirler. Bu şekilde nezaket dışı davranışlardan etkilenmeden bu sorundan kolayca uzaklaşabilirler. Örneğin, A grubunda bulunan birey karşı taraf yani B grubunda bulunan bir bireyin kendisine karşı yapmış olduğu nezaket dışı davranışa tepki vermeyerek ya da herhangi bir davranışta bulunmayarak bu durumdan kurtulabilir. B grubunda bulunan birey ise A grubunda bulunan bireye karşı yapmış olduğu nezaket dışı davranıştan kurtulmak için “özür dileyebilir”, “davranışın tekrarlanmayacağını belirtebilir”, “bu yapmış olduğu davranışı fark etmeden yaptığımı belirtebilir”. Bu şekilde karşı taraftan kendisine karşı yapılabilecek bir nezaket dışı davranışı önleyebilir. Yapılan nezaket dışı bir davranışın düzeltilmesi her iki taraf içinde olumlu sonuçlar doğurabilir.

Yukarıdaki Şekil 1.2’de iki taraf arasında görülen durumdan bahsedilse de bu durum ikiden fazla grup arasında da yaşanabilir. Yani yukarıdaki Şekil 1.2’ye “C, D, E” gibi gruplar dahil edilebilir. Yukarıdaki Şekil 1.2’de bahsedilen, A ve B gruplarının dışında iş yeri nezaketsizliğine C, D ve E gibi gruplar dahil edildiğinde B grubu tarafından iş yeri nezaketsizliğine uğrayan bireyin C, D, A grubunda bulunan bireylere karşı (her biri için ayrı) nezaket dışı davranışlar göstermesi de mümkündür.

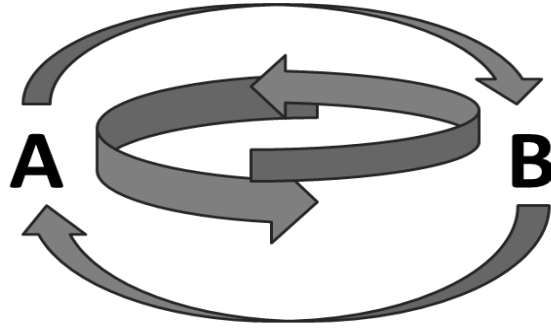
Şekil 1.2’de görüldüğü üzere taraf sayısının en az iki veya ikiden fazla olması gerekmektedir. Ancak iki veya ikiden fazla taraf olsa bile iş yerinde görülen nezaket dışı davranışlar bireylerin birbirine olan saygısının ve nezaketinin yitirilmesine neden olabilir. Bu durum ise, iş yerinde çalışan diğer bireylere zarar vererek önlenemeyecek nezaket dışı davranışlara neden olabilir.

1.1.7.2. İş Yeri Nezaketsizliğin Artmayan/Sabit Değişim Modeli

İş yerinde görülebilecek en basit nezaket dışı davranışlar Şekil 1.3'te gösterilmektedir. Şekil 1.3'te iş yerinde görülebilecek olan en basit nezaket dışı davranış döngüsünün işleyiş şekli yer almaktadır. Şekil 1.3'te de görüldüğü üzere nezaket dışı davranış ve hedef olarak seçilen birey ile nezaket dışı davranışı sergileyecek olan birey arasında dairesel bir döngü halinde gerçekleşecektir.

Şekil 1.3'te görülen modelde gerçekleşen nezaketsizlik davranışları bireylerin birbirine gösterdiği nezaketsizlik davranışı devam ettiği süre boyunca görülür. Yani kışkırtıcıdan ne kadar çok nezaket dışı davranış sergilenirse, hedef olan bireyden de o kadar çok nezaket dışı davranış görülecektir.

Her iki tarafın birbirine karşı göstermiş olduğu nezaket dışı davranışlar düşük yoğunluğa sahip olsa bile, devamlı bir şekilde görülebilir. Nezaket dışı davranışların şiddeti bazen artabilir bazen de azabilir. Bu nedenle nezaketsizliğin artmayan/sabit değişim modelinde görülen, sürekli bir döngü halinde olmasının birikimli ve sürekli etkisi sonucunda hedef veya tanıklarda olumsuz duygusal tepki veya tükenmişlik görülebilir (Pearson vd., 2000: 131).



Kaynak: Pearson, Andersson ve Porath (2000), Assessing and Attacking Workplace Incivility, Organizational Dynamics, 29(2): 131.

Şekil 1.3. İş Yeri Nezaketsizliğin Artmayan/Sabit Değişim Modeli

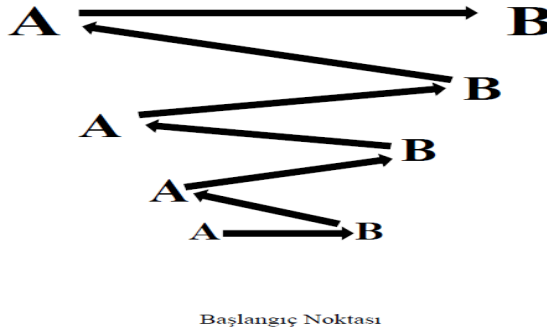
1.1.7.3. İş Yeri Nezaketsizliğin Artan/Tırmanan Nezaketsizlik Sarmalı

İş yerinde görülen nezaket dışı davranışlar sıralı bir şekilde devam etmediğinde yani kontrolden çıktığında zor ve karmaşık bir hale gelmektedir. İş yerinde görülen

nezaket dışı davranışların oluşturduğu olumsuz etkiler ise Şekil 1.4'te görüldüğü üzere artarak devam edebilir.

İş yerinde kendisine karşı nezaket dışı davranışlarda bulunulduğunu düşünen hedef ise, bu yaşadığı duruma karşılık daha güçlü bir şekilde nezaket dışı davranış sergileyerek kışkırtıcıya cevap verebilir. İlk adımın kışkırtıcıdan ikinci adımın hedef olarak seçilen bireyden gelmesiyle bu döngü içinden çıkılmaz bir zincir haline dönüşebilir. Örneğin, A'dan B'ye yapılabilecek bir nezaket dışı davranışta B, ilk olarak bu nezaket dışı davranışı umursamayabilir. Ancak bu nezaket dışı davranış daha da arttığında bu kez de B, A'ya cevap verecektir. Bu durumun sonucunda iş yerinde görülen nezaket dışı davranışlar artarak devam edecektir.

Kışkırtıcı ve hedef olarak görülen bireylerin sürekli bir şekilde nezaket dışı davranışlara maruz kalmaları nezaket dışı davranışların şiddetinin artmasına neden olabilir. Bu noktada her iki tarafında birbirine karşı nezaket dışı davranışlarda bulunmak için fırsat kollayabilecekleri söylenebilir. İlk fırsatta kendisine karşı nezaket dışı davranışlar gösterildiğinde bunu çok büyük bir nezaketsizlik olayı gibi algılayan hedef ise kışkırtıcıya saldırma eğiliminde olacaktır (Pearson vd., 2000: 131).



Kaynak: Pearson, Andersson ve Porath, (2000), Assessing and Attacking Workplace Incivility, Organizational Dynamics, 29(2): 131.

Şekil 1.4. İş Yeri Nezaketsizliğinin Artan Sarmalı

1.1.7.4. İş Yeri Nezaketsizliğinde Kademeli Nezaketsizlik Modeli

Nezaketsizlik sarmalında iki taraf arasında yaşanan nezaket dışı davranışlar diğer tarafları da etkilediğinde ve kademeli olarak arttığında ikincil düzey nezaketsizlik sarmalları ortaya çıkar. Kademeli nezaketsizlik modeli, bu nezaketsizlik sarmallarının

ikincil düzey nezaketsizlik sarmallarına nasıl dönüşebileceğini açıklayan modeldir. Kademeli nezaketsizlik modeli dolaylı yer değiştirme, direkt yer değiştirme ve söylenti/dedikodu olmak üzere üç başlık altında ele alınmıştır.

1.1.7.4.1. İş Yeri Nezaketsizliğinin Kademeli Modeli: Dolaylı Kaydırım

İş yerinde görülen birincil nezaket dışı davranışlar ilk başlarda yavaş ve kademeli olarak ilerlerken ikinci aşamada yani ikincil nezaketsizlik davranışlarında daha şiddetli ve hızlı olarak ilerlemektedir. İş yerinde görülen ikincil nezaket dışı davranışlar Şekil 1.5'te görüldüğü üzere yeniden oluşmuş ve yapısı değişmiştir.

İş yerinde ilk önceleri A ve B arasında gerçekleşen nezaket dışı davranışlar daha sonra nezaket dışı davranışların artmasıyla birlikte C ve D'yi de etkilemektedir. Böylece iş yerinde görülen birincil nezaket dışı davranışlara ek olarak yeni ve ikincil bir iş yeri nezaketsizliği davranışı da eklenmiş olur. İlk önceleri A'nın B'ye karşı göstermiş olduğu nezaket dışı davranışları bir süre sonra C'yi de etkilemektedir. Daha sonra ise C'nin, D'ye karşı göstermiş olduğu nezaket dışı davranışlar C ve D arasında yeni bir nezaket dışı davranışın ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu noktada A ve B arasında gerçekleşen nezaket dışı davranışlara C'nin şahit olmasına gerek yoktur. C'nin bu yaşanan nezaket dışı davranışları duyması bile yeterli olmaktadır (Pearson vd., 2000: 132).



Kaynak: Pearson, Andersson ve Porath (2000), Assessing and Attacking Workplace Incivility, Organizational Dynamics, 29(2): 132.

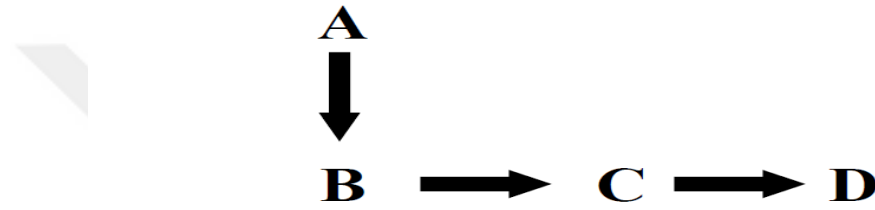
Şekil 1.5. İş Yeri Nezaketsizliğinde Kademeli Nezaketsizlik Modeli: Dolaylı Yer Değiştirme

1.1.7.4.2. İş Yeri Nezaketsizliğinin Kademeli Modeli: Doğrudan Kaydırım

İş yerinde A tarafından nezaketsizliğe uğrayan B, yani hedef olan birey bir süre sonra kendisi de kışkırtıcı olmaktadır. B kendisinin maruz kaldığı nezaket dışı davranışları daha sonra C'ye karşı nezaket dışı davranışlarda bulunarak gösterebilir. B tarafından hedef olarak görülen C ise, daha sonraki zamanlarda kendisine D'yi hedef

olarak seçebilir. Kendisi hedef olmaktan çıkan C, D'yi gözüne kestirdikten sonra D'nin iş yerinde nezaket dışı davranışlara maruz kalması için bir süreç başlatabilir.

Şekil 1.6'da da gösterildiği gibi eğer A'nın konumu veya mesleki pozisyonu B'den yüksekse B'nin A'ya karşı bir nezaket dışı davranışta bulunması söz konusu değildir. A'ya karşı nezaket dışı davranışta bulunamayan B ise bu C'ye yönelmektedir. C'nin kendisinden daha alt konumda bulunduğunu düşünen B, C'yi hedef alırken C'nin hedefi konumunda ise D yer almaktadır. Daha önceden B tarafından nezaket dışı davranışlara maruz kalan C bu kez de D'yi hedefine alarak D'ye nezaket dışı davranışlarda bulunmaktadır (Pearson vd., 2000: 132).



Kaynak: Pearson, Andersson ve Porath, (2000), Assessing and Attacking Workplace Incivility, Organizational Dynamics, 29(2): 132.

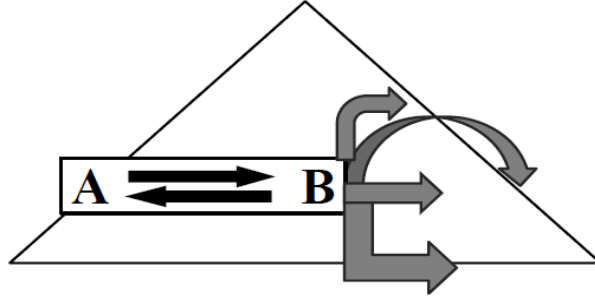
Şekil 1.6. İş Yeri Nezaketsizliğinde Kademeli Nezaketsizlik Modeli: Direkt Yer Değiştirme

1.1.7.4.3. İş Yeri Nezaketsizliğinin Kademeli Modeli: Söylenti-Dedikodu

İş yerinde görülebilen nezaket dışı davranışların yanı sıra iş yerinin dışında da görülebilen nezaket dışı davranışlar vardır. Bu nezaket dışı davranışlar genellikle iş yerinde meydana gelir ve nezaketsizlik davranışına maruz kalan birey bu durumu evine ve ailesine yansıtır. Bir süre sonrada iş yerinde görülen nezaket dışı davranışların aynısı ailenin birbirine karşı olan davranışlarında görülmeye başlanır. Öte yandan iş yerinde nezaket dışı davranışların başlaması için A'nın B'ye karşı nezaket dışı bir davranışta bulunmasına gerek yoktur. A'nın B'ye karşı nezaket dışı bir davranışta bulunacağı bilgisinin duyulması bile iş yerinde nezaket dışı davranışların görülme sıklığını artırabilir.

İş yerinde çalışan her üç bireyden ikisi nezaketsizliğe uğradıkları olayları arkadaşlarına anlatırlarken, hedef olarak görülenlerin yarısından fazlası ise nezaket dışı davranışlara maruz kaldıklarını üstlerine anlatmaktadırlar. Ayrıca bu hedeflerin %20'si

yaşadıkları nezaket dışı davranışları kendisinden daha alt konumda bulunan arkadaşlarına anlatırlar. İş yerinde nezaket dışı davranışlara maruz kaldıklarını ifade eden bireyler ise, iş yerinin itibarını zedelerler (Pearson vd., 2000: 132-133).



Kaynak: Pearson, Andersson ve Porath, (2000), Assessing and Attacking Workplace Incivility, *Organizational Dynamics*, 29(2): 132.

Şekil 1.7. İş Yeri Nezaketsizliğinde Kademeli Nezaketsizlik Modeli: Söylenti-Dedikodu

1.1.8. İş Yeri Nezaketsizliğinin Sonuçları

İş yeri nezaketsizliği hedefe zarar vermek amacıyla yapılan, belirsiz bir niyet içeren ve düşük yoğunluğa sahip olan davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Wafa vd., 2016: 41). Bu tür belirsiz bir niyetle yola çıkılan hedefler iş yerlerinde çok farklı olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Ayrıca iş yerlerinde nezaket dışı davranışların olması hem bireylere hem de iş yerlerine zarar vermektedir. Bu yüzden iş yerlerinde nezaketsizliğin görülmesinin çok çeşitli sonuçları olabilmektedir. Araştırmada iş yeri nezaketsizliğinin sonuçları bireysel ve örgütsel açıdan ele alınacaktır.

1.1.8.1. Bireysel Sonuçlar

İş yeri nezaketsizliğinin bireyler üzerinde birtakım etkiler yarattığı söylenebilir. Kişiler arası davranışların temel kurallarını ihlal eden nezaket dışı ve duyarsız davranışlar çalışanların iş yerine karşı tutumlarını ve öğrendikleri bilginin örgüt içinde uygulanmasını olumsuz etkileyebilir (Reio ve Ghosh, 2009: 238). Araştırmalar, bu tür davranışların hedefi olmanın iş tatminindeki düşüş ve artan iş tükenmişliği gibi pek çok olumsuz sonuçla ilişkili olduğunu göstermiştir (Miner-Rubino ve Reed, 2010: 3149). İş yeri nezaketsizliğine uğrayan çalışanların verimliliği azalır ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelirler (Lim ve Teo, 2009: 419).

Ayrıca iş yerinde nezaket dışı davranışlara maruz kalan çalışanların kaygı, şaşkınlık, depresyon ve hatta intihar gibi olumsuz psikolojik sorunlar yaşadığı da bilinmektedir (Estes ve Wang, 2008: 2). İş yerindeki nezaketsizliğin artması çalışanların stres düzeyini yükseltmektedir (Lim vd., 2008: 100). Nezaket dışı davranışlara maruz kalan çalışanların moral, motivasyon ve performanslarında düşüşler meydana gelmektedir (Rahim ve Cosby, 2016: 1256).

Literatürde sanal kaytarmanın bireysel sonuçlarını inceleyen çalışmalara bakıldığında Cortina vd. (2001) tarafından yapılan araştırmaya göre, nezaket dışı davranışlara maruz kaldıkları için psikolojik sıkıntılar yaşadıkları söylenebilir. Laschinger vd. (2009) çalışanların sık sık nezaket dışı davranışlara maruz kaldıklarında örgütsel bağlılıklarının azaldığı sonucunu ortaya koymuşlardır.

Penney ve Spector (2005) tarafından yapılan araştırma sonucunda, nezaketsizlik davranışı ile üretkenlik dışı iş davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ifade edilmiştir. Oyeleye vd. (2013) tarafından yapılan araştırma sonucunda iş yerinde yaşanan nezaketsiz davranışların stres ve tükenmişliği artırdığı sonucunu ortaya koymuşlardır. Pearson ve Porath (2005) tarafından yapılan araştırmada, çalışanların nezaket dışı davranışlara maruz kalmalarının iş doyumunu azalttığını ve iş doyumunun nezaketsizlikten olumsuz etkilendiği sonucunu ortaya koymuştur.

Ayrıca Lim vd. (2008) tarafından yapılan araştırmanın sonucunda iş yeri nezaketsizliğinin çalışanların mesleki ve psikolojik refahını olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Porath ve Pearson (2012), tarafından yapılan araştırmanın sonucunda hedeflerin nezaket dışı davranışlara maruz kaldıktan sonra işe devamsızlıkta buldukları sonucunu ortaya koymuştur.

1.1.8.2. Örgütsel Sonuçlar

İş yeri nezaketsizliğinin bireyler üzerinde birtakım etkileri olabileceği gibi örgütler üzerinde de olumsuz etkileri vardır. Nezaketsizlik davranışı bireysellikten çıkıp örgütselliğe dönüştüğünde iş yeri verimliliğinin düşmesine neden olmaktadır (Abid vd., 2015: 6308). Nezaketsizliğin artmasının örgütsel sonuçları arasında çalışanların iş yerindeki performansının düşmesi de yer almaktadır (Ferguson, 2011). İş yerinde nezaket dışı davranışların artması devamsızlığa, örgütsel bağlılığın azalmasına ve

yöneltil sorunların ortaya çıkması gibi nedenlere de yol açacaktır (Hutton ve Gates, 2008: 168-169).

İş yerinde nezaket dışı davranışların görülmesi yasal sorunların ortaya çıkmasına, sorunlu müşteri ilişkilerine, maliyetlerin artmasına ve örgüt ikliminin bozulmasına kadar pek çok olumsuz duruma da neden olmaktadır (Yeung ve Griffin, 2008: 3). İşe ilişkin gerekliliklerin ve sorumlulukların yerine getirilemeyerek zamanın boşa harcanması iş yerinde görülen nezaket dışı davranışların başka bir sonucudur (Estes ve Wang, 2008: 2). İş yerinde görülen nezaketsizlik davranışları başarısız işletme yönetimiyle de sonuçlanmaktadır (Montgomery vd., 2004: 251).

Literatürde sanal kaytarmanın örgütsel sonuçlarını inceleyen araştırmalara bakıldığında Pearson vd. (2000) tarafından yapılan araştırmanın sonucunda nezaketsizliğin örgüte karşı misillemeye neden olabileceği ifade edilmiştir. Lim vd. (2008) tarafından yapılan araştırmanın sonucunda iş yeri nezaketsizliğinin, iş yerinde artan işten ayrılma niyetiyle ilişkili olduğu sonucunu ortaya koymuştur.

Başka bir araştırma olan Sliter vd. (2012) tarafından yapılan araştırmanın sonucunda meslektaş nezaketsizliğinin işe devamsızlığın önemli bir belirleyicisi olduğu ortaya konmuştur. Holm (2014) yaptığı araştırmanın sonucunda iş yeri nezaketsizliğinin örgütsel stresi arttırdığı sonucunu ortaya koymuştur.

Trudel ve Reio (2011) tarafından yapılan araştırmanın sonucunda ise, entegre bir çatışma yönetimi tarzına sahip olan çalışanların iş yeri nezaketsizliğinin kışkırtıcı veya hedef olma ihtimalinin daha az olduğu ve baskın bir çatışma yönetimi tarzına sahip olan çalışanlarında hedeflerinin yanı sıra kışkırtıcı olma ihtimalinin daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Felblinger (2008) tarafından yapılan araştırmanın sonucunda ise, nezaket dışı davranışların örgüt iklimini olumsuz yönde etkilediği sonucunu ortaya koymuştur.

1.1.9. İş Yeri Nezaketsizliğiyle Mücadele Yöntemleri

İş yeri nezaketsizliğiyle mücadele edebilmek için bireylerin ve örgütlerin birtakım mücadele yöntemlerini kullanmaları gerekmektedir. Çünkü hem bireylere karşı hem de iş yerlerine karşı çok sayıda nezaket dışı davranışın uygulandığı düşünülmektedir. İş yerlerinde bireylere ve örgütlere uygulanan iş yeri nezaketsizliğini tamamen ortadan

kaldırmak, gelişen ve değişen günümüz dünyasında pek de mümkün görünmemektedir. Çünkü hedeflerin yarısından fazlası, iş yerinde yaşamış oldukları nezaket dışı davranış deneyimlerini iş dışındaki arkadaşlarıyla da paylaşmaktadırlar.

İş yerinde üç hedeften ikisi olayları akranlarına, bu hedeflerin yarısı ise, iş yerinde yaşamış oldukları nezaket dışı davranışları üstlerine detaylı bir şekilde anlatmakta ve yaklaşık %20'si de ayrıntıları astlarına aktarmaktadırlar. Hedeflerin sadece dörtte iş yerlerinin yaşadıkları nezaketsizlikleri ele alma biçiminden memnun kaldıklarını ifade etmektedir. İş yerinde çalışan hedeflerin dörtte üçü, örgütlerinin nezaketsizlik olaylarını ve nezaketsizliğin yaşanmasından sonrasını ele alma biçimlerinden memnun olmadıklarını ifade etmektedirler. Ancak aynı hedeflerin, birçoğu yaşadıkları nezaket dışı davranışların pek çoğunu hiçbir zaman resmi olarak iş yerlerine bildirmemektedirler (Pearson vd., 2000: 133).

İşletmede iş yeri nezaketsizliğine ilişkin bu tür haberleri yaymak örgütün işleyişini ve itibarını olumsuz yönde etkileyebilir (Pearson vd., 2000: 133). İş yerinde nezaketsizlik davranışı ve potansiyel olarak yayılma eğilimi yüksek olan diğer zararlı davranışlara da kurumlar dikkat etmelidir. Öte yandan nezaketsizliğin doğası ve sonuçları hakkında çok az bir bilgi olduğundan dolayı bu tür davranışların kısıtlanması veya düzeltilmesi için yapılan girişimlerin yetersiz olduğu görülmektedir. Araştırmada iş yeri nezaketsizliğiyle mücadele yöntemleri bireysel ve örgütsel mücadele yöntemleri olarak ele alınacaktır.

1.1.9.1. Bireysel Mücadele Yöntemleri

İş yerinde görülebilecek nezaket dışı davranışlarla mücadele edebilmek için çalışan bireylere yönelik eğitimler verilmesi ve nezaket sınırlarının yeniden çizilmesi gerekmektedir. İş yerinde çalışanlara duygusal zeka eğitimi verilerek çalışanların nezaket dışı davranışlara eğilim göstermeleri engellenebilir (Bibi vd., 2013). Tüm çalışanlara saygıya dayalı etkileşimlerin önemi ve aynı zamanda nezaket içeren davranışları ihlal etmenin bireysel başarı üzerinde yaratacağı olumsuz etkiler anlatılmalıdır (Pearson vd., 2000: 133-134).

Nezaket dışı davranışlara tanık olan çalışanların yapacağı müdahaleler iş yeri nezaketsizliğiyle mücadelede kritik öneme sahiptir (Reich ve Hershcovis, 2015). Çünkü doğası gereği nezaketsizlik davranışı belirsiz olduğundan dolayı hedeflerin ve

denetçilerin kışkırtıcıları kontrol etmesi zordur (Beattie ve Griffin, 2014: 638). Ancak bireyin duygularını ve tepkilerini kontrol etme gücü vardır. Bu nedenle iş yerindeki nezaket davranışlarının neler olduğunun ve hangi hususlara dikkat edilmesinin gerekli olduğu iş yerinde çalışanlara açık bir şekilde izah edilmelidir (Pearson vd., 2000: 134).

İş yerindeki nezaketsizlik davranışlarının ortaya çıkmasını engellemek için çalışanların sadakatleri ve bağlılıkları artırılarak iş yerindeki pozisyonlarını destekleyecek kapsamlı politikalar geliştirilmelidir (Akhtar vd., 2017: 502). İş yerinde kısa süre içerisinde gerçekleşen nezaket dışı davranışları anlamak uzun vadede gerçekleşebilecek nezaket dışı davranışları engelleyebilir. Ayrıca çalışanlar nezaket dışı davranışların oluşumunu azaltmayı amaçlayan politikalar, müdahaleler veya eğitim programlarına uyma konusunda ikna edilebilir (Schilpzand vd., 2016: 83).

İnsan kaynakları yöneticilerinin nezaket dışı davranışların nasıl ve nerede ortaya çıkabileceği hakkında bir rapor oluşturmaları ve bu konuya ilişkin farkındalığa dayalı bir tür eğitim programı düzenlemeleri gerekmektedir (Githens, 2011: 50).

İş yerinde çalışanların büyük bir çoğunluğunu erkek çalışanlar oluşturduğu için nezaket dışı davranışların görülme olasılığı daha yüksektir. Bu durum özellikle erkek egemen çalışma grupları ve iş yerleri için önemli olabilir. Çünkü nezaket dışı davranışların yoğun olarak görüldüğü bir iş yeri ortamında erkek çalışanlar daha fazla nezaket dışı davranışlarda bulunabilirler (Gallus vd., 2014: 152). Dahası nezaketsizlik güç göstermenin bir yolu olarak da kullanılabilir. Bu nedenle iş yerlerinde kadın ve erkek çalışanlar arasında “uygun” cinsiyet davranışının uygulanması teşvik edebilir (Fabio ve Duradoni, 2019: 3).

1.1.9.2. Örgütsel Mücadele Yöntemleri

İş yeri ile bireysel mücadele edilmesinin yanı sıra örgütsel olarak da mücadele edilmesi gerekmektedir. Çünkü iş yerinde meydana gelebilecek nezaket dışı davranışların önlenmesinde iş yerinin aldığı önlemler önem arz etmektedir. Pearson ve Porath (2005) nezaketsizliğin kontrol altına alınması, düzeltilmesi ve azaltılması için dokuz öneride bulunmuştur. Bunlar;

1) Sıfır Tolerans Beklentilerini Belirleyin

İş yerinin en tepe noktasından başlayarak çalışanlar tarafından uyulması gereken kurallar hem yazılı hem de sözlü olarak belirlenmelidir (Pearson ve Porath, 2005: 12). Yöneticiler çalışanların beklentilerini belirleyerek kişiler arası etkileşim için gerekli parametreleri netleştirmeli ve günlük davranışlar için rehberlik sağlamalıdır (Pearson vd., 2000: 133).

Beklentiler oluşturulduktan sonra yöneticinin kendi davranışları, yöneticinin örgütsel gücü veya yöneticinin iş yaptığı bireylerin hiyerarşik düzeyi veya stratejik önemi ne olursa olsun beklentilerle eşleşmelidir (Pearson vd., 2000: 134).

İş yerinde beklentiler kurallar ile her zaman için eşleşmeyebilir. Bu nedenle belirlenen parametrelerin tersine bir durum söz konusu olduğunda uygunsuz davranışları düzeltici davranışlar için zemin hazırlanması gerekmektedir (Pearson vd., 2000: 134).

2) Aynaya Dürüst Bir Şekilde Bakın

İş yerinde nezaket dışı davranışlara ilişkin normlar bir kez belirlendikten sonra idareciler ve yöneticilerin bu normlara göre hareket etmeleri gerekmektedir (Pearson ve Porath, 2005: 13). Sadece yöneticilerin değil aynı zamanda çalışanlarında bu normlara uygun davranışlar sergilemeleri beklenmektedir.

İş yerinde nezaket ile ilgili davranışlarla ilgilenen yöneticilerin, diğer yöneticilerin ve meslektaşlarının birbirlerine karşı nasıl davrandıklarının da incelemesi gerekmektedir (Pearson ve Porath, 2005: 13). Ayrıca yöneticiler, sadece çalışanların birbiriyle ilgili olan davranışlarına değil aynı zamanda iş yerinde görülen nezaket dışı davranışlara nasıl çözüm bulacaklarıyla da ilgilenmelidirler. Bu yüzden bazı yöneticilerin nezaket dışı davranışları önlemek için meslektaşlarından geri bildirim almaları, diğer yöneticilerin dikkatli değerlendirme yapmaları, toplantıları kaydetmeleri ve konu hakkında uzman olan bireylere danışmaları gerekmektedir (Pearson ve Porath, 2005: 13).

3) Sorunu İş Yerine Girmeden Önce Ortadan Kaldırın

Yöneticiler nezaketi teşvik etmenin ve güçlendirmenin en kolay yolu olarak nezakete önem veren çalışanları işe almalıdırlar (Pearson ve Porath, 2005: 13). Ayrıca çalışanların geçmişte çalıştıkları iş yerlerindeki durumu da araştırılmalıdır.

İşe alım sürecinde adayları belirlemek için tek bir kaynak referans alınmamalıdır. Bunun yerine adayın seçim sürecine dahil olan iş yerleri ve adayın birlikte çalıştığı işletmelerle bireysel olarak irtibat kurulmalıdır (Pearson ve Porath, 2005: 13).

4) Nezaketi Öğretin

Bazı durumlarda çatışmayı çözme, müzakere etme, zor insanlarla uğraşma, stres yönetimi, dinleme ve koçluk gibi bireysel yetkinlikleri geliştirmek, nezaket dışı davranışları azaltabilir (Pearson ve Porath, 2005: 13).

Bireylere bu tür yetkinliklerin kazandırılması, bireylerin astlarına ve üstlerine karşı olan nezaket dışı davranışları azaltabilir. Ayrıca birçok kışkırtıcı çok fazla stres altında olduğu ve “nezaketli” olmaya zamanları olmadığı için nezaket dışı davranışlarda bulduklarını iddia ederler. Performansa dayalı beceri eğitimi de bu tür baskıların hafifletilmesine yardımcı olabilir (Pearson ve Porath, 2005: 14).

5) Kulağını Yere Koy ve Dikkatle Dinle

İş yeri nezaketsizliğini azaltmak için nihai gerekçe olarak 360 derece geri bildirim kullanılmalıdır (Pearson ve Porath, 2005: 14). Çalışanın nezaket dışı davranışlarda bulunup bulunmadığının üst yönetime bildirilmesi, nezaket dışı davranışların engellemesinde önemli olabilir.

Yöneticilerin ve idarecilerin anonim olarak aşağıdan yukarıya doğru bilgi talep ederek kışkırtıcılar hakkında gerçekçi bakış açıları oluşturmaları gerekmektedir. Ayrıca iş yerinde nezaket dışı davranışlar birden fazla kez uygulandığında bu davranışların kalıpları oluşturulmalıdır. Kışkırtıcıların nezaket dışı davranışları ise, nezaket içeren davranışlara dönüştürmelidir (Pearson ve Porath, 2005: 14).

6) Nezaketsizlik Meydana Geldiğinde Onu Çekin

İş yerinin en alt seviyelerinde bile nezaket dışı davranışlar sarmal veya kademeli hale gelmeden önce hızlı bir şekilde ele alınmalıdır (Pearson ve Porath, 2005: 14). İş

yerinde görülen nezaketsizlik davranışının algılanır algılanmaz önlenmesi, bu tür davranışların ilerlemesini engeller.

Güç ve nezaket dışı davranışlar arasında bir ilişki olabileceğinden iş yeri nezaketsizliği üst yönetimden gelse bile nezaket dışı davranışlara müsamaha gösterilmemelidir (Pearson ve Porath, 2005: 14).

Bütün bu önlemlere rağmen bazen bazı çalışanlar diğer çalışanlara göre nezaket dışı davranışları çok kurnazca uygulayabilmektedirler. Bu nedenle kurnaz kışkırtıcıların güçlerine veya özel yeteneklerine rağmen uyguladıkları nezaket dışı davranışlar hemen düzeltilmelidir (Pearson ve Porath, 2005: 14).

7) Uyarı Sinyallerine Dikkat Edin

Yöneticiler ve liderler, çalışanların maruz kaldıkları nezaket dışı davranışları anlatmaya devam etmelerini istiyorlarsa hedeflerin iddialarını dikkatli bir şekilde dinlemelidirler (Pearson ve Porath, 2005: 14).

Çalışanların kendilerine karşı nezaket dışı davranışlarda bulunulduktan sonra yöneticilerin bu durumu dikkate almamaları çalışanların çekimser kalmalarına neden olabilir. Bu yüzden nezaket dışı davranışlara karşı ne kadar önlem alınır alınsın çalışan, kışkırtıcıdan gelecek güçlü bir tepki korkusuyla sorununu dile getirmekten çekinecektir (Pearson ve Porath, 2005: 14).

8) Güçlü Kışkırtıcılar İçin Bahaneler Bulmayın

Yöneticilerin özel yetenekleri olan kışkırtıcılar da dahil olmak üzere geri bildirim yoluyla kışkırtıcılarla yüzleşmeleri ve kışkırtıcıların yaptığı bütün nezaket dışı davranışlardan sorumlu tutulmaları gerekmektedir (Pearson ve Porath, 2005: 14). Ayrıca kışkırtıcıların yaptıkları bütün nezaket dışı davranışlara da dikkat edilmelidir.

Kışkırtıcıların yaptıkları bütün davranışlar belgelenmeli ve bu davranışlara uygun olan disiplin kuralları uygulanmalıdır (Pearson ve Porath, 2005: 14). Bütün bu uygulanan işlemlere rağmen kışkırtıcı nezaket dışı davranışlarına son vermiyorsa cezai işlemler uygulanabilir.

9) Ayrılık Sonrası Görüşmelere Yatırım Yapın

Nezaketsizlik nedeniyle işten ayrılanların çoğu işten ayrılma nedenlerini bildirmeyecektir (Pearson ve Porath, 2005: 15). Bu nedenle çalışanların neden işten ayrıldıklarını öğrenmek daha da karmaşık bir hale gelecektir.

Çalışanların birçoğu iş yerinde nezaket dışı davranışları üst yönetime bildirmenin olumsuz durumlara yol açacaklarını bildikleri içinde sessiz kalmayı tercih edeceklerdir (Pearson ve Porath, 2005: 15).

İşten ayrılan çalışanların işlerinden neden ayrıldıklarını bilmeleri de nezaket dışı davranışların önlenmesinde yardımcı olabilir. Ayrıca iş yerinde nezaketsizlik sorunu kökünden ortadan kaldırmak isteniyorsa diğer çalışanlardan elde edilecek bilgiler de çok değerli olabilir (Pearson ve Porath, 2005: 15).

İKİNCİ BÖLÜM

2. SANAL KAYTARMA

İkinci bölümde sanal kaytarmanın tanımına, önemine, özelliklerine, nedenlerine, ilişkili olduğu diğer kavramlara, sınıflandırılmasına, sanal kaytarma faaliyetlerinin iş yeri ve çalışanları üzerindeki etkilerine, sonuçlarına ve sanal kaytarma ile ilgili mücadele yöntemlerine yer verilmiştir.

2.1. Sanal Kaytarma

Kaytarma, çalışanın iş yerinde kendisine verilen işi geciktirmesi veya yapmaması olarak ifade edilebilmektedir (<https://sozluk.gov.tr>). Sanal kaytarma davranışı ise; çalışanların e-posta alma ya da gönderme, haberlere göz atma, sosyal medyada gezinme gibi çalışma saatleri içerisinde görevlerinin dışında kalan işler için çevrimiçi etkinliklerde bulunmalarını içerir (Wu vd., 2021: 99).

Lim ve Chen (2012: 1) sanal kaytarmayı, çalışanların görev süreleri içerisinde iş yerine ait interneti görevlerinin dışında kalan işler için kullanmaları olarak ifade etmişlerdir. Ayrıca sanal kaytarma çalışanın zamanını boşa harcaması, verimliliği azaltması, iş yerini cezai yaptırımlara maruz bırakması, gizli belgelere erişim sağlaması, bilgisayarlara virüs bulaştırması ve etik olmayan davranışlarda bulunması olarak da tanımlanmaktadır (Betts vd., 2014: 24).

Literatürde sanal kaytarmayla ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında ise, Lim ve Chen (2012)'nin yaptıkları araştırmada çalışanların iş yerinde sanal kaytarma yaptıkları sonucunu ortaya koymuştur. Krishnan vd. (2010)'nin yaptıkları araştırmada çalışanların önemsiz ve kontrollü sanal kaytarma davranışında bulunmalarının üretkenliği ve etkinliği arttırabileceği sonucunu ortaya koymuştur.

Fathonah ve Hartijasti (2014) tarafından yapılan araştırmada uzun saatler boyunca internet kullanılmasının çalışanların adil muamele görmemelerinden kaynaklandığı ve bu durumda çalışanları düşük performans göstermeye yönlendirdiği sonucunu ortaya koymuştur. Greenfield ve Davis (2002) tarafından yapılan araştırmanın sonucunda çalışanların iş yerinde sanal kaytarma yapmak için haftada üç saatten fazla internet kullandıkları sonucunu ortaya koymuştur.

Lim ve Chen (2009) tarafından yapılan araştırmada, bireysel amaçlar için internet sitelerine göz atmanın işten zaman ayırma ile ilgili olabileceği ve bu durumunda çalışanların zihinlerini yenilemeye ve canlandırmaya yardımcı olabileceği sonucunu ortaya koymuştur. Bu sebeple ikinci bölümde sanal kaytarmanın tanımı, önemi, özellikleri, nedenleri, ilişkili olduğu kavramlar sınıflandırılması, davranış tipleri, sanal kaytarma faaliyetlerinin iş yeri ve çalışanlar üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri, sonuçları ve mücadele yöntemleri incelenecektir.

2.1.1. 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 getirmemesidir (şen, 2005: 363-364). 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 Lim (2002: 677)'e göre bireysel amaçlar için iş ile ilgili olmayan konularda internet sitelerinde gezinme ve çalışma saatlerinde iş yerinin internet erişimini kullanarak e-postaları kontrol etme davranışı sanal kaytarmadır.

Sanal kaytarma bireyin mesai saatleri içerisinde kendi görevlerinin dışında kalan konularda interneti kullanması, sanal olarak insanları rahatsız etmesi ve bireysel amaçlarla internette iş yapması olarak açıklanmaktadır (rc ve Yıldız, 2014: 100). Diğer bir yazar, sanal kaytarmayı, çalışma saatleri içerisinde çalışanların görevlerinin dışında kalan işler için interneti kullandığı bir iş yeri sapkınlığı olarak tanımlamıştır (Lim, 2002'den akt. Ardilasari ve Firmanto, 2017: 20).

Sanal kaytarma online olarak alışveriş yapmak, check-in yapmak, yatırımla ilgili internet sitelerine göz atmak, online olarak oyunlar oynamak, 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, haber gruplarına haber içerikli resim ve yazı göndermek, müzik indirmek gibi davranışları içerir (Blau vd., 2006; Bozbayındır, 2019: 182; RuningSawitri, 2012: 272). Bu ve bunun gibi tanımlar incelendiğinde sanal kaytarmanın yıllar içinde geliştirilen bir kavram olduğu görülmektedir.

2.1.2. 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 çalışanlar, iş yerine ait olan bilgisayarları ve interneti görevlerinin dışında kalan amaçlar için kullanmaktadırlar.

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).

2.1.3. Sanal Kaytarmanın Özellikleri

Sanal kaytarmanın temel olarak üç özelliği vardır. Bunlar; e-posta alıp gönderme, sosyal medyada gezinme ve internetten müzik dinlemedir (Running ve Chyadin, 2012: 272-273). 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. Örgütsel normları ihlal etme ve diğer iş yeri sapkınlıklarına göre daha büyük bir yapıda olma sanal kaytarmanın diğer bir özelliğidir (Blau vd., 2006).

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 amaçlar için tablet, cep telefonu, bilgisayar gibi teknolojik araçlarla internet kullanımı sanal kaytarmanın bir diğer özelliğidir.

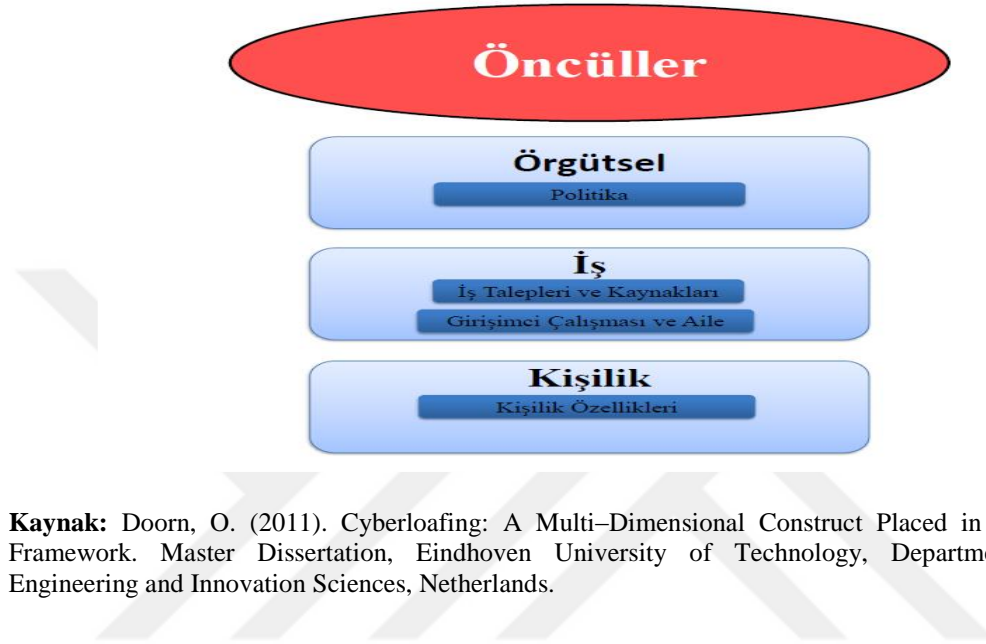
Sanal kaytarmanın istenmeyen üretkenlik dışı davranışlara neden olma gibi olumsuz bir yönü olduğu kadar interneti ve bilgisayarı iş yerinin ihtiyaçları için kullanma gibi olumlu bir yönü de vardır. Diğer kaytarma formlarının aksine sanal kaytarmada bireyin fiziksel olarak uzun süre iş yerinde bulunmasına 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.

2.1.4. Sanal Kaytarmanın Nedenleri

Sanal kaytarmaya neden olan davranışların incelenmesi literatüre ayrı bir katkı sağlamaktadır (Karataş ve Avcı, 2017: 2327). Literatür taraması yapıldığında, çalışanların görevlerinin dışında kalan işlerde internet ve bilgisayar kullanmalarına neden olan birtakım koşulların ve öncüllerin olduğu belirtilmiştir (Şeker, 2019: 14).

Buna göre bu öncüller ve koşullar Şekil 2.2'de belirtildiği üzere örgütsel nedenler (örgütsel politikalar internet politikası, iş yerinde kendi bilgisayarını kullan politikası ve iş dünyasındaki yeni çalışma yolları), bireysel nedenler (bireysel özellikler, bireysel ahlaki normlar, psikolojik bağımlılıklar, psikolojik direnç, tükenmişlik, iş yerinde can

sıkıntısı, görev süresi ve görev pozisyonu) ve iş ve görev ile ilgili nedenler (iş ile ilgili talep ve kaynaklar, iş yükü ve iş ile özel hayatın birbirine karışması) şeklinde sıralanmıştır (Fine vd., 2010: 74; Doorn, 2011). Bu bölümde sanal kaytarmanın nedenlerine yer verilmiştir. Doorn (2011) tarafından sanal kaytarmaya neden olan faktörler önceki araştırmalar doğrultusunda üç boyutta değerlendirilmiştir. Bunlar;



Kaynak: Doorn, O. (2011). Cyberloafing: A Multi-Dimensional Construct Placed in a Theoretical Framework. Master Dissertation, Eindhoven University of Technology, Department Industrial Engineering and Innovation Sciences, Netherlands.

Şekil 2.1. Sanal Kaytarmanın Nedenleri

2.1.4.1. Örgütsel Nedenler

Sanal kaytarmaya neden olan etkenler örgütsel nedenler başlığı altında örgütsel politikalar, internet politikası, iş yerinde kendi bilgisayarını kullanan politikası ve iş dünyasındaki yeni çalışma yolları olmak üzere dört alt başlığa yer verilecektir (Doorn, 2011: 9). Bunlar;

2.1.4.1.1. Örgütsel Politikalar

Örgütsel politikaların, örgütsel öncüllerinin olduğu söylenebilir (Özdemir, 2017: 41). Bu öncüllerinde dikkate alınması gerekmektedir (Biçim, 2019: 33). Çünkü bir politikanın sanal kaytarmayı olumlu mu yoksa olumsuz mu etkilediğini bilmek önemlidir (Tatari, 2021: 37).

Örgütsel politikalara dahil edilmesi gereken politikalar çalışanın kendi bilgisayarını iş yerine getirebilmesi, iş yerine ait internet kullanım politikası ve esnek

çalışma saatleri gibi faktörler örgütsel politikalar olarak değerlendirilmektedir (Doorn, 2011: 9).

2.1.4.1.1.1. İnternet Politikası

Sanal kaytarmanın çalışanlar ve iş yerleri için olumsuz bir sonucu olup olmadığı konusunda bir fikir birliği olmamasına rağmen birçok iş yeri internet kullanımını sınırlandırmak veya kontrol etmek için internet politikalarını kullanır (Doorn, 2011: 10). İnternet politikaları, çalışanların davranışlarını düzenleme amacına hizmet eder ve sanal kaytarma davranışıyla ilgili önemli bir rol oynar (Lim ve Teo, 2005: 1082). Bununla birlikte Blanchard ve Henle (2008), çalışanların sanal kaytarma davranışında bulunurken diğer çalışanlar veya yöneticiler tarafından yakalanma olasılıklarının düşük olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca Blanchard ve Henle (2008) örgütsel politikaların çalışanların sanal kaytarma davranışında bulunmaları konusunda herhangi bir etkisinin olmadığını da belirtmişlerdir.

2.1.4.1.1.2. İş Yerinde Kendi Bilgisayarını Kullan Politikası

İş yerinde çalışanların kendi bilgisayarını getirerek sanal kaytarma davranışında bulunmaları yeni bir kavramdır (Tatari, 2021: 38). Bu politika çalışanlara iş yeri tarafından sağlanan donanım yerine bütçeden kendi donanımını satın alma imkânı sunar (Biçim, 2019: 33). Ayrıca çalışanlar bilgisayarlarını iş yerine getirdiklerinde daha fazla sanal kaytarma davranışı göstermektedirler (Doorn, 2011: 10).

2.1.4.1.1.3. İş Dünyasındaki Yeni Çalışma Yolları

Bu politika çalışma yaşamına yeni bir katkı sağlamakla birlikte zaman ve mekan açısından esneklik içerir (Tatari, 2021: 38) ve çalışanların işlerini yapma şekillerini etkiler (Özdemir, 2017: 41). Kurland ve Bailey (1999) yeni çalışma ortamındaki esneklikten dolayı meydana gelen sorunları iş koordinasyonu, performans izleme ve yönetim denetimi olmak üzere üç faktör altında açıklamışlardır. Bu üç faktör yöneticilerin astlarını gözlemleme ve danışmanlık yapma gibi konularda fırsat eksiklikleri yaşadıklarını göstermektedir (Doorn, 2011: 10). Ayrıca iş yerinde denetim eksikliğinin olması ise, sanal kaytarma faaliyetlerinin yaygınlığını arttıracak veya çalışanların daha farklı sanal kaytarma davranışları sergilemesine olanak sağlayabilecektir. Çalışanlar, çalışma programlarının daha fazla kontrolü altında

oldukları için sanal kaytarma davranışı ile daha fazla meşguldürler (Kurland ve Bailey, 1999: 62-63).

2.1.4.2. İş ve Görev ile İlgili Etkenler

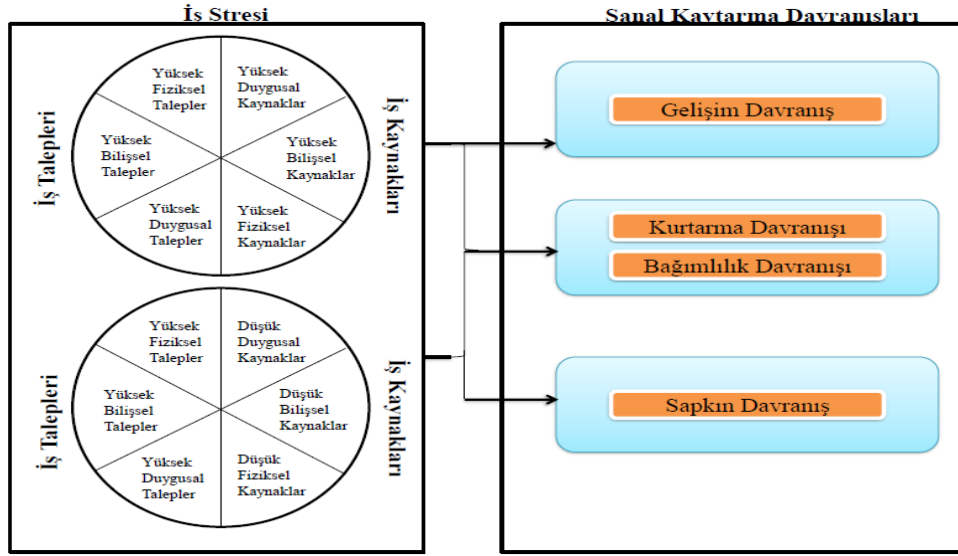
İş veya görevle ilgili etkenler; iş ile ilgili talepler ve kaynaklar, iş yükü ile özel hayatın birbirine karışması olmak üzere üç ana başlık altında açıklanmaktadır. Bunlar;

2.1.4.2.1. İş ile İlgili Talepler ve Kaynaklar

İş yerlerinde işin iki yönlü olduğu ifade edilmektedir. Bu iki yön ise, iş talepleri ve iş kaynaklarıdır (Bakker vd., 2003). İş talepleri çalışma ortamının bilişsel, duyuşsal ve fiziksel çaba gerektiren uyaranları içerme derecesi olarak tanımlanmaktadır (Jones ve Fletcher, 1996). İş kaynakları ise, çalışanın stresli uyaranlarla baş etmesi gerektiğinde kullanabileceği bir tür enerjik kaynaktır (Hobfoll, 1989: 2001).

Hem iş talepleri hem de iş kaynakları bilişsel, duyuşsal ve fiziksel olmak üzere üçe ayrılır (Doorn, 2011: 10). Bilişsel olanı, bilgi işlemede yer alan beyin süreçlerine odaklanmıştır (Hockey, 2000: 220). Duygusal olanı, bireyler arası işlemler sırasında aktarılan duyguların miktarını ifade eder (Morris ve Feldman, 1996). Son olarak fiziksel olan ise, kas ve iskelet sistemini dikkate alır (Hockey, 2000: 220). Çok boyutlu bir yapıda olan iş talepleri ve kaynakları DISC (Demand Induced Strain Compensation) modelinde birleştirilir (Doorn, 2011: 10).

Şekil 2.3'te DISC modeli, iş taleplerinin ve kaynaklarının çok boyutlu yapısına dayanır. DISC modeli, yüksek iş kaynakları ile yüksek iş talepleri biraraya geldiğinde aktif öğrenmeye ve büyümeye yol açabileceğini göstermektedir (Doorn, 2011: 11'den akt. Biçim, 2019: 36). Bu nedenle yüksek iş talepleri ve yüksek iş kaynaklarının hem çalışan hem de iş yeri için faydalı olacağı söylenebilir. Öte yandan, iş talepleri yüksek ve kaynaklar düşük olduğunda bu durum olumsuz sağlık koşullarına ve kötü refah seviyesine neden olabilir (Doorn, 2011: 11). Sanal kaytarma davranışları ile ilgili olarak yapılan çalışmalar, çalışanların düşük iş talepleriyle karşı karşıya kaldıklarında sanal kaytarma davranışına yönelme olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Blanchard ve Henle, 2008'den akt. Doorn, 2011: 11). Bu durum ise, çalışanların boş zamanlarından kaynaklanmaktadır.



Kaynak: Doorn, O. (2011). Cyberloafing: A Multi-Dimensional Construct Placed in a Theoretical Framework. Master Dissertation, Eindhoven University of Technology, Department Industrial Engineering and Innovation Sciences, Netherlands.

Şekil 2.2. DISC (Demand-Induced Strain Compensation) Modeli ve Sanal Kaytarma ile İlişkisi

2.1.4.2.2. İş Yükü

İş yükü, çalışanların yerine getirmesi gereken görevlerinin yoğun ve ağır olması olarak ifade edilmektedir (Keser, 2006: 105). Çalışanların iş yerinde yüklenmek zorunda oldukları iş yükü miktarının artmasının veya azalmasının farklı etkileri olabilir. Çalışma saatlerinin ve iş yükünün çok fazla olması çalışanları duygusal açıdan zor durumda bırakabilir (Tatari, 2021: 39). Çalışanların iş yükünün fazla olması bireyleri olumsuz davranışlara doğru yönlendirebilir. Bu bahsedilen olumsuz davranışlardan biri sanal kaytarmadır.

İş yükünün sanal kaytarma üzerindeki etkisi ise, iki şekilde açıklanmaktadır. İş yükü sanal kaytarmayı önleyebilir veya teşvik edebilir. Ya da yüksek iş yükü sanal kaytarma davranışının sıklığını veya süresini azaltabilir (Belman vd., 1999'dan akt. Lee vd., 2004: 40). İş yükünün fazla olması çalışanın sanal kaytarmaya zaman ayıramayacağı düşüncesini akla getirirse de bireyler ilk fırsatta sanal kaytarma başvuracaklardır. Ayrıca çalışanlar yüksek iş yükü nedeniyle mola vermek veya dinlenebilmek için sanal kaytarma faaliyetinde de bulunabileceklerdir (Polzer-Debruyne, 2008: 72).

2.1.4.2.3. İş İle Özel Hayatın Birbirine Karışması

İş ve aile ilişkileri arasında karmaşa olmasının nedeni her iki alandaki rol baskısından kaynaklanmaktadır (Carlson vd., 2000: 250). İnternet kullanımının iş ve özel hayattaki rolünün artması çalışanlara evde iş yapma imkanı sağlayarak iş sırasında aile ile ilgili faaliyetlerde bulunma fırsatı verir (Doorn, 2011: 12). Ancak çalışanın evden görevlerini yerine getirmesi her zaman için olumlu bir şekilde sonuçlanmayabilir. Bazen de olumsuz sonuçlara yol açabilir (Akbaş Tuna ve Türkmendağ, 2020: 1248).

İş ve aile arasında etkileşimin olması sınırların giderek azalmasına ve sanal kaytarmanın ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Doorn, 2011: 12). Bu noktada iş ve aile arasındaki dengeyi sağlamak önem arz etmektedir. Çünkü sürekli bir şekilde işinin ve ailesinin müdahalesine maruz kalan çalışan için sanal kaytarma davranışı bir kurtarıcıdır (Doorn, 2011).

2.1.4.3. Bireysel Nedenler

Sanal kaytarma davranışlarına neden olan etkenlerden bir tanesi de bireysel etkenlerdir. Bireysel etkenler bireysel özellikler, bireysel ahlâkî normlar, psikolojik bağımlılıklar, psikolojik direnç, tükenmişlik, iş yerinde can sıkıntısı, görev süresi ve görev pozisyonudur. Bunlar;

2.1.4.3.1. Bireysel Özellikler

Bireysel özellikler ve internet kullanımı arasındaki ilişki sanal kaytarma davranışında önemli olabilir. Çünkü bireysel özellikler bireyin karakteristiğidir ve aynı zamanda internetle yoğun bir şekilde ilgilenen çalışanların davranışını açıklar (Doorn, 2011: 13). Bireysel özellikler beş faktör kişilik kuramıyla açıklanır ve bireysel özellikler beş boyutta sınıflandırılır (Örücü ve Yıldız, 2017: 268). Bu beş büyük özellik arasında dışadönüklük, anlaşılabilirlik, vicdanlılık, nevrozizm ve açıklık yer almaktadır (Landers ve Lounsbury, 2006: 283-290). Bunlar;

a. Sorumluluk: Sorumluluk özelliği gelişen çalışanlar disiplinli, düzenli ve dikkatlidirler. Ayrıca bu özelliğe sahip olan çalışanlar başarılı olmaya heveslidirler ve belirli bir plan ve program dahilinde hareket ederler. Sorumluluk düzeyi düşük olan çalışanlar ise disiplinden uzak, tembel ve bilinçsizdirler (Costa ve McCrae, 1995).

b. Uyumluluk: Bu tip çalışanlar uyumlu ve başkalarının ihtiyaçlarını karşılama konusunda isteklidirler. Uyumlu olan çalışanlar iş yerinin kendisine verdiği işleri yapmak için gönüllü olup çatışmalardan kaçınırlar. Bu özelliklerin tam tersi davranışlara sahip olan çalışanlar ise kin tutmayı severler, başkalarıyla rekabet etmeyi tercih ederler ve kişiler arası ilişkilerde çatışma halindedirler (Bono vd., 2002: 319).

c. Duygusal Denge: Barlow vd. (2014) nevrotilik boyutunu duygusallık ve dengesizlik olarak ifade eder. İş yerinde özgüveni yüksek, pozitif enerjiyi çevresine yayabilen ve sakin olan çalışanlar duygusal dengesi yüksek olan bireylerken; gergin, güven vermeyen, kuşkulu ve içine kapanık çalışanların ise duygusal dengesi düşük olan bireyler olduğunu söylemek mümkündür (Costa ve McCrae, 1995: 34).

d. Dışa Dönüklük: Del Barrio vd. (2004)'e göre dışadönüklük, çalışanın enerjisinin ve sosyal ortamlardaki atılganlığının yüksek olmasıdır. Dışadönük çalışanlar kendilerini daha rahat ifade eden çalışanlardır. Dışa dönük olmayan çalışanlar ise yalnız kalan sosyal ortamlarda bulunmayan ve diğer bireylerle arasına mesafe koyan çalışanlardır (Bono vd., 2002: 319).

e. Açıklık: Özgün ve yaratıcı olan, hayal kurmayı seven ve yeniliklere açık olan çalışanlar açıklık düzeyi yüksek olan çalışanlardır (Awais vd., 2020: 6). Yaratıcı olmayan değişime kapalı olan ve hayal kurmayı sevmeyen çalışanlar ise açıklık düzeyi düşük olan çalışanlardır (Bono vd., 2002: 320).

2.1.4.3.2. Bireysel Ahlâkî Normlar

Ahlâkî normlar; çalışanların ahlaki açıdan doğruluğunu, tutumunu ve davranışlarını faaliyete geçiren doğruluk veya yanlışlık algısı olarak ifade edilmektedir (Conner ve Armitage, 1998: 1441). Bireysel ahlaki normlar çalışanın kendi davranışlarının yanlış ya da doğru olarak değerlendirebilmesi için kılavuzluk eder (Johns, 2006: 388).

Polzer-Debruyne (2008) çalışanlara interneti kendi bireysel amaçları doğrultusunda kullanıp kullanmadıklarına yönelik soru sorulduğunda genellikle “iş yerinde bunu yapan çalışanlar olduğunu biliyorum, doğru olmadığını da düşünüyorum ancak iş yerinde bunu tek yapanında ben olduğumu sanmıyorum” şeklinde cevap verdiklerini ifade etmiştir.

2.1.4.3.3. Psikolojik Bağımlılıklar

“İnternet bağımlılığı”, “patolojik internet kullanımı”, “aşırı internet kullanımı” ya da “uygun olmayan internet kullanımı” interneti fazla kullanma isteğinin önüne geçilememesi, internete bağlı olmadan geçirilen zamanının önemini yitirmesi, çalışanın iş ve aile hayatının giderek bozulması olarak tanımlanmaktadır (Kuss, 2016: 186).

Çalışanların büyük bir çoğunluğu günlük yaşamın verdiği sıkıntılardan kurtulmak, araştırma yapmak ve monotonluktan kurtulmak için interneti bir kaçış yolu olarak görmektedir (Foster, 2001: 39). Bazı çalışanlar ise, mesai saatleri içerisinde iş arkadaşları ve aileleriyle mesajlaşarak ve telefonla konuşarak bağımlılıklarını ortaya koymaktadırlar (Biçim, 2019: 39).

Çalışanların genellikle kendi e-postalarını kontrol etmek, sosyal medyada paylaşılan resimleri beğenmek, sohbet etmek gibi davranışlarda bulunarak mesai saatleri içerisinde görevlerini yerine getirmemeleri internet bağımlılığının diğer bir yönüdür. Ayrıca kontrol kaybı, işi bırakma, sürekli meşgul olma, kişiler arası çatışma yaşama gibi durumlar da internetin aşırı kullanımının başka bir yönünü oluşturmaktadır (Eijnden vd., 2008: 655).

2.1.4.3.4. Psikolojik Direnç

Psikolojik direnç, çalışanın mesai saatleri içerisinde kendisine verilen görevi yerine getirme konusunda kararsız kalmasıdır (Alpaydın vd., 2016: 96). Çalışanlar iş yerinde kendilerine konulan düzenlemelere ve kurallara karşılık olarak değişik şekillerde direnç gösterebilirler (Özdemir, 2016). Örneğin, özgürlüğünün kısıtlandığını fark eden çalışan iş yerine karşı psikolojik olarak direnç gösterecektir.

Çalışan kısıtlandığını ve özgürlüğünü kaybettiğini düşündüğü zamanlarda tekrardan bunları kazanmak için mücadele edecektir (Brehm ve Brehm, 1981: 20'den akt. Hellman ve McMillin, 1997:136). Ancak çalışan konulan engellere rağmen direnç göstermeye devam ederse iş yeri bu kez de interneti kısıtlama, kapatma ve süreli kullandırma gibi birtakım önlemlere başvuracaktır (Courpasson vd., 2012: 801).

2.1.4.3.5. Tükenmişlik

Maslach ve Jackson (1981: 19) görevinin verdiği sorumluluk nedeniyle bir çalışanın diğer çalışanla yoğun bir ilişki içerisinde bulunmasının duyarsızlaşmaya, düşük bireysel başarı hissine ve duygusal tükenmeye yol açacağını ifade etmiştir. Maslach ve Jackson (1981) tarafından bahsedilen bu durum ise, literatürde tükenmişlik olarak tanımlanmaktadır. Buna göre iş yerinde iş kaynaklarından daha fazla iş taleplerinin olması çalışanların zihinsel yorgunluk yaşamasına neden olmaktadır. Ayrıca çalışanların zihinsel yorgunluğu engelleyebilmeleri ve fiziksel olarak dinlenebilmeleri için çeşitli faktörlere ihtiyaç duyarlar (Bakker vd., 2004: 88).

Çalışanların ihtiyaç duydukları bu faktörlerden birisi sanal kaytarmadır. Çalışanların sanal kaytarma davranışında bulunmaları bir nebze olsa tükenmişlikten uzaklaştırabilir (Tandon vd., 2022). Bu yüzden çalışanların yaşadığı tükenmişlik, iş yerinde sağlanan iyileştirme süreciyle yani sanal kaytarma davranışıyla ilgili olabilir (Doorn, 2011).

2.1.4.3.6. İş Yerinde Can Sıkıntısı

İş yerinde can sıkıntısı, çalışanların iş ile ilgili görevlerini yerine getirme sürecinde dikkatini bir noktada toplama konusunda zorlanmaları ile başlayan düşük veya yüksek uyarılma ile son bulan bir duygu durumu olarak tanımlanabilir (Hooff ve Hooff, 2017: 133). Buna göre çalışanların iş yerinde gelişen olayların kendilerini ilgilendirmediğini ya da konuyla ilgili yapılabileceği herhangi bir şey olmadığını düşündükleri zamanlarda motivasyon açısından bir eksiklik hissederler (Avcı, 2021: 21).

Çalışanların iş yerinde hissettikleri bu motivasyon eksikliği ise, birtakım olumsuz davranışlara neden olmaktadır. Çalışanların yöneldikleri bu olumsuz davranışların başında sanal kaytarma davranışı gelmektedir. Örneğin, Britanya’da yapılan bir araştırmada iş yerinde çalışanların üçte birinin günün çoğunda sıkıldıklarını ve bu sıkıntının ise, %50’sinden fazlasının finansal hizmetler sektöründe gerçekleştiği sonucu ortaya konmuştur (Loukidou vd., 2009: 4).

2.1.4.3.7. Görev Süresi

Görev süresi, bir çalışanın belirli bir iş yerinde hizmet verdiği süre olarak ifade edilebilir. Bazı çalışanların iş yerinde görev süreleri daha fazla iken bazı çalışanlarında görev süreleri daha azdır. Görev süreleri az olan bireyler işlerine daha az odaklanırken görev süreleri fazla olan çalışanlar ise işlerine daha çok odaklanmaktadır (Mumford ve Smith, 2004: 2-3).

Görevlerine az odaklanan çalışanların daha fazla sanal kaytarma yaptıkları görülürken, görevlerine fazla odaklanan çalışanların ise daha az sanal kaytarma yaptıkları söylenebilir. İş yerinde, işe yeni başlayanlar ile kısa süreli çalışanlar arasında sanal kaytarma davranışının bulunma düzeyinin de birbirinden farklı olduğu söylenmektedir. Çünkü çalışanların adaptasyon süreci çalıştıkları süre bakımından değişiklik göstermektedir (Öztürk, 2021: 35). Bu nedenle iş yerinde adaptasyon sürecini tamamlayan, iş yerinin normlarını ve değerlerini öğrenen çalışanların sanal kaytarma davranışlarını azaltabileceklerini de söylemek mümkündür (Polzer-Debruyne, 2008: 78).

2.1.4.3.8. Görev Pozisyonu

Görev pozisyonu, bir çalışanın belirli bir iş yerinde hizmet verdiği pozisyon olarak ifade edilebilir. Çalışanların iş yerindeki pozisyonları internet kullanım süresini etkilemektedir (Öztürk, 2021: 35). Kapur (2018)'a göre çalışanların iş yerinde üstlendikleri görevlerinin içeriği ve bu görevlere ilişkin iş yükünün, görev ve sorumluluklarının belirlenmesi sanal kaytarma nedeninin ortaya konması açısından önemli bir rol oynamaktadır. Çünkü alt düzey yöneticilik pozisyonunda bulunan yöneticiler üst düzey yöneticilik pozisyonunda bulunan yöneticilere göre daha fazla internet kullanmaktadırlar (Aquino vd., 2004: 1002). Ayrıca üst düzey yöneticilik pozisyonlarında bulunan çalışanların sanal kaytarma için harcadıkları süre alt düzey yöneticilik pozisyonunda bulunan yöneticilere göre daha azdır (Coker, 2011; Alhas, 2016).

2.1.5. Sanal Kaytarma ile İlişkili Diğer Kavramlar

Sanal kaytarma davranışı ile ilgili literatür taraması yapıldığında sanal kaytarma davranışına benzer kavramların olduğu görülmüştür. Bu kavramların bir kısmı sanal

kaytarma davranışı ile çok fazla benzerlik gösterirken bir kısmı da diğer kavramlara oranla daha az benzerlik göstermektedir. Literatürde bu kavramlar arasında net bir sınır olduğuna dair bir bulguya da rastlanılmamıştır. Bu durumun nedeni ise, kavramlar arasında benzerliklerin olması kadar farklılıkların da olmasından kaynaklanmaktadır.

Kavramlar arasında farklılıkların görülme nedeni ise, bu davranışlara neden olan faaliyetlerin ayırımının tam olarak neler olduğunun bilinmemesinden kaynaklanmaktadır. Çalışanlar tarafından sergilenen bu davranışların hangi amaçlarla yapıldığı, iş yerinden veya çalışandan kaynaklanan faktörlerden meydana geldiği ve bu faaliyetlerin olumlu ya da olumsuz etkilerinin bahsedilen bu farklılıklar içerisinde yer aldığı görülmektedir (Sadıç, 2019: 17; Ayaz Gölpınar, 2021: 30).

İş yerinde bireysel internet kullanımı (personal web usage at work), problemlili internet kullanımı (problematic internet use), internetin kötüye kullanımı (internet abuse) ve internet bağımlılığı (internet addiction) sanal kaytarmaya benzeyen kavramlardır. Bu bölümde sanal kaytarmayla ilişkili olan diğer kavramlara yer verilecektir. Bu davranışlardan bireysel internet kullanımı problemlili internet kullanımı, internetin kötüye kullanımı ve internet bağımlılığı davranışlarına da yer verilecektir.

2.1.5.1. İş Yerinde Bireysel İnternet Kullanımı

Sanal kaytarma ile ilişkili olan ve sıkça karıştırılan kavramlardan biri, bireysel internet kullanımıdır. Yabancı literatürde “personal internet usage” olarak ifade edilen bu kavram sanal kaytarmaya benzer kavramlardan biri olarak ifade edilebilir. Bu noktada problemlili internet kullanımı, çalışanların işle ilgili olmayan amaçlar için iş yerinin internet kaynaklarını kullanarak çevrimiçi etkinliklerde bulunmasını ifade eder (Contreras vd., 2012: 460). Bireysel internet kullanımı ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiye bakıldığında;

Facebook, youtube ve instagram gibi sitelere kısa süreli erişim sağlama ve cep telefonunu kısa süre için açıp kapatma bireysel internet kullanımına birer örnektir (Ivarsson ve Larsson, 2012: 65). Bu nedenle bireysel internet kullanımı uzun vadeli olmadığı için bu yönüyle sanal kaytarma davranışından farklıdır.

Bireysel internet kullanımı tamamen alışkanlık kaynaklıdır ve gün içerisinde otomatik olarak gerçekleşmektedir (Vitak vd., 2011: 1753). Sanal kaytarma davranışı da

gün içerisinde gerçekleşmektedir ancak burada bilinçli olarak gerçekleştiren bir davranış vardır.

Bireysel internet kullanımı depolarda ve fabrikalarda, montaj hattında toplantılarda, veya mahremiyet sağlayan diğer yerlerde kullanıldığı için sanal kaytarma davranışından farklıdır (Ivarsson ve Larsson, 2012: 65). Çünkü sanal kaytarma davranışı genellikle masa başında gerçekleştirilmektedir.

2.1.5.2. Problemlı İnternet Kullanımı

Sanal kaytarma ile ilişkili olan ve sıkça karıştırılan kavramlardan biri de problemlı internet kullanımındır. Yabancı literatürde “problematic internet use” olarak ifade edilen bu kavram sanal kaytarmaya benzer kavramlardan biri olarak ifade edilebilir. Bu noktada problemlı internet kullanımı, çalışanın internet kullanımını kontrol edememesi sonucunda günlük çalışma hayatında sorunlar yaşaması olarak ifade edilmektedir (Shapira vd., 2000: 267-268). Problemlı internet kullanımı ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiye bakıldığında;

Problemlı internet kullanımında çalışan, yalnız kaldığında interneti ne kadar kullanacağı konusunda herhangi bir düşünceye sahip değildir (Zhang, 2018: 2002: 2-3). Ancak çalışan sanal kaytarma yaparken bütün enerjisini bilinçli olarak kullanmaktadır.

Problemlı internet kullanımında çalışanın psikolojik sorunları olduğu için interneti kullanmaktadır. Sanal kaytarma davranışında ise, iş yerinin ağ bandını aşırı bir şekilde kullanarak interneti yavaşlatmak için internet kullanılmaktadır (Mills vd., 2001: 35-36).

Problemlı internet kullanımında yalnız olan çalışanlar, interneti sosyal rahatlık amacıyla kullanma eğilimindedirler. Sanal kaytarma davranışında çalışan, üretkenliği azaltmanın yanı sıra verimliliği de düşürmeyi amaçlamaktadır (Hernandez-Castro, 2016b: 3).

Çalışan stresli bir olay, görev veya düşünceden uzaklaşmak için interneti kullanmaktadır (Hammour vd., 2015: 541). Ancak sanal kaytarma davranışında ise iş yerine zarar vermek için bilgisayarı ve interneti yoğun bir şekilde kullanmak esastır.

Dürtülerini kontrol edemeyen çalışanlar takıntılarını bırakmayı istemelerine rağmen internet kullanımını azaltamamaktadırlar. Sanal kaytarma davranışında bulunan

çalışanlar ise isteyerek online kumar oynama ve yasadışı faaliyetlerde bulunmaktadır (Yau vd., 2013: 72-75).

2.1.5.3. İnternetin Kötüye Kullanımı

Sanal kaytarma ile ilişkili olan ve sıkça karıştırılan kavramlardan biri de internetin kötüye kullanımınıdır. Yabancı literatürde “abuse of the internet” olarak ifade edilen bu kavram sanal kaytarmaya benzer kavramlardan biri olarak ifade edilebilir. Bu noktada internetin kötüye kullanımı, çalışanın iş yerinde kendisine verilen işleri yerine getirmeyerek interneti bireysel amaçlar, kötü ve olumsuz durum yaratabilecek davranışlar için kullanması olarak ifade edilmektedir (Freestone ve Mitchell, 2004: 122). İnternetin kötüye kullanımı ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiye bakıldığında;

Çalışanın kendi amaçları ve istekleri için interneti yoğun bir şekilde kullanması internetin yavaşlamasına neden olmaktadır (Lieberman vd., 2011: 2192). Ancak sanal kaytarma davranışında çalışan iş yerinin üretkenliğini ve verimliliğini azaltmak için yoğun bir internet kullanımında bulunmaktadır.

İnternetin bireysel amaçlar için yasal yükümlülükler yaratacak şekilde kullanılması çalışanların görevlerini yerine getirmelerine engel olacaktır (Griffiths, 2003). Sanal kaytarma davranışında ise çalışanlar interneti, görevlerini yerine getirmemek için müzik indirme, izinsiz olarak dokümanlara ulaşma gibi amaçlarla kullanmaları iş yerinin cezai yükümlülüklerle karşı karşıya kalmasına neden olacaktır.

İnternetin kötüye kullanımı, internetin yoğun bir şekilde kullanılması bilgisayara virüs bulaşmasına ve casuslu yazılımların yüklenmesine neden olmaktadır (Young, 2011: 23). Sanal kaytarma davranışında internet erişimi sunucularında, internet servis sağlayıcılarını destekleme ücretlerinde ve veri depolamasını karşılamak için gerekli donanımların temininde daha fazla maliyete neden olmaktadır.

2.1.5.4. İnternet Bağımlılığı

Sanal kaytarma ile ilişkili olan ve sıkça karıştırılan kavramlardan biri de internet bağımlılığıdır. Yabancı literatürde “internet addiction” olarak ifade edilen bu kavram sanal kaytarmaya benzer kavramlardan biri olarak ifade edilebilir. Bu noktada internet bağımlılığı, çalışanın iş yerinde kendisine verilen görevleri yerine getirmeyerek interneti bireysel amaçlar için kullanması ve vaktinin çoğunu internette geçirmesi olarak

ifade edilmektedir (Özcan ve Koç, 2019). İnternet bağımlılığı ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiye bakıldığında;

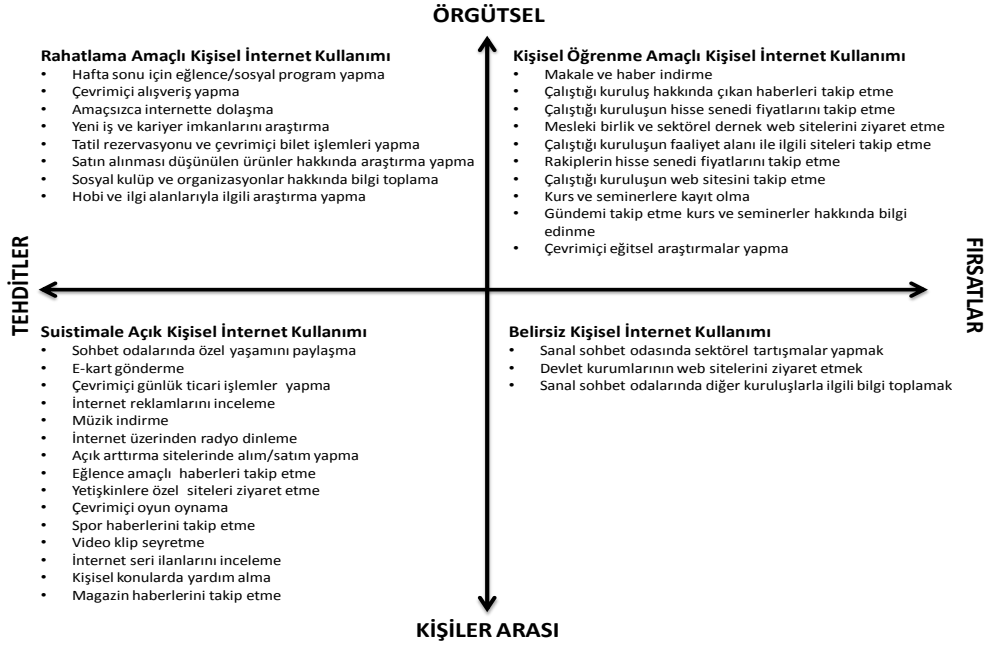
İnternet bağımlılığı kumar oynamaya benzeyen bir dürtü bozukluğu olduğu için çalışanlar bunu bilinçli olarak yapmamaktadırlar (Chak ve Leung, 2004: 560). Ancak sanal kaytarma davranışında çalışanlar bilinçli olarak bu davranışa başvurumaktadırlar.

İnternet bağımlılığında, çalışan iş yerinde sürekli bir şekilde internet kullanmaya devam etmekte ve mesaisi bittikten sonra evinde cep telefonu, tablet gibi araçlarında yardımıyla internet kullanmaya devam etmektedir (Bahrainian, 2014: 86). Sanal kaytarma davranışında ise, çalışanın amacı iş yerine zarar vermek olduğu için masa başında olduğu zamanlarda internet ve bilgisayar kullanmaktadır.

İnternet bağımlılığı olan çalışan finansal sorunların üstesinden gelmek depresyondan ve asosyalikten kurtulmak için yoğun bir şekilde internet kullanmaktadır (Thanasekaran ve Chala, 2015: 390). Sanal kaytarma davranışında bulunan çalışanın ise üretkenliği azaltmak, ağ bandını aşmak ve interneti yavaşlatmak gibi amaçları vardır.

İnternetle etkileşimi yüksek olan çalışanlar internet bağımlılığı geliştirme konusuna yatkındırlar (Young ve Rogers, 1998: 25). Ancak sanal kaytarma davranışında bulunan çalışanlar iş yerinde buldukları süre boyunca interneti kullandıkları için bağımlı değillerdir.

Aşağıdaki Şekil 2.3.'de bireysel internet kullanımını içeren bir modele yer verilmiştir. Bu şekilde iş yerinde kullanılan internetin bir kısmı öğrenme ve bilgi edinme ile ilgiliyken, bir kısmı ise bireysel internet kullanımı ile ilgilidir. Şekilde rahatlama amacı ile internet kullanım davranışları arasında araştırma yapma, bilgi toplama, iş arama gibi davranışlar yer alırken bireysel öğrenme amacı ile internet kullanım davranışları arasında dosya indirme, kurs araştırması yapma, iş yerinin web sitesini ziyaret etme ve finansal durumunu araştırma, online eğitim alma gibi davranışlar yer almaktadır. Ayrıca internet kullanımını suistimal edici davranışlar arasında, müzik indirme gibi yasal olmayan davranışlarda bulunma, sohbet odalarında online olma, haber okuma, yetişkin sitelerini ziyaret etme gibi davranışlar yer almaktadır. Belirsiz niyetle yapılan internet kullanım davranışları arasında ise diğer kurumlar hakkında bilgi toplamak, online sitelerde iş yerinin durumu hakkında bilgi araştırması yapma gibi davranışlar yer almaktadır.



Kaynak: Anandarajan, M., Devine, P. ve Simmers, C. A. (2004a). A Multidimensional Scaling Approach to Personal Web Usage in the Workplace. Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management. Information Science Publishing.

Şekil 2.3. İş Yerinde Bireysel İnternet Kullanım Davranışının Tipolojisi

2.1.6. Sanal Kaytarmanın Sınıflandırılması

Sanal Sanal kaytarmaya ilişkin olarak ilk sınıflandırma Robinson ve Bennett (1995) tarafından yapılmıştır. Robinson ve Bennett (1995) sanal kaytarmanın çok çeşitli şekillerde sınıflandırılabilirliğini ifade etmiş ve sanal kaytarmaya oldukça farklı bir bakış açısı getirerek sanal kaytarma davranışının çalışma alanını genişletmişlerdir. Ayrıca Robinson ve Bennett (1995: 557-558) sanal kaytarma davranışları arasındaki farklılıkların yanı sıra sanal kaytarmanın boyutlarını vurgulayarak kapsamlı bir şekilde sınıflandırılmasını da sağlamışlardır. Bu bölümde literatürde çeşitli yazarlar tarafından yapılan sanal kaytarma sınıflandırmalarına yer verilecektir.

2.1.6.1. Robinson ve Bennett Tarafından Yapılan Sınıflandırma

Sanal kaytarmaya ilişkin ilk sınıflandırma 1995 yılında Robinson ve Bennett tarafından yapılmıştır. Robinson ve Bennett (1995), sanal kaytarmayı önemsiz (minor) ve önemli (major) sanal kaytarma olmak üzere iki gruba ayırmıştır. Önemsiz sanal kaytarma iş yerinde bireysel e-posta alıp göndermek, haber ve finans sitelerinde gezinti

yapmak ve online alışveriş yapmak gibi faaliyetleri kapsayan davranışlardır (Robinson ve Bennett, 1995: 565). Yani bu sanal kaytarma davranışı iş yerine daha az zarar veren davranışlardır. Önemli sanal kaytarma faaliyetleri ise, yetişkin odaklı siteleri ziyaret etmek, bireysel web sitesiyle ilgilenmek, sohbet siteleri ya da bloglar aracılığıyla diğer bireylerle etkileşime geçmek, online bahis oynamak ve müzik dinlemek gibi cezai yükümlülüklereden neden olan davranışlar olarak ifade edilmektedir (Robinson ve Bennett, 1995: 565). Yani bu sanal kaytarma davranışı iş yerine daha fazla zarar veren davranışlardır.

2.1.6.2. Lim ve Chen Tarafından Yapılan Sınıflandırma

Sanal kaytarma terimini ilk kez kullanan Lim'e göre (2009) sanal kaytarma davranışı, iş yerinde çalışanlara görevlerini yerine getirmeleri için tahsis edilen internetin bireysel amaçlar doğrultusunda kullanılmasıdır. Lim ve Chen (2009) tarafından yapılan sınıflandırmada sanal kaytarmanın farklı boyutları üzerinde durulmuştur. Lim ve Chen (2009) çalışanların iş yerinde tarama ve e-posta gönderme davranışı olmak üzere iki tür sanal kaytarma faaliyetinde bulunabileceklerini ifade etmişlerdir (Lim ve Chen, 2009: 3-4). Bunlar;

1. Tarama (Browsing) Aktiviteleri: Tarama aktiviteleri iş ile ilgili olmayan amaçlar için interneti kullanmak, internette sörf yapmak, e-posta göndermek, eğlenmek sporu takip etmek, haber ve yatırım sitelerini ziyaret etmek gibi aktiviteleri içermektedir.

2. E-posta (E-mailing) Aktiviteleri: E-posta aktiviteleri bireysel e-postaları kontrol etme veya e-postaları gönderme gibi işlemler bireylerin en çok kullandıkları sanal kaytarma alanlarını oluşturmaktadır. Ayrıca çalışanların e-postaya zaman ayırmaları ve enerji harcamaları, iş yapmak için gerekli fiziksel ve bilişsel kaynakları daha az kullanmalarına neden olmaktadır.

2.1.6.3. Anandarajan, Murujan ve Devine Tarafından Yapılan Sınıflandırma

Anandarajan vd. (2004a)'ne göre çalışanlar iş yerinin internetini bireysel amaçlar için kullanmaktadırlar. Çalışanların iş yerinin internetini bireysel amaçlar için kullanımı birtakım sorunlara neden olmaktadır. Bu yüzdende iş yerinin internetini bireysel ihtiyaçlar için kullanma konusunda çeşitli yaptırımlar uygulanmıştır. Ancak iş yerinde

çeşitli yaptırımlar uygulamak karşılaşılan bu sorunu ortadan kaldırmak için yeterli değildir. Bu nedenle de çalışanların bireysel amaçlar için internet kullanmalarına neden olan durumlar araştırılmalıdır (Anandarajan vd., 2004a: 62). Anandarajan vd. (2004a) sanal kaytarma davranışlarını dört grup altında toplamışlardır. Bunlar;

1. Parçalayıcı veya Rahatsız Edici (Disruptive) Aktiviteler: Parçalayıcı veya rahatsız edici aktiviteler, iş yeri için en fazla risk arz eden davranışlardır. Bu grupta youtube da müzik dinleme, online oyun oynama, sosyal medyada vakit geçirme gibi davranışlar yer almaktadır. Bu davranışlar ise, iş yerinin pek çok sorunla karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. İş yerinde çalışanların bu tür davranışlar sergilememeleri için birtakım engelleyici önlemlerin alınması gerekmektedir. İş yerinin yasal açıdan birtakım zorlayıcı önlemler almamaları hukuki işlemlere maruz kalmalarına neden olabilir.

2. Dinlenme veya Eğlenme Amacı Güden (Recreational) Aktiviteler: Dinlenme veya eğlenme amacı güden aktiviteler, iş yeri için parçalayıcı veya rahatsız edici aktivitelere göre daha az risk içeren davranışlardır. Bu grupta internette sörf yapma, mobil bankacılık işlemlerini kullanma, online gazete okuma, facebook, instagram, telegram, whatsapp gibi sosyal ağlarda vakit geçirme davranışları yer almaktadır. İş yerinde çalışanların bu tür davranışlarda bulunmaları verimliliği arttırabilir. Ancak çalışanların bu tür bir amaç için interneti sürekli bir şekilde kullanmaları iş yerinin prestijini düşürebilir ya da güvenilirliğini riske atabilir.

3. Bireysel Öğrenme Amacı Güden (Personel Learning) Aktiviteler: Bireysel öğrenme amacı güden aktiviteler, iş yeri için faydalı olan davranışlardan oluşur. Bu grupta çalışanın iş yerine faydalı olabilecek bilgiler edinmesi, online eğitim alma gündemi takip etme gibi davranışlar yer almaktadır. İş yerinin kendilerine tahsis edilen interneti kendi bireysel ihtiyaçları için kullanmaları çalışanların stresini azaltmaktadır. Bu durum ise, çalışanların etkililiğini arttırabilir.

4. Belirsiz veya Kuşkulu (Ambiguous) Aktiviteler: Belirsiz veya kuşkulu aktiviteler, iş yeri için tehlike yaratan davranışlardandır. Çünkü bu tür davranışlar en fazla belirsizliğe sahip olan aktivitelerdir. Bu grupta iş yerine ilişkin gizli bilgileri başka bir iş yerine iletme, iş yerine ilişkin olumsuz haberleri yayma, farklı sosyal medya hesaplarından kötüleme gibi davranışlar yer almaktadır. İş yerine ilişkin bilinmemesi gereken bilgilerin paylaşılması hem kurumu hem de diğer çalışanları zor durumda

bırakabilir. Bu nedenle bu grupta yer alan davranışların diğer grupta yer alan davranışlara göre ayırt edilebilmesi daha zordur.

2.1.6.4. Mahatononkoon, Anandarajan ve Igbario Tarafından Yapılan Sınıflandırma

Çalışanların internet kullanımı internetin bir oyun alanı gibi düşünülmesine neden olmaktadır. Çünkü çalışanın bilgiyi öğrenmesi ve bunu da görevini yaparken kullanması işini oldukça kolaylaştırmaktadır. Ayrıca iş yerinde internet kullanan çalışanların bu durumdan memnun oldukları ve birer bilgi işçisi haline dönüştükleri de söylenebilir (Ananadarajan, 2004a: 248). Mahatanankoon vd. (2004) tarafından yapılan sınıflandırmada bireysel internet kullanım davranışları üç grupta ele alınmıştır Bunlar;

1. Bireysel E-Ticaret (Pec): Çalışanın bireysel yatırım yapması, bankacılık faaliyetlerinde bulunması ve online alışveriş yapması gibi davranışlar bu grupta yer almaktadır.

2. Bireysel Bilgileri Araştırma (Pır): Çalışanın bireysel olarak bilgi toplaması ürün alımında bulunması, hizmet araştırması yapması, spor faaliyetlerini takip etmesi ve hava durumunu izlemesi gibi davranışlar bu grupta yer almaktadır.

3. Bireysel İletişim: Çalışanın iş ile ilgili olmayan kişiler arası iletişim için internet cep telefonu, tablet gibi araçlar kullanarak e-posta alıp gönderme gibi davranışlarda bulunması bu grupta yer almaktadır.

2.1.6.5. Blanchard ve Henle Tarafından Yapılan Sınıflandırma

Blanchard ve Henle (2008), Robinson ve Bennett (1995) tarafından geliştirilen sanal kaytarma sınıflandırmasından yararlanarak yeni bir sınıflandırma yapmıştır. Blanchard ve Henle (2008) sanal kaytarmanın iki şekli olduğunu ifade etmişlerdir. Bunlar;

1. Önemsiz (Minor) Sanal Kaytarma Davranışları: Sanal kaytarmaya konu olabilecek davranışlar, süre bakımından çok az zaman aldıkları için zararsız davranışlar olarak kabul edilmektedirler. İş ile ilgili olmayan e-postaları alıp göndermek, online alışveriş yapmak, haber sitelerini ziyaret etmek, spor haberlerini izlemek, borsayı takip etmek gibi davranışlar önemsiz sanal kaytarma davranışları arasında yer alır.

2. Önemli (Serious) Sanal Kaytarma Davranışları: Sanal kaytarmaya konu olabilecek davranışlar süre bakımından çok fazla zaman aldıkları için zararlı davranışlar olarak kabul edilmektedirler. Online alışveriş yapmak, online kumar oynamak, blog sitelerini incelemek, pornografik siteleri ziyaret etmek, online sohbet odalarında bulunmak, müzik indirmek gibi davranışlar önemli sanal kaytarma davranışları arasında yer alır.

2.1.6.6. Mastrangelo, Everton ve Jolton Tarafından Yapılan Sınıflandırma

Mastrangelo vd. (2006) sanal kaytarmayı, çalışanların bilgisayarını kullanarak iş yerinin verimliliğine zarar veren davranışlar olarak ifade etmiştir. Bu davranışlar ikiye ayrılır:

1- Verimsiz Bilgisayar Kullanımı: Online bankacılık işlemlerinde bulunmak online müzik dinlemek, online kitap okumak gibi iş yerine herhangi bir faydası olmayan davranışlardır. Bu tür davranışlar iş yerine fayda sağlamadığı gibi zararda vermemektedir.

2- Zarar Verici Bilgisayar Kullanımı: Yetişkin sitelerine erişim sağlamak, müzik indirmek, online kumar oynamak gibi iş yerine zarar veren davranışlardır. Bu davranışlar doğrudan iş yerine zarar veren faaliyetlerdir. Ayrıca zarar verici bilgisayar kullanımı iş yeri hedefleriyle örtüşmeyen ve yasal risk içeren davranışlardır.

2.1.6.7. Blau, Yang ve Ward-Cook Tarafından Yapılan Sınıflandırma

Blau vd. (2006) sanal kaytarmayı üç farklı tipe ayırmıştır.

1. Göz Atma Aktiviteleri: Online olarak borsayı takip etmek, online alışveriş yapmak, spor sitelerini ziyaret etme gibi etkileşim düzeyi düşük olan pasif kaytarma davranışları bu grupta yer alır.

2. İş Dışı E-posta Aktiviteleri: İş ile ilgili olmayan konularda e-posta almak e- posta göndermek ve e-postaların kontrolünü sağlama gibi davranışlar bu grupta yer alır.

3. İnteraktif/Etkileşimli Sanal Kaytarma Aktiviteleri: Mesaj göndermek, dosya indirmek, online oyun oynamak ve online sohbet odasında bulunma gibi davranışlar bu grupta yer alır.

2.1.7. Sanal Kaytarma Faaliyetlerinin İş Yeri ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri

Teknolojik açıdan yaşanan en büyük gelişmelerden biri bilgisayarın icadı, diğeri ise internetin kullanılmasıdır. Bilgisayarın icadı ve internetin kullanılması hem sosyal yaşamı hem de çalışma yaşamını etkilemiştir. Sosyal bir varlık olan çalışanların internet kullanmaları da çalışanların görevlerini yerine getirme şeklini değiştirmiştir. Literatürde sanal kaytarma üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde bazı çalışmalar sanal kaytarma davranışının iş yeri ve çalışanları üzerinde olumlu etkilere sahip olduğunu bazı çalışmalar ise, iş yeri ve çalışanları üzerinde olumsuz etkilere sahip olduğunu ortaya koymuştur.

2.1.7.1. Sanal Kaytarmannın İş Yeri ve Çalışanlar Üzerindeki Olumlu Etkileri

İş yerinde bireysel internet kullanımı bilinçaltındaki problemleri çözmeye yardımcı olur. Ayrıca çalışanları, angarya işlerin verdiği zihinsel yorgunluktan bir nebze de olsa uzaklaştırır ve yoğun çaba gerektiren işler için kısa mola vermelerini sağlar (Friedman, 2000'den akt. Anandarajan ve Simmers, 2005: 777). İş yerinde kısa süreli sanal kaytarma davranışında bulunmak çalışanın sıkıntılarını gidermesine, dinlenmesine, daha fazla iş tatmini sağlamasına ve yaratıcılık yönünü geliştirmesine yardımcı olur (Vidak vd., 2011: 1752). Ayrıca çalışanların iş yerinde sanal kaytarma yapmaları yüksek iş tatminine de neden olur (Stanton, 2002: 57).

Çalışanların, iş yerinin yarattığı huzursuz ve gergin ortamdan kurtulmak rahatlamak ve dinlenmek için sanal kaytarma davranışına başvurdukları ve bu yaptıkları sanal kaytarma davranışının da motivasyonu arttırdığı bilinmektedir (Beugre ve Kim 2006: 835). Çalışanların iş yerinde sanal kaytarma davranışında bulunmaları aynı zamanda üretkenlik davranışlarını da arttırmaktadır (Block, 2001: 226). Son olarak çalışanların iş yerinde sanal kaytarma davranışında bulunmaları görev performanslarının yükselmesini sağlar (Shekher ve Joshi, 2018: 4301).

2.1.7.2. Sanal Kaytarmannın İş Yeri ve Çalışanlar Üzerindeki Olumsuz Etkileri

Çalışanın iş yerinde sanal kaytarma davranışında bulunması ciddi maliyetlere neden olmaktadır (Garrett ve Danziger, 2008: 938). Ayrıca çalışanların sanal kaytarma davranışında bulunmalarının güvenlik riskini arttırdığı, internet çekim gücünü yavaşlattığı ve erişim izni bulunmayan dosyalara erişim sağlanmasına ve bu durumların bir sonucu olarak da iş yerinin hukuki yaptırımlara maruz kalmasına neden olmaktadır

(Wang vd., 2013). Çalışanların mesai saatleri içerisinde sanal kaytarma davranışında bulunmaları da strese girmelerine neden olacaktır (Genç ve Aydoğan, 2015).

İş yerlerinde sanal kaytarma nedeniyle gerçekleşen üretim kaybının maliyetinin yıllık 54 milyar dolar ile 84 milyar dolar arasında değiştiği de bilinmektedir (Jia vd., 2013). Çalışanların iş yerinde sanal kaytarma yapmaları, çalışan başına yaklaşık olarak 4,500 ABD doları maliyete ve yıllık olarak 178 bin ABD doları kadar verimlilik kaybına neden olmaktadır (Koay vd., 2017b).

Çalışanların iş yerinde sanal kaytarma yapmaları bilişsel kaynaklarını tüketmektedir (Mirza vd., 2019). Ayrıca iş yerinde çalışanların sanal kaytarma davranışında bulunmaları diğer işletmelerle olan rekabet gücünü azaltır (Lieberman vd., 2011: 2192). İş yerinde çalışanlar tarafından sanal kaytarma yapılmasının itibar kaybına, disiplin suçlarına, iş yerine ait gizli bilgilerin paylaşılmasına, güvenlik açıklarının ortaya çıkmasına neden olma gibi pek çok olumsuz etkiye de sahip olduğu bilinmektedir (Weatherbee, 2010: 35-36).

2.1.8. Sanal Kaytarma Davranışının Sonuçları

İş yerinin internetini bireysel amaçlar için kullanarak sanal kaytarma yapmanın birtakım sonuçları vardır. Bu sonuçlar verimlilik kaybı, iş performansı ve tükenmişlik olmak üzere üç tanedir. Aşağıda da bu sonuçlara yer verilmiştir.

2.1.8.1. Verimlilik Kaybı

İş yerinde çalışanların sanal kaytarma davranışında bulunmaları verimliliği azaltan bir faktör olarak görülmekte (Enön, 2019: 19) ve çalışanların iş yerinde kaliteli zaman geçirmek için sanal kaytarma davranışında bulunmaları da çok fazla zaman aldığı için verimliliğin azalmasına neden olmaktadır (Joubert, 2019: 12; Dahling vd., 2009; Khansa vd., 2017: 150).

Bireysel olarak bilgi arama, veri indirme ve online ticaret yapma gibi davranışlar verim kaybına neden olmaktadır (Ramayah, 2010: 295-301). Çalışanların iş yerinin interneti haricinde kendilerine ait mobil cihazları kullanmaları verimlilik kaybıyla sonuçlanmaktadır (Fındıklı, 2016: 36). Ayrıca iş yerlerinin %30'unun çalışanların sanal kaytarma davranışlarından dolayı haftada bir çalışma gününü kayb ettikleri bilinmektedir (Greenfield ve Davis, 2002).

2.1.8.2. İş Performansı

İş yerinde çalışanların iş ile ilgili olmayan konularda interneti kullanmaları sanal kaytarma davranışına neden olmaktadır. Bu durum ise, işlerinden memnun olmayan çalışanların iş performansını olumsuz yönde etkilemektedir (Mahatanankoon, 2002). Ramayah (2010)'a göre çalışanların mesai saatleri içerisinde sanal kaytarma davranışında bulunmaları iş performansının düşmesine neden olmaktadır.

Malhotra (2013) çalışanların iş yerinde 6 saat sanal kaytarma davranışında bulduklarını ve bu durumun ise bireylerin iş performansının düşmesine yol açabileceğini ifade etmiştir. Urbaczewski ve Jessup (2002)'a göre çalışanların iş yerinde sanal kaytarma yapmalarını önlemek için elektronik izlenmenin uygulanması iş performansını arttırmaktadır.

Koay ve Soh (2018b)'a göre sanal kaytarma her zaman kötü değildir. Çalışanlar sanal kaytarma davranışında buldukları zamanlarda daha mutlu ve enerjik olabilirler ve daha iyi bir iş performansı gösterebilirler. Ayrıca bazı çalışmaların, çalışanların e-posta göndermeleri ve online sohbet sitelerinde zaman geçirmeleri ile iş performansı arasında olumsuz bir ilişki olduğu sonucunu da ortaya koymuşlardır (Li ve Chung, 2006).

2.1.8.3. Tükenmişlik

Literatür incelendiğinde bazı araştırmalar iş yerinde sanal kaytarma davranışında bulunmanın tükenmişliği arttıracaklarını savunurken bazı araştırmalar ise sanal kaytarma davranışında bulunmanın tükenmişliği azaltacaklarını savunmaktadır. İş yerinde sanal kaytarma yapılması çalışanların tükenmişlik yaşamalarına neden olmaktadır (Lim ve Chen, 2009: 2). Ayrıca çalışanların iş yerinde karşılaştıkları olumsuz durumlardan dolayı sürekli olarak sanal kaytarma davranışında bulunmaları tükenmişlik davranışını arttıracaktır (Öztürk, 2019: 118).

İş yerinde yapılan sanal kaytarmalar birer mola görevi gördüğü için çalışanları tükenmişlikten uzaklaştırabilirler (Bridegan, 2008: 51; Doorn 2011). Çalışanların görevlerinin verdiği sorumluluğun üstesinden gelebilmek ve dinlenebilmek için de sanal kaytarma yaptıkları görülmüştür (Bakker vd., 2004: 88; Oravec, 2002: 61).

2.1.9. İş Yerinde Sanal Kaytarmayla Mücadele Yöntemleri

Sanal kaytarma ile ilgili mücadele yöntemlerinin geliştirilmesi iş yerleri için önem arz etmektedir. İş yerinde uygulanan bütün kural ve politikalara rağmen çalışanlar sanal kaytarma davranışında bulunuyorlarsa bu durum cezalandırma gibi birtakım uygulamaların kullanılmasını gerektirmemektedir (Liao vd., 2009: 49). Bu nedenle çalışanların iş yerinde sanal kaytarma davranışında bulunmaları sürekli hale geldiğinde yöneticiler bu davranışları engellemek için birtakım önlemler almalıdırlar (Aytekin, 2019: 11).

İş yerinde sanal kaytarma davranışlarını en aza indirmek için çalışanların tükenmişlik düzeylerini azaltmak ve iş tatminlerini yükseltmek için yöneticiler mücadele etmelidir (Yıldırım, 2018: 311).

Yöneticilerin, sanal kaytarma davranışını azaltmak için iş yerine ait internetin kullanılması konusunda belli bir kota koyarak müdahale etmeleri gerekmektedir (Hurriyati ve Oktaviana, 2017). Ayrıca iş yerinde internet erişim politikası uygulanarak çalışanların internet kullanımlarının izlenmesi ve kontrol edilmesi gerekmektedir (Vitoriano ve Gasque, 2019).

İş yerinde sanal kaytarmanın önlenmesi için iş yerine ait tek bir e-postanın kullanılması gerekmektedir. Ayrıca yöneticilerin, çalışanların bireysel e-posta alıp göndermelerine de müdahale etmeleri gerekmektedir (Worsley vd., 2017: 2).

Uygulanacak olan politikaların iş yerinde bulunan tüm çalışanlara iletilmesi ve bu politikaların iletilmekle kalmayıp anlaşılmasının sağlanması da gerekmektedir (Lim, 2002: 70; Aytekin, 2019: 12). Ayrıca iş yerinde sanal kaytarma davranışları halen devam ediyorsa yöneticiler tarafından internetin kötüye kullanım politikası uygulamaya konularak müdahale edilmelidir (Lim, 2002: 70).

İş yerinin sanal kaytarma davranışını engellemek için gerçekleştirdikleri başka bir tedbir ise, mesai saatleri içerisinde görevlerinin dışında kalan işler için internet kullanımının kesilmesidir (Çavuşoğlu vd., 2014). Alınan bu tedbirle birlikte çalışanların mesai saatleri içerisinde kullanmasına izin verilmeyen internetin yemek molalarında veya çay aralarında kullanımına izin verilebilir.

İş yerinde üretkenlik dışı davranışların bir türü olan sanal kaytarma davranışlarını önleyebilmek için yöneticilerin, işe alımlarda ve personel seçimlerinde çalışanların kişilik özelliklerine dikkat etmesi gerekmektedir (Örücü ve Aksoy, 2017: 276).

İş yerinde çalışanların kullandıkları bilgisayarlara denetleyici yazılımların yüklenmesi ve gönderilen e-postaların içeriğinin incelenerek yapılabilecek sanal kaytarma davranışının azaltılması gerekmektedir (Blanchard ve Henle, 2008: 1080).

Çalışanların iş yerinde yöneticileriyle yakın ilişki içerisinde olmaları kontrolü daha yüksek düzeyde hissettirir ve sanal kaytarma davranışında da azalma sağlar (Kaçar, 2019: 31).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ÖRGÜTSEL SINIZM

Üçüncü bölümde örgütsel sinizmin tanımına, önemine, özelliklerine, nedenlerine, ilişkili olduğu diğer kavramlara, türlerine, boyutlarına, örgütsel sinizmin kuramsal temellerine, sonuçlarına ve örgütsel sinizm ile ilgili mücadele yöntemlerine yer verilmiştir.

3.1. Örgütsel Sinizm

Sinizm, çalışanın sadece kendi çıkar ve amaçları için hareket etmesi ve sosyal ilişkilerde gerekli olan dürüstlük, samimiyet ve adalet gibi kavramlardan bireysel çıkarları için uzaklaşması olarak tanımlanmaktadır (Akdemir vd., 2016: 116). Örgütsel sinizm ise, hayal kırıklığı ve umutsuzluk ile ifade edilen aynı zamanda geleneklere, ideolojilere, iş yerlerine ve çalışanlara karşı geliştirilen olumsuz duygu, tutum ve davranışları ifade eder (Andersson ve Bateman, 1997).

Örgütsel sinizm dürüstlük, samimiyet ve adalet gibi evrensel ilkelerin iş yerinin çıkarları için göz ardı edilmesi ve iş yerinin bütünlükten yoksun olduğuna dair bir inanç olarak da ifade edilmektedir (Bernerth vd., 2007: 133). Ayrıca örgütsel sinizm, çalışanın içinde bulunduğu iş yerine yönelik geliştirdiği olumsuz tutum olarak da tanımlanmaktadır (Dean vd., 1998: 345).

Örgütsel sinizm ile ilgili literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında Bozkır (2017) tarafından yapılan araştırmada, çalışanların psikolojik sözleşme ihlali arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin de arttığı ve örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığı sonucunu ortaya koymuştur.

Mantler vd. (2015) tarafından yapılan başka bir araştırmada, işten ayrılma niyetine rağmen iş değişimi yaşayan hemşirelerin sinizm düzeyinde artış olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Simha vd. (2014) tarafından yapılan başka bir araştırmada, iş-aile çatışması, duyarsızlaşma ile sinizm arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu ifade edilmiştir.

Evans vd. (2011) tarafından yapılan araştırmada örgütsel sinizm ve algılanan kurumsal vatandaşlık tutumu boyutlarından etik boyut arasında olumlu yönde olmayan

bir ilişki vardır. Brandes vd. (1999) tarafından yapılan araştırmada ise, örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlığın örgütsel sinizm üzerinde olumlu bir ilişkisi olmadığı sonucunu ortaya koymuştur. Bu sebeple üçüncü bölümde örgütsel sinizmin tanımı, önemi, özellikleri, nedenleri, ilişkili olduğu diğer kavramlar, türleri, boyutları, örgütsel sinizmin kuramsal temelleri, sonuçları ve örgütsel sinizm ile ilgili mücadele yöntemleri incelenecektir.

3.1.1. 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, iş yerinde başlayan değişim çabalarının başarılı olamaması sonucunda çalışanda meydana gelen olumsuz tutumdur (Wanous vd., 1994: 269). 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, Johnson ve O'Leary-Kelly (2003: 629)'e göre örgütsel sinizm, çalışanların deneyimleri sonucunda ortaya çıkan öğrenilmiş bir düşünceyi ifade eder. 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 güven eksikliğinden dolayı sahtekar ve bencil bir tutum içerisine giren iş yeri çalışanlarının diğer bireyleri menfaatleri için kullanmaları olarak tanımlanmaktadır (Mirvis ve Kanter, 1989).

Naus (2007a) ise, örgütsel sinizmi çalışanın kötü çalışma koşullarına yönelik geliştirdiği bir savunma mekanizması olarak tanımlamıştır. 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 çalışanların iş yerine, yöneticilerine veya genel olarak işine karşı geliştirdiği olumsuz sinik tutumların bir yansıması olarak açıklanmıştır (Bakker ve

Schaufeli, 2000). Bu ve bunun gibi tanımlar incelendiğinde örgütsel sinizmin yıllar içinde geliştirilen bir kavram olduğu görülmektedir.

3.1.2. 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 çeşitli olumsuz duygular geliştirmelerine neden olmaktadır. Bu olumsuz duygulardan biri örgütsel sinizmdir.

Çalışanların iş yerine karşı geliştirdikleri sinizm davranışı iş yerinin inanırlığına zarar verir ve bu da önemli sonuçlara yol açar (Abraham, 2000: 269). 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).

3.1.3. 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 özelliklerini şu şekilde açıklamışlardır:

- a) Sinizm bireysel bir özellik değil bir tepkidir.
- b) Sinizm belirli bir meslekle sınırlı değildir.
- c) Sinizm 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 çıkarılarını önemserler ve iş yerinde ortaya çıkabilecek bir hileyi kontrol etmeyi isterler.

Örgütsel sinizmin diğer özellikleri şu şekilde açıklanmıştır (Andersson, 1996: 1397-1398):

- a) Yönetimin bireysel çıkarılara hizmet eden davranışları vardır.
- b) İş yerindeki süreç bireysel çıkarılar doğrultusunda açık bir şekilde ilerlemektedir.
- c) Yukarıda bahsedilen iki durumun değişmeyeceğine olan bir inançtır.

3.1.4. Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Literatür taraması yapıldığında pek çok faktörün örgütsel sinizme neden olduğu görülmüştür. Ayrıca örgütsel sinizme neden olan faktörler bireysel (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, hizmet süresi ve hiyerarşi) ve örgütsel faktörler (örgütsel adalet, örgütsel politika ve psikolojik sözleşme ihlali) olmak üzere iki başlıkta ele alınmıştır. Aşağıda da bu faktörlere yer verilecektir.

3.1.4.1. Bireysel Faktörler

Literatür taraması yapıldığında ve araştırma sonuçları incelendiğinde bazı iş yerlerinde çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medenî durum, hizmet süresi, gelir düzeyi ve hiyerarşi gibi faktörlerin yüksek düzeyde etkili olduğu ve bazı iş yerlerinde ise, bu bireysel faktörlerin etkisinin daha düşük olduğu ifade edilmiştir (Bingöl, 2018: 35). Aşağıda da bu kavramlara yer verilecektir.

3.1.4.1.1. Cinsiyet

Cinsiyet, bir çalışanın biyolojik olarak erkek veya kadın şeklinde tanımlanmasıdır. Toplumsal cinsiyet ise, bir bireye veya kadına toplum tarafından atfedilen roller olarak ifade edilmektedir (Newman, 2002: 353). Literatürün yıllar içinde gelişen durumu incelendiğinde örgütsel sinizm ile cinsiyet arasında yapılan araştırmalara bakıldığında bazı araştırmalarda cinsiyetin örgütsel sinizm üzerinde bir etkisinin olduğu (Kartal, 2018; Yavuz ve Bedük, 2016; Yılmaz vd., 2016; Topkaya vd., 2013; Lobinkar ve Pagon, 2004; Gövez, 2013; Gün, 2016; Gündüz, 2014; Korkut ve Aslan, 2016; Delken, 2004; Mirvis ve Kanter, 1991; Şahin vd., 2013) sonucunu ortaya koymuştur. Ancak bazı araştırmalarda ise, cinsiyetin örgütsel sinizm üzerinde bir etkisi olmadığı (Güzeller ve Kalağan, 2008; Andersson ve Bateman, 1997; Biroğlu, 2018; Bommer vd., 2005; Pelit ve Ayduğan, 2011; Efilti vd., 2008; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Fero, 2005; James, 2005) sonucunu ortaya koymuştur.

3.1.4.1.2. Yaş

Yaş, bir çalışanın doğduğu andan ölümüne kadar geçen süreyi ifade eden zaman birimi olarak tanımlanır (<https://sozluk.gov.tr/>). Literatürün yıllar içinde gelişen durumu incelendiğinde örgütsel sinizm ile yaş arasında yapılan araştırmalara bakıldığında bazı araştırmalarda yaşın örgütsel sinizm üzerinde bir etkisinin olduğu (Aksoy, 2019; Pelit ve Pelit, 2014; Terzi, 2018; Kalağan, 2009; Mirvis ve Kanter, 1991; Eren, 2012; Güneş, 2017; Karacaoğlan, 2014; Pelit ve Ayduğan, 2011; Akman, 2013; Altınöz vd., 2011; Balıkçioğlu, 2013; Çankaya, 2018) sonucunu ortaya koymuştur. Ancak bazı araştırmalarda ise, yaşın örgütsel sinizm üzerinde bir etkisi olmadığı (Erdost vd., 2007; Andersson ve Bateman, 1997; Efilti vd., 2008; Güzeller ve Kalağan, 2008; James, 2005;

Akçay, 2017; Boyalı, 2011; Ceyhun vd., 2017; Karadeniz, 2017; Kıran, 2017; Yalçın, 2017; Tayfun ve Çatır, 2014) sonucunu ortaya koymuştur.

3.1.4.1.3. Eğitim Durumu

Eğitim durumu, çalışanların hayatları boyunca elde etmiş oldukları eğitim seviyesini ifade eder. Literatürün yıllar içinde gelişen durumu incelendiğinde örgütsel sinizm ile eğitim durumu arasında yapılan araştırmalara bakıldığında bazı araştırmalarda eğitim durumunun örgütsel sinizm üzerinde bir etkisinin olduğu (Delken, 2004; Güzeller ve Kalağan, 2008; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Fero, 2005; Kanter ve Mirvis, 1991; Kalağan, 2009; Fındık ve Eryeşil, 2012; Korunka vd., 2005; Altınöz vd., 2011; Tükeltürk vd., 2009; Ada ve Yarım, 2017) sonucunu ortaya koymuştur. Ancak bazı araştırmalarda ise, eğitim durumunun örgütsel sinizm üzerinde bir etkisi olmadığı (Özler vd., 2010; Andersson, 1997; James, 2005; Efilti vd., 2008; Akbaş vd., 2018; Akçay, 2017; Andersson ve Bateman, 1997; Helvacı ve Çetin, 2012; Yılmaz vd., 2016; Erdoğan, 2012) sonucunu ortaya koymuştur.

3.1.4.1.4. Medeni Durum

Medeni durum, bireylerin evli ya da bekar olduklarını ifade etmek için kullanılan bir kavramdır. Literatürün yıllar içinde gelişen durumu incelendiğinde örgütsel sinizm ile medeni durum arasında yapılan araştırmalara bakıldığında bazı araştırmalarda medeni durumunun örgütsel sinizm üzerinde bir etkisinin olduğu (Tarakcı ve Akın, 2017; Kahveci ve Köse, 2019; Bayram ve Ergan, 2018; Polat ve Aktop, 2010; Delken, 2004; Kanter ve Mirvis, 1989; Başaran, 2020; Kalağan, 2009; Turan, 2011; Alan ve Fidanboy, 2013; Aykaç, 2016; Balıkcıoğlu, 2013; Delken, 2004; Erbil, 2013; Kahveci ve Demirtaş, 2015; Şirin, 2011) sonucunu ortaya koymuştur. Ancak bazı araştırmalarda ise, medeni durumun örgütsel sinizm üzerinde bir etkisi olmadığı (Gün ve Başkan, 2017; Efilti vd., 2008; Erdost vd., 2007; Akbolat vd., 2014; Güneş, 2017; Kalağan ve Güzeller, 2010; Uzuntarla vd., 2015) sonucunu ortaya koymuştur.

3.1.4.1.5. Hizmet Süresi

Hizmet süresi, çalışanların iş yerinde çalıştıkları süreyi ifade eder. Literatürün yıllar içinde gelişen durumu incelendiğinde örgütsel sinizm ile hizmet süresi arasında yapılan araştırmalara bakıldığında bazı araştırmalarda hizmet süresinin örgütsel sinizm

üzerinde bir etkisinin olduğu (O'Connell vd., 1986; Amasralı ve Arslan, 2017; James, 2005; Kalağan, 2009; Lobnikar ve Pagon, 2004; Delken, 2004; Helvacı ve Çetin, 2012; Polat vd., 2010; Tayfun ve Çatır, 2014; Bayraktar, 2016; Eren ve Saraçoğlu, 2011; Fındık ve Eryeşil, 2012; Balay vd., 2013) sonucunu ortaya koymuştur. Ancak bazı araştırmalarda ise, hizmet süresinin örgütsel sinizm üzerinde bir etkisi olmadığı (Bernert vd., 2007; Bommer vd., 2005; Efiltili vd., 2008; Erdost vd., 2007; Johnson, 2007; Karacaoğlan, 2014; Sur, 2010; Akçay, 2017; Ergen ve İnce, 2017; Pelit ve Ayduğan, 2011; Öztürk ve Kahraman, 2015; Tarakcı ve Akın, 2017) sonucunu ortaya koymuştur.

3.1.4.1.6. Gelir Düzeyi

Gelir düzeyi, çalışanın iş yerinde çalıştıkları süre boyunca aldıkları maaşlarını ifade eder. Literatürün yıllar içinde gelişen durumu incelendiğinde örgütsel sinizm ile gelir düzeyi arasında yapılan araştırmalara bakıldığında bazı araştırmalarda gelir düzeyinin örgütsel sinizm üzerinde bir etkisinin olduğu (Erbil, 2013; Fero, 2005; Mirvis ve Kanter, 1991; Delken, 2004; Kalağan, 2009; Aykaç, 2016; Boyalı, 2011; Karacaoğlan, 2014; Uzuntarla vd., 2015; Balıkçioğlu, 2013) sonucunu ortaya koymuştur. Ancak bazı araştırmalarda ise, gelir düzeyinin örgütsel sinizm üzerinde bir etkisi olmadığı (Çetinkaya ve Özkara, 2015; Çankaya, 2018; Yavuz ve Bedük, 2018) sonucunu ortaya koymuştur.

3.1.4.1.7. Hiyerarşi

Hiyerarşi, çalışanın iş yerinde buldukları derece düzenini ifade eder. Literatürün yıllar içinde gelişen durumu incelendiğinde örgütsel sinizm ile hiyerarşi arasında yapılan araştırmalara bakıldığında bazı araştırmalarda hiyerarşinin örgütsel sinizm üzerinde bir etkisinin olduğu (Erdost vd., 2007; Kanter ve Mirvis, 1989; Hickman vd., 2004; Akman, 2013; Çetinkaya, 2014; Delken, 2004; Görmen, 2012; Gün, 2015; Yalçın, 2017; Trevino vd., 2008) sonucunu ortaya koymuştur. Ancak bazı araştırmalarda ise, gelir düzeyinin örgütsel sinizm üzerinde bir etkisi olmadığı (Nartgün ve Kalay, 2014; Özgenel ve Hidiroğlu, 2019) sonucunu ortaya koyar.

3.1.4.2. Örgütsel Faktörler

Literatür taraması yapıldığında ve araştırma sonuçları incelendiğinde bazı iş yerlerinde çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde örgütsel adalet, örgütsel politika ve psikolojik sözleşme ihlali gibi faktörlerin yüksek düzeyde etkili olduğu ve bazı iş yerlerinde ise, bu örgütsel faktörlerin etkisinin daha düşük olduğu ifade edilmiştir (Gümüş, 2021: 17; Kanat, 2019: 31). Aşağıda da bu kavramlara yer verilecektir.

3.1.4.2.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, çalışanlara iş yerinde ne kadar adil davranıldığını ifade eden bir terimdir (Hazzi, 2012: 164). Literatürün yıllar içinde gelişen durumu incelendiğinde örgütsel sinizm ile örgütsel adalet arasında yapılan araştırmalara bakıldığında bazı araştırmalarda örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerinde bir etkisinin olduğu (Efeoğlu ve İplik, 2011; Andersson, 1996; Köybaşı vd., 2017; Çağ, 2011; Özen Kutanis ve Çetinel, 2010; James, 2005; Kalağan, 2009; Bommer vd., 2005; Bölükbaşı, 2013; Çetin vd., 2013; Güzel ve Ayazlar, 2014; Köroğlu ve Dikmetaş Yardan, 2016; Yazıcıoğlu ve Özcan Gençer, 2017) sonucu ortaya konmuştur. Ancak bazı araştırmalarda ise, örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerinde bir etkisi olmadığı (Çetin vd., 2015; Bernerth vd., 2007 işlemsel adalet ile) sonucunu ortaya koymuştur.

3.1.4.2.2. Örgütsel Politika

Örgütsel politika, iş yerinde çalışanların ya da grupların kurumun geliştirdiği kurallara karşı göstermiş oldukları tutumdur (Bursalı, 2003). Literatürün yıllar içinde gelişen durumu incelendiğinde örgütsel sinizm ile örgütsel politika arasında yapılan araştırmalara bakıldığında bazı araştırmalarda örgütsel politikanın, örgütsel sinizm üzerinde bir etkisinin olduğu (Byrne ve Hochwarter, 2007; Özen Kutanis ve Çetinel, 2009, Gezeroğlu ve Külekçi Yavuz, 2021; Çağ, 2011; Yalçınkaya, 2013; Özcan, 2014; Köroğlu, 2015; Özgen, 2016; İdikurt, 2019; Sezgin, 2019; Bernerth vd., 2007; Yalçın Şengül, 2018; Wu vd., 2007; Tokgöz, 2011) sonucunu ortaya koymuştur. Ancak bazı araştırmalarda ise örgütsel politikanın örgütsel sinizm üzerinde bir etkisi olmadığı (Kılıç ve Toker, 2020; Güzel ve Ayazlar, 2014; Yazıcıoğlu ve Özcan Gençer, 2017) sonucunu ortaya koymuştur.

3.1.4.2.3. Psikolojik Sözleşme İhlâli

Psikolojik sözleşme ihlâli, çalışan ve işveren arasında gerçekleşen ve tarafların birbirlerine karşı verdikleri sözleri yerine getirememesini içeren bir kavramdır (Çetinkaya ve Özkara, 2015: 74). Literatürün yıllar içinde gelişen durumu incelendiğinde örgütsel sinizm ile psikolojik sözleşme ihlâli arasında yapılan araştırmalara bakıldığında bazı araştırmalarda psikolojik sözleşme ihlâlinin örgütsel sinizm üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olduğu (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003; Pugh vd., 2003; Karacaoğlan Aslan ve Boylu, 2014; Tarakcı ve Akın, 2017; Çetinkaya ve Özkara, 2015; Özgener vd., 2008) görülmektedir. Ancak bazı araştırmalarda ise, psikolojik sözleşme ihlâlinin örgütsel sinizm üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olmadığı (Apaydın, 2016; Guo, 2017) görülür. Aşağıdaki Şekil 3.3’te sinizmi oluşturan kişisel faktörler arasında yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, hizmet süresi, gelir düzeyi ve hiyerarşi yer alırken, örgütsel faktörler arasında ise örgütsel adalet, örgütsel politika ve psikolojik sözleşme ihlalinin yer aldığı görülmektedir.



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 3.1. Örgütsel Sinimin Nedenleri

3.1.5. Örgütsel Sinizm İle İlişkili Diğer Kavramlar

Örgütsel sinizm davranışı ile ilgili literatür taraması yapıldığında örgütsel sinizm davranışına benzer kavramların olduğu görülmüştür. Bu kavramların bir kısmı örgütsel

sinizm davranışı ile çok fazla benzerlik gösterirken bir kısmı da diğer kavramlara oranla daha az benzerlik göstermektedir. Literatürde bu kavramlar arasında net bir sınır olduğuna dair bir bulguya da rastlanılmamıştır. Bu durumun nedeni ise, kavramlar arasında benzerliklerin olması kadar farklılıkların da olmasından kaynaklanmaktadır.

Kavramlar arasında farklılıkların görülme nedeni ise, bu davranışlara neden olan faaliyetlerin ayırımının tam olarak neler olduğunun bilinmemesinden kaynaklanmaktadır. Çalışanlar tarafından sergilenen bu davranışların hangi amaçlarla yapıldığı, iş yerinden veya çalışandan kaynaklanan faktörlerden mi meydana geldiği ve bu faaliyetlerin olumlu ya da olumsuz etkilerinin olduğu bahsedilen bu farklılıklar içerisinde yer almaktadır (Aktuna, 2020; Yeğen, 2019; Alici, 2020). Bu davranışlardan örgütsel bağlılık, iş tatmini, işe yabancılaşma ve güven davranışlarına yer verilecektir.

3.1.5.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel sinizm ile ilişkili olan ve sıkça karıştırılan kavramlardan biri örgütsel bağlılıktır. Yabancı literatürde “organizational commitment” olarak ifade edilen bu kavram örgütsel sinizme benzer kavramlardan biri olarak ifade edilebilir. Bu noktada örgütsel bağlılık, çalışanın kendi çıkarlarını iş yerinin çıkarlarıyla tutarlı olacak bir şekilde hareket etmeye zorlayan bir bağ olarak ifade edilmektedir (Hunt vd., 1989: 81). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye bakıldığında;

Örgütsel bağlılıkta, çalışanlar iş yerinin değerlerinin kendi değerleri ile bütünleştiğine inanırlar (Aktuna, 2020: 89). Örgütsel sinizmde ise, çalışanlar iş yerinin bir bütünlükten yoksun olduğunu düşünürler.

Çalışanlar, işlerinden ayrılmalarının iş yerine ayrı bir maliyet oluşturacaklarını bildiklerinden dolayı iş yerine olan bağlılıklarını sürdürmeyi istemektedirler (Taşkın ve Dilek, 2010: 39). Ancak örgütsel sinizmde çalışanlar görevlerinden ayrılabilirler ya da ayrılmayabilirler.

Örgütsel bağlılıkta birey yaşamının bir parçası olarak gördüğü iş yerine karşı sorumluluk hisseder. İş yerine karşı sinik duygular besleyen çalışanlar ise, herhangi bir sorumluluk duygusu hissetmezler. Çünkü iş yerini önemsemezler. Bu açıdan örgütsel bağlılık örgütsel sinizmden farklıdır.

3.1.5.2. İş Tatmini

Örgütsel sinizm ile ilişkili olan ve sıkça karıştırılan kavramlardan biri de iş tatminidir. Yabancı literatürde “job satisfaction” olarak ifade edilen bu kavram örgütsel sinizme benzer kavramlardan biri olarak ifade edilebilir. Bu noktada iş tatmini, çalışanın işinden memnun olduğunu söylemesine neden olan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların bir kombinasyonu olarak tanımlanmaktadır (Aziri, 2011: 77). İş tatmini ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye bakıldığında;

İş tatmini yüksek olan çalışanlar görevleri hakkında olumlu düşünce ve duygulara sahiptirler (Robbins ve Coulter, 2012: 375). Ancak iş yerine karşı kin ve nefret gibi duygular besleyen çalışanların iş tatmininin yüksek olduğu söylenemez.

Çalışanların iş yerinde iş tatmini yaşamaları iş yerinin kalitesini ve verimliliğini artırır (Toker, 2007: 92). Sinizm duygusu içerisinde olan çalışanların iş tatmininin düşük olması iş yerinin kalitesini ve verimliliğini azaltacaktır.

İş tatmininin yüksek olması çalışanların işten ayrılma niyetini azaltır (Üngüren ve Yıldız, 2009: 38). Örgütsel sinizmde ise, çalışanların iş tatmini düşük olduğunda işten ayrılma niyeti artar. Bu açıdan iş tatmini örgütsel sinizmden farklıdır.

3.1.5.3. İşe Yabancılaşma

Örgütsel sinizm ile ilişkili olan ve sıkça karıştırılan kavramlardan biri de işe yabancılaşmadır. Yabancı literatürde “work alienation” olarak ifade edilen bu kavram örgütsel sinizme benzer kavramlardan biri olarak ifade edilebilir. Bu noktada işe yabancılaşma, çalışanın iş yerinde kendini ifade etme ve kaderini kontrol etme arzusundan vazgeçtiği ve görevini yerine getirme arzusunun son bulduğu bir durum olarak ifade edilmektedir (O’Donohue ve Nelson, 2014: 302). İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye bakıldığında;

Çalışanların daha fazla sorumluluk üstlenme ve daha zorlu görevlerle başa çıkma konusunda istekli olmaları ve bu isteğin karşılanmaması, bireylerin işine yabancılaşmasına neden olmaktadır (Ramaswami, 1993: 179). Ancak örgütsel sinizmde ise, çalışan iş yerine karşı olumsuz tutum geliştirdiği için görevini yerine getirme konusunda istekli değildir.

İşine karşı yabancılaşma yaşayan çalışan işinden ayrılmayı istemektedir (Oyinlade, 2018). İş yerine karşı sinik duygular ve düşünceler yaşayan çalışanlar ise, işinden ayrılmaya istekli olabilir ya da işinden ayrılmayabilir. İşe yabancılaşan çalışanlar, iş yerindeki görevlerini yerine getirme konusunda karasızdırlar (Kocadaş, 2020: 87). Örgütsel sinizmde ise, çalışan iş yerindeki görevini yerine getirmeme konusunda kararlı bir tutum sergilemektedir.

3.1.5.4. Güven

Örgütsel sinizm ile ilişkili olan ve sıkça karıştırılan kavramlardan biri de güvendir. Yabancı literatürde “trust” olarak ifade edilen bu kavram örgütsel sinizme benzer kavramlardan biri olarak ifade edilebilir. Bu noktada güven, bir çalışanın diğer çalışanın savunmasızlığını kötüye kullanması durumunda ortaya çıkan, kazançtan daha çok kayba neden olan ve diğer çalışanın savunmasızlığına karşı daha fazla baskı yapma isteği uyandıran bir davranış olarak ifade edilmektedir (Zand, 1997). Güven ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye bakıldığında;

Güven kavramında çalışanlar, iş yerinin dışında kalan bireylere ve diğer faktörlere odaklanmaktadır (Kalağan, 2009). Örgütsel sinizmde ise çalışan, iş yerine ve iş yerindeki diğer çalışanlara odaklanmaktadır.

Bir diğer bireye güvenen çalışanlar, iş yerindeki bir çalışanın almış olduğu kararlardan ya da davranışlardan meydana gelebilecek olumsuz sonuçlara karşı herhangi bir tepki verme konusunda isteksizdirler (Alici, 2020: 40). Ancak sinizmde çalışanların hem iş yerinden hem de iş yerindeki diğer çalışanlardan meydana gelebilecek olumsuz sonuçlara karşı koyma isteği vardır.

İş yerinde çalışan birey diğer çalışanlara güvendiği için ümitsizliğe kapılma ve hayal kırıklığı gibi duyguları bünyesinde barındırmamaktadır (Aktuna, 2020: 89). Örgütsel sinizmde çalışanlar iş yerine karşı kin ve nefret gibi duygular barındırdıkları için ümitsizliğe kapılma ve hayal kırıklığı gibi duyguları bünyesinde barındırmaktadırlar (Özgener vd., 2008).

3.1.6. Örgütsel Sinizmin Türleri

Abraham (2000) ve Dean vd. (1998), örgütsel sinizm olgusunu açıklarken sinizm kavramını beş türde ele almışlardır. Böylelikle örgütsel sinizm kavramının daha kolay

bir şekilde açıklanabilmesini sağlamışlardır. Bu örgütsel sinizm türlerinden kişilik sinizmine, mesleki sinizmine, çalışan (işgören) sinizmine, toplumsal sinizme ve örgütsel değişime bağlı sinizme yer verilecektir.

3.1.6.1. Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi, çalışan davranışlarının doğuştan geldiğini savunan, olumlu bir yanı olmadığı temeline dayanan ve sabit olma özelliği taşıyan bir sinizm türüdür (Yapıcı, 2021: 22). Kişilik sinizmi, bazı çalışanlarda doğal ve istikrarlı bir özelliktir. Küçümseme ve sosyal ilişkilerde çekingen olma kişilik sinizminin temel özellikleri arasındadır. Bu sinizm türünde çalışanın temel düşüncesi; diğer bireylerin sahtekar oldukları, adalet duygusuna sahip olmadıkları, bencil oldukları, sosyal etkileşim içerisine girmek istemedikleri ve umursamaz bir şekilde davrandıklarıdır (Abraham, 2000: 271).

Çalışanların diğer çalışanlara ve iş yerine olan güvensizliği kişilik sinizmine neden olur. Çünkü çalışanlar kendileri nasıl davranıyorsa diğer çalışanların da o şekilde davranmaları gerektiğini düşünürler. Ayrıca çalışanlar diğer bireylerin kendileri gibi düşünmediklerini anladıklarında ise, iş yerine şüpheyle yaklaşmaktadırlar (Pitre, 2004: 11). Bu bağlamda kişilik sinizmine sahip olan bireyler beklentilerinin karşılıklarını alamadıkları için hayal kırıklığı yaşarlar.

Çalışanların yaşadıkları bu hayal kırıklığı aldatılmışlık gibi çeşitli duygulara sebep olmaktadır (Tanglely vd., 2007). Ayrıca kişilik temelli sinizme yatkın olan çalışanların yaşama bakış açısı olumsuz olduğu için sorun yaşasınlar ya da yaşamasınlar hissetmiş oldukları adaletsizlik duygusu ile diğer sinizm türlerine daha kolay bir şekilde eğilim gösterebilmektedirler (Abraham, 2000: 271).

3.1.6.2. Mesleki Sinizm

Mesleki sinizm, çalışanın yaptığı işin sıkıcı olduğunu düşündüğü, işinde ödüllendirmenin olmadığını bildiği ve görevini yerine getirirken fazladan gayret göstermenin bir anlamının olmadığını düşündüğü zamanlarda ortaya çıkan bir sinizm türüdür (Andersson, 1996: 1397). Çalışanların görevlerini yerine getirme konusunda umursamaz olmaları, gelişigüzel davranışlarda bulunmaları, vurdumduymaz olmaları ve

duygusuz tavır sergilemeleri mesleki sinizmin temel özellikleri arasındadır (Abraham, 2000).

Rol belirsizliği, birey-rol çatışması ve rol çatışması olmak üzere mesleki sinizmin üç nedeni vardır (Andersson, 1996: 1413). Bunlar;

- a) **Rol Belirsizliği:** İş yerinde çalışanın kendisi için tanımlanmış görevlerinin içeriği ve konusu hakkında bir düşüncesinin olmaması durumudur (Andersson, 1996: 1413).
- b) **Birey-Rol Çatışması:** Çalışanın sahip olduğu değer yargıları ile iş yerinin sahip olduğu değer yargıları arasında kalan bireyin, sürekli olarak bir çatışma yaşaması durumudur (Abraham, 2000: 273-274).
- c) **Rol Çatışması:** İş yerinde çalışan bireye iki rol verilmesi ve çalışanın sadece bir role uygun davranması ve kalan diğer role uyma konusunda sorun yaşamaması olarak ifade edilmektedir (Katz ve Kahn, 1977: 202).

3.1.6.3. Çalışan (İşgören) Sinizmi

Çalışan sinizmi çalışanın iş yerine, yöneticilere ve iş yerindeki diğer çalışanlara yönelik geliştirdikleri hayal kırıklıklarını, küçümsenmelerini ve güven duygularının zedelenmesini içeren bir sinizm türüdür (Andersson, 1996: 1397). Uzun mesai saatleri, iş yerinin küçülmesi, yönetim kademesinde azalmaların olması, yoğun çalışma ortamı yeterli nitelikte yönetimin olmayışı, yönetici ve çalışan arasında meydana gelen olumsuz tutum ve davranışlar çalışan sinizminin temel özellikleri arasındadır (Cartwright ve Holmes, 2006: 208).

Çalışan sinizmüne sahip olan bireyler iş yerindeki olaylar hakkında kötü düşünürler. Ayrıca Dean vd. (1998)'e göre çalışan sinizmüne sahip bir birey diğer çalışanlara ve müşterilere karşı olumsuz tavır sergileyecek ve aşağılayıcı davranışlarda bulunabileceklerdir. Bu bağlamda çalışanların iş yeriyile ilgili olumsuz düşünceler ortaya koymaları iş yerinin performansını düşürebilecektir (Korkut ve Aslan, 2016).

3.1.6.4. Toplumsal Sinizm

Toplumsal sinizm, bir ülkede çalışanların kendi devlet yönetimlerine ve kurumlarına güvenmediklerinde ortaya çıkan sinizmin bir türüdür (Abraham, 2000:

271). Çalışanlar yaşadıkları sorunlardan dolayı sosyal ve ekonomik kurumları suçlamakta ve bu kurumlara karşı yabancılaşmaktadırlar (Chen vd., 2006).

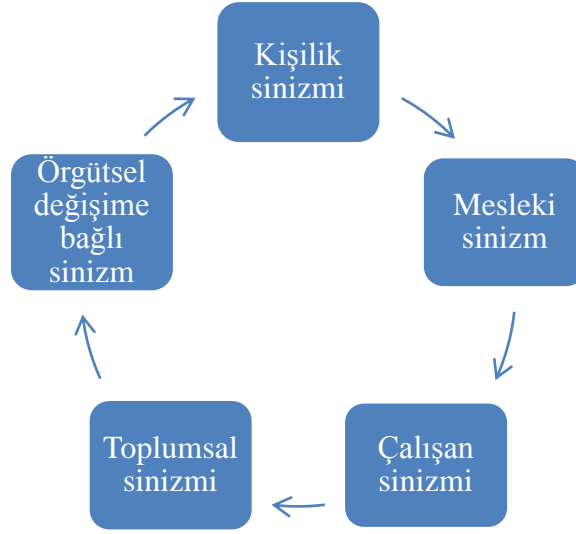
Toplumsal sinizmi yüksek çalışanlarda sadece sosyal kurumlara ve diğer bireylere yönelik bir güvensizlik yoktur. Aynı zamanda kurumların ve bireylerin davranışlarının arkasında yatan nedenlere de duyulan bir güvensizlik vardır (Aqueveque ve Encina, 2010: 315). Ayrıca toplumsal sinizm ulusal ekonomik büyümeyi engelleyen, demokrasiyi ve sivil katılımı engelleyen, suç ve yolsuzluk için uygun zemin hazırlayan ve tüm toplumlar için olumsuz sonuçlara neden olan bir yapıya da sahiptir (Stavrova ve Ehlebracht, 2018: 59).

3.1.6.5. Örgütsel Değişime Bağlı Sinizm

İş yerindeki örgütsel değişimlerin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmemesi veya gelecekte yapılacak olan değişimlerinde başarılı bir şekilde gerçekleştirilemeyeceği düşüncesi örgütsel değişime bağlı sinizm olarak ifade edilmektedir (Abraham, 2000: 272). Çalışanların yaşadığı hayal kırıklıkları, iş yerindeki değişimlerin başarısız olması, zaman kaybının fazla olması ve yöneticilerin başarısız olmaları örgütsel değişime bağlı sinizmin temel özellikleri arasındadır (Kartal, 2018: 19; Tufan, 2021: 6; Turan, 2011).

İş yerindeki sinik duygular, daha önceki değişim girişimleri başarısız olduğunda ya da etkili olmayan değişim girişimleri sürekli bir şekilde uygulandığında daha da artacaktır (Margelyte-Pleskiene ve VVeinhardt, 2018: 74). Thompson vd. (2000)'e göre örgütsel değişime bağlı sinizm iş yerlerindeki değişime özgüdür. Yani iş yerindeki değişim miktarı arttıkça sinizm miktarı da artacaktır.

Aşağıdaki Şekil 3.2'de de belirtildiği üzere iş yerindeki çalışan, kendisinin önemsenmediğini düşündüğünde iş yerine karşı sinik duygu ve davranışlar geliştirecektir. İlk başlarda çalışanın kendisinden kaynaklanan sinizm davranışı sonraki aşamada çalışanın yaptığı işin içeriğinden kaynaklanacaktır. İşinden memnun olmayan çalışan hayal kırıklığı yaşayacak ve bir süre sonrada kuruma karşı olumsuz tutum ve davranış sergileyecektir. Son olarak da iş yerinin çalışanların sinik tutum ve davranış geliştirmemeleri için yaptıkları değişime karşılık olarak çalışanlar tekrardan sinik davranışlar geliştireceklerdir. Bu şekilde de sürekli olarak sinizm davranışları artarak devam edecek ve bir kısır döngü haline gelecektir.



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 3.2. Örgütsel Sinizmin Türleri

3.1.7. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Wilkerson (2002)'e göre örgütsel sinizm, çalışanın iş yerine, iş yerine ilişkin bütün faktörlere ve kendi çıkarlarına ters olduğunu düşündüğü bütün prosedür, süreç ve yönetime karşı geliştirdiği olumsuz bir tutumdur. Tutum ise bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç ana unsurdan oluşmaktadır. Tutumun ortaya çıkmasında bu üç ana unsur arasında uyumun ve bağlantının olması gerekmektedir. Bir başka deyişle tutum inanç, duygu ve davranış unsurlarından oluşmalıdır. Literatür incelendiğinde örgütsel sinizmin boyutlarının bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyut olmak üzere üç boyuttan meydana geldiği görülmüştür. Aşağıda da bahsedilen bu üç boyuta yer verilecektir.

3.1.7.1. Bilişsel (İnanç) Boyut (Cognitive Dimension)

Örgütsel sinizmin ilk boyutu olan bilişsel sinizm, iş yerinin bütünlükten yoksun olduğuna dair bir inançtır (Dean vd., 1998). Çalışanlar iş yerinde adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelere uymadıkları için kendilerine ihanet edildiğini düşünürler (Kim vd., 2009: 1438).

Bilişsel boyutta sinik davranışlar sergileyen çalışanlar iş yerindeki politika ve uygulamaların eksik veya yetersiz olduğunu, iletişimin bireysel çıkarlar için yapıldığını

ve diğler çalışanlara güvenilemeyeceğini de düşünürler (Kalağın, 2009: 13). Ayrıca burada bahsedilen bilişsel sinikler meslektaşlarına ve iş yerine karşı olumsuz bir tutum sergilerler ve küçük düşürücü davranış tarzını benimserler (Ceyhun vd., 2017: 61). Küçümseme, eleştirme, öfke, sahtekarlık, dürüst olmama, ikiyüzlülük ve haksız muamele bilişsel sinizmin temel özellikleri arasındadır (Oruç, 2019: 14).

3.1.7.2. Duyuşsal (Duygusal) Boyut (Affective Dimension)

Örgütsel sinizmin ikinci boyutu olan duygusal sinizm, siniklerin hayal kırıklığına uğramalarının ve kendilerine karşı yapılan saygısız davranışın bir sonucu olarak hissettikleri endişe, huzursuzluk ve rahatsızlıktır (Mishra ve Spreitzer, 1998: 572). Duyuşsal sinizme sahip çalışanlar öfke ve can sıkıntısı nedeniyle iş yerine ve diğler çalışanlara saygı duymazlar ve nezaket dışı söylemlerde bulunurlar (İnce, 2018: 247).

Çalışan kendisine karşı geliştirmiş olduğu olumsuz algıları ya da duyguları dışarıya doğru yani çevresindeki diğler bireylere yönlendirir (Yalçın Şengül, 2018: 25). Duyuşsal boyutta, çalışanlar zor olan bir görevi yerine getirdikleri zamanlarda kendileriyle gurur duyabilirler ancak istemedikleri bir görev verildiğinde ise korkuya kapılabilirler (Tufan, 2021: 11). İronik olarak çalışanlar iş yerinden herhangi bir olumsuz durum meydana geldiğinde ise, mutlu olurlar (Gençer, 2017: 29).

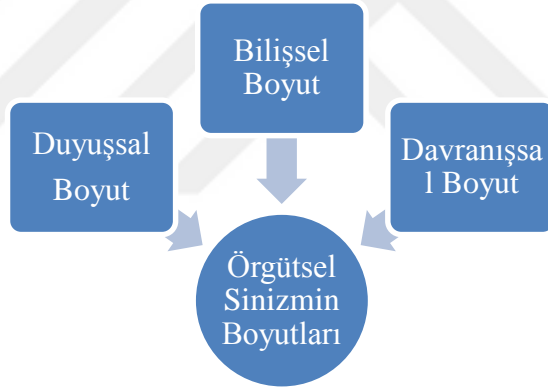
Yüksek düzeyde duygusal sinizm yaşayan çalışanların iş yerini düşündükleri zamanlarda tiksinti ve sıkıntı hissettikleri de söylenebilir (Özler vd., 2010). Utanç, sıkıntı, acı, öfke, tiksinti, zevk, neşe, nefret güvensizlik ve hayal kırıklığı, korku ve şaşkınlık duygusal sinizmin temel özellikleri arasındadır (Kalağın, 2009; Kara ve Oğuz, 2016: 58; Beduk vd., 2015: 3485-3486; Sak, 2018: 645).

3.1.7.3. Davranışsal (Davranış) Boyut (Behavioral Dimension)

Örgütsel sinizmin üçüncü boyutu olan davranışsal sinizm, eleştirici yapısı olan ve olumsuz tutumları ifade eden bir boyuttur (Bayram vd., 2016: 106). Turner ve Valentine (2001)'ne göre, sinizmin davranışsal boyutunda çalışanlar iş yerine karşı aşağılama ve küçümseme gibi ağır eleştirilerde bulunurlar. Sinik tutumları olan çalışanların en yaygın davranış şekli, iş yerine karşı güçlü davranışsal sinik hareketler geliştirmeleridir (Volpe vd., 2014: 2). Ayrıca en son boyut olan davranışsal boyutta görülen sinik davranışların çoğunun iş yerinin doğruluktan, dürüstlükten ve samimiyetten uzaklaştığında meydana

geldiği söylenmektedir. Goldner vd. (1977)'ne göre davranışsal sinizmciler iş yerindeki diğer çalışma arkadaşlarının, davranışlarının tutarsız ve güvenilmez olduğunu da düşünürler. Davranışsal boyutta, çalışanlar iş yerindeki gelişmelere ve değişmelere karşı direnç gösterirler, devamsızlık yaparlar ve iş yerinin itibarını zedelerler (Polat, 2013: 107). Mizah, küfür, küçümseme, eleştirme, iğneleyici bakma davranışsal sinizmin temel özellikleri arasındadır (Rehan vd., 2017; Kalağan, 2009; Dean vd., 1998; Brandes, 1997; Nafei, 2013a).

Aşağıdaki Şekil 3.3'de de belirtildiği üzere çalışanların iş yerinin tutum ve davranışlarının dürüstlük ve adaletten yoksun olduğunu düşünmeleri bilişsel sinizme neden olmaktadır. Daha sonra ise, iş yerinin istediği gibi olmadığını düşünen çalışanlarda hayal kırıklığına bağlı duyuşsal sinizm ortaya çıkmaktadır. Son olarak, yaşadığı hayal kırıklığını bastırmak isteyen çalışanlar iş yerine karşı eleştirici bir tutum sergilerler. Bütün bu duygu ve düşünceler ise, örgütsel sinizmi oluşturmaktadır.



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 3.3. Örgütsel Sinizmin Boyutları

3.1.8. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

Örgütsel sinizm araştırmaları 1980'li yılların sonunda ve 1990'lı yılların başında gelişim göstermeye başlamıştır (Boyalı, 2011: 10-11). Örgütsel sinizmin kuramsal temellerinin beklenti kuramına, atfetme kuramına, sosyal değişim kuramına, duygusal olaylar kuramına ve sosyal güdülenme kuramlarına dayandığı söylenebilir. Aşağıda da bu kuramlara yer verilecektir.

3.1.8.1. Beklenti Kuramı

Beklenti kuramı, çalışanların sergiledikleri davranışlar sonucunda ulaşacakları ödül ile bağlantılı olan bir teoridir (Vroom, 1964). Ayrıca beklenti kuramı belli bir davranışın belli bir amaç için yapıldığı ve belli bir durumla sonuçlanacağı konusunda oluşan inançtır (Kantar, 2015'ten akt. Kanat, 2019: 28).

Vroom (1964)'un beklenti kuramı değerlilik, araçsallık ve beklenti olmak üzere üç anahtar faktörden oluşur ve bu üç faktör dört varsayım üzerinden ortaya çıkmaktadır. Bunlar;

1. Beklenti: Bir çalışanın belirli bir davranışı sergilemesinin ardından, belirli bir sonucu elde etme olasılığına dair başlangıçtaki inancıdır (Vroom, 1967:17).

2. Araçsallık: Birincil düzey çıktılarının (performans) ikincil düzey (ödül) çıktıları elde etmesinin hangi oranda işlevsel olduğuna dair inançtır (Tağ ve Çetinkaya, 2019: 861).

3. Değerlilik: Vroom'a göre değerlilik, çalışanın pek çok sonuç arasından seçim yapmasına yardımcı olan ve zihinde canlanan her şeydir (Anık, 2007: 138).

4. Son varsayım ise, çalışanların mevcut alternatifler arasından kendileri için en uygun olanı seçmeleridir.

Örgütsel sinizm ile beklenti kuramı arasındaki ilişki incelendiğinde, çalışanlar maddi ve manevi olmak üzere çok çeşitli beklentilere sahiptirler (Demir, 2021: 26). Ancak çalışanların bu beklentileri iş yeri tarafından her zaman karşılanmamaktadır. Bu nedenle de çalışanların istek ve beklentilerinin karşılanmaması, çalışanların iş yerine karşı öfke, nefret ve kin gibi duygular geliştirmelerine neden olmaktadır.

3.1.8.2. Atfetme Kuramı (Yükleme Kuramı)

İlk olarak Heider (1958) tarafından geliştirilen atfetme kuramı, bir çalışanın, diğer çalışanın davranışlarını nasıl algıladığı, analiz ettiği ve bunlara nasıl cevap verdiğiyle ilgili bir kuramdır. Ayrıca atfetme kuramı, çalışanlara çevresindeki olayların neden olduğunu ve bu olayların nasıl açıklandığını anlayabilmek için gerekli çerçeveyi sağlar (Martinko ve Mackey, 2019: 523). Weiner (2010)'a göre, atfetme kuramı, çalışanın belirli bir olayın niçin oluştuğuna dair algıladığı nedendir. Çalışanın, bir davranışın

sonucuna ilişkin vardığı karar ya da algıladığı neden sonraki davranışının oluşmasında etkili olmaktadır.

Örgütsel sinizm ile atfetme kuramı arasındaki ilişki incelendiğinde, çalışanlar iş yerinde olumsuz veya hoşlarına gitmeyen bir durum yaşadıklarında bu duruma karşı nedensel atıfta bulunurlar (Weiner, 2010). Bu nedensel atıflar arasında kin, nefret, öfke gibi duygulara sebep olan beklentiler yer almaktadır (Kanat, 2019: 28). Buna göre, çalışan iş yerinde olumsuz bir davranışa maruz kaldığında bu durumu iş yerine ve iş yerindeki diğer çalışanlara atfetmektedir.

3.1.8.3. Sosyal Değişim Kuramı

Sosyal değişim kuramı, çalışanların hem kendi ihtiyaçlarını karşılamak hem de iş yerindeki diğer çalışanlarla olan ilişkilerini devam ettirebilmek için gerekli norm, statü ve rolleri içeren bir kuramdır (Erdoğan, 2015: 67; Oruç, 2019: 27). Sosyal değişim kuramına göre, yükümlülükler bir dizi karşılıklı etkileşimi içerir (Emerson, 1976: 336). Sosyal değişim kuramının içindeki bu etkileşimler genellikle başka bir çalışanın davranışlarına bağlıdır ve bu davranışın gerçekleşmesi için bir ön koşul gereklidir (Blau, 1964).

Örgütsel sinizm ile sosyal değişim kuramı arasındaki ilişki incelendiğinde, iş yeri tarafından daha önceden verilmiş olan bazı sözlerin yerine getirilmemesi sonucunda bireyde sinik davranışlar ortaya çıkacaktır (James, 2005: 82). Ayrıca iş yerinde psikolojik sözleşme ihlâlinin olması, çalışan sinizminin temel bir belirleyicisidir. Psikolojik sözleşme ihlâlinin algılanması çalışanların iş yerinin bütünlüğüne ilişkin sinik inançlarının ve duygularının birinci derecede öncüsüdür (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003: 627-629).

3.1.8.4. Duygusal Olaylar Kuramı

Duygusal olaylar kuramı, çalışanların geçmişte yaşadıkları ve etkilendikleri duygusal deneyimlerini hali hazırda çalıştıkları iş yerindeki diğer çalışanlara aktarmaları olarak ifade edilmektedir (Weiss ve Crapanzano, 1996: 45). Bu kurama göre, çalışanın iş yerinde yaşadığı olaylar bireyin düşünce ve duyu dünyasını etkilemekte ve bunun sonucunda ise, pek çok tutum geliştirmektedir (Oruç, 2019: 28). Bu duygulardan biriside negatif duygusallıktır. Negatif duygusallığa yüksek oranda sahip çalışanların

öfke gerginlik, endişe, suçluluk ve üzüntü gibi duygulara daha da eğilimli oldukları görülmektedir. (Chen, 1997).

Örgütsel sinizm ile duygusal olaylar kuramı arasındaki ilişki incelendiğinde, iş yerinde çalışanlar olumsuz olay veya durumla karşılaştığında çalışan kendi davranışlarını buna göre değiştirecektir. Kendi duygularının önemsenmediğini düşünen çalışanlar ilk fırsatta iş yerine karşı hissettikleri sinik duyguları harekete geçireceklerdir.

3.1.8.5. Sosyal Güdülenme Kuramı

İş yerinde gelişen durumlar karşısında çalışanların olayları algılamaları yorumlamaları ve yorumladıkları durumların sinizm üzerinde nasıl bir etkisinin olduğunu belirtmeleri sosyal güdülenme kuramı olarak ifade edilir (Eaton, 2000: 13'ten akt. Erdoğan, 2015: 68). Fiske ve Taylor (1991) ise, olayları daha önceden tahmin ederek kolayca kontrol edilebileceklerini belirtirler. Bu nedenle nedensel atıflar hedeflere ulaşmak için önemlidir. Weiner'in (1985) sosyal güdülenme kuramında temel olarak üç faktörden bahsedilmektedir. Bunlar konum, kontrol edilebilirlik ve istikrardır (Weiner, 1985: 559).

1. Konum: İş yerinde meydana gelen olayların nedenlerinin iç faktörlere mi yoksa dış faktörlere mi bağlı olduğu ile ilgilidir. Çalışanı işten çıkarma (iç konum) kar maksimizasyonunu arttırma arzusuna bağlanabilirken, işten çıkarmanın, iş yerinin dışında kalan (dış konum) olaylardan kaynaklanması ise kötü ekonomik koşullara bağlanmaktadır (Eaton, 2000: 13).

2. Kontrol Edilebilirlik: Önemli olan bir olayın çalışanın iradesi ve kontrolü altında olup olmadığına dair algıdır. Çalışanlar işten çıkarılmalarının içsel olarak kontrol edilebilir faktörlerden kaynaklandığını düşündükleri zaman bu durumdan dolayı iş yerini sorumlu tutacaklardır. Ancak dışsal bir faktörden kaynaklandığını düşündükleri zaman ise, iş yerini yargılama konusunda olumsuz bir tepki vermeyeceklerdir (Eaton, 2000: 13-14).

3. İstikrar: İş yerinde meydana gelen olayların gelecekte tekrar meydana gelme olasılığını ifade eder. Örneğin, çalışan kendisinin işten çıkarılmasının istikrarlı bir faktörden kaynaklandığını düşündüğü zaman gelecekte de çalıştığı işten çıkarılacağını

düşünür ve umutsuzluk yaşar. Bu umut eksikliği ise, çalışanların iş yerine karşı antisosyal davranışlar geliştirmelerine neden olur (Eaton, 2000: 14-15).

Örgütsel sinizm ile sosyal güdülenme kuramı arasındaki ilişki incelendiğinde çalışanın olumsuz bir olay yaşadktan sonra iş yerine karşı geliştirdiği tutum aslında olaya karşı hissettiği duygularla ilişkilidir. Bu nedenle çalışanın hissettiği duygular ile bu duygulara neden olan olaya karşı sergilediği davranış arasındaki ilişkide örgütsel sinizm davranışı ortaya çıkmaktadır (Eaton, 2000: 19).

3.1.9. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

İş yerinde sinizm davranışının meydana gelmesinin birtakım sonuçları vardır. Bu sonuçlar bireysel ve örgütsel (iş tatmininin azalması, tükenmişliğin artması yabancılaşmanın artması, örgütsel bağlılığın azalması, örgütsel vatandaşlığın azalması güvenin azalması) olmak üzere iki başlıkta ele alınmıştır. Aşağıda da bu sonuçlara yer verilmiştir.

3.1.9.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları

Çalışanların beklenti ve isteklerinin karşılanmaması sonucunda iş yerinde sinizm davranışı geliştirmektedirler. Bu gelişen sinizm davranışları ise, bireysel açıdan pek çok soruna neden olmaktadır. Bu sorunlardan bazıları ise şunlardır:

Sinirsel ve duygusal bozukluklar, depresyon, uykusuzluk, duygusal bunalım kırgınlık, tükenmişlik hissi, isteksizlik, motivasyon eksikliği, hayal kırıklığı, duygusal çöküntü, kaybolmuşluk, bıkkınlık, umutsuzluk ve çaresizlik gibi psikolojik rahatsızlıklar sinizmin bireysel sonuçları arasında yer almaktadır (Pelit ve Ayduğan, 2011: 23; Costa vd., 1986: 284; Mccrae vd., 1986; Türe, 2019; Kanter ve Mirvis, 1989: 331; Kalağan, 2009: 63; Brandes, 1997: 41; Özler ve Atalay, 2011: 26; Kouzes ve Posner, 2005: 358; Khan vd., 2014: 32; Işık, 2014; Andersson, 1996).

Alkol, sigara ve uyuşturucu kullanımı, aşırı kilo alma ya da verme, kalp damar hastalıklarına neden olma ve yaşam süresinin kısılması gibi fizyolojik rahatsızlıklar sinizmin bireysel sonuçları arasında yer almaktadır (Almada vd., 1991; Houston ve Vavak, 1991: 17; Türe, 2019; Scherwitz vd., 1991: 17; Smith vd., 1988: 548; Eaton, 2000: 7; Barefoot vd., 1989: 46).

Sabotajda bulunma, hırsızlık yapma, misilleme davranışında bulunma, duygusal taciz, bilgiyi saklama, iş yerine ait teçhizata zarar verme ve kurallara uymama gibi davranışsal rahatsızlıklar sinizmin bireysel sonuçları arasında yer almaktadır (Erkara 2019: 75).

3.1.9.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları

Çalışanların beklenti ve istekleri karşılanmadığında iş yerinde sinizm davranışını geliştirmektedirler. Bu gelişen sinizm davranışları ise, örgütsel açıdan pek çok soruna neden olmaktadır. Aşağıda ise, bu sorunlardan bazılarına yer verilecektir.

3.1.9.2.1. İş Tatmininin Azalması

İş tatmini bireysel normlar, değerler ve beklentiler gibi algılardan oluşur (Schneider ve Snyder, 1975: 319). Çalışanların iş yerinden birtakım beklentileri vardır. Bu beklentiler karşılandığı zaman çalışanlar işinden tatmin olacaktır. Ancak bu beklentiler karşılanmadığı zaman çalışanlarda hüsrana, gerginlik ve hayal kırıklığı gibi durumlar ortaya çıkacaktır. Bu durum ise, çalışanların sinik davranışlar göstermeleriyle sonuçlanacaktır. Örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında yapılan araştırmalara bakıldığında örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında pozitif yönde olmayan ilişkinin (Arslan, 2016; Boyalı, 2011; Bulut Korkmaz, 2018; Kahya, 2013; Reichers vd., 1997; Wanous vd., 1994; Arabacı, 2010; Abraham, 2000; Eaton, 2000; Fındık ve Eryeşil, 2012; Chiaburu vd., 2013; Chrobot-Mason, 2003; Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003; Gün, 2016; Kılıç, 2013; Leung vd., 2010; Özkan-Tilki, 2017; Grama, 2017; Dyne, 1994; McClough, 1998; Srivastava ve Adams, 2011; Bedeian, 2007; Hochwarter vd., 2004) olduğu sonucunu ortaya koymuştur.

3.1.9.2.2. Tükenmişliğin Artması

Tükenmişlik sendromu, çalışanlarda fazla çalışmanın bir sonucu olarak işten ayrılma düşüncesinin ortaya çıkması, hayal kırıklığının yaşanması ve yorgunluk hissinin ağır basması olarak ifade edilmektedir (Güner, 2019: 24). Rol çatışmasının yaşanması rol belirsizliğinin görülmesi, örgüt içindeki iletişim eksikliği, kararlara katılma konusunda çalışanların istek ve beklentilerinin önemsenmemesi ve küçülme gibi sebepler tükenmişliğin iş yerinde görülmesinin ana nedenlerindedir (Ardıç ve Polatçı, 2008: 72-73’ten akt. Erkara, 2019: 77). Bu nedenler aynı zamanda çalışanların iş

yerinde sinik davranışlar göstermesinin nedenleri olarak da söylenebilir. Örgütsel sinizm ile tükenmişliğin artması arasında yapılan araştırmalara bakıldığında örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında pozitif yönde bir ilişkinin (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003; Akhigbe ve Gail, 2017; Eryeşil ve Öztürk, 2016; Gün, 2015; Üçok ve Torun, 2014; Yaşar ve Özdemir, 2016; Özler ve Atalay, 2011; Simha vd., 2014; Karakaya, 2019; Alan ve Fidanboy, 2013; Çalışkan ve Erim, 2010; Üçok, 2012; Fettahlıoğlu, 2015; İbrahimağaoğlu ve Can, 2017; Naus vd., 2007b) olduğu sonucunu ortaya koymuştur.

3.1.9.2.3. Yabancılaşmanın Artması

Yabancılaşma, çalışanın iş yerinde kendini ifade etme ve kontrol etme isteğinden vazgeçmesi, ürettiği üründen kendisini uzaklaştırması ve işiyle olan ilgisini kesmesi olarak ifade edilmektedir (O’Donohue ve Nelson, 2014: 302). Yabancılaşma kavramı örgütsel sinizmde olduğu gibi zaman içerisinde yaşanmış negatif deneyimlerin bir sonucu olarak meydana gelmektedir (Erkara, 2019: 78). Bu nedenle de iş yerinde çalışanların zaman içerisinde maruz kaldıkları her olumsuz tutumun bir olumsuz davranışa dönüşebilme olasılığı yüksektir. Örgütsel sinizm ile yabancılaşmanın artması arasında yapılan araştırmalara bakıldığında örgütsel sinizm ile yabancılaşma arasında pozitif yönde ilişkinin (Abraham, 2000; Akpolat ve Oğuz, 2015; Yıldız vd., 2013; Çivilidağ, 2015; Dean, 1998; Alkan, 2018; Aslan ve Eren, 2014; Demir vd., 2018; Kökalan ve Anaş, 2016; Yıldız ve Şaylıkay, 2014; Blau, 1964; Koçoğlu, 2014; Özer ve Güllüce, 2019) olduğu sonucunu ortaya koymuştur.

3.1.9.2.4. Örgütsel Bağlılığın Azalması

Örgütsel bağlılık, çalışanların iş yerinin hedeflerine ulaşılmasına yardımcı olma konusunda kararlı olması durumu olup çalışanların kimlik, katılım ve sadakatlerini içeren ve aynı zamanda çalışanların davranışları, inançları ve tutumları ile ölçülebilen duygusal bir tepkidir (Annakili ve Jayam, 2018: 18). İş yerinin beklenti ve isteklerini karşılayamadığını veya karşılayamayacağını düşünen çalışanlar hayal kırıklığı umutsuzluk ve hüsrana yaşamaktadırlar. Bu durumun sonucunda ise, çalışanların iş yerine olan bağlılıkları azalmakta ve ilk fırsatta iş yerinden ayrılmayı istemektedirler. Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılığın azalması arasında yapılan araştırmalara bakıldığında örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişkinin

(Abraham, 2000; Altınöz vd., 2011; Brandes vd., 1999; Turner ve Valentine, 2004; Chiaburu vd., 2013; Chrobot-Mason, 2003; Aboul-Ela, 2011; Bellini vd., 2015; Bernerth vd., 2007; Bulut ve Hovardaoğlu, 2018; Dean vd., 1998; Eaton, 2000; Fındık ve Eryeşil, 2012; Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003; Nafei ve Kaifi, 2013b; Malkoç, 2018; Reichers vd., 1997; Scott ve Zweig, 2016; Wanous vd., 2000; Yavuz ve Bedük, 2016; Wanous vd., 1994; Kahriman, 2019; Yüksel ve Şahin, 2017; Çınar, 2019; Doğaç, 2017; Barnes, 2010; Yasin ve Khalid, 2015; Mousa; 2017) olduğu sonucunu ortaya koymuştur.

3.1.9.2.5. Örgütsel Vatandaşlığın Azalması

Örgütsel vatandaşlık, temel iş gereksinimlerinden daha fazlasını içeren gönüllülük esasına dayanan ve genellikle görev kapsamını aşan davranışlar olarak ifade edilmektedir (Jahangir vd., 2004: 75). İş yerinde gelişen durumlardan dolayı güvenini kaybeden ve koordinasyon eksikliği, kaynak paylaşımı konusunda sorun ve güven kaybı yaşayan çalışanlar sinik davranışlar göstermektedir. Bu durum sonucunda ise sinik çalışanların iş yerindeki vatandaşlık davranışları giderek azalmaktadır (Keleş ve Pelit, 2009: 27). Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlığın azalması arasında yapılan araştırmalara bakıldığında örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık arasında negatif yönde bir ilişkinin (Andersson ve Bateman, 1997; Abraham, 2000; Kabataş, 2010; Yetim ve Ceylan, 2011; İçerli ve Yıldırım, 2012; James, 2005; Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003; Turner ve Valentine, 2004; Aykaç, 2016; Karacaoğlu ve İnce, 2013; Mete ve Serin, 2015) olduğu sonucunu ortaya koymuştur.

3.1.9.2.6. Güvenin Azalması

Güven, her türlü ilişkinin olumlu bir yönü olup çalışanları bir arada tutan ve güvenlik duygusunu uyandıran bir kavramdır (Güçer ve Demirdağ, 2014: 12). Çalışanın güven duygusunu zedeleyecek herhangi bir davranışın gerçekleşmesi çalışanın iş yerine karşı sinik davranışlar geliştirmesine neden olacaktır. Örgütsel sinizm ile güven azalması arasında yapılan araştırmalara bakıldığında örgütsel sinizm ile güven arasında negatif yönde ilişkinin (Bommer vd., 2015; Chrobot-Mason, 2003; Thompson vd., 2000; Turner ve Valentine, 2004; Kalağan, 2009; Tiryaki, 2020; Güner vd., 2018; Karcioğlu ve Naktiyok, 2015) olduğu sonucunu ortaya koymuştur.

3.1.10. İş Yerinde Örgütsel Sinizmle Mücadele Yöntemleri

Örgütsel sinizmle ilgili mücadele yöntemlerinin geliştirilmesi iş yerleri için önem arz etmektedir. İş yerinde uygulanan bütün kural ve politikalara rağmen çalışanlar sinizm davranışını geliştiriyorlarsa bu durum cezalandırma gibi birtakım uygulamaların kullanılmasını gerektirmez (Arslan, 2012: 15). Bu nedenle çalışanların iş yerinde sinizm davranışında bulunmaları sürekli hale geldiğinde yöneticiler bu davranışları engellemek için birtakım önlemler almalıdırlar (Tokgöz, 2011: 381).

İş yeri için çalışan alımı yapıldığında sinik özelliklere sahip olmayan bireylerin seçilmesi ortaya çıkabilecek bir sinizm davranışını önleme konusunda atılacak ilk adımdır (Srivastava ve Adams, 2011: 37). Çalışanların iş yükünün artmasından dolayı iş ve özel yaşamları arasında denge kurulması ve destek programlarının uygulanması gerekmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 302).

Örgütsel sinizmi ortadan kaldırmak için çalışanlara duygu ve düşüncelerini ifade edebilecekleri ortamlar hazırlanmalıdır. Ayrıca çalışanların bu duygu ve düşüncelerini diğer bireylerle paylaşabilmeleri için izin verilmesi de gerekmektedir (Reichers vd., 1997: 56).

Destekleyici ortam, düşük psikolojik sözleşme ihlali algısı, adaletli bir ortam ve yüksek örgütsel politikalar oluşturularak örgütsel sinizme müdahale edilmelidir (Chiaburu vd., 2013: 10).

Verimliliğin artması ve çalışanların daha verimli olabilmeleri için iş yerinin pozitif davranışlar geliştirmesi ve örgütsel sinizmi azaltması gerekmektedir (Karacaoğlu ve İnce, 2012: 197).

Çalışanların istek ve beklentilerinin mümkün olduğunca karşılanması ve iş yeri ile kendi istekleri sırasında bir dengenin oluşturulması da sinizmin önlenmesi için alınabilecek tedbirler arasındadır (Doğan ve Uğurlu, 2014: 492).

İş yerindeki çalışanları ilgilendirebilecek her türlü konuda çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması örgütsel sinizmi azaltmak için gereklidir (Demir, 2019: 44).

Lider-üye etkileşiminin örgütsel sinizm üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu bilinmektedir. Bu nedenle örgütsel sinizmin ortadan kaldırılması için lider-üye etkileşiminin kalitesinin artırılması gerekmektedir (Kanbur ve Kanbur, 2015: 211).

İş yerinde bir değişim hareketi gerçekleştiğinde çalışanların duygu ve düşüncelerinin önemsenmesi ve desteklenmesi sinizm davranışının daha az görülmesini sağlayacaktır (Cole, 2006: 478).

İş yerindeki yöneticilerin sinizmin nedenleri ve sonuçları hakkında yeterli bilgiye sahip olmaları iş yerinin başarısını arttıracak ve sinizmin azalmasını sağlayacaktır. Ayrıca yöneticilerin sinizm konusunda hassas olmaları bu davranışların gelişmesini engelleyecek ve oluşma ihtimalini de ortadan kaldıracaktır (Helvacı ve Çetin, 2012: 1478). İş yerindeki çalışanlara yönelik olarak gerçekleştirilebilecek personel güçlendirme çalışmalarına ağırlık verilmesi çalışanlardaki örgütsel sinizmi azaltabilecektir (Polat vd., 2010: 15).

İş yerinde çalışanlar arasında güven olması gerekir. Birbirlerine karşı güven duygusu hissetmeyen çalışanlarda sinik davranışlar gösterme olasılığı yüksek olacağından dolayı iş yerinde güven ortamı oluşturulmalıdır (Batmantaş ve Örucü, 2018: 212).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. İŞ YERİ NEZAKETSİZLİĞİNİN SANAL KAYTARMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ARACILIK ROLÜNÜN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

4.1. İş Yeri Nezaketsizliği, Sanal Kaytarma ve Örgütsel Sinizm İle İlgili Olarak Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Araştırmanın dördüncü bölümünde ilk olarak iş yeri nezaketsizliği, sanal kaytarma ve örgütsel sinizm ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

4.1.1. İş Yeri Nezaketsizliği ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Tablo 4.1’de literatür taraması sonucu iş yeri nezaketsizliği ile ilgili olan araştırmalar raporlanmıştır.

Tablo 4.1. İş Yeri Nezaketsizliği ile İlgili Yapılan Araştırmalar

YAZAR	YIL	ARAŞTIRMANIN ADI	AMACI	TÜRÜ/YÖNTEMİ	SONUÇ
Oore vd.,	2010	When Respect Deteriorates: Incivility As a Moderator of The Stressor-Strain Relationship among Hospital Workers.	Araştırmanın amacı iş yeri nezaketsizliğinin, hastane çalışanları üzerinde stres ve gerginlik arasındaki ilişkiyi şiddetlendirip şiddetlendirmedigini test etmektir.	Makale/ Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır.	Araştırmanın sonucunda hastanelerde müdahale öncesi birimlerinde daha fazla nezaketsizliğe uğrayan bireylerin daha güçlü bir stres-gerilme ilişkisi gösterdiği ortaya konmuştur.
Taştan	2014	İşyeri Nezaketsizliğini Öngören Örgütsel ve Durumsal Önceller İle Çalışanların Davranışsal Sonuçları Arasındaki İlişkinin Ve Sosyo-Psikolojik Kaynakların Rolünün İncelenmesi: Sağlık Kurumlarında Yapılan Bir Araştırma.	Araştırmanın amacı çalışanların iş yeri nezaketsizliği algılarının saldırgan davranışlara olan etki durumunu incelemektir.	Makale/Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır.	Araştırmanın sonucunda iş yeri nezaketsizliği algısının saldırgan davranışları anlamlı ve pozitif olarak açıkladığı ifade edilmiştir.
Cortina ve Magley	2009	Patterns and Profiles of Response to Incivility in the Workplace.	Araştırmanın amacı iş yerindeki nezaketsizliğine verilen yanıtın profillerini ve modellerini incelemektir.	Makale/Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır.	Araştırmanın sonucunda iş yapanların yaşadıkları nezaketsizliğin neticesinde kendilerini, sinirli, hüsrana uğratılmış ve gücensmiş hissettikleri ve güçlü çalışanlar ya da yöneticiler tarafınca fazlaca ve türlü nezaketsizliklere uğrayan iş yapanların zayıf bireylerin uyguladığı nezaketsizlikten daha çok etkilendiği ortaya konmuştur.

Aydın vd.,	2014	Üniversitelerde Karşılaşılan Etik Dışı Davranışlara İlişkin Akademisyen Görüşleri	Araştırmanın amacı Türkiye’de bulunan üniversitelerdeki öğretim üyelerinin etik duruma ilişkin görüşlerini ele almak ve etik ihlale karşı neler yapılabileceklerini incelemektir.	Makale/Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır.	Araştırmanın sonucunda akademisyenlerin etik dışı davranışlar göstermesinin temel sebebi olarak yükseklememe kaygısı, gelir endişesi ve bilimsellikten uzaklaşmaları olduğu ortaya konmuştur.
Vagharseyyedin	2015	Workplace Incivility: A Concept Analysis.	Araştırmanın amacı iş yeri nezaketsizliği kavramının anlamını tanımlamayı ve Hemşirelik araştırma ve uygulamalarındaki tutarlılığını arttırmaktır.	Makale/Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır.	Araştırmanın sonucunda mağdurlar, tanıklar, örgütler, toplum ve örgüt için artan maliyet, vatandaşlık performansının azalması, psikolojik sıkıntı ve endişe gibi davranışların failleri için olası olumsuz sonuçları iş yeri nezaketsizliğinin bir sonucu olarak ortaya konmuştur.
Kumral	2017	İşyeri Nezaketsizliği Ve Örgütsel Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Dışlanmanın Aracı Rolü.	Araştırmanın amacı çalışanların iş yerinde nezaketsizliğe maruz kaldıklarında nasıl davrandıklarını, bu yaşadıklarının onlar üzerindeki etkileri ve yaşadıkları bu duruma karşı sessiz kalıp kalmadıklarını araştırmaktır.	Yüksek Lisans Tezi/Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır.	Araştırmanın sonucunda iş yeri nezaketsizliğinin, örgütsel dışlanmayla anlamlı ve pozitif ilişkili olduğu, örgütsel dışlanmanın, örgütsel sessizlikle anlamlı ve pozitif ilişkili olduğu ve örgütsel dışlanmanın iş yeri nezaketsizliği ve örgütsel sessizlik ilişkisinde kısmi aracılık rolü üstlendiği ortaya konmuştur.

Arogundade	2016	The Influence of Perceived Organizational Politics on Workplace Incivility Among Private and Public Employees in Ogun State, Nigeria.	Araştırmanın amacı algılanan örgütsel politikanın işyeri nezaketsizliği üzerindeki etkisini incelemektir.	Makale/Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır.	Araştırmanın sonucunda kamu kuruluşlarında çalışanlar arasında önemli ölçüde daha yüksek iş yeri nezaketsizliği olduğu sonucu ortaya konmuştur.
Kanten	2014	İşyeri Nezaketsizliğini n Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü.	Araştırmanın amacı iş yerinde nezaketsizliğe uğrayan bireyin işten ayrılma niyeti ve sosyal kaytarma davranışı üstündeki etkisinde duygusal olarak tükenmişliğin aracılık görevini incelemektir.	Makale/ Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır.	Araştırmanın sonucunda iş yeri nezaketsizliğiyle işten ayrılma niyeti ve sosyal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğu ortaya konmuştur.
Leiter vd.,	2011	The Impact of Civility Interventions on Employee Social Behavior, Distress, and Attitudes.	Araştırmanın amacı iş yeri nezaketsizliği incelemektir.	Makale/Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır.	Araştırmanın sonucunda çalışana dayalı nezaket müdahalesinin meslektaşlığı geliştirebileceğini ve sağlık hizmeti sağlayıcısı sonuçlarını geliştirebileceği ortaya konmuştur.
Polatçı ve Özçalık	2013	Yapısal ve Psikolojik Güçlendirimin İşyeri Nezaketsizliği ve Tükenmişliğe Etkisi.	Araştırmanın amacı tükenmişlik ile iş yeri nezaketsizliği arasındaki ilişki ve psikolojik güçlendirme ve yapısal güçlendirme arasındaki ilişki incelemektir.	Makale/Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır.	Araştırmanın sonucunda psikolojik güçlendirimin tükenmişliği negatif yönde etkilediği, iş yeri nezaketsizliğinin tükenmişliği pozitif yönde ve yapısal güçlendirimin iş yeri nezaketsizliğini negatif yönde etkilediği ortaya konmuştur.

4.1.2. Sanal Kaytarma ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Tablo 4.2’de literatür taraması sonucu sanal kaytarma ile ilgili olan araştırmalar raporlanmıştır.



Tablo 4.2. Sanal Kayıtarma ile İlgili Yapılan Araştırmalar

YAZAR	YIL	ARAŞTIRMANIN ADI	AMACI	TÜRÜ/YÖNTEMİ	SONUÇ
Ünal ve Tekdemir	2015	Sanal Kayıtarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma.	Araştırmanın amacı kamu görevlilerinin sanal güvenlik faaliyetlerinin düzeyini analiz etmek ve bir kamu kurumundaki bazı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini incelemektir.	Makale/Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır.	Araştırmanın sonucunda bu kamu kurumundaki kamu görevlilerinin sanal güvenlik faaliyetlerinin seviyesinin çok düşük olduğu ortaya konmuştur.
Lim ve Chen	2012	Cyberloafing at The Workplace: Gain or Drain on Work?	Araştırmanın amacı sanal kayıtarmının çalışanların duyu ve çalışmalarını üzerindeki etkisini incelemektir.	Makale/Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır.	Araştırmanın sonucunda erkeklerde sanal kayıtarmının kadınlara kıyasla iş üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu ortaya konmuştur.
Keklik vd.,	2015	Sanal Kayıtarma Davranışlarının Örgütsel Öğrenme Kapasitesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi.	Araştırmanın amacı siber gelişmenin işgörenlerin örgütsel öğrenme noktasındaki kabiliyetleri ölçmektir.	Makale/Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır.	Araştırmanın sonucunda önemli olan sanal gelişmenin örgüte ilişkin öğrenme noktasındaki olumlu etkilediği ortaya konmuştur.
Jia vd.,	2013	Cyberloafing and Personality: The Impact of the Big Five Traits and Workplace Situational Factors.	Araştırmanın amacı sanal kayıtarmının ile ilgili önceki araştırmayı genişletmeye çalışmaktır.	Makale/Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır.	Araştırmanın sonucunda hiyerarşik regresyon analizleri, cinsiyet ve yaş kontrolünün, vicdanlı olmanın, duygusal istikrarın ve internet kullanım politikasının varlığının sanal kayıtarmayla olumsuz ilişkili olduğu sonucu ortaya konmuştur.
Serttaş ve Şimşek	2016	Konaklama İşletmelerinde Siber Aylıklık: Çalışanların Demografik Özellikleri ile Siber Aylıklıkları Üzerine Bir Araştırma.	Araştırmanın amacı çalışanların çalışma saatlerinde sanal kayıtarmaya yönelindikleri veya yönelmedikleri incelemektir.	Makale/Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır.	Araştırmanın sonucunda çalışanların sanal kayıtarma faaliyetinde buldukları ortaya konmuştur.

Din ve Baddar	2019	Nurses' Cyberloafing and Its Relationship to Procrastination and Conscientiousness in Damanhour National Medical Institute.	Araştırmanın amacı Damanhour Ulusal Tıp Enstitüsü'nde çalışan personel hemşireleri arasında görülen sanal kaytarma, erteleme ve vicdanlılık arasındaki ilişkiyi incelemektir.	Makale/Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır.	Araştırmanın sonucunda sanal kaytarma sıklığı, nerede erteleme ve nerede vicdanlılık ile pozitif anlamlı bir korelasyon ile negatif anlamlı bir korelasyon olduğu ortaya konmuştur.
Arık	2016	Eğitim Fakültelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Sanal Kaytarma Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Örgüt İklimi: İstanbul İli Örneği.	Araştırmanın amacı eğitim fakültelerinde ve İstanbul da bulunan öğretim üyelerinin sanal kaytarma yapmalarının örgüt ikliminden kaynaklanıp kaynaklanmadığı incelemektir.	Yüksek Lisans Tezi /Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır.	Araştırmanın sonucunda öğretim üyelerinin örgüt ikliminden dolayı sanal kaytarma yaptıkları ortaya konmuştur.
Andreassen vd.,	2014	Predictors of Use of Social Network Sites at Work-A Specific Type of Cyberloafing.	Araştırmanın amacı demografik, kişilik ve işle ilgili değişkenlerin çalışma saatleri boyunca sosyal ağ sitelerine yönelik tutumlarıdaki farklılıkları ve bireysel amaçlar için fiili kullanımını açıklayabilecek olup olmadığını incelemektir.	Makale/Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır.	Araştırmanın sonucunda yaşın, iş saatleri içerisinde internet kullanımının ve buna dair çalışanların tutumları arasında negatif bir ilişki tespit edilmiş olduğu diğer demografik özellikler eğitim, medeni durum, cinsiyet ile ise arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya konmuştur.
Karatepe ve Güngör	2017	Sanal Kaytarma, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları, Örgütsel Özdeşleşme.	Araştırmanın amacı kamu kurumlarında çalışan personelin sanal kaytarma yapmalarının nedeni incelenmek istenmiş ve bunun nedenin örgütsel özdeşleşme eksikliği olup olmadığını incelemektir.	Makale/Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır.	Araştırmanın sonucunda çalışanların kamu kurumunda sanal kaytarma yaptıkları ortaya konmuştur.
Garrett ve Danziger	2008	On Cyberslacking: Workplace Status and Personal Internet Use at Work.	Araştırmanın amacı pozisyonunun sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini incelemektir.	Makale/Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır.	Araştırmanın sonucunda üst ve alt statülerde bulunan bireylerin sanal kaytarma yaptıkları ve daha çok üst düzey statüde bulunanların kaytarmaya başvurdukları ortaya konmuştur.

4.1.3. Örgütsel Sinizm İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Tablo 4.3'te literatür taraması sonucu örgütsel sinizm ile ilgili olan araştırmalar raporlanmıştır.



Tablo 4.3. Örgütsel Sinizm İle İlgili Yapılan Araştırmalar

YAZAR	YIL	ARAŞTIRMANIN ADI	AMACI	TÜRÜ/YÖNTEMİ	SONUÇ
Cansever	2017	Mobbing Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Gebze'deki Ortaokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Uygulama.	Araştırmanın amacı öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları ve mobbing algıları arasında bulunan ilişkinin düzeyini incelemektir.	Yüksek Lisans Tezi /Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır.	Araştırmanın sonucunda örgütsel sinizm algıları ile mobbing algıları arasında olumlu yönde bir ilişkinin olduğu sonucu ortaya konmuştur.
Bommer vd.,	2005	Changing Attitudes about Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behavior on Employee Cynicism about Organizational Change.	Araştırmanın amacı dönüşümcü liderlik davranışlarının çalışan sinizmi ve örgütsel değişim üzerindeki etkisini incelemektir.	Makale/Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır.	Araştırmanın sonucunda dönüşümcü liderlerin çalışanları duygusal ve zihinsel boyutta etkileyebildikleri için çalışan sinizm seviyesini düşürebildikleri ortaya konmuştur.
Çetinkaya ve Özkara	2015	Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma.	Araştırmanın amacı 5 ve 4 yıldızlı sahip olan aynı zamanda Kapadokya'da bulunan otellerde çalışan bireylerin bazı demografik faktörler ve psikolojik sözleşme ihlali yapması açısından örgütsel sinizmin ne kadar etkili olduğunu ortaya koymaktır.	Makale/Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır.	Araştırmanın sonucunda örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlali algıları arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu ortaya konmuştur.
Toheed vd.,	2019	Exploring the Consequences of Organizational Cynicism.	Araştırmanın amacı Pakistan reklam sektöründeki herhangi bir organizasyonel değişiklik sırasında çalışanlar tarafından ortaya çıkan sinizm davranışlarının öncülerinin ve sonuçlarının ilişkisini incelemektir.	Makale/Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır.	Araştırmanın sonucunda sinizmin örgütsel bağlılık ve değişime karşı direnç yönünde önemli bir etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur.
Helvacı ve Çetin	2012	İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği).	Araştırmanın amacı devlet okullarından olan Uşak ilköğretim okulunda mesleğini icra eden öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyelerini ölçmektir.	Makale/Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır.	Araştırmanın sonucunda devlet okulunda bulunan öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyelerinin daha alt seviyede olduğu ortaya konmuştur.

Yasin ve Khalid	2015	Organizational Cynicism, Work Related Quality of Life and Organizational Commitment in Employees.	Araştırmanın amacı örgütsel sinizm, işle ilgili yaşam kalitesi ve çalışanlardaki organizasyon bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelemektir.	Makale/Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır.	Araştırmanın sonucunda örgütsel sinizm boyutlarının üçünün, işle ilgili yaşam kalitesinin beş boyutu ve örgütsel bağlılığın iki boyutu ile anlamlı olumsuz bir ilişki olduğu sonucu ortaya konmuştur.
Şirin	2011	İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki.	Araştırmanın amacı branş ile sınıf öğretmeni olarak çalışan personelin örgütsel sinizm ve okul kültürüne olan bakış açılarını incelemektir.	Yüksek Lisans Tezi /Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır.	Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel sinizme bakış açıları ve okul kültürüne olan bakış açıları arasında olumsuz bir ilişki olduğu ortaya konmuştur.
Aly vd.,	2016	Organizational Cynicism and Its Consequences on Nurses and Quality of Care in Critical Care and Toxicology Units.	Araştırmanın amacı örgütsel sinizm, algılanan örgütsel destek düzeyi ve hemşirelere yönelik örgütsel sinizm dizilerini ve bakım kalitesini tanımlamaktır.	Makale/Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır.	Araştırmanın sonucunda sinizm düzeyleri arttıkça algılanan örgütsel destek seviyeleri, hemşirelerin bağlılığı, iş doyumu ve bakım kalitesi azaldığı ortaya konmuştur.
Nartgün ve Kartal	2013	Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri.	Araştırmanın amacı devlet okulunda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel sinizm ve bunların alt boyutları arasında bir ilişki olup olmadığını incelemektir.	Makale/Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır.	Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin sahip olduğu örgütsel sessizliğin alt boyutlarından olan okul ortamı, sessizliğin kaynağı ve izolasyon boyutu ve örgütsel sinizm seviyeleri arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu ortaya konmuştur.
Farjam vd.,	2018	The Mediator Effect of Occupational Burnout on The Relationship between Organizational Cynicism and Organizational Silence (Case of Study: Employees of Farokhshahr Social Security Organization Hospital).	Araştırmanın amacı iki değişken arasındaki ilişkide aracılık eden bir değişken olarak mesleki tükenmişlik göz önüne alındığında örgütsel sinizmin örgütsel sessizlik üzerine etkisini incelemektir.	Makale/Veriler anket tekniğiyle toplanmıştır.	Araştırmanın sonucunda örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik ile meslek tükenmişlik arasında önemli bir ilişki olduğunu ve mesleki tükenmişliğin etkisinin bu ilişki üzerinde büyük düzeyde olduğu ortaya konmuştur.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Dördüncü bölümde araştırmanın amacına, önemine, varsayımlarına ve sınırlılıklarına yöntemine, modeline ve hipotezlerine, evren ve örnekleme, veri toplama araçlarına verilerin toplanmasına ve analizine, çalışma için alınan etik kurul onayına yer verilmiştir.

4.2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada algılanan iş yeri nezaketsizliğinin sanal kaytarma üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu bağlamda, algılanan iş yeri nezaketsizliği ile sanal kaytarmanın boyutları olan önemli ve önemsiz sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizmin aracılık rolü oynayıp oynamadığı ele alınmak istenmiştir.

4.2.2. Araştırmanın Önemi

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, 2021: 39). Bu yuzdende 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. 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 ilişkide örgütsel sinizmin üstlendiği aracılık rolünün araştırılmasının çalışanlar, yöneticiler ve kamu kurumları açısından önem taşıdığı düşünülmektedir.

Literatür taraması yapıldığında iş yeri nezaketsizliği, sanal kaytarma ve örgütsel sinizm kavramları çeşitli kavramlarla ilişkilendirilerek açıklanmaya çalışılmıştır. Ancak bu araştırmanın konusu olan iş yeri nezaketsizliğinin sanal kaytarma üzerindeki etkisi ve örgütsel sinizmin bu kavramlar arasındaki aracılık rolünün belirlenmesine yönelik bir çalışmaya rastlanılmamış olmasının konuya farklı bir bakış açısı kazandıracacağı ve ilgili literatüre katkıda bulunulacağı öngörülmektedir.

4.2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları

Araştırmanın sınırlılıkları şunlardır;

- Araştırma Kars Karayolları 18. Bölge Müdürlüğü'nde bulunan çalışanlarla sınırlıdır.
- Araştırmada elde edilen bulgular ve sonuçlar kullanılan ölçme araçları ve ölçekler ile sınırlıdır.
- Araştırmadan elde edilen bulgular ve sonuçlar seçilen örneklem ve evren ile sınırlandırılmıştır.
- Bazı personeller kimliklerinin gizli kalmayacağını düşündüklerinden dolayı diğer yönetici ve memurlardan gelecek tepkilerden çekindikleri için anket sorularını cevaplamaktan kaçınmışlardır.
- Araştırmanın kısa sürede tamamlanabilmesi için verilerin toplanması belli bir süre ile sınırlandırılmıştır.
- Araştırma hazırlandığı sürede yayımlanmış olan uluslararası ve ulusal makale, tez, kitap ve bildiri ile sınırlandırılmıştır.

- Elde edilen bulgular ve sonuçlar sadece bu araştırma için geçerlidir.

Araştırmanın varsayımları ise şunlardır;

- Araştırmada Kars Karayolları 18. Bölge Müdürlüğü'nde çalışan personellerin ankette yer alan soruları tam ve doğru bir şekilde cevaplandıkları ve verilen cevapların çalışanların görüşlerini yansıttıkları varsayılmıştır.
- Araştırmada kullanılan ölçeklerin algılanan iş yeri nezaketsizliği, sanal kaytarma ve örgütsel sinizm davranışlarını ölçebilme konusunda yeterli nitelikte olduğu varsayılmıştır.
- Araştırmada kullanılan istatistiksel yöntemlerin çalışmanın amacına uygun olduğu varsayılmıştır.
- Araştırmada kullanılan anketlerin seçilen örneklemin evrenini temsil ettiği varsayılmıştır.

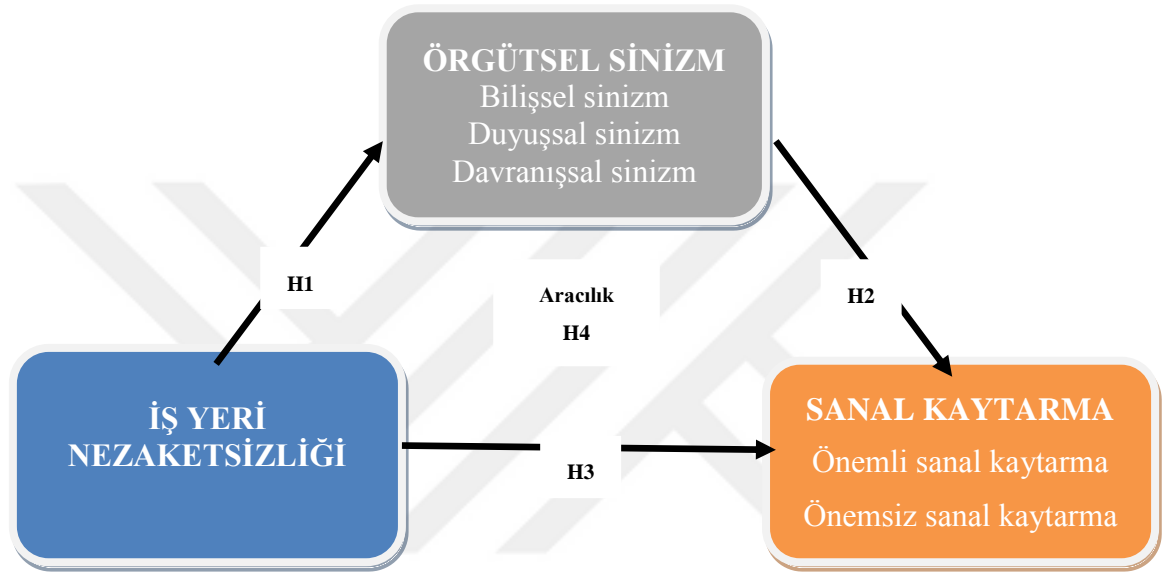
4.2.4. Araştırmanın Modeli

Nesnelliğin ön planda olduğu, değişkenler arasındaki ilişkilerin araştırıldığı olguların sebep-sonuç içerisinde ele alındığı ve tümdengelim yaklaşımının benimsendiği araştırmalar nicel araştırmalar olarak tanımlanmaktadır (Akarsu ve Akarsu, 2019: 26). Nicel araştırmaların temel özellikleri arasında farkların ya da ilişkilerin ortaya konması genellemelerin yapılması ve hipotezlerin test edilmesi yer almaktadır (Başol, 2008: 7).

Nicel araştırmalarda temel veri toplama tekniği olarak deney ve anketler kullanılır ve “ne sıklıkla” veya “kaç tane” gibi sorular sorulur (Gürbüz ve Şahin, 2018: 103; Karataş, 2015: 65). Ayrıca nicel araştırmalarda oldukça yapılandırılmış veri toplama araçlarından ve genelleme yapabilmek için büyük örneklemelerden yararlanılır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 103).

Nicel araştırmalarda dört farklı yöntem yer almaktadır. Bu yöntemler meta analiz korelasyon araştırmaları, deneysel araştırmalar ve tarama araştırmalarıdır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 105). Algılanan iş yeri nezaketsizliği ve sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracılık rolü adlı çalışma nicel araştırma yöntemlerine uygun olarak hazırlanmıştır.

Araştırma, tarama modeli olarak plânlanmıştır. Tarama modeli araştırmalar, örneklem grubunun çalışma konusu kapsamında genel düşünce ve beceri düzeylerinin araştırıldığı araştırmalardır (Fraenkel ve Wallen, 2006). Bu araştırmalar, genellikle büyük örneklem gruplarının katılımı ile yürütülür ve araştırma probleminin yüzeysel olarak tespit edilmesini sağlar. Problemin tespiti yapılırken nedeni detaylı olarak incelenmez (Wellington, 2006). Bu bağlamda geliştirilen araştırma modeli aşağıda sunulmuştur.



Şekil 4.1. Araştırmanın Modeli

Şekil 4.1’de görüldüğü üzere, iş yeri nezaketsizliği ve sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracılık rolü incelenmiştir.

Araştırmanın bağımsız değişkeni iş yeri nezaketsizliği olarak ele alınırken, bağımlı değişken ise sanal kaytarmadır. Örgütsel sinizm ise iş yeri nezaketsizliğinin sanal kaytarma üzerindeki etkisini açıklamada kullanılacak ara değişken olarak belirlenmiştir. Bu bilgiler ışığında, araştırmaya ait oluşturulan hipotezler detaylıca belirtilmiştir.

4.2.4.1. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma modeli kapsamında oluşturulan hipotezler aşağıda sıralanmıştır:

H1: Cinsiyete göre iş yeri nezaketsizliği düzeyleri farklılık göstermektedir.

H2: Yaşa göre iş yeri nezaketsizliği düzeyleri farklılık göstermektedir.

H3: Medeni duruma göre iş yeri nezaketsizliği düzeyleri farklılık göstermektedir.

H4: Ünvana göre iş yeri nezaketsizliği düzeyleri farklılık göstermektedir.

H5: Cinsiyete göre örgütsel sinizm düzeyleri farklılık göstermektedir.

H6: Yaşa göre örgütsel sinizm düzeyleri farklılık göstermektedir.

H7: Medeni duruma göre örgütsel düzeyleri sinizm farklılık göstermektedir.

H8: Ünvana göre örgütsel sinizm düzeyleri farklılık göstermektedir.

H9: Cinsiyete göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir.

H10: Yaşa göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir.

H11: Medeni duruma göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir.

H12: Ünvana göre sanal kaytarma farklılık düzeyleri göstermektedir.

H13: Algılanan iş yeri nezaketsizliğinin duyuşsal sinizm üzerinde etkisi vardır.

H14: Algılanan iş yeri nezaketsizliğinin bilişsel sinizm üzerinde etkisi vardır.

H15: Algılanan iş yeri nezaketsizliğinin davranışsal sinizm üzerinde etkisi vardır.

H16: Algılanan iş yeri nezaketsizliğinin önemsiz sanal kaytarma üzerinde etkisi vardır.

H17: Algılanan iş yeri nezaketsizliğinin önemli sanal kaytarma üzerinde etkisi vardır.

H18: Algılanan iş yeri nezaketsizliği ile önemli sanal kaytarma arasındaki ilişkide duyuşsal sinizmin aracılık rolü vardır.

H19: Algılanan iş yeri nezaketsizliği ile önemsiz sanal kaytarma arasındaki ilişkide duyuşsal sinizmin aracılık rolü vardır.

H20: Algılanan iş yeri nezaketsizliği ile önemli sanal kaytarma arasındaki ilişkide bilişsel sinizmin aracılık rolü vardır.

H21: Algılanan iş yeri nezaketsizliği ile önemsiz sanal kaytarma arasındaki ilişkide bilişsel sinizmin aracılık rolü vardır.

H22: Algılanan iş yeri nezaketsizliği ile önemli sanal kaytarma arasındaki ilişkide davranışsal sinizmin aracılık rolü vardır.

H23: Algılanan iş yeri nezaketsizliği ile önemsiz sanal kaytarma arasındaki ilişkide davranışsal sinizmin aracılık rolü vardır.

4.2.4.2. Evren ve Örneklem

Evren, üzerinde çalışılmak istenen konuyu meydana getiren unsurların bütününi içeren bir yapı olarak ifade edilmektedir (Arık, 1992'den akt. Özen ve Gül, 2007: 395). Araştırmanın evrenini Türkiye'deki karayolları bölge müdürlükleri oluşturmaktadır. Örneklem ise, evreni yeterince temsil ettiği düşünülen ve belirli bir evren içinden seçildiği varsayılan küçük bir grup olarak ifade edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 125). Araştırmanın örneklemini ise, Kars Karayolları 18. Bölge Müdürlüğü oluşturmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti Karayolları Genel Müdürlüğü bünyesinde toplam 27100 çalışan mevcuttur (<https://www.kgm.gov.tr/>). Bu kapsamda nicel değişkenli araştırmalar için kullanılan örneklem hesaplama formülüne göre 27100 büyüklüğünde bir evren için en az 379 örnekleme ulaşmanın yeterli olacağı tespit edilmiştir. Örneklem hesaplama formülü ve sonuçları aşağıda gösterilmiştir (Bartlett vd., 2001'den akt. Gürbüz ve Şahin, 2018: 129):

Örnekleme alınan birey sayısı evreni bilinen örnekleme yöntemi ile aşağıdaki formül kullanılarak hesaplanmıştır.

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2(N - 1) + t^2 \cdot p \cdot q}$$

N: Evrendeki birey sayısı (27100)

n: Örnekleme alınacak birey sayısı (?)

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (1-p) (0,50)

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (olasılığı) (0,50)

d: Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen sapma (0,05)

t: Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değer (1,96)

Değerler yerine yazıldığında;

$$\frac{27100 \cdot 1,96^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50}{0,05^2(27100 - 1) + 1,96^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50} = 379$$

Kars Karayolları 18. Bölge Müdürlüğü'nden gerekli izinlerin alınmasıyla birlikte Kars Karayolları 18. Bölge Müdürlüğü'nde çalışan 414 kişiye anket formu ulaştırılmış ve bu anketlerden 414'ü yanıtlanmıştır. Fakat toplanan anketlerin 1 tanesi hatalı, 2 tanesi boş yani doldurulmamış kalan 4'ü ise, eksik doldurulmuş olması sebebiyle iptal edilerek analiz işlemine hesaba katılmamıştır. Sonuç itibarıyla örneklem hacmi 379 olarak hesaplanmasına rağmen geçerli olan 407 anket örneklem hacmi için yeterli büyüklüktedir.

4.2.4.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket içerisinde yer alan ölçeklerin kullanılmasının nedeni ise, ölçeklerin daha önceden geçerliliğinin ve güvenilirliğinin yapılmış olmasıdır. Veri toplama ve analiz aşamasında zamanın verimli kullanılması ve daha az emek harcanması nedeniyle anket formu katılımcılara elden ulaştırılmıştır. Bununla beraber katılımcılara araştırma ile ilgili detaylı bilgilendirme yapılmıştır.

Anket formu, demografik bilgiler ile iş yeri nezaketsizliği ölçeği, sanal kaytarma ölçeği, örgütsel sinizm ölçeği ve sosyal beğenirlik ölçeği olmak üzere beş bölümden oluşmaktadır. Buna göre; ilk bölümde araştırmaya katılmayı kabul eden katılımcılara ilişkin demografik bilgilere yer verilmiştir.

Anket formunun ikinci bölümünde ise Cortina vd. (2001) tarafından geliştirilen ve 7 ifadeden oluşan iş yeri nezaketsizliği ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeğin Türkçe formu için Polatçı ve Özçalık (2013)'ün araştırmasından yararlanılmıştır. Ayrıca literatür taraması yapıldığında geçerliliği ve güvenilirliği pek çok araştırmacı tarafından test edildiği ve çok fazla kullanıldığı içinde bu ölçek tercih edilmiştir.

Anket formunun üçüncü bölümünde ise Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen ve 13 ifadeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe çevirisi ve

güvenirlik çalışması için Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından yapılan araştırmadan yararlanılmıştır. Ayrıca literatür taraması yapıldığında geçerliliği ve güvenilirliği pek çok araştırmacı tarafından test edildiği ve çok fazla kullanıldığı içinde bu ölçek tercih edilmiştir.

Anket formunun dördüncü bölümünde ise Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen ve 14 ifadeden oluşan sanal kaytarma ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeğin Türkçe çevirisi ve güvenilirlik çalışması Örucü ve Yıldız (2014) tarafından yapılan araştırmadan yararlanılmıştır. Ayrıca literatür taraması yapıldığında geçerliliği ve güvenilirliği pek çok araştırmacı tarafından test edildiği ve çok fazla kullanıldığı içinde bu ölçek tercih edilmiştir.

Anket formunun beşinci ve son bölümünde ise Crowne ve Marlowe (1960) tarafından geliştirilen ve 20 ifadeden oluşan sosyal beğenirlik ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeğin Türkçe uyarlaması ve geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Kozan (1983) tarafından yapılan araştırmadan yararlanılmıştır. Ayrıca literatür taraması yapıldığında geçerliliği ve güvenilirliği pek çok araştırmacı tarafından test edildiği ve çok fazla kullanıldığı içinde bu ölçek tercih edilmiştir.

Araştırmanın bağımlı, bağımsız, aracı ve kontrol değişkenlerini oluşturan bu dört ölçeğin katılımcılar tarafından anket üzerinde değerlendirilmesinde ise 5'li Likert sisteminden yararlanılmıştır (1=Hiç Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kısmen Katılıyorum, 4=Kısmen Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum).

4.2.4.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu araştırma nicel olarak anket formu üzerinden yürütülmüş ve kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. EK-1'deki anketler Kars Karayolları 18. Bölge Müdürlüğü'nde çalışan katılımcılara elden dağıtılmıştır. Anket formu Kars ilinde yaşayan, 18. Bölge Müdürlüğü'nde çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 292'si erkek, 115'i kadın olmak üzere toplamda 407 personele uygulanmıştır. Coronavirüs (Covid-19) sebebiyle araştırmanın anketleri örneklem grubuna Şubat 2020'de dağıtılmış ve Mayıs 2020'de ise, toplanılmıştır.

Geçerli 407 tane anketten elde edilen verilerin analizi için SPSS 25.0'dan ve AMOS 24.0'dan yararlanılmıştır. İlk aşamada verilerin toplama işlemi bittikten sonra

toplanan araştırma verileri, SPSS 25.0 paket programına girilerek analiz edilmiştir. Yapılan her analiz araştırma problemlerine yanıt verecek şekilde tablolara dönüştürülerek açıklanmıştır. Analiz yapılırken kullanılacak testlerin seçiminde verilerin dağılımları göz önünde bulundurulmuştur.

Araştırmada katılımcıların dağılımlarının belirlenmesi için frekans ve yüzde analizi yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ait geçerlilik güvenirliklerinin belirlenmesi için madde analizi, cronbach's alpha güvenirlik analizi, açıklayıcı faktör analizi ve Amos ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Elde edilen verilerin hangi dağılımdan geldiğinin incelenmesi için merkezi eğilim ölçümlerinden basıklık-çarpıklık değerleri ve ortalama-medyan yakınlığı incelenmiştir. Dağılımların normal olması sonucu parametrik testlerden 2'li grupların karşılaştırılmasında bağımsız örneklem t-testi 2'den fazla grupların karşılaştırılmasında ise tek yönlü anova (Varyans Analizi) analizi yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi için pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

Araştırma hipotezlerinin incelenmesi için kurulan modeller Amos programı yardımı ile yapısal eşitlik modeli üzerine kurulmuştur. Kurulan yapısal eşitlik modelleri sonucunda uyum kriterleri incelenmiş ve uyum kriterlerinin en az kabul edilebilir seviyede olup olmadığına bakılmıştır.

4.2.5. Etik Kurul Onayı

Araştırmanın yapılabilmesi için İnönü Üniversitesi'nin, Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma Etik Kurulu'ndan (02.04.2020 tarih ve 7/1 sayılı kararla) etik onay alınmış ve araştırmanın yürütüldüğü Kars Karayolları 18. Bölge Müdürlüğü'nden (18.03.2020/65889437-100/E.73956 sayılı kararı) kurum izinleri alınmıştır (Bkz. Ek 1 ve Ek 3).

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. BULGULAR

5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Araştırma kapsamında elde edilen örneklem sonucu katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5.1. Araştırma Kapsamındaki Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Dağılımları

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
Medenî 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'ünün kadın, %71,7'sinin erkek olduğu belirlenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan katılımcıların büyük çoğunluğunun erkek katılımcılardan oluştuğu söylenebilir. Katılımcıların %26,8'inin 30 yaş ve altında, %30,7'sinin 31-40 yaş aralığında, %24,6'sının 41-50 yaş aralığında, %17,9'unun ise 51 yaş ve üzerinde olduğu belirlenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan katılanların çoğunluğunun 31 ile 40 yaş arasında olan katılımcılardan oluştuğu söylenebilir. Ayrıca katılımcıların %54,3'ünün evli ve %45,7'sinin bekar olduğuda belirlenmiştir. Buna göre araştırmaya katılanların çoğunluğunun evli katılımcılardan oluştuğu söylenebilir. Son olarak katılımcıların %65,1'inin memur ve %34,9'unun ise, yönetici olduğu belirlenmiştir. Bu durumda araştırmaya katılan çalışanlardan büyük bir çoğunluğun memurlardan oluştuğu da söylenebilir.

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

İş yeri nezaketsizliği ölçeğinin geçerlilik ve güvenirliliği incelenirken ölçeğe ilişkin madde analizi sonuçları, güvenirlilik düzeyleri ve açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına Tablo 5.2’de yer verilmiştir.

Tablo 5.2. İş Yeri Nezaketsizliği Ölçeğine Ait Güvenirlilik, 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
Güvenirlilik		0,940
Açıklanan Varyans (%)		73,958
Özdeğer		5,177
KMO: 0,914; Bartlett’s Test of Sphericity= $X^2(21)=2574,153$; p=0,000		

Tablo 5.2 incelendiğinde, ölçekteki her madde için kendisi dışındaki maddelerle olan korelasyonunun 0,30’un altında bir değer alması beklenmektedir (Büyüköztürk, 2009). Ölçekteki her madde için kendisi dışındaki maddelerle olan korelasyonun değerinin 0,30’un altında olmadığından ölçekten madde çıkarılmasına gerek olmadığına karar verilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığını belirlemek için cronbach’s alpha güvenirlilik analizi yapılmış olup değer incelendiğinde ölçeğin güvenirlilik düzeyinin oldukça yüksek olduğu belirlenmiştir (Alpha=0,954).

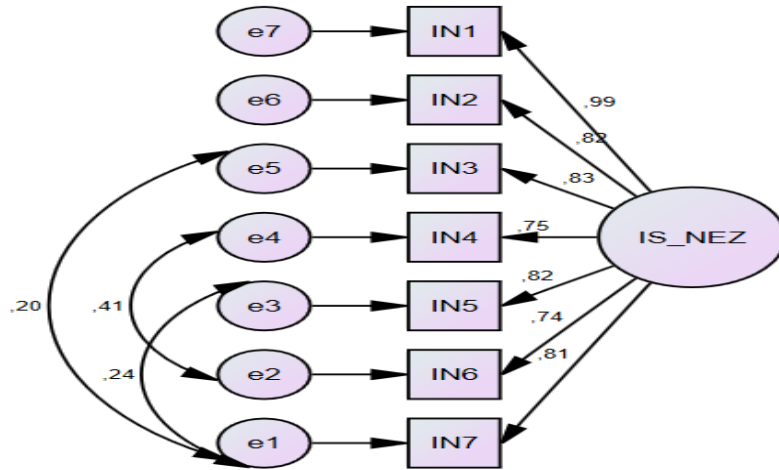
Faktör analizinin ön koşulları olan değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı veri yapısının faktör analizi yapılabilmesi için yeterliliğe karar vermek amacıyla KMO ve Bartlett Küresellik testleri incelenmiştir (Tabachnick ve Fidel, 2014). Tablo 5.2’de KMO değerinin 0,60’tan büyük ve Bartlett Küresellik testi istatistiksel olarak %99 güven düzeyinde anlamlı bulunmuştur (p<0.01). Bu sonuçlar elde edilen örneklem verisinin faktör analizine uygunluğunun yeterli olduğu ve elde edilen verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini göstermektedir (Kan ve Akbaş, 2005).

Ölçekten bir maddenin kalmasına karar vermek için faktör yükünün 0,45’in üzerinde bir değer olması ölçütü kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2009). Aynı zamanda

maddelerin örtüşmesi incelenerek tek faktöre yüklenme durumları da dikkate alınmıştır. 7 maddelik ölçeğin, faktör analizi incelendiğinde toplam varyansın %73,958'ini açıklayan tek faktörlü bir durum ortaya çıktığı belirlenmiştir. Ölçeğin tek faktörlü olmasından dolayı herhangi bir döndürme işlemi yapılmasına gerek duyulmamıştır. Açıklanan varyansın değerinin %40-%60 arasında olması yeterli görülürken (Scherer vd., 1988) bu ölçek için yeterince iyi seviyede olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5.2'ye göre, ölçeğin tek faktörlü olması nedeniyle ölçeğe faktöre ölçeğin kendi ismi verilmiştir. Ölçeğe ait güvenilirlik düzeyi 0,940 olduğu ve bu düzeyin oldukça yüksek güvenilirlik gösterdiği belirlenmiştir.

Ölçeğin açıklanan faktör yapısının doğrulanıp doğrulanmadığının belirlenmesi için AMOS programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin DFA'sına ait path diyagramı Şekil 5.1'de sunulmuştur.



Şekil 5.1. İş Yeri Nezaketsizliği Ölçeğine Ait Standardize Edilmiş Yol Katsayıları ve DFA Path Diyagramı

Şekil 5.1 incelendiğinde iş yeri nezaketsizliği ölçeğinin DFA sonuçlarına göre, maddelerin faktör yüklerinin 0,74-0,99 arasında olduğu belirlenmiştir. Bu değerler kabul edilebilir değerlerdir. Maddeler ile örtük değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiki açıdan %99 güven düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir ($t > 2,58$). Path diyagramı incelendiğinde ilk aşamada DFA modeline ait uyum kriterleri istenilen düzeyin biraz üzerinde çıktığından 1-5, 1-3 ve 2-4 no'lu maddeler arasında

modifikasyon yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur. Schermelleh-Engel vd. (2003)'e göre kabul edilebilir ve mükemmel uyum kriterleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5.3. Uyum İndeksi Kriterlerine Ait Değerler

Uyum Kriterleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/SD	≤ 3	≤ 5
RMSEA	$0 < RMSEA < 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.10$
RMR	$0 \leq SRMR < 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$

DFA sonucu elde edilen uyum indeksi kriterleri sonucu Tablo 6.4'de verilmiştir.

Tablo 5.4. 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 görmesi için elde edilen uyum iyiliği kriterlerinin kabul edilebilir sınırlar içine düşmesi gereklidir. DFA sonucu elde edilen uyum kriterleri değerlerinin mükemmel uyum kriterlerine uyduğu belirlenmiştir. En önemli uyum değeri 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 içerisine düştüğü belirlenmiştir.

5.1.2. Örgütsel Sinizm Ölçeğine Ait Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Örgütsel sinizm ölçeğinin geçerlilik ve güvenirliliği incelenirken ölçeğe ilişkin madde analizi sonuçları, güvenirlilik düzeyleri ve açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 5.5'de verilmiştir.

Tablo 5.5. Örgütsel Sinizm Ölçeğine Ait Güvenirlik, Açıklayıcı Faktör Analizi ve Madde Analizi Sonuçları

Madde No	Faktörler			Madde-Ölçek İlişkisi
	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				

Ölçekteki her madde için kendisi dışındaki maddelerle olan korelasyonun değerinin 0,30'un altında olmadığından ölçekten madde çıkarılmasına gerek olmadığına karar verilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik düzeyinin oldukça yüksek olduğu belirlenmiştir (Alpha=0,936).

Tablo 5.5'de KMO değerinin 0,60'tan büyük ve Bartlett Küresellik testi istatistiksel olarak %99 güven düzeyinde anlamlı bulunmuştur ($p<0.01$). Bu sonuçlar elde edilen örneklem verisinin faktör analizine uygunluğunun yeterli olduğu ve elde edilen verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini göstermektedir (Kan ve Akbaş, 2005).

Ölçekten bir maddenin kalmasını karar vermek için faktör yükünün 0,45'in üzerinde bir değer olması ölçütü kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2009). Aynı zamanda maddelerin örtüşmesi incelenerek tek faktöre yüklenme durumları da dikkate alınmıştır. 13 maddelik ölçeğin, faktör analizi incelendiğinde toplam varyansın %87,012'sini açıklayan üç faktörlü bir yapı ortaya çıktığı belirlenmiştir. Ölçeğin üç faktörlü olmasından dolayı verimax dik döndürme işlemi yapılmıştır.

Tablo 5.5'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 bu düzeylerin oldukça yüksek güvenilirlik gösterdiği belirlenmiştir.

Ölçeğin açıklanan faktör yapısının doğrulanıp doğrulanmadığının belirlenmesi için AMOS programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin DFA'sına ait path diyagramı Şekil 5.2'de sunulmuştur.



Şekil 5.2. Örgütsel Sinizm Ölçeğine Ait Standardize Edilmiş Yol Katsayıları ve DFA Path Diyagramı

Şekil 5.2 incelendiğinde örgütsel sinizm ölçeğinin DFA sonuçlarına göre, maddelerin faktör yüklerinin 0,82-0,99 arasında olduğu belirlenmiştir. Bu değerler kabul edilebilir değerlerdir. Maddeler ile örtük değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiki açıdan %99 güven düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir ($t > 2,58$). Path diyagramı incelendiğinde ilk aşamada DFA modeline ait uyum kriterleri istenilen düzeyde çıktığından herhangi bir modifikasyon yapılmasına gerek duyulmamıştır. DFA sonucu elde edilen uyum indeksi kriterleri sonucu Tablo 5.6'da verilmiştir.

Tablo 5.6. 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 5.6 incelendiğinde X^2 değerinin df değerine oranının 4,262 ile kabul edilebilir uyum düzeyinde, RMSEA değerinin ise 0,090 ile yine kabul uyum düzeyinde olduğu diğer uyum değerlerinin de mükemmel ve kabul edilebilir uyum değerleri içerisine düştüğü belirlenmiştir.

5.1.3. Sanal Kaytarma Ölçeğine Ait Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Sanal kaytarma ölçeğinin geçerlilik ve güvenirliliği incelenirken ölçeğe ilişkin madde analizi sonuçları, güvenirlilik düzeyleri ve açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 5.7’de verilmiştir.

Tablo 5.7. 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
Güvenirlilik	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=$X^2(91)=6992,556$; p=0,000			

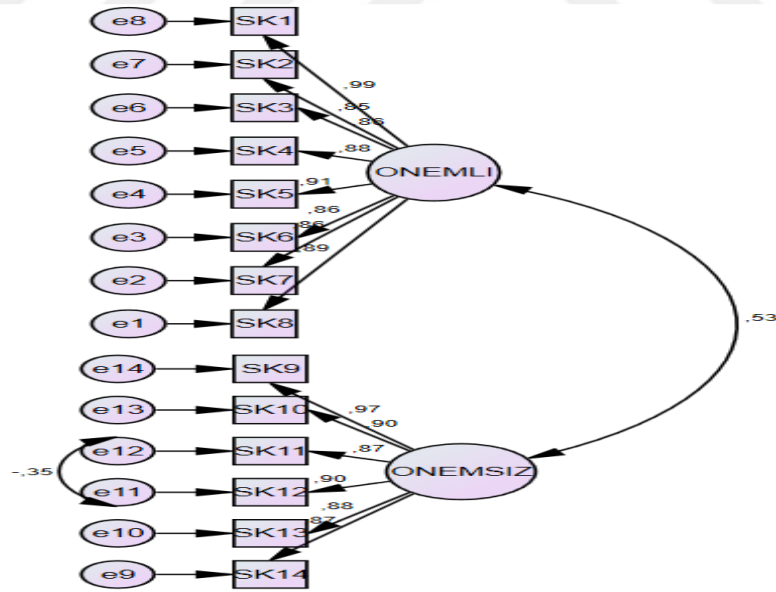
Ölçekteki her madde için kendisi dışındaki maddelerle olan korelasyonun değerinin 0,30’un altında olmadığından ölçekten madde çıkarılmasına gerek olmadığına karar verilmiştir. Ölçeğin güvenirlilik düzeyinin oldukça yüksek olduğu belirlenmiştir (Alpha=0,954).

Tablo 5.7’de KMO değerinin 0,60’tan büyük ve Bartlett Küresellik testi istatistiksel olarak %99 güven düzeyinde anlamlı bulunmuştur ($p < 0.01$). Bu sonuçlar elde edilen örneklem verisinin faktör analizine uygunluğunun yeterli olduğu ve elde edilen verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini göstermektedir (Kan ve Akbaş, 2005).

14 maddelik ölçeğin, faktör analizi incelendiğinde toplam varyansın %82,368’ini açıklayan iki faktörlü bir yapı ortaya çıktığı belirlenmiştir. Ölçeğin iki faktörlü olmasından dolayı varimax dik döndürme işlemi yapılmıştır.

Tablo 5.7’ye 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 sırası ile 0,968 ve 0,959 olduğu ve bu düzeylerin oldukça yüksek güvenilirlik gösterdiği belirlenmiştir.

Ölçeğin açıklanan faktör yapısının doğrulanıp doğrulanmadığının belirlenmesi için AMOS programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin DFA’sına ait path diyagramı Şekil 5.3’te sunulmuştur.



Şekil 5.3. Sanal Kaytarma Ölçeğine Ait Standardize Edilmiş Yol Katsayıları ve DFA Path Diyagramı

Şekil 5.3 incelendiğinde sanal kaytarma ölçeğinin DFA sonuçlarına göre, maddelerin faktör yüklerinin 0,85-0,99 arasında olduğu belirlenmiştir. Bu değerler

kabul edilebilir değerlerdir. Maddeler ile örtük değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiki açıdan %99 güven düzeyinde 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 5.8'de verilmiştir.

Tablo 5.8. Sanal Kaytarma Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

X^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 5.8 incelendiğinde X^2 değerinin df değerine olan oranının 2,609 ile mükemmel uyum düzeyinde, RMSEA değerinin ise 0,063 ile kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu diğer uyum düzeylerinin de mükemmel ve kabul edilebilir uyum değerleri içerisinde düştüğü belirlenmiştir.

Aşağıda yer alan Tablo 5.9'da elde edilen verilerin dağılımına ait bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 5.9. 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 basıklık-çarpıklık değerlerinin ± 2 arasında olması nedeniyle verilerin dağılıma uyduğu belirlenmiştir (George ve Mallery, 2010).

Aşağıda yer alan Tablo 5.10'da araştırma kapsamında ölçüm düzeylerine ait tanımlayıcı bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 5.10. Araştırmada Kullanılan Değişkenlere Ait Betimsel Bulgular

Ölçümler	\bar{X}	Ss	Düzye
İş Yeri Nezaketsizliği	3,03	3,00	0,16
Duyuşsal	3,28	3,25	-0,27
Bilişsel	2,93	3,00	-0,10
Davranışsal	2,84	2,75	0,10
Genel Örgütsel Sinizm	3,01	3,15	-0,45
Önemli	3,37	3,50	-0,09
Önemsiz	3,14	3,17	-0,22
Genel Sanal Kaytarma	3,27	3,21	-0,03

Likert formatında oluşturulan ölçeklerde elde edilen puanlar sonucu katılımcıların yanıtlarının düzeylerinin hesaplanmasında 0,8 puan aralığı ($4/5=0,80$) kullanılmıştır. Bu durumda Likert yapıdaki ölçeğin başlangıç puanı olan 1 puanın üzerine 0,8'lik puan aralığı eklenerek her ölçüm düzeyine denk gelen aralık hesaplanmaktadır. Bu durumda 1-1,8 aralığı "çok düşük", 1,81-2,6 aralığı "düşük", 2,61-3,4 aralığı "orta", 3,41-4,2 aralığı "yüksek" ve 4,21-5,0 aralığı "çok yüksek" düzeyi temsil etmektedir. Bu bilgiler ışığında katılımcıların iş yeri nezaketsizliği düzeylerinin ($\bar{X}=3,03$) orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin ($\bar{X}=3,15$) orta düzeyde, duyuşsal sinizm düzeylerinin ($\bar{X}=3,25$) orta düzeyde, bilişsel sinizm düzeylerinin ($\bar{X}=3,00$) orta düzeyde, davranışsal sinizm düzeylerinin ($\bar{X}=2,75$) orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların sanal kaytarma düzeylerinin ($\bar{X}=3,27$) orta düzeyde, önemli sanal kaytarma düzeylerinin ($\bar{X}=3,50$) yüksek düzeyde, önemsiz sanal kaytarma düzeylerinin ($\bar{X}=3,17$) orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

5.1.4. İş Yeri Nezaketsizliği Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının İncelenmesi

İş yeri nezaketsizliği düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılıkları incelenirken 2 grup arasındaki farkın incelenmesinde bağımsız örneklem t-testi, 2'den fazla grupların arasındaki farkların belirlenmesinde ise tek yönlü Anova Testi

yapılmıştır. İş yeri nezaketsizliği düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılıkları Tablo 5. 11’de verilmiştir.

Tablo 5.11. Katılımcıların İş Yeri Nezaketsizliği Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılıkların İncelenmesi

Demografik	Grup	\bar{X}	ss	t/F	p
Cinsiyet	Kadın	2,92	1,23	t= -1,243	0,215
	Erkek	3,07	1,09		
Yaş	30 yaş ve altı	2,93	1,04	F= 1,474	0,221
	31-40 yaş	2,97	1,13		
	41-50 yaş	3,04	1,18		
	51 yaş ve üzeri	3,27	1,20		
Medeni Durum	Evli	2,95	1,12	t= -1,522	0,129
	Bekar	3,12	1,14		
Unvan	Memur	3,02	1,11	t= -0,328	0,743
	Yönetici	3,05	1,18		

t= Bağımsız Örneklem T-testi yapılmıştır. F= Tek Yönlü Anova Testi yapılmıştır.

Katılımcıların iş yeri nezaketsizliği düzeylerinin demografik özelliklerine göre farkları incelendiğinde; katılımcıların cinsiyete göre farklılıklarının anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p=0,215>0.05$). Ayrıca H1 hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların iş yeri nezaketsizliği düzeylerinin demografik özelliklerine göre farkları incelendiğinde; katılımcıların yaşa göre farklılıklarının anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p=0,221>0.05$). Ayrıca H2 hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların iş yeri nezaketsizliği düzeylerinin demografik özelliklerine göre farkları incelendiğinde; katılımcıların medeni duruma göre farklılıklarının anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p=0,129>0.05$). Ayrıca H3 hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların iş yeri nezaketsizliği düzeylerinin demografik özelliklerine göre farkları incelendiğinde; katılımcıların ünvana göre farklılıklarının anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p=0,743>0.05$). Ayrıca H4 hipotezi reddedilmiştir.

5.1.5. Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının İncelenmesi

Örgütsel sinizm düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılıkları incelenirken 2 grup arasındaki farkın incelenmesinde bağımsız örneklem t-testi, 2’den fazla grupların arasındaki farkların belirlenmesinde ise tek yönlü Anova testi

yapılmıştır. Örgütsel sinizm düzeylerinin demografik özelliklere farklılıkları Tablo 5.12’de verilmiştir.

Tablo 5.12. Katılımcıların Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılıkların İncelenmesi

Örgütsel Sinizm	Demografik	Grup	\bar{X}	ss	t/F	P
Duyuşsal	Cinsiyet	Kadın	3,19	1,37	t= -0,873	0,383
		Erkek	3,32	1,28		
	Yaş	30 yaş ve altı	3,23	1,27	F= 2,803	0,040*
		31-40 yaş	3,29	1,26		
		41-50 yaş	3,07	1,39		
		51 yaş ve üzeri	3,64	1,27		
	Medeni Durum	Evli	3,26	1,30	t= -0,318	0,751
Bekar		3,30	1,32			
Unvan	Memur	3,34	1,30	t= 1,151	0,250	
	Yönetici	3,18	1,31			
Bilişsel	Cinsiyet	Kadın	2,80	1,24	t= -1,309	0,191
		Erkek	2,98	1,25		
	Yaş	30 yaş ve altı	2,97	1,24	F= 0,900	0,441
		31-40 yaş	2,88	1,27		
		41-50 yaş	2,83	1,31		
		51 yaş ve üzeri	3,12	1,15		
	Medeni Durum	Evli	2,95	1,26	t= -0,172	0,863
Bekar		2,92	1,24			
Unvan	Memur	2,98	1,26	t= 1,084	0,279	
	Yönetici	2,84	1,24			
Davranışsal	Cinsiyet	Kadın	2,82	1,29	t= -1,030	0,304
		Erkek	2,84	1,18		
	Yaş	30 yaş ve altı	3,04	1,27	F= 3,847	0,010*
		31-40 yaş	2,88	1,16		
		41-50 yaş	2,50	1,13		
		51 yaş ve üzeri	2,92	1,21		
	Medenî Durum	Evli	2,77	1,21	t= -1,197	0,232
Bekar		2,91	1,20			
Unvan	Memur	2,88	1,20	t= 0,923	0,356	
	Yönetici	2,76	1,23			
Genel Örgütsel Sinizm	Cinsiyet	Kadın	2,93	1,10	t= -0,873	0,383
		Erkek	3,04	0,98		
	Yaş	30 yaş ve altı	3,07	1,03	F= 2,601	0,0502
		31-40 yaş	3,00	1,00		
		41-50 yaş	2,80	1,06		
		51 yaş ve üzeri	3,22	0,91		
	Medenî Durum	Evli	2,99	1,02	t= -0,455	0,649
Bekar		3,04	1,01			
Unvan	Memur	3,06	1,00	t= 1,310	0,191	
	Yönetici	2,92	1,04			

t= Bağımsız Örneklem T-testi yapılmıştır. F= Tek Yönlü Anova Testi yapılmıştır.

Katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin demografik özelliklerine göre farkları incelendiğinde; katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet gruplarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($F=0,873$; $p=0,383<0.05$). Ayrıca H5 hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin demografik özelliklerine göre farkları incelendiğinde; katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin yaş gruplarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F=2,601$; $p=0,0502<0.05$). Ayrıca H6 hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin demografik özelliklerine göre farkları incelendiğinde; katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin medeni durum gruplarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($F=0,455$; $p=0,649<0.05$). Ayrıca H7 hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin demografik özelliklerine göre farkları incelendiğinde; katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin ünvan gruplarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($F=0,455$; $p=0,649<0.05$). Ayrıca H8 hipotezi reddedilmiştir.

5.1.6. Sanal Kaytarma Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılıklarının İncelenmesi

Sanal kaytarma düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılıkları incelenirken 2 grup arasındaki farkın incelenmesinde bağımsız örneklem t-testi, 2'den fazla grupların arasındaki farkların belirlenmesinde ise tek yönlü Anova testi yapılmıştır. Sanal kaytarma düzeylerinin demografik özelliklere farklılıkları Tablo 5.13'te verilmiştir.

Tablo 5.13. Katılımcıların Sanal Kaytarma Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılıkların İncelenmesi

Sanal Kaytarma	Demografik	Grup	\bar{X}	ss	t/F	P
Önemli	Cinsiyet	Kadın	3,30	1,14	t= -0,749	0,454
		Erkek	3,40	1,10		
	Yaş	30 ve altı	3,39	1,15	F= 0,509	0,676
		31-40 yaş	3,41	1,12		
		41-50 yaş	3,40	1,13		
		51 yaş ve üzeri	3,22	1,04		
	Medeni Durum	Evli	3,34	1,09	t= -0,667	0,505
		Bekar	3,41	1,14		
	Unvan	Memur	3,42	1,14	t= 1,373	0,171
		Yönetici	3,27	1,05		
Önemsiz	Cinsiyet	Kadın	3,13	1,16	t= -0,129	0,897
		Erkek	3,15	1,16		
	Yaş	30 ve altı	3,26	1,12	F= 1,903	0,128
		31-40 yaş	3,15	1,16		
		41-50 yaş	3,21	1,18		
		51 yaş ve üzeri	2,86	1,16		
	Medeni Durum	Evli	3,11	1,15	t= -0,666	0,506
		Bekar	3,19	1,18		
	Unvan	Memur	3,18	1,16	t= 0,784	0,434
		Yönetici	3,08	1,17		
Genel Sanal Kaytarma	Cinsiyet	Kadın	3,23	1,03	t= -0,547	0,583
		Erkek	3,29	,97		
	Yaş	30 ve altı	3,33	1,01	F= 1,276	0,282
		31-40 yaş	3,30	1,00		
		41-50 yaş	3,32	,99		
		51 yaş ve üzeri	3,07	,92		
	Medeni Durum	Evli	3,24	,98	t= -0,764	0,445
		Bekar	3,31	1,00		
	Unvan	Memur	3,32	1,02	t= 1,278	0,202
		Yönetici	3,19	,92		
t= Bağımsız Örneklem T-testi yapılmıştır. F= Tek Yönlü Anova Testi yapılmıştır.						

Katılımcıların sanal kaytarma düzeylerinin demografik özelliklerine göre farkları incelendiğinde; katılımcıların cinsiyet gruplarına göre sanal kaytarma düzeylerinin farklarının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir (F=-0,547; p=0,583<0.05). Ayrıca H9 hipotezi rededilmiştir.

Katılımcıların sanal kaytarma düzeylerinin demografik özelliklerine göre farkları incelendiğinde; katılımcıların yaş gruplarına göre sanal kaytarma düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklarının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir (F=1,276; p=0,282<0.05). Ayrıca H10 hipotezi rededilmiştir.

Katılımcıların medeni durum gruplarına göre sanal kaytarma düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklarının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir (F=-0,764; p=0,445<0.05). Ayrıca H11 hipotezi rededilmiştir.

Katılımcıların ünvan gruplarına göre sanal kaytarma düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklarının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir (F=1,278; p=0,202<0.05). Ayrıca H12 hipotezi rededilmiştir.

5.1.7. Değişkenler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırmanın bu kısmında çalışma hipotezleri için yapısal modeller kurulmadan önce değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi için yapılan pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 5.14'te verilmiştir.

Tablo 5.14. Değişkenler Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
İş Yeri Nezaketsizliği⁽¹⁾	1	,532**	,324**	,312**	,479**	,136**	,160*	,133**	0,032
Duyuşsal⁽²⁾		1	,533**	,540**	,856**	,179**	,151*	,147**	-0,025
Bilişsel⁽³⁾			1	,342**	,819**	,121*	,141*	,120*	-0,024
Davranışsal⁽⁴⁾				1	,743**	,104*	,103*	,170*	-0,075
Genel Örgütsel Sinizm⁽⁵⁾					1	,166**	,142*	,134**	-0,049
Önemli⁽⁶⁾						1	,514**	,902**	0,011
Önemsiz⁽⁷⁾							1	,834**	0,050
Genel Sanal Kaytarma⁽⁸⁾								1	0,032
Sosyal Beğenirlik⁽⁹⁾									1

**p<0.01; *p<0.05

Tablo 5.14 incelendiğinde bağımsız değişken olan iş yeri nezaketsizliği ile bağımlı değişken olan önemli sanal kaytarma arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu (r=0,136; p<0.01) ve iş yeri nezaketsizliği ile önemsiz sanal kaytarma arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu (r=-0,160; p<0.01) belirlenmiştir. Ayrıca Tablo 5.14 incelendiğinde bağımsız değişken ile aracı değişkenler ve bağımlı değişken ile aracı değişkenler arasındaki ilişkilerin de anlamlı olduğu belirlenmiştir. Ayrıca “Sosyal Beğenirlik” ile diğer ölçüm araçları arasında herhangi bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

5.1.8. Araştırma Hipotezlerine Ait Bulgular

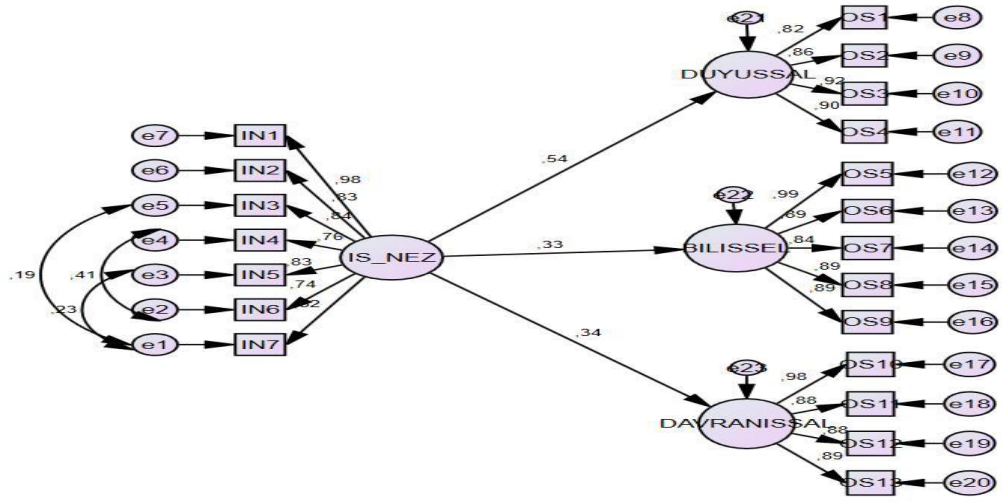
Yapısal Eşitlik Modeli veya Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) aslında faktör analizi ve regresyon analizinin birleşiminden oluşmaktadır. Çok değişkenli istatistiksel analizlerin genel adı olan YEM genellikle gözlenen ve örtük değişkenleri içeren modellerin test edilmesi için kullanılmaktadır. Dolayısıyla yapısal eşitlik modellemesinin temel amacı bağımlı değişkenler ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler dizisini test etmek olarak ifade edilebilir.

Doğrulayıcı özellik taşıması, ölçüm hatalarını dikkate alması, gözlenen ve örtük değişkenlerin birlikte incelenmesi, farklı modeller arasından en iyiyi gösteren modelin seçimini olanaklı kılması, birden fazla bağımlı değişkenin analizine izin vermesi ve farklı ilişkilerin bulunduğu bir modelin veriler ile bütüncül olarak doğrulanıp doğrulanmadığını test edebilme imkanına sahip olması yönüyle yapısal eşitlik modellemesi diğer çok değişkenli istatistiksel analizlerden ayrılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 331).

Yapısal Eşitlik Modellemesi için uyum istatistikleri hakkında değişik parametreler kullanılmıştır. Hangi parametrelerin kullanılması gerektiği hakkında bir fikir birliği olmasa da birkaç parametrenin birlikte kullanılması tavsiye edilmektedir. Bu bağlamda, en azından üç uyumluluk (Fit) test grubundan birer adet kullanılmalıdır (Garson, 2015'ten akt. Çiçek, 2016: 161). Bunlardan en sık kullanılanları (Chi-Square Goodness), GFI, AGFI, CFI, NFI, RMR ve RMSEA'dır (Meydan ve Şeşen, 2015: 32-35).

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

Algılanan iş yeri nezaketsizliğinin duyuşsal, bilişsel ve davranışsal sinizm üzerindeki etkisine ait hipotezlerin test edilmesi için kurulan YEM modellemesi Şekil 5.4'te verilmiştir.



Şekil 5.4. Algılanan İş Yeri Nezaketsizliğinin Duyuşsal, Bilişsel ve Davranışsal Sinizm Üzerindeki Etkisine Ait DFA Path Diyagramı

Algılanan iş yeri nezaketsizliğinin duyuşsal, bilişsel ve davranışsal sinizm üzerindeki etkisine ait kurulan modelin uyum indeksi kriterleri sonucu Tablo 5.9'da verilmiştir.

Tablo 5.15. Algılanan İş Yeri Nezaketsizliğinin Duyuşsal, Bilişsel ve Davranışsal Sinizm Üzerindeki Etkisine Ait Uyum İyiliği Değerleri

X^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 5.15 incelendiğinde X^2 değerinin df değerine olan oranının 3,435 ile kabul edilebilir uyum düzeyinde, RMSEA değerinin ise 0,077 ile kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu diğer uyum değerlerinin de kabul edilebilir uyum değerleri içerisine düştüğü belirlenmiştir.

Araştırmanın birinci modeline ait sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5.16. 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

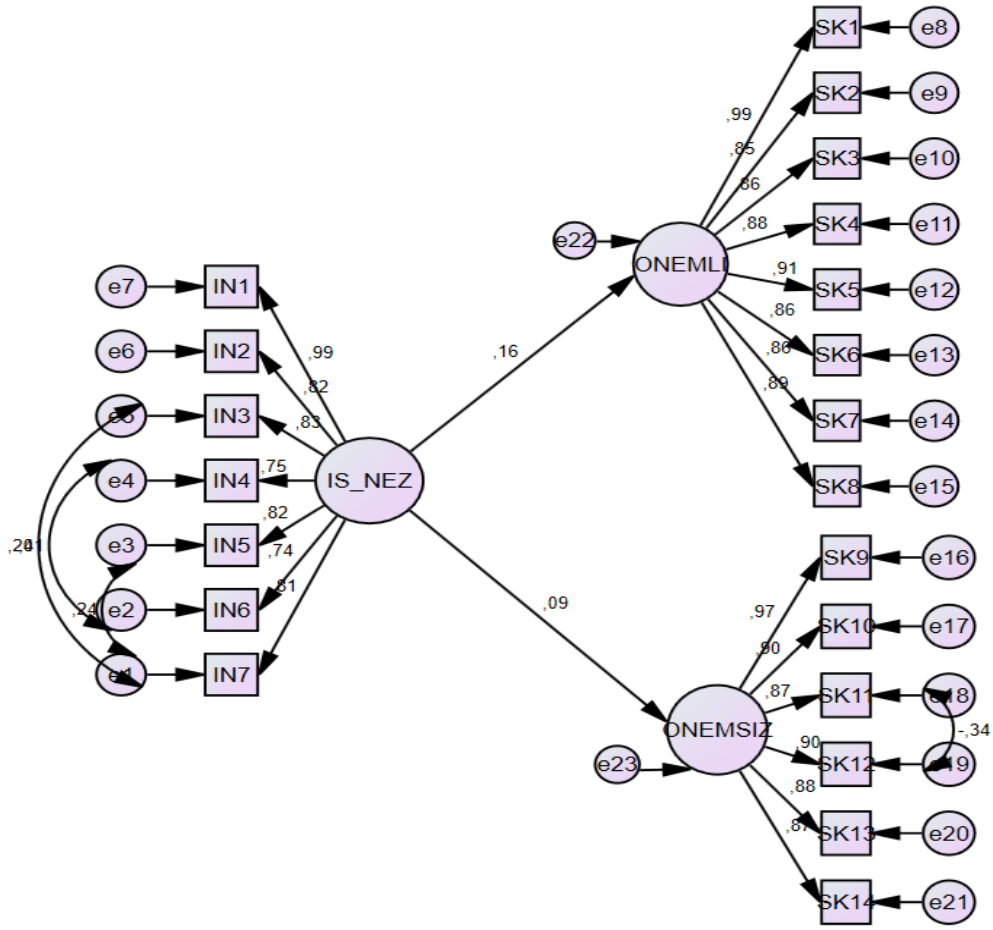
Tablo 5.16 incelendiğinde iş yeri nezaketsizliğinin duyuşsal sinizm üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir ($\beta=0,542$; $p=0.000<0.001$). Bu sonuç iş yeri nezaketsizliğinde bir birim arttığında duyuşsal sinizm düzeylerinde 0,542 birimlik bir artış olacağı anlamına gelmektedir.

İş yeri nezaketsizliğinin bilişsel sinizm üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir 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 gelmektedir.

İş yeri nezaketsizliğinin davranışsal sinizm üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir ($\beta=0,340$; $p=0.000<0.001$). Bu sonuç iş yeri nezaketsizliğinde bir birim arttığında davranışsal sinizm düzeylerinde 0,340 birimlik bir artış olacağı anlamına gelmektedir.

Elde edilen bu sonuçlar incelendiğinde araştırmanın H13, H14 ve H15 hipotezlerinin desteklendiği belirlenmiştir.

Algılanan iş yeri nezaketsizliğinin önemli ve önemsiz sanal kaytarma üzerindeki etkisine ait hipotezlerin test edilmesi için kurulan YEM modellemesi Şekil 5.5'te verilmiştir.



Şekil 5.5. Algılanan İş Yeri Nezaketsizliğinin Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisine Ait DFA Path Diyagramı

Algılanan iş yeri nezaketsizliğinin önemli ve önemsiz sanal kaytarma üzerindeki etkisine ait kurulan modelin uyum indeksi kriterleri sonucu Tablo 5.17’de verilmiştir.

Tablo 5.17. Algılanan İş Yeri Nezaketsizliğinin Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisine Ait Uyum İyiliği Değerleri

X^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 5.17 incelendiğinde X^2 değerinin df değerine olan oranının 2,512 ile mükemmel uyum düzeyinde, RMSEA değerinin ise 0,061 ile kabul edilebilir uyum

düzeyinde olduğu diğer uyum değerlerinin de kabul edilebilir uyum değerleri içerisine düştüğü belirlenmiştir.

Araştırmanın ikinci modeline ait sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5.18. 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**

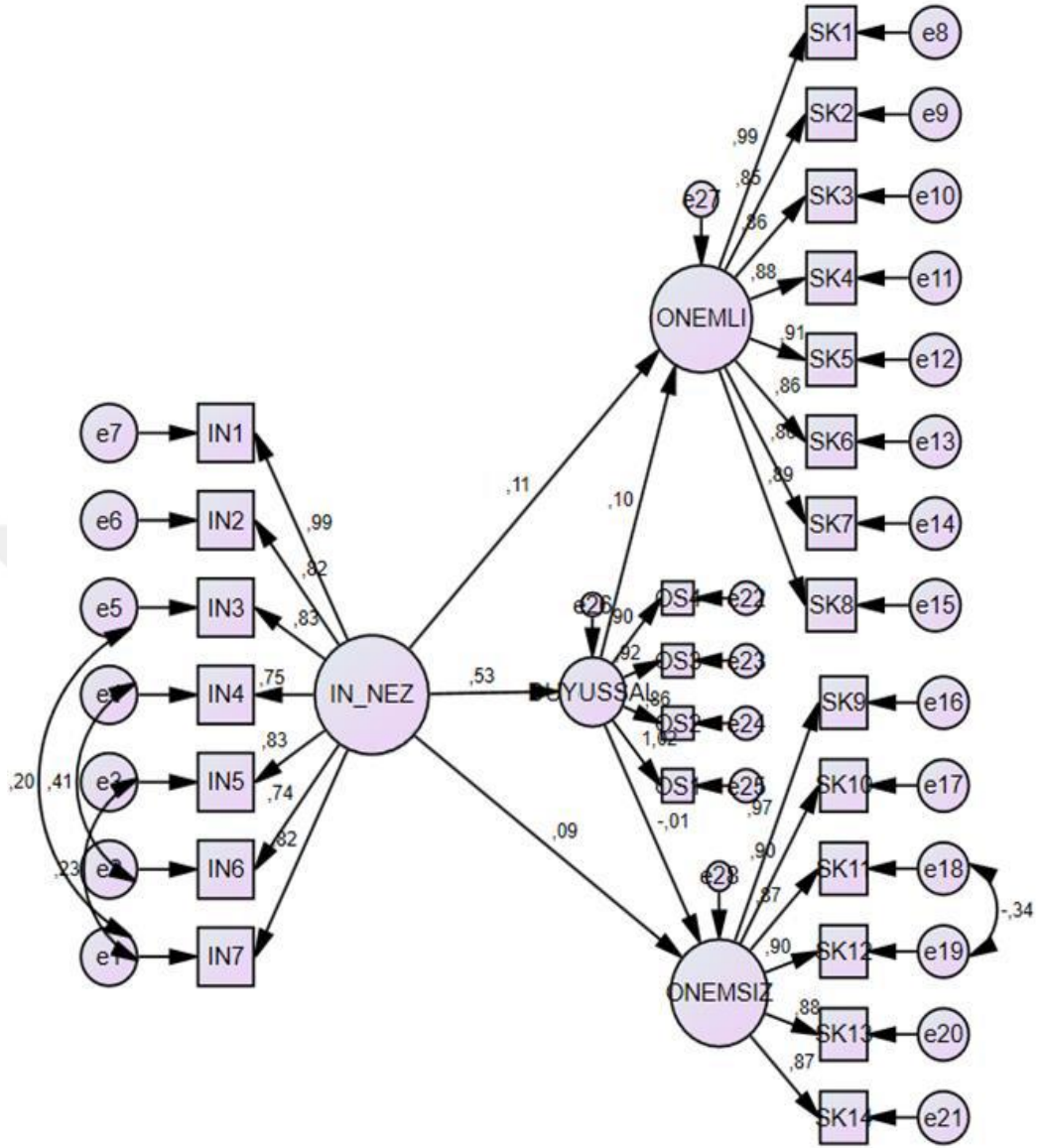
**p<0.01

Tablo 5.18 incelendiğinde iş yeri nezaketsizliğinin önemli sanal kaytarma üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir ($\beta=0,161$; $p=0.000<0.001$). Bu sonuç iş yeri nezaketsizliğinde bir birim arttığında önemli sanal kaytarma düzeylerinde 0,161 birimlik bir artış olacağı anlamına gelmektedir.

İş yeri nezaketsizliğinin önemsiz sanal kaytarma üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir ($\beta=0,087$; $p=0.086>0.05$). Tüm bu sonuçlar incelendiğinde araştırmanın H16 hipotezi desteklenmezken H17 hipotezinin desteklendiği belirlenmiştir.

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

İş yeri nezaketsizliği ile önemli ve önemsiz sanal kaytarma arasındaki ilişkide duyuşsal sinizm aracılık rolüne kurulan model Şekil 5.6'da verilmiştir.



Şekil 5.6. İş Yeri Nezaketsizliği İle Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Duyuşsal Sinizmin Aracılık Rolüne Ait DFA Path Diyagramı

Kurulan aracılık modeline ait uyum indeksi kriterleri sonucu Tablo 5.19'da verilmiştir.

Tablo 5.19. 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
2,119	0,000	0,053	0,975	0,904	0,883	0,954	0,025

Tablo 5.19 incelendiğinde X^2 değerinin df değerine olan oranının 2,119 ile mükemmel uyum düzeyinde, RMSEA değerinin ise 0,053 ile kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu diğer uyum değerlerinin de kabul edilebilir uyum değerleri içerisinde düştüğü belirlenmiştir. Kurulan modelde duyuşsal sinizm değişkeninin aracılık rolüne ait bulgular Tablo 5.20’de verilmiştir.

Tablo 5.20. İş Yeri Nezaketsizliği İle Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Duyuşsal Sinizmin Aracılık Rolüne İlişkin Veriler

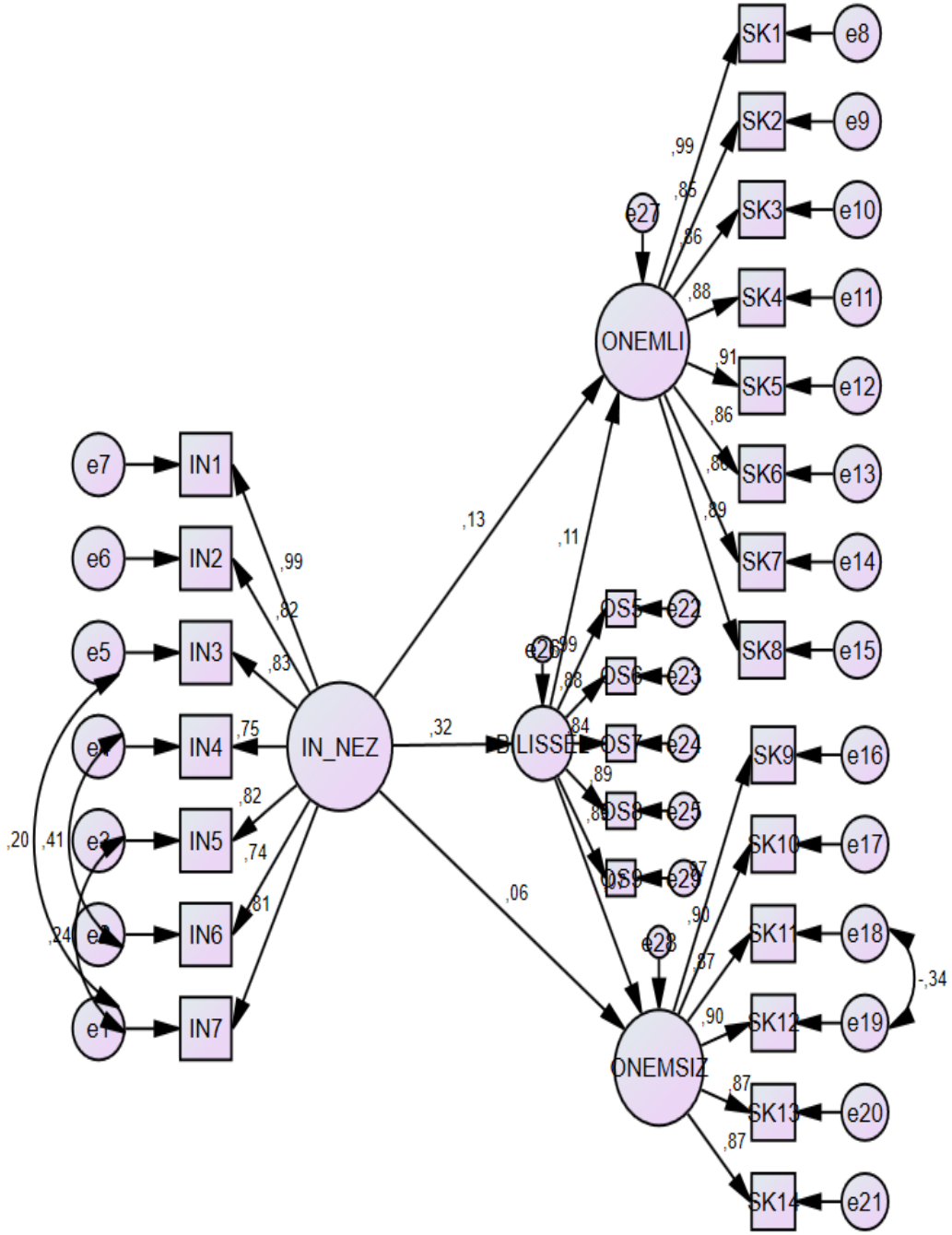
Test Edilen Aracılık Rolü	Lower Bound	Upper Bound	Two Tailed Significance	Standardized Indirect Effect (P)
IN_NEZ→DUYUŞSAL→ÖNEMLİ	-0,003	0,116	0,070	0,054
IN_NEZ→DUYUŞSAL→ÖNEMSİZ	-0,059	0,055	0,910	-0,003

Tablo 5.20 incelendiğinde iş yeri nezaketsizliğinin önemli sanal kaytarma üzerindeki etkisinde duyuşsal sinizmin anlamlı bir 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 bir aracılık etkisinin olmadığı ($\beta=-0,003$, Lower Bounds: -0,059; Upper Bounds; 0,055; Two Tailed Significance 0,910>0,05) belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuçlar incelendiğinde araştırmannın H18’ci ve H19’uncu hipotezinin desteklenmediği belirlenmiştir.

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

İş yeri nezaketsizliği ile önemli ve önemsiz sanal kaytarma arasındaki ilişkide bilişsel sinizmin aracılık rolüne kurulan model Şekil 5.7’de verilmiştir.



Şekil 5.7. İş Yeri Nezaketsizliği İle Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Bilişsel Sinizmin Aracılık Rolüne Ait DFA Path Diyagramı

Kurulan aracılık modeline ait uyum indeksi kriterleri sonucu Tablo 5.21’de verilmiştir.

Tablo 5.21. İş Yeri Nezaketsizliği İle Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Bilişsel Sinizmin Aracılık Rolüne Ait Uyum İyiliği Değerleri

X^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 5.21 incelendiğinde X^2 değerinin df değerine olan oranının 2,235 ile mükemmel uyum düzeyinde, RMSEA değerinin ise 0,055 ile kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu diğer uyum değerlerinin de kabul edilebilir uyum değerleri içerine düştüğü belirlenmiştir. Kurulan modelde bilişsel sinizm değişkeninin aracılık rolüne ait bulgular Tablo 5.22’de verilmiştir.

Tablo 5.22. 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	Standardized Indirect Effect (β)
IN_NEZ→BİLİŞSEL→ÖNEMLİ	0,001	0,056	0,049	0,034**
IN_NEZ→BİLİŞSEL→ÖNEMSİZ	-0,011	0,071	0,177	0,023

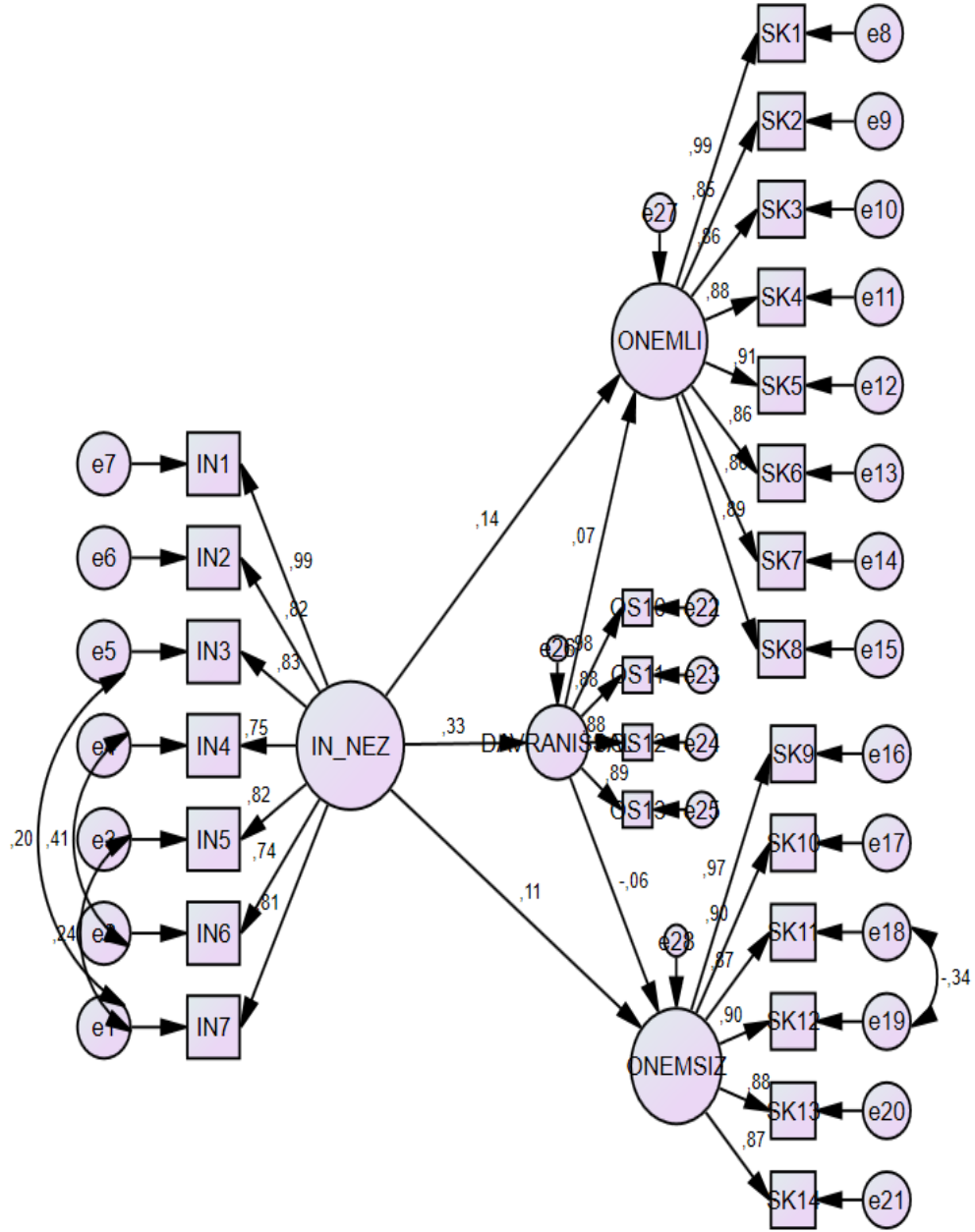
*p<0.05

Tablo 5.22 incelendiğinde iş yeri nezaketsizliğinin önemli sanal kaytarma üzerindeki etkisinde bilişsel sinizmin pozitif yönlü anlamlı bir aracılık etkisinin olduğu ($\beta=0,034$; Lower Bounds: 0,001; Upper Bounds: 0,056; Two Tailed Significance: 0,049<0.05) belirlenmiştir.

İş yeri nezaketsizliğinin önemsiz sanal kaytarma üzerindeki etkisinde bilişsel sinizmin pozitif yönlü anlamlı bir aracılık etkisinin olmadığı ($\beta=0,023$; Lower Bounds: -0,011; Upper Bounds: 0,071; Two Tailed Significance: 0,177>0.05) belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuçlar incelendiğinde araştırmamızın H20’ci hipotezinin desteklendiği ve H21’ci hipotezinin ise, desteklenmediği belirlenmiştir.

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

İş yeri nezaketsizliği ile önemli ve önemsiz sanal kaytarma arasındaki ilişkide davranışsal sinizmin aracılık rolüne kurulan model Şekil 5.8’de verilmiştir.



Şekil 5.8. İş Yeri Nezaketsizliği İle Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Davranışsal Sinizmin Aracılık Rolüne Ait DFA Path Diyagramı

Kurulan aracılık modeline ait uyum indeksi kriterleri sonucu Tablo 5.23'te verilmiştir.

Tablo 5.23. İş Yeri Nezaketsizliği İle Önemli ve Önemsiz Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Davranışsal Sinizmin Aracılık Rolüne Ait Uyum İyiliği Değerleri

X 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 5.23 incelendiğinde X² değerinin df değerine olan oranının 2,155 ile mükemmel uyum düzeyinde, RMSEA değerinin ise 0,052 ile kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu diğer uyum değerlerinin de kabul edilebilir uyum değerleri içerisine düştüğü belirlenmiştir. Kurulan modelde davranışsal sinizm değişkeninin aracılık rolüne ait bulgular Tablo 5.24'te verilmiştir.

Tablo 5.24. 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	Standized Indirect Effect (β)
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 5.24 incelendiğinde iş yeri nezaketsizliğinin önemli sanal kaytarma üzerindeki etkisinde davranışsal sinizmin pozitif yönlü anlamlı bir 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 bir aracılık etkisinin olmadığı ($\beta=-0,020$; Lower Bounds: -0,059; Upper Bounds: 0,060; Two Tailed Significance: 0,206>0.05) belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuçlar incelendiğinde araştırmanın H22'ci ve H23'üncü hipotezlerinin de desteklenmediği belirlenmiştir.

Şekil 5.6, 5.7 ve 5.8 ile Tablo 5.20, 5.22 ve 5.24 incelendiğinde araştırmanın aracılık modelleri için kurulan hipotezlerden H18, H19, H21, H22 ve H23 hipotezinin doğrulanmadığı ancak H20 hipotezinin doğrulandığı belirlenmiştir. Böylece oluşturulan

toplam 23 hipotezden 6'sının kabul edildiği ve 17'sinin kabul edilmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya Ait Hipotezlere İlişkin Özet Sonuç Raporları Tablo 6.25'te gösterilmektedir.

Tablo 5.25. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Özet Sonuç Raporları

HİPOTEZ NUMARASI	HİPOTEZ	KABUL	RED
H1	Cinsiyete göre iş yeri nezaketsizliği düzeyleri farklılık göstermektedir.		X
H2	Yaşa göre iş yeri nezaketsizliği düzeyleri farklılık göstermektedir.		X
H3	Medeni duruma göre iş yeri nezaketsizliği düzeyleri farklılık göstermektedir.		X
H4	Ünvana göre iş yeri nezaketsizliği düzeyleri farklılık göstermektedir.		X
H5	Cinsiyete göre örgütsel sinizm düzeyleri farklılık göstermektedir.		X
H6	Yaşa göre örgütsel sinizm düzeyleri farklılık göstermektedir.	✓	
H7	Medeni duruma göre örgütsel sinizm düzeyleri farklılık göstermektedir.		X
H8	Ünvana göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir.		X
H9	Cinsiyete göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir.		X
H10	Yaşa göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir.		X
H11	Medeni duruma göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir.		X
H12	Ünvana göre sanal kaytarma düzeyleri farklılık göstermektedir.		X
H13	Algılanan iş yeri nezaketsizliğinin duyuşsal sinizm üzerinde etkisi vardır.	✓	
H14	Algılanan iş yeri nezaketsizliğinin bilişsel sinizm üzerinde etkisi vardır.	✓	
H15	Algılanan iş yeri nezaketsizliğinin davranışsal sinizm üzerinde etkisi vardır.	✓	
H16	Algılanan iş yeri nezaketsizliğinin önemsiz sanal kaytarma üzerinde etkisi vardır.		X
H17	Algılanan iş yeri nezaketsizliğinin önemli sanal kaytarma üzerinde etkisi vardır.	✓	
H18	Algılanan iş yeri nezaketsizliği ile önemli sanal kaytarma arasındaki ilişkide duyuşsal sinizmin aracılık rolü vardır.		X
H19	Algılanan iş yeri nezaketsizliği ile önemsiz sanal kaytarma arasındaki ilişkide duyuşsal sinizmin aracılık rolü vardır.		X
H20	Algılanan iş yeri nezaketsizliği ile önemli sanal kaytarma arasındaki ilişkide bilişsel sinizmin aracılık rolü vardır.	✓	

H21	Algılanan iş yeri nezaketsizliği ile önemsiz sanal kaytarma arasındaki ilişkide bilişsel sinizmin aracılık rolü vardır.		X
H22	Algılanan iş yeri nezaketsizliği ile önemli sanal kaytarma arasındaki ilişkide davranışsal sinizmin aracılık rolü vardır.		X
H23	Algılanan iş yeri nezaketsizliği ile önemsiz sanal kaytarma arasındaki ilişkide davranışsal sinizmin aracılık rolü vardır.		X



SONUÇ ve TARTIŞMA

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 (İlgın, 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 yeri nezaketsizliği, örgütsel sinizm ve sanal kaytarma gibi davranışların birbiri ile ilişkili olduğu söylenebilir.

Katılımcıların iş yeri nezaketsizliği düzeylerinin demografik özelliklerine göre farkları incelendiğinde; katılımcıların cinsiyete göre farklılıklarının anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Buna göre elde edilen bu sonuç literatürde yapılan diğer çalışmalarla karşılaştırıldığında Ceyhan vd. (2019); Lim ve Lee (2011) tarafından yapılan çalışmalar tarafından desteklenmediği ancak Cortina vd. (2001); Yıldız ve Bayrakçı (2020); Settles ve O'Conner (2014) tarafından yapılan çalışmalar tarafından desteklendiği sonucu elde edilmiştir. Elde edilen bu sonuç ise, çalışanların iş yeri nezaketsizliği davranışında bulunmalarının cinsiyetlerinden kaynaklanmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Katılımcıların iş yeri nezaketsizliği düzeylerinin demografik özelliklerine göre farkları incelendiğinde; katılımcıların yaşa göre farklılıklarının anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Buna göre elde ettiğimiz bu sonuç literatürde yapılan diğer çalışmalarla karşılaştırıldığında Aydın Göktepe ve Keleş (2018) tarafından yapılan çalışma tarafından desteklenmediği ancak İlgin (2019); Clark ve Springer (2005); Yıldız ve Bayrakçı (2020); Ceyhan vd. (2019) tarafından yapılan çalışmalar tarafından da desteklendiği sonucu elde edilmiştir. Elde edilen bu sonuç ise, çalışanların iş yeri nezaketsizliği davranışında bulunmalarının yaşlarından kaynaklanmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Katılımcıların iş yeri nezaketsizliği düzeylerinin demografik özelliklerine göre farkları incelendiğinde; katılımcıların medeni duruma göre farklılıklarının anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Buna göre elde ettiğimiz bu sonuç literatürde yapılan diğer çalışmalarla karşılaştırıldığında Cortina (2013); Aydın Göktepe ve Keleş (2018) tarafından yapılan çalışmalar tarafından desteklenmediği ancak Yıldız ve Bayrakçı (2020); Demirkasımoğlu ve Arastaman (2017) tarafından yapılan çalışmalar tarafından da desteklendiği sonucu elde edilmiştir. Elde edilen bu sonuç ise, çalışanların iş yeri nezaketsizliği davranışında bulunmalarının medeni durumlarından kaynaklanmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Katılımcıların iş yeri nezaketsizliği düzeylerinin demografik özelliklerine göre farkları incelendiğinde; katılımcıların unvana göre farklılıklarının anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Buna göre elde ettiğimiz bu sonuç literatürde yapılan diğer çalışmalarla karşılaştırıldığında Yıldız ve Bayrakçı (2020); Bjorkqvist vd. (1994); Göktepe ve Keleş (2018) tarafından yapılan çalışmalar tarafından desteklenmediği ancak İlgin (2019); Ceyhan vd. (2019); tarafından yapılan çalışmalar tarafından da desteklendiği sonucu elde edilmiştir. Elde edilen bu sonuç ise, çalışanların iş yeri nezaketsizliği davranışında bulunmalarının unvanlarından kaynaklanmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin demografik özelliklerine göre farkları incelendiğinde; katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet gruplarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Buna göre elde ettiğimiz bu sonuç literatürde yapılan diğer çalışmalarla karşılaştırıldığında Çankaya (2018); Akyüz ve Yurduseven (2016) tarafından yapılan çalışmalar tarafından desteklenmediği ancak

Turpoğlu ve Mercanlıoğlu (2019); Şirin (2011) tarafından yapılan çalışmalar tarafında desteklendiği sonucu elde edilmiştir. Elde edilen bu sonuç ise, çalışanların örgütsel sinizm davranışında bulunmalarının cinsiyetlerinden kaynaklanmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Katılımcıların rgtsel sinizm düzeylerinin demografik özelliklerine göre farkları incelendiğinde; katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin yaş gruplarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Buna göre elde ettiğimiz bu sonuç literatürde yapılan diğer çalışmalarla karşılaştırıldığında Akbolat vd. (2014); ankaya (2018); Yılmaz vd. (2016) tarafından yapılan çalışmalar tarafından desteklenmediği ancak Akyüz ve Yurduseven (2016); Tiryaki (2020) tarafından yapılan çalışmalar tarafında desteklendiği sonucu elde edilmiştir. Elde edilen bu sonuç ise, çalışanların örgütsel sinizm davranışında bulunmalarının yaşlarından kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir.

Katılımcıların rgtsel sinizm düzeylerinin demografik özelliklerine göre farkları incelendiğinde; katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin medeni durum gruplarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Buna göre elde ettiğimiz bu sonuç literatürde yapılan diğer çalışmalarla karşılaştırıldığında Akbolat vd. (2014); ankaya (2018); Akyüz ve Yurduseven (2016) tarafından yapılan çalışmalar tarafından desteklenmediği ancak Tiryaki (2020) tarafından yapılan çalışma tarafında desteklendiği sonucu elde edilmiştir. Elde edilen bu sonuç ise, çalışanların örgütsel sinizm davranışında bulunmalarının medeni durumlarından kaynaklanmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Katılımcıların rgtsel sinizm düzeylerinin demografik özelliklerine göre farkları incelendiğinde; katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin unvan gruplarına göre farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Buna göre elde ettiğimiz bu sonuç literatürde yapılan diğer çalışmalarla karşılaştırıldığında ankaya (2018) tarafından yapılan çalışma tarafından desteklenmediği ancak Tufan (2021); Karacaoğlan (2014) tarafından yapılan çalışmalar tarafında desteklendiği sonucu elde edilmiştir. Elde edilen bu sonuç ise, çalışanların örgütsel sinizm davranışında bulunmalarının unvanlarından kaynaklanmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Katılımcıların sanal kaytarma düzeylerinin demografik özelliklerine göre farkları incelendiğinde; katılımcıların cinsiyet gruplarına göre sanal kaytarma düzeylerinin farklarının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Buna göre elde ettiğimiz bu sonuç literatürde yapılan diğer çalışmalarla karşılaştırıldığında Lim ve Chen (2012); Garrett ve Danziger (2008); Niaei vd. (2014); Vitak vd. (2011) tarafından yapılan çalışma tarafından desteklenmediği ancak Gülümoğlu (2018); Kaplan ve Çetinkaya (2014) tarafından yapılan çalışmalar tarafında desteklendiği sonucu elde edilmiştir. Elde edilen bu sonuç ise, çalışanların sanal kaytarma davranışında bulunmalarının cinsiyetlerinden kaynaklanmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Katılımcıların sanal kaytarma düzeylerinin demografik özelliklerine göre farkları incelendiğinde; katılımcıların yaş gruplarına göre sanal kaytarma düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklarının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Buna göre elde ettiğimiz bu sonuç literatürde yapılan diğer çalışmalarla karşılaştırıldığında Gülümoğlu (2018); Arık (2016); Liberman (2011) tarafından yapılan çalışma tarafından desteklenmediği ancak Örucü ve Yıldız (2014); Stanton (2002); Kaplan ve Çetinkaya (2014) tarafından yapılan çalışmalar tarafında desteklendiği sonucu elde edilmiştir. Elde edilen bu sonuç ise, çalışanların sanal kaytarma davranışında bulunmalarının yaşlarından kaynaklanmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Katılımcıların sanal kaytarma düzeylerinin demografik özelliklerine göre farkları incelendiğinde; katılımcıların medeni durum gruplarına göre sanal kaytarma düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklarının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Buna göre elde ettiğimiz bu sonuç literatürde yapılan diğer çalışmalarla karşılaştırıldığında Arık (2016); Kanık (2019) tarafından yapılan çalışma tarafından desteklenmediği ancak Gülümoğlu (2018) tarafından yapılan çalışma tarafında desteklendiği sonucu elde edilmiştir. Elde edilen bu sonuç ise, çalışanların sanal kaytarma davranışında bulunmalarının medeni durumlarından kaynaklanmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Katılımcıların sanal kaytarma düzeylerinin demografik özelliklerine göre farkları incelendiğinde; katılımcıların unvan gruplarına göre sanal kaytarma düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklarının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı

belirlenmiştir. Buna göre elde ettiğimiz bu sonuç literatürde yapılan diğer çalışmalarla karşılaştırıldığında Arslan ve Demir (2016); Kaplan ve Çetinkaya (2014); Örcü ve Yıldız (2014) tarafından yapılan çalışma tarafından desteklenmediği ancak Gülümoğlu (2018) tarafından yapılan çalışma tarafında desteklendiği sonucu elde edilmiştir. Elde edilen bu sonuç ise, çalışanların sanal kaytarma davranışında bulunmalarının unvanlarından kaynaklanmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Algılanan iş yeri nezaketsizliğinin örgütsel sinizmin tüm alt boyutlarını (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizmi) pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuç ise iş yerinde nezaket dışı davranışlara maruz kalma düzeyinde bir artış olması halinde çalışanların bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm tutumlarında da bir artış olacağı anlamına gelmektedir. Elde edilen bu bulgu, Öztürk (2019); Çoban ve Deniz (2018); İlgin (2019); Abraham (2000); Nazir vd., (2016); Özdemir (2017); Alola vd., (2019); Robinson ve Bennett (1995); Abubakar (2018) 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 olacağını ifade etmektedir. Ancak algılanan iş yeri nezaketsizliğinin önemsiz sanal kaytarma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. Bu sonuç çalışanların iş yerinde nezaket dışı davranışlara maruz kalmaları durumunda önemsiz 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 önemli 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 etkisine sahip olduğu belirlenmiştir. Araştırmadan elde edilen bu bulguya ilişkin bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Kars Karayolları 18. Bölge Müdürlüğü'nde "İş Yeri Nezaketsizliği ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü" isimli tez araştırması için memurlar ve yöneticilerle çalışma yapılmış ve bu araştırmanın sonucunda birtakım önerilerde bulunulmuştur. Öneriler ise şunlar olacaktır:

İş 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 kurallarla iş yerinde görülen ve görülebilecek nezaket dışı davranışları engellemeleri gerekmektedir. Ayrıca çalışanlar arasında karşılıklı saygı, destek ve anlayış temeline dayanan olumlu çalışma ortamının oluşturulması için yılsonu toplantıları ve yılsonu baloları gibi etkinlikler düzenlenebilir. Bu önerilere ilaveten çalışanların örgütsel sinizm tutumlarını ve sanal kaytarma davranışlarını tamamıyla ortadan kaldırmak mümkün olamayacağı için kariyerlerinde ilerlemek isteyen çalışanların yöneticilerinden eğitimleri ile ilgili destek almaları sinizmlerinin azalmasını sağlayabilir. Yönetim kademesinin çalışanlara eğitimle ilgili desteklerinin yanı sıra eşit ve adil bir iş yeri ortamı oluşturmaları da sinizmi azaltabilir. İş yerinde meydana gelebilecek bir sinizm davranışı önlenmek için yönetim kademesi ve çalışanlar arasında etkin bir iletişim ağının oluşturulması da faydalı olabilir. Başka bir öneri olarak, iş

yerindeki sanal kaytarma davranışları minimuma indirgenmek isteniyorsa çalışanları sanal kaytarma davranışlarına yönelten öncüllerin belirlenmesi faydalı olabilir. Çalışanların iş yerine ait olan bilgisayarı ve interneti amaçlarının dışında kullanmaları gelecek dönemlerde kurum için sorun yaratabileceğinden dolayı yönetim kademesinin oluşabilecek bu sorunlar hakkında çalışanlara bilgi vermesi sanal kaytarma davranışının önlenmesi için alınacak tedbirler arasında yer alabilir. Ayrıca bu tezin değişkenleri olan iş yeri nezaketsizliğinin, sanal kaytarmanın ve örgütsel sinizmin zaman içerisinde değişebilen bir özelliğe sahip olduğuda 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. Gelecekte yapılacak olan araştırmalarda, iş yeri nezaketsizliği bağımsız değişkeni için etik davranışlar, mesleki tükenmişlik, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini gibi değişkenler ile ilişkisi, sanal kaytarma ve örgütsel sinizmin öznel iyi oluş, geri çekilme davranışı, örgütsel seslilik ve örgütsel bağlılık gibi değişkenler üzerindeki etkisi araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Abid, G., B., Khan, Z., Rafiq, vd..., "Workplace Incivility: Uncivil Activities, Antecedents, Consequences; and Level of Incivility", *Sci.Int.(Lahore)*, 2015/27, (6), ss. 6307-6312.
- Aboul-Ela, G. M. B. E. D., "The Impact of Organization Cynicism on Organization Commitment and Job Satisfaction", *Egyptian Business Administration Review*, 2011, (1), ss. 125-150.
- Abraham, R., "Organizational Cynicism: Bases and Consequences", *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 2000/126, (3), ss. 269-292.
- Abubakar, A. M., H. A., Megeirhib, B., Shneikate, "Tolerance for Workplace Incivility, Employee Cynicism and Job Search Behavior", *The Service Industries Journal*, 2018/38, 9(10), ss. 629-643.
- Ada, Ş., M. A., Yarım, "İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları: Erzurum İli Örneği", *İğd Üniv Sos Bil Der.*, 2017, (13), ss. 66-98.
- Ahmad, A., Z., Omar, "Understanding Who Cyberloafs from The Self-Control Perspective: A Study in The Public Service Sector", *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 2017/4, (8), ss. 123-128.
- Ajzen, I. "The Theory of Planned Behavior", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1991, (50), ss. 179-211.
- Ajzen, I., (1994), Attitudes, (Ed.), R. J. Corsini, Encyclopedia of Psychology (2nd Ed.), Wiley, New York.
- Ajzen, I., (2005), Attitudes, Personality and Behavior, (2. Edition), Open University Press, New York (USA).
- Akarsu, B., B., Akarsu, (2019), Bilimsel Araştırma Tasarımı-Nicel, Nitel ve Karma Araştırma Yaklaşımları, (1. baskı), Cinius Yayınları, İstanbul (Türkiye).
- Akbaş Tuna, A., Z., Türkmendağ, (2020). "Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2020/12, (3), ss. 3246-3260.

- Akbaş, T., T., Durak, G., etin, vd..., “Cynicism as Mediating Variable between Leadership Support and Emotional Burnout: Administrative Support Staff in Turkish Universities”, *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 2018/(53/E), ss. 5-21.
- Akbolat, M., O., Işık, G., Kahraman, “Sağlık alışanlarının Sinik Davranışlar Gösterme Eğilimi”, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2014/4, (2), ss. 84-95.
- Akçay, V. H., (2017), “rgtlerde İş Rolü Algıları, Sinizm ve Algılanan Performans Arasındaki İlişki”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 2017/(ICMEB17 zel Sayısı), ss. 476-486.
- Akçin, K., “Kronizm, rgtsel Sapma Davranışını Tetikler mi? Bir Yerel Yönetim alışması”, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2019/8, (2), ss. 1330-1345.
- Akdemir, B., B., Kırmızıgül, Y., Zengin, “rgtsel Sinizm ile İş Performansı Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma”, *Kahramanmaraş Sütü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2016/6, (2), ss. 115-130.
- Akhigbe, O. J., O. J., Gail, “Job Burnout and Organizational Cynicism among Employees in Nigerian Banks”, *European Scientific Journal*, 2015/13, (22), ss. 125-140.
- Akhtar, S., R., Luqman, F., Raza, H., vd..., “The Impact of Workplace Incivility on The Psychological Wellbeing of Employees through Emotional Exhaustion”, *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 2017/6, (3), ss. 492-507.
- Akman, G., (2013), “Sağlık alışanlarının örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Üniversitesi, Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, İstanbul (Türkiye).
- Akpolat, T., E., Oğuz, “İlkokul ve Ortaokul ğretmenlerinde rgtsel Sinizmin İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi”, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2015/11, (3), ss. 947-971.

- Akreml, A. E., C., Vandenberghe, J., Camerman, "The Role of Justice and Social Exchange Relationships in Workplace Deviance: Test of A Mediated Model", *Human Relations*, 2010/63, (11), ss. 1687-1717.
- Aksoy, E., (2019), "Öğretmenlerin Okullardaki Paylaşılan Liderlik Uygulamalarına Yönelik Algıları İle Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki", (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Uşak Üniversitesi, Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı, Uşak (Türkiye).
- Aktuna, H. C., (2020), "Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi: Paraya Yönelik Tutumun Düzenleyici Rolü", (Yayımlanmamış doktora tezi), Gazi Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Ankara (Türkiye).
- Akyüz, B., M., Kesen, "Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güvenin Geleceğin Çalışanlarının Akademik Özyeterlik Algılarına Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2015/19, (3), ss. 47-68.
- Akyüz, İ., N. O., Yurduseven, "Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi", *UIİİD-IJEAS*, 2016, (16), ss. 61-76.
- Alan, H., C. Ö., Fidanboy, "Sinizm, Tükenmişlik ve Kişilik Arasındaki İlişkiler: Bilişim Sektörü Çalışanları Kapsamında Bir İnceleme", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2013/1, (Büro Yönetimi Özel Sayı), ss. 165-176.
- Alhas, F., (2016), "Cam Tavan ve Cam Tavan Uçurum Olgusunun İncelenmesi: Öğrenciler Üzerinde Bir Araştırma", (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Kafkas Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Kars (Türkiye).
- Alhas, F., "İş Yeri Nezaketsizliği ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *BEMAREJ-Business, Economics and Management Research Journal*, 2021b/4, (2), ss. 156-175.
- Alhas, F., "Örgütsel Sinizm'in İlerisi Üretkenlik Dışı Davranış", *Turkish Business Journal*, 2021a/2, (3), ss. 67-79.

- Ali, S. R., S. M., Ali, “A Review of The Causes of Workplace Violence and Its Preventive Measures-The Management Perspective”, *Journal of Social Science Research*, 2014/4, (3), ss. 604-607.
- Alici, İ., (2020), “Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Sinizmin Örgütsel Performans Üzerine Etkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Tokat (Türkiye).
- Alkaabi, O., C., Wong, “Relationships among Authentic Leadership, Manager Incivility and Trust in The Manager”, *Leadership in Health Services*, 2020/33, (1), ss.27-42.
- Alkan, H., “Örgütsel Bağlılık, Sinizm, Yabancılaşma ve Ormancılık Örgütleri”, *Türkiye Ormancılık Dergisi*, 2018/19, (3), ss. 265-274.
- Allen, J. J., C. A., Anderson, (2017), “Aggression and Violence: Definitions and Distinctions, The Wiley Handbook of Violence and Aggression”, (Ed.), P., Sturmey, John Wiley & Sons Ltd Published.
- Almada, S. J., A. B., Zonderman, R. B., Shekelle, vd..., “Neuroticism and Cynicism and Risk of Death in Middle-Aged Men”, *The Western Electric Study, Psychosomatic Medicine*, 1991/53, (2), ss. 165-175.
- Alola, U. V., S., Asongu, A. A., Alola, “Linking Supervisor Incivility with Job Embeddedness and Cynicism: The Mediating Role of Employee Self-Efficacy”, *Gadjah Mada International Journal of Business*, 2019/21, (3), ss. 330-352.
- Alpaydın, N., M., Çimeni, B., Tarçalır Erol, vd..., “Bilişsel Davranışçı Terapide Direnç ve Motivasyonel Görüşme Teknikleri”, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Current Approaches in Psychiatry*, 2016/8, (2), ss. 95-101.
- Al-Shuaibi, A. S. İ., F. M., Shamsudin, C., Subramaniam, “Do Human Resource Management Practices Matter in Reducing Cyberloafing at Work: Evidence from Jordan”, *Journal of WEI Business and Economics*, 2013/2, (2), ss. 1-11.

- Altınöz, M., S., Çöp, T., Sığındı, “Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara’daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma”, *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2011/15, (21), ss. 285-315.
- Aly, N. A. E. F. M., M., Ghanem, S., El-Shanawany, “Organizational Cynicism and Its Consequences on Nurses and Quality of Care in Critical Care and Toxicology Units”, *Journal of Education and Practice*, 2016/7, (8), ss. 85-96.
- Amasralı, H., A., Aslan, “Ortaokul ve Lise Matematik Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2017, (43), ss. 64-92.
- Anandarajan, M., C. A., Simmers, “Developing Human Capital Through Personal Web Use in The Workplace: Mapping Employee Perceptions”, *Communications of the Association for information Systems*, 2005/15, (41), ss. 776-791.
- Anandarajan, M., P., Devine, C. A., Simmers, (2004a), A Multidimensional Sealing Approach to Personal Web Usage in The Workplace, (Ed.), M. Anandarajan ve C. A. Simmers, A Personal Web Usage in The Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management, (1st edition), Information Science Publishing, Hensey.
- Andersson, L. M., “Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework”, *Human Relations*, 1996/49, (11), ss. 1395-1418.
- Andersson, L. M., C. M., Pearson, “Tit for Tat? The Spiraling Effect of Incivility in The Workplace”, *The Academy of Management Review*, 1999/24, (3), ss. 452-471.
- Andersson, L. M., T. S., Bateman, “Cynicism in The Workplace: Some Causes and Effects”, *Journal of Organizational Behavior*, 1997/18, (5), ss. 449-469.
- Andreassen, C. S., T., Torsheim, S., Pallesen, “Predictors of Use of Social Network Sites at Work-A Specific Type of Cyberloafing”, *Journal of Computer-Mediated Communication*, 2014/19, (4), ss. 906-921.
- Anık, C., “Eğiticinin Performansını Niteleyen Faktörler”, *Bilig*, 2007, (43), ss. 133-168.

- Annakili, P., R., Jayam, “How to Increase Organizational Commitment through Employees Participation”, *Eurasian Journal of Analytical Chemistry*, 2018/13, (SP), ss. 18-22.
- Apaydın, M., (2016), “*Sosyal Değişim, Psikolojik Sözleşme İhlali, Örgütsel Sinizm Ve İşten Ayrılma Niyeti: Bodrum Örneği*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Adnan Menderes Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Aydın (Türkiye).
- Aqueveque, C., C., Encina, “Corporate Behavior, Social Cynicism, and Their Effect on Individuals’ Perceptions of The Company”, *Journal of Business Ethics*, 2010, (91), ss. 311-324.
- Aquino, K., B. I., Galperin, R. J., Bennett, “Social Status and Aggressiveness as Moderators of The Relationship Between Interactional Justice and Workplace Deviance”, *Journal of Applied Social Psychology*, 2004/34, (5), ss. 1001-1029.
- Arabacı, I. B., “The Effects of Depersonalization and Organizational Cynicism Levels on The Job Satisfaction of Educational Inspectors”, *African Journal of Business Management*, 2010/4, (13), ss. 2802-2811.
- Ardıç, K., S., Polatçı, “Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2008/10, (2), ss. 69-96.
- Ardilasari, N., A., Firmanto, “Hubungan Self Control Dan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil”, *Jurnal ilmiah Psikologi Terepan*, 2017/5, (01), ss. 19-39.
- Arık, İ. A., (1992), *Psikolojide Bilimsel Yöntem*, (1. baskı), İstanbul Yayınları, İstanbul (Türkiye).
- 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, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul (Türkiye).

- Arogundade, O. T., A. B., Arogundade, O., Gbabijo, “The Influence of Perceived Organizational Politics on Workplace Incivility among Private and Public Employees in Ogun State, Nigeria”, *Canadian Social Science*, 2016/12, (5), ss. 40-45.
- Arslan, A., (2016), “Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Aydın Turist Rehberleri Odası'na Kayıtlı Olan Profesyonel Turist Rehberleri Örneği”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Adnan Menderes Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Aydın (Türkiye).
- Arslan, E. T., “Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2012/13, (1), ss. 12-27.
- Aslan, E. T., H., Demir, “Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Hemşireler Üzerinde Ampirik Bir Araştırma”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2016/9, (2), ss. 1626-1637.
- Aslan, Ş., Ş., Eren, “The effect of Cynicism and the Organizational Cynicism on Alienation”, *The Clute Institute International Academic Conference*, Munich, Germany, 2014, ss. 268-276.
- Aulia, F., “Bullying Experience in Primary School Children”, *Indonesian Journal of School Counseling*, 2016/1, (1), ss. 28-32.
- Avcı, A., (2021), “İş Yükü ve İş Sıkıntısının İş Çıktıları Üzerindeki Etkilerinin Çok Düzeyli Araştırılması”, (Yayımlanmamış doktora tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul (Türkiye).
- Awais, M., T., Samin, M. A., Gulzar, vd..., “Unfolding The Association Between The Big Five, Frugality, E-Mavenism, and Sustainable Consumption Behavior”, *Sustainability*, 2020/12, (2), ss. 1-25.
- Ayaz Gölpınar, E., (2021), “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgüte Yabancılaşma Etkisinde Sanal Kaytarma Rolünün Araştırılması”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Arel Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul (Türkiye).

- Aydın Göktepe, E., D., Keleş, “İşyeri Nezaketsizliği ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi; Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma”, II. Uluslararası Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri (SADAB) Sempozyumu, Antalya, 2018, ss. 262-273.
- Aydın, İ., S., Alkın-Şahin, N., Demirkasımoğlu, “Üniversitelerde Karşılaşılan Etik Dışı Davranışlara İlişkin Akademisyen Görüşleri”, *Akademik Bakış Dergisi*, 2014, (43), ss. 1-18.
- Aykaç, E., (2016), “Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Karabük Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Karabük (Türkiye).
- Aytekin, D., (2019), “Örgütsel Sosyalizasyon ve Sanal Kaytarma İlişkisi: Türkiye’deki Kamu Üniversiteleri Üzerinde Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Karadeniz Teknik Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Trabzon (Türkiye).
- Aziri, B., “Job Satisfaction: A Literature Review”, *Management Research and Practice*, 2011/3, (4), ss. 77-86.
- Bahrainian, S. A., K. H., Alzadeh, M. R., Raeisoon, vd..., “Relationship of Internet Addiction with Self-Esteem and Depression in University Students”, *Journal of Preventive Medicine and Hygiene*, 2014/55, (3), ss. 86-89.
- Bakker, A. B., E., Demerouti, E. D., Boer, vd., “Job Demands and Job Resources as Predictors of Absence Duration and Frequency”, *Journal of Vocational Behavior*, 2003, (62), ss. 341-356.
- Bakker, A. B., E., Demerouti, W., Verbeke, “Using The Job Demands-Resources Model To Predict Burnout and Performance”, *Human Resource Management*, 2004, (43), ss. 83-104.
- Bakker, A. B., W. B., Schaufeli, “Burnout Contagion Processes among Teachers”, *Journal of Applied Social Psychology*, 2000/30, (11), ss. 2289-2308.
- Balay, R., A., Kaya, A., Cülha, “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2013/14, (2), ss. 123-144.

- Balıkçioğlu, S., (2013), “*Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları ile Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Mustafa Kemal Üniversitesi, Seyahat İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Hatay (Türkiye).
- Barefoot, J., K., Dodge, B., Peterson, vd..., “The Cook-Medley Hostility Scale: Item Content and Ability to Predict Survival” *Psychosomatic Medicine*, 1989, (51), ss. 46-57.
- Barling, J., K. E., Dupre, E. K., Kelloway, “Predicting Workplace Aggression and Violence”, *The Annual Review of Psychology*, 2009, (60), ss. 671-92.
- Barlow, D. H., S., Sauer-Zavala, J. R., Carl, vd., “The Nature, Diagnosis, and Treatment of Neuroticism: Back to The Future”, *Clinical Psychological Science*, 2014/2, (3), ss. 344-365.
- Barnes, L. L., (2010), “*The Effects of Organizational Cynicism on Community Colleges: Exploring Concepts from Positive Psychology*”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Claremont University, Claremont (ABD).
- Bartlett, J. E., J. W., Kotrlık, C. C., Higgins, “Organizational Research: Determining Appropriate sample Size in Survey Research”, *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 2001/19, (1), ss. 43-50.
- Bartlett, J. E., M. E., Bartlett, “Case Study on the Impact of Technology on Incivility in Higher Education”, *The Journal of Educators Online*, 2016/13, (2), ss. 1-18.
- Bartlett, J. E., M. E., Bartlett, T. G., Reio, “Workplace Incivility: Worker and Organizational Antecedents and Outcomes”, *Human Resource Development International Research Conference in The Americas*, Panama City, FL, Feb, 20-24, 2008.
- Başaran, S., (2020), “*Okul Müdürlerinin Algılanan Dönüşümcü Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyine Etkisi*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul (Türkiye).

- Başol, G., (2008), Bilimsel Araştırma Süreci ve Yöntem. İçinde Kılıç, O. & Cinoğlu M. (Ed.), Bilimsel Araştırma Yöntemleri, 5. Bölüm, Lisans Yayıncılık, İstanbul (Türkiye).
- Batmantaş, H., E., Örucü, “Örgütsel Güven ile Sinizm Arasındaki İlişki: Bir Uygulama”, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2018/18, (36), ss. 198-214.
- Baydar, F., (2021), “*Sanal Kaytarma ve Etik Davranışlar Arasındaki İlişki: Öğretmen ve Yöneticilerin Karşılaştırmalı Analizi*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul (Türkiye).
- Bayraktar, D., (2016), “*İlkokul Öğretmenlerinin Duygusal Taciz Yaşama Düzeyi İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul (Türkiye).
- Bayram, A., D. M., Biçkes, M., Karaca, vd..., “The Role of Mediation of The Organizational Cynicism The Relationship between Leader-Member Exchange and Job Performance: An Examination on The Elementary Teachers of Public Personnel in Central Anatolia Region”, *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 2016/18, (12), ss. 105-113.
- Bayram, A., S., Ergan, “Akademisyenlerde Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 2018/4, (4), ss. 94-103.
- Beattie, L., B., Griffin, “Accounting for Within-Person Differences in How People Respond to Daily Incivility at Work”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2014/87, (3), ss. 625-644.
- Bedeian, A. G., “Even if The Tower is “Ivory,” It Isn't “White:” Understanding The Consequences of Faculty Cynicism”, *Academy of Management Learning and Education*, 2007/6, (1), ss. 9-32.

- Beduk, A., K., Eryesil, O., Esmen, “The Effect of Organizational Commitment and Burnout on Organizational Cynicism: A Field Study in The Healthcare Industry”, *World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Economics and Management Engineering*, 2015/9, (10), ss. 3485-3489.
- Bellini, D., T., Ramaci, M., Bonaiuto, “The Restorative Effect of the Environment on Organizational Cynicism and Work Engagement”, *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2015/3, (3), ss. 124-135.
- Bellman, S., G. L., Lohse, E. J., Johnson, “Predictors of Online Buying Behavior”, *Communications of the ACM*, 1999/42, (12), ss. 32-38.
- Bennett, R. J., S. L., Robinson, “Development of A Measure of Workplace Deviance”, *Journal of Applied Psychology*, 2000/85, (3), ss. 349-360.
- Berneth, J. B., A. A., Amenakis, H. S., Feild, vd..., “Justice, Cynicism, and Commitment: A Study of Important Organizational Change Variables”, *Journal of Applied Behavioral Science*, 2007/43, (3), ss. 303-326.
- Betts, T. K., A. J., Setterstrom, J. M., Pearson, vd..., “Explaining Cyberloafing through ATheoretical Integration of Theory of Interpersonal Behavior and Theory of Organizational Justice”, *Journal of Organizational and End User Computing*, 2014/26, (4), ss. 23-42.
- Beugre, C., D., Kim, (2006), *Cyberloafing: Vice or Virtue?*, (Ed.), M. Khosrow-Pour, *Emerging Trends and Challenges in Information Technology Management*, Idea Group Publishing, USA.
- Bianchi, R., I. S., Schonfeld, P., Vandell, vd..., “On The Depressive Nature of The “Burnout Syndrome”: A Clarification”, *European Psychiatry*, 2017, (41), ss. 109-110.
- Biçici, Y., (2019)., “*Hemşirelerde Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Celal Bayar Üniversitesi, Hemşirelik Ana Bilim Dalı, Malatya (Türkiye).

- Bingöl, Ş., (2018), “Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Antrenörlerinin Örgütsel Sinizm ve Bağlılığının İncelenmesi”, (Yayımlanmamış doktora tezi), İnönü Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Malatya (Türkiye).
- Biroğlu, E., (2018), “Örgütsel Sinizm ve Sosyal Kaytarma İlişkisi: Otel İşlemelerinde Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Balıkesir Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Balıkesir (Türkiye).
- Bjorkqvist, K., K., Osterman, M., Hiel-Bdck, “Aggression among University Employees”, *Aggressive Behavior*, 1994/20, (3), ss. 173-184.
- Blanchard, A. L., C. A., Henle, “Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control”, *Computers in Human Behavior*, 2008, (24), ss. 1067-1084.
- Blau, G., Y., Yang, K., Ward-Cook, “Testing A Measure of Cyberloafing”, *Journal of Allied Health*, 2006/35, (1), ss. 9-17.
- Blau, P. M., (1964), *Exchange and Power in Social Life*, (1st edition), Routledge, New York.
- Block, W., “Cyberslacking, Business Ethics and Managerial Economics”, *Journal of Business Ethic*, 2001, (33), ss. 225-231.
- Bommer, W. H., G., Rich, R. S., Rubin, “Changing Attitudes about Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behavior on Employee Cynicism about Organizational Change”, *Journal of Organizational Behavior*, 2005/26, (7), ss. 733-753.
- Bono, J. E., T. L., Boles, T. A., Judge, vd..., “The Role of Personality in Task and Relationship Conflict”, *Journal of Personality*, 2002/70, (3), ss. 311-344.
- Boyalı, H., (2011), “Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman'daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Karaman (Türkiye).

- Bozkır, A., (2017), “*Spor İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlallerinin Çalışanların Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Algularına Etkisi: Kayseri Büyükşehir Belediyesi Spor İşletmelerinde Bir Araştırma*”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Erciyes Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Kayseri (Türkiye).
- Bölükbaşıoğlu, K., (2013), “*Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Alguları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Pamukkale Üniversitesi, İlköğretim Ana Bilim Dalı, Denizli (Türkiye).
- Brandes, P. M., (1997), “*Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Department of Management, Business and Administration, The University of Cincinnati.
- Brandes, P., R., Dharwadkar, J. W., Dean, “Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes”, *Eastern Academy of Management Proceedings*, 1999, ss. 150-153.
- Brehm, S. S., J. W., Brehm, (1981). *Psychological Reactance: A Theory of Freedom and Control*, Academic Press, San Diego, CA (ABD).
- Bridegan, G. L., “Take A Break from WMDs”, *ISHN*, 2008/42, (2), 51.
- Bruck, C. S., T. D., Allen, “The Relationship between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, and Work-Family Conflict”, *Journal of Vocational Behavior*, 2003, (63), ss. 457-472.
- Bulut Korkmaz, C., (2018), “*Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle İş Tatminleri Arasındaki İlişki: Diyarbakır Selahaddin Eyyübi Devlet Hastanesi Örneği*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Trakya Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, Enstitüsü, Edirne (Türkiye).
- Bulut, M. B., İ. S., Hovardaoğlu, “Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyetinin Yatırım Modeli Çerçevesinde İncelenmesi”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2018/11, (56), ss. 270-289.
- Bursalı, Y. M., “Örgütsel Politikanın İşleyişi: Temel Dayanaklara İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 2003/4, (12), ss. 143-159.

- Butt, S., N., Yazdani, “Influence of Workplace Incivility on Counterproductive Work Behavior: Mediating Role of Emotional Exhaustion, Organizational Cynicism and The Moderating Role of Psychological Capital”, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 2021/15, (2), ss. 378-404.
- Büyüköztürk, Ş., (2009), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, Spss Uygulamaları ve Yorum*, Pegem Yayınları, Ankara.
- Byrne, Z. S., W. A., Hochwarter, “Perceived Organizational Support and Performance Relationships Across Levels of Organizational Cynicism”, *Journal of Managerial Psychology*, 2008/23, (1), ss. 54-72.
- Cansever, S., (2017), “*Mobbing ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Gebze'deki Ortaokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Uygulama*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Maltepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul (Türkiye).
- Carlson, D. S., K. M., Kacmar, L. J., Williams, “Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict”, *Journal of Vocational Behaviour*, 2000, (56), ss. 249-276.
- Cartwright, S., N., Holmes, “The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism”, *Human Resource Management Review*, 2006/16, (2), ss. 199-208.
- Ceyhan, S., B., Batga ve S., Çavuşoğlu, “*Hizmet Sektöründe Çalışanların İşyeri Nezaketsizliğine Yönelik Algularının Demografik Özelliklere Göre Analizi: Bingöl İlinde Bir Alan Çalışması*”, International Black Sea Coastline Countries Symposium, Batumi, 2019, ss. 269-282.
- Ceyhun, S., N., Malkoç, N., Arslan, “Investigation of Organizational Cynicism Levels of The Personnel Working in Private Sports Facilities”, *European Journal of Physical Education and Sport Science*, 2017/3, (12), ss. 59-76.
- Chak, K., L., Leung, “Shyness and Locus of Control as Predictors of Internet Addiction and Internet Use”, *Cyberpsychology and Behavior*, 2004/7, (5), ss. 569-570.
- Chen, P., “Relation Between Negative Affectivity and Positive Affectivity: Effects of Judged Desirability of Scale Items and Respondents' Social Desirability”, *Journal of Personality Assessment*, 1997/69, (1), ss. 183-198.

- Chen, S. X., F. M., Cheung, M. H., Bond, vd..., "Going Beyond Self-Esteem to Predict Life Satisfaction: The Chinese Case", *Asian Journal of Social Psychology*, 2006, (9), ss. 24-35.
- Chiaburu, D. S., A. C., Peng, I. S., Oh, vd..., "Antecedents and Consequences of Employee Organizational Cynicism: A Meta-Analysis", *Journal of Vocational Behavior*, 2013, (83), ss. 1-17.
- Chrobot-Mason, D. L., "Keeping The Promise: Psychological Contract Violations for Minority Employees", *Journal of Managerial Psychology*, 2003/18, (1), ss. 22-45.
- Clark, C. M., P. J. Springer, "Incivility in Nursing Education: A Descriptive Study of Definitions and Prevalence", *Journal of Nursing Education*, 2005/46, (1), ss.7-14.
- Coker, B. L. S., "Freedom to Surf: The Positive Effects of Workplace Internet Leisure Browsing", *New Technology, Work and Employment*, 2011/26, (3), ss. 238-247.
- Cole, M. S., A. J., Shipp, S. G. Taylor, "Viewing The Interpersonal Mistreatment Literature Through A Temporal Lens", *Organizational Psychology Review*, 2016/6, (3), ss. 273-302.
- Cole, M. S., H., Bruch, B., Vogel, "Emotion as Mediators of the Relations Between Perceived Supervisor Support and Psychological Hardiness on Employee Cynicism", *Journal of Organizational Behaviour*, 2006, (27), ss. 463-484.
- Conner, M., C. J., Armitage, "Extending The Theory of Planned Behavior: A Review and Avenues for Further Research", *Journal of Applied Social Psychology*, 1998/28, (15), ss. 1429-1464.
- Contreras, F. K., F. B. D., Oliveira, E. S., Martin, "Internet: Monitored Freedom", *JISTEM-Journal of Information Systems and Technology Management*, 2012/9, (3), ss. 459-472.
- Cook, A. W., (2017), "Cyberloafing, Job Satisfaction, and Employee Productivity: A Quantitative Study", (Yayımlanmamış doktora tezi), Northcentral University, School of Business and Technology Management, San Diego, California (ABD).

- Cordes, C. L., T. W., Dougherty, "A Review and An Integration of Research on Job Burnout", *The Academy of Management Review*, 1993/18, (4), ss. 621-656.
- Cortina, L. M., V. J., Magley, J. H., Williams, vd..., "Incivility in The Workplace: Incidence and Impact", *Journal of Occupational Health Psychology*, 2001/6, (1), ss. 64-80.
- Cortina, L., V. J., Magley, "Patterns and Profiles of Response to Incivility in The Workplace", *Journal of Occupational Health Psychology*, 2009/14, (3), ss. 272-288.
- Costa, P. T., A. B., Zonderman, R. R., McCrae, vd..., "Cynicism and Paranoid Alienation in The Cook and Medley HO Scale", *Psychosomatic Medicine*, 1986/48, 3(4), ss. 283-285.
- Costa, P. T., R. R., McCrae, "Domains and Facets: Hiyerarchical Personality Assessment Using The Revised NEO Personality Inventory", *Journal of Personality Assessment*, 1995/64, (1), ss. 21-50.
- Courpasson, D., F., Dany, S., Clegg, "Resisters at Work: Generating Productive Resistance in The Workplace", *Organization Science*, 2012/23, (3), ss. 801-819.
- Crick, N. R., "The Role of Overt Aggression, Relational Aggression and Prosocial Behavior in The Prediction of Children's Future Social Adjustment," *Child Development*, 1996, (67), ss. 2317-2327.
- Crowne, D. P., D. A., Marlowe, "A New Scale of Social Desirability Independent of Psychopathology", *Journal of Consulting Psychology*, 1960/24, (4), ss. 349-354.
- Çağ, A., (2011), "*Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*", (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Afyonkarahisar (Türkiye).
- Çalışkan, S., A., Erim, "Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri ile Yeni Model Kurma Arayışları: POD'nin Örgütsel Sinizm, Tükenmişlik ve İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkileri", *18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Adana, 2010.

- Çankaya, M., “Hastane Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi”, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2018/7, (4), ss. 287-306.
- Çavuşoğlu, S., A. T., Palmutçuğlu, B. T., Palamutçuoğlu, “Çalışanların Demografik Özelliklerini Sanal Kaytarma (Cyberkoafing) Üzerindeki Etkisi: Üniversite Akademik ve İdari Personel Üzerinde Görgül Bir Araştırma”, *Research Journal of Business And Management*, 2014/1, (3), ss. 149-168.
- Çelik, S., (2021), “Yöneticilerin Liderlik Tarzının İşyeri Nezaketsizliğine Etkisinde Örgüt Kültürünün Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Samsun (Türkiye).
- Çetin, B., H., Özgan, F., Bozbayındır, “İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ile Sinizm Alguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Akademik Bakış Dergisi*, 2013, (37), ss. 1-20.
- Çetinkaya, F. F., (2014), “Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Afyonkarahisar (Türkiye).
- Çetinkaya, F. F., B., Özkara, “Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *Kastamonu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2015, (9), ss. 72-91.
- Çınar, B., (2019), “Vakıf Üniversiteleri Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Okan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul (Türkiye).
- Çınar, O., H., Sıçrar, “Sanal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Erzurum İlinde Bir Kamu Kurumu Örneği”, *İş ve Hayat*, (2017), ss. 119-135.
- Çiçek, B., (2016), “Değer Merkezli Liderliğin Etik İklim ve Çalışan Sesi Üzerindeki Etkisi”, (Yayımlanmamış doktora tezi), İnönü Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Malatya (Türkiye).

- Çivilidağ, A., “Öğretim Elemanlarında Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Yaşam Doyumunun Aracı Rolü”, *İş Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2015/17, (4), ss. 259-286.
- Çoban, R., M., Deniz, (2018), “Çalışanların İşyeri Nezaketsizliği ve Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik İmalat Sektörü Üzerinde Bir Araştırma”, 6. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, Isparta, 2-3 Kasım, 2018.
- Çoban, R., M., Deniz, “İşyeri Nezaketsizliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma”, *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 2021/17, (34), ss. 1224-1259.
- Dahling, J. J., B. G., Whitaker, P. E., Levy, “The Development and Validation of A New Machiavellianism Scale”, *Journal of Management*, 2009/35, (2), ss. 219-257.
- Dean, J. W., P., Brandes, R., Dharwadkar, “Organizational Cynicism”, *Academy of Management Review*, 1998/23, (2), ss. 341-352.
- Del Barrio, V., A., Aluja, L. F., Garcia., “Relationship between Empathy and The Big Five Personality Traits in A Sample of Spanish Adolescent”, *Social Behavior and Personality*, 2004/32, (7), ss. 677-682.
- Delen, M. G., “Çalışma Hayatında İşyeri Kalabalığı Olgusu”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Maliye Araştırma Merkezi Konferansları*, 2010, (53), ss. 43-58.
- Delken, M., (2004), “*Organizational Cynicism: A Study among Call Centers*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Faculty of Economics and Business Administration, University of Maastricht, Maastricht, (Netherlands).
- Demir, H., (2019), “*Örgütsel Adalet Algısı ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul (Türkiye).
- Demir, M. A., S. Ayas, B., Yıldız, “Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma İlişkisi: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2018/16, (32), ss. 231-254.

- Demir, S., (2021), “*Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Örgütsel Sinizme Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, İzmir (Türkiye).
- Demirkasımoğlu, N., G., Arastaman, “Öğretmenlerin Okulda Nezaketsizlik Olgusuna İlişkin Görüşleri”, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2017/15, (1), ss. 167-188.
- Demirsel, M. T., L., Erat, “Algılanan İşyeri Nezaketsizliğinin Çalışan Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi”, *Selçuk Ün. Sos. Bil. Ens. Der.*, 2019, (Prof. Dr. Fuat Sezgin Özel Sayısı), ss. 209-221.
- Di Martino, V., “Relationship between Work Stress and Workplace Violence in The Health Sector”, (2003), <<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.465.2089&rep=rep1&type=pdf>> (13.01.2022).
- Din, Y. K. Z. E., F. M., Baddar, “Nurses’ Cyberloafing and Its Relationship to Procrastination and Conscientiousness in Damanhour National Medical Institute”, *American Journal of Nursing Science*, 2019/8, (2), ss. 48-58.
- Doğaç, A., (2017), “*Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Van İle Konaklama İşletmeleri Örneği*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Van (Türkiye).
- Doğan, S., S., Kılıç, “Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Türleri, Boyutları ve Benzer Kavramlarla İlişkilerine Yönelik Bir Yazın İncelemesi”, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2014/32, (2), ss. 103-132.
- Doğan, S., C. T., Uğurlu, “Okul Yöneticilerinin Etik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki”, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2014/34, (3), ss. 489-516.
- Doorn, O. V. N., (2011), “*Cyberloafing: A Multi-Dimensional Construct Placed in A Theoretical Framework*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Eindhoven University of Technology, Department Industrial Engineering and Innovation Sciences, (Netherland).

- Durmuş, E., “Cinsel Taciz: Üniversite Öğrencilerinin Algı ve Tepkileri”, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2013/14, (1), ss. 15-30.
- Dyne, V., L., J. W., Graham, R. M., Dienesch, “Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation”, *The Academy of Management Journal*, 1994/37, (4), ss. 765-802.
- Eaton, J. A., (2000), “*A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Graduate Programme in Psychology, York University Toronto, Ontario (Canada).
- Efeoğlu, D. E., E., İplik, “Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama”, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2011/20, (3), ss. 343-360.
- Efiliti, S., Ö. Y., Gönen, ve Ü. F., Öztürk, “*Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesi’nde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması*”, S. Ovalı (Ed.) 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Bildiri Kitabı, Karadeniz Teknik Üniversitesi Beşikdüzü Meslek Yüksekokulu, Trabzon. 2008, ss. 279-290.
- Eijnden, R. J. J. M. V. D., G. J., Meerkerk, A., Vermulst, vd..., “Online Communication, Compulsive Internet Use, and Psychosocial Wellbeing among Adolescents: A Longitudinal Study”, *Developmental Psychology*, 2008/44, (3), ss. 655-665.
- Emerson, R. M., “Social Exchange Theory”, *Annual Review of Sociology*, 1976, (2), ss. 335-362.
- Enön, T., (2019), “*Telekomünikasyon İşletmelerinde Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeyleri İle Örgüt İklimi Arasındaki İlişki ve İş Tatminine Olan Etkileri: Türk Telekomünikasyon A.Ş. Örneği*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Beykent Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul (Türkiye).
- Erbil, S., (2013), “*Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Adnan Menderes Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Aydın (Türkiye).

- Erdaş, K. D., (2016), “*Workplace Incivility in The Context of Honor Culture*”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Sabancı University, Institute of Social Sciences, İstanbul (Türkiye).
- Erdoğan, Ç., (2012), “*İlköğretim Okullarında Güven Kültürü ve Önyargı ile İlişkisi*”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Ankara Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Politikası Ana Bilim Dalı, Ankara (Türkiye).
- Erdoğan, M., (2015), “*Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Atatürk Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı, Erzurum (Türkiye).
- Erdost, H. E., K., Karacaoğlu, M., Reyhanoğlu, “Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi”, *15. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi*, Sakarya, 25-27 Mayıs, 2007.
- Eren, A., B., Saraçoğlu, “Gönüllü İşten Ayrılmalar Üzerine Ekonometrik Bir Yaklaşım”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2011/26 (1), ss. 1-15.
- Eren, E., (2012), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Ergen, H., Ş., İnce, “İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizme İlişkin Görüşleri: Mersin Örneği”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2017/3, (1), ss. 37-57.
- Erkara, C., (2019), “*Çalışanların Kuşak Farklılıklarına Göre Genel Sinizm Düzeylerinin Örgütsel Sinizm Düzeyine Etkisinin Değerlendirilmesi*”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Anadolu Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı, Eskişehir (Türkiye).
- Estes, B., J., Wang, “Workplace Incivility: Impacts on Individual and Organizational Performance”, *Human Resource Development Review*, 2008/7, (2), ss. 218-240.

- Etodike, E., I. N., Chukwuemeka, E. I. S., Collins, vd..., "Organizational Identification and Proactive Work Behaviour as Predictors of Cyber-Loafing among Anambra State Civil Servants", *Asian Journal of Advanced Research and Reports*, 2020/8, (2), ss. 10-19.
- Evans, W. R., J. M., Goodman, W. D., Davis, "The Impact of Perceived Corporate Citizenship on Organizational Cynicism, OCB, and Employee Deviance", *Human Performance*, 2011/24, (1), ss. 79-97.
- Ezeh, L. N., C. E., Etodike, E. N., Chukwura, "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*, 2018/1, (2), ss. 19-36.
- Fabio, A. D., M., Duradoni, "Fighting Incivility in The Workplace for Women and for All Workers: The Challenge of Primary Prevention", *Front. Psychol*, 2019/10, (1805), ss. 1-6.
- Farjam, S., S. M. A., Almodarresi, E., Pirvalli, vd..., "The Mediator Effect of Occupational Burnout on The Relationship Between Organizational Cynicism and Organizational Silence (Case of Study: Employees of Farokhshahr Social Security Organization Hospital)", *Revista Publicando*, 2018/5, 15(2), ss. 1136-1159.
- Fathonah, N., Y., Hartijasti, "The Influence of Perceived Organizational Injustice Towards Workplace Personal Web Usage and Work Productivity in Indonesia", *The South East Asian Journal of Management*, 2014/8, (2), ss. 151-166.
- Felblinger, D. M. "Incivility and Bullying in The Workplace and Nurses 'Shame Responses", *JOGNN*, 2008/37, (2), ss. 234-242.
- Felson, R. B., "Impression Management and The Escalation of Aggression and Violence", *Social Psychology Quarterly*, 1982/45, (4), ss. 245-254.
- Ferguson, M., "You Cannot Leave It at The Office: Spillover and Crossover of Coworker Incivility", *Journal of Organizational Behaviour*, 2011/33, (4), ss. 571-588.

- Fernandez, J. C. R., O. C. M., Moreno, A. F. M., Lombana, “Organizational Cynicism- An Exploration Analysis-Case: Workers in The City of Cartagena de Indias (Colombia)”, *Espacios*, 2018/39, (26), ss. 27-44.
- Fero, H. C., (2005), “*Flow and Cynicism in The Workplace*”, (Yayımlanmamış doktora tezi), The Faculty of Claremont Graduate University in Psychology, Claremont, (ABD).
- Fettahlıoğlu, Ö. O., “Günümüz İşletmelerinin Temel Hastalığı: Örgütsel Sinizme Yönelik Algılamaların, Tükenmişlik Boyutları”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2015/3, (13), ss. 178-191.
- Fındık, M., K., Eryeşil, “Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *International Iron and Steel Symposium*, Karabük, Türkiye, 02-04 April, 2012.
- Fındıklı, M., “Sanal Kaytarma ve İş Performansı İlişkisi: Sağlık ve Tekstil Sektörü Çalışanlarının Karşılaştırılması”, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2016/9, (1), ss. 33-62.
- Fine, S., I., Horowitz, H., Weigler, vd..., “Is Good Character Good Enough? The Effects of Situational Variables on The Relationship Between Integrity and Counterproductive Work Behaviors”, *Human Resource Management Review*, 2010/20, (1), ss. 73-84.
- Fiske, S. T., S. E., Taylor, (1991), *Social Cognition*, (2nd ed.), McGraw-Hill, New York, ABD.
- Foster, M., “Be Alert to the Signs of Employee Internet Addiction”, *National Public Accountant*, 2001, (46), ss. 39-40.
- Fraenkel, J., N. E., Wallen, H. H., Hyun, (2006), *How to Design and Evaluate Research in Education*, (8th edition), Mc-Graw-Hill International Edition, New York, ABD.
- Francis, L., C. M., Holmvall, L. E., O’Brien, “The Influence of Workload and Civility of Treatment on The Perpetration of Email Incivility”, *Computers in Human Behavior*, 2015, (46), ss. 191-201.

- Freestone, O., V. W., Mitchell, “Generation Y Attitudes Towards E-Ethics and Internet-Related Misbehaviours”, *Journal of Business Ethics*, 2004, (54), ss. 121-128.
- Friedman, W. H., (2000), “Is The Answer to Internet Addiction, Internet Interdiction?”, (Ed.), M., Chung, *Proceedings of The 2000 Americas Conference on Information Systems*, Arkansas, Conway (ABD).
- Gallus, J. A., J. A., Bunk, R. A., Matthews, J. L., vd..., “An Eye for An Eye? Exploring The Relationship Between Workplace Incivility Experiences and Perpetration”, *Journal of Occupational Health Psychology, American Psychological Association*, 2014/19, (2), ss. 143-154.
- Garrett, R. K., J. N., Danziger, “On Cyberslacking: Workplace Status and Personal Internet Use at Work”, *Cyberpsychology and Behavior*, 2008/11, (3), ss. 287-292.
- Garson, D. G., (2015), *Structural Equation Modeling*, Statistical Associates Publishers, USA.
- Genç, E., E., Aydoğan, E., (2015). “İşyerinde Sanal Tembellik Davranışı ve Etkin Zaman Yönetimi İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma”, 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı, 14-16 Mayıs, Bodrum (Muğla).
- Gençer, E., (2017), “*Örgütsel Adalet Algısının Sinizm Üzerine Etkisi: Devlet Üniversiteleri Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Gazi Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara (Türkiye).
- George, D., M., Mallery, (2010), *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 Update, (10th edition), Pearson: Boston (ABD).
- Gezeroğlu, E., E., Külekçi Yavuz, “Öğretmenlerin Örgütsel Politika ve Örgütsel Sinizm Algılarının İncelenmesi”, *Muallim Rıfat Eğitim Fakültesi Dergisi (MREFD)*, 2021/3, (1), ss. 44-59.
- Githens, R. P., “Diversity and Incivility: Toward An Action-Oriented Approach”, *Advances in Developing Human Resources*, 2011/13, (1), ss. 40-53.

- Goldner, F. H., R. R., Ritti, T. P., Ference, “The Production of Cynical Knowledge in Organizations”, *American Sociological Review*, 1977/42, (4), ss. 539-551.
- Göktepe, E. A., D., Keleş, “İşyeri Nezaketsizliği ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi; Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma”, *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 2018/5, (8), ss. 262-273.
- Görmen, M., (2012), “Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama”, (Yayınlanmamış doktora tezi), Gazi Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara (Türkiye).
- Gövez, E., (2013), “Örgütsel Sinizm ve Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Arasındaki İlişki: Bir Uygulama”,(Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Atatürk Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Erzurum (Türkiye).
- Gramma, B., “Organizational Cynicism: Its Relationship with Job Satisfaction”, *Revista Economică*, 2017/69, (1), ss. 42-51.
- Grant, S. M., (2019), “Incivility as a Veiled Display of Workplace Discrimination: The Intersection of Workplace Incivility and Gender-Based Discrimination”, (Yayımlanmamış bitirme tezi), Bachelor of Science in University Honors and Human Resource Management, Portland State University, Portland (ABD).
- Greenfield, D. N., R. A., Davis, “Lost in Cyberspace: The Web@Work”, *CyberPsychology and Behavior*, 2002/5, (4), ss. 347-353.
- Griffin, B., “Multilevel Relationships between Organizational-Level Incivility, Justice and Intention to Stay”, *Work and Stress*, 2010/24, (4), ss. 309-323.
- Griffiths, M. D., “Internet Abuse in The Workplace-Issues and Concerns for Employers and Employment Counselors”, *Journal of Employment Counseling*, 2003/40, (2), ss. 87-96.
- Guo, Y., “Effect of Psychological Contract Breach on Employee Voice Behavior: Evidence From China”, *Social Behavior and Personality an International Journal* , 2017/45, (6), ss. 1019-1028.

- Gutierrez, I. A., O., Molina, H., Nopo, “Stand Against Bullying: An Experimental School Intervention”, *IZA-Institute of Labor Economics, Discussion Paper Series*, 2018, (11623), ss. 1-51.
- Güçer, E., Ş. A., Demirdağ, “Organizational Trust and Job Satisfaction: A Study on Hotels”, *Business Management Dynamics*, 2014/4, (1), ss. 12-28.
- Gültaç, A. S., (2019), “Örgütsel Sapma ve Nezaketsizlik Davranışları İlişkisinde İşyerinde Dışlanmanın Aracı Rolü: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, Ankara (Türkiye).
- Gülümoğlu, G., (2018), “Sanal Kaytarma ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Kastamonu İli Örneği”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Kastamonu Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Kastamonu (Türkiye).
- Gümüş, E., (2021), “Demografik Özellikler ve Örgütsel Sinizm İle Sosyal Kaytarma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Niğde (Türkiye).
- Gün, F., (2015), “Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara (Türkiye).
- Gün, F., G. A., Başkan, “Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)*, 2017/32, (2), ss. 361-379.
- Gün, G., “Örgüt Kültürü Tiplerinin Örgütsel Sinizm Algısına Etkisi: Bitlis İli Otel İşletmelerinde Bir Alan Araştırması”, *BEU Akademik İzdüşüm/Academic Projection*, 2016/1, (1), ss. 28-55.
- Gündüz, Ş., (2014), “Ruhsal Liderlik İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Duygusal Zekânın Aracı Etkisi”, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul (Türkiye).

- Güner, E., (2019), “*İş Değerlerinin Örgütsel Sinizme Etkisi ve X-Y Kuaşağı Arasındaki Farklılıklar*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Bahçeşehir Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul (Türkiye).
- Güner, E., M. H., Yıldırım, L., İçerli, “Hizmet İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinisizm Davranışı Arasındaki İlişki”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2018/4, (1), ss. 75-84.
- Güneş, G., (2017), “*Okul Yöneticilerinin Liderlik Düzeyleri ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: İstanbul Bahçelievler Örneği*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul (Türkiye).
- Gürbüz, S., Şahin, F. (2016), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe-Yöntem-Analiz, (3. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Gürbüz, S., Şahin, F. (2018), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe-Yöntem-Analiz, (5. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Güzel, B., G., Ayazlar, “Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Otel İşletmeleri Araştırması”, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2014/16, (26), ss. 133-142.
- Güzel, C., (2019), “*The Mediating Effect of Organizational Commitment and Job Satisfaction in The Relationship between Workplace Incivility and Turnover Intention*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Orta Doğu Teknik Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara (Türkiye).
- Güzeller, C., G., Kalağan, “*Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlanması ve Çesitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi*”, *İstanbul Kültür Üniversitesi*, 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Antalya, 2008, ss. 87-88.
- Hallett, T., “Christmas Cyberloafing Cost UK Businesses £154 Million”, (2002), <<http://hardware.silicon.com/servers/0,39024647,11036829,00.html>.>14.04.2020.
- Hammour, Z. E. S., H. M., Abd-Elgalil, H. A. E., Elhassan, vd..., “Problematic Internet Use among Al-Azhar University Students in Cairo”, *The Egyptian Journal of Hospital Medicine*, 2015, (61), ss. 535-547.

- Hazzi, O. A., "Organizational Justice: The Sound Investment in Organizations", *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 2012, (52), ss. 163-171.
- Heider, F., (1958), *The Psychology*, Wiley, New York.
- Hellman, C. M., W. L., Mcmillin, "The Relationship Between Psychological Reactance and Self-Esteem", *The Journal of Social Psychology*, 1997/137, (1), ss. 135-138.
- Helvacı, M. A., A., Çetin, "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği)", *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 2012/7, (3), ss. 1475-1497.
- Hernandez-Castro, W., (2016b), "*An Empirical Assessment of Employee Cyberslacking in The Public Sector*", (Yayımlanmamış doktora tezi), Information Systems College of Engineering and Computing Nova Southeastern University, Florida (ABD).
- Herscovis, M. S., "Incivility, Social Undermining, Bullying. . .Oh My!": A Call to Reconcile Constructs Within Workplace Aggression Research", *Journal of Organizational Behavior*, 2011/32, (3), ss. 499-519.
- Hickman, M. J., N. L., Piquero, A. R., Piquero, "The Validity of Niederhoffer's Cynicism Scale", *Journal of Criminal Justice*, 2004/32, (1), ss. 1-13.
- Ho, M. S. M., A. A. L., Tan, "Customer Perceptions of Workplace Incivility in Singapore", *Perspectives in Asian Leisure and Tourism*, 2018/3, (1), ss. 1-14.
- Hobfoll, S. E., "Conservation of Resources: A New Attempts at Conceptualizing Stress", *American Psychologist*, 1989/44, (3), ss. 513-524.
- Hochwarter, W. A., M., James, D., Johnson, vd..., "The Interactive Effects of Politics Perceptions and Trait Cynicism on Work Outcomes", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2004/10, (4), ss. 44-57.
- Hockey, G. R. J., (2000), *Work Environments and Performance*, (Ed.), N. Chmiel, Introduction to Work and Organizational Psychology: A European perspective, Blackwell Publishing, Oxford, UK.

- Holm, K., E., Torkelson, M., Bäckström, “Models of Workplace Incivility: The Relationships to Instigated Incivility and Negative Outcomes”, *BioMed Research International*, 2015, (2015), ss. 1-10.
- Hooff, M. L. M. V., E. A. J. V., Hooff, “Boredom at Work: towards A Dynamic Spillover Model of Need Satisfaction, Work Motivation, and Work-Related Boredom”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2017/26, (1), ss. 133-148.
- Houston, B. K., C. R., Vavak, “Cynical Hostility: Developmental Factors, Psychosocial Correlates, and Health Behaviors”, *Health Psychology*, 1991/10, (1), ss. 9-17.
- Hunt, S. D., V. R., Wood, L. B., Chonko, “Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing”, *Journal of Marketing*, 1989/53, (3), ss. 79-90.
- Hurriyati, D., R., Oktaviana, “Analisis Faktör-Faktör Yang Mempengaruhi Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Dinas Pekerjaan Umum Kota Palembang”, *Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan PKM Kesehatan*, 2017/3, (1), ss. 75-86.
- Hutton, S., D., Gates, “Workplace Incivility and Productivity Losses Among Direct Care Staff”, *Business and Leadership*, 2008/56, (4), ss. 168-175.
- Işık, Ö. G., “Organizational Cynicism: A Study Among Advertising Agencies”, *Akdeniz İletişim Dergisi*, 2014, (22), ss. 130-151.
- Işıkay, 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, İşletme Ana Bilim Dalı, Muğla (Türkiye).
- Ivarsson, L., P., Larsson, “Personal Internet Usage At Work: A Source Recovery”, *Journal of Workplace Rights*, 2012/16, (1), ss. 63-81.
- İbrahimağaoğlu, Ö., E., Can, “Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma”, *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2017/1 (2), ss. 181-205.

- İçerli, L., M. H., Yıldırım, “Örgütsel Sinisizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2012/4, (1), ss. 167-176.
- İdikurt, G., (2019), “Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Sinizm Tutumlarına Etkisi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, Sivas (Türkiye).
- İlgin, C., (2019), “İş Yeri Nezaketsizliği İle Sinizm Arasındaki İlişkide Özel İyi Oluş Halinin Rolü”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, İstanbul (Türkiye).
- İnce, F., “The Effect of Democratic Leadership on Organizational Cynicism: A Study on Public Employees”, *Journal of Business Research-Türk*, 2018/10, (2), ss. 245-253.
- Jahangir, N., M. M., Akbar, M., Haq, “Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents”, *BRAC University Journal*, 2004/1, (2), ss. 75-85.
- James, S. M., (2005), “Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of Potential Positive and Negative Effects on School Systems”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Department of Management of The Florida State University, College Of Business, Florida (ABD).
- Jia, H., R., Jia, S., Karau, “Cyberloafing and Personality: The Impact of The Big Five Traits and Workplace Situational Factors”, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 2013/20, (3), ss. 358-365.
- Johns, G., “The Essential Impact of Context on Organizational Behavior”, *Academy of Management Review*, 2006, 31, ss. 386-408.
- Johnson, A. L., (2007), “Organizational Cynicism and Occupational Stress in The Police Officers”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Central Michigan University, Michigan (ABD).
- Johnson, J. L., A. M., O’Leary-Kelly, “The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations are Created Equal”, *Journal of Organizational Behavior*, 2003/24, (5), ss. 627-647.

- Jones, F., B. C., Fletcher, “Taking Work Home: A Study of Daily Fluctuations in Work Stressors, Effects on Moods and Impacts on Marital Partners”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1996/69, (1), ss. 89-106.
- Joseph, R., “The Cost of Bad Behavior: How Incivility is Damaging Your Business and What to do About It”, *Prometheus*, 2011/29, (3), ss. 317-319.
- Joubert, N., (2019), “*Development and Evaluation of A Personel Internet-Usage-At-Work Structural Model*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Industrial Psychology in The Faculty of Economic and Management, Sciences at Stellenbosch University, Matieland (South Africa).
- Kabataş, A., (2010), “*Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Kocaeli Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Kocaeli (Türkiye).
- Kaçar, M., (2019), “*Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Sanal Kaytarma Ve İş Tatmini Ve Üzerine Etkisi: Kamu Kuruluşu Örneği*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Bandırma Onsyedi Eylül Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Bandırma (Türkiye).
- Kahriman, U., (2019), “*İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Çanakkale (Türkiye).
- Kahveci, G., G., Köse, “*İlk ve Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Sinizmin Örgütsel Mutluluk Üzerindeki Rolünün İncelenmesi*”, *Ekev Akademi Dergisi*, 2019/23, (79), ss. 135-176.
- Kahveci, G., Z., Demirtaş, “*İlkokul, Ortaokul ve Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Algılarının İncelenmesi*”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2015/14, (52), ss. 69-85.
- Kahya, C., “*Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler Mi? İş Tatminin Aracılık Etkisi*”, *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2013/2, (3), ss. 34-46.

- Kalağan, G., (2009), “*Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Alguları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Antalya (Türkiye).
- Kan, A., A., Akbaş, “Lise Öğrencilerinin Kimya Dersine Yönelik Tutum Ölçeği Geliştirme Çalışması”, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2005/1, (2), ss. 227-237.
- Kanar, D., (2015), “*Hastanede Çalışan İdari Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyinin Belirlenmesi*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Okan Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul (Türkiye).
- Kanat, B., (2019), “*Hemşirelerde Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Hemşirelik Ana Bilim Dalı, Manisa (Türkiye).
- Kanbur, A., E., Kanbur, “Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Sinizme Etkisi: Algılanan İçsellik Statüsünün Aracılık Rolü”, *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks*, 2015/7, (2), ss. 193-216.
- Kanık, Ö., (2019), “*İş Özelliklerinin Sanal Kaytarmaya Etkisi: Kamu Hastanelerinde Bir Araştırma*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Afyon (Türkiye).
- Kannan-Narasimhan, R., B. S., Lawrence, “Behavioral Integrity: How Leader Referents and Trust Matter to Workplace Outcomes”, *J Bus Ethics*, 2012, (111), ss. 165-178.
- Kanten, P., “İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü”, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2014/6, (1), ss. 11-26.
- Kanter, D. L., P. H., Mirvis, “Combating Cynicism in The Workplace”, *National Productivity Review*, 1989/8, (4), ss. 377-394.
- Kaplan, M., A. Ş., Çetinkaya, “Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2014/25, (1), ss. 26-34.

- Kapur, R., “Innovative Strategies and Methods in Adult Education”, *International Journal of Law, Management and Social Science (IJLMSS)*, 2018/2, (II), ss. 1-12.
- Kara, S. B. K., E., Oguz, “Relationship between Political Discrimination Level Perceived by Teachers and Teachers’ Organizational Cynicism Levels”, *Eurasian Journal of Educational Research*, 2016/16, (63), ss. 55-70.
- Karacaoğlan Aslan, F., Y., Boylu, “Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme İhlali Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Journal of Recreation and Tourism Research*, 2014/1, (2), ss. 33-45.
- Karacaoğlan, F., (2014), “*Otel İşletmelerinde Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme İhlali: Ankara’daki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma*”, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Gazi Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği Eğitimi Ana Bilim Dalı, Ankara (Türkiye).
- Karacaoğlu, K., F., İnce, “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*, 2012/3, (3), ss. 77-92.
- Karadeniz, E. M., (2017), “*Üstünlük Vehmi ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma*”, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Isparta (Türkiye).
- Karakaya, B., (2019), “*Resmi ve Özel Okullarda Beden Eğitimi Öğretmenlerinde Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik Düzeyleri*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi, Antrenörlük Eğitimi Ana Bilim Dalı, İstanbul (Türkiye).
- Karataş, A., S. B., Avcı, “Kamu Kurumlarında Sanal Kaytarma Olgusunun Değerlendirilmesi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2017/22, (Kayfor 15), ss. 2321-2346.
- Karatepe, S., M., Güngör, “Sanal Kaytarma, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları, Örgütsel Özdeşleşme”, *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, 2017/4, (9), ss. 80-96.

- Karcioğlu, M. S., A., Naktiyok, “Örgütsel Ortamda Algılanan Güven Düzeyinin Sinizm Üzerindeki Rolü: Atatürk Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Bir Araştırma”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2015/17, (1), ss. 19-34.
- Kartal, Y., (2018), “Örgütsel Sosyalleşme İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Giresun Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Giresun (Türkiye).
- Katz, D., R. L., Kahn, (1977). Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi. (Çev: H. Can, Y. Bayar) Ankara: TODAİE.
- Kayabaşı, A., (2007), “İşletmelerin Rekabet Gücünün Geliştirilmesinde Lojistik Faaliyetlerin Performansının Artırılması: Üretim İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, İzmir (Türkiye).
- Keçeci, M., T., Turgut, “İşyeri Nezaketsizliği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması”, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 2018/53, (2), ss. 433-449.
- Keklik, B., R., Kılıc, H., Yıldız, vd..., “Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Öğrenme Kapasitesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi”, *Business and Economics Research Journal*, 2015/6, (3), ss. 129-144.
- Keleş, Y., E., Pelit, “Otel İşletmesi İşgörenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: İstanbul’daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2009/5, (2), ss. 24-45.
- Kendig, S. M., (2013), “*Administrator and Faculty Perceptions of Incivility and Conflict in The Workplace: A Higher Education Study*”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Educational Leadership Studies in Higher Education of College of Education and Human Services, West Virginia University, Morgantown (ABD).
- Keser, A., “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2006/11, (1), 100-119.

- Khan, M. A., K., Road, “Organizational Cynicism and Employee Turnover Intention: Evidence from Banking Sector in Pakistan”, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 2014/8, (1), ss. 30-41.
- Khansa, L., J., Kuem, M., Siponen, vd..., “To Cyberloaf or Not to Cyberloaf: The Impact of The Announcement of Formal Organizational Controls”, *Journal of Management Information Systems*, 2017/34, (1), ss. 141-176.
- Kılıç, M., (2013), “İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Gaziantep (Türkiye).
- Kılıç, S., K., Toker, “Örgütsel Adalet İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Journal of Yasar University*, 2020/15, (58), ss. 288-303.
- Kıran, E., (2017), “Örgütsel Sinizm ve İşe Gömülü Olmanın Psikolojik Sermaye ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkideki Aracılık Rolü: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Mustafa Kemal Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Hatay (Türkiye).
- Kim, T. Y., T., Bateman, B., Gilbreath, vd..., “Top Management Credibility and Employee Cynicism: A Comprehensive Model”, *Human Relations*, 2009/62, (10), ss. 1435-1458.
- Koay, K. Y., “Workplace Ostracism and Cyberloafing: A Moderated-Mediation Model”, *Internet Research*, 2018a/28, (4), ss. 1122-1141.
- Koay, K. Y., P. C. H., Soh, “Should Cyberloafing be Allowed in The Workplace?”, *Human Resource Management International Digest*, 2018b/26, (7), ss. 4-6.
- Koay, K. Y., P. C. H., Soh, K. W., Chew, “Do Employees’ Private Demands Lead to Cyberloafing?”, *The Mediating Role of Job Stress. Management Research Review*, 2017b/40, (9), ss. 1025-1038.
- Kocadaş, K. A., “Teknolojik Yeniliklerin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkileri”, *Sosyolojik Düşün*, 2020/5, (2), ss. 80-92.

- Koçak, Y., (2021), “Öğretmenlerin Örgütsel Sapma Davranışlarının, Sanal Kaytarma ve Örgütsel Engeller ile Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Elazığ (Türkiye).
- Koçoğlu, M. S., “Cynicism as A Mediator of Relations between Job Stress and Work Alienation A Study from A Developing Country-Turkey”, *Global Business and Management Research: An International Journal*, 2014/6, (1), ss. 24-36.
- Korkmaz, R., (2019), “Çalışanların Problemlili İnternet Kullanım Alışkanlıklarının Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü”, (Yayımlanmış yüksek lisans tezi), Bahçeşehir Üniversitesi, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul (Türkiye).
- Korkut, A., M., Aslan, “Organizational Cynicism Levels of Teachers in Secondary Schools in Turkey”, *E-International Journal of Educational Research*, 2016/7, (2), ss. 91-112.
- Korunka, C., P., Hoonakker, P., Carayon, “Quality of Working Life and Turnover Intention in Information Technology Work”, *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 2008/18, (4), ss. 409-423.
- Kouzes, J. M., B. Z., Posner, “Leading in Cynical Times”, *Journal Of Management inquiry*, 2005/14, (4), ss. 357-364.
- Kozan, K., “Davranış Bilimleri Araştırmalarında Sosyal Beğenilirlik Boyutu ve Türkiye için Bir Sosyal Beğenilirlik Ölçeği”, *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 1983/10, (3), ss. 447-478.
- Kökalan, Ö., K., Anaş, “Çalışanların Örgütsel Sinizm Tutumlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi: Vakıf Üniversiteleri Üzerine Bir Çalışma”, *Bilgi Ekonomisi and Yönetimi Dergisi*, 2016/XI, (I), ss. 97-109.
- Koroğlu, P., (2015), “Sağlık Kurumu Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Sinizm Tutumlarına Etkisi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, Samsun (Türkiye).

- Köroğlu, P., E., Dikmetaş-Yardan, “Sağlık Kurumu Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algularının Örgütsel Sinizm Tutumlarına Etkisi”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2016, (31), ss. 11-34.
- Köybaşı, F., C. T., Uğurlu, A., Öncel, “Examining The Relationship Between Teachers' Organizational Justice Perceptions and Organizational Cynicism Levels”, *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 2017/18, (1), ss. 1-14.
- Krishnan, S., V. K. G., Lim, T. S. H., “How Does Personality Matter? Investigation The Impact of Big-Five Personality Traits on Cyberloafing”, 2010, ICIS 2010 Proceedings, St. Louis, MO.
- Krug, E. G., L. L., Dahlberg, J. A., Mercy, vd..., (2002), World Report on Violence and Health, World Health Organization Geneva, WHO Library Cataloguing-in-Publication Data, Switzerland.
- Kumral, T., (2017), “İşyeri Nezaketsizliği ve Örgütsel Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Dışlanmanın Aracı Rolü”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul (Türkiye).
- Kurland, N. B., D. E., Bailey, “Telework: The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime”, *Organizational Dynamics*, 1999/28, (2), ss. 53-68.
- Kurtcu, E., (2021), “Çalışanların Etik Liderlik Algularının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm Üzerine Etkileri: Çorum İlinde Bir Uygulama”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Hitit Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalı, Çorum (Türkiye).
- Kuss, D. J., “Internet Addiction: The Problem and Treatment”, *Addicta: The Turkish Journal on Addictions*, 2016/3, (2), ss. 185-192.
- Kutlu, A., N., Bilgin, “İşyeri Nezaketsizlik Ölçeğinin Hemşireler Üzerinde Türkçe Geçerlik ve Güvenirliği Çalışması”, *Journal of Health and Nursing Management*, 2017/2, (4), ss. 56-62.
- Landers, R. N., J. W., Lounsbury, “An Investigation of Big Five and Narrow Personality Traits in Relation to Internet Usage”, *Computers in Human Behaviour*, 2006/22, (2), ss. 283-293.

- Laschinger, H. K. S., C. A., Wong, G., Greta, vd..., "Resonant Leadership and Workplace Empowerment: The Value of Positive Organizational Cultures in Reducing Workplace Incivility", *Nursing Economic*, 2014/32, (1), ss. 1-16.
- Lasiter, S., L., Marchiondo, K., Marchiondo, "Student Narratives of Faculty Incivility", *Nursing Outlook*, 2012/60, (3), ss. 121-126.
- LeBlanc, M. M., E. K., Kelloway, "Predictors and Outcomes of Workplace Violence and Aggression", *Journal of Applied Psychology*, 2002/87, (3), ss. 444-453.
- Lee, Z., Y., Lee, Y., Kim, (2004). Personal Web Page Usage in Organization. In Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management (pp. 28-45). IGI Global, USA.
- Leiter, M. P., H. K. S., Laschinger, A., Day vd..., "The Impact of Civility Interventions on Employee Social Behavior, Distress, and Attitudes", *Journal of Applied Psychology*, 2011/96, (6), ss. 1258-1274.
- Leung, K., O. K. M., Ip, K. K., Leung, "Social Cynicism and Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis", *Applied Psychology*, 2010/59, (2), ss. 318-338.
- Leymann, H., "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", *Violence and Victims*, 1990/5, (2), ss. 119-126.
- Leymann, H., "The Content and Development of Mobbing at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996/5, (2), ss. 165-184.
- Li, S. M., T. M., Chung, "Internet Function and Internet Addictive Behavior", *Computers in Human Behavior*, 2006/22, (6), ss. 1067-1071.
- Liao, Q., X., Luo, A., Gurung, vd..., "Workplace Management And Employee Misuse: Does Punishment Matter?", *Journal of Computer Information Systems*, 2009/50, (2), ss. 49-59.
- Liberman, B., G., Seidman, K. Y. A, McKenna, vd..., "Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics as Predictors of Cyberloafing", *Computers in Human Behavior*, 2011, (27), ss. 2192-2199.

- Lim, S., A., Lee, “Work and Nonwork Outcomes of Workplace Incivility: Does Family Support Help?”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 2011/16, ss. 95-111.
- Lim, S., S., L. M. Cortina, V. J. Magley, “Personal and Workgroup Incivility: Impact on Work and Health Outcomes”, *Journal of Applied Psychology*, 2008/93, (1), ss. 95-107.
- Lim, V. K. G., “The IT Way of Loafing on The Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice”, *Journal of Organizational Behavior*, 2002/23, (5), ss. 675-694.
- Lim, V. K. G., T. S. H., Teo, “Mind Your E-manners: Impact of Cyber Incivility on Employees’ Work Attitude and Behavior”, *Information and Management*, 2009/46, (8), ss. 419-425.
- Lim, V. K. G., T. S. H., Teo, “Prevalence, Perceived Seriousness, Justification and Regulation of Cyberloafing in Singapore An Exploratory Study”, *Information and Management*, 2005, (42), ss. 1081-1093.
- Lim, V. K., D. J., Chen, “Impact of Cyberloafing on Affect, Work Depletion, Facilitation and Engagement”, *24th Annual Society of Industrial and Organizational Psychology Conference*, At New Orleans, Louisiana, USA, 2009.
- Lim, V. K., J., Chin, “Cyber Incivility at the Workplace: What has Supervisor’s Sex got to do with It?”, *PACIS Proceedings*, 2006, (80), 1247-1258.
- Lim, V., D., Chen, “Cyberloafing at The Workplace: Gain or Drain on Work?”, *Behaviour and Information Technology*, 2012/31, (4), ss. 343-353.
- Lind, K., L., Glasø, S., Pallesen, vd., “Personality Profiles among Targets and Nontargets of Workplace Bullying”, *European Psychologist*, 2009, (14), ss. 231-237.
- Lobnikar, B., M., Pagon, (2004), *The Prevalence and Nature of Police Cynicism in Slovenia (From Policing in Central and Eastern Europe: Dilemmas of Contemporary Criminal Justice)*, (Ed.), G., Mesko, M., Pagon, B., Dobovsek, The Faculty of Criminal Justice, University of Maribor, Slovenia.

- Lotko, M., I., Razgale, L., Vilka, “Mutual Expectations of Employers and Employees as a Factor Affecting Employability”, *The European Journal of Social and Behavioural Sciences*, 2016, ss. 2240-2259.
- Loukidou, L., J., Loan-Clarke, K., Daniels, “Boredom in The Workplace: More than Monotonous Tasks”, *International Journal of Management Reviews*, 2009/11, (4), ss. 381-405.
- Mahatanankoon, P., (2002), “*Explaining Production Deviant Use of The Internet Technology in The Workplace: An Integrated Model*”, Dissertation Abstract International, The Claremont Graduate University, Claremont (ABD).
- Mahatanankoon, P., M., Anandarajan, M., Igbaria, “Development of A Measure of Personal Web Usage in The Workplace”, *CyberPsychology and Behavior*, 2004/7, (1), ss. 93-104.
- Malhotra, S., “Cyber Loafing-A Holistic Perspective. Episteme: An Online Interdisciplinary”, *Multidisciplinary and Multi-Cultural Journal*, 2013/2, (3), ss. 1-13.
- Malkoç, N., (2018), “*Özel Spor İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi*”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Ankara Üniversitesi, Spor Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara (Türkiye).
- Mantler, J., J., Godin, S. J., Cameron, vd..., “Cynicism in Hospital Staff Nurses: The Effect of Intention to Leave and Job Change Over Time”, *Journal of Nursing Management*, 2015/23, (5), ss. 577-587.
- Manzoor, M. T., T., Manzoor, M., Khan, “Workplace Incivility: A Cynicism Booster Leading to Turnover Intention”, *Decision*, 2020/47, (1), ss. 91-99.
- Margelyte-Pleskiene, A., J., VVeinhardt, “The Quintessence of Organizational Commitment and Organizational Cynicism”, *Organizacija Vadyba: Sisteminiai Tyrimai*, 2018/80, (1), ss. 67-88.
- Martinko, M. J., J. D., Mackey, “Attribution Theory: An Introduction to The Special Issue”, *J Organ Behav.*, 2019, (40), ss. 523-527.

- Martinko, M. J., M. J., Gundlach, S. C., Douglas, “Toward An Integrative Theory of Counterproductive Workplace Behavior: A Causal Reasoning Perspective”, *International Journal of Selection and Assessment*, 2002/10, 1(2), ss. 36-50.
- Maslach, C., M. P., Leiter, “Understanding The Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry”, *World Psychiatry*, 2016/15, (2), ss. 103-111.
- Maslach, C., S. E., Jackson, “The Measurement of Experienced Burnout”, *Journal Of Occupational Behaviour*, 1981, (2), ss. 99 -113.
- Mastrangelo, P. M., W., Everton, J. A., Jolton, “Personal Use of Work Computers: Distraction Versus Destruction”, *Cyber Psychology and Behavior*, 2006/9, (6), ss. 730-741.
- McClough, A. C., S. G., Rogelberg, G. G., Fisher, vd..., “Cynicism and The Quality of An Individual's Contribution to An Organizational Diagnostic Survey”, *Organization Development Journal*, 1998/16, (2), ss. 31-42.
- McCrae, R. R., P. T., Costa Jr, C. M., Busch, “Evaluating Comprehensiveness in Personality Systems: The California Q-Set and The Five-Factor Model”, *Journal of Personality*, 1986/54, (2), ss. 430-446.
- Meier, L. L., N. K., Semmer, “Lack of Reciprocity, Narcissism, Anger, and Instigated Workplace Incivility: A Moderated Mediation Model”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2013/22, (4), ss. 461-475.
- Meier, L. L., P. E., Spector, “Reciprocal Effects of Work Stressors and Counterproductive Work Behavior: A Five-Wave Longitudinal Study”, *Journal of Applied Psychology*, 2013/98, (3), ss. 529-539.
- Mete, Y. A., H., Serin, “Okul Yöneticilerinin Babacan Liderlik Davranışı ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Sinizm Davranışları Arasındaki İlişki”, *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2015/12, (2), ss. 147-159.
- Meydan, C. H., H., Şeşen, (2015), Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları, Detay Yayıncılık, Ankara.

- Mills, J. E., B., Hu, S., Beldona, vd..., "Cyberslacking! A Liability Issue for Wired Workplaces", *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 2001/42, (5), ss. 34-47.
- Miner, K. N., I. H., Settles, J. S., Pratt-Hayatt, vd..., "Experiencing Incivility in Organizations: The Buffering Effects of Emotional and Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 2012/42, (2), ss. 340-372.
- Miner-Rubino, K., W. D., Reed, "Testing A Moderated Mediation Model of Workgroup Incivility: The Roles of Organizational Trust and Group Regard", *Journal of Applied Social Psychology*, 2010/40, (12), ss. 3148-3168.
- Mirvis, P. H., D. L., Kanter, "Psychographic Profile of The Workforce", *Human Resource Management*, 1991/30, (1), ss. 50-62.
- Mirza, M., T., Ar, H., Santoso, "Internet Dan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan", *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 2019/4, (1), ss. 26-35.
- Mishra, A. K., G. M., Spreitzer, "Explaining How Survivors Respond to Downsizing: The Roles of Trust, Empowerment, Justice, and Work Redesign", *The Academy of Management Review*, 1998/23, (3), ss. 567-588.
- Montgomery, K., K., Kane, C. M., Vance, "A Study of Assessments of Incivility Through The Lenses of Race and Gender", *Group and Organization Management*, 2004/29, (2), ss. 248-268.
- Morand, D. A., "Exploring the Relationship Between Authoritarianism and Attitudes Toward Unions", *Journal of Business and Psychology*, 1998/12 (3), ss. 343-353.
- Morris, J. A., D. C., Feldman, "The Dimensions, Antecedents, and Consequences of Emotional Labour", *Academy of Management Review*, 1996/21, (4), ss. 986-1010.
- Mousa, M., "Organizational Cynicism and Organizational Commitment in Egyptian Public Primary Education: When Spring Yields Black Flowers", *Management Research and Practice*, 2017/9, (3), ss. 13-29.
- Mumford, K., P. N., Smith, "Job Tenure in Britain: Employee Characteristics Versus Workplace Effects", *Discussion Paper*, 2004, (1085), ss. 1-34.

- Nafei, W. A., “The Effects of Organizational Cynicism on Job Attitudes An Empirical Study on Teaching Hospitals in Egypt”, *International Business Research*, 2013a/6, (7), ss. 52-69.
- Nafei, W. A., B. A., Kaifi, “The Impact of Organizational Cynicism on Organizational Commitment: An Applied Study on Teaching Hospitals in Egypt”, *European Journal of Business and Management*, 2013b/5, (12), ss. 131-147.
- Namie, G., “Workplace Bullying: Escalated Incivility”, *Ivey Business Journal*, 2003/68, (2), ss. 1-6.
- Nansel, T. R., M., Overpeck, R. S., Pilla, vd..., “Bullying Behaviors Among US Youth: Prevalence and Association With Psychosocial Adjustment”, *JAMA*, 2001/25, 285(16), ss. 2094-2100.
- Nartgün, Ş. S., M., Kalay, “Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ile Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri”, *Turkish Studies*, 2014/9, (2), ss. 1361-1376.
- Naus, A. J. A. M., (2007a), “*Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organizational*”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Maastricht University, Maastricht (Netherland).
- Naus, F., A. V., Iterson, R., Roe, “Organizational Cynicism: Extending The Exit, Voice, Loyalty, and Neglect Model of Employees’ Responses to Adverse Conditions in The Workplace”, *Human Relations*, 2007b/60, (5), ss. 683-718.
- Nazir, T., B. U., Norulkamar, U., Ahmed, “Interrelationship of Incivility, Cynicism and Turnover Intention”, *International Review of Management and Marketing*, 2016/6, (1), ss. 146-154.
- Neuman, J. H., R. A., Baron, “Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence Concerning Specific Forms, Potential Causes, and Preferred Targets”, *Journal of Management*, 1998/24, (3), ss. 391-419.
- Newman, L. K., “Sex, Gender and Culture: Issues in The Definition, Assesment and Treatment of Gender Identity Disorder”, *Clinical Child Psychology and Psychiatry*, 2002/7, (3), ss. 352-359.

- Niaei, M., M. M., Peidaei, A. A., Nasiripour, “The Relation between Staff Cyberloafing and Organizational Commitment in Organization of Environmental Protection”, *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 2014/3, (7), ss. 59-71.
- O’Connell, B. J., H., Holzman, B. R., Armandi, “Police Cynicism and The Modes of Adaptation”, *Journal of Police Science and Adiministration*, 1986/14, (4), ss. 307-313.
- O’Donohue, W., L., Nelson, “Alienation and Managing Human Resources”, *International Journal of Organisational Analysis*, 2014/22, (3), ss. 301-316.
- Onaran, S. O., (2020), “İstismarcı Yöneticiliğin İşyeri Nezaketsizliği, Üretim Karşıtı İş Davranışları, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Çok Boyutlu İş Motivasyonu İle İlişkilerinde Yer Alan Düzenleyici ve Aracı Psikolojik Süreçler”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Çankaya Üniversitesi, Psikoloji Ana Bilim Dalı, Ankara (Türkiye).
- Onay, F. N., (2020), “Yönetmel Takdir ve İşyeri Nezaketsizliğinin Görev Performansı Üzerindeki Etkileri: Örgütsel Çekiciliğin Aracı Rolü”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Nevşehir (Türkiye).
- Oore, D. G., D., Leblanc, A., Day, vd..., “When Respect Deteriorates: Incivility as A Moderator of The Stressor-Strain Relationship among Hospital Workers”, *Journal of Nursing Management*, 2010/18, (8), ss. 878-888.
- Oosthuizen, A., G. H., Rabie, L. T., De Beer, “Investigating Cyberloafing, Organisational Justice, Work Engagement and Organisational Trust of South African Retail and Manufacturing Employees”, *SA Journal of Human Resource Management*, 2018/16, (2), ss. 1-11.
- Oravec, J. A., “Constructive Approaches to Internet Recreation in The Workplace”, *Communications of the ACM*, 2002/45, (1), ss. 60-63.

- Oruç, S., (2019), “*Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: İstanbul Emniyet Müdürlüğü’nde Bir Araştırma*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Kütahya (Türkiye).
- Oyeleye, O., P., Hanson, P., N. A., O’Conner, vd..., “Relationship of Workplace Incivility, Stress, and Burnout on Nurses' Turnover Intentions and Psychological Empowerment”, *JONA The Journal of Nursing Administration*, 2013/43, (10), ss. 536-542.
- Oyinlade, A. O., “Organizational Determinants of Job Estrangement in An Organization in The Tourism and Hospitality Industry: A Case Study”, *Journal of Tourism and Hospitality Management December*, 2018/6, (2), ss. 115-131.
- Örücü, E., H., Yıldız, “İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma”, *Ege Akademik Bakış*, 2014/14, (1), ss. 99-114.
- Örücü, E., I., Hasırcı, “Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Çalışanların Eğitim Düzeylerinin Düzenleyici Rolü”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 2020/18, (4), ss. 285-303.
- Örücü, E., M., Aksoy, “Sanal Kaytarma ve Beş Büyük Kişilik Özelliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma”, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2017, (30), ss. 265-282.
- Özcan, E., (2014), “*Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Kocaeli Üniversitesi, İlköğretim Ana Bilim Dalı, Kocaeli (Türkiye).
- Özcan, H. M., U., Koç, “Dijitalleşmenin Karanlık Yüzü Gelişmeleri Kaçırma Korkusu: Banka Çalışanları Örnekleme”, *Business and Management Studies: An International Journal*, 2019/7, (5), ss. 2851-2862.
- Özdemir, A., (2016), “*Sanal Kaytarmanın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Aksaray Üniversitesi Örneği*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Aksaray Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Aksaray (Türkiye).

- Özdemir, H. C., (2017), “*Yöneticilerin Otantik Liderlik Tarzlarının Çalışanların Sanal Kaytarma ve Sinizm Davranışları Üzerine Etkileri*”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Nevşehir (Türkiye).
- Özen Kutanis, R., E., Çetinel, “Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler Mi?: Bir Örnek Olay”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2010/1, (26), ss. 186-195.
- Özen, Y., A., Gül, “Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren-Örneklem Sorunu”, *KKEFD/JOKKEF*, 2007, (15), ss. 394-422.
- Özer, S., A. Ç., Güllüce, “Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma İlişkisi ve Etkisi: TRB1 Bölgesi Otel İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma”, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2016/7, (1), ss. 37-47.
- Özgen, Ö., (2016), “*Örgütsel Adalet Sinizm İlişkisinde Kişi Örgüt Uyumunun Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Isparta (Türkiye).
- Özgenel, M., A., Hıdıroğlu, “Liderlik Stillere Göre Ortaya Çıkan Bir Tutum: Örgütsel Sinizm”, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2015/20, (2), ss. 1003-1043.
- Özgener, Ş., A., Ögüt, M., Kaplan, (2008), “İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm”, İçinde M., Özdevecioğlu, H., Karadal, (Ed.) *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*, İlke Yayınevi, Ankara (Türkiye).
- Özkan, S., (2021), “*Örgüt İklimi ve Örgütsel Destek Algısının Çalışanların Sanal Kaytarma Davranışları Üzerindeki Etkisi*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi, Psikoloji Ana Bilim Dalı, İstanbul (Türkiye).
- Özkan-Tilki, T. Z., (2017). “*Yıldırma, Örgütsel Sinizm, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkilerinde Seri Aracılık Etkileri: Örgütlerde Engelli Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Hacettepe Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara (Türkiye).

- Özler, D. E., C. G., Atalay, “A Research to Determine The Relationship between Organizational Cynicism and Burnout Levels of Employees in Health Sector”, *Business and Management Review*, 2011/1, (4), ss. 26-38.
- Özler, D. E., C. G., Atalay, D. M., Şahin, “Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2010/2, (2), ss. 47-57.
- Öztürk, M., (2019), “Örgütsel Sinizmin İş Erteleme ve Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Erciyes Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Kayseri (Türkiye).
- Öztürk, M., (2021), “Örgütsel Bağlılığın Sanal Kaytarma Davranışı Üzerine Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Seyahat İşletmelerinde Bir Uygulama”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Isparta (Türkiye).
- Öztürk, Z., N., Kahraman, “Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2015, (14. Bürokon Özel Sayısı), ss. 339-358.
- Pacheco, E., M., Cunha, J., Duarte, “Violence, Aggression and Fear in The Workplace”, *2nd International Conference on Health and Health Psychology*, Portugal, 2016.
- Papacharissi, Z., “Democracy Online: Civility, Politeness, and The Democratic Potential of Online Political Discussion Groups”, *New Media and Society*, 2004/6, (2), ss. 259-283.
- Parzefall, M. R., D. M., Salin, “Perceptions of and Reactions to Workplace Bullying: A Social Exchange Perspective”, *Human Relations*, 2010/63, (6), ss. 761-780.
- Pearson, C. M., C. L., Porath, “On The Nature, Consequences and Remedies of Workplace Incivility: No Time for “Nice”? Think Again”, *Academy of Management Executive*, 2005/19, (1), ss. 7-18.
- Pearson, C. M., L. M., Andersson, C. L., Porath, “Assessing and Attacking Workplace Incivility”, *Organizational Dynamics*, 2000/29, (2), ss. 123-137.

- Pedro, M. M., M. I. S., Sanchez, M. C. S., Navarro, vd..., "Workplace Mobbing and Effects on Workers' Health", *The Spanish Journal of Psychology*, 2008/11, (1), ss. 219-227.
- Pelit, E., N., Ayduğan, "Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Bir Araştırma", 12. Ulusal Turizm Kongresi Bildiri Kitabı, Düzce, 2011, ss. 286-302.
- Pelit, N., E., Pelit, (2014), Örgütlerde Kanser Yapıcı İki Başat Faktör: Mobbing ve Örgütsel Sinizm (Teori-Süreç ve Örgütlere Yansımaları), Detay Anatolia Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Penney, L. M., P. E., Spector, "Job Stress, Incivility, and Counterproductive Work Behavior (CWB): The Moderating Role of Negative Affectivity", *Journal of Organizational Behavior*, 2005/26, (7), ss. 777-796.
- Penney, L. M., P. E., Spector, "Narcissism and Counterproductive Work Behavior: Do Bigger Egos Mean Bigger Problems?", *International Journal of Selection and Assessment*, 2002, (10), ss. 126-134.
- Peterson, D. K., "Deviant Workplace Behavior and The Organization's Ethical Climate", *Journal of Business and Psychology*, 2002/17, (1), ss. 47-61.
- Pitre, L. J., (2004), "Organizational Cynicism at The United States Naval Academy: An Exploratory Study", (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Naval Postgraduate School, Monterey, California (ABD).
- 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, İşletme Ana Bilim Dalı, Afyonkarahisar (Türkiye).
- Polat, M., C. H. Meydan, İ. Tokmak, "Personel Güçlendirme, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Kho Bilim Dergisi*, 2010/20, (2), ss. 1- 22.
- Polat, S., "The Impact of Teachers' Organizational Trust Perceptions on Organizational Cynicism Perception", *Global Science Research Journals*, 2013/1, (1), ss. 106-111.

- Polat, S., E., Aktop, “Öğretmenlerin Duygusal Zekâ ve Örgütsel Destek Algılarının Girişimcilik Davranışlarına Etkisi”, *Akademik Bakış Dergisi*, 2010, (22), ss. 1-20.
- Polatçı, S., F., Özçalık, “Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin İşyeri Nezaketsizliği ve Tükenmişliğe Etkisi”, *İşletme Bilimi Dergisi*, 2013/1, (1), ss. 17-34.
- Polzer-Debruyne, A. M., (2008), “*Psychological and Workplace Attributes That Influence Personal Web Use (Pwu)*”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Massey University, Palmerston (New Zeland).
- Porath, C. L., C. M., Pearson, “Emotional and Behavioral Responses to Workplace Incivility and The Impact of Hierarchical Status”, *Journal of Applied Social Psychology*, 2012/42, (S1), ss. E326-E357.
- Porath, C. L., C., Pearson, “The Price of Incivility”, *Harvard Business Review*, 2013/91, 1(2), ss. 115-121.
- Portoghese, I., M., Galletta, M. P., Leiter, vd..., “Factor Structure of The Straightforward Incivility Scale in An İtalian Sample”, *TPM*, 2015/22, (3), ss. 315-325.
- Prakash, A., A., Kaur, “Cyber Loafing in The Organisation-Gain or Drain”, *JKIJMS*, 2018/2(1), ss. 57-64.
- Pugh, S. D., D. P., Skarlicki, B. S., Passell, “After The Fall: Layoff Victims” Trust and Cynicism in Re-Employment”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2003/76, (2), ss. 201-212.
- Rahim, A., D. M. Cosby, “A Model of Workplace Incivility, Job Burnout, Turnover Intentions, and Job Performance”, *Journal of Management Development*, 2016/35, (10), ss. 1255-1265.
- Ramaswami, S. N., S., Agarwal, M., Bhargava, “Work Alienation of Marketing Employees: Influence of Task, Supervisory, and Organizational Structure Factors”, *Journal of The Academy of Marketing Science*, 1993/21, (3), ss. 179-193.

- Ramayah, T., "Personal Web Usage and Work Inefficiency", *Business Strategy Series*, 2010/11, (5), ss. 295-301.
- Raza, M. A., N., Ul-Hadib, M., Khana, vd..., "Empirical Evidence of Organizational Justice and Incivility in The Tourism Industry: Assessing The Moderating Role of Islamic Work Ethics and Trust in Leader", *Journal of Transnational Management*, 2020/25, (4), ss. 274-299.
- Rehan, M., M., Iqbal, A., Fatima, vd..., "Organizational Cynicism and Its Relationship with Employee's Performance in Teaching Hospitals of Pakistan", *Int. J. Econ. Manag. Sci.*, 2017/6, (3), ss. 1-6.
- Reich, T. C., M. S., Hershcovis, "Observing Workplace Incivility", *Journal of Applied Psychology*, 2015/100, (1), ss. 203-215.
- Reichers, A. E., J. P., Wanous, J. T., Austin, "Understanding and Managing Cynicism about Organizational Change", *The Academy of Management Executive*, 1997/11, (1), ss. 48-59.
- Reio, T. G., R., Ghosh, "Antecedents and Outcomes of Workplace Incivility: Implications for Human Resource Development Research and Practice", *Human Resource Development Quarterly*, 2009/20, (3), ss. 237-264.
- Robbins, S. P., M. K., Coulter, (2012), *Management*, Boston: Prentice Hall (ABD).
- Roberts, S. J., L. L., Scherer, C. J., Bowyer, "Job Stress and Incivility: What Role Does Psychological Capital Play?", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2011/18, (4), ss. 449-458.
- Robinson, S. L., R. J., Bennett, "A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study", *The Academy of Management Journal*, 1995/38, (2), ss. 555-572.
- Rospenda, K. M., J. A., Richman, J. S., Wislar, vd..., "Chronicity of Sexual Harassment and Generalized Work-Place Abuse: Effects on Drinking Outcomes", *Addiction*, 2000/95, (12), ss. 1805-1820.

- RuningSawitri, H. S., “Role of Internet Experience in Moderating Influence of Work Stressor on Cyberloafing”, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2012, (57), ss. 320-324.
- Running, H. S., M., Cahyadin, “The Moderation Effect of Commitment to Supervisor and Internet Expertise on Work Stressor and Employee Cyberloafing: The Study on Employee of Local Government of Surakarta”, *Journal of Indonesian Economy and Business*, 2012/27, (2), ss. 271-284.
- Sadıç, E., (2019), “*Sanal Kaytarma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Üniversite Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Bilecik (Türkiye).
- Sağır, M., M., Ataş, “The Relationship Between Teachers’ Cyberloafing Behaviours and Time Management”, *Turkish Journal of Teacher Education*, 2017/6, (2), ss. 74-91.
- Sak, R., “Gender Differences in Turkish Early Childhood Teachers’ Job Satisfaction, Job Burnout and Organizational Cynicism”, *Early Childhood Education Journal*, 2018, (46), ss. 643-653.
- Salin, D., “Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in The Work Environment”, *Human Relations*, 2003/56, (10), ss. 1213-1232.
- Samad, A., S. B., Memon, M., Kumar, “Job Satisfaction among Nurses in Pakistan: The Impact of Incivility and Informal Climate”, *GBOE*, 2020/39, (4), ss. 1-7.
- Sarıtaç, G., (2017), “*Örgütsel Bağlılık ve İşyeri Nezaketsizliği Arasındaki İlişkide Etik Lider Algısının Aracılık Rolü: Muğla Büyükşehir Belediyesi Örneği*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Muğla (Türkiye).
- Scherer, R. F., F. A., Wiebe, D. C., Luther, vd..., “Dimensionality of Coping: Factor Stability Using The Ways of Coping Questionnaire”, *Psychological Reports*, 1988, (62), 763-770.

- Schermelleh-Engel, K., H., Moosbrugger, H., Müller, “Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures”, *Methods of Psychological Research Online*, 2003/8, (2), ss. 23-74.
- Scherwitz, L., L., Perkins, M., Chesney, vd..., “Cook-Medley Hostility Scale and Subsets: Relationship to Demographic and Psychosocial Characteristics in Young Adults in The CARDIA Study”, *Psychosomatic Medicine*, 1991/53, (1), ss. 36-49.
- Schilpzand, P., I. E., De Pater, A., Erez, “Workplace Incivility: A Review of The Literature and Agenda for Future Research”, *Journal of Organizational Behavior*, 2016, (37), ss. 57- 88.
- Schneider, B., R. A., Snyder, “Some Relationships Between Job Satisfaction and Organizational Climate”, *Journal of Applied Psychology*, 1975/60, (3), ss. 318-328.
- Scott, K. A., D., Zweig, “Dispositional Predictors of Organizational Cynicism”, In *ASAC*, 2008/29, (5), ss. 95-113.
- Serttaş, O., G., Şimşek, “Konaklama İşletmelerinde Siber Aylaklık: Çalışanların Demografik Özellikleri ile Siber Aylaklıkları Üzerine Bir Araştırma”, *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2016, (Özel Sayı 1), ss. 20-34.
- Settles, I. H., O’Connor, R. “Incivility at Academic Conferences: Gender Differences and the Mediating Role of Climate”, *Sex Roles*, 2014/71, (1-2), ss. 71-82.
- Sezgin, G., (2019), “İşletmelerde Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik İle Örgütsel Sinizm İlişkisinde Örgütsel Politika Algısının Aracılık Etkisi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Balıkesir Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Balıkesir (Türkiye).
- Shallcross, L., M., Sheehan, S., Ramsay, “Workplace Mobbing: Experiences in The Public Sector”, *International Journal of Organisational Behaviour*, 2008/13, (2), ss. 56-70.
- Shapira, N. A., T. D., Goldsmith, P. E., Keck, vd..., “Psychiatric Features of Individuals with Problematic Internet Use”, *Journal of Affective Disorders*, 2000, (57), ss. 267-272.

- Sharma, N., V. K., Singh, “Effect of Workplace Incivility on Job Satisfaction and Turnover Intentions in India”, *South Asian Journal of Global Business Research*, 2016/5, (2), ss. 234-249.
- Shekher, R., R., Joshi, “Cyberslacking Facts of Organization: Determinants and Impact”, *Helix*, 2018/8, (6), ss. 4300-4303.
- Simha, A., F., D., Elloy, H. C., Huang, “The Moderated Relationship Between Job Burnout and Organizational Cynicism”, *Management Decision*, 2014/52, (3), ss. 482-504.
- Sliter, M., K., Sliter, S., Jex, “The Employee as A Punching Bag: The Effect of Multiple Sources of Incivility on Employee Withdrawal Behavior and Sales Performance”, *Journal of Organizational Behavior*, 2012/33, (1), ss. 121-139.
- Smith, T. W., M. K., Pope, J. D., Sanders, vd..., (1988). “Cynical Hostility at Home and Work: Psychosocial Vulnerability Across Domains”, *Journal of Research in Personality*, 1988/22, (4), ss. 525-548.
- Spector, P. E., S., Fox, (2005), “The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior”, *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets*, APA, Washington, DC, ss. 151-174.
- Spector, P. E., S., Fox, L. S., Penney, vd..., “The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?”, *Journal of Vocational Behavior*, 2006, (68), ss. 446-460.
- Srivastava, A., J. W., Adams, “Relationship between Cynicism and Job Satisfaction: Exploration of Mechanisms”, *Psychological Reports*, 2011/108, (1), ss. 27-42.
- Stanton, J. M., “Company Profile of The Frequent Internet User”, *Communications of The ACM*, 2002/45, (1), ss. 55-59.
- Stavrova, O., D., Ehlebracht, “Education as An Antidote to Cynicism: A Longitudinal Investigation”, *Social Psychological and Personality Science*, 2018/9, (1), ss. 59-69.

- Stewart, S. M., M. N., Bing, H. K., Davison, vd..., "In The Eyes of The Beholder: A Non-Self-Report Measure of Workplace Deviance", *Journal of Applied Psychology*, 2009/94, (1), ss. 207-215.
- Sur, Ö., (2010), "Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması", (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Gazi Üniversitesi, Büro Yönetimi Ana Bilim Dalı, Ankara (Türkiye).
- Şahin, A., İ. U., Erkiş, Y., Taşpınar, "Relationship Between Cynicism and Commitment in Organizations: A Field Study", Clute Enstitüsü Uluslararası Akademik Konferansı Bildiri Kitabı, 2013, ss. 470-476, Paris, Fransa.
- Şeker, T., (2019), "Çalışanlarda Tükenmişlik ve Sanal Kaytarma Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Enerji Sektöründe Bir Araştırma", (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Bandırma (Türkiye).
- Şen, M. L., "Kamu Görevlilerini Yoldan Çıkararak Bubi Tuzakları: Hediye ve Kişisel Kullanım Amacıyla Yapılan Bağışlar", *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, Sakarya Üniversitesi, 2005.
- Şirin, E., (2011), "İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki İstanbul İli Esenyurt İlçe Örneği", (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul (Türkiye).
- Tabachnick, B. G., L. S., Fidell, (2014), *Using Multivariate Statistics*, Pearson Education, USA.
- Tağ, M. N., F., Çetinakaya, "Öznel İyi Oluş Hali, Başkasına Güven ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişki: Beklenti Teorisi Çerçevesinde Çok Düzeyli Analiz", *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 2019/15, (3), ss. 858-888.
- Tan, M., M., Demir, "İşgörenlerin Kişilik Özelliklerinin Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi", *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2018/4, (1), ss. 49-68.

- Tandon, A., P., Kaur, N., Ruparel, vd..., "Cyberloafing and Cyberslacking in The Workplace: Systematic Literature Review of Past Schievements and Future Promises", *Internet Research*, 2022/32, (1), ss. 55-89.
- Tangley, J. P., J., Stuewig, D. J., Mashek, "Moral Emotions and Moral Behavior", *Annu Rev Psychol.*, 2007, (58), ss. 345-372.
- Tarakcı, H., A., Akın, "Psikolojik Sözleşme İhlali ve Örgütsel Sinizm: Çorum İli Örneği", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2017/10, (52), ss. 1222-1230.
- Taşkın, F., R., Dilek, "Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2010/2, (1), ss. 37-46.
- Taştan, S. B., "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*, 2014/16, (3), ss. 60-75.
- Tatari, A. M., (2021), *"Beyaz Yakalı Çalışanların İşyerindeki Mobbing Algularının Sanal Kaytarma Davranışlarına Etkisi: İletişim Sektörü Örneği"*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Bahçeşehir Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul (Türkiye).
- Tayfun, A., O., Çatır, "Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2014/61, (1), ss. 347-365.
- Taylor, S. G., D. H., Kluemper, "Linking Perceptions of Role Stress And Incivility to Workplace Aggression: The Moderating Role of Personality", *Journal of Occupational Health Psychology*, 2012/17, (3), ss. 316-329.
- Terzi, C., (2018), *"Örgütsel Sinizm Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Hekimlere Yönelik Bir Araştırma"*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Bahçeşehir Üniversitesi, Genel İşletmecilik Ana Bilim Dalı, İstanbul (Türkiye).
- Thiagaraj, D., A., Thangaswamy, "Theoretical Concept of Job Satisfaction-A Study", *International Journal of Research-Granthaalayah*, 2015/5, (6), ss. 464-470.

- Thompson, R., K., Joseph, L., Bailey, vd..., Organizational Change: An Assessment of Trust and Cynicism, (2000), < https://www.faa.gov/data_research/research/med_humanfacs/oamtechreports/2000s/media/00_14.pdf> (29.12.2020).
- Tiryaki, P., (2020), “*Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Selçuk Üniversitesi, Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, Konya (Türkiye).
- Toheed, H., J. A., Turi, M. I., Ramay, “Exploring The Consequences of Organizational Cynicism”, *International Journal of European Studies*, 2019/3, (1), ss. 1-7.
- Toker, B., “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2007/8, (1), ss. 92-107.
- Toker, Y., “İşyerlerinde Cinsel Taciz: Kapsamı, Öncülleri, Sonuçları, Kurumsal Baş Etme Yöntemleri”, *Türk Psikoloji Yazıları*, 2016/19, (38), ss. 1-19.
- Tokgöz, N., “Örgütsel Sinisizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2011/6, (2), ss. 365-389.
- Tokgöz, N., H., Yılmaz, “Örgütsel Sinisizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2008/8, (2), ss. 283-305.
- Topkaya, N., Y., Altinkurt, K., Yılmaz, vd..., “Saygınlığını Yitirme Kaygısı ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler”, *Akademik Bakış Dergisi*, 2013, (36), ss. 1-20.
- Torkelson, E., K., Holm, M., Bäckström, “Workplace Incivility in A Swedish Context”, *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2016/6, (2), ss. 3-22.
- Trevino, L. K., G. R., Weaver, M. E., Brown, “It’s Lovely at the Top: Hierarchical Levels, Identities, and Perceptions of Organizational Ethics”, *Business Ethics Quarterly*, 2008/18 (2), ss. 233-252.

- Trudel, J., T. G., Reio, “Managing Workplace Incivility: The Role of Conflict Management Style-Antecedents or Antidote?”, *Human Resource Development Quarterly*, 2011/22, (4), ss. 395-423.
- Tufan, A., (2021), “*Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Tekirdağ (Türkiye).
- Turan, Ş., (2011), “*Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Karaman (Türkiye).
- Turner, J. H., S. R., Valentine, “Cynicism as A Fundamental Dimension of Moral Decision- Making: A Scale Development”, *Journal Of Business Ethics*, 2001, (34), ss. 123-136.
- Turpoğlu, R., A. Ç., Mercanlioğlu, “Çalışanların Örgütsel Sinizm Düzeyinin Belirlenmesi; Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi Anesteziyoloji Bölümü Örneği”, *IGUSABDER*, 2019, (8), ss. 785-806.
- Tutar, H., F., Tuzcuoğlu, T., Sarkhanov, “The Mediating Role of Organizational Cynicism in the Relationship between Workplace Incivility and Organizational Silence”, *TEM Journal*, 2021/10, (2), ss. 563-572.
- Tükeltürk, Ş. A., N. Ş., Perçin, B., Güzel, “*Otel İşletmelerinde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi*”, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs, 2009, ss. 686-691.
- Türe, E., (2019), “*Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İş Tatminine Olan Etkisi*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Celal Bayar Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Manisa (Türkiye).
- Urbaczewski, A., L. M., Jessup, “Does Electronic Monitoring of Employee Internet Usage Work?”, *Communications of The ACM*, 2002, (45), ss. 80-83.

- Uzuntarla, Y., A., Teke, N., Cihangiroğlu, vd..., “Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi”nde Görev Yapan Yönetici Sekreterlerin Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2015/6, (1), ss. 545-564.
- Üçok, D. I., (2012), “*Sinik Tutum ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Tükenmişlik zerine Etkisi*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi, İngilizce İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul (Türkiye).
- Üçok, D., A., Torun, “Tükenmişliği Etkileyen Olumsuz Tutum ve Beklentiler: Sinik Tutum ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı zerine Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2014/28, (1), ss. 231-250.
- nal, . F., S., Tekdemir, “Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Amprik Bir Araştırma”, *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 2015/20, (2), ss. 95-118.
- Vagharseyyedin, S. A., “Workplace Incivility: A Concept Analysis”, *Contemporary Nurse*, 2015/50, (1), ss. 115-125.
- Van den Broeck, A., C., Sulea, D., Iliescu, vd..., “The Mediating Role of Psychological Needs in The Relation between Qualitative Job Insecurity and Counterproductive Work Behavior”, *Career Development International*, 2014/19, (5), ss. 526-547.
- Vickers, M. H., “Writing What’s Relevant: Workplace Incivility in Public Administration-A Wolf in Sheep’s Clothing”, *Administrative Theory & Praxis*, 2006/28, (1), ss. 69-88.
- Vincent-Hper, S., M., Stein, A. Nienhaus, vd., “Workplace Aggression and Burnout in Nursing-The Moderating Role of Follow-Up Counseling”, *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 2020/17, (3152), ss.1-12.
- Viotti, S., C., Guglielmetti, S., Gilardi, vd..., “The Role of Colleague Incivility in Linking Work-Related Stressors and Job Burnout. A Cross-Sectional Study in A Sample of Faculty Administrative Employees”, *Med Lav.*, 2021/112, (3), ss. 209-218.

- Vitak, J. J., Crouse, R., LaRose, “Personal Internet Use at Work: Understanding Cyberslacking”, *Computers in Human Behavior*, 2011/27, (5), ss. 1751-1759.
- Vitoriano, M. A. V., K. C. G. D., Gasque, “Impactos da Busca de Informações Não Relevantes na Produtividade dep de Tecnologia da Informação”, *Em Questão*, 2019/25, (2), ss. 370-378.
- Volpe, R. L., S., Mohammed, M., Hopkins, vd..., “The Negative Impact of Organizational Cynicism on Physicians and Nurses”, *Health Care Manag (Frederick)*, 2014/33, (4), ss. 276-288.
- Vroom, V. H., (1967), *Work and motivation*. (3. Bask1). New York: John Wiley&Sons.
- Vroom, V., (1964), *Work and Motivation*, Wiley, New York, (ABD).
- Wafa, S. A., “The Relationship between Workplace Incivility and Psychological Distress in Sabah”, *International Journal of Management Studies*, 2016/III, (1), ss. 40-46.
- Wagner, D. T., C. M., Barnes, V. K. G., Lim, vd..., “Lost Sleep and Cyberloafing: Evidence from The Laboratory and A Daylight Saving Time Quasi-Experiment”, *American Psychological Association*, 2012/97, (5), ss. 1068-1076.
- Walsh, B. M., V. J., Magley, D. W., Reeves, vd..., “Assessing Workgroup Norms for Civility: The Development of The Civility Norms Questionnaire-Brief”, *J Bus Psychol*, 2012, (27), ss. 407-420.
- Wang, J., J., Tian, Z., Shen, “The Effects and Moderators of Cyber-Loafing Controls: An Empiricals of Chinese Public Servants”, *Inf Technol Manag.*, 2013, (14), ss. 269-282.
- Wanous, J. P., A. E., Reichers, J. T., Austin, “Organizational Cynicism: An Initaiial Study”, *Academy of Management Proceedings*, 1994, (12), ss. 269-273.
- Wanous, P. J., E. A., Reichers, T. J., Austin, “Cynicism about Organizational Change: Measurement, Antecedents and Correlates”, *Group and Organizational Management*, 2000/25, (2), ss. 132-153.

- Ward, C., D., Yates, “Civility in The University Classroom: An Opportunity for Faculty to Set Expectations”, *Contemporary Issues in Education Research-Second Quarter*, 2014/7, (2), ss. 165-170.
- Weatherbee, T. G., “Counterproductive Use of Technology at Work: Information and Communications Technologies and Cyberdeviancy”, *Human Resource Management Review*, 2010, (20), ss. 35-44.
- Weiner, B., “An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion”, *Psychological Review*, 1985/92, (4), ss. 548-573.
- Weiner, B., “Attribution Theory”, *International Encyclopedia of Education*, 2010, (6), ss. 558-563.
- Weiss, H. M., R., Cropanzano, “Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work”, *Research in Organisational Behavior*, 1996, (18), ss. 1-79.
- Wellington, J., (2006), *Educational Research: Contemporary Issues and Practical Approaches*, Continuum, London.
- Wilkerson, J. M., (2002), *Organizational Cynicism and Its Impact on Human Resources Management*, (Ed.), G. R. Ferris, M. R. Buckley, D. B. Fedor, *Human Resources Management: Perspectives, Context, Functions, and Outcomes*, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Worsley, J. D., J. M., Wheatcroft, E., Short, vd..., “Victims’ Voices: Understanding The Emotional Impact of Cyberstalking and Individuals’ Coping Responses”, *SAGE Open*, 2017/7, (2), ss. 1-13.
- Wu, C., M. J., Neubert, X., Yi, “Transformational Leadership, Cohesion Perceptions, and Employee Cynicism about Organizational Change: The Mediating Role of Justice Perceptions”, *The Journal Of Applied Behavioral Science*, 2007/43, (3), ss. 327-351.
- Wu, J. N., M., Song, J. C., Ugrin, vd..., “Cyberloafing Research 1997-2019: A Citation-based Literature Review”, *Organizacija*, 2021/54, (2), ss. 98-11.

- Yalçın Şengül, S., (2018), “*Örgütsel Politika Algısının Örgütsel Sinizme Etkisi*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul (Türkiye).
- Yalçın, U., (2017), “*Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Algularının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Atatürk Üniversitesi, Spor Yönetim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Erzurum (Türkiye).
- Yalçınkaya, A., (2013), “*Dağıtım Adaletinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul (Türkiye).
- Yaldız, M., (2021), “*Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Sanal Kaytarma Davranışlarının İncelenmesi*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Gazi Üniversitesi, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Ana Bilim Dalı, Ankara (Türkiye).
- Yamada, D. C., M., Duffy, P. A., Berry, “Workplace Bullying and Mobbing: Definitions, Terms, and When They Matter”, *Workplace Bullying and Mobbing in The United States*, 2018, (1), ss. 3-23.
- Yapıcı, İ., (2021), “*Psikolojik Sermayenin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisine Yönelik Türkiye’de Yapılan Çalışmalar Üzerine Bir Meta Analizi*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Toros Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Mersin (Türkiye).
- Yasin, T., S., Khalid, “Organizational Cynicism, Work Related Quality of Life and Organizational Commitment in Employees”, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 2015/9, (2), ss. 568-582.
- Yaşar, O., A., Özdemir, “The Relationship of Organizational Cynicism, Burnout, and Organizational Commitment: A Study on Middle School Teachers”, *Eurasian Academy of Sciences, Eurasian Business and Economics Journal*, 2016, (6), ss. 50-61.
- Yau, Y. H. C., M. N., Potenza, M. A., White, “Problematic Internet Use, Mental Health and Impulse Control in An Online Survey of Adults”, *J Behav Addict.*, 2013/2, (2), ss. 72-81.

- Yavuz, A., A., Bedük, “Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Kamu Bankasının Konya Şubelerinde Örnek Uygulama”, *Selçuk Ün. Sos. Bil. Ens. Der.*, 2016, (35), ss. 301-313.
- Yazıcıoğlu, İ., E., Özcan Gençer, “Örgütsel Adalet Algısının Sinizm Üzerine Etkisi: Devlet Üniversiteleri Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2017/9, (3), ss. 106-119.
- Yeğen, E., (2019), “Çalışanların Örgütsel Sinizm Algularının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, (Yayımlanmış yüksek lisans tezi), Nişantaşı Üniversitesi, Psikoloji Ana Bilim Dalı, İstanbul (Türkiye).
- Yetim, S. A., Ö. Ö., Ceylan, “Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye İlişkin bir Araştırma”, *EJ. New World Sciences Academy*, 2011/6, (1), ss. 682- 696.
- Yeung, A., B., Griffin, “Workplace Incivility: Does Matter in Asia?”, *People and Strategy*, 2008/31, (3), ss. 14-19.
- Yıldırım, F., “Tükenmişlik Düzeyinin Sanal Kaytarma Davranışına Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü”, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2018/5, (13), ss. 302-313.
- Yıldız, K., N., Akgün, S., Yıldız, “İşe Yabancılaşma ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki”, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 2013/6, (6), ss. 1253-1284.
- Yıldız, R., (2021), “Nomofobinin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi: Antalya Belek Örneği”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Akdeniz Üniversitesi, Turizm Yönetimi Ana Bilim Dalı, Antalya (Türkiye).
- Yıldız, S., C., Bayrakçı, “İşyeri Nezaketsizliği ile İş Stresi Arasındaki İlişki: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma”, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2020/40, ss. 515-529.
- Yıldız, S., M., Şaylıkay, “The Effect of Organisational Cynicism on Alienation”, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2014, (109), ss. 622-627.

- Yılmaz, F., İ., İşer, M. Y., Çolak, “Ankara’da Özel Hastanelerde Çalışanların Sinizm ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri”, *Akademik Bakış Dergisi*, 2016, (54), ss. 429-444.
- Young, K. S., R. C., Rogers, “The Relationship Between Depression and Internet Addiction”, *CyberPsychology and Behavior*, 1998/1, (1), ss. 25-28.
- Young, K., “Internet Abuse in The Workplace”, *Academy of Business Research*, 2011, (II), ss. 20-29.
- Yumuşak, S., “İşgören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2008/13, (3), ss.241-251.
- Yüksel, H., S., Şahin, “The Relationship Between Organizational Cynism and Organizational Commitment”, *European Journal of Education Studies*, 2017/3, (8), ss. 289-311.
- Zand, D., (1997), *The Leadership Triad*, Oxford University Press, New York.
- Zhang, S., Y., Tian, Y., Sui, vd..., “Relationships between Social Support, Loneliness, and Internet Addiction in Chinese Postsecondary Students: A Longitudinal Cross-Lagged Analysis”, *Front. Psychol.*, 2018/9, (1707), ss. 1-13.
- Zhao, X., S., Ding, “Phenomenology of Burnout Syndrome and Connection There of with Coping Strategies and Defense Mechanisms among University Professors”, *Eur. J. Investig. Health Psychol. Educ.*, 2020, (10), ss. 82-93.
- Türk Dil Kurumu, (2020), “Sanal Kaytarma Nedir?”, <<https://sozluk.gov.tr/>> (11.04.2020).
- <<https://www.kgm.gov.tr/Sayfalar/KGM/SiteTr/Kurumsal/InsanKaynaklari.aspx>> (15.12.2020).
- <<https://iep.utm.edu/cynics/>> (11.01.2020).
- <<https://sozluk.gov.tr/>> (04.04.2020).
- <www.websense.com/> (14.04.2020).
- < <https://www.bilgipedia.com.tr/is-performansi/>> (17.06.2021).

EKLER

Ek 1. Etik Kurul Formu



Ek 2. Anket Formunda Yer Alan Ölçeklerin Kullanılması Konusunda Alınan İzinler

Ek 2.1. İş Yeri Nezaketsizliği Ölçeği İzin Belgesi



Ek 2.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği İzin Belgesi



Ek 2.3. Sanal Kaytarma Ölçeği İzin Belgesi



Ek 2.4. Sosyal Beğenirlik Ölçeği İzin Belgesi



Ek 3. Merkezi Onam Formu



Ek 4. Anket Formları



Değerli katılımcı,

Bu form “İş Yeri Nezaketsizliği ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü” başlıklı doktora tez çalışmasına yönelik uygulama anketidir. Anket aracılığıyla derlenecek veriler akademik amaçla kullanılacaktır. İfadeleri yanıtız bırakmamanız ve objektif cevaplandırmanız bilimsel çalışma açısından önemlidir. Katılımınız için teşekkür ederiz.

Tez Danışmanı

Araştırma Sorumlusu

Dr. Öğr. Üyesi: Şeyda Nur SEÇKİN	Doktora Öğrencisi: Fidan ALHAS

I. BÖLÜM

FORMU DOLDURAN HAKKINDA GENEL BİLGİ			
Cinsiyetiniz	Kadın <input type="checkbox"/>	Erkek <input type="checkbox"/>	
Yaşınız	30 yaş ve altı <input type="checkbox"/>	31-40 yaş <input type="checkbox"/>	
	41-50 yaş <input type="checkbox"/>	51 yaş ve üzeri <input type="checkbox"/>	
Medenî Durumunuz	Evli <input type="checkbox"/>	Bekar <input type="checkbox"/>	
Kadro Unvanı	Memur <input type="checkbox"/>	Yönetici <input type="checkbox"/>	

II. BÖLÜM

İŞ YERİ NEZAKETSİZLİĞİ ÖLÇEĞİ	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
<p>İş Yeri Nezaketsizliği: Kamu kurumlarında çalışan bir memurun diğer bir memura karşı gösterdiği kaba, sert, hoşgörüsüz, acımasız vb. davranışlar olarak ifade edilmektedir.</p> <p>Açıklama: Aşağıda memur ve yöneticilerin iş yeri nezaketsizliğiyle ilgili tutumlarına ait ifadeler yer almaktadır.</p>					
1.Önemsiz görülme veya küçümsenme.	1	2	3	4	5
2.Söylediklerinizin pek önemsenmemesi veya düşüncenize az ilgi gösterilmesi.	1	2	3	4	5
3.Hakkımızda küçültücü ve aşağılayıcı açıklamalar yapılması.	1	2	3	4	5
4.Meslektaş olarak yok sayılmak veya dışlanmak.	1	2	3	4	5
5.Genel veya özel hitaplarda size karşı profesyonellikten uzak terimlerin (abla, abi, efendi, bacı...) kullanmak.	1	2	3	4	5
6.Sorumluluk sahibi olduğunuz bu konu üzerinde verdiğiniz kararın şüpheliyle karşılanması.	1	2	3	4	5
7.Kişisel konularda sizi bir tartışma içine çekmeye çalışılması.	1	2	3	4	5

III. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SINIZM ÖLÇEĞİ	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
<p>Örgütsel Sinizm: Kamu kurumlarında çalışan memurların kuruma karşı geliştirdikleri olumsuz durumu ifade etmektedir.</p> <p>Açıklama: Aşağıda memur ve yöneticilerin örgütsel sinizmle ilgili tutumlarına ait ifadeler yer almaktadır.</p>					
1.Çalıştığım işletmeyi düşündükçe gerilim yaşarım.	1	2	3	4	5
2.Çalıştığım işletmeyi düşündükçe hiddetlenirim.	1	2	3	4	5
3.Çalıştığım işletmeyi düşündükçe sinirlenirim.	1	2	3	4	5
4.Çalıştığım işletmeyi düşündükçe içimi bir endişe kaplar.	1	2	3	4	5
5.Çalıştığım işletmenin politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır.	1	2	3	4	5
6.Çalıştığım işletmede, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	1	2	3	4	5
7.Çalıştığım işletmede, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
8.Çalıştığım işletmede, çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	1	2	3	4	5
9.Çalıştığım işletmede, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	1	2	3	4	5
10.Başkalarıyla, çalıştığım işletmedeki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	1	2	3	4	5
11.Başkalarıyla, çalıştığım işletmedeki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	1	2	3	4	5
12.Çalıştığım işletmeden ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	1	2	3	4	5
13.Çalıştığım işletme dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	1	2	3	4	5

IV. BÖLÜM

SANAL KAYTARMA ÖLÇEĞİ	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
<p>Sanal Kaytarma: Kamu kurumlarında çalışan memurların kurumun kendilerine tahsis ettikleri interneti; internette sörf yapma, alışveriş yapma, e-ticarette kullanma, sosyal medyada vakit geçirme, online oyun oynama vb. gibi alanlarda kullanmaları olarak ifade edilmektedir.</p> <p>Açıklama: Aşağıda memur ve yöneticilerin sanal kaytarma ile ilgili tutumlarına ait ifadeler yer almaktadır.</p>					
1. İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret etmek (ekşi sözlük gibi).	1	2	3	4	5
2. İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyretmek (YouTube veya zapkolik gibi).	1	2	3	4	5
3. Blogları okumak (yazar ile okuyucu arasındaki özgür iletişimi sağlama platformu).	1	2	3	4	5
4. Sosyal içerikli ağlara katılmak (Facebook, Twitter vb.).	1	2	3	4	5
5. İnternet üzerinden müzik, video, film veya doküman indirmek.	1	2	3	4	5
6. Eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun oynamak.	1	2	3	4	5
7. Kişisel Web sayfası ile ilgilenmek.	1	2	3	4	5
8. İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret etmek.	1	2	3	4	5
9. İnternet üzerinden bankacılık işlemleri yapma (EFT, Havale işlemleri gibi).	1	2	3	4	5
10. İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret etme (gazete, online haber TV'leri ve diğer haber siteleri).	1	2	3	4	5
11. İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme veya kontrol etme.	1	2	3	4	5
12. Kişisel ürünler için internet üzerinden alış-veriş yapmak.	1	2	3	4	5
13. İş dışı genel amaçlı Web sitelerini ziyaret etme (sörf yapmak).	1	2	3	4	5
14. Yatırımla ilgili Web sitelerini ziyaret etmek (finans, borsa siteleri gibi).	1	2	3	4	5

V. BÖLÜM

SOSYAL BEĞENİRLİK ÖLÇEĞİ					
<p>Sosyal Beğenilirlik: Kamu kurumlarında memurlar arasında olan ilişkide memurların kendileri hakkında pozitif izlenim bırakma istekleri olarak ifade edilmektedir.</p> <p>Açıklama: Aşağıda memur ve yöneticilerin sosyal beğenirlikle ilgili tutumlarına ait ifadeler yer almaktadır.</p>	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Her işimi önceden plânlarım	1	2	3	4	5
2. Her zaman başkalarına karşı düşünceli davranırım.	1	2	3	4	5
3. Çoğu kez kendi çıkarımı tanıdıklarımın çıkarından üstün tutarım.	1	2	3	4	5
4. Otobüste yer verebileceğim yaşlıları bazen görmezlikten gelmişimdir.	1	2	3	4	5
5. Bazen tanıdıklarımı kendi amaçlarım için kullandığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
6. Arkadaşlarımın başarılarından bazen rahatsızlık duyarım.	1	2	3	4	5
7. Yardıma ihtiyacı olan birinin durumunu hiçbir zaman görmezlikten gelmedim.	1	2	3	4	5
8. Bazen toplum yararını gözetmeden hareket ediyorum.	1	2	3	4	5
9. Sevmediğim birinin başarısı bile beni sevindirir.	1	2	3	4	5
10. Nefret ettiğim kimse olmadı.	1	2	3	4	5
11. Yardım ettiğim kişilerden hiçbir zaman karşılık beklemem.	1	2	3	4	5
12. Eleştirilmeye sinirlendiğim zamanlar oluyor.	1	2	3	4	5
13. Temizliğimi hiçbir zaman ihmal ettiğimi hatırlamıyorum.	1	2	3	4	5
14. Bazen hoşgörülü davranamıyorum.	1	2	3	4	5
15. Her zaman suçumu kabul eder ve açıkça söylerim.	1	2	3	4	5
16. Bazı işleri baştan savma yaptığım olur.	1	2	3	4	5
17. Her düşünceyi tarafsız olarak değerlendiririm.	1	2	3	4	5
18. Birinin gülünç duruma düşmesi beni her zaman üzer.	1	2	3	4	5
19. İyi bilmediğim hiçbir konuda fikir ileri sürmem.	1	2	3	4	5
20. Hiç kimseyi küçümsemedim.	1	2	3	4	5

**Ek 5. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalında Hazırlanan “İş Yeri Nezaketsizliği ve
Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü” İsimli
Doktora Tez Çalışmasının Orijinallik Raporu**

Fidan ALHAS'ın “İş Yeri Nezaketsizliği ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide
Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü” isimli doktora tez çalışmasının orijinalliği %17'dir.

Turnitin Orijinallik Raporu

Doktora Tez Çalışması Fidan Alhas tarafından



İşyeri Nezaketsizliğinin Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Üzerine Etkisi (Doktora Tez) den

Gönderim Tarihi: 23-Tem-2022 03:38 PM (UTC+0300)

Gönderim Numarası: 1874088515

Dosya adı: 22.07.2022-1-163_1.pdf (3.24M)

Kelime sayısı: 39322 Karakter sayısı: 274815

Benzerlik Endeksi: % 17

İnternet Kaynakları: % 17

Yayımlar: %5

Öğrenci Ödevleri: % 0

Ek 6. Yayınlar

- Alhas, F.**, (2016), “*Cam Tavan ve Cam Uçurum Olgusunun İncelenmesi: Öğrenciler Üzerinde Bir Araştırma*”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Kafkas Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Kars (Türkiye).
- Alhas, F.**, “Ataerkil Kültürün ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Bir Sonucu: Cam Uçurum”, *Türkiye Mesleki ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 2020, (4), ss. 83-95.
- Alhas, F.**, “Cam Uçurum mu? Mobbing mi? Bilinmeyene Yolculuk”, *SBedergi*, 2020/4, (6), ss. 26-45.
- Alhas, F.**, “Cam Uçurum: Cezalandırma Tapınağı”, *Fırat Üniversitesi. İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2020/4, (2), ss. 201-218.
- Alhas, F.**, “Cam Uçurum: Efsane Avcısı”, *Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2020/3, (2), ss. 9-21.
- Alhas, F.**, “Geçmişten Günümüze Kadar Kadın Yöneticilere Konulan Kariyer Engelleri”, *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2021/8, (2), ss. 62-77.
- Alhas, F.**, “Gizemli Bir Yükseliş: Cam Uçurum”, *Atatürk Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 2021/3, (2), ss. 64-74.
- Alhas, F.**, “İş Yeri Nezaketsizliği ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Business, Economics and Management Research Journal*, 2021/4, (2), ss.159-174.
- Alhas, F.**, “Kadınların Üst Düzey Yönetici Olmasına Engel Olan Nedenler: Cam Uçurum, Cam Yürüyen Merdiven ve Cam Asansör Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2020/6, (2), ss. 101-113.
- Alhas, F.**, “Örgütsel Sinizm’in İlerisi Üretkenlik Dışı Davranış”, *Turkish Business Journal*, 2021/2, (3), ss. 67-99.
- Özdemir, L. ve **F., Alhas**, (2018), Beliren Yetişkinlik Kuramı: Birey Ergen Midir? Yoksa Yetişkin Midir?, *I. Uluslararası Battalgazi Multidisipliner Çalışmalar Kongresi*, 7-9 Aralık, Malatya (Türkiye).

- Özdemir, L. ve **F., Alhas**, (2018), Geç Çocukluk Dönemine Göre Hollandın Kişilik Kuruamı: Teorik Bir Yaklaşım, *I. Uluslararası Battalgazi Multidisipliner Çalışmalar Kongresi*, 7-9 Aralık, Malatya (Türkiye).
- Özdemir, L. ve **F., Alhas**, (2018), Kariyer Seçiminde Hollandın Tipoloji Kuramı, (Ed.), E. Kaygın ve Y. Zengin, Kariyer Temel Kavramlar Yönetimi Güncel Konular, (1. baskı), Eğitim Yayınevi, Konya (Türkiye).
- Yıldız, S., **F., Alhas**, Ö., Sakal, vd., “Cam Uçurum: Kadın Yöneticiler Cam Tavanı Ne Zaman Aşar?”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 2016/71, (4), ss. 1119-1146,
- Yıldız, S., Ö., Sakal, **F., Alhas**, “Cam Tavandan Cam Uçurum’a: Kriz Düşün Kadın Düşün”, 2016, 24. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 29-31 Mayıs, İstanbul.
- Yıldız, S., Ö., Sakal, **F., Alhas**, vd., “Cam Uçurum Algısı: Kafkas Üniversitesi Öğrencileri Arasında Bir Araştırma”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2019/6, (2), ss. 423-438.