



Örgütsel Bağlılığın Sanal Kaytarma Davranışı Üzerine Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Seyahat İşletmelerinde Bir Uygulama

Mertcan ÖZTÜRK^a

Murat ÇUHADAR^b

^a Süleyman Demirel University, Social Sciences Institute, Tourism Management Program, Isparta/Türkiye (ozturkmertcann@gmail.com)

^b Süleyman Demirel University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Tourism Management Department, Isparta/Türkiye (muratcuhadar@sdu.edu.tr)

ÖZ

Makale Geçmişi

Gönderim Tarihi:

10.11.2021

Kabul Tarihi:

17.12.2021

Anahtar Kelimeler

Seyahat Acentesi

Örgütsel Bağlılık

Sanal Kaytarma

Örgütsel Sinizm

Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

Son yıllarda örgütsel bağlılık kavramı, yönetim ve organizasyon yazınında önem kazanan ve üzerinde çalışmalar yapılan konulardan birisi konumuna gelmiştir. Örgütsel bağlılığın oluşmadığı durumlarda çalışanlar, örgüte zarar verecek davranışlar sergileyebilmektedirler. Çalışan bağlılıklarına zarar veren ve olumsuz davranış sergilemelerine sebep olan olguların başında ise sinizm gelmektedir. Çalışanlar, beklentilerinin karşılanmaması, fikirlerine değer verilmemesi veya adaletsizlik olduğunu düşünceleri durumunda sinik bireylere dönüşmekte ve örgütlerine zarar verecek davranışlar sergilemektedirler. Bu davranışlar arasında “Sanal Kaytarma” olarak adlandırılan, mesai saatleri içerisinde teknolojik unsurların ve internetin şahsi amaç ve zevkler çerçevesinde kullanılması da bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı, seyahat acentesi çalışanlarının örgütsel bağlılık algıları ve sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkide örgütsel sinizm algılarının aracılık rolünün araştırılmasıdır. Araştırma verileri, Antalya ili merkezinde faaliyet gösteren A grubu seyahat acentesi çalışanlarından elde edilmiştir. Elektronik posta yoluyla gönderilen anketlerden 417 tanesinin geri dönüşü sağlanmış, incelemeler sonucunda özensiz ve eksiz doldurma sebebiyle 21 adet anket formu değerlendirme dışında bırakılmış ve 396 anket formu ile analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada temel analiz yöntemi olarak yapısal eşitlik modellemesi tercih edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde, çalışanların örgütsel bağlılık algılarının sanal kaytarma davranışları üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu; örgütsel sinizm algılarının örgütsel bağlılık algıları üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu; örgütsel sinizm algılarının ise sanal kaytarma davranışları üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın temel hipotezine ilişkin bulgular incelendiğinde ise, çalışanların örgütsel bağlılık algıları ve sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkide örgütsel sinizm algılarının aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir.

ABSTRACT

Article History

Received

10.11.2021

Accepted:

17.12.2021

Keywords

Travel Agency

Organizational Commitment

Cyberloafing,

Organizational Cynicism

Article Type:

Research Paper

In recent years, the concept of organizational commitment has become one of the subjects that have gained importance and been studied in the management and organization literature. In cases where organizational commitment does not occur, employees may exhibit behaviors that will harm the organization. Cynicism is at the forefront of the cases that damage employee loyalty and cause them to exhibit negative behavior. Employees turn into cynical individuals if their expectations are not met, their ideas are not valued or they think that there is injustice, and they display behaviors that will harm their organizations. Among these behaviors, there is also the use of technological elements and the internet for personal purposes and pleasures during working hours, which is called "Virtual Loafing". The aim of this study is to investigate the mediating role of organizational cynicism perceptions in the relationship between travel agency employees' perceptions of organizational commitment and cyberloafing behaviors. Research data were obtained from A group travel agency employees operating in the city center of Antalya. 417 of the questionnaires sent via e-mail were returned, as a result of the examinations, 21 questionnaires were excluded from the evaluation due to sloppy and incomplete filling and analyzes were carried out with 396 questionnaires. Structural equation modeling was preferred as the basic analysis method in the research. As a result of the analyzes made, it was found that the organizational commitment perceptions of the employees had a negative and significant effect on their cyberloafing behaviors; organizational cynicism perceptions have a negative and significant effect on organizational commitment perceptions; It has been determined that organizational cynicism perceptions have a positive and significant effect on cyberloafing behaviors. When the findings related to the main hypothesis of the research were examined, it was determined that organizational cynicism perceptions had a mediating effect in the relationship between employees' perceptions of organizational commitment and cyberloafing behaviors.

*Sorumlu Yazar/ Corresponding Author: Mertcan ÖZTÜRK

E-Posta: muratcuhadar@sdu.edu.tr

Önerilen Atıf/ Suggested Citation: Öztürk, M. ve Çuhadar, M. (2021). Örgütsel Bağlılığın Sanal Kaytarma Davranışı Üzerine Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Seyahat İşletmelerinde Bir Uygulama. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 8 (4), 461-499.

*Bu çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde sunulan bir yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

1. Giriş

İçinde bulunduğumuz çağda işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri ve kıyasıya rekabetin yaşandığı iş dünyasında iyi bir konumda yer alabilmeleri açısından çalışan (işgören) faktörü günden güne önem kazanmıştır. Çalışanların beklentilerini belirleyen ve bu beklentiler çerçevesinde isabetli düzenlemeler yapan örgütler ile çalışanları arasında bağlılık olgusu oluşturabilmektedir. Oluşturulan bu bağlılık olgusu, literatürde kısaca örgütsel bağlılık olarak adlandırılmaktadır. Ortaya çıkan örgütsel bağlılık sayesinde çalışan devir oranı düşmekte ve çalışanlar örgüt yararına olacak davranışlar sergilemektedirler. Literatür incelendiğinde çalışanların örgütsel bağlılık algılarına zarar veren olgular arasında örgütsel sinizm olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemeleri olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar, örgüt içerisindeki adaletten şüphe duymaları veya beklentilerin karşılanmaması gibi durumlarda örgütlerine karşı olumsuz duygular beslemeye başlamaktadır. Sinik bireyler olarak da adlandırılan bu çalışanlar, örgütlerine performans, maddi ve hukuksal açıdan zarar verecek davranışlar sergileyebilmektedirler. Örgütler için zararlı olarak nitelendirilen davranışlar arasında sanal kaytarma olarak da bilinen, mesai saatleri içerisinde internetin şahsi amaç ve zevkler için kullanımı da yer almaktadır. Gelişen teknoloji, örgütlerin daha verimli, hızlı ve koordineli çalışmasına olanak sağlamaktadır. Özellikle internet, örgütler ile geniş kitleler arasında köprü kurulması noktasında büyük bir öneme sahiptir. Çalışanların örgüte ait veya şahsi elektronik aygıtlar (Telefon, bilgisayar, vb.) ile mesai saatleri içerisinde iş dışı aktivitelerde bulunmaları hizmet ve üretim akışında aksaklıklar yaşanmasına, yasal sorunların ortaya çıkmasına ve daha birçok probleme sebep olabilmektedir.

Bu çalışmada, seyahat acentesi çalışanlarının örgütsel bağlılık algıları ve sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkide örgütsel sinizm algılarının aracılık rolünün araştırılması amaçlanmıştır. Aracılık etki analizi, bağımsız (tahmin) değişkeninin, bağımlı değişkene etkisine aracılık eden bağlantı mekanizması ile ilgili hipotezlerin sınanmasında kullanılmaktadır. Seyahat acenteleri turizm sisteminin işleyişinde ve turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmeler içerisinde önemli bir yere sahiptir. Araştırma alanı olarak, Türkiye'nin en fazla turist kabul eden turizm çekim merkezlerinden birisi konumunda olan Antalya ili merkezi seçilmiş ve bu bölgede faaliyet gösteren A grubu seyahat acentesi çalışanlarından anket formları aracılığı ile veri toplanmıştır. Çalışmanın izleyen bölümleri şu şekilde yapılandırılmıştır. Kavramsal çerçeve başlığı altında araştırmada yer alan

değişkenlerden “Örgütsel Bağlılık, Sanal Kaytarma ve Örgütsel Sinizm” kavramları özet olarak açıklanmıştır. Müteakip olarak, yerli ve yabancı literatür taranarak konuyla ilgili çalışmalardan ve sonuçlarından bahsedilmiştir. Araştırma yöntemi başlığı altında araştırma modeli, hipotezler, evren, örneklem, veri toplama yöntemi, ölçekler, hipotezler ve araştırma için yapılacak analizlere ilişkin bilgiler verilmiştir. Analiz ve bulgular başlığı altında, araştırmaya katılan seyahat acentesi çalışanlarının demografik özelliklerine, çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik analizlerine, normallik testlerine, keşfedici faktör analizine, doğrulayıcı faktör analizine, korelasyon analizine ve yapısal eşitlik modellemesine yer verilmiştir. Çalışmada son olarak, araştırma bulguları ışığında sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma ve analizlerin kapsamını oluşturan örgütsel bağlılık, sanal kaytarma ve örgütsel sinizm kavramlarına ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

2.1. Örgütsel Bağlılık

Çalışan bağlılığı konusu, örgütlerin yaşamlarını sürdürebilmeleri ve başarılı olabilmeleri açısından her zaman önemli bir yere sahip olmuştur. Bu sebeple çalışan bağlılığının doğası, gelişimi ve etkilerinin tespiti gibi hususlar uzun yıllardan bu yana üzerinde sıkça araştırmalar yapılan konulardandır (Meyer ve Allen, 1997; Bolat ve Bolat, 2008; Meyer ve Parfyonova, 2010; Çalışkan ve Özkan, 2019; Özdemir ve İpek, 2020). Konuyla ilgili gerçekleştirilen çalışmalar bir organizasyonun başarısının yalnızca işgörenlerin yeteneklerini nasıl en üst düzeyde geliştirebildikleri ile değil aynı zamanda çalışanlarının örgüte ne oranda bağlı oldukları ile de değerlendirildiğini ortaya koymaktadır. Örgütsel bağlılık olarak adlandırılan bu kavram ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, literatürde yıllar içerisinde çeşitli yazarlarca yapılan muhtelif tanım denemelerinin olduğu görülmektedir. Bu tanım denemelerinin bazıları izleyen satırlarda verilmiştir. İlgili alanda en fazla anılan yazarlar arasında yer alan Meyer ve Allen (1991), örgütsel bağlılık kavramını “klasik anlamdaki bağlılığın, duygusal, devamlılık ve normatif boyutlarıyla örgütsel yapıya taşınması” şeklinde tanımlamışlardır. Diğer bir tanıma göre, örgütsel bağlılık, örgüt üyeliğini sürdürme arzusu ile örgütün değerleri ve hedeflerini benimseme ve örgüt için fazladan çaba harcamaya istekli olma durumudur (Porter, vd., 1974). Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte sadakat duyması ve örgütün değerlerini benimsemesi çerçevesinde örgüte psikolojik bir bağ ile bağlanması durumudur (O'Reilly ve Chatman, 1986). Bateman ve Strasser (1984), ise örgütsel bağlılığı kısaca kişi ve örgüt uyumu

şeklinde tanımlamıştır. Kavram, kapsamlı bir şekilde ifade edilecek olursa; işgörenlerin örgütün değer yargılarını, amaç ve hedeflerini benimsemesi, işe devam etmesi, örgüt için fedakârlıkta bulunması, yetenek ve becerilerini bu yönde kullanması şeklinde tutum ve davranışlar ortaya koymak suretiyle kendisi ile örgüt arasında oluşturduğu psikolojik bağ olarak tanımlanabilir (Kılıç ve Saygılı, 2019). Özetle, birey ile çalıştığı örgüt arasında kurulan bir tür psikolojik bağ olarak da kabul edilen örgütsel bağlılık, işgörenin kendisini işine vermesini, sadakatini ve örgütsel değerlere önem vermesini gerektirmektedir. Yapılan tanımlar incelendiğinde, çoğunun örgütsel değer ve amaçların benimsenmesi, bu amaçlara yönelik çaba sarf edilmesi ve örgütsel bütünlüğe ilişkin tutumlar sergilenmesi gibi unsurları barındırdığı dikkat çekmektedir (Bakan, 2011). Kavramın tarihsel gelişimi incelendiğinde, örgütsel bağlılık ile ilgili yaklaşımların temelde “tutumsal ve “davranışsal” olmak üzere iki başlık altında toplandığı görülmektedir (Scholl, 1981). Bunlar içerisinde, Allen ve Meyer (1990, s. 3) tarafından geliştirilen ve önceki çalışmalardan farklı olarak ele alınan üç boyutlu yaklaşımın, ilgili çalışmalarda yaygın biçimde kullanıldığı ve kabul gördüğü dikkat çekmektedir. Yazarlara göre, örgütsel bağlılığı oluşturan alt boyutlar şu şekildedir:

- Duygusal bağlılık: Çalışan ve örgüt arasında duygusal bir bağlılık olması durumudur. Bu bağlılık türünde çalışanlar örgütün amaç ve değerlerini benimsemekte ve örgütün bir parçası olmaktan mutluluk duymaktadırlar. Bu bağlılık türü örgütlerin en çok tercih ettiği bağlılık türüdür (Allen ve Meyer, 1990, s. 3). Bunun sebebi, bağlılığı oluşturan temel motivasyon kaynağının kazanç veya yatırımlar değil, duygusal sebepler olmasıdır (Bufquin ve diğerleri, 2017, s. 757).
- Devam bağlılığı: Bu bağlılık türü işten ayrılma durumunda ortaya çıkacak olan maliyetlerden ve yatırımların kaybedilmesi durumundan kaçınma davranışı sonucu ortaya çıkmaktadır (Gautam ve diğerleri, 2001). İşten ayrılma durumunda zaman ve çaba ile elde edilen maaş, statü ve kazançların kaybedilecek olması ve iş fırsatlarının az olması bu bağlılık türünü oluşturan başlıca sebeplerdir (Yalçın ve İplik, 2005, s. 398; Allen ve Meyer, 1990, s. 3).
- Normatif bağlılık: Bu bağlılık türünde çalışanlar, ahlak ve sorumluluk bilinci çerçevesinde örgütlerine karşı bir bağlılık beslemektedir (Bozkurt ve Yurt, 2013, s. 125). Örgütlerin çalışanlara yapmış oldukları yatırımlar sonucu çalışanlarda içsel bir mecburiyet hissi oluşmaktadır. Bunun sonucunda çalışanlar örgütlerine karşı kendilerini borçlu hissetmekte ve örgütlerinde kalmaya devam etmektedirler (Uslu, 2012, s. 22; Doğan ve Kılıç, 2007, s. 47).

Allen ve Meyer tarafından literatüre kazandırılan örgütsel bağlılık modelinde açıklanan her bir bağımlılık boyutunun ortak özelliğinin, işgörenlerin kurumlarında çalışmaya devam etme isteklerinin olduğu söylenebilir. Modelde, normatif bağlılık bir yükümlülüğü, devam bağlılığı bir ihtiyacı, duygusal bağlılık ise, bir isteği içermektedir. Diğer bir anlatımla, modele göre, bir çalışan aynı anda birkaç nedenden dolayı örgüte bağlanabilmektedir (Çalışkan, 2015). Bu boyutlar sonuçları açısından incelendiğinde düşük seviyedeki örgütsel bağlılığın kurumlarda devamsızlık, yüksek iş devri, düşük iş kalitesi, örgüt içi sadakatsizlik, örgütsel yasalara aykırı faaliyetler, zarara yol açıcı dedikodu ve çalışan üstünde sınırlı kontrol gibi olumsuz sonuçları ortaya çıkabilmektedir. Yüksek düzeyli örgütsel bağlılığın ise çalışanların örgütsel amaçlar çerçevesinde yüksek performans göstermesi, yaratıcı ve yenilikçi yaklaşımların geliştirilmesi, verim ve kalite düzeyinin yükselmesi, işgören devir oranının düşmesi ve personeller açısından yüksek düzeyde iş tatmininin sağlanması gibi olumlu sonuçları bulunmaktadır (Sarioğlu, 2019).

Özetle, örgütsel bağlılık duygusu içerisinde olan örgüt üyelerinden sergilemeleri beklenen davranışlar üç başlık altında özetlenebilir. Bunlar; (1) Örgütün amaç ve değerlerine yönelik güçlü bir inanç duymak ve bunları ve kabullenmek. (2) Örgüt için fazladan ve gönüllü olarak çaba sarf etmeye istekli olmak. (3) Örgütün üyesi olmaya ve örgütte kalmaya istekli olmak (Özdemir ve İpek, 2020).

2.2. Sanal Kaytarma

Bilgi çağının en önemli olgularından biri olan internet ve web tabanlı dijital platformlar; son yıllarda eğitim, sağlık, pazarlama, ekonomi ve daha birçok alanı etkileyebilme potansiyeli ile insan hayatı için vazgeçilmez bir konuma ulaşmıştır. Kullanım alanlarının giderek yaygınlaşması ve dâhil edildiği alanları geliştirme potansiyeli sayesinde hem örgütler için hem de insanlar açısından önemli bir unsur haline gelmiştir. Şüphesiz ki, iş dünyasında internet kullanımının olumlu etkilerinin yanı sıra güvenlik açıkları, gizlilik ihlalleri ve çalışanların interneti iş dışı amaçlarda kullanmaları gibi bazı olumsuz etkileri de bulunmaktadır. Kurumların çalışanlarına kesintisiz internet erişimi sağlaması ve internet erişimini kolaylaştıran teknolojik gelişmeler, işletmelerde verimlilik, hız ve etkinlik artışı gibi müspet faydalar sağlamakla birlikte, çalışanların teknolojik imkânları şahsi amaçlarla kullanma yönlü davranışlarına da yol açabilmektedir. Çalışanların bu davranış biçimine yönelik tüm teşebbüsleri, literatürde “sanal kaytarma” olarak adlandırılan kavramı ortaya çıkarmıştır. Çalışanların iş saatleri içinde şahsi amaçlarla internet kullanımına yönelik

davranışları, muhtelif yazarlar tarafından “siber aylaklık” veya “siber kaytarma” olarak da adlandırılmakla birlikte, bu çalışmada sanal kaytarma terimi tercih edilmiştir. İlgili yazın incelendiğinde, sanal kaytarma kavramına yönelik farklı tanım denemeleri yapıldığı görülmektedir. Bunlardan bazıları şu şekildedir; Sanal kaytarma, çalışanların mesai saatleri içerisinde örgütün kullanıma sunduğu bilgisayar ve interneti kişisel amaçları için kullanmalarıdır (Lim, 2002); iş için kullanıma sunulmuş bilgisayar ve internet sistemlerinin kişisel amaçlar için kullanılmasıdır (Örücü ve Yıldız, 2014, s. 99); mesai saatlerinde internetin iş dışı amaçlara yönelik kullanılmasına yönelik, haber okumadan pornografik yayınları izlemeye kadar geniş bir yelpazede yer alan davranışlar (Anandarajan ve Simmers, 2005).

Son yıllarda internet kullanımının giderek yaygınlaşması ve web tabanlı dijital platformların çeşitlenmesi sonucunda araştırmacılar, çalışanların sanal kaytarma davranışlarını daha kapsamlı olarak incelemiş ve konuya ilişkin yeni sınıflandırma ve yaklaşımlar geliştirmişlerdir. Bu yaklaşımlardan bazıları şu şekildedir; Blanchard ve Henle (2008) çalışanların sanal kaytarma davranışlarını, “önemsiz” ve “ciddi” olmak üzere iki başlık altında incelemiştir. Önemsiz sanal kaytarma finans, haber, spor sitelerinde vakit geçirme ve e-posta gönderme, alma eylemlerini içerirken, ciddi sanal kaytarma yasadışı dosya indirme, kumar sitelerinde oyun oynama, yetişkin içerikli siteleri ziyaret etme faaliyetlerini kapsamaktadır. Çalışma hayatında sanal kaytarma davranışlarına yönelik diğer bir sınıflandırma ise Anandarajan ve Simmers (2005) tarafından yapılmıştır. Yazarlar, çalışanların sanal kaytarmaya dönük davranışlarını dört başlık altında ele almışlardır. Bunlar sırasıyla, yıkıcı sanal kaytarma (yetişkin sitelerini ziyaret etme, çevrimiçi oyun oynama, yazılım, video ve müzik indirme), eğlenceye yönelik sanal kaytarma (alışveriş sitelerinde gezinme, tatil için gezilecek yerlerin araştırılması, sosyal aktivite araştırması ve hobilere yönelik araştırmalar), kişisel öğrenmeye yönelik sanal kaytarma (organizasyonla ilgili haberlerin takibi ve çevrimiçi eğitim programlarından faydalanmak) ve belirsiz sanal kaytarmadır (sohbet odalarında mevcut şirketle alakalı konuşmak, hükümete ait siteleri ziyaret etmek ve sohbet odalarında diğer şirketler hakkında bilgi edinme). Sanal kaytarma davranışlarını dört ayrı başlık altında inceleyen diğer bir çalışma ise Van Doorn (2011, s. 7-8) tarafından gerçekleştirilmiştir. Yazar, işyerinde gerçekleşen sanal kaytarma davranışlarını; gelişim davranışları (öğrenmeye yönelik), iyileşme davranışları (sanal kaytarma davranışlarının işgöreni rahatlatığı varsayılır), sapkın davranışlar ve bağımlılık davranışları olarak sınıflandırmıştır. Yazara göre, sapkın ve bağımlılık düzeyi sanal kaytarma davranış

teşebbüsleri, işyerinde problemler ortaya çıkarmaya namzettir. Konuyla ilgili literatür incelendiğinde, çalışanlarda sanal kaytarma davranışlarına yönelik çalışmalar gerçekleştiren araştırmacıların bazıları bu davranışların çalışanlar üzerinde olumlu etkileri (stresten kurtulma, daha yüksek düzeyde iş tatmini ve yaratıcılık, iyi olma hali, hoşça vakit geçirme ve iş görenlerin mutlu olmaları vb.) olduğunu savunsa da (Yılmaz, 2008, s. 18; Doorn, 2011, s. 15) yönetim ve organizasyon literatüründe konuyla ilgili kaleme alınan birçok çalışmada olumsuz etkilerinden söz edilmektedir. Çalışanların işyerinde bilgi ve iletişim teknolojilerini amacı dışında kullanmaya yönelik davranışları iş performansının düşmesine, verimlilik kayıplarına, sorumlulukların yerine getirilmesinde aksaklıklar yaşanmasına, telif hakkı ile ilgili yasal sorunlara, izinsiz veri kullanımının oluşmasına, güvenlik ihlallerinin yaşanmasına, bilgisayar sistemlerinde virüs yayılmasına, sistem performansını yavaşlatacak bant tıkanıklıkları yaşanmasına, veri tabanında oluşacak açıklıklara bağlı casus yazılımların sistemler sızması ve siber saldırılara neden olabilmektedir (Mills vd, 2001, s. 36-37; Chun ve Ya-ping, 2010; Li ve Chung, 2006, s. 1070; Yılmaz, 2018, s. 20-21).

2.3. Örgütsel Sinizm

Örgütlerin uygulamış oldukları hatalı politika ve uygulamalar sonucunda, çalışanlar açısından çeşitli problemler ortaya çıkabilmektedir. Ortaya çıkan bu problemler, çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesine vesile olabilmektedir. Bu olumsuz tutum ve davranışlar literatürde örgütsel sinizm adı verilen kavramı ortaya çıkarmıştır. Sinizm kavramı, son yıllarda yaygın biçimde kullanılmaya başlamış olsa da kökeni çok eskilere dayanmaktadır. Kısaca, insanların yalnızca kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve dolayısı ile herkesi çıkarıcı/menfaatçi olarak gören birey “sinik”, bu kavramı ifade eden yaklaşım/düşünce ise “sinizm” olarak tanımlanmaktadır. Sinizme ilişkin temel inanç; dürüstlük, samimiyet ve adalet vb. olguların kişisel çıkarlar uğruna feda edilmesi şeklindedir. Konuyla ilgili çalışan araştırmacılar örgütsel sinizm için farklı tanım denemeleri yapmıştır. Bunlardan bazıları şöyle özetlenebilir; örgütsel sinizm çalışanın örgütünün adaletsiz, eşitlikten ve dürüstlükten yoksun olduğuna inanması ve bunun sonucunda örgütüne karşı olumsuz tutum ve davranış sergilemesidir (Abraham, 2000); bireyin çalıştığı örgütüne karşı olumsuz tutum ve davranışlarıdır (Dean vd., 1998); kişi, grup, ideoloji, sosyal yetenekler ve kurumlara yönelik güvensizlik, kızgınlık, ümitsizlik ve hayal kırıklığı gibi olumsuz tutumlar sergilenmesidir (Anderson, 1996). Örgütsel sinizme yönelik tanımlamaların odak noktasında çalışanların olumsuz tutumları ve bu tutumların nedenleri bulunmaktadır. Bu çerçevede tanımlamaların

ortak noktası örgütlerin adalet, samimiyet ve doğruluktan yoksunluk durumlarıdır (Adıgüzel Gök, 2020, s. 48; Boyalı, 2011, s.10). Brandes ve arkadaşlarına (1999) göre, örgütsel sinizm üç temel boyuttan oluşmaktadır. Bunlar;

- Bilişsel boyut: Bu boyut, bireylerin kurumlarına yönelik olumsuz inançları sonucu oluşmaktadır. Sinik bireyler örgütlerinin adaletten, güvenden ve dürüstlükten yoksun olduğuna inanmaktadır. Bununla birlikte çalışma arkadaşlarının düşünce ve davranışlarını samimi, tutarlı, içten ve güvenilir bulmamaktadır. Bu nedenlere bağlı olarak bireyler samimi, içten ve dürüst davranışlar sergilemekten kaçınmakta ve olumsuz davranışlar sergilemektedir.
- Duygusal boyut: Bu boyutu oluşturan temel unsur sinizm temelli yoğun duygulardır. Izard'a (1997) göre, sinik duyguları oluşturan duygusal kimlikler, ilgi veya heyecan, haz veya keyif, şaşkınlık veya irkilme, sıkıntı veya ıstırap, öfke veya hiddet, nefret veya tiksime, küçük düşürme veya aşağılanma, korku veya dehşet ve utanç veya küçüksemedir. Bu duygusal sebeplerden ötürü sinik bireyler haline gelen çalışanlar örgütlerine karşı iğrenme ve utanç duyma gibi hisler besleyebilmekte bununla birlikte örgütlerine karşı öfkeli yaklaşımlar ve küçümseyici tavırlar sergileyebilmektedirler.
- Davranışsal boyut: Örgütsel sinizmin bir diğer boyutu olan davranışsal sinizmde, çalışanlar sinizm çerçevesinde geliştirmiş ve sergilemekte oldukları tutum ve hisleri eylemler ile desteklemektedir. Bu boyutta sinik çalışanlar, olumsuz düşüncelerini çevreleriyle paylaşmakta, örgütlerini eleştirmekte, şikâyet etmekte, insanları aşağılamakta ve geleceğe yönelik planlamalara karşı karamsar ve olumsuz tutum içerisindeyler (Dean vd, 1998, s. 345).

Yapılan çeşitli araştırmalarda, yukarıda bahsedilen her üç boyutun da örgütsel sinizm başlığı altında birbirleriyle ilişkili olduğu raporlanmaktadır. Bireyler öncelikle örgütlerin değerlerine olan inançlarını kaybetmekte daha sonra bunu hissetmekte ve sonuç olarak hisleri ve inançları doğrultusunda olumsuz davranışlar sergilemektedirler (Efeoğlu ve İplik, s. 344). Literatürde çalışanlarda örgütsel sinizm algısının oluşmasına neden olan etmenler, “kişisel” ve “örgütsel” olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir. Kişisel sebepler çoğunlukla demografik sebeplerden oluşurken, örgütsel sebepler ise yanlış veya hatalı örgütsel değişimler, stres ve ağır iş yükü, çalışan beklentilerinin karşılanmaması, terfi düzeylerinin düşük olması, sosyal destek olgusunun yetersiz olması, örgütsel karmaşa, kararları katılım oranlarının düşük olması, psikolojik sözleşme ihmalleri, işe son verme ve iletişim eksiliğidir (Reichers vd, 1997, s. 59). Örgütsel sinizmin hem bireyler hem de örgütler açısından çeşitli sonuçları

bulunmaktadır. Bireyler açısından incelendiğinde örgütsel sinizmin stres, duygusal tükenme, hayal kırıklığı, kronik uykusuzluk, fizyolojik rahatsızlıklar, duygusal ve sinirsel bozukluklar, intikam güdüsüyle hırsızlık yapma, bağımlılık yapıcı madde kullanımı, disiplin suçları işleme, örgüt malına zarar verme, kuralları çiğneme ve sorumsuz davranışlarda bulunma gibi sapkın davranışlar sergileme gibi olumsuz sonuçları bulunmaktadır (Costa vd, 1986, s. 483-485; Özsoy, 2019, s. 11; Erkaya, 2019, s. 75). Örgütsel sinizm olgusu örgütler açısından incelendiğinde örgütsel bağlılığın azalması, iş doyumsuzluğu, iş gücü devir oranının artması, işten çıkarmalarda artış yaşanması, örgüt yapısında küçülmeler, örgütsel ve etik kurallara uyulmaması, örgüte yönelik kuşku, örgütsel güvenin azalması, işe yabancılaşma, performansların düşmesi, devamsızlık oranlarının artması, olumsuz tutum ve davranışlarda artış, işe devam, özgüven ve moral düzeylerinde düşüş, çalışanlarda örgüte yönelik aşağılayıcı tutum, örgüt liderlerine karşı güvensizlik, çalışanlar arasındaki iletişimde zayıflık ve saygınlığın yok olması benzeri sonuçlar doğurabilmektedir.

3. İlgili Çalışmalar

Konuyla ilgili literatür incelendiğinde, turizm sektöründe örgütsel bağlılık, sanal kaytarma ve örgütsel sinizm konularını çoğunlukla müstakil ya da diğer değişkenler ile, nadiren de ikili olarak inceleyen muhtelif çalışmaların (Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Altınöz vd., 2011; Serttaş ve Şimşek, 2017; Arslan ve Şimşek, 2018; Seçilmiş ve Yılmaz, 2018; Güripek vd., 2020; Naktiyok vd., 2020; Efendi ve Oduncuoğlu, 2021) olduğu görülmekle birlikte, turizm sektörüne yönelik olarak yerli ve yabancı yazında bu kavramların üçünü birlikte ele alarak; ilişkisel, aracılık veya düzenleyicilik etkileri açısından araştıran herhangi bir çalışmaya rastlanamamıştır. Çalışanların örgütsel bağlılık algıları ve sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar incelendiğinde ulaşılan bulguların ise farklılık gösterdiği göze çarpmaktadır. Konuyla ilgili yerel yazındaki çalışmalardan bazıları izleyen satırlarda verilmiştir. Sıçrar (2017) tarafından Erzurum Kara Yolları 12. Bölge Müdürlüğünde görev alan 112 çalışan üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, çalışanların sanal kaytarma davranışları ve örgütsel bağlılık algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Konuyla ilgili diğer bir araştırma ise Candan ve İnce (2016) tarafından yapılmıştır. Karaman emniyet müdürlüğünde görev alan 567 çalışan üzerinden gerçekleştirilen çalışmada, çalışanların sanal kaytarma davranışları ve örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yabancı yazındaki çalışmalardan biri olarak Niaei ve diğerlerinin (2014) çevre departmanı çalışanlarına yönelik gerçekleştirdikleri çalışmada, iş görenlerin örgütsel bağlılık algıları ve sanal kaytarma davranışları arasında

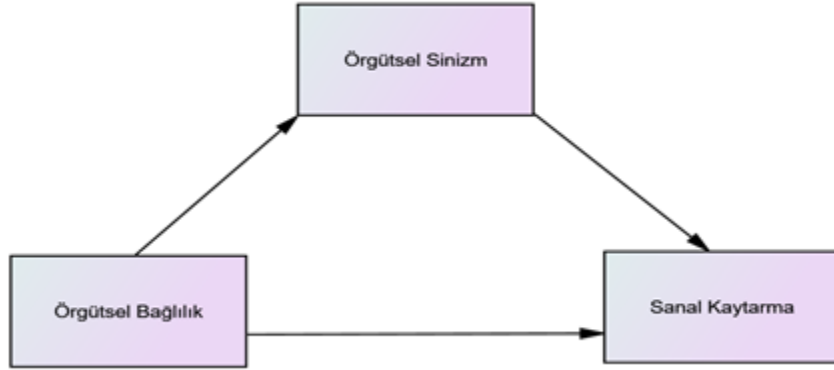
anlamli ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Aladwan ve diğerlerinin (2021) Ürdün’de 360 maden çalışanı üzerinden gerçekleştirdikleri araştırmada ise, çalışanların örgütsel bağlılık algıları ve sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Katılımcıların örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı çalışmalarda elde edilen bulgular şöyle özetlenebilir; Yorulmaz ve Çelik (2016) tarafından kaleme alınan ve İstanbul ilinde görev alan 309 sınıf öğretmeni üzerinden gerçekleştirdikleri araştırmada, katılımcıların örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Yıldız’ın (2013) Bolu ilinde görev alan 219 sınıf öğretmeni üzerinden gerçekleştirdiği araştırmada, öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Altınöz ve arkadaşlarının (2013) Ankara ilindeki 210 otel çalışanı üzerinde yapmış oldukları araştırmada, çalışanların örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Yavuz ve Bedük’ün (2016) Konya ilinde görev alan 85 banka çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada ise, katılımcıların örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık algıları arasında diğer çalışmalara benzer şekilde anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların örgütsel sinizm algıları ve sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkileri incelemek üzere kaleme alınan çalışmalardan bazıları ise şöyledir. Özdemir’in (2017) Kırşehir Ahi Evran üniversitesinde görev alan 208 idari personel üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, idari personellerin örgütsel sinizm algıları ile sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Örucü ve Hasırcı’nın (2020) Balıkesir’de görev yapan 169 kamu çalışanına yönelik gerçekleştirdiği araştırmada, katılımcıların örgütsel sinizm algıları ile sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Benzer şekilde Yıldırım ve Karabey (2017) tarafından kaleme alınan çalışmada, Erzurum ilinde görev yapan kredi derecelendirme merkezi çalışanlarının örgütsel sinizm algıları ile sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu raporlanmıştır.

4. Yöntem

Bu araştırmada, seyahat acentesi çalışanlarının örgütsel bağlılık algılarının sanal kaytarma davranışları üzerine etkisinde örgütsel sinizm algılarının aracılık rolü araştırılmıştır. Araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Çalışmanın hipotez geliştirme aşamasında, öncelikle değişkenler arasındaki ilişkileri ele alan çalışmalar incelenmiştir. Sanal kaytarma davranışı, örgütsel davranış yazınında sıklıkla olumsuz davranışlar arasında gösterilmektedir. Bunun en önemli sebepleri arasında, iş performansında meydana gelen düşüşler, verimlilikte yaşanan kayıplar, sorumlulukların zamanında yerine getirilememesi ve mali açıdan oluşan zararlar gelmektedir (Li ve Chung, 2006, s. 1070; Yılmaz, 2018, s. 20-21). Söz konusu etkiler örgütsel bağlılık açısından incelendiğinde, örgütsel bağlılık algı düzeyleri yüksek çalışanlar örgüte olan duygusal bağlılıkları, devama yönelik motivasyonları veya normatif düşünce yapıları ile bu etkileri yaratacak eylemlerden uzak durmaktadırlar. Bu yaklaşımı destekleyen çalışmalara bakıldığında; Galperin ve Burk (2006), işine bağlılığı yüksek olan çalışanların zamanının büyük bölümünü işlerine ayırması sebebiyle sapkın davranışlara zaman ayırma olasılıklarının düşük olacağını öne sürmüşlerdir. Garret ve Danziger (2008) iş dışı aktivitelerin örgütsel etkinliği azaltması, statüyü olumsuz etkilemesi ve öz imaja zarar vermesi nedeniyle işine bağlılık gösteren bireylerin iş sırasında kişisel internet kullanım düzeylerinin daha düşük olması gerektiğini ileri sürmüşlerdir; Morahan-Martin’e (2001) göre ise, bağlılık çerçevesinde hareket eden çalışanlar anlamlı gördükleri işlerine daha fazla zaman ayırırken iş dışı etkinliklere daha az zaman ayırmaktadırlar (akt. Candan ve İnce, 2016). Literatürde gözlenen bulgular ışığında örgütsel bağlılık ile sanal kaytarma değişkenleri arasındaki ilişkiye yönelik geliştirilen hipotez aşağıdaki gibidir:

H₁: Çalışanların örgütsel bağlılık algıları, sanal kaytarma davranışları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etkiye sahiptir.

Örgütlerin başarılı olmaları ve sektördeki gelişmelere uyum sağlamaları noktasında, çalışan-örgüt bağı büyük önem taşımaktadır. Yapılan araştırmalar, örgütsel bağlılık düzeyi yüksek çalışanların örgütsel amaçlar çerçevesinde yüksek performans sergilediklerini, yaratıcı ve yenilikçi bir çalışma modeli benimsediklerini; bununla birlikte örgüt içerisinde verim ve kalite düzeylerinin yükseldiğini, iş gören devir oranının düştüğünü ve iş tatmin düzeylerinin arttığını göstermektedir (Sarioğlu, 2019). Örgütsel bağlılık kavramı yapısı gereği birçok kavram ile ilişki içerisinde. Literatür incelendiğinde, bu kavramlardan birisinin de örgütsel sinizm olduğu görülmektedir. İki kavram arasındaki ilişkileri ele alan muhtelif çalışmaların bulguları incelendiğinde, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkinin varlığı raporlanmaktadır (Barnes, 2010; Nafei, 2013; Mousa, 2017). Çalışma hayatında konuyla ilgili olarak yapılan araştırmalarda, çalışanların olumsuz tutum ve davranışlarının başlıca sebepleri arasında sinizm algısının yer aldığı ve sinizmin çalışanların iş performansını ve yaşam kalitesini önemli ölçüde etkiledi belirtilmektedir (Barnes, 2010; Tahreem ve Shazia, 2015). Sinizmin yarattığı etkiye bağlı olarak çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinde düşüşler yaşanmakta, örgütsel güven duygusu zarar görmekte, motivasyon eksikliği ortaya çıkmakta ve işten ayrılma davranışına olan eğilimleri artmaktadır. Gerçekleştirilen literatür incelemesinden hareketle iki değişken arasındaki ilişkiye yönelik geliştirilen hipotez aşağıdaki gibidir:

H₂: Çalışanların örgütsel sinizm algıları, örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etkiye sahiptir.

Çalışanlarda örgütsel sinizm algısının oluşmasına neden olan birçok etmen mevcuttur. Bunlar arasında demografik nedenler, hatalı örgütsel değişimler, stresli çalışma şartları, ağır iş yükü, çalışan beklentilerinin karşılanmaması, terfi düzeylerinin yeterli olmaması, sosyal destek olgusunda eksiklik, örgütsel karmaşa, psikolojik sözleşme ihmalleri, işe son verme ve iletişim eksikliği gibi faktörler sayılabilir (Reichers ve diğerleri, 1997). Bu ve benzeri nedenlerin etkisi ile zamanla çalışanlarda örgütsel sinizm algısı gelişmekte ve çalışanlar sinik bireyler haline gelebilmektedirler. Sinik çalışanların sergilemiş oldukları olumsuz davranışlar arasında sanal kaytarma davranışları da bulunmaktadır (Kaifi, 2013). Yapılan araştırmalar çalışanların örgütsel sinizm algı düzeylerinin artması sonucu sanal kaytarma davranışları sergileme sıklıklarının da arttığını göstermektedir (Ezeh ve diğerleri, 2018; Özdemir, 2017). Örgütsel sinizm ve sanal kaytarma kavramlarına yönelik literatür den elde edilen bilgiler sonucu geliştirilen hipotez aşağıdaki gibidir:

H₃: Çalışanların örgütsel sinizm algıları, sanal kaytarma davranışları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir.

İlgili Çalışmalar başlığı altında ayrıntılı olarak bahsedildiği üzere, çalışmanın konusu ile ilgili yazın incelendiğinde turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde “örgütsel bağlılık”, “sanal kaytarma” ve “örgütsel sinizm” konularını çoğunlukla müstakil, nadiren de ikili olarak inceleyen muhtelif çalışmaların olduğu görülmekle birlikte, bu kavramların üçünü birlikte ele alarak; ilişkisel, aracılık veya düzenleyicilik etkileri açısından araştıran herhangi bir çalışmaya rastlanamamıştır. İlgili yazındaki boşluktan hareketle, bahis konusu değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik geliştirilen hipotez aşağıdaki gibidir:

H₄: Çalışanların örgütsel bağlılık algılarının sanal kaytarma davranışları üzerine etkisinde örgütsel sinizm algılarının aracılık etkisi bulunmaktadır.

Araştırmanın evrenini Antalya ili merkez ilçe sınırları içerisinde faaliyet gösteren A grubu seyahat acentesi çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma evrenini oluşturan bireylerin sayısını tespit etmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Antalya İl Çalışma ve Sosyal Güvenlik Kurumuna 2021 yılı mayıs ayı içerisinde farklı zamanlarda iki kez başvuru yapılmış ancak olumlu yanıt alınamamıştır. Dolayısıyla çalışma evrenini oluşturan birey sayısı net olarak tespit edilememiştir. Bu durumda araştırmanın örneklem hacmi, benzer çalışmalarda ve benzer durumlarda tespit edildiği üzere, ana kütleyi oluşturan birey sayısının en üst sınırda olduğu varsayılarak %95 güven aralığında, $\pm$ yanılma payı ile 384 kişi olarak belirlenmiştir. Araştırmada nicel analiz yöntemleri kullanılmış, veri toplama aracı olarak ise anket formları tercih edilmiştir. Hatalı ve eksik doldurulabileceği ihtimaline karşı toplam 430 adet anket formu katılımcılara e-posta yolu ile ulaştırılmıştır. Elektronik posta ile gönderilen anket formlarından 13 tanesine dönüş yapılmamış, dönüş yapılanlar içerisinde özensiz ve eksik doldurulduğu tespit edilen 21 adet anket formu değerlendirme dışında bırakılmış, nihai olarak 396 anket formu analizlere dahil edilmiştir. İfadelerin değerlendirilmesine yönelik 5’li Likert ölçeği tercih edilmiştir. 5’li Likert ölçeğine yönelik seçenekler ikinci ve dördüncü bölüm için, “1: Kesinlikle katılmıyorum”, “2: Katılmıyorum”, “3: Kısmen Katılmıyorum Kısmen Katılıyorum”, “4: Katılıyorum”, “5: Kesinlikle Katılıyorum” üçüncü bölüm için ise; “1: Hiçbir Zaman”, “2: Nadiren”, “3: Bazen”, “4: Çoğunlukla”, “5: Her Zaman” şeklindedir. Anket formunun ilk bölümü, katılımcıların demografik özelliklerine yönelik sorulardan; İkinci bölümü, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen, Wasti (2000) tarafından uyarlaması yapılan 18 ifadeli Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden; Üçüncü bölüm, Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen uyarlaması Candan ve İnce’ye (2016) ait olan 17 ifadeli Sanal Kaytarma Ölçeğinden ve son olarak dördüncü bölüm, Brandes vd. (1999) tarafından

geliştirilen, Kalağan (2009) tarafından uyarlaması yapılan 13 ifadeli Örgütsel Sinizm Ölçeğinden oluşmaktadır. Verilerin analizi için IBM SPSS (Sürüm: 23) ve AMOS (Analysis of Moment Structures Sürüm: 23) paket programları kullanılmıştır. Araştırmada betimleyici analizler, güvenilirlik analizleri, normallik testleri, keşfedici faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve aracılık etkisine yönelik yapısal eşitlik modellemesi gerçekleştirilmiştir.

5. Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine yönelik istatistikler (frekans ve yüzde dağılımları) Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine ilişkin İstatistikler

Cinsiyet	n	%
Kadın	157	39.6
Erkek	239	60.4
Yaş	n	%
18-25 Yaş	77	19.4
26-33 Yaş	145	36.6
34-41 Yaş	109	27.5
42-49 Yaş	57	14.4
50 ve Üstü	8	2
Medeni Durum	n	%
Evli	168	42.4
Bekar	228	57.6
Eğitim Durumu	n	%
Ortaöğretim	9	2.3
Lise	24	6.1
Önlisans	150	37.9
Lisans	198	50
Lisansüstü	15	3.8
Çalışma Süresi	n	%
1-3 Yıl	146	36.9
4-7 Yıl	119	30.1
8-11 Yıl	67	16.9
12-15 Yıl	42	10.6
16-19 Yıl	18	4.5
20 Yıl ve üzeri	4	1
Gelir Düzeyi	n	%
2100-3000 TL	139	35.1
3100-4000 TL	142	35.9
4100-5000 TL	66	16.7
5100-6000 TL	39	9.8
6100 TL ve Üzeri	10	2.5

Tablo 1 İncelendiğinde, katılımcıların %39,6'sının kadınlardan, %60,4'ünün ise erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde, %36,6'sının 26-33 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Bu yaş aralığını %27,5 oran ile 34-41 yaş aralığında olan çalışanlar takip etmektedir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde, katılımcıların %42,4 evli, %57,6'sının ise bekar olduğu görülmüştür. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımlarına bakıldığında, önemli bir bölümünün olarak lisans (50.0) ve ön lisans (37.9) düzeyinde mezun oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların çalışma süreleri incelendiğinde, %36,6 oran ile 1-3 yıl arası çalışma süresine sahip katılımcılar ve %30,1 oran ile 4-7 yıl arası çalışma süresine sahip katılımcıların sayılarının diğer kategorilere dahil katılımcıların sayısından daha fazla olduğu görülmektedir. Son olarak katılımcıların gelir düzeylerine göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların gelir düzeylerinin çoğunlukla 2100-3000 TL (%35,1) ile 3100-4000 TL (%35,9) arasında olduğu görülmektedir. Araştırma ölçeklerinin güvenilirlik düzeylerinin ölçülmesine yönelik olarak Cronbach Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı için kabul edilebilir değerler genel olarak 0.70 ve üzeridir (Gülbüz ve Şahin, 2016: 325). Diğer bir anlatımla, ölçeğe ilişkin hesaplanan Cronbach Alpha değeri 0.70'in üzerindeyse, ölçek güvenilir olarak nitelendirilmektedir. Hesaplanan Cronbach Alpha istatistikleri Tablo 2'de verilmiştir

Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Yönelik Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Cronbach Alfa Değeri	İfade Sayısı
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	0.955	18
Duygusal Bağlılık	0.939	6
Devam Bağlılığı	0.96	6
Normatif Bağlılık	0.971	6
Sanal Kaytarma Ölçeği	0.922	16
Önemsiz Sanal Kaytarma	0.936	9
Ciddi Sanal Kaytarma	0.921	7
Örgütsel Sinizm Ölçeği	0.93	13
Bilişsel Boyut	0.926	5
Duyuşsal Boyut	0.921	4
Davranışsal Boyut	0.924	4

Katılımcıların tamamının sk10 (Mesai saatleri içinde yetişkin odaklı siteleri ziyaret ederim) adlı ifadeye aynı cevabı vermelerinden dolayı ifade, analiz dışında bırakılmıştır. Gerçekleştirilen güvenilirlik analizi neticesinde ölçeklere ve alt boyutlara ilişkin hesaplanan Cronbach Alpha katsayılarının tümünün 0.90'ın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen

sonuçlar, çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır. Keşfedici faktör analizi öncesinde ölçeklere normallik testleri uygulanmıştır. Literatürde genel kabul yaklaşıma göre örneklem sayısının 300 ve üzeri olduğu durumlarda ölçeklerin çarpıklık değerlerinin 2, basıklık değerlerinin ise 7'nin altında olması halinde verilerin normal dağıldığı kabul edilmektedir (Kim, 2013, s. 53). Verilere ilişkin normallik testi sonuçları Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Yönelik Normallik Testi Sonuçları

Ölçekler		Değerler	Std. Sapma
Örgütsel Bağlılık	Ortalama	3.09	0.049
	Çarpıklık	-0.133	0.123
	Basıklık	-0.889	0.245
Sanal Kaytarma	Ortalama	2.75	0.043
	Çarpıklık	0.072	0.123
	Basıklık	-0.812	0.245
Örgütsel Sinizm	Ortalama	2.76	0.052
	Çarpıklık	0.23	0.123
	Basıklık	-1.28	0.245

Elde edilen veriler neticesinde ölçeklerin çarpıklık değerlerinin 2'nin, basıklık değerlerinin ise 7'nin altında olduğu tespit edilmiştir. Buna bağlı olarak verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Araştırmada gözlenen değişkenlerin hangi faktörleri oluşturduğunu keşfetmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış (Gürbüz, 2019a, s.50) sonraki aşamada ise daha önce oluşturulmuş ve literatüre kazandırılmış ölçüm araçlarının, farklı zamanlarda veya yerlerde toplanan veriler ile özgün yapısını koruyup korumadığını tespit etmek (Gürbüz ve Şahin, 2016: 334) amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. İlk olarak değişkenlerin faktör analizine uygunluğu ve ifadelerin homojenliği test edilmiştir. Bu amaçla Kaiser Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ölçütü ve Barlett Küresellik Testi kullanılmıştır. Bu analizlerde KMO değerinin en az 0,60 olması beklenirken, Barlett Küresellik Testi sonucunun anlamlı olması ($p < 0,05$) gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016, s. 319). KMO ve Barlett Testi sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Ölçeklere Yönelik KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

Örgütsel Bağlılığa Yönelik KMO ve Bartlett Testi		
KMO Örneklem Büyüklüğü Yeterlilik Testi		0.945
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık ki-kare	8709.51
	Serbestlik Derecesi	153
	P (Anlamlılık)	,000
Sanal Kaytarmaya Yönelik KMO ve Bartlett Testi		
KMO Örneklem Büyüklüğü Yeterlilik Testi		0.931
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık ki-kare	5578.92
	Serbestlik Derecesi	91
	P (Anlamlılık)	,000
Örgütsel Sinizme Yönelik KMO ve Bartlett Testi		
KMO Örneklem Büyüklüğü Yeterlilik Testi		0.925
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık ki-kare	4289.96
	Serbestlik Derecesi	78
	P (Anlamlılık)	,000

KMO ve Bartlett testinden sonra, her bir ifadenin teorik faktörler altında toplanıp toplanmadığının tespit edilmesi amacıyla keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Analizde, faktör yükü .50'in altında olan ifadeler ölçeklerden çıkartılmıştır. Ölçeklere yönelik keşfedici faktör analizi sonuçları Tablo 5'te gösterilmektedir

Tablo 5. Ölçeklere Yönelik Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel Bağlılık						
İfadeler	Normatif Bağlılık	Devam Bağlılığı	Duygusal Bağlılık	Faktör Özdeğeri	Açıklanan Varyans	Kümülatif Varyans
Öb15	0.991			9.946	55.257	55.257
Öb17	0.958					
Öb14	0.931					
Öb16	0.927					
Öb18	0.916					
Öb13	0.613					
Öb11		0.93		3.013	16.738	71.995
Öb9		0.913				
Öb12		0.907				
Öb10		0.886				
Öb8		0.871				
Öb7		0.825				
Öb5			0.901	1.332	7.399	79.394
Öb3			0.896			
Öb4			0.892			
Öb6			0.789			
Öb2			0.754			
Öb1			0.75			

Sanal Kaytarma					
İfadeler	Ciddi Kaytarma	Önemsiz Kaytarma			
Sk12	0.947		6.777	48.409	48.409
Sk13	0.946				
Sk16	0.935				
Sk15	0.905				
Sk17	0.877				
Sk11	0.516				
Sk7		0.901	3.354	23.957	72.366
Sk1		0.89			
Sk3		0.871			
Sk9		0.87			
Sk2		0.865			
Sk4		0.856			
Sk5		0.852			
Sk8		0.537			
Örgütsel Sinizm					
İfadeler	Bilişsel Sinizm	Duyuşsal Sinizm	Davranışsal Sinizm		
Ös11	0.951			6.822	52.477
Ös12	0.906				
Ös10	0.831				
Ös13	0.683				
Ös2		0.909		1.794	13.802
Ös3		0.887			
Ös4		0.819			
Ös5		0.779			
Ös1		0.769			
Ös9			0.926	1.049	8.072
Ös8			0.88		
Ös7			0.857		
Ös6			0.711		

Analiz sonucunda Sanal Kaytarma ölçeğindeki ciddi sanal kaytarma faktörü içinde yer alan sk14 (Mesai saatlerinde bahis sitelerini ziyaret ederim) ve önemsiz sanal kaytarma faktörü içerisinde yer alan sk6(Mesai saatleri içinde borsa sitelerini ziyaret ederim) adlı ifadeler düşük faktör yükü sebebiyle analiz dışında bırakılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modellemesinde ölçüm modellerinin geçerliliği, uyum iyiliği değerleri ile ölçülmektedir. Genel kabul gören uyum iyiliği değerleri Tablo 6’da gösterilmektedir.

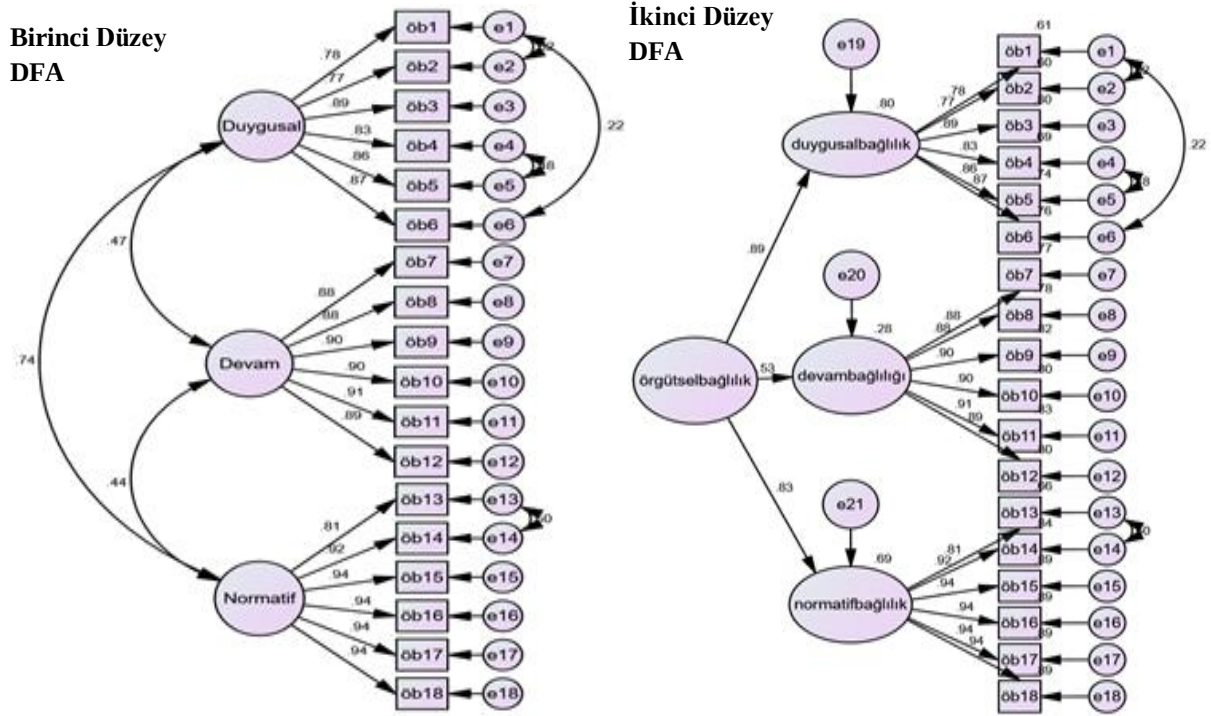
Tablo 6. Uyum İyiliği Değerleri

İndeks	İyi Uyum	Kabul Edilebilir
$X^2(\text{CMIN})$		$P > .05$
X^2/df	< 3	$3 < (X^2/\text{df}) < 5$
RMSEA	$< .05$	$< .08$
SRMR	$< .05$	$< .08$
CFI	$> .95$	$> .90$
NFI	$> .95$	$> .90$
TLI	$> .95$	$> .90$
IFI	$> .95$	$> .90$
GFI	$> .95$	$> .90$
AGFI	$> .95$	$> .90$

Güncel çalışmalara bakıldığında, YEM araştırmalarında geniş örneklem kullanılması durumunda ($N > 250$) aşağıda verilen uyum iyiliği indekslerinin raporlanması önerilmektedir (Gürbüz, 2019a, s. 33-36):

- X^2 ve P değeri
- X^2/df
- CFI
- SRMR
- RMSEA

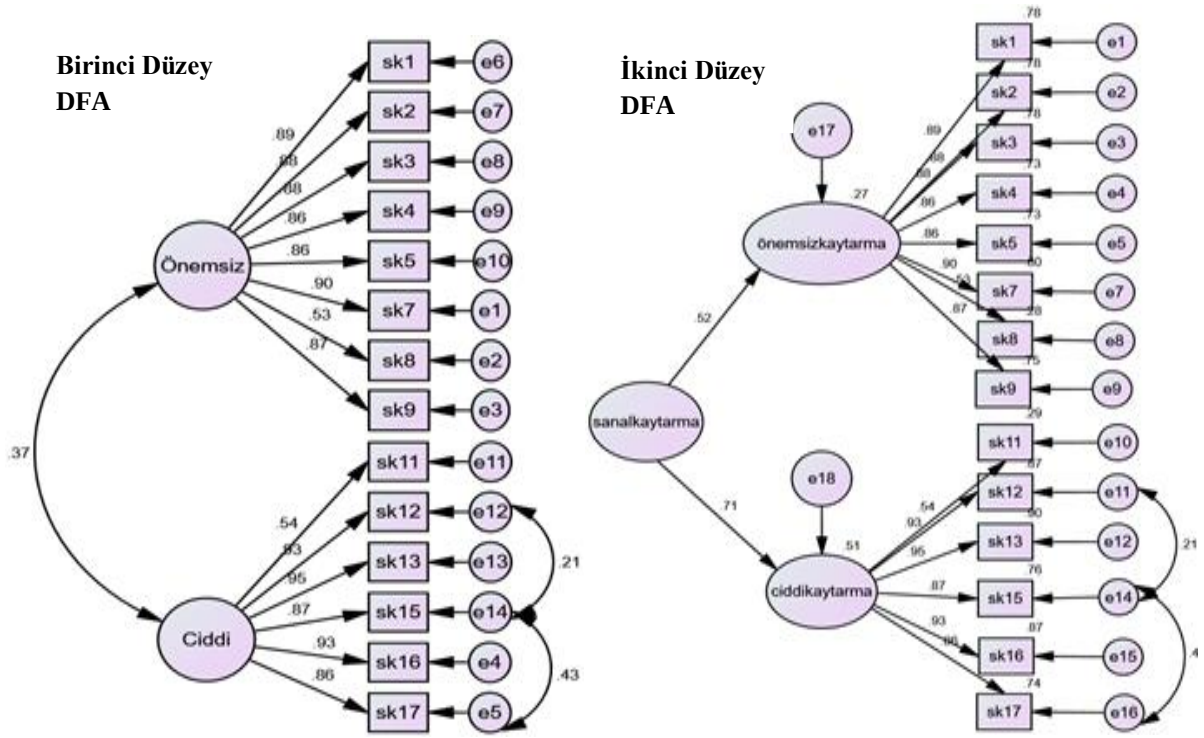
Araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik birinci düzey ve ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçları aşağıda verilmektedir.



Şekil 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Yönelik Birinci Düzey ve İkinci Düzey Doğrulatoryı Faktör Analizi Modelleri

Örgütsel Bağlılık Ölçeğine yönelik gerçekleştirilen birinci düzey doğrulatoryı faktör analizi sonucunda istenen uyum iyiliği değeri elde edilememiştir (Şekil 2). Bu sebeple düzeltme indeksleri incelenmiş ve aşağıdaki düzeltmeler yapılmıştır:

- e1-e2, e4-e5, e1-e6 ve e13-e14 hata varyansları arasında kovaryans oluşturulmuştur. Uygulanan işlemlerden sonra analiz tekrarlanmıştır. Birinci düzey DFA neticesinde elde edilen yeni uyum iyiliği değeri ($\chi^2=404.6$; $p=.000$; $\chi^2/df=3.24$; CFI= .968; RMSEA= .074; SRMR=.048) ile İkinci düzey DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değeri ($\chi^2 = 404.6$; $p = .000$; $\chi^2/df=3.16$; CFI = .968; RMSEA = .075; SRMR = .048) üç faktörlü modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin öngörülen kuramsal (üç faktörlü model) yapısının doğrulandığını ortaya koymaktadır.

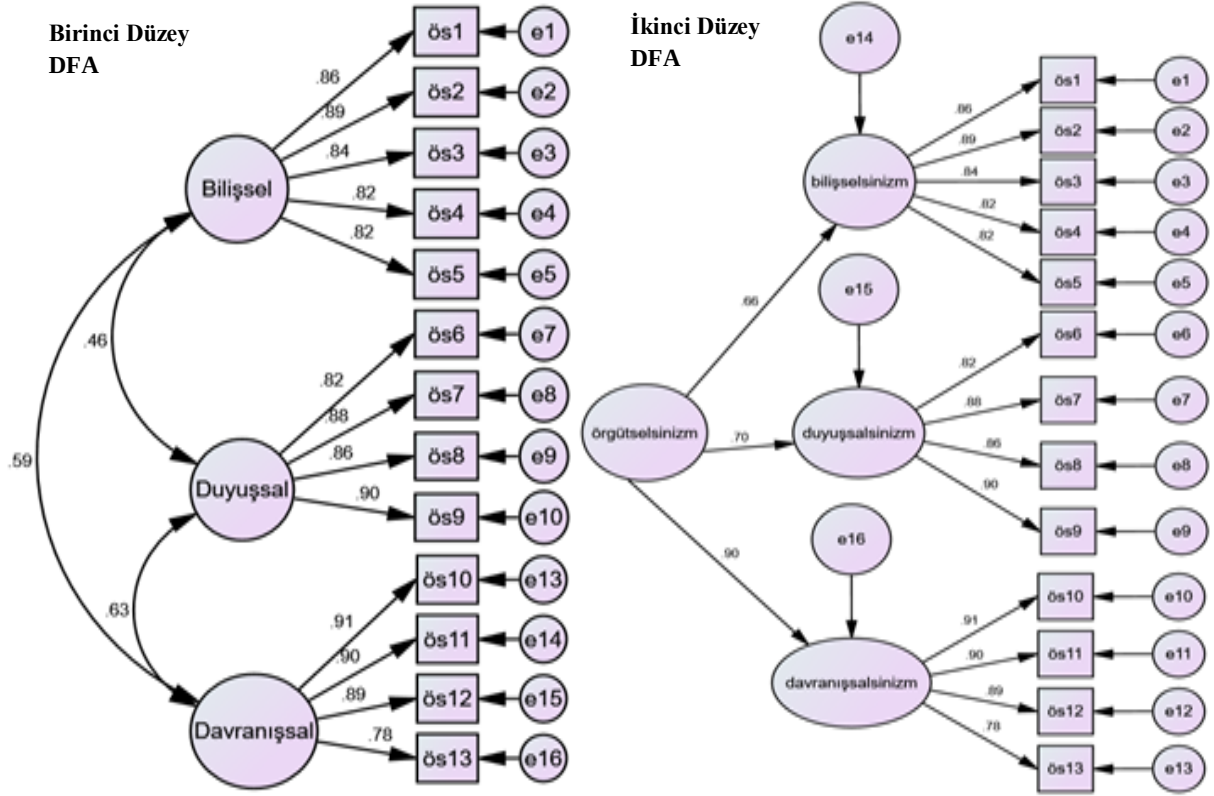


Şekil 3. Sanal Kaytarma Ölçeğine Yönelik Birinci Düzey ve İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Modelleri

Sanal Kaytarma Ölçeğine yönelik gerçekleştirilen birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda istenen uyum iyiliği değerleri elde edilememiştir (Şekil 3). Bu sebeple düzeltme indeksleri incelenmiş ve aşağıdaki düzeltmeler yapılmıştır:

- e11-e14 ve e14-e16 hata varyansları arasında kovaryans oluşturulmuştur.

Gerçekleştirilen işlemlerden sonra analiz tekrarlanmıştır. Birinci düzey DFA neticesinde elde edilen yeni uyum iyiliği değerleri ($\chi^2=169.8$; $p=.000$; $\chi^2/df=2.29$; CFI= .983; RMSEA= .057; SRMR=.024) ile İkinci düzey DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri ($\chi^2=169.8$; $p=.000$; $\chi^2/df=2.29$; CFI= .983; RMSEA= .057; SRMR=.024) iki faktörlü modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, Sanal Kaytarma Ölçeğinin öngörülen kuramsal yapısının (iki faktörlü model) doğrulandığını göstermiştir.



Şekil 4. Örgütsel Sinizm Ölçeğine Yönelik Birinci Düzey ve İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Modelleri

Örgütsel Sinizm Ölçeğine yönelik yapılan birinci düzey DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri ($\chi^2=139.1$; $p=.000$; $\chi^2/df=2.24$; CFI= .982; RMSEA= .056; SRMR=.037) ile İkinci düzey DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri ($\chi^2=139.1$; $p=.000$; $\chi^2/df=2.24$; CFI= .982; RMSEA= .056; SRMR=.037) üç faktörlü modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir (Şekil 4). Bu sonuçlar, Örgütsel Sinizm Ölçeğinin öngörülen kuramsal yapısının (üç faktörlü model) doğrulandığını göstermiştir. Araştırmada incelenen örgütsel bağlılık, sanal kaytarma ve örgütsel sinizm değişkenlerinin birbirleri ile olan ilişkilerinin tespit edilmesine yönelik olarak Pearson Korelasyon analizi uygulanmış, elde edilen sonuçlar Tablo 7’de sunulmuştur.

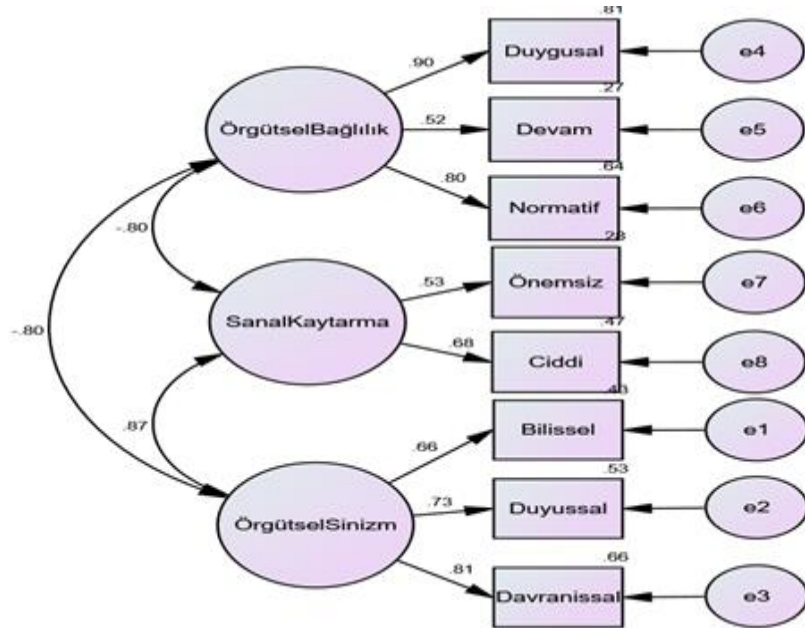
Tablo 7. Korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 Örgütsel Bağlılık	1										
2 Duygusal Bağlılık	.862**	1									
3 Devam Bağlılığı	.772**	.463**	1								
4 Normatif Bağlılık	.864**	.722**	.439**	1							
5 Sanal Kaytarma	-.549**	-.543**	-.343**	-.494**	1						
6 Önemsiz Sanal Kaytarma	-.458**	-.433**	-.285**	-.432**	.854**	1					
7 Ciddi Sanal Kaytarma	-.457**	-.475**	-.285**	-.391**	.790**	.361**	1				
8 Örgütsel Sinizm	-.609**	-.650**	-.341**	-.546**	.538**	.342**	.568**	1			
9 Bilişsel Sinizm	-.440**	-.507**	-.236**	-.371**	.396**	.217**	.457**	.828**	1		
10 Duyuşsal Sinizm	-.521**	-.539**	-.305**	-.468**	.493**	.360**	.465**	.798**	.433**	1	
11 Davranışsal Sinizm	-.565**	-.574**	-.315**	-.533**	.458**	.284**	.490**	.855**	.556**	.597**	1

**p<0,01 düzeyinde anlamlıdır

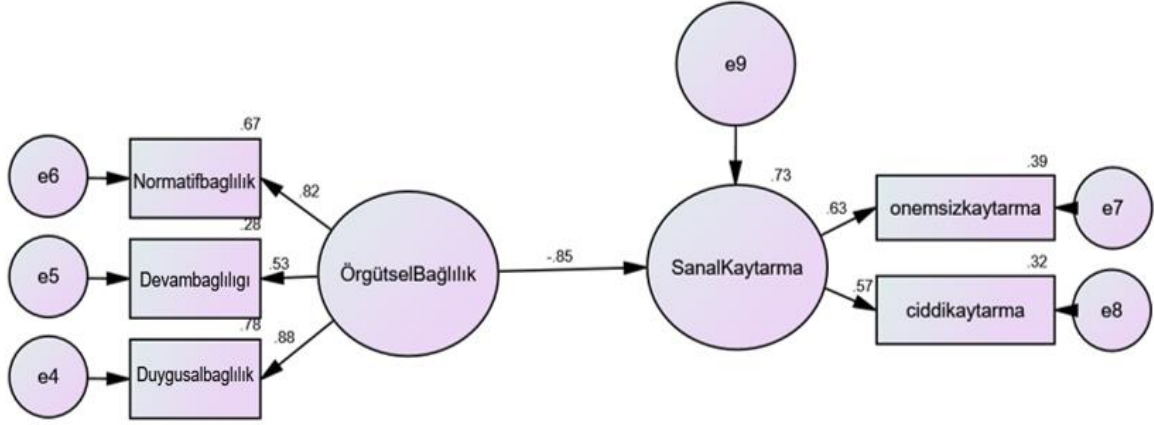
Korelasyon analizi sonuçları çalışanların örgütsel bağlılık algıları açısından incelendiğinde; ankete katılan bireylerin örgütsel bağlılık algıları ile sanal kaytarma davranışları arasında negatif yönlü ve orta düzeyli bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=-.549$, $p<0.01$). İki değişken arasındaki ilişki alt boyutlar çerçevesinde incelendiğinde ise, çalışanların devam bağlılığı algıları ile önemsiz sanal kaytarma davranışları ($r=-.285$, $p<0.01$) ve ciddi sanal kaytarma davranışları ($r=-.285$, $p<0.01$) arasında negatif yönlü ve düşük düzeyli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer alt boyutlara bakıldığında, ilişkilerin tamamının negatif yönlü ve orta düzeyli olduğu görülmektedir. İş görenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm algıları arasında ise

negatif yönlü ve orta düzeyli bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=-.609$, $p<0.01$). Bununla birlikte devam bağlılığı ile bilişsel sinizm algıları arasında negatif yönlü ve düşük düzeyli bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=-.236$, $p<0.01$). Diğer alt boyutlara bakıldığında, ilişkilerin tamamının negatif yönlü ve orta düzeyli olduğu görülmüştür. Analiz sonuçları sanal kaytarma davranışları açısından incelendiğinde, çalışanların sanal kaytarma davranışları ile örgütsel sinizm algıları arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli bir ilişki ($r=.538$, $p<0.01$) olduğu görülmüştür. İki değişken arasındaki ilişki alt boyutlar çerçevesinde incelendiğinde ise, katılımcıların önemsiz sanal kaytarma davranışları ile bilişsel sinizm algıları ($r=.217$, $p<0.01$) ve davranışsal sinizm algıları ($r=.284$, $p<0.01$) arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli bir ilişki olduğu görülmektedir. Diğer alt boyutlara bakıldığında ilişkilerin tamamının pozitif yönlü ve orta düzeyli olduğu tespit edilmiştir. Ölçeklerin kuramsal yapısının doğrulunun teyit edilmesinden sonra hipotezlerin testine yönelik yapısal eşitlik modeli kurulmuştur. Yapısal eşitlik modellemesi dört temel aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada değişkenlere yönelik ölçüm modeli geliştirilmiş ve bu modelin doğruluğu test edilmiştir; Sonraki aşamada bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin tespit edilmesine yönelik yapısal eşitlik modeli geliştirilmiştir (c yolu); üçüncü aşamada geliştirilen yapısal eşitlik modeline aracı değişken eklenmiştir (a yolu, b yolu ve c' yolu). Son olarak aracılık etkisinin ölçülmesine yönelik Bootstrap analizi yapılmıştır. Araştırmada örgütsel bağlılık bağımsız değişken, sanal kaytarma bağımlı değişken ve örgütsel sinizm aracı değişken konumundadır.



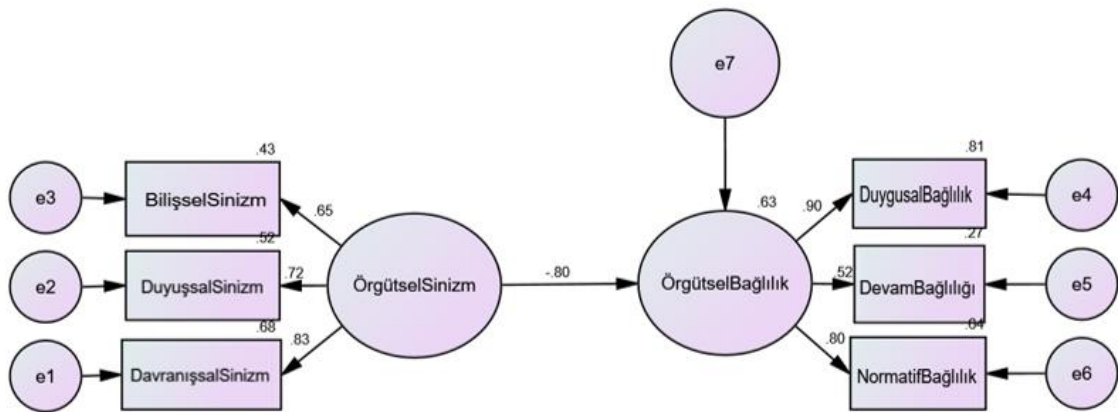
Şekil 5. Örgütsel Bağlılık, Sanal Kaytarma ve Örgütsel Sinizme Yönelik Ölçüm Modeli

Yapısal eşitlik modelinin ilk aşaması olan ölçüm modelinin geliştirilmesi ve geliştirilen modelin test edilmesi süreci sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri ($X^2= 53.2$; $x^2/df= 3.135$; CFI= .970; RMSEA= .074; SRMR= .036) ölçüm modelinin doğrulandığını göstermektedir (Şekil 5).



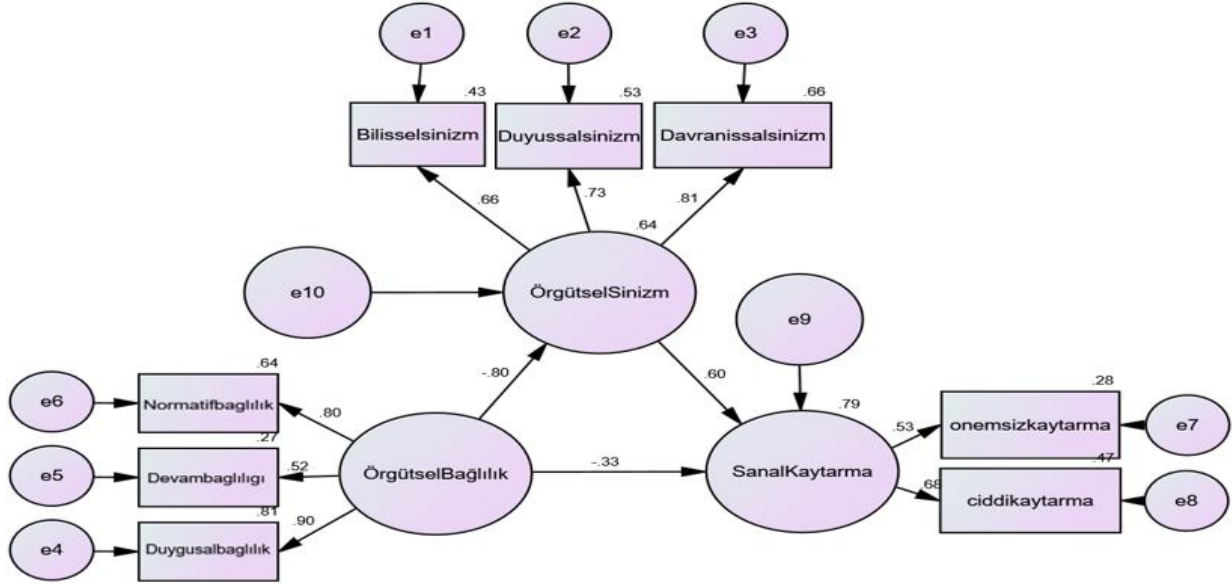
Şekil 6. Örgütsel Bağlılık Değişkeninin Sanal Kaytarma Değişkeni Üzerindeki Etkisine Yönelik Yapısal Eşitlik Modeli

İkinci aşamada, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin tespit edilmesine yönelik oluşturulan yapısal eşitlik modeli sonucunda, çalışanların örgütsel bağlılık algılarının sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisinin negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ($\beta=-.85$; $p<.01$; c yolu) olduğu tespit edilmiştir (Şekil 6). Buna bağlı olarak H1 desteklenmektedir.



Şekil 7. Örgütsel Sinizm Değişkeninin Örgütsel Bağlılık Değişkeni Üzerindeki Etkisine Yönelik Yapısal Eşitlik Modeli

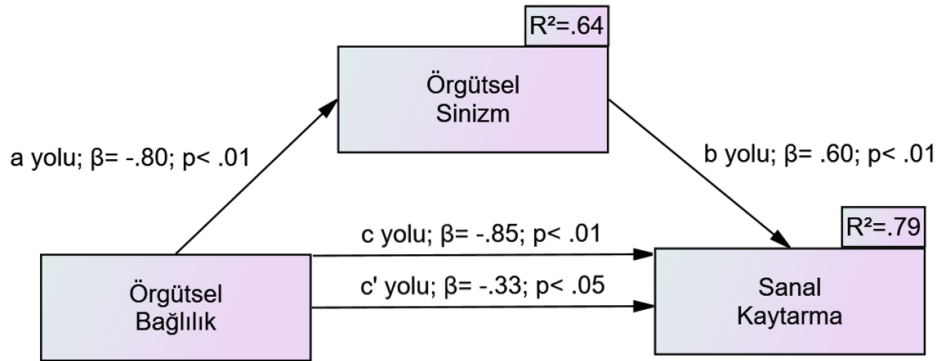
Örgütsel sinizm değişkeninin örgütsel bağlılık değişkeni üzerindeki etkisinin tespit edilmesine yönelik oluşturulan yol analizi sonucunda, çalışanların örgütsel sinizm algılarının örgütsel bağlılık algıları üzerindeki etkisinin negatif yönlü ve anlamlı ($\beta=-.80$; $p<.01$) olduğu tespit edilmiştir (Şekil 7). Buna bağlı olarak H2 desteklenmektedir.



Şekil 8. Aracı Değişken Eklenmiş Yapısal Eşitlik Modeli (Aracılı Yapısal Model)

Üçüncü aşamada, geliştirilen yapısal eşitlik modeline aracı değişken eklenmiştir. Aracı değişken eklenmiş yeni yapısal eşitlik modeli neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir ($X^2= 467.1$; $x^2/df= 2.848$; CFI= .963; RMSEA= .068; SRMR= .036) (Şekil 8). Yeni oluşturulan yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık algılarının örgütsel sinizm algıları için önemli bir yordayıcı olduğu ($\beta=-.80$; $p<.01$; a yolu) ve çalışanların örgütsel sinizm algılarının, sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisinin pozitif yönlü ve anlamlı ($\beta=.60$; $p<.01$; b yolu) olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm algılarının sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi neticesinde H3 desteklenmektedir. Aracı değişkenli yapısal eşitlik modeli bağımlı ve bağımsız değişken açısından incelendiğinde, etki katsayısında azalma olmasına rağmen çalışanların örgütsel bağlılık algılarının, sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisinin hala negatif yönlü ve anlamlı ($\beta=-.33$; $p<.05$; c' yolu) olduğu görülmüştür. Bununla birlikte örgütsel sinizmin, örgütsel bağlılık ile birlikte sanal kaytarma davranışındaki değişimin %79'ni (R^2) açıkladığı tespit edilmiştir (Şekil 8). Çalışma kapsamında uygulanan analizlerin son aşamasında, örgütsel bağlılık ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkide örgütsel

sinizm değişkeninin aracılık etkisinin (rolünün) olup olmadığını tespit edilmesi amacıyla Bootstrap yöntemini esas alan yol analizi gerçekleştirilmiştir. Aracılık etkisinin istatistiksel olarak sınanmasında temel olarak iki yöntem kullanılmaktadır. Bunlar, Baron ve Kenny'nin nedensellik yaklaşımı ve çağdaş yaklaşım, diğer bir ifadeyle Bootsratr analizidir. Bootstrap yönteminin, Baron ve Kenny'nin (1986) geleneksel yöntemine ve Sobel testine göre daha güvenilir sonuçlar ürettiği ifade edilmektedir (Hayes, 2018; Gürbüz, 2019a, s. 94). Bootstrap (yeniden örnekleme) yönteminde, mevcut veri setinde yer alan gözlem değerlerinden rastgele yeni gözlem değerleri oluşturulmaktadır. Gerçekleştirilen istatistiksel hesaplamalar, bu yeni veri setlerinden elde edilmiş dağılımlar üzerinden sağlanmaktadır. Güvenilir tahminler için en az 2000, tercihen 5000 yeniden örnekleme yeterli olduğu kabul edilmektedir Gürbüz, 2019b, s.108-109). Bu yöntem kullanılarak gerçekleştirilen aracılık etki sınamalarında araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için elde edilen %95 güven aralığındaki değerlerin sıfır (0) değerini kapsamaması gereklidir. Bootstrap yöntemi ile 5000 yeniden örnekleme seçeneği kullanılarak gerçekleştirilen yol analizi sonuçları Şekil 9'da görselleştirilmiştir.



Şekil 9. Yol Analizi Sonuçları (n=396)

Buna göre, örgütsel bağlılık ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkide örgütsel sinizm değişkeninin aracılık etkisinin (rolünün) istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta = -.483$, %95 GA $[-.765, -.248]$). Tabloda görüleceği üzere, güven aralığı (GA) değerleri, sıfır (0) değerini kapsamamaktadır. Bu sonuçlar çerçevesinde, çalışanların örgütsel bağlılık algıları ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkide örgütsel sinizm algılarının dolaylı aracılık etkisinin olduğu söylenebilir. Elde edilen sonuca göre araştırmanın dördüncü hipotezi (H4) desteklenmektedir. Yapısal eşitlik analizi sonuçları Tablo 9'da özetlenmiştir.

Tablo 9. YEM Analiz Sonuçları

Tahmin Değişkeni	Sonuç Değişkenleri			
	Örgütsel sinizm		Sanal kaytarma	
	β	SH	β	SH
Örgütsel bağlılık (c yolu)	-	-	-.85**	.10
R^2	-	-	.72	-
Örgütsel bağlılık (a yolu)	-.80**	.11	-	-
R^2	.64	-	-	-
Örgütsel bağlılık (c' yolu)	-	-	-.33*	.11
Örgütsel sinizm (b yolu)	-	-	.60**	.10
R^2	-	-	.79	
Dolaylı etki	-	-	-.483 (-.765,-.248)	

Not: *p <.05; **p <.01; ***p <.001; SH= Standart Hata; Parantez içindeki değerler alt ve üst güven aralığı değerleridir. Bootstrap yeniden örnekleme= 5000.

ÖB→ÖS→SK	Dolaylı Etki	Alt Güven Aralığı	Üst Güven Aralığı	Bootstrap Güven Aralığı	Bootstrap Yeniden Örnekleme
	-.483	-.765	-.248	%95	5000

Nihai olarak, bu araştırma için geliştirilen hipotezlere ilişkin sonuçlar Tablo 10'da toplu olarak sunulmuştur.

Tablo 10. Araştırma Hipotezleri Sonuçları

Hipotezler		Analiz Yöntemi	Sonuç
H ₁ .	Çalışanların örgütsel bağlılık algıları, sanal kaytarma davranışları üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahiptir.	YEM	Kabul Edildi
H ₂ .	Çalışanların örgütsel sinizm algıları, örgütsel bağlılık algıları üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahiptir.	YEM	Kabul Edildi
H ₃ .	Çalışanların örgütsel sinizm algıları, sanal kaytarma davranışları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir.	YEM	Kabul Edildi
H ₄ .	Çalışanların örgütsel bağlılık algılarının sanal kaytarma davranışları üzerine etkisinde örgütsel sinizm algılarının aracılık etkisi bulunmaktadır.	YEM	Kabul Edildi

6. Sonuç ve Öneriler

Hiç şüphe yoktur ki iş dünyasında faaliyet gösteren tüm kurum ve kuruluşlarda çalışanların, çalıştıkları kurumlarına olan bağlılıkları, müessesenin kurumsal amaçlarına ulaşmasında önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle hemen tüm kurumlar çalışanlarının bağlılık düzeyini artırmak istemektedir. Konuyla ilgili kaleme alınan birçok çalışmada, çalıştığı kuruma olan bağlılığı yüksek olan bireylerin görevlerini yerine getirmede ve örgütsel amaçlara ulaşmada daha fazla çaba sarf ettikleri raporlanmaktadır. Bu araştırmada, seyahat acentesi çalışanlarının örgütsel bağlılık algılarının sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisinde örgütsel sinizm algılarının aracılık rolü araştırılmıştır. Literatür incelendiğinde, işgörenlerin örgütsel bağlılık algılarının sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisinde örgütsel sinizm algılarının aracılık rolünün tespitine ilişkin bir araştırmaya rastlanmamıştır. Araştırma bu yönüyle özgün yapısını korumaktadır. Aracılık etkisine yönelik yapısal eşitlik modellemesi sonucuna göre çalışanların örgütsel bağlılık algıları ve sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkide örgütsel sinizm algılarının aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Kavramlara dair ikili ilişkilerde elde edilen bulgular literatürdeki birçok çalışma ile benzerlikler taşımaktadır. Araştırma sonuçları çalışanların örgütsel bağlılık algıları ve sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Elde edilen bulgular Niaei ve diğerlerinin (2014,) 233 çevre departmanı çalışanı üzerinde gerçekleştirmiş oldukları çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Çalışma bulguları, Sıçrar'ın (2017), Erzurum Kara Yolları 12.Bölge Müdürlüğünde görev alan 112 çalışan üzerinde gerçekleştirdiği çalışman sonuçlarından ve son olarak Candan ve İnce'nin (2016), Karaman emniyet müdürlüğünde görev alan 567 çalışan üzerinden gerçekleştirmiş olduğu çalışma sonuçlarından ise farklılık göstermektedir. Söz konusu çalışmalar, iş görenlerin örgütsel bağlılık algıları ve sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını göstermektedir. Bununla birlikte araştırma bulguları, Aladwan ve diğerlerinin (2021), Ürdün'de 360 maden çalışanı üzerinden gerçekleştirdikleri ve iş görenlerin örgütsel bağlılık algıları ile sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit ettikleri çalışma ile de farklılıklar göstermektedir.

Araştırma bulguları, çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Elden edilen sonuçlar, Yorulmaz ve Çelik (2016) tarafından İstanbul ilinde görev alan 309 sınıf öğretmenine yönelik gerçekleştirdikleri araştırma sonuçları; Yıldız'ın (2013) Bolu ilinde görev alan 219 sınıf öğretmeni üzerinden gerçekleştirdiği araştırma sonuçları; Altınöz ve Diğerlerinin (2013)

Ankara ilindeki 210 otel çalışanı üzerinde yapmış oldukları araştırma sonuçları ve son olarak Yavuz ve Bedük'ün (2016) Konya ilinde görev alan 85 banka çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırma sonuçları ile benzerlikler göstermektedir. Araştırmamızda elde edilen diğer bir önemli bulgu ise, çalışanların örgütsel sinizm algıları ve sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu yönündedir. Bu sonuç, Özdemir'in (2017) Kırşehir Ahi Evran üniversitesinde görev alan 208 idari personel üzerinden gerçekleştirdiği araştırma sonuçları; Örücü ve Hasırcı'nın (2020) Balıkesir'de 169 kamu çalışanı üzerinden gerçekleştirdiği araştırma sonuçları ve Yıldırım ve Karabey'in (2017) Erzurum ilinde görev alan 217 kredi derecelendirme merkezi çalışanı üzerinden gerçekleştirdiği araştırma sonuçları ile benzerlikler göstermektedir.

Gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, çalışmadan elde edilen bulguların yapısal eşitlik modeli sonuçları ile benzerlik gösterdiği görülmüştür. Alt boyutların birbirleri ile olan ilişkilerini tespit etmek amacıyla yapılan korelasyon analizinde alt boyutların birbirleriyle olan ilişkilerinin, temel değişkenler arasındaki ilişkilerle benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir. Düzeysel farklılıklar barındıran sonuçlar ise şu şekildedir: Çalışanların devam bağlılığı algıları ile önemsiz sanal kaytarma davranışları ($r=-.285$, $p<0.01$) ve ciddi sanal kaytarma davranışları ($r=-.285$, $p<0.01$) arasında negatif yönlü ve düşük düzeyli bir ilişki olduğu; Devam bağlılığı ile bilişsel sinizm algıları arasında negatif yönlü ve düşük düzeyli bir ilişki olduğu ($r=-.236$, $p<0.01$); önemsiz sanal kaytarma davranışları ile bilişsel sinizm algıları ($r=.217$, $p<0.01$) ve davranışsal sinizm algıları ($r=.284$, $p<0.01$) arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli bir ilişki olduğu görülmektedir. Diğer alt boyutlar arasındaki ilişkilerin ise orta düzeyli olduğu görülmektedir. Araştırma neticesinde ulaşılan bulgulardan bir tanesi de çalışanların örgütsel bağlılık algı düzeylerinin örgütsel sinizm algıları nedeniyle azaldığı durumlarda sanal kaytarma davranışları sergilemeye eğilimli oldukları yönündedir. Bu durumda öncelikle, örgüt içinde örgütsel sinizmi tetikleyen unsurların tespit edilmesi ve bu konularda iyileştirmeler yapılmasının faydalı olacağı söylenebilir. Çalışanların örgütsel sinizme yönelik algı düzeylerinin azalmasına bağlı olarak örgütsel bağlılık algı düzeylerinde yaşanacak artış, sanal kaytarma davranışlarının azalmasına da vesile olabilecektir. Bununla birlikte, işgörenlerin örgütsel bağlılık algıları ve sanal kaytarma davranışları arasındaki negatif yönlü ilişkiye bağlı olarak, örgütsel bağlılık algılarını geliştirecek iyileştirmelerin uygulanması sanal kaytarma davranışlarına yönelik eğilimin daha da düşmesini sağlayabilir. Bu çerçevede geliştirilen öneriler izleyen satırlarda verilmiştir:

- İnsan kaynakları departmanı yöneticilerinin, çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini takip etmelerinin faydalı olacağı söylenebilir. Bu çerçevede çalışanlarda örgütsel sinizm algısını geliştiren nedenler tespit edilebilir ve bu doğrultuda gerekli görülen politika ve iyileştirmeler geliştirilip uygulamaya konulabilir.
- İlgili çalışmalarda, çalışanlarda örgütsel sinizm algısının gelişmesine neden olan unsurlar arasında örgütsel iletişimin eksikliğinin önemli bir yer tuttuğu ifade edilmektedir. Bu noktada örgüt çalışanları ve yöneticiler arasında güçlü bir iletişim ağı kurulmasına yönelik gerekli çalışmalar yapılabilir.
- Ağır ve yoğun iş temposu, çalışanların sinik davranışlar sergilemelerine sebep olmaktadır. Buna bağlı olarak çalışanlar için daha makul bir çalışma düzeni oluşturulması önerilebilir.
- Çalışanların örgütsel sinizm algı düzeylerini düşürmek ve örgütsel bağlılık algı düzeylerini arttırmak amaçlarıyla, çalışan beklentilerine uygun ödüller ve ödüllendirme uygulamaları geliştirilebilir.
- Çalışanlarda örgütsel sinizm duygularının oluşmasında rol oynayan unsurlar arasında örgütün adaletten yoksun olması ve örgütsel güvensizlik ilk sıralarda gelmektedir. Örgütlerin, adaletsizlik düşüncesini tetikleyen unsurları tespit etmeleri ve örgütsel güveni arttıracak iyileştirmeler yapmaları önerilebilir.
- Örgütsel sinizmin nedenleri arasında çalışanların düşüncelerine değer verilmediğine yönelik inançları da bulunmaktadır. Bu çerçevede yönetsel kararların alınmasında çalışanlara söz hakkı verilmesine yönelik bir yönetim anlayışı geliştirilebilir.
- Yanlış yönetici seçimi örgütsel sinizmin başlıca sebepleri arasında yer almaktadır. Buna bağlı olarak insan ilişkileri kuvvetli, uyumlu ve başarılı yöneticiler ile çalışılması, organizasyonun menfaatine olacaktır.
- Baskıcı ve otoriter yönetim yaklaşımları hem örgütleri hem de çalışanları sinikleştirmektedir. Bu sebeple daha ılımlı yönetim yaklaşımları tercih edilebilir.
- Eğitim ve geliştirme uygulamalarının çalışanların örgütsel bağlılık algılarını güçlendirme potansiyeli dikkate alınarak çalışanlara yönelik eğitim seminerleri düzenlenebilir.
- Ücretlendirme politikalarının, çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algılarını etkileme potansiyeli bulunmaktadır. Bu çerçevede çalışan beklentilerini karşılayan adaletli bir ücretlendirme politikası geliştirilebilir.
- Çalışanların örgütsel bağlılık algılarını geliştirmek ve güçlendirmek için bireysel çalışma yerine takım çalışmasını destekleyen örgütsel modeller tercih edilmesi önerilebilir.

- Örgüt içerisindeki ağ bağlantısını sınırlandıracak yazılımlar tercih edilmesi oldukça yaygın bir çözüm önerisidir. Bu yazılımlar sayesinde çalışanların kendilerine veya örgütlerine ait teknolojik unsurlarla sanal kaytarma davranışları sergilemeleri engellenebilir.

Yukarıdaki satırlarda sıralanan önerilerin organizasyonlarda uygulanması neticesinde çalışanların örgütsel sinizm algı düzeylerinin azalacağı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin artacağı buna bağlı olarak sanal kaytarma davranışlarına olan eğilimlerinin azalacağı varsayılmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde, konuyla ilgili gerçekleştirilen çalışma sayısının sınırlı sayıda olduğu göz önünde bulundurulduğunda, bu çalışmadan elde edilen sonuçların literatürdeki boşluğu doldurmaya katkı sağlayacağı söylenebilir. İleriye yönelik çalışmalar için araştırmacılara örneklem genişletilerek turizm sektörünün farklı iş kollarında benzer araştırmaların uygulanması önerilebilir. Bu araştırma Antalya ili merkezinde faaliyet gösteren seyahat acentesi çalışanlarına yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Daha geniş katılımlı ve Türkiye'nin farklı bölgelerinde gerçekleştirilecek araştırma bulgularının daha genel olacağını söylemek mümkündür. Bunun yanı sıra, kişilerle görüşülerek nitel veriler elde edilebilir. Elde edilen veriler ile uygulamada gözlemlenen davranışlar arasındaki ilişkiler araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism bases and consequences. *Genetic Social And General Psychology Monograph*, 126 (3), 269-292.
- Adıgüzel Gök, Z. (2020). Algılanan örgüt iklimi ile öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Siirt.
- Aladwan, A. M., Muala, A. L. & Salleh, S. H. (2021). Cyberloafing as a mediating variable in the relationship between workload and organizational commitment. *Management Science Letters*, 11 (3), 1013-1022.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63 (1), 1-18.
- Altınöz M., Çöp S. & Sığındı T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11 (21), 285-315.

- Anandarajan, M. & Simmers, C. A. (2005). Developing human capital through personal web use in the workplace: mapping employee perceptions. *Communications of The Association For Information System*, 15 (1), 776–791.
- Anderson, L. (1996). Employee cynicism: An Examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49 (11), 1395-1418.
- Arslan, A. & Şimşek, G. (2018). Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: aydın turist rehberleri odası'na kayıtlı olan profesyonel turist rehberleri örneği. *Journal of Travel and Tourism Research*, (13), 115-134.
- Bakan, İ. (2011). Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık kavram. Kuram, sebep ve sonuçlar. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Barnes, L. L. (2010). The Effects of organizational cynicism on community colleges: Exploring concepts from positive psychology. PhD Dissertation. The Claremont Graduate University. California.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Blanchard, A. L. & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067-1084.
- Bolat, O. İ. & Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 75-94.
- Boyalı, H. (2011). Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: karamandaki bankalar üzerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Bozkurt, Ö. & Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Brandes, P. & Das, D. (2006). Locating behavioral cynicism at work: Construct issues and performance implications. In *Employee health, coping and methodologies*. Emerald Group Publishing Limited. New York: JAI Press.

- Brandes, P., Dharwadkar, R. & Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. In Eastern Academy of Management Proceedings, 2 (1), 150-153.
- Bufquin, D., DiPietro, R., Park, J. Y. & Partlow, C. (2017). Effects of social perceptions and organizational commitment on restaurant performance. Journal of Hospitality Marketing & Management, 26(7), 752-769.
- Candan, H. & İnce, M. (2016). A research on the relationship between cyberloafing and organizational commitment of police department personnel. Niğde University Journal of Economics & Administrative Sciences, 9 (1), 229-235.
- Xiao Chun, T. & Chang, Y. (2010). An Empirical study on the determinants of cyberloafing: data analysis based on individual factors. International Conference on E-Product E-Service and E-Entertainment, 1-4.
- Costa Jr, P. T., Zonderman, A. B., McCrae, R. R. & Williams Jr, R. B. (1986). Cynicism and paranoid alienation in the Cook and Medley HO Scale. Psychosomatic medicine, 48(3), 283-285.
- Çalışkan, A. (2015). Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkisi: etik ikliminin aracılık rolü. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 1(2), 115-141.
- Çalışkan, A. ve Özkan, H. (2019). Örgütsel Bağlılığın tükenmişliğe etkisi iş tatmininin aracılık rolü Mersin ili kamu hastaneleri hemşirelerine yönelik bir uygulama. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 22(1), 180-194.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. Academy of Management review, 23(2), 341-352.
- Doğan, S. & Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (29), 37-61.
- Efendi, M. & Oduncuoğlu, F. (2021). Sanal kaytarma: Ankara’da bulunan a grubu seyahat acenteleri üzerine bir araştırma, İşletme Araştırmaları Dergisi, 13 (1), 304-316.
- Efeoğlu, İ. E. & İplik, E. (2011). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 20 (3), 343-360.

- Erkaya, C. (2019). Çalışanların kuşak farklılıklarına göre genel sinizm düzeylerinin örgütsel sinizm düzeyine etkisinin değerlendirilmesi, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Ezeh, L. N., Etodike, C. E., & Chukwura, E. N. (2018). Abusive supervision and organizational cynicism as predictors of cyber-loafing among federal civil service employees in anambra state. Nigeria, European Journal Of Human Resource Management Studies, 1 (2), 19-36.
- Galperin, B. L. & Burke, R. J. (2006), Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study, International Journal of Human Resource Management, 17 (2), 331–347.
- Garrett, R. K. & Danziger, J. N. (2008). Disaffection or expected outcomes: understanding personal internet use during work. Journal of Computer-Mediated Communication, 13 (4), 937–958.
- Gautam, T., Van Dick, R. & Wagner, U. (2001). Organizational commitment in nepalese settings. Asian Journal Of Social Psychology, 4 (3), 239- 248.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2016). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-Yöntem-Analiz. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. (2019a). Amos ile yapısal eşitlik modellemesi temel ilkeler ve uygulamalı analizler, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Gürbüz, S. (2019b). Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Güripek, E., Uzun, C. & Cengiz, Ç. (2020). The Effect of psychological contract on cyber-loafing behavior: Case of travel agencies. Journal of Recreation and Tourism Research, 7 (1), 77-91.
- Hayes, A. F. (2018). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis : a regression-based approach. New York: The Guilford Press.
- Kaifi, B. A. (2013). Organizational behavior: managing and leading organizations, Tamarac, FL: Lulumina Press.

- Kalağan, G. (2009). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kılıç, T. & Saygılı, İ. (2019). Örgütsel iletişimin örgütsel sessizliğe etkisinde örgütsel bağlılığın aracı değişken rolü: Görgül bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5 (1), 1-22.
- Kim, H. Y. (2013). Statistical notes for clinical researchers: assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis, *Restorative Dentistry & Endodontics*, 38 (1), 52–54.
- Kuzu, A. (2011). İnternet ve aile. *Aile ve Toplum Eğitim-Kültür ve Araştırma Dergisi*, 7 (27), 9-32.
- Li, S. M. & Chung, T. M. (2006). Internet function and internet addictive behavior. *Computers In Human Behaviour*, 22 (6) 1067-1071.
- Lim, V. G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal Of Organizational Behavior*, 23 (5), 675-694.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A Three-components conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer J. P. & Allen N. J. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research and application*. Thousand Oaks, London, SAGE Publications.
- Meyer, J. P. & Parfyonova, N. M. (2010). Normative commitment in the workplace: a theoretical analysis and re-conceptualization. *Human Resource Management Review*, 20(4), 283–294.
- Mills, J. E., Hu, B., Beldona, S. & Clay, J. (2001). Cyberslacking!: A Liability issue for wired workplaces. *Cornell Hotel And Restaurant Administration Quarterly*, 42(5), 34-47.
- Mousa, M. (2017). Organizational cynicism and organizational commitment in egyptian public primary education: When spring yields black flowers. *Management Research and Practice*, 9(3), 13-29.
- Nafei, A. W. (2013). The effects of organizational cynicism on job attitudes an empirical study on teaching hospitals in Egypt. *International Business Research*, 7(6), 8-11.

- Naktiyok, S., Topçuoğlu, E. & Kaygın, E. (2020). Otel işgörenlerinin örgütsel sinizm algıları ve iş performansları arasındaki ilişki: Kars ilinde bir araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (2), 1239-1255.
- Niaei, M., Peidaei, M., M. & Nasiripour, A. A. (2014). The Relation between staff cyberloafing and organizational commitment in organization of environmental protection. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3 (7), 59-71.
- O'Reilly, C. A. & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal Of Applied Psychology*, 71 (3), 492-499.
- Örücü, E. & Hasırcı, I. (2020). Örgütsel sinizmin sanal kaytarma üzerindeki etkisinde çalışanların yaş düzeylerinin hızlandırıcı etkisi: bir kamu iktisadi teşebbüsü örneği. *Taras Shevchenko 5th International Congress on Social Sciences*, 1-17.
- Örücü, E. & Yıldız, H. (2014). İşyerinde kişisel internet ve teknoloji kullanımı: sanal kaytarma. *Ege Akademik Bakış*, 14 (1), 99-114.
- Özdemir, H. Ö. (2017). Yöneticilerin otantik liderlik tarzlarının çalışanların sanal kaytarma ve sinizm davranışları üzerine etkileri. *Doktora Tezi, Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir*.
- Özdemir, H. Ö. & İpek, C. (2020). Üniversite idari personelinin örgütsel bağlılık algılarının örgütsel kültür algılarından yordanması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (3), 2823-2845.
- Özsoy, E. Ö. (2019). Y kuşağı çalışanlarında örgütsel sinizm ve motivasyonun ara değişken etkisi. *Yüksek Lisans Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze*.
- Porter, L., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal Of Applied Psychology*, 59 (5), 603-609.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P. & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy Of Management Executive*, 11(1), 48-59.

- Sarioğlu, K. (2019). Çalışan motivasyonunu artırma araçlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: gıda sektöründe bir alan araştırması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Seçilmiş, C. & Yılmaz, B. (2018). An investigation of the relationship between travel agencies employee's cyberloafing behaviors and work motivation. *Tourism, Leisure and Global Change*, (5), 372-377.
- Sertaş, O. & Şimşek, G. (2017). Konaklama işletmelerinde siber aylaklık: çalışanların demografik özellikleri ile siber aylaklıkları üzerine bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3 (1), 20-34.
- Scholl, R. (1981). Differentiating organizational commitment from expectancy as a motivating force. *The Academy of Management Review*, 6 (4), 589-599.
- Sıçrır, H. (2017). Sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Erzurum ilinde bir kamu kurumu örneği. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Simsek, H. (2020). The Relationship between organizational commitment and organizational cynicism levels of accounting employees in hotel enterprises: The Case of Kemer. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 20 (9), 11-22.
- Tahreem, Y. & Shazia, K. (2015). Organizational cynicism, work related quality of life and organizational commitment in employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9 (2), 568-582.
- Tokgöz, N. & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2), 238-305.
- Uslu, A. (2012). Örgütsel bağlılık, daimî ve geçici işçilerin örgütsel bağlılık algıları üzerinde bir araştırma ve muş şeker fabrikasında bir alan çalışması. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Van Doorn, O. N. (2011). Cyberloafing: A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework. Msc Thesis. Department of Industrial Engineering and Innovation Sciences. Eindhoven University of Technology, Netherlands.

- Wasti, A. (2000). Örgütsel bağlılığı belirleyen evrensel ve kültürel etmenler: Türk kültürüne bakış. Türk Psikologları Derneği Yayınları, İstanbul.
- Yalçın, A. & İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana örneği. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14 (1), 395-412.
- Yavuz, A. & Bedük, A. (2016). Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: bir kamu bankasının Konya şubelerinde örnek uygulama. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (35), 301-313.
- Yıldırım, K. S. & Karabey, C. N. (2017). Etik iklim ve örgütsel kontrol mekanizmalarının sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4 (11), 556-594.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. Turkish Studies-International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 8 (6) 853-879.
- Yılmaz, B. (2018). Seyahat acentesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışları, iş motivasyonu ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Yorulmaz, A. & Çelik, S. (2016). İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi, 6 (1), 161-193.

Etik Kurul İzni: Çalışma bir yüksek lisans tezinden üretilmiş olup hazırlandığı tarihte üniversite tarafından etik kurul izni zorunlu tutulmamıştır.

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamışlardır.

Çıkar Çatışması Beyanı: Yazarlar aralarında herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan eder.

Yazarlar, bu çalışmanın etik kurallara uygun olarak hazırlandığını ve araştırmada herhangi bir etik ihlal olmadığını beyan etmektedirler. Çalışmanın araştırma ve yayın etiği sorumluluğu yazarlara aittir.

Journal of Recreation and Tourism Research (JRTR)