

ISSN: 2792-0720



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÇALIŞMALARI DERGİSİ

Cilt / Volume: 3 Sayı / Issue: 1 Yıl / Year: 2023

OB Studies

JOURNAL OF ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR STUDIES

www.obstudies.org

Ex Oriente Lux...

JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR STUDIES

Cilt / Volume: 3

Sayı / Issue: 1

Yıl / Year: 2023

Kurucu ve İmtiyaz Sahibi / Founder & Owner

Dr. Öğr. Üyesi İsmail ALİCİ

Editörler / Editors

Prof. Dr. Kubilay ÖZYER

Dr. Öğr. Üyesi İsmail ALİCİ

Dr. Öğr. Üyesi Alptekin DEVELİ

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Serhat ANAÇ

Yabancı Dil Editörü / Foreign Language Editor

Öğr. Gör. Nour HUSSEİN

Yazışma Adresi / Mail Address

Dr. Öğr. Üyesi İsmail ALİCİ

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Erbaa Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi

Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü 60500 TOKAT

Tel: +90 356 252 16 16 –5187

www.obstudies.org

E-Posta / E-Mail: obstudies@yahoo.com

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÇALIŞMALARI DERGİSİ

**ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÇALIŞMALARI
DERGİSİ**

**JOURNAL OF ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR STUDIES**

Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisi (**OBSTUDIES**) yılda iki kez yayımlanan hakemli, bilimsel ve uluslararası bir dergidir. Örgütsel davranış alanına ilişkin teorik ve görgül makalelere, yer verilen dergimizin temel amacı, bu alanlarda akademik bilginin üretimi ve paylaşımına katkı sağlamaktır. Dergimizde “Türkçe” ve “İngilizce” olmak üzere iki dilde makale yayımlanmaktadır. Dergiye yayımlanmak üzere gönderilen yazılar, belirtilen yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmalıdır. Dergiye yayımlanmak üzere gönderilen yazılar, daha önce yayımlanmamış ve yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Dergide yayımlanan yazılarda belirtilen görüşler, yazarlara ait olup **Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisi**'nin görüşlerini yansıtmaz. **Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisinde** yayımlanmış yazıların tüm yayın hakları saklı olup, dergimizin adı belirtilmeden hiçbir alıntı yapılamaz.

Journal of Organizational Behavior Studies (**OBSTUDIES**) is a peer-reviewed, scientific and international journal published biannually. The main purpose of our journal, which includes theoretical and empirical articles in the field of organizational behavior, is to contribute to production and sharing of academic knowledge in these fields. Our journal publishes articles in two languages, “Turkish” and “English”. Manuscripts sent to journal for publication should be prepared in accordance with specified spelling rules. Manuscripts submitted for publication to the journal must not have been previously published or sent for publication. The views expressed in articles published in the journal belong to authors and do not reflect views of the Journal of Organizational Behavior Studies. All publication rights of the articles published in the Journal of Organizational Behavior Studies are reserved, and no citation can be made without specifying name of our journal.

JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR STUDIES

İNDEKS BİLGİLERİ / INDEX INFORMATION

Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisinin tarandığı indeksler ve bağlı olduğu üyelikler aşağıda yer almaktadır

The indexes and memberships of The Journal of Organizational Behavior Studies are listed here.



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÇALIŞMALARI DERGİSİ

Bilim Kurulu
Members of the Science Board

| | |
|---|---|
| Prof. Dr. Usman GHANI <i>IM Sciences, Pakistan</i> | Prof. Dr. Hasan GÜL <i>19 Mayıs Üniversitesi, Türkiye</i> |
| Prof. Dr. Asep HERMAWAN <i>Trisakti Üniversitesi, Endonezya</i> | Prof. Dr. Mesut IDRİZ <i>Sharjah Üniversitesi, BAE</i> |
| Prof. Dr. Farzand Ali JAN <i>Brains Institute Peshawar, Pakistan</i> | Prof. Dr. Shah JEHAN <i>Iqra National Üniversitesi, Pakistan</i> |
| Prof. Dr. Kubilay ÖZYER <i>Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Türkiye</i> | Prof. Dr. Hasan TAĞRAF <i>Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye</i> |
| Prof. Dr. Sema YİĞİT <i>Ordu Üniversitesi, Türkiye</i> | Prof. Dr. Leyla YUSRAN <i>Trisakti Üniversitesi, Endonezya</i> |
| Doç. Dr. M. Said DÖVEN <i>Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Türkiye</i> | Doç. Dr. Müslüme AKYÜZ <i>Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Türkiye</i> |
| Doç. Dr. Umut KOÇ <i>Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Türkiye</i> | Doç. Dr. Ufuk ORHAN <i>Mersin Üniversitesi, Türkiye</i> |
| Doç. Dr. Elmira ADİYETOVA <i>Atrau Üniversitesi, Kazakistan</i> | Dr. Öğr. Üyesi Mehmet BİÇER <i>Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Türkiye</i> |
| Dr. Öğr. Üyesi Berdybekova Aiman LESBEKOVNA <i>G. Kazakistan Devlet Pedagoji Üniversitesi, Kazakistan</i> | Dr. Öğr. Üyesi Nazmiye Ülkü PEKKAN <i>Tarsus Üniversitesi, Türkiye</i> |
| Dr. Öğr. Üyesi Seyil NAJİMUDİNOVA <i>Manas Üniversitesi, Kırgızistan</i> | Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Ersoy YILDIRIM <i>Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Türkiye</i> |
| Dr. Öğr. Üyesi Arif YILDIZ <i>Adıyaman Üniversitesi, Türkiye</i> | |

Bu Sayıda Katkıda Bulunan Hakemler

Reviewers List of This Issue

Doç. Dr. Burak ÖZDEMİR
Kastamonu Üniversitesi

Doç. Dr. Ali Rıza İNCE
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi

Doç. Dr. Ufuk ORHAN
Mersin Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Esra ERENLER TEKME
Çankırı Karatekin Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Onur GÖZÜBÜYÜK
Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Selim ÇAKAR
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Altuğ ÇAĞATAY
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Ayhan DURMUŞ
Yozgat Bozok Üniversitesi

Öğr. Gör. Dr. Saadet GÜNDÜZ
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Dr. Fatih SEYRAN
Sağlık Bakanlığı

| <i>İçindekiler</i> | <i>Sayfa No.</i> |
|---|--------------------|
| <i>Table of Contents</i> | <i>Page Number</i> |
| ARAŞTIRMA MAKALELERİ / RESEARCH ARTICLES | |
| <i>Yengeç Sendromu: “Sosyal Kimlik Teorisi” ve Hofstede’nin “Kültür Boyutları Teorisiyle” Açıklanabilir mi? Üniversite Örneği</i> <i>Crab Syndrome: Can It Be Explained By "Social Identity Theory" and Hofstede's "Cultural Dimensions Theory"? A University Case</i> Muhammed Fatih TURAN | 1-24 |
| <i>Şiddete Maruz Kalmanın İş Performansına Etkisinde Şiddet Görme Korkusunun Aracı Rolü</i> <i>The Mediating Role of Fear of Violence on the Effect of Exposure to Violence On Job Performance</i> Çiğdem UĞAN, Mahmut AKBOLAT | 25-37 |
| <i>Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirliğin Algılanan Stres Üzerine Etkisinde Akademik Öz Yeterliliğin Aracılık Rolü</i> <i>Mediating Role of Academic Self-Efficiency in The Effect of Perceived Future Employability on Perceived Stress</i> Mesut ARDIÇ | 38-56 |
| <i>Örgüt İkliminin Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi</i> <i>The Effect of Organizational Climate on Cyberloafing Behavior</i> Şakire MUMCU, Yücel EROL | 57-72 |
| DERLEME MAKALELER / REVIEW ARTICLES | |
| <i>Okullarda Örgüt Kültürü</i> <i>Organizational Culture in School</i> Münir ŞAHİN | 73-90 |

ÖRGÜT İKLİMİNİN SANAL KAYTARMA DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ¹

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON CYBERLOAFING BEHAVIOR

Şakire MUMCU

Tokat Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı
ORCID ID: 0009-0005-2031-2292, sosyolog_sakire@hotmail.com

Doç. Dr. Yücel EROL

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
ORCID ID: 0000-0002-8289-9106, yucel.erol@gop.edu.tr

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of organizational climate sub-dimensions on cyberloafing behavior. For this purpose, the research was carried out on public and private sector (bank) institutions operating in the central district of Tokat. The research was carried out with the participation of a total of 212 personnel, 104 from the public sector and 108 from the private sector. SPSS 23.0 and AMOS 23.0 package programs were used in the analysis of the data obtained from the research. Structural equation modeling was used to reveal scale validity and test the research hypotheses. In addition, t-test and ANOVA analyses were used in the difference tests related to organizational climate and cyberloafing behavior. In line with the findings obtained from the research data, it is determined that the organizational climate sub-dimensions have negative and significant effects on the cyberloafing behavior of the employees. It is determined that the perceptions of the employees regarding the organizational climate and some of its sub-dimensions differ significantly according to the sector, education level, length of employment, and age. The perceptions of employees about cyberloafing and their perceptions of cyberloafing differ significantly according to the sector and length of the employees. Based on the results obtained, various suggestions for business managers and researchers were presented.

Keywords: Organizational Climate, Cyberloafing, Public Sector, Private Sector.

ÖZ

Bu çalışmanın amacı örgüt ikliminin alt boyutlarının sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini tespit etmektir. Bu amaçla araştırma, Tokat ili merkez ilçesinde faaliyet de bulunan kamu ve özel sektör(banka) kuruluşları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma 104'ü kamu ve 108'i özel sektör olmak üzere toplam 212 personelin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde SPSS 23.0 ve AMOS 23.0 paket programları kullanılmıştır. Ölçek geçerliliklerini ortaya koymak ve araştırma hipotezlerini test etmek için yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Ayrıca örgüt iklimi ve sanal kaytarma davranışına ilişkin fark testlerinde *t* testi ve ANOVA analizlerinden faydalanılmıştır. Araştırma verilerinde elde edilen bulgular doğrultusunda örgüt iklimi alt boyutlarının çalışanların sanal kaytarma davranışı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü etkilere sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların örgüt iklimi ve bazı alt boyutlarına ilişkin algılarının sektör, eğitim durumu, kurumdaki çalışma süresi ve yaş değişkenlerine göre anlamlı bir biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir. Çalışanların örgüte ilişkin algıları ile sanal kaytarma davranışına ilişkin algıları ise sektör ve kurumdaki çalışma süresine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Elde edilen sonuçlar temelinde işletme yöneticilerine ve araştırmacılara yönelik çeşitli öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgüt İklimi, Sanal Kaytarma, Kamu Sektörü, Özel Sektör.

¹Bu çalışma birinci yazarın yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

1. Giriş

Bilişim ve bilgi çağı olarak adlandırılan 21.yy. beraberinde dijitalleşme ve onun sağladığı imkanlarla birlikte gelmiştir. Toplumun her kesiminde özellikle iş dünyasında bir dijital dönüşüm yaşanmıştır. Kablolulu ve kablosuz internet ağları, bilgisayarlar, tabletler, akıllı telefonlar artık hem sosyal hem de iş hayatımızın ayrılmaz bir parçası olmuştur. Bireylerin her şeye daha kolay ve hızlı bir şekilde ulaşma isteği teknolojinin kullanım düzeyinde büyük artışlar oluşmasına neden olmuştur. Teknoloji iş dünyasına da büyük katkılar sunmuştur. İş hayatında çalışanların yükünü hafifletmek, işlerde kolaylık sağlamak ve örgütte iletişim ve haberleşmeyi hızlandırmak gibi pek çok alanda iş hayatında kullanılmıştır. Bu durum günlük iş ve işlemlerden oluşan iş ve zaman yükünü önemli ölçüde azaltmıştır. Ama bu süreç yanında birtakım olumsuzlukları da beraberinde getirmiştir. Teknolojik değişim ve dönüşüm iş hayatında yer alan çalışanları sanal ortamlara yönlendirmiştir. Sosyal içerikli iletişim ağlarının, müzik, video, oyun ve bahis sitelerinin, sosyal medyanın bağlayıcı gücünün çok yüksek olması nedeniyle çalışma hayatında bireyler mesai vakti içerisinde de bu mecralarla meşgul olmaya başlamışlardır. Hatta teknoloji kullanım düzeyini kontrol altına alamayan bireylerde bu durum bağımlılık seviyesine ulaşabilmektedir. Çalışma hayatında yaşanan tüm bu gelişmelerin bireylerin performanslarını azalttığı yönünde varsayımlara oluşmaya başlamış ve yapılan nicel ve nitel araştırmalarla da bu durum test edilmiştir. Yapılan çalışmalar neticesinde sanal kaytarma adı verilen yeni bir örgütsel davranış türü araştırmacılar tarafından kavramsallaştırılmıştır.

Kamu ve özel sektör kurumları dünyadaki yenilik ve gelişmeleri sıkıca takip etmek ve kurumlarında bu değişim ve dönüşüm sürecini örgütlerine tatbik etmek durumunda kalmışlardır. Yıkıcı rekabet koşulları altında, özellikle özel sektörde maddi girdilerin artmasıyla birlikte hizmet kalitesinin ilerlemesinin sağlanması örgütlerin iyi örgüt iklimi oluşturma noktasında politikalar izlemesi gerekliliğini ortaya koymuştur. Çalışanların olumlu bir örgüt iklimi algılaması neticesinde sunduğu hizmetin kalitesinde ve iş tatmin düzeyinde önemli artışlar olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada örgüt ikliminin sağladığı bu olumlu katkıların dışında çalışanların sanal kaytarma davranışlarını negatif yönde etkilediği varsayımıyla kurgulanmıştır. Örgütlerde yürütülen uygulamalar ve iş atmosferinin olumlu olarak algılanmasının, çalışanlarının sanal kaytarma davranışını azaltarak iş yeri verimliliğini ortaya koyacağı düşünülmektedir. Örgüt iklimi algısı, çalışanların örgütsel yapı, fark edilme, standartlar, sorumluluk, destek ve bağlılık gibi birçok alt boyut hissettiği iş atmosferinin toplamını ifade etmektedir. Örgütsel yapı iyi dizayn edilmişse, ödüllendirme ve cezalandırma mekanizmaları işlerini iyi yapan çalışanları fark edebiliyorsa, çalışanlarının kurumlarına bağlılık seviyesi istenen düzeydeyse, örgütte çalışanlar arasında birbirlerini zor durumlarda destekleyebilecek bir ilişki varsa (Mumcu ve Özyer, 2021) personelin sanal kaytarma davranışı azalabilecektir. İfade edilen tüm hususların aksi olması durumunda ise olumsuz bir davranış olarak sanal kaytarma davranışının örgüt içinde daha fazla sergileneceği öngörülmektedir. Bu durum örgüt iklimi ile sanal kaytarma davranışı arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu ve örgüt ikliminin sanal kaytarmanın anlamlı bir yordayıcısı olabileceğinin öngörülmesine imkân tanımaktadır. Bu açıdan bu çalışmada örgüt iklimi boyutlarının sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi ampirik bir araştırma ile test edilecektir.



2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Örgüt İklimi Kavramı

Örgüt iklimine yönelik ilk kavramsal çalışmaların 1930'ların sonlarına doğru yapıldığı görülmektedir. Kavram üzerindeki çalışmalar, insan davranışlarını çevrenin bir fonksiyonu olarak gören sosyal psikoloji ve "Alan Teorisi" perspektifi ile çevreden kaynaklanan değişkenleri izah etmeye odaklanmaktadır (Aydoğan, 2004, s. 9).

Araştırmacılar örgüt iklimi kavramını farklı yönleri ile ele alarak farklı tanımlamalar yapmışlardır. Yüceler, (2005, s. 1) örgüt iklimini, örgüt üyeleri için olumlu bir iş ortamı (hava) meydana getirerek, örgüt üyelerinin duygu ve motivasyon düzeylerini değiştirebilen ayrıca örgüte karşı sadakat kazanmalarını sağlayan bir altyapının meydana getirdiğini ifade etmiştir. Bir başka tanımda örgüt iklimi; çalışma hayatı içindeki personele yönelik düzenlenen politikaların oluşması ve bazı pratik olayların algılanması olduğu ifade edilmiştir (Arslan, 2004, s. 210). Batlis (1980, s. 233-234) örgüt iklimi kavramı hakkında yapılan farklı birçok tanımlamayı da göz önünde bulundurarak kavrama ait en kapsayıcı tanımı şu şekilde yapmıştır. Örgüt iklimi, çalışanların iş yeri arkadaşları, örgütün politikası, yapısı ve süreçleri ile etkileşiminin sonucunda deneyimlediği genel örgütsel izlenimlerdir.

Bu tanımdan yola çıkarak örgüt ikliminin aslında birbirinden farklı alt boyutlara sahip olduğu ifade edilebilir. Davranış bilimi araştırmacıları tarafından yapılan farklı çalışmalar neticesinde örgüt iklimine ilişkin birçok farklı boyutlandırma ortaya konmuştur. Yapılan bu boyutlandırmalardan Litwin ve Stringer (1968)'a ait boyutlandırma ve geliştirilen araştırma ölçeğinin alanda en sık kullanılan boyutlandırmalardan biri olduğu ifade edilebilir. Bununla birlikte Litwin ve Stringer (1968)' ait dokuz boyutlu örgüt iklimi sınıflandırması Stringer (2001) tarafından güncellenmiştir. Stringer (2001) örgütsel yapı, sorumluluk, standartlar, farkedilme, bağlılık, destek boyutlarından oluşan yeni bir örgüt iklimi sınıflandırması meydana getirilmiştir. Çalışmanın metodolojisi bu araştırma temelinde kurgulandığından dolayı Stringer (2001) tarafından yapılan bu boyutlandırmalar başlıklar halinde kısaca açıklanmıştır.

- Örgütsel Yapı: Örgüt çalışanlarının çok iyi organize olduklarını, gerekli rol ve sorumluluklarını açık ve net bir şekilde anladıklarına ilişkin algılamalarından oluşmaktadır. Çalışan hangi görevi yerine getireceği hususunda ve kimin resmi olarak üstü olduğu konusunda tereddüt yaşamamaktadır.
- Standartlar: Standartlar çalışanın örgütün hedeflerini ve performans kriterlerini açık bir şekilde algılamasıdır. Yüksek iş standartları çalışan bireysel iş performansını geliştirmesi noktasında baskı hissetmesini sağlamaktadır. İş yerinde yüksek standartların var olması çalışanın kendini geliştirmeye ve yeniliğe açık tutmasını sağlamaktadır.
- Sorumluluk: Çalışanın kendi işinin patronu olduğunu hissedebilmesidir. Çalışanın kendi bireysel sorumluluğunda olan bir iş için ikili denetim mekanizmasından geçmeden bireysel olarak karar alabilmesidir
- Farkedilme: Farkedilme algısı, örgüt çalışanın bir işi iyi yaptığında bunun diğer çalışanlar ve yöneticiler tarafından fark edileceğini ve ödüllendirileceğini bilmesidir. Yüksek fark edilme algısı, objektif kriterlere göre belirlenmiş adil ve doğru bir şekilde ödüllendirme-cezalandırma sistemi ile tanımlanabilir.



- Destek: Örgütteki yönetici ve çalışanlar arasındaki yardımlaşma hissidir. Çalışanların hiyerarşik olarak yukardan aşağıya birbirlerine karşılıklı olarak yardım etmesidir. Çalışanlar iyi işleyen bir takımın üyesi gibi hissediyor ve ihtiyaç duyduğu anda arkadaşlarından yardım isteyebileceğini biliyorsa yüksek destek iklimi algısının varlığından bahsedilebilir.
- Bağlılık: Çalışanın kendini kurumuna ait hissetmesidir. Bu aidiyet hissi ile örgütün amaçlarına sadakatle bağlanmasıdır. Yüksek bağlılık yüksek sadakat duygusunu da beraberinde getirmektedir. Düşük bağlılık durumunda ise çalışan örgütün amaçlarına karşı umursamaz bir tavır takınmaktadır.

2.2. Sanal Kaytarma Kavramı

Bilişim çağının bize sunduğu yeniliklerle internet, insan yaşamının vazgeçemediği bir unsur haline almıştır. Yaşamın tüm alanında olduğu gibi çalışma ortamında da çoğu sektörde çalışanların işlemleri kolaylaştırmak için kullandığı internet, akıllı telefonların da günden güne yaygın hale gelmesiyle artık hemen hemen her yerde ulaşılabilir olmayı başarmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu verilerinden elde edilen bilgilere göre; hanelerde internete erişim oranı %92 düzeyine ulaşırken, internet kullanan bireylerin %82,6 oranında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca internet kullanan bu bireylerin ise %80,5'i interneti düzenli olarak kullanmaktadır (TUİK, 2021).

Sanal kaytarma kavramının en genel tanımı ise, çalışanların işle ilgili olmayan gönüllü internet kullanımları olarak ifade edilmektedir (Blanchard ve Henle, 2008, s. 1068). Sanal kaytarma (cyberloafing) kavramı çalışan bireyin, çalışma saatleri içinde, çalıştığı örgütün internet bağlantısını kendi kişisel amaçları doğrultusunda kullanması olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle, çalışanın bağlı olduğu kurumun internet bağlantısından yararlanarak, çalışma saatleri içerisinde kendi işiyle ilgisi bulunmayan internet sitelerini kullanması veya bireysel amaçlarla e- posta alışverişinde bulunması gibi faaliyetler sanal kaytarma olarak değerlendirilmektedir (Lim, 2002, s. 677). Sanal kaytarma (cyberloafing) kavramı çalışan bireyin, çalışma saatleri içinde, çalıştığı örgütün internet bağlantısını kendi kişisel amaçları doğrultusunda kullanması olarak tanımlanmaktadır. (Lim, 2002, s. 677). Ayrıca sanal kaytarma davranışı, çalışanın online olarak uygun olmayan yasaklı, yetişkin veya eğlence sitelerini ziyaret etmesini de kapsamaktadır (Piotrowski, 2012: s. 259).

2.3. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkilere Ait Literatür Taraması

Özkan ve Erbay (2021) tarafından yapılan 724 perakende sektörü çalışanı üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın sonucunda çalışanların olumsuz örgüt iklimi algısı ile sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgüt ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada olumlu örgüt ikliminin çalışanların sanal kaytarma davranışının olumsuz etkilerini azaltma noktasında önemli bir öncül olduğu ifade edilmiştir.

Bayramoğlu ve Palabıyık (2020) tarafından kamu ve özel sektörde çalışan 201 kişi üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın sonucunda, çalışanların örgüt iklimi ve sanal kaytarma davranışına ilişkin algılarının özel ve kamu sektörü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırmada örgüt ikliminin önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışı üzerinde hem kamu sektörü hem de özel sektör üzerinde etkili olduğu ortaya konmuştur.



Gowrisankar ve Vimala (2019) tarafından yapılan çalışmanın sonunda sanal kaytarma davranışı olumsuz davranışlarının azaltmak için örgüt ikliminin ve örgütsel normların belirli bir zaman dilimi içerisinde geliştirilmesi ve oluşturulması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Enön (2019) tarafından 396 telekomünikasyon şirket çalışanı üzerinde gerçekleştirilen çalışmada örgüt iklimi alt boyutlarından bir kısmı ile sanal kaytarma davranışının bazı alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Utami (2019) tarafından Endonezya’da faaliyet gösteren 138 öğretmen ve eğitici üzerinde gerçekleştirilen çalışmada çalışanlar örgüt iklimini %17,9’u pozitif, %68,84’ü nötr, %13,77’si ise negatif olarak algılamaktadır. Sanal kaytarma davranışı yönüyle çalışanların % 21’i yüksek düzeyde, %55,09 orta düzeyde, %23,91 ise düşük düzeyde sanal kaytarma davranışını gerçekleştirdiği tespit edilmiştir. Bunun dışında araştırmacı örgüt iklimi ile sanal kaytarma davranışı arasında ($r: -0,260$; $p: 0,002$) düzeyinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Astri ve Zahreni (2018) tarafından örgüt ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla bilgisayar olanaklarını sürekli olarak kullanan 81 Telekom firması çalışanı üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, örgüt ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde ($R^2: 0,147$; $p: 0,019$) düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir etki olduğu tespit edilmiştir.

Arık (2016) tarafından İstanbul’da yer alan üniversitelerin eğitim fakültelerinde yer alan 217 öğretim elemanı üzerinde gerçekleştirilen araştırmada örgüt ikliminin sanal kaytarmayı ve alt boyutlarını açıklama oranının düşük düzeyde yer aldığı belirlenmiştir. Araştırmanın sonucunda örgüt ikliminin sanal kaytarma davranışını etkileyen bir örgütsel değişken olduğu fakat sanal kaytarmayı açıklama oranı yüksek etki güçlü faktörlerin de olabileceğini ifade etmişlerdir.

Yapılan literatür taraması neticesinde örgüt iklimi ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmaların sınırlı sayıda olduğu ve konunun araştırmacılar tarafından son yıllarda ele alındığı görülmektedir. Yapılan araştırmaların sonucunda örgüt iklimi ile sanal kaytarma davranışı arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmalarda yapılan regresyon analizleri neticesinde örgüt ikliminin, çalışanların sanal kaytarma davranışını yordayan örgütsel bir değişken olduğu belirlenmiştir.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, örgütler için önemli bir değişken olan örgüt ikliminin çalışanların sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini belirlemektir. Çalışmada çalışanların örgütte hissettiği örgüt ikliminin (iş yeri atmosferinin), sergiledikleri sanal kaytarma davranışında önemli bir öncül olacağı varsayımıyla araştırma kurgulanmıştır. Sanal kaytarma davranışı örgütsel davranış alanında yeni ve güncel bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kavram üzerine yapılan araştırmalarda davranışı gerçekleştirme nedenlerini kişilerin bireysel özelliklerine dayandığı ifade edilmektedir. Yapılan bu tespitlerden farklı olarak örgüt iklimi çalışanın iş yerinde hissettiği atmosferini farklı alt boyutlar halinde detaylı bir şekilde ele almamıza olanak sağlamaktadır. Kavramlar arası ilişkiyi konu olan araştırma sayısının az sayıda olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın bu yönüyle sanal kaytarma davranışının öncüllerini belirlemede alan yazına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.



3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu çalışmanın evreni Tokat ilçe merkezinde yer alan bir kamu idaresindeki kamu personeli ile ilçe merkezindeki aktif olarak çalışan banka personelinin oluşmaktadır. 2021 yılı mart ve nisan ayları itibari ile Tokat ilçe merkezinde bulunan banka şubelerinde çalışan toplam personel sayısının 267 olduğu tespit edilmiştir. (TBB, 2021). Bunun yanında yetkililerden alınan bilgiler doğrultusunda belirlenen kamu idaresinde çalışan kamu görevli sayısı 182 olarak tespit edilmiştir. Bu bilgiler dâhilinde araştırma evreninin toplam 449 kişiden oluştuğu tespit edilmiştir. Araştırma örnekleme, belirlenen araştırma evreninden kolayda örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Araştırma evreninde yer alan tüm personele anket formu uygulanmıştır. İki aylık zaman periyodunun ardından 234 anket formu elde edilmiştir. Mevcut anket formlarından eksiklikleri olan 22 anket formu araştırmanın analizlerine dahil edilmemiştir. 212 anket formu ile çalışmanın istatistiksel analizlerine geçilmiştir. Örnekleme yer alan personelin kurum pozisyonu itibariyle farklı hiyerarşik yapılara ve unvanlara sahip olması nedeniyle iş yeri pozisyonu sadece yönetici ve çalışan ayrımına yer verilmiştir. Araştırma örneklemini oluşturan kamu ve banka personelinin demografik özelliklerine ait bulgular Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1

Araştırmaya Katılan Kamu ve Banka Personelinin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

| | | Frekans | % | | | Frekans | % |
|---------------------------------|-------------|---------|------|--------------------------|---------------------|---------|-------|
| Cinsiyet | Erkek | 102 | 48,1 | Medeni Durum | Evli | 154 | 72,6 |
| | Kadın | 110 | 51,9 | | Bekar | 58 | 27,4 |
| Kurumdaki Çalışma Süresi | 0-5 yıl | 52 | 24,5 | Sektör | Kamu | 104 | 49,05 |
| | 6-10 yıl | 90 | 42,5 | | Özel (Banka) | 108 | 50,95 |
| | 11-15 yıl | 32 | 15,1 | Eğitim | Lise | 19 | 9,0 |
| | 16 ve üzeri | 38 | 17,9 | | Ön Lisans | 13 | 6,1 |
| | | | | | Lisans | 90 | 42,5 |
| Yaş | 22-35 | 111 | 52,4 | İş Yeri Pozisyonu | Lisansüstü | 90 | 42,5 |
| | 36-45 | 78 | 36,8 | | Personel | 157 | 74,1 |
| | 46- 55 | 23 | 10,8 | | Yönetici | 55 | 25,9 |

Tablo 1’den elde edilen bulgulara bakıldığında araştırmaya katılan personelin %50,95’inin banka, %49,05’inin kamu personeli olduğu, %85’inin lisans ve lisansüstü eğitim seviyesine sahip olduğu, görülmektedir. Çalışanların cinsiyet yönüyle nerdeyse eşit bir dağılıma sahip olduğu, %74,1’inin personel (ilk düzey) düzeyinde yer aldığı görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada yer alan veriler, anket formu vasıtasıyla elde edilmiştir. Örnekleme belirlenen her bir bireye yüz yüze anket ya da online anket uygulanmıştır. İki yöntemin birlikte tercih edilmesinin nedeni veri toplama sürecinde yaşanan pandemi koşullarıdır. Anket formu toplam üç bölüm ve 45 ifadeden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümünde o kamu ve banka personelinin örgüt iklimi algılarını ölçmek amacıyla 5’li Likert tipi derecelendirme ölçeğine göre hazırlanmış 24 ifadeli ‘Örgüt İklimi Ölçeği’ bulunmaktadır. İkinci bölümde çalışanların sanal kaytarma davranışlarına ilişkin algılarını ölçmek amacıyla 14 ifadeden oluşan ‘Sanal Kaytarma Ölçeği’ bulunmaktadır. Anket formunun son bölümünde ise çalışanların demografik bilgilerini elde etmeye yönelik yedi adet kapalı uçlu soru bulunmaktadır.



3.3.1. Örgüt İklimi Ölçeği

Çalışmada Stringer (2001)'in geliştirdiği örgüt iklimi ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam 6 boyut ve 24 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğe ait her bir boyut 4 ifade ile ölçülmektedir. Örgüt iklimi ölçeğine düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeğin beş faktörlü bir dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Yapılan analizler sonucunda sorumluluk boyutuna ait ifadeler ile standartlar boyutuna ait iki ifadeye ait faktör yüklerinin (0,40) değerinin altında kaldığı tespit edilmiştir. Bu nedenle bu ifadeler analizden çıkarılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde belirlenen beş boyuta ait ifadelerin faktör yükleri (0,62-0,90) değerleri arasında yer almaktadır. Ölçeğin beş boyutlu dağılımına ait uyum iyiliği indeks değerleri χ^2/df : 2.372; RMSEA: ,066; NFI: 0,902; CFI:0,952; GFI: 0,905 olarak tespit edilmiştir. Örgüt iklimi ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin ‘‘Cronbach Alfa’’ iç tutarlık katsayıları Örgütsel Yapı: 0,854; Farkedilme: 0,806; Destek: 0,853; Standartlar: 0,778; Bağlılık: 0,881 olarak tespit edilmiştir.

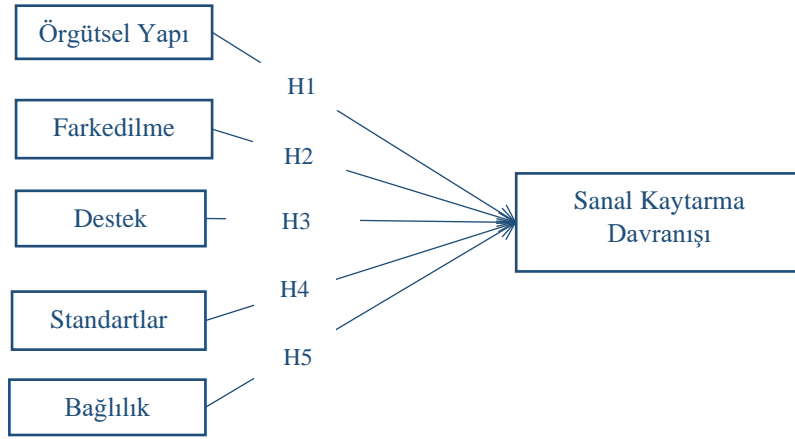
3.3.2. Sanal Kaytarma Ölçeği

Çalışmada, çalışanların sanal kaytarma davranışlarına ilişkin algılarını tespit edebilmek amacıyla Yıldız vd. (2015) tarafından oluşturulan Sanal Kaytarma Ölçeği kullanılmıştır. Oluşturulan bu ölçek önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışları olmak üzere iki boyut ve toplam 14 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğe uygulanan birincil düzey doğrulayıcı faktör analizi neticesinde ölçeğin tek faktörlü bir dağılıma sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç cevaplayıcılar için sanal kaytarma davranışı ölçeğinde yer alan ifadelerin önem derecesi olarak aynı niteliğe sahip olduğu anlaşılmaktadır. Ölçekte yer alan bir ifade faktör yükü 0,40'ın altında olduğu için analizden çıkartılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde modelin uyum iyiliği indeks değerlerini yükselten iki modifikasyon(iyileştirme) yapılmıştır. Yapılan analizler neticesinde tek faktörlü sanal kaytarma davranışı ölçeğine ilişkin ifadelerle ait faktör yüklerinin (0,45-0,79) değer aralığında yer aldığı tespit edilmiştir. Ölçeğin tek boyutlu dağılımına ait uyum iyiliği indeks değerleri χ^2/df : 3.175; RMSEA: ,072; NFI: 0,915; CFI:0,958; GFI: 0,934 olarak tespit edilmiştir. Sanal kaytarma davranışı ölçeğine ait ‘‘Cronbach Alfa’’ iç tutarlık katsayısı 0,902 olarak tespit edilmiştir.

3.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma modelinde örgüt iklimi, doğrulayıcı faktör analizi sonucunda geçerlilikleri tespit edilmiş alt boyutlar düzeyinde ele alınmıştır. Her bir alt boyutun sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisine ayrı araştırma hipotezleri ile test edilecektir. Çalışmanın araştırma modeli Şekil 1' de gösterilmektedir.



Şekil 1*Araştırma Modeli*

Oluşturulana araştırma modeli çerçevesinde test edilecek araştırma hipotezleri aşağıda sırasıyla sunulmaktadır.

H1: Örgütsel yapı ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü etkisi vardır.

H2: Farkedilme ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü etkisi vardır.

H3: Destek ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü etkisi vardır.

H4: Standartlar ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü etkisi vardır.

H5: Bağlılık ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü etkisi vardır.

3.4.1. Ön Analiz

Araştırma verilerine ilişkin istatistiksel analizlere geçilmeden önce araştırma değişkenlerine ait normal dağılım analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizlerde araştırma ölçeklerine kullanılan ait her bir ifadenin normal dağılıma sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılmıştır. Araştırma modelinde yer alan örgütsel değişkenlere ait ölçek ifadelerinin çarpıklık ve basıklık katsayıları -1,5 ile +1,5 değerleri arasında yer almaktadır. Bu sonuçlar verilerin normal dağılım sağladığını göstermekte ve parametrik analizlere elverişli olduğunu ortaya koymaktadır.

3.4.2. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular

Araştırma hipotezlerinin test edilmesine ilişkin analizlere geçmeden önce örgüt iklimi boyutları ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo 2*Araştırma Modelinde Yer Alan Örgüt Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi Sonuçları*

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---|
| 1. Örgütsel Yapı | 1 | | | | | |
| 2. Farkedilme | ,407** | 1 | | | | |
| 3. Destek | ,467** | ,425 | 1 | | | |
| 4. Standartlar | ,137** | ,226** | ,282** | 1 | | |
| 5. Bağlılık | ,372** | ,325** | ,447** | ,294** | 1 | |
| 6. Sanal Kaytarma Davranışı | -,488** | -,455** | -,410** | -,259** | -,351** | 1 |

** korelasyon değeri ($p < 0,01$) düzeyinde anlamlıdır.



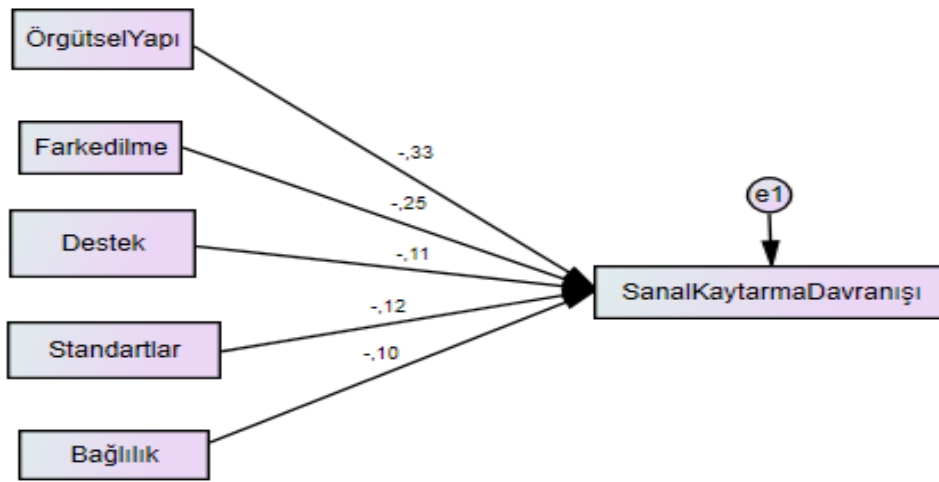
Tablo 2’ den elde edilen bulgulara bakıldığında tüm örgüt iklimi boyutlarının (R: sanal kaytarma davranışı ile negatif yönlü anlamlı ilişki içinde oldukları görülmektedir.

3.4.3. Araştırma Hipotezlerinin Testine İlişkin Analizler ve Bulgular

Çalışmada araştırma hipotezlerinin test edilmesinde yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modelinde yer alan tüm örgütsel değişkenler doğrulayıcı faktör analizi neticesinde geçerlilikleri tespit edilerek gözlemlenen değişkenler olarak araştırma modelinde yer almaktadır. Şekil 2’de yer alan araştırma modelinde de görüldüğü üzere örgüt iklimi alt boyutları etkileyen(bağımsız), sanal kaytarma davranışı etkilenen(bağımlı) değişken olarak araştırma modelinde kurgulanmıştır. Test edilen yapısal eşitlik modeli Şekil 2’de sunulmaktadır.

Şekil 2

Örgüt İklimi Boyutları ile Sanal Kaytarma Davranışı Arasında Kurulan Yapısal Eşitlik Modeli



Kurulan yapısal eşitlik modelinin test edilmesi sonucunda elde edilen uyum iyiliği indeks değerleri Tablo 3’ de gösterilmektedir.

Tablo 3

Örgüt İklimi Boyutları ile Sanal Kaytarma Davranışı Arasında Kurulan Yapısal Eşitlik Modeline Ait Uyum İyiliği Değerleri

| Değerler | χ^2 | df | χ^2/df | RMSEA | NFI | CFI | GFI |
|------------------|----------|----|-------------|-------|-------|-------|-------|
| Araştırma Modeli | 152,706* | 62 | 2.463 | 0,068 | 0,954 | 0,981 | 0,948 |

* $p < 0,01$

Tablo 3’ de yer alan uyum iyiliği indeks değerlerinin kabul edilebilir uyum ve iyi uyum indeks değer aralıklarında yer aldığı tespit edilmiştir. Araştırma modeline ait istatistiksel bulgular Tablo 4’ de sunulmuştur.



Tablo 4

Örgüt İklimi ve Sanal Kaytarma Davranışı Arasında Kurulan Yapısal Eşitlik Modelinde Yer Alan Yollara Ait Regresyon Ağırlıkları

| Test Edilen Yol | | Standart Hata | Kritik Oran | Standart ze Edilmiş Regresyo n Ağırlığı | p | |
|--------------------------|----------|---------------|-------------|--|-------|-------|
| Sanal Kaytarma Davranışı | <-- - | Örgütsel Yapı | ,050 | -1,930 | -,330 | ** |
| Sanal Kaytarma Davranışı | <-- - | Farkedilme | ,046 | -4,965 | -,248 | ** |
| Sanal Kaytarma Davranışı | <-- - | Destek | ,047 | -2,303 | -,115 | ,021* |
| Sanal Kaytarma Davranışı | <-- - | Standartlar | ,046 | -2,466 | -,123 | ,014* |
| Sanal Kaytarma Davranışı | <-- - | Bağlılık | ,050 | -1,930 | -,096 | ,044* |

**p<0,001; *p<0,05

Elde edilen bu sonuçlara örgüt iklimi alt boyutlarının sanal kaytarma davranışı üzerinde etkisini tespit etmeye yönelik çizilen tüm yollar negatif yönlü ve anlamlıdır.

4. Sonuç ve Öneriler

Araştırma verilerinden bulgular doğrultusunda test edilen her bir hipotezin desteklendiği tespit edilmiştir. Her bir örgüt iklimi boyutunun sanal kaytarma davranışını negatif yönde etkilediği ortaya konmuştur. Araştırmanın ilk hipotezinin test edilmesi sonucunda örgütsel yapı ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü anlamlı (p:0,001; Std. β:-,330) bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Çalışanların örgütsel kurallara, prosedürlere uyma noktasındaki hassasiyetinin yüksek olduğu, işlerin açık ve mantıklı bir şekilde tanımlandığı, kimin hangi görev ve sorumluklarını yerine getireceğini bildiği, resmi karar verme yetkisine sahip kişinin belirgin olduğu iyi organize olmuş bir örgütsel yapıda çalışanın sanal kaytarma davranışı gerçekleştirmesi negatif yönlü etkilenecektir. İyi organize olmuş bir örgütsel yapıda çalışan sanal kaytarma davranışını gerçekleştirmek için gerekli olan zaman boşluklarını bulma noktasında güçlük çekebilecektir. Bahsedilen bu durumun tam aksi olması halinde çalışanların sanal kaytarma davranışı daha fazla gerçekleştireceğini söylemek mümkündür.

Araştırmanın ikinci hipotezinin test edilmesi sonucunda farkedilme ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü anlamlı (p:0,001; Std. β:-,248) bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ödül ve teşviklerin cezalara oranla daha fazla kullanıldığı, işlerini iyi yapan çalışanların fark edildiği, ödüllendirildiği ve üst kademelere yükseltildiği bir örgütte çalışanların sanal kaytarma davranışını sergileme durumu azalacaktır. Çalışan bu durumda iyi bir çalışma performansı ortaya koyma noktasında kendini motive edecek ve mesai vaktinde kendini daha fazla işe yönlendirecektir. Bu durum dolaylı olarak sanal kaytarma davranışının gerçekleşme sıklığının azalmasına neden olabilecektir.

Araştırmanın üçüncü hipotezinin test edilmesi sonucunda destek ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü anlamlı (p:0,001; Std. β:-,115) bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların bir takım üyesi gibi davrandığı ve birbirlerine güvendiği, zor bir iş üstlenildiğinde çalışanların diğer çalışanlara yardım ettiği diğer bir ifadeyle destek olduğu bir iş ortamında sanal kaytarma davranışı daha az gerçekleşebilecektir. Çalışanlar kendi



işlerini tamamlamanın yanında diğer çalışanların da işlerine yardım ederek bir takımın üyesi gibi davranacaklardır. Kendi bireysel yükümlülüklerinin yanında diğer çalışma arkadaşlarının iş yüklerine destek olan çalışanların sanal kaytarma davranışı gerçekleştirme sıklığı daha az olacaktır. Bu durum örgütte sergilenen sanal kaytarma davranışını negatif yönde etkileyecektir.

Araştırmanın dördüncü hipotezinde standartlar örgüt ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü anlamlı ($p:0,001$; Std. $\beta:-,123$) bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. İş başarı standartlarının yüksek seviyede yer aldığı ve yönetimin işlerin her zaman daha iyi yapılabileceği kanaatinde olduğu bir örgütte çalışanların sanal kaytarma davranışını gerçekleştirme oranının negatif yönde etkilenmesi muhtemel bir sonuçtur. Bunun aksine başarı standartlarının düşük bir performansla gerçekleştirildiği ve yönetimin bu noktada tatmin olduğu bir örgütte çalışan mesai saatleri içerisinde kendi bireysel işlerine daha fazla vakit ayırarak sanal kaytarma davranışı daha fazla gerçekleştirebilecektir.

Araştırmanın beşinci hipotezinde bağlılık ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü etkisi test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda bağlılık ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü anlamlı ($p:0,001$; Std. $\beta:-,096$) bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bağlılığı yüksek olan bir çalışan örgüte ve onun amaçlarına sadakatle bağlıdır. Bu durum çalışanın kendini örgüte ait hissetmesini sağlayarak emeğini ve gayretini maksimum düzeyde örgütsel amaçların gerçekleşmesine yönelik kullanılmasına imkân sağlayacak ve bu durum sanal kaytarma davranışının azalmasına neden olabilecektir.

Çalışmada tespit edilen bulgular ve araştırma sonuçları neticesinde hem alan uygulayıcılarına hem de araştırmacılara çeşitli öneriler sunulacaktır. Bunlar temel iki başlık halinde çalışmada yer almıştır.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler: Çalışmada örgüt iklimi boyutlarının (örgütsel yapı, farkedilme, destek, standartlar, bağlılık) sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif yönlü etkisi olarak ortaya konan araştırma bulguları ile tespit edilmiştir. Bu tespit temelinde çalışanların örgüt iklimi oluşturan unsurları algılama düzeyleri uygulayıcılar için büyük önem arz etmektedir. Bu doğrultuda alan uygulayıcılarına şu öneriler sırasıyla yapılmıştır.

- Çalışanların görev ve sorumlulukların net bir şekilde belirlenmelidir.
- Kurumdaki işler açık bir biçimde yapılandırılmalıdır.
- Kurumda işini iyi yapan çalışanların fark edilerek ödüllendirildiği bir performans değerlendirme sistemi olmalıdır.
- Başarılı ve performansı yüksek çalışanların üst kademelere ilerlediği bir terfi sistemi oluşturulmalıdır.
- Kurumda, çalışanların birbirine güvendiği bir iş ortamı oluşturulmalıdır.
- Kurumda zor bir iş üstlenildiğinde çalışanların diğer iş arkadaşlarına yardım ettiği bir “takım” anlayışı oluşturulmalıdır.
- İş başarı standartları yüksek seviyelerde tutulmalıdır.
- Birey ve takım performansı geliştirilmesi konusunda çalışanlar teşvik ve takip edilmelidir.
- Çalışanların kuruma ait olmaktan gurur duyduğu bir iş ortamı oluşturulmalıdır.



- Çalışanların kurumun amaçlarını benimsenmesi sağlanmalıdır.

Bunun dışında sanal kaytarmanın zararlarını ortadan kaldırmaya yönelik bazı politikalar geliştirilebilir. Bu bağlamda Liberman vd. (2011) politikaları doğrultusunda geliştirilen öneriler şunlardır:

- Örgüte zarar verebileceği düşünülen internet sitelerine erişim yöneticiler tarafından engellenebilir.
- Örgütler, çalışanlarının günlük internet kullanımlarını içeren bir rapor hazırlayıp bunun değerlendirmesini yapabilir.
- Örgüt yöneticileri, çalışanlarının internet kullanımlarını aralıklı zamanlarda fark ettirmeden izleyebilir.
- Yöneticiler örgüt kültürüne, çalışanlarının profiline en uygun internet kullanımını politika haline getirip bu politikaların işyeri çalışanları tarafından benimsenmesini sağlayabilir. Buna yönelik duyurular, hizmet içi eğitimler düzenleyebilir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler: Çalışmada örgüt ikliminin sanal kaytarma davranışı üzerinde önemli düzeyde etkiye sahip bir öncül olduğu tespit edilmiştir. Bu durum birey temelli sonuç ve öncülleri yönüyle daha fazla araştırılan sanal kaytarma davranışı kavramının örgütsel uygulamalar yönüyle de çeşitli öncüllere sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle sanal kaytarma davranışını öncüllerini belirlemeye yönelik çalışmaların bireylerin kişilik özelliklerinin dışındaki örgütsel değişkenlere daha fazla yoğunlaşılması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Çalışmada araştırma modeli bağımlı ve bağımsız değişken düzleminde kurgulanmıştır. Fakat bu ilişkiye aracılık eden ya da bu ilişkiyi düzenleye çeşitli örgütsel ve bireysel değişkenlerin var olduğu kabul edilmelidir. Bu noktada araştırmacılara örgüt iklimi ve sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik kurulacak araştırma modellerine aracı ve düzenleyici değişkenlerle birlikte kurgulaması olacaktır.

Kaynakça

- Arık, M. (2016). *Eğitim Fakültelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Sanal Kaytarma Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Örgüt İklimi: İstanbul İli Örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arslan, N. T. (2004). Örgütsel Performansı Belirleyici Bir Etmen Olarak Örgüt Kültürü ve İklimi Hakkında Bir Değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1):203-228.
- Astri, Y. ve Zahreni, S. (2018). Effect of Organization Climate on Cyberloafing Behavior in Employees of PTX. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*. 13(1):16-26.
- Aydoğan Z. F. (2004). Örgüt Kültürü ve İklimi. *Gazi Üniversitesi. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2:203-215.
- Batlis, N. C. (1980). The effect of organizational climate on job satisfaction, anxiety, and propensity to leave. *The Journal of Psychology*, 104(3-4):233-240.
- Bayramoğlu, G. ve Palabıyık, N. (2020). Sanal kaytarma davranışında örgüt ikliminin etkisi: Kamu ve özel işletmelerde karşılaştırmalı bir araştırma. *Turkuaz Uluslararası Sosyo-Ekonomik Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 2(1):13-37.
- Blanchard, A. L. ve Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: the role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24: 1067-1084.



- Enön, T. (2019). Telekomünikasyon İşletmelerinde Çalışanların Sanal Kaytarma Düzeyleri ile Örgüt İklimi Arasındaki İlişki ve İş Tatminine Olan Etkileri: Türk Telekomünikasyon AŞ Örneği (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gowrisankar, M. ve Vimala, K. (2019). Antecedents of cyberloafing in automobile parts manufacturing industry: A descriptive study. *Cikitsa Journal for Multidisciplinary Research*, 6(4): 416-419.
- Lieberman, B., Seidman, G., McKenna, K. ve Buffardi, L. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 27(6):2192-2199.
- Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5): 675-694. <https://doi.org/10.1002/job.161>
- Litwin, G. ve Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Mumcu, A. ve Özyer, K. (2021). Örgüt İkliminin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Lider Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(39):63-94.
- Özkan, S., & Erbay, E. Ö. (2021). Örgüt ikliminin çalışanların sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 3(1): 145-153.
- Piotrowski, C. (2012). Cyberloafing: a content analysis of the emerging literature. *Journal of Instructional Psychology*, 39(3): 259.
- Stringer, R. (2001). *Leadership and Organizational Climate*. Prentice Hall Series in Organizational Development.
- Türkiye Bankalar Birliği, TTB (2021). (www.ttb.org.tr).
- Türkiye İstatistik Kurumu (2021). Hane halkı Bilişim Teknolojileri (BT) Kullanım Araştırması, 30.08.2021 tarihinde erişildi, [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-\(BT\)-Kullanim-Arastirmasi-2021-37437](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-(BT)-Kullanim-Arastirmasi-2021-37437)
- Utami, R. A. S. (2019). Hubungan iklim organisasi dengan perilaku Cyberloafing Pada era perkembangan Information Communication and Technologies (ICT) (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Yıldız, H., Yıldız, B. ve Ateş H. (2015). Sanal kaytarma davranışlarının sergilenmesinde örgütsel adalet algısının rolü var mıdır?. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 10(2):55-66.
- Yüceler A. (2005) Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü



Extended Summary

The 21st century is called the information and information age. It has come with digitalization and the opportunities it provides. Digital transformation has been experienced in every segment of society, especially in the business world. Wired and wireless internet networks, computers, tablets, and smartphones have now become integral parts of both our social and business lives. The desire of individuals to reach everything more easily and quickly has led to great increases in the level of use of technology. On the other hand, technology has also made great contributions to the business world. It has been used in business life in many areas, such as easing the burden of employees in business life, providing convenience at work, and speeding up communication in the organization. This has significantly reduced the work and time burden of daily work and transactions. But this process also brought with it some disadvantages.

Technological change and transformation have directed employees in business life to virtual environments. Due to the high binding power of social media communication networks, music, video game, and betting sites, and social media, individuals have started to engage in these channels during working hours. Even for individuals who cannot control their level of technology use, this situation can reach the level of addiction. Assumptions have begun to emerge that all these developments in working life reduce the performance of individuals, and this has been tested with quantitative and qualitative research. As a result of the studies, a new type of organizational behavior called cyberloafing has been conceptualized by researchers. Public and private sector institutions have had to closely follow the innovations and developments in the world and apply this process of change and transformation in their institutions to their organizations. Under the conditions of destructive competition, especially with the increase in financial inputs in the private sector, the improvement of service quality has revealed the necessity of organizations following policies create a good organizational climate.

As a result of the employee's perception of a positive organizational climate, it has been determined that there are significant increases in the quality of the service provided and the level of job satisfaction. This study, apart from these positive contributions to the organizational climate, was designed with the assumption that the cyberloafing behaviors of the employees were affected negatively. It is thought that the practices carried out in the organizations and the positive perception of the work atmosphere will reduce the cyberloafing behavior of the employees and reveal the productivity of the workplace. Organizational climate perception refers to the sum of the work atmosphere in which employees feel many sub-dimensions such as organizational structure, recognition, standards, responsibility, support, and commitment.

If the organizational structure is well-designed if the reward and punishment mechanisms can recognize the employees who do their jobs well, if the level of commitment of their employees to their institutions is at the desired level, and if there is a relationship between the employees in the organization that can support each other in difficult situations (Mumcu and Özyer, 2021), the cyberloafing behavior of the personnel may decrease. If all the stated points are to the contrary, it is predicted that cyberloafing behavior will be exhibited more in the organization as a negative behavior. This makes it possible to predict that there is a negative relationship between organizational climate and cyberloafing behavior, and that



organizational climate can be a significant predictor of cyberloafing. In this respect, in this study, the effect of organizational climate dimensions on cyberloafing behavior will be tested with empirical research.

The aim of this study is to determine the effect of organizational climate, which is an important variable for organizations, on the cyberloafing behavior of employees. In the study, the research was designed with the assumption that the organizational climate (workplace atmosphere) that the employees feel in the organization will be an important antecedent in their cyberloafing behavior. Cyberloafing behavior emerges as a new and current issue in the field of organizational behavior. In the studies on the concept, it is stated that the reasons for performing the behavior are based on the individual characteristics of the people. Unlike these determinations, the organizational climate allows us to deal with the atmosphere felt by the employee at work in different sub-dimensions in detail. It has been determined that the number of studies on the relationship between concepts is low. With this aspect of the study, it is thought that it will contribute to the literature in determining the antecedents of cyberloafing behavior.

The universe of this study consists of public personnel in a public administration located in the Tokat district center and bank personnel actively working in the district center. A questionnaire was applied to all personnel in the research universe. After a two-month time period, 234 questionnaires were obtained. 22 questionnaire forms with deficiencies from the existing questionnaires were not included in the analysis of the research. The statistical analysis of the study started with 212 questionnaires. The data in the study were obtained by means of a questionnaire. A face-to-face or online questionnaire was applied to each individual identified in the sample. The organizational climate scale developed by Stringer (2001) and Cyberloafing scale developed by Yıldız et al. (2015) were used in the study. The structural equation model was used to test the research hypotheses. All organizational variables in the structural equation model were included in the research model as observed variables after their validity was determined as a result of confirmatory factor analysis.

In the research model, the organizational climate is designed as the independent variable that affects the sub-dimensions (independent), and the cyberloafing behavior is the affected (dependent) variable. In line with the findings obtained from the research data, it was determined that all the hypotheses tested were supported. It has been revealed that each organizational climate sub-dimension negatively affects cyberloafing behavior. On the basis of this determination, the level of perception of the elements that make up the organizational climate of the employees is of great importance for the practitioners.

In this direction, the following suggestions were made to field practitioners, respectively. The duties and responsibilities of the employees should be clearly defined. Jobs in the institution should be clearly structured. There should be a performance evaluation system in which employees who do their jobs well in the institution are recognized and rewarded. A promotion system should be established in which successful and high-performing employees advance to higher levels. A work environment should be created in the institution where employees trust each other. When a difficult task is undertaken in the institution, a "team" understanding should be established in which employees help other colleagues. Business success standards should be kept at high levels. Employees should be encouraged and followed in the development of individual and team performance. A work environment



should be created in which employees are proud to belong to the organization. It should be ensured that employees adopt the goals of the institution. In the study, it was determined that the organizational climate is an antecedent that has a significant effect on cyberloafing behavior. This situation reveals that the concept of cyberloafing behavior, which is investigated more in terms of individual-based results and premises, has various premises in terms of organizational applications. For this reason, it reveals the necessity of focusing more on organizational variables other than the personality traits of individuals to determine the antecedents of cyberloafing behavior.

In the study, the research model was designed on the basis of dependent and independent variables. However, it should be accepted that there are various organizational and individual variables that mediate or regulate this relationship. At this point, researchers will have to construct research models that will be established to determine the relationship between organizational climate and cyberloafing behavior together with the mediator and regulatory variables.

