

ARTIKEL INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES -AIJOSS

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8393093>

INTJOS 2023; 1 (2) :93-106

Sinizm, Sanal Kaytarma ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkiler

The Relationship Between Cynicism, Cyberloafing and Work Alienation

- Dr. Zeki ÇETİN

İstanbul Arel Üniversitesi

zekicetin@arel.edu.tr

ORCID: 0000-0002-8240-2155

ÖZET

Teknoloji çağının yadsınamaz bir gerekliliği olarak örgütler dijitalleşme sürecini yaşamaktadır. Özellikle internet ve bilişim teknolojilerinin hayatının her alanında olduğu gibi örgütlerde yoğun kullanımı söz konusudur. Bu dönüşümler örgütlerdeki geleneksel paradigmaları yeniden şekillendirirken, teknoloji kullanımına paralel olarak elde edilen örgütsel kolaylıklar beraberinde birtakım zorlukları da getirmiştir. Söz konusu zorlukların başında çalışma saatleri içinde işle ilgili olmayan çevrimiçi faaliyetlere gizlice katılma olarak tanımlanan sanal kaytarma gelmektedir. Sanal kaytarma, görünüşte zararsız olsa da, hem çalışanlar hem de örgütler için geniş kapsamlı zararlı etkilere sahiptir. Bu bağlamda sanal kaytarmaya katkıda bulunan altta yatan psikolojik ve örgütsel faktörleri anlamak, motive olmuş ve odaklanmış bir işgücü yetiştirmek isteyen örgütler için zorunlu bir çabadır. Araştırmada örgütsel sinizm ve işe yabancılaşmanın sanal kaytarmaya etkisi ele alınmıştır. Farklı sektörlerde istihdam edilen 362 çalışanın dahil edildiği araştırmada öz bildirim ölçekleri aracılığı ile veri toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 26.00 kullanılarak analiz edilmiş, hipotezlerin test edilmesi için doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmadan

Kaynak gösterimi için:

ÇETİN Z. (2023). Sinizm, Sanal Kaytarma ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkiler; Artikel International Journal of Social Sciences -AIJOSS, s.2 c. 1 ISSN: 2980-1028

elde edilen bulgulara göre örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma sanal kaytarmayı artırmaktadır. Bu bulgulara dayanarak örgütlerin sinizm ve işe yabancılaşmayı engellemek üzere kurum kültürü geliştirmesi ve bu kapsamda eğitim ya da aktivitelere yönelik stratejik planlamalar yapması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel sinizm, işe yabancılaşma, sanal kaytarma.

The Relationship Between Cynicism, Cyberloafing and Work Alienation

Abstract

As an undeniable necessity of the age of technology, organizations are experiencing the process of digitalization. In particular, internet and information technologies are used intensively in organizations as in all areas of life. While these transformations reshape the traditional paradigms in organizations, the organizational conveniences obtained in parallel with the use of technology have also brought some difficulties. One of these challenges is cyberloafing, which is defined as secretly participating in non-work-related online activities during working hours. Although seemingly harmless, cyberloafing has far-reaching detrimental effects for both employees and organizations. In this context, understanding the underlying psychological and organizational factors that contribute to cyberloafing is an imperative endeavor for organizations seeking to cultivate a motivated and focused workforce. In this study, the effects of organizational cynicism and work alienation on cyberloafing were examined. In the study, 362 employees employed in different sectors were included and data were collected through self-report scales. The data obtained were analyzed using SPSS 26.00 and linear regression analysis was performed to test the hypotheses. According to the findings of the study, organizational cynicism and work alienation increase cyberloafing. Based on these findings, it is recommended that organizations should develop a organizational culture to prevent cynicism and work alienation and make strategic plans for training or activities in this context.

Keywords: Organizational cynicism, work alienation, virtual shirking.

GİRİŞ

Teknolojik gelişmelerin durmaksızın devam ettiği günümüz bilgi çağında, yaşanan dijital dönüşümlere paralel olarak örgütlerde de dönüşümler yaşanmaktadır. Bu dönüşümler örgütlerdeki geleneksel paradigmaları yeniden şekillendirirken, teknoloji kullanımına paralel olarak elde edilen örgütsel kolaylıklar beraberinde birtakım zorlukları da getirmiştir. Söz konusu zorlukların başında çalışma saatleri içinde işle ilgili olmayan çevrimiçi faaliyetlere gizlice katılma olarak tanımlanan sanal kaytarma gelmektedir (Avcı ve Karataş, 2017; Khansa, Barkhi, Ray ve Davis, 2018). Sanal kaytarma, görünüşte zararsız olsa da, hem çalışanlar hem de örgütler için geniş kapsamlı etkilere sahiptir (Ozler ve Polat, 2012). Dijital çağda iş ve eğlence arasındaki sınırlar bulanıklaştıkça, çalışanların sanal kaytarma eğilimi, üretkenliği bozma, örgütsel verimliliği düşürme gibi çalışanın örgütsel süreçlere ket vuracak şekilde işinden uzaklaştıracaktır (Lim ve Teo, 2022). Bu bağlamda sanal kaytarmaya katkıda bulunan altta yatan psikolojik faktörleri anlamak, motive olmuş ve odaklanmış bir işgücü yetiştirmek isteyen örgütler için zorunlu bir çaba haline gelmiştir.

Başkalarının niyet ve eylemlerine yönelik şüphecilik ve güvensizlikle karakterize edilen olumsuz bir tutum olan sinizm (Kılıç ve Toker, 2020), sanal kaytarma davranışının belirleyicilerindedir (Örücü ve Hasırcı, 2021). Yüksek düzeyde sinizme sahip çalışanlar, işyerlerini bütünlükten yoksun olarak algılama eğilimindedir ve bu da kuruma olan bağlılıklarının azalmasına neden olur (Koçoğlu ve Terzi, 2020). Sinizm, çalışanların görevlerini önemsiz veya beyhude olarak gördükleri bir zihniyeti teşvik edebilir ve böylece iş görevlerine tam olarak yatırım yapma motivasyonlarını azaltabilir. Bu tutum, çalışanların zamanlarını ve dikkatlerini kişisel olarak daha tatmin edici buldukları faaliyetlere ayırmalarına olanak tanıyarak sanal kaytarmaya daha fazla eğilim göstermelerine yol açabilir. Sinik çalışanlar sanal kaytarma davranışlarını, kendilerinden faydalandığına inandıkları bir kurumdan geri alma biçimi olarak gerekçelendirebilirler. Bu tür tutumlar, iş görevlerinden ayrılma ve bunun yerine çevrimiçi dikkat dağıtıcı faaliyetler yoluyla kişisel tatmin arama arzusunu teşvik edebilir.

Bununla birlikte sinizm davranışını ortaya çıkaran gerekçelerle ortak noktası bulunan işe yabancılaşma davranışı, bireyin işinden ve işinin anlamından kopma ve uzaklaşma duygusuyla ilgilidir (Aslan ve Mert, 2019) ve buna bağlı olarak da sanal kaytarma davranışının ortaya çıkması beklenmektedir (Babadağ, 2018). İşe yabancılaşma yaşayan çalışanlar, emeklerini kişisel önemden yoksun olarak algılar ve bu da iş rollerine bağlılıklarının azalmasına neden olur. Bu kopukluk hissi, çalışanların anlık tatmin sunan çevrimiçi faaliyetlerde teselli aradıkları ve bağlarını koparan iş ortamından kaçtıkları daha yüksek bir sanal kaytarma eğiliminde ortaya çıkabilir (Sunman, 2021). Bununla birlikte işe yabancılaşmadan kaynaklanan hayal kırıklığı duyguları, çalışanların sanal kaytarmayla doldurmaya çalışabilecekleri bir boşluk yaratabilir. Bu davranış, içsel değeri veya anlamı olmayan görevlerle ilişkili duygusal boşlukla başa çıkmanın bir yolu olarak hizmet eder. Sanal kaytarma faaliyetlerine katılmak, bu çalışanların işle ilgili hayal kırıklıklarından geçici olarak koptularına ve bir tür eğlence veya bağlantı sunan faaliyetlerle meşgul olmalarına olanak tanır. Sanal kaytarmanın cazibesi, işin cesaret kırıcı yönlerinden bir erteleme sağlama kabiliyetinde

yatmaktadır ve bu da onu işe yabancılaşma yaşayanlar için potansiyel bir çıkış noktası haline getirmektedir. Bu noktadan hareketle hazırlanan araştırmada, sinizm ve işe yabancılaşmanın sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

2. LİTERATÜR TARAMASI VE HİPOTEZ GELİŞTİRME

2.1. Sanal Kaytarma

Sanal kaytarma, ilk olarak Lim (2002) tarafından bir çalışanın mesai saatleri içerisinde gönüllü olarak gerçekleştirdiği kişisel e-posta gönderme ve gezinme faaliyeti olarak tanımlanmıştır. Daha sonra Henle ve Blanchard (2008), sanal kaytarmayı önemsiz (örn. gezinme, e-posta gönderme veya alışveriş yapma) ve önemli (örn. blog yazma, kumar oynama ve yetişkin web sitelerinde gezinme) faaliyetleri kapsadığını belirtmiştir. Bu sınıflandırma, çalışanların katılabileceği belirli faaliyetler için örgütün yasal yükümlülüklerine dayanmaktadır. Sanal kaytarma davranışı, bazı akademisyenler tarafından bir geri çekilme davranışı ve hatta bir tür işyeri erteleme olarak görülmüş (Askew, Buckner, Taing, Ilie, Bauer ve Coovert, 2014; Lowe-Calverley ve Grieve, 2017) ve bunun da iş tatmininin azalmasına neden olabileceğini öne sürmüştür (Gezer ve Barutçu, 2020). Buna alternatif olarak ise, sanal kaytarma çalışanlar için işle ilgili streslerini hafifletmelerine olanak tanıyan bir başa çıkma mekanizması olarak hareket edebilmektedir (Erbaş Kelebek, 2022). Dolayısıyla, akademisyenler, sürekli artan insan-bilgisayar etkileşiminden kaynaklanan bir olgu olan siber aylıklığın çalışanların işlerini ve duygularını etkileyebileceği konusunda hemfikir olsa da (Zoghbi-Manrique-de-Lara ve Viera-Armas, 2017), ciddi bir üretkenlik karşıtı iş davranışı olarak nitelendirilmesi konusunda fikir birliği bulunmamaktadır (Mercado, Giordano ve Dilchert, 2017).

2.2. Sinizm

Genel olarak sinizm, insanların etik olmayan davranışlarda bulunmaları ve işlerine karşı olumsuz tutum sergilemeleri anlamına gelmektedir (Nair ve Kamalanabhan, 2010; Doğan ve Uğurlu, 2015). Başkaları hakkında olumsuz ve alaycı olmak olarak da tanımlanabilir. Bazı araştırmacılar sinizmin bir yaşam tarzından ziyade bir kişilik özelliği ya da tutum olduğuna inanmaktadır (Guastello, Rieke, Guastello ve Billings, 1992). Bommer, Rich ve Rubin (2005) tarafından örgütsel sinizm, örgütte devamsızlık yapma, şikâyetle bulunma ve düşük performans gösterme olasılığının daha yüksek olması gibi çeşitli olumsuz istenmeyen davranışsal sonuçlarla bağlantılı olarak tanımlanmıştır. Diğer bazı araştırmalar, örgütlerdeki çalışan sinizminin umutsuzluk, hayal kırıklığı, öfke ve hayal kırıklığı gibi çok sayıda olumsuz sonuçla bağlantılı olduğunu tanımlamıştır (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; İşçi, Şişman ve Bektaş, 2013; Nafei ve Kaifi, 2015). Bu tür olumsuz duygular, daha düşük iş performansı, daha düşük iş tatmini ve örgüte bağlılığın yanı sıra örgütten ayrılma olasılığının da artmasına neden olmaktadır. Çalışanlar her zaman kurumdan dürüstlük, adalet, eşit kaynak tahsisi ve terfi beklentiler, ancak bu beklenti ve istekler kurum tarafından yerine getirilmezse, çalışanlarda huzursuzluk ve daha az bağlılık ortaya çıkacaktır (Khalid, 2020).

Sinizmin örgütsel olumsuz çıktılarından bir tanesi sanal kaytarma davranışıdır (Örücü ve Hasırcı, 2021). Çalışanın bilişsel çerçevesi içinde sinizmin varlığı, içsel motivasyonda bir azalmaya ve mesleki rolleriyle psikolojik bağlılıkta bir erozyona yol açabilir ve böylece onları birincil mesleki görevlerinden ayrılmak için makul bir mekanizma olarak sanal kaytarmayı benimsemeye itebilir. Daha sonra, sinizmi karakterize eden şüpheli duruş, yerleşik işyeri protokollerine bağlılığın zayıflamasına yol açarak, bireyler arasında izin verilen internet kullanımının belirlenmiş sınırlarını ihlal etme eğilimini doğurabilir ve böylece sanal kaytarmayı yıkıcı bir muhalefet biçimi veya örgütsel düzenlemelere uyumsuzluk olarak benimseyebilir. Literatürdeki araştırmalarda sinizm davranışının çalışanların sanal kaytarmaya olan eğilimini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Erkutlu ve Özdemir, 2018; Öztürk ve Çuhadar, 2021; Kaya ve Soyalm, 2022). Bu bilgiler ışığında araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

H₁: Örgütsel sinizm sanal kaytarmayı artırmaktadır.

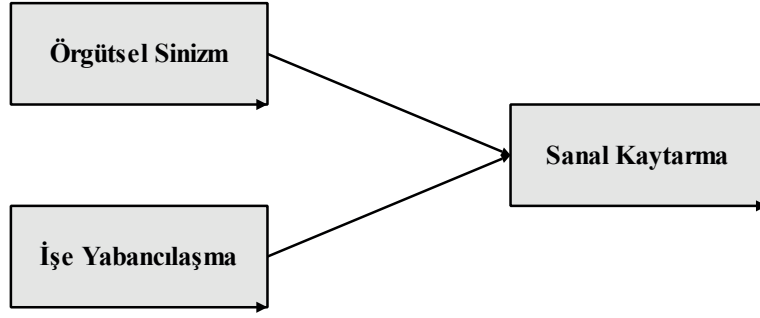
2.3. İşe Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramı ilk olarak Marx (1844) tarafından Yabancılaşma, birey ve toplum arasındaki değerler, davranışlar ve beklentilerdeki sapma olarak tanımlanmıştır (Seeman, 1959). Seeman (1959) ise yabancılaşmayı değerlerin yok olduğu ve yaşamın anlamsızlaştığı düşüncesi ile sosyal ilişkilerden uzaklaştığı psikolojik bir problem olarak açıklamıştır. Örgütsel anlamda ise yabancılaşma, çalışanın örgütü ile olan uyumunun azalması sonucu ortaya çıkan uyumsuzluk ve işine karşı biriktirdiği ilgisizlik halidir (Hirschfeld ve Feild, 2000). Bununla birlikte Vroom (1964) beklenti kuramı çerçevesinde işe yabancılaşma, çalışanın örgütten beklentilerinin karşılanmaması durumunda örgütten ve dolayısıyla işinden uzaklaşması olarak açıklanmaktadır (Sookoo, 2013). İşe yabancılaşmaya neden olan faktörlerin belirlenmesi, çalışanların iş yerindeki refahını artırır, örgütsel bağlılığı güçlendirir ve sonuç olarak örgütlerin insan kaynağını elinde tutmasını kolaylaştırır (Nair ve Vohra, 2010). Bu nedenle işe yabancılaşmanın örgüt içinde düşük seviyelerde tutulması, örgütsel faaliyetlerin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi için temel unsurlardan biri olarak düşünülmektedir (Eryılmaz ve Burgaz, 2011).

Çalışanın işe yabancılaşmasına bağlı olarak, işinden uzaklaşmaya başlar ve mevcut görevlerini yerine getirmemek üzere mesai saatleri içerisinde başka aktivitelere yönelmeye başlayabilir. Bu durumda günümüzde en sık rastlanan konu sanal kaytarmadır. Literatürdeki araştırmalarda işe yabancılaşmanın yüksek olduğu çalışanlarda sanal kaytarma davranışının da yüksek olduğu ortaya koyulmuştur (Babadağ, 2018; Sunman, 2021; Demir ve Demir, 2022). Bu bilgiler ışığında araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

H₂: İşe yabancılaşma sanal kaytarmayı artırmaktadır.

Literatürdeki bilgiler çerçevesinde araştırmanın modeli Şekil 1'deki gibi geliştirilmiştir:



Şekil 1. Araştırma Modeli

3. YÖNTEM

Araştırma İstanbul Arel Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurul Başkanlığı'nın 26.05.2023 tarih ve E-52857131-050.06.04-283929 sayılı etik kurul izni çerçevesinde yapılmıştır. Araştırmaya dahil edilen katılımcılarda gönüllü onam formu alınmıştır.

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Türkiye genelinde farklı sektörlerde çalışan kişilerden oluşmaktadır. Evrenin tümüne ulaşmanın imkansızlığı göz önünde bulundurularak örneklem alma yoluna gidilmiştir. Ulaşılması gereken minimum örneklem sayısının belirlenmesinde, evren sayısının tespit edilememesinden dolayı Cochran (1977) örnekleme hesaplaması kullanılmıştır (Bartlett, Kotrlık ve Higgins, 2001). %5 anlamlılık düzeyi için yapılan hesaplamada ulaşılması gereken minimum örneklem sayısı 267 olarak belirlenmiştir.

Örnekleme ulaşmak için anket formu online olarak hazırlanmış ve sosyal medya araçları üzerinden dağıtılmıştır. Toplamda 418 katılımcıdan yanıt alınmıştır. Alınan yanıtlardan 54'ünün eksik ya da uyumsuz veriler içerdiği tespit edildiği için söz konusu 56 katılımcı analizler dışında bırakılmıştır. Sonuç olarak araştırma örneklemi 362 katılımcıdan oluşmuştur.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanması için kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, mevcut işletmedeki tecrübe yıl sayısı ve mevcut sektördeki tecrübe yıl sayısı bilgilerine ulaşmak için 5 sorudan oluşan demografik bilgi formu kullanılmıştır. Anket formunun ikinci bölümünde Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen, Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan 13 maddelik Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Formun devam eden bölümünde Hirschfeld ve Field (2000) tarafından geliştirilen 10 maddelik İşe Yabancılaşma Ölçeğinin Özbek (2011) araştırmasındaki versiyonu kullanılmıştır. Formun son bölümünde ise Örucü ve Yıldız (2014) tarafından geliştirilen 14 maddelik Sanal Kaytarma Ölçeği yer almaktadır.

3.3. Verilerin Analizi

Araştırma verileri SPSS 26.00 kullanılarak analiz edilmiştir. Analizlerin ilk basamağında ölçeklerin normal dağılım durumu basıklık ve çarpıklık değerlerinin kontrolü ile sağlanmıştır. Yapılan analizlerde her üç ölçüğün de basıklık ve çarpıklık değerlerinin Tabachnick, Fidell ve Ullman (2013) tarafından öngörülen +1,5 ile -1,5 aralığında kaldığı belirlenmiştir. Bu sonuç çerçevesinde veriler parametrik testlerin kullanımı ile analiz edilmiştir.

Bulguların sunumunda öncelikle örnekleme ilişkin demografik özellikler aktarılmıştır. Ardından ölçeklere ilişkin betimleyici istatistiksel ve Cronbach Alfa katsayıları verilmiştir. Ölçekler arası ilişkilerin belirlenebilmesi için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırma hipotezlerinin test edilmesi için ise doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar %95 güven aralığında ve %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

4. BULGULAR

Araştırma örnekleminin çoğunluğu (%64,6) kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması $30,96 \pm 8,43$ olarak hesaplanmıştır. Çoğunluğun eğitim düzeyi lisansdır (%55,5). Aynı işletmedeki tecrübe yıl sayısının ortalaması $5,35 \pm 4,78$ ve sektördeki tecrübe yıl sayısının ortalaması ise $7,01 \pm 6,09$ olarak hesaplanmıştır.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler

	f	%
	(±ss)	(Min-Maks)
Cin- siyet		
Kadın	234	64,6
Erkek	128	35,4
Yaş (yıl)	(30,96±8,43)	(18-59)
Eği- tim		
Lise ve altı	49	13,5
Ön lisans	64	17,7
Lisans	201	55,5
Lisansüstü	48	13,3
İşletme Tecrübesi (yıl)	(5,35±4,78)	(1-35)
Sektör Tecrübesi (yıl)	(7,01±6,09)	(1-35)

Araştırma değişkenlerine ilişkin betimleyici istatistikler ve Cronbach Alfa katsayıları Tablo 2’de görülmektedir. Tabachnick, Fidell ve Ullman’a göre (2013) verilerin normal dağılım göstermesi için Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerlerinin $\pm 1,50$ aralığında kalması gerekmektedir

ve araştırma değişkenleri buna göre normal dağılım göstermektedir. Bununla birlikte Hair, Black, Babin ve Anderson' göre (2010) güvenilirlik değerlerinin 0,70 ve üzerinde olması ölçüm araçlarının güvenilir olduğunu göstermektedir. Tablo 2'deki verilere göre araştırma ölçeklerinin güvenilirlik değerlerinin tümü 0,70 üzerindedir.

Tablo 2. Betimleyici İstatistikler ve Güvenirlik Analizi

	±ss	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)	Cronbach Alfa
Örgütsel Sinizm	3,48±0,79	-,341	-,379	0,95
İşe Yabancılaşma	3,10±0,65	-,449	,693	0,86
Sanal Kaytarma	3,94±0,58	-1,176	1,273	0,80

Tablo 3'te araştırma değişkenleri arasındaki Pearson korelasyon katsayıları görülmektedir. Buna göre örgütsel sinizm ile işe yabancılaşma ($r=0,13$ ve $r<0,05$) ve sanal kaytarma ($r=0,15$ ve $r<0,001$) arasında pozitif yönlü korelasyonlar vardır. Bununla birlikte işe yabancılaşma ile sanal kaytarma arasında da pozitif yönlü korelasyon bulunmuştur ($r=0,37$ ve $p<0,001$).

Tablo 3. Korelasyon Analizi

	Örgütsel Sinizm	İşe Yabancılaşma	Sanal Kaytarma)
Örgütsel Sinizm	1		
İşe Yabancılaşma	0,13*	1	
Sanal Kaytarma	0,15**	0,37**	1

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi için doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Kurulan modelde örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma bağımsız değişkenler olarak alınırken, sanal kaytarma bağımlı değişken olarak alınmıştır. Sonuçlar Tablo 4'te görülmektedir.

Tablo 4. Hipotez Testleri

	B	β	sh	t	p	F	Model p	Std. R ²
Sabit	2,34		0,20	11,85	0,000			
Örgütsel Sinizm	0,14	0,20	0,04	4,02	0,000	37,77	0,000	0,17
İşe Yabancılaşma	0,36	0,40	0,04	8,15	0,000			

Bağımlı değişken: Sanal kaytarma

Kurulan regresyon modeline göre örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma, sanal kaytarmaya ilişkin varyansın %17'sini açıklamaktadır ($F=37,77$ ve $p<0,001$). Bağımsız değişkenler ayrı ayrı incelendiğinde, örgütsel sinizm sanal kaytarmayı artırmaktadır ($\beta=0,20$ ve $p<0,001$). Aynı şekilde işe yabancılaşma da sanal kaytarmayı artırmaktadır ($\beta=0,40$ ve $p<0,001$). Bu sonuçlara göre H_1 ve H_2 hipotezleri kabul edilmiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Teknolojinin hızla ilerlediği bir çağda, işyerlerinde teknoloji ve internet kullanımının entegrasyonu, örgütsel operasyonların dinamiklerinde dönüştürücü değişikliklere yol açmıştır. Bu evrim yalnızca iletişim, bilgi paylaşımı ve iş akışı süreçlerini optimize etmekle kalmamış, aynı zamanda çalışanların mesai saatleri içinde işle ilgili olmayan çevrimiçi faaliyetlerde bulunmasıyla ilgili olan ve sanal kaytarma olarak bilinen yeni bir olguyu da ortaya çıkarmıştır. Sanal kaytarmanın artan yaygınlığı, örgütler için çok yönlü zorluklar ortaya çıkarmakta ve bu zorlukların üstesinden gelebilmek için stratejiler geliştirilmesine zemin hazırlamaktadır. Dijital çağda iş ve özel yaşam arasındaki sınırlar bulanıklaşmaya devam ederken, sanal kaytarmanın temellerini, sonuçlarını ve potansiyel azaltma stratejilerini anlamak, çalışan verimliliğini teşvik etmek, elverişli bir çalışma ortamı sağlamak ve örgütsel etkinliği sürdürmek için büyük önem taşımaktadır. Bu noktadan hareketle araştırmada sanal kaytarmanın potansiyel gerekçeleri olarak örgütsel sinizm ve işe yabancılaşmanın rolleri ele alınmıştır. Araştırmaya Türkiye genelinde faaliyet gösteren işletmelerden 362 katılımcı dahil edilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre örgütsel sinizm sanal kaytarmayı artırmaktadır. Örgütsel sinizm, çalışanlar arasında bir kopma ve ayrılma duygusunu teşvik eder; çalışanlar işyerlerini kendi refahları ve çıkarları için gerçek bir endişeden yoksun olarak algırlar. Bu hayal kırıklığı, çalışanların görevlerine ve örgütlerine olan bağlılıklarını azaltarak kendilerini tamamen iş sorumluluklarına adanma motivasyonlarının düşmesine yol açmaktadır. Sonuç olarak, çalışanlar sanal kaytarmayı bir pasif direniş biçimi olarak kullanabilir, bunu çalışma ortamları üzerinde kontrol sahibi olmanın ve örgütten algılanan karşılıklılık eksikliğini gidermenin bir yolu olarak görebilirler. Bununla birlikte, hayal kırıklığı, öfke ve moral bozukluğu gibi örgütsel sinizmle ilişkili olumsuz duygusal deneyimler, çalışanları çevrimiçi dikkat dağıtıcı faaliyetler yoluyla duygusal rahatlama aramaya itebilir. Genellikle sosyal medyada gezinme ve alışveriş yapma gibi önemsiz alanlarla birlikte; kumar oynama ya da zararlı içeriklere sahip sitelerde gezinme gibi önemli alanlarda zaman geçiren çalışan, örgütsel sinizmin ortaya çıkardığı hoş olmayan duygulardan bir kaçış yakalayacağını düşünmektedir. Çalışanlar bu tür faaliyetlerde bulunarak olumsuz duygularını geçici olarak hafifletebilir ve duygusal durumları üzerinde yeniden bir özerklik duygusu kazanabilirler. Ayrıca, örgütsel sinizmin bilişsel yönü de sanal kaytarma eğilimine katkıda bulunmaktadır. Örgütün yetkinliği ve dürüstlüğü hakkında sinik inançlar besleyen çalışanlar, kendilerine verilen görevleri önemsiz veya boş olarak algılayabilir. İş görevlerinin bu bilişsel değersizleştirilmesi, işle ilgili sorumluluklarında daha az çaba ve bağlılığa yol açarak sanal kaytarma davranışlarının önünü açabilir. İnternetin sanal alemi, çalışanların dikkatlerini anlamsız olarak algıladıkları görevlerden

başka yöne çekmeleri için uygun bir yol sunmakta ve iş yükümlülüklerinden uzaklaşma duygularını pekiştirmektedir. Literatürdeki araştırmalarda mevcut bulguya paralel şekilde sinizm davranışının çalışanların sanal kaytarmaya olan eğilimini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Erkutlu ve Özdemir, 2018; Öztürk ve Çuhadar, 2021; Kaya ve Soyalin, 2022).

Araştırmanın diğer bulgusuna göre işe yabancılaşma sanal kaytarmayı artırmaktadır. Bireyler işe yabancılaşma duygusu yaşadıklarında, işlerine ve örgütlerine olan bağlılıkları azalır, bu da mesleki rollerine olan bağlılıklarının ve özdeşleşmelerinin azalmasına neden olur. Bu kopuş, genellikle bireyleri görevlerini özenle tamamlamaya iten içsel motivasyonun zayıflamasına neden olabilir. Sonuç olarak, bireyler yabancılaşmış durumlarıyla ilişkili psikolojik sıkıntıyı hafifletmenin bir yolu olarak sanal kaytarmaya başvurabilir ve algılanan kopukluklarından geçici bir rahatlama olarak çevrimiçi dikkat dağıtıcılara sığınabilirler. Dahası, işe yabancılaşma, kişinin eylemlerinin sonuçlarından kopma hissi yaratarak, işyeri normlarına ve politikalarına uymanın algılanan önemini aşındırabilir. Bu erozyon da sanal kaytarma davranışlarında bulunmaya yönelik bir tutumu teşvik ederek işten ayrılma ve iş sorumluluklarından sapma döngüsünü daha da kalıcı hale getirebilir. Bununla birlikte, uzaktan çalışmanın yükselişi işe yabancılaşma ve sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi daha da kötüleştirir. Geleneksel ofis ortamından fiziksel olarak uzaklaşma, izolasyon ve kopukluk duygularını güçlendirerek uzaktan çalışanlar arasında işe yabancılaşmayı yoğunlaştırabilir. Bu durum, kolayca erişilebilen çevrimiçi dikkat dağıtıcıların cazibesi ile birleştiğinde, sanal kaytarma eğilimlerinin gelişmesi için verimli bir zemin sağlar. Uzaktan çalışma düzenlemelerinde kişisel ve profesyonel alanlar arasındaki sınırların bulanıklaşması, kişisel eylemlilik ve kontrolün bir benzerini yeniden kazanma mekanizması olarak sanal kaytarmanın cazibesini artırabilir ve böylece işle ilgili olmayan çevrimiçi etkinliklere katılma eğilimini artırabilir. Ayrıca sanal kaytarma sadece işe yabancılaşmaya karşı geçici bir soluklanma sağlamakla kalmamakta, aynı zamanda iş ortamının algılanan hayal kırıklığına karşı pasif bir direniş biçimi olarak da işlev görebilmektedir. Bireyler, dikkatlerini çevrimiçi oyalanmalara yönlendirerek, işe yabancılaşmayı karakterize eden algılanan güçsüzlüğe karşı koyarak, zamanları üzerinde bir kontrol ve özerklik görüntüsü ortaya koymaktadır. Literatürdeki araştırmalarda da mevcut bulguya paralel şekilde işe yabancılaşmanın sanal kaytarmayı artırdığı ortaya koyulmuştur (Babadağ, 2018; Sunman, 2021; Demir ve Demir, 2022).

Araştırma sonuçları göz önünde bulundurularak, örgüt liderleri ve yöneticileri açık iletişim ve şeffaflık kültürünü geliştirmeli, çalışanların endişelerinin ve bakış açılarının kabul edildiği ve ele alındığı bir ortamı teşvik ederek örgütsel sinizmi iyileştirmeye çalışmalıdır. Düzenli toplantılar, geri bildirim kanalları ve katılımcı karar alma süreçleri gibi mekanizmaların uygulanması, kapsayıcılık duygusu yaratabilir ve sinizm algılarını azaltabilir, sonuç olarak sanal kaytarma eğilimini engelleyebilir. Bununla birlikte işe yabancılaşmanın iyileştirilmesi, özerklik, beceri kullanımı ve görevin önemi gibi içsel motivasyon unsurlarının geliştirilmesi yoluyla kolaylaştırılabilir. Örgütler, çalışanların rollerini güçlü yönleri ve istekleri ile uyumlu hale getirmek için çaba göstermeli, bir amaç duygusu ve görevleriyle bağlantı kurmalarını sağlamalıdır. Buna ek olarak, hem sanal ortamda hem de periyodik yüz yüze etkileşimler yoluyla sosyal etkileşimleri ve işbirliğine dayalı çabaları teşvik etmek, izolasyon duygularını hafifletebilir ve böylece sanal kaytarma eğilimini azaltabilir. Ayrıca, örgütlerin sadece çalışanların teknik becerilerini geliştirmekle kalmayıp aynı zamanda

örgütsel çerçevede aidiyet ve değer duygusunu teşvik eden kapsamlı eğitim programlarına yatırım yapmaları çok önemlidir.

Araştırma Türkiye genelinde farklı sektörlerde faaliyet gösteren 362 katılımcı ile sınırlandırılmıştır. Araştırmanın bu sınırlılığı göz önünde bulundurularak sonraki araştırmalarda spesifik sektörlerden alınacak örneklerle araştırma modelinin tekrarlanması önerilmektedir. Bu şekilde sektör bazında sonuçlar elde edilebileceği gibi, özellikle teknoloji yoğun sektörlerde sanal kaytarmanın rolünün daha iyi gözlemlenebileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte araştırma modelinde sanal kaytarma bağımlı, örgütsel sinizm ve işe yabancılaşmanın ise bağımsız değişkenler olarak alınması araştırmanın bir diğer sınırlılığıdır. Bu ilişkilerde diğer bireysel ve örgütsel faktörlerin de rol alabileceği düşünüldüğünde, sonraki araştırmalarda kişilik özellikleri, liderlik davranışları ve örgüt kültürü kavramların mevcut modele aracı ya da düzenleyici değişkenler olarak ilave edilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A., & Covert, M. D. (2014). Explaining cyberloafing: The role of the theory of planned behavior. *Computers in Human Behavior*, 36, 510-519. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.04.006>
- Aslan, H., & Mert, İ. S. (2019). Duygusal emek ile işe yabancılaşma ilişkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici rolü. *OPUS International Journal of Society Researches*, 11(18), 1736-1772. <https://doi.org/10.26466/opus.544850>
- Babadağ, M. (2018). İşe Yabancılaşmanın Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(39), 207-239. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.437734>
- Bartlett, J.M., Kotrlik, J.W. ve Higgins, C.C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research appropriate sample size in survey research. *Information technology, learning, and performance journal*, 19(1), 43-50. <https://www.opalco.com/wp-content/uploads/2014/10/Reading-Sample-Size1.pdf>
- Bommer, W. H., Rich, G. A., & Rubin, R. S. (2005). Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(7), 733-753. <https://doi.org/10.1002/job.342>
- Brandes, P., Dharwadkar, R., ve Dean, J. W. (1999, May). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. In *Eastern Academy of Management Proceedings*, 2(1), 150-153.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques*. John Wiley and Sons.
- Demir, M., & Demir, Ş. (2022). The effect of employees' work alienation on cyberloafing behavior in hospitality businesses. *Scientific Collection «InterConf»*, (135), 41-50. <https://archive.interconf.center/index.php/conference-proceeding/article/view/1818/1848>
- Doğan, S., & Uğurlu, C. (2015). Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3), 489-516. <https://>

doi.org/10.17152/gefad.00239

- Erbaş Kelebek, E.F. (2022). İş stresinin sosyal sanal kaytarma üzerindeki etkisinde bilinçli farkındalığın moderatör rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(4), 1529-1544. <https://doi.org/10.15295/bmij.v10i4.2155>
- Ercutlu, H. V., & Özdemir, H. Ö. (2018). Otantik liderlik ve sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracılık rolü. *Social Sciences*, 13(2), 119-125. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/465086>
- Eryılmaz, A., & Burgaz, B. (2011). Özel ve resmi lise öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşma düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 271-286. <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/1007/301>
- Gezer, H., & Barutçu, E. (2020). Sanal kaytarma ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Journal of Internet Applications and Management*, 11(1), 35-48. <https://doi.org/10.34231/iuyd.696227>
- Guastello, S. J., Rieke, M. L., Guastello, D. D., & Billings, S. W. (1992). A study of cynicism, personality, and work values. *The Journal of Psychology*, 126(1), 37-48. <https://doi.org/10.1080/00223980.1992.10543339>
- Hair, J. F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. New Jersey, USA: Pearson Prentice Hall.
- Henle, C. A., & Blanchard, A. L. (2008). The interaction of work stressors and organizational sanctions on cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 383-400. <https://www.jstor.org/stable/40604617>
- Hirschfeld, R. R., & Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 21(7), 789-800. [https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200011\)21:7%3C789::AID-JOB59%3E3.0.CO;2-W](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200011)21:7%3C789::AID-JOB59%3E3.0.CO;2-W)
- İşçi, E., Şişman, F. A., & Bektaş, G. (2013). A research on the relationship between personnel empowerment and organizational cynicism. *Management*, 3(5), 252-258. <https://doi.org/10.5923/j.mm.20130305.02>
- Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 627-647. <https://doi.org/10.1002/job.207>
- Karacaoğlu, K., ve İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) örgütsel sinizm ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi örneği. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77-92. <https://search.trdizin.gov.tr/tr/yayin/detay/229446/>.
- Karataş, A., & Avcı, S. (2017). Kamu kurumlarında sanal kaytarma olgusunun değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(Kayfor 15 Özel Sayısı), 2321-2346. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1027400>
- Kaya, İ., & Soyalm, M. (2022). Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *İşletme*, 3(1), 33-43. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2231080>
- Khalid, K. (2020). Organizational Cynicism and Employee Performance: The Moderating Effect of Occupational Self-Efficacy in Pakistan. *International Transaction Journal of Engineering, Management and Applied Sciences and Technologies*, 11(2), 1-17. <https://tuengr.com/V11/11A02M.pdf>

- Khansa, L., Barkhi, R., Ray, S., & Davis, Z. (2018). Cyberloafing in the workplace: mitigation tactics and their impact on individuals' behavior. *Information Technology and Management*, 19, 197-215. <https://doi.org/10.1007/s10799-017-0280-1>
- Kılıç, S., & Toker, K. (2020). Örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15(58), 288-303. <https://doi.org/10.19168/jyasar.499909>
- Koçoğlu, M., & Terzi, C. (2020). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin incelenmesi: Hekimlere yönelik bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 129-143. <https://doi.org/10.33206/mjss.487309>
- Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of organizational behavior: the international journal of industrial, occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(5), 675-694. <https://doi.org/10.1002/job.161>
- Lim, V. K., & Teo, T. S. (2022). Cyberloafing: A review and research agenda. *Applied Psychology*. 1-44. <https://doi.org/10.1111/apps.12452>
- Lowe-Calverley, E., & Grieve, R. (2017). Web of deceit: Relationships between the dark triad, perceived ability to deceive and cyberloafing. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 11(2), 5. <https://doi.org/10.5817/CP2017-2-5>
- Mercado, B. K., Giordano, C., & Dilchert, S. (2017). A meta-analytic investigation of cyberloafing. *Career Development International*, 22(5), 546-564. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2017-0142>
- Nafei, W. A., & Kaifi, B. A. (2013). The impact of organizational cynicism on organizational commitment: An applied study on teaching hospitals in Egypt. *European Journal of Business and Management*, 5(12), 131-147. <https://core.ac.uk/download/pdf/234624783.pdf>
- Nair, N., & Vohra, N. (2010). An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. *Management Decision*, 48(4), 600-615. <https://doi.org/10.1108/00251741011041373>
- Nair, P., & Kamalanabhan, T. J. (2010). The impact of cynicism on ethical intentions of Indian managers: The moderating role of seniority. *Journal of International Business Ethics*, 3(1), 14. http://www.cibe.org.cn/uploadfile/otherfile/2010_1.pdf#page=14
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 4(2), 1-15. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/257052>
- Örücü, E. ve Yıldız, H. (2014). İşyerinde kişisel internet ve teknoloji kullanımı: sanal kaytarma. *Ege Academic Review*, 14(1), 99-114. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/560040>.**
- Örücü, E., & Hasırcı, I. (2021). Organizasyonlarda sinizm ile sanal kaytarma davranışı ilişkisinde çalışan yaşının düzenleyici etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 28(1), 23-43. <https://doi.org/10.18657/yonveek.743508>
- Özbek, M. F. (2011). Örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde örgüte uyum sağlamanın aracı rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 231-248. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/194522>
- Öztürk, M., & 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. <https://doi.org/10.31771/jrtr.2021.111>

Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 783-791. <https://doi.org/10.2307/2088565>

Sookoo, N. (2013). Perceptions of injustice and alienation dynamics within the workplace. *Journal of the Department of Behavioural Sciences*, 3(1), 81-99. <https://journals.sta.uwi.edu/ojs/index.php/jbs/article/view/431/383>

Sunman, G. (2021). Intermediation role of job alienation in the relationship between job stress and cyberloafing behaviour. *Socrates Journal of Interdisciplinary Social Studies*, 13, 45-61. <https://doi.org/10.51293/socrates.123>

Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., ve Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Pearson.

Zoghbi-Manrique-de-Lara, P., & Viera-Armas, M. (2017). Corporate culture as a mediator in the relationship between ethical leadership and personal internet use. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(3), 357-371. <https://doi.org/10.1177/1548051817696877>