

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

EĞİTİM FAKÜLTELERİNDE ÇALIŞAN ÖĞRETİM
ELEMANLARININ SANAL KAYTARMA DÜZEYLERİNİN
YORDAYICISI OLARAK ÖRGÜT İKLİMİ: İSTANBUL İLİ
ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Menduha Arık

İstanbul
Mayıs, 2016

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

EĞİTİM FAKÜLTELERİNDE ÇALIŞAN ÖĞRETİM
ELEMANLARININ SANAL KAYTARMA DÜZEYLERİNİN
YORDAYICISI OLARAK ÖRGÜT İKLİMİ: İSTANBUL İLİ
ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Menduha Arık

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Sultan Bilge KeskinliçKara

İstanbul
Mayıs, 2016

Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan Yrd. Doç. Dr. Sultan Bilge K. KARA (Danışman)



Üye Yrd. Doç. Dr. Demet ZAFER GÜNEŞ

Üye Yrd. Doç. Dr. Erhan ALABAY



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Prof. Dr. İbrahim GÜNEY

Enstitü Müdür V.

TEŞEKKÜR

İstanbul ilinde bulunan üniversitelerdeki Eğitim Fakültelerinde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının buldukların kurumun örgüt ikliminin sanal kaytarmayı etkileme düzeyini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmamın her aşamasında desteği ve önerileri ile yanımda olan değerli tez danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Sultan Bilge Keskinılıç KARA' ya, çalışmamın istatistiksel analiz aşamasında bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşan Beyza KIRCAve Yrd. Doç. Dr. Bilge ERİŐ'e, çeviri kısımlarında yardımını esirgemeyen meslektaşım Yener KULEYİNOĞLU'na, anket çalışmamın veri toplama aşamasında anketleri yanıtlayarak çalışmama anlam kazandıran değerli öğretim elemanlarına ve tez çalışmamın her aşamasında yanımda olan kızım Duru ARIK'a, eşim Arkın ARIK'a, annem Sebahat EREN' e ve tezin savunma aşamasında tekmeleriyle varlığını hissettiren küçük kızıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Menduha ARIK

ÖZET

EĞİTİM FAKÜLTELERİNDE ÇALIŞAN ÖĞRETİM ELEMANLARININ SANAL KAYTARMA DÜZEYLERİNİN YORDAYICISI OLARAK ÖRGÜT İKLİMİ: İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ

Menduha Arık

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Sultan Bilge Keskinliç Kara

Mayıs-2016

Örgüt iklimi; örgüt içerisinde örgüt üyeleri tarafından hissedilen atmosferdir. Çalışanların yöneticilerle ilişkisi birbirleri ile ilişkisini de kapsar. Sanal kaytarma ise; bireyin kendi taşınabilir cihazı ile veya örgütün bilgisayarını ile örgütün internet bağlantısını kullanarak çalışma saatleri içerisinde sorumluluklarını aksatacak şekilde iş dışı eylemlerde bulunmasıdır.

Bu araştırmanın amacı İstanbul ili eğitim fakültelerinde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının örgüt iklimini değerlendirme düzeylerinin sanal kaytarmayı etkileme düzeyini belirlemektir.

Araştırmanın çalışma evrenini İstanbul'daki üniversitelerin eğitim fakültelerinde görev yapmakta olan 803 öğretim elemanı, örneklemini ise 217 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırmanın modeli betimsel tarama türü ilişkiyel taramadır. Veri toplama aracı olarak sanal kaytarma ve örgüt iklimi ölçeği kullanılmıştır. Veri analizleri için aritmetik ortalama, standart sapma, bağımsız örneklem t-testi, Mann Whitney U Testi, Kruskal Wallis H Testi, ANOVA, korelasyon- regresyon test teknikleri kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda çalışma evrenindeki öğretim elemanlarının buldukları örgüt iklimini değerlendirme düzeyleri toplamda ve alt boyutlarda orta düzeyde, sanal kaytarma düzeyi toplamda ve önemli sanal kaytarma alt boyutunda düşük düzeyde belirlenirken önemsiz sanal kaytarma düzeyi orta düzeyde çıkmıştır. Öğretim elemanlarının örgüt iklimi değerlendirme düzeyleri cinsiyet, yaş, unvan, haftalık ders saati ve mesleği isteyerek seçme değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık

göstermezken, medeni hal, kurum, çalışma süresi, yönetimde ve kurulda bulunma durumuna göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Öğretim üyelerinin sanal kaytarma düzeylerinin cinsiyet, çalışma süresi, haftalık ders saati, mesleği isteyerek seçme değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Yaş, medeni hal, çalıştıkları kurum, unvan, yönetimde bulunma, kurulda bulunma değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Örgüt ikliminin sanal kaytarmayı ve alt boyutlarını yordayıcı gücü düşük düzeyde bulunmuştur. Buradan sanal kaytarma düzeyinin örgüt ikliminden etkilendiği fakat sanal kaytarmayı etkileyen daha farklı unsurlarda bulunduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, Örgüt İklimi, Sanal Kaytarma



ABSTRACT

ORGANIZATIONAL CLIMATE LEVEL AS THE PREDICTOR OF CYBER LOAFING OF ACADEMICIANS WHO WORK AT THE FACULTIES OF EDUCATION ISTANBUL CITY SAMPLE

Menduha Arık

Post graduate, Educational Administration and Supervision

Thesis supervisor: Asst. Prof. Dr. Sultan Bilge Keskinliç Kara

May-2016

Organizational Climate: It is the mood which is felt by the members of the organization. The employees' relation with the supervisors comprises the relation of employees among each other. Cyber loafing is committing actions not related to work in working hours so that individuals will hinder their responsibilities by using the organizations' internet connections either with their portable devices or the organizations' computers.

The aim of this research is to establish the level of influence of cyber loafing on the organizational climate which academicians who work at faculties of education in İstanbul .

The target population of this study is composed of 803 academicians who work at the faculties of education in İstanbul, but the sample is composed of 217 academicians. Research model is descriptive survey model which is relational screening model. Cyber loafing and organizational climate scale is used as a data collection tool. Arithmetic mean standard deviation, unbiased sample t-test, Mann Whitney U Test, Kruskal Wallis H Test, ANOVA correlation and regression test techniques were used for the data analysis.

Following the research, Academicians' level of valuation organization climate where they are was found out medium-level in total and in sub-dimension. The level of Cyber loafing was specified as low ebb in total and sub-dimension of significant cyber loafing. The level of insignificant Cyber loafing was found out medium-level. It is

ascertained that academicians' level of valuation organization climate doesn't show any significant differences related with the variables like gender, age, title, weekly course hours and choice of profession willingly but has a significant differences due to variables like marital status, institution , working hours, being part of administration or a board member. It is ascertained that academicians' cyber loafing level doesn't show any significant differences related with the variables like gender, working hours, weekly course hours, choice of profession willingly. Significant differences have been found related to variables like age, marital status, the institution where they work, title, being part of administration and being a board member. The predictor power of organization climate on cyber loafing and sub-dimension was found out low. So we can come to conclusion that cyber loafing level is affected in the organizational climate but also there are some other different factors.

Key words: Organization, Organizational Climate, Cyber loafing

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLOLAR LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
KISALTMALAR.....	xiv
1.BÖLÜM.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1.Problem.....	1
1.2.Araştırmanın Amacı.....	2
1.3.Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Varsayımlar.....	3
1.5.Sınırlılıklar.....	3
1.6.Tanımlar.....	4
2. BÖLÜM.....	5
ALANYAZIN TARAMASI.....	5
2.1. ÖRGÜT İKLİMİ.....	5
2.1.1. Örgüt İklimi.....	5
2.1.1.1. Örgüt kavramı.....	5
2.1.1.2.Örgüt iklimi tanımı ve önemi.....	8
2.1.2. Örgüt İklimin Nitelikleri.....	11
2.1.3.Örgüt İklimi Türleri.....	12
2.1.3.1. Açık iklim.....	13
2.1.3.2. Özerk iklim.....	13
2.1.3.3. İdareci iklim.....	13
2.1.3.4. Samimi iklim.....	14
2.1.3.5. Babacan iklim.....	14
2.1.3.6. Kapalı iklim.....	14
2.1.4. Örgüt İkliminin Boyutları.....	15
2.1.5. Örgüt İklimini Etkileyen Faktörler.....	21

2.1.5.1. Örgütsel Amaçlar.....	22
2.1.5.2. Örgütsel Yapı.....	22
2.1.5.3. Ödüllendirme.....	23
2.1.5.4. Kuruluş Yerinin Önemi.....	23
2.1.5.5. Örgütse Değerler ve Normlar.....	23
2.1.5.6. Örgütsel İletişim.....	24
2.1.5.7. Yönetimsel Değerler.....	24
2.1.5.8. Liderlik Türü.....	25
2.1.5.9. Ekonomik Değerler.....	25
2.1.5.10. İşin Yapısı.....	25
2.1.6. Örgüt İklimini Etkileyen Kişisel Faktörler.....	25
2.1.7. Uygun Örgüt İkliminin Unsurları.....	26
2.1.8. Örgüt İkliminin Doğurduğu Sonuçlar.....	27
2.2.SANAL KAYTARMA.....	28
2.2.1 Sanal Kaytarma Kavramı.....	28
2.2.2. Sanal Kaytarma Tanımı.....	31
2.2.3. Sanal Kaytarmanın Yarattığı Fırsatlar ve Tehditler.....	32
2.2.4. Sanal Kaytarma Faaliyetlerinin Hukuki Boyutu.....	33
2.2.5. Sanal Kaytarma Tipleri.....	34
2.3.İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	36
3.BÖLÜM.....	39
YÖNTEM.....	39
3.1. Araştırmanın Modeli.....	39
3.2. Evren ve Örneklem.....	39
3.3. Veri Toplama Araçları.....	42
3.4. Verilerin Analizi ve Yorumlanması.....	44
4.BÖLÜM.....	46
BULGULAR VE YORUMLAR.....	46
4.1. Verilerin Çeşitli Değişkenlere Göre Değerlendirilmesi.....	46
4.3.1. Katılımcıların Örgüt İklimini Değerlendirmeleri ve Sanal Kaytarma Düzeyleri.....	47

4.3.2. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Örgüt İklimi Düzeyleri.....	49
4.3.3. Katılımcıların yaşlarına Göre Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeyleri.....	50
4.3.4. Katılımcıların Medeni Hallerine Göre Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeyleri.....	51
4.3.5. Katılımcıların Çalıştıkları Kurum Türüne Göre Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeyleri.....	52
4.3.6. Katılımcıların Unvanlarına Göre Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeyleri.....	53
4.3.7. Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeyleri.....	54
4.3.8. Katılımcıların Haftalık Ders Saatlerine Göre Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeyleri.....	55
4.3.9. Katılımcıların Yönetimsel Görev Durumlarına Göre Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeyleri.....	56
4.3.10. Katılımcıların Kurul Üyeliği Durumlarına Göre Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeyleri.....	57
4.3.11. Katılımcıların Mesleği İsteyerek Seçme Durumlarına Göre Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeyleri.....	58
4.3.12. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Sanal Kaytarma Düzeyleri.....	59
4.3.13. Katılımcıların Yaşlarına Göre Sanal Kaytarma Düzeyleri.....	59
4.3.14. Katılımcıların Medeni Hallerine Göre Sanal Kaytarma Düzeyleri.....	60
4.3.15. Katılımcıların Çalıştıkları Kurum Türüne Göre Sanal Kaytarma Düzeyleri.....	61
4.3.16. Katılımcıların Unvanlarına Göre Sanal Kaytarma Düzeyleri.....	62
4.3.17. Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Sanal Kaytarma Düzeyleri.....	63
4.3.18. Katılımcıların Haftalık Ders Saatlerine Göre Sanal Kaytarma Düzeyleri.....	64

4.3.19. Katılımcıların Yönetimde Bulunma Durumlarına Göre Sanal Kaytarma Düzeyleri.....	65
4.3.20. Katılımcıların Kurulda Bulunma Durumlarına Göre Sanal Kaytarma Düzeyleri.....	66
4.3.21. Katılımcıların Mesleği İsteyerek Seçme Durumlarına Göre Sanal Kaytarma Düzeyleri.....	67
4.3.22. Katılımcıların Örgüt İklimini Değerlendirmeleri ile Sanal Kaytarma Düzeyleri Arasındaki İlişki.....	68
4.3.23. Katılımcıların Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeylerinin Sanal Kaytarma Düzeylerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi.....	69
5.BÖLÜM.....	71
SONUÇ-TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	71
5.1. SONUÇ ve TARTIŞMA.....	71
5.1.1. Katılımcıların Örgüt İklimini Değerlendirmeleri ve Sanal Kaytarma Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	71
5.1.2. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Örgüt İklimini Değerlendirmeleri ve Sanal Kaytarma Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	72
5.1.3. Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Örgüt İklimini Değerlendirmeleri ve Sanal Kaytarma Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	72
5.1.4. Katılımcıların Medeni Hal Değişkenine Göre Örgüt İklimini Değerlendirmeleri ve Sanal Kaytarma Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	73
5.1.5. Katılımcıların Kurum Türü Değişkenine Göre Örgüt İklimini Değerlendirmeleri ve Sanal Kaytarma Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	73
5.1.6. Katılımcıların Unvan Değişkenine Göre Örgüt İklimini Değerlendirmeleri ve Sanal Kaytarma Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	74
5.1.7. Katılımcıların Çalışma Sürelerine Değişkenine Göre Örgüt İklimini Değerlendirmeleri ve Sanal Kaytarma Düzeylerine İlişkin Bulgular...	74
5.1.8. Katılımcılar Haftalık Ders Saati Değişkenine Göre Örgüt İklimini Değerlendirmeleri ve Sanal Kaytarma Düzeylerine İlişkin Bulgular....	75
5.1.9. Katılımcıların Yönetimsel Görev Durumlarına Göre Örgüt İklimini Değerlendirmeleri ve Sanal Kaytarma Düzeylerine İlişkin Bulgular....	75

5.1.10. Katılımcıların Kurulda Bulunma Durumlarına Göre Örgüt İklimini Değerlendirmeleri ve Sanal Kaytarma Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	76
5.1.11. Katılımcıların Mesleği İsteyerek Seçme Durumlarına Göre Örgüt İklimini Değerlendirmeleri ve Sanal Kaytarma Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	76
5.1.12. Katılımcıların Örgüt İklimini Değerlendirmeleri ve Sanal Kaytarma Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular.....	77
5.2. ÖNERİLER.....	78
ÖZ GEÇMİŞ.....	80
KAYNAKÇA.....	81
EKLER.....	88

TABLO LİSTESİ

Tablo 2.1.1.1.1. Modern ve Postmodern Örgüt İklimi.....	6
Tablo 3.2.1. Katılımcıların Demografik Bilgileri.....	41
Tablo 4.1.1. Katılımcıların Örgüt İklimini Değerlendirme ve Sanal Kaytarma Düzeyleri.....	47
Tablo 4.1.2. Katılımcıların Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni İçin Mann Whitney U Testi Tablosu.....	49
Tablo 4.1.3. Katılımcıların Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeylerinin Yaş Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu.....	50
Tablo 4.1.4. Katılımcıların Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeylerinin Medeni Hal Değişkeni İçin Mann Whitney U Testi Tablosu.....	51
Tablo 4.1.5. Katılımcıların Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeylerinin Kurum Türü Değişkeni İçin Mann Whitney U Testi Tablosu.....	52
Tablo 4.1.6. Katılımcıların Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeylerinin Unvan Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu.....	53
Tablo 4.1.7. Katılımcıların Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeylerinin Çalışma Süresi Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu.....	54
Tablo 4.1.8. Katılımcıların Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeylerinin Haftalık Ders Saati Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu.....	55
Tablo 4.1.9. Katılımcıların Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeylerinin Yönetimdeki Görev Değişkeni İçin Mann Whitney U Testi Tablosu.....	56
Tablo 4.1.10. Katılımcıların Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeylerinin Kurul Üyeliği Değişkeni İçin Mann Whitney U Testi Tablosu.....	57
Tablo 4.1.11. Katılımcıların Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeylerinin Mesleği İsteyerek Seçme Durumu Değişkeni İçin Mann Whitney U Testi Tablosu.....	58
Tablo 4.1.12. Sanal Kaytarma Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni İçin t Testi Tablosu.....	59
Tablo 4.1.13. Sanal Kaytarma Düzeylerinin Yaş Değişkeni İçin ANOVA Tablosu.....	59

Tablo 4.1.14. Sanal Kaytarma Düzeylerinin Medeni Hal Değişkeni İçin t Testi Tablosu.....	60
Tablo 4.1.15. Sanal Kaytarma Düzeylerinin Kurum Türü Değişkeni İçin t Testi Tablosu.....	61
Tablo 4.1.16. Sanal Kaytarma Düzeylerinin Unvan Değişkeni İçin ANOVA Tablosu.....	62
Tablo 4.1.17. Sanal Kaytarma Düzeylerinin Çalışma Süresi Değişkeni İçin ANOVA Tablosu.....	63
Tablo 4.1.18. Sanal Kaytarma Düzeylerinin Haftalık Ders Saati Değişkeni İçin ANOVA Tablosu.....	64
Tablo 4.1.19. Sanal Kaytarma Düzeylerinin Yönetimde Bulunma Değişkeni İçin t Testi Tablosu.....	65
Tablo 4.1.20. Sanal Kaytarma Düzeylerinin Kurulda Bulunma Değişkeni İçin t Testi Tablosu.....	66
Tablo 4.1.21. Sanal Kaytarma Düzeylerinin Mesleği İsteyerek Seçme Değişkeni İçin t Testi Tablosu.....	67
Tablo 4.1.22. Katılımcıların Örgüt İklimini Değerlendirmeleri ile Sanal Kaytarma Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren Spearman Korelasyon Analizi.....	68
Tablo 4.1.23.1. Katılımcıların Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeylerinin Önemli Sanal Kaytarma Düzeylerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi.....	69
Tablo 4.1.23.2. Katılımcıların Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeylerinin Önemsiz Sanal Kaytarma Düzeylerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi.....	69
Tablo 4.1.23.3 Katılımcıların Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeylerinin Sanal Kaytarmaya Etkisini Gösteren Regresyon Analizi.....	70

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 2.1.7.1.Örgüt İklimini Etkileyen Unsurlar.....26



KISALTMALAR

- A.O.** : Aritmetik Ortalama
 α : Cronbach-Alpha Güvenirlik Katsayısı
Anova : Tek Yönlü Varyans Analizi
f : Frekans Değeri
sd : Serbestlik Derecesi
Sig. : Significance (Anlamlılık)
SPSS : Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi
Ss : Standart Sapma
t- testi : T-Testi Değeri
 \bar{X} : Aritmetik Ortalama
% : Değerin Toplam İçindeki Yüzde Oranı
< : Küçüktür
> : Büyüktür
N : Hedef kitledeki birey sayısı
n : Örnekleme alınacak birey sayısı
p : İncelenen olayın görölüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)
q : İncelenen olayın görölmemiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)
t : Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer
TDK : Türk Dil Kurumu
Batem :Bağımlılık Tanı ve Tedavi Merkezi

1.BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ve ilgili tanımlar bulunmaktadır.

1.1. Problem

Teknolojik çeşitliliğin artmasının, bireylere birçok kolaylıklar ve olanaklar sağlaması nedeniyle toplum hızla teknoloji çağına sürüklenmektedir. Teknolojinin artması ise bireyleri sanal ortamlara itmektedir. Sanal ortamda haberleşme ve işleri yürütme, günlük hayatta ve çalışma ortamında birçok iş yükünü ve zaman kaybını azaltmaktadır. Fakat teknolojinin kullanımı bireylere fayda sağlayabileceği gibi kişinin kullanımına göre bireyde bağımlılığa varana kadar birçok tehlikeyi de beraberinde getirmektedir. Çalışanların iş yükünü azaltması, iş kolaylığı sağlaması ve örgüt içi iletişimi hızlandırması açısından sanal ağlar örgüt içlerinde de yerini almaktadır. Fakat birçok iletişim ağının ve sitelerin, oyunların, vb. bağlantıların bireyi bağlayıcı gücünün yüksek olması bireylerin teknoloji ve sanal ağları kullanım süresini hızla arttırmaktadır. Bu durumun çalışma saatleri içerisinde de bireyi zaman kaybına sürüklediği düşünülmektedir.

Bireyler çok eski çağlardan beri topluluklar halinde yaşamaktadır. Topluluklar halinde yaşamak bazı kuralları ve ihtiyaçları doğurmaktadır. Her birey yetenekleri doğrultusunda buldukları topluma destek sağlamakta idi. Fakat bireysel hizmetin yetersizliği bireyleri gruplar halinde çalışma itmiştir. Her birey yetenekleri doğrultusunda bir araya gelerek buldukları toplumun ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmıştır. Gün geçtikçe topluluklardaki birey sayısının ve ihtiyaç çeşitliliğinin artması planlı ve sistemli, güç ve yetenek koordinesi ihtiyacını doğurmuştur.

Örgüt; belli amaç doğrultusunda güçlerini belirli plana ve örgütün amaçları doğrultusunda koordine eden bireyler topluluğudur. Örgüt iklimi ise örgüt içindeki bireyler arasındaki ilişkileri yansıtan ve örgüt içerisinde hissedilen atmosferdir. Sanal kaytarma; bireyin iş saatleri içerisinde sorumluluklarını aksatacak şekilde sanal ağlar üzerinden özel işlerini yürütmesidir (Acuner, 2010; Hicks, 1975; Lim, 2002; Robinson ve Bennett, 1995).

Bireylerin kaytarma düzeyinin buldukları ortama göre değişkenlik göstereceği düşünülmektedir. Ortamdan etkilenebileceği gibi, bulunulan kurumdaki diğer çalışanlardan, kurumdaki işlerin yürütülmesinden, kurumun disiplin anlayışından yönetici tavrına kadar birçok değişkene göre değişiklik gösterebilmektedir.

Bu araştırmanın problemini “Eğitim Fakültelerinde örgüt iklimi öğretim üyelerinin sanal kaytarma düzeylerini ne düzeyde yordamaktadır?” olarak belirlenmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, İstanbul’daki Eğitim fakültelerinin örgüt ikliminin öğretim üyelerinin sanal kaytarma düzeyini ne düzeyde yordadığını belirlemektir.

- Eğitim fakültelerinde pozitif perspektif düzeyi nedir?
- Eğitim fakültelerinde negatif davranış düzeyi nedir?
- Eğitim fakültelerinde samimiyet düzeyi nedir?
- Eğitim fakültelerinde toplamda örgüt iklimini değerlendirme düzeyleri nedir?
- Eğitim fakültelerindeki önemli sanal kaytarma düzeyi nedir?
- Eğitim fakültelerinde önemsiz sanal kaytarma düzeyi nedir?
- Eğitim fakültelerinde toplamda sanal kaytarma düzeyi nedir?
- Eğitim fakültelerinde örgütsel ikliminin algılanışı yaşa, cinsiyete, medeni duruma, çalıştığı kuruma, unvana, kurumdaki toplam çalışma süresine, haftalık ders saatine, yönetimle ilgili herhangi bir görevi olup olmamasına, herhangi bir kurulda üye olup olmamasına ve mesleğini kendi isteğiyle seçip seçmemesine göre farklılaşmakta mıdır?
- Sanal kaytarma düzeyi yaşa, cinsiyete, medeni duruma, çalıştığı kuruma, unvana, kurumdaki toplam çalışma süresine, haftalık ders saatine, yönetimle ilgili herhangi bir görevi olup olmamasına, herhangi bir kurulda üye olup

olmamasına ve mesleğini kendi isteğiyle seçip seçmemesine göre farklılaşmakta mıdır?

- Eğitim fakültelerinde örgüt iklimi ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Eğitim fakültelerinde örgüt iklimi öğretim üyelerinin sanal kaytarma düzeylerini yordamakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu araştırmada, akademisyenlerin sanal kaytarma düzeyleri ve buldukları örgütün iklimini değerlendirme düzeylerine göre nasıl değişkenlik gösterdikleri incelenmeye çalışılmaktadır. Çalışmaya üniversite çalışanları taban oluşturmuş olmasına rağmen birçok örgütte farkındalık yaratarak sanal kaytarma düzeyini azaltmak için uygun stratejiler geliştirmelerine olanak sağlayacağı düşünülmektedir. Alan yazında örgüt iklimi ve örgüt ikliminin farklı değişkenler ile ilişkisi üzerine yapılan birçok çalışmaya rastlanmaktadır. Sanal kaytarma örgüt iklimine göre daha yeni bir kavram olması nedeniyle örgüt iklimi kadar çok çalışmaya konu olmadığı gözlenmektedir. Sanal kaytarma ile ilgili çalışmalar da incelendiğinde sanal kaytarmanın yordayıcısı olarak örgüt iklimi kavramını inceleyen bir çalışmaya rastlanmamaktadır. Bu nedenle bu çalışmamın alana özgün katkı sağlayacağı ve bu konuda ileride çalışacak araştırmacılara fikir verip, katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. Varsayımlar

Bu araştırmada, yaralanılan kaynakların gerçeği yansıttığı, ölçeğin uygulandığı öğretim üyelerinin ölçek sorularına doğru ve samimi cevap verdikleri varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

- ❖ Bu çalışma, sadece 2015-2016 yılları arasında İstanbul ilindeki üniversitelerin eğitim fakültelerinde görev yapmakta olan öğretim üyelerini kapsamaktadır.
- ❖ Sanal kaytarma düzeyinin incelenmesi bağlı bulunulan örgütün iklimi değişkeni ile sınırlıdır.
- ❖ Araştırma sanal kaytarma düzeyini de belirlediği için öğretim üyelerinin samimi davranmamış olabilecekleri düşünülmektedir.

1.6. Tanımlar

Örgüt iklimi; örgüte kimlik kazandıran, bireylerin davranışları arasındaki bütünlüğü oluşturan, örgütün dışarıdan ve içeriden algılanış biçimi yani örgüte egemen olan tüm psikolojik özelliklerdir (Acuner, 2010; Hicks, 1975).

Sanal kaytarma; bireyin çalışma saatleri içerisinde çalıştığı kurumun internet bağlantısını özel işleri için veya e-posta alma-gönderme, internet üzerinden alışveriş yapma, borsa ve finans işlemleri takibi, bankacılık işlemleri yapma, sosyal ağlara katılma, eğlence amaçlı video izleme veya indirme, online gazete, dergi okuma, iş sitelerini ziyaret etme gibi işlemlerde bulunmasıdır (Lim, 2002).



ALANYAZIN TARAMASI

2.1. ÖRGÜT İKLİMİ

2.1.1. Örgüt İklimi

2.1.1.1. Örgüt kavramı

Örgüt kavramı, iki ve ya daha fazla insanın örgüt veya örgüt iyeleri tarafından belirlenen ortak amaçları gerçekleştirmek üzere davranışlarını belirli kurallara göre şekillendirdikleri yapıdır. Örgütteki olayları ise bu kişilerin karşılıklı ilişkileri oluşturmaktadır. Bu ilişkiler de örgüt yapısını tanımlamaktadır. Uçkun (2014)' e göre ise örgüt, toplumun bazı ihtiyaçlarını karşılamak üzere bir araya gelmiş bireylerin önceden belirlenmiş bir plana göre güçlerini koordine etmesidir (Hicks, 1975).

Örgüt kavramını daha detaylı incelendiğinde iki farklı anlam ortaya çıkmaktadır. Biri temelde yapı anlamı taşıyan, önceden planlanmış ilişkiler topluluğudur. Diğeri ise yapının oluşturulma süreci ve bu süreçteki faaliyetleri ifade eder. Örgüt kavramı ile uygarlık kavramının aynı anlama geldiği de belirtilmektedir (Koçel, 1989; Aydın, 1991).

İşbirliği kavramının her alanda öneminin vurgulandığı bir dönemde örgüt kavramı daha çok ön plana çıkmaktadır. Toplumsal hizmetlerin kalitesi ve topluma ulaşma hızı iş görenlerin koordineli şekilde çalışmalarına bağlı hale gelmektedir. Örgüt ise bireylerin bir arada ve sistemli bir şekilde amaca yönelik çalışmalarını sağlamaktadır. Ortak çabayı gerektiren bir amacın gerçekleştirilmesinde birden fazla bireyin güç ve eylemlerini birleştirmesinin zorunlu olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla bireylerin farklı yeteneklerinin sistemli bir şekilde hizmete dönüştürülmesi örgüt kavramını doğurmaktadır. Yani örgüt bireysel amaçları gerçekleştirmenin bir aracı olarak tanımlanmaktadır (Aydın, 1991).

İnsan ilişkilerinin düzeltilmesinde de örgüt kavramı büyük önem taşımaktadır. Örgüt içerisindeki bireylerin çok yönlü ve çok nedenli davranışları ortaya çıkmakta ve bu davranışlar çevrede bazı değişikliklere sebep olup bir başkasının amacına ulaşmasını sağlamaktadır. Örgüt bireylerin davranışlarından etkilenebildiği gibi çevreden etkileşime açık olması sebebiyle açık bir sistem olarak tanımlanmaktadır. Bu sebeple buldukları çevrenin yapısı ve özellikleri de önem taşımaktadır. Başarılı bir örgüt

çevresel değişikliklere adapte olabilmeli ve çevreyi olumlu etkileyebilmelidir (Büyüksulu, 1998).

Örgütler arası ilişkilerin ve örgüt içi ilişkilerin arttığı ve önem kazandığı bir dönemde; yaşanan gelişmelerin ve değişmelerin, örgütlenme ve yönetim anlayışlarında ne gibi değişiklikler gerektirdiği önem kazanmakta ve araştırmalara konu olmaktadır. Bu değişim modern ve post modern örgüt biçimlerini doğurmuştur. Birçok kaynakta karşılaştırmalı şekilde farklılıkları verilmeye çalışılsa da ikisini birbirinden tamamen ayırmak mümkün olmamaktadır (Acar, 2004).

Örgütlerde yaşanan değişimi Williams (2002) aşağıdaki tabloda belli kriterlere göre karşılaştırmalı olarak ifade etmiştir:

Tablo.2.1.1.1.1.: Modern ve Postmodern Örgüt Biçimleri

	Modern	Postmodern
Alan	Örgüt-içi	Örgütler-arası
Metafor	Mekanistik	Sistemler
Yönetim Biçimi	İdare	Yönetişim
Örgüt Biçimi	Bürokratik	Ağ bağlar, İşbirliği, Ortaklık
Kavramsallaştırma	Farklılaşma; Görevler ve İşlevler	Karşılıklı Bağımlılıklar
Karar Verme Çerçevesi	Hiyerarşi ve Kurallar	Müzakere ve Konsensus
Yetkinlik	Becerilere Dayanan Profesyonellik	İlişkiselik
Çözümler	Optimal	Denem, Yenilik, Tefekkür

Kaynak: Williams, 2002

Son dönemlerde ortaya çıkan bir başka kavram ise yenilikçi örgüt kültürüdür. Şüphesiz yenilik, yeniliği destekleyen bir kültür ve iklim içerisinde daha etkin ve sürdürülebilmektedir. Yenilikler kısa sürede ve kolay bir şekilde gerçekleşmemektedir. Yenilik süreçleri belirsizliğin ve riskin yüksek olduğu süreçler olduğu için yönetilmesi oldukça zorlaşmaktadır. Öncelikle yeniliklerin olumlu gelişebilmesi için gerekli uygun alt yapı sağlanmalıdır. Yeniliği destekleyen kültüre ve belirli kapasite ve yeteneklere sahip olunması gerekmektedir (Uzkurt, 2008).

Örgüt çalışanları örgüte ne derece bağlı ise örgüt o derece güçlüdür. Örgüt, varlığını sürdürebilmek için iş görenlerin örgütten ayrılmasını önlemeye çalışmalı ve bağlılıklarını arttırmalıdır. Olumlu bir yönetici tavrı ve pozitif atmosfere sahip çalışma ortamının örgüte bağlılığı arttıracığı savunulmaktadır. İşçi ücretlerinin iyileştirilmesinin de örgüte bağlılığı artırıcı etkisi yadsınmaz (Çetin, 2004).

Taylor yaşadığı dönemin bilimsel yönetimden yoksun olduğu da düşünülecek olursa o döneme çalışmalarıyla damgasını vurmuştur. Üretimde verimliliği artıracak gerçekçi ve uygulanabilir yeniliklere öncülük yapmıştır. Özellikle uzmanlaşmaya önemli yer verilmesi gerektiğini vurgulamıştır. İşçi ücretlerinin iyileştirilmesinde ise kendi adıyla da anılan Taylor ücret sistemi uygulamasını geliştirmiş ve başarıyla uygulanmasını sağlamıştır. Edison basit ampulü icat ettikten sonra birçok aydınlatma mekanizması bulunmuş olsa da Edison'un bu konudaki önemi ve katkısı nasıl yadsınmazsa, şu an yöneticilerin kullanabilecekleri çok çeşitli, güncel ve çağdaş yönetim araç ve teknikleri olsa da Taylor'un bu konudaki önemi göz ardı edilemez (Koçel, 2003).

Taylor'un çalışmalarının temelindeki ana kavramlar; olaylara önyargısız ve bilimsel yaklaşmak, verimli çalışmak, israftan kaçınmak, refahı artırmak ve üretim sonuçlarını paylaşmak yer almaktadır. Örgütsel psikoloji açısından bakılacak olursa Taylor, işçi-işveren ilişkilerindeki çatışmaların sebeplerine değinmiştir. Ücret- çalışma saati-verim arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılacak işlerin zamana göre planlamasını yapmıştır. Organizasyon içindeki tüm işlerin ve bu sürecin tamamının bilimsel yöntemlerle planlanıp organize edilebileceğini savunmuş, insan ilişkilerini de şekillendiren temel mantığı oluşturmuştur. Fakat insanın canlı bir varlık olduğunu göz ardı edip insan dışı faktörler üzerinde durduğu için bu değerlerin insandan bağımsız

değerlendirilemeyeceğini düşünenler tarafından eleştiriler almıştır. Taylor yaklaşımının iş verimi ve üretim artışı sağlanmasına rağmen çalışanlar üzerinde ücret iyileştirmesi dışında pek bir katkısı olmadığını savunmuşlardır. İnsanın sosyal yönünün göz ardı edilip sadece kazanç sağlayan ekonomik bir varlık olarak değerlendirilmesi eleştirilere sebep olmuştur (Taylor, 2003).

Değişen çevre koşulları ve gelişen teknoloji çağına ayak uydurabilmek için insanların bir arada yaşaması ve çalışması gerekliliği doğar. Bu toplulukların ortak çatı altında verimli bir şekilde çalışması için ortak hedefleri ve hedefe ulaşmak için ortak planları bulunması gerekir. Yani örgüt kavramını, iki veya daha fazla bireyin belirli bir amaca ulaşmak için yetenekleri doğrultusunda işbirliği içinde koordineli biçimde çalıştıkları sistem olarak ifade edebiliriz. Örgütün değişen çevre koşullarına uyum sağlayabilmesi çalışanların etkililiği, verimliliği ve örgüte bağlılıklarına bağlıdır. Çalışanların örgüte bağımlılıklarını ve verimliliklerini etkileyen birçok unsur vardır. Yapılan araştırmalar bunların en önemlisinin örgütte ortak bir kültür oluşturmak olduğunu ortaya koymuştur.

2.1.1.2. Örgüt iklimi tanımı ve önemi

Kültür kavramı hayatın o kadar içindedir ki, insanı konu alan çoğu bilim dalı kültür kavramı ile ilgilenmiş ve tanımlamaya çalışmıştır. Bu yüzden alan yazında birçok tanımına rastlamak mümkündür. Genel anlamda kültür, bir topluluğu diğer insan topluluklarından ayıran dünya görüşü, yaşam biçimi, konuşma tarzı, giyim kuşama, insanlar arası ilişkileri, doğruları ve yanlışları, iyileri ve kötülerini, bağımlılıkları kısacası duyu ve davranış biçimleridir. Kültür kavramı, bilim alanında, uygarlık olarak; beşeri alanda, eğitim sürecinin bir ürünü olarak; estetik alanda, güzel sanatlar olarak; biyolojik alanda ise üretme, ekip çoğaltma olarak 4 ayrı bölüm olarak da tanımlanmaktadır (Güvenç, 1994; Koçel, 2005).

Fakat çalışmada incelenen örgüt kavramı olduğu için bu tanımlar arasından örgüt kültürü kavramı tanımlarını detaylandırmamız daha doğru olacaktır. Bu konuda da birçok araştırma yapılmış ve alan yazında birçok tanıma ulaşılmıştır. Örgüt kültürünün; bir grubun dış çevre koşullarına uyum sağlayıp örgüt içi bütünleşme sürecinde ortaya çıkan sorunları çözmek için oluşturduğu, paylaşılan temel varsayımlardan oluşan bir model olduğu, bu varsayımların örgütün yeni üyelerinin örgütü algılamasında ve karşılaştıkları problemler karşısında çözüm üretmekte kolaylıklar sağladığını ifade

edilmektedir. Kısacası, örgütü bir arada tutan ve örgüt üyeleri tarafından benimsenen değerler, ideolojiler ve örgütün genel felsefesidir. Örgütün dış çevreden algılanışdır (Schein,1997'den aktaran Acuner, 2010).

Örgütsel iklim, örgütsel kültür kavramı ile yakından ilgilidir. Sıklıkla birbirleri ile karıştırılmaktadır. Hatta birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Zaten bu iki kavramı birbirinden keskin hatlarla ayırmak pek mümkün değildir. Birbiri içinde değerlendirilebilen birbirlerinden bağımsız düşünilemeyen kavramlardır. Fakat bu iki kavram arasında önemli farklılıklar bulunduğunu da unutmamak gerekir. Örgüt kültürü ile daha çok sosyoloji ve antropoloji bilimleri ilgilenirken örgüt iklimi kavramı ile sosyal psikoloji bilimi ilgilenmektedir. Örgüt kültürü, örgütteki inanışlar, tutumlar, davranışlar, alışkanlıklar ve geleneklerin uyumlu bir bütünü olarak tanımlanırken; örgüt iklimi, örgüte kimlik kazandıran, bireylerin davranışları arasındaki bütünlüğü oluşturan kısacası örgüte egemen olan tüm psikolojik özelliklerdir. Örgüt kültürü örgüt içi inanç ve beklentilerin doğası hakkında bilgi verir; örgüt iklimi ise inanç ve beklentilerin doyuma ulaşip ulaşmadığının göstergesidir. Örgüt kültürü, çalışanlar tarafından paylaşılan ve geliştirilen değerlerden oluşur ve uzun vadelidir; örgüt iklimi ise algılanan ve davranışlarda bulunulan psikolojik çevreyi ifade eder, kısa vadelidir. İşletmenin hedeflerine ulaşip ulaşmadığını gösteren faaliyetler planını kapsar. Kısacası örgüt kültürü örgütün ne olduğunu, örgüt iklimi ise örgütün ne olduğuna dair çalışanların duygu ve düşüncelerini, inanışlarını gösterir (Tınaz, 2010; Acuner, 2010).

Örgüt iklimi kavramı 1960'lı yıllardan itibaren örgüt kuramcıları, davranış bilimciler ve uygulamacılar arasında oldukça ilgi görmeye başlamış bir araştırma konusudur. Örgütsel iklim kavramı kapsayıcı tarzda ilk kez Argyris (1958) tarafından yapılmıştır. Örgütün psikolojik yapısını tanımlamak için örgüt iklimi kavramını kullanmıştır. Bununla birlikte, örgüt iklimi konusunda ilk referans Lewin ve arkadaşlarının 1939'da yazmış oldukları makaledir. Örgütsel iklimin çalışanlar üzerindeki etkisi Hawthome araştırmalarına kadar uzanmaktadır. Bu araştırmalarda çalışanların motivasyonları, iş tatminleri ile performansları ve verimlilikleri arasında ilişki olup olmadığı araştırılmıştır (Şişman, 1994; Tutar ve Altınöz, 2010).

Etimolojik yönden iklim sözcüğü Yunancadır ve eğilim anlamına gelmektedir. Fiziksel olaylarda ısı, basınç gibi olayları açıklamanın dışında, örgüt içerisindeki iç çevreyi tanımlamaktadır. Bu özelliğiyle psikolojik bir yöne sahiptir. Birçok kavram ve olgunun açıklanmasında büyük önem taşıdığı için üzerinde durulan bir kavram haline gelmiştir. Ön plana çıkmasından bu yana birçok araştırmaya konu olmuş ve birçok

tanımlaması yapılmaya çalışılmıştır. Srinath (1993)'a göre örgüt iklimi, organizasyonun çalışanlarca algılanan kişiliğidir. Terzi (2000)'ye göre örgüt üyeleri arasındaki psikolojik ve sosyal etkileşimin hissedilebildiği örgüt atmosferidir. Aytaç (2003) ise örgütün psikolojik ortamına örgüt iklimi dendiğini savunur. Çırpan (1999) örgüt içerisinde hissedilen havanın örgüt iklimini yansıttığını belirtmiştir (Aytaç, 2003; Özkul, 2013).

Alan yazın taramasında karşılaşılan tanımlardan da anlaşıldığı üzere örgüt iklimi psikolojik yönü ön plana çıkarıp, bireyin davranışlarına dikkati çekmektedir. Çağdaş bir ilgi alanı haline gelen örgüt iklimi, örgütlerdeki birey davranışlarını da konu edinen birçok araştırmaya zemin hazırlamıştır. Bu konuda yapılan araştırmaların anketleri bireyin örgüt hakkındaki anlayışlarını ölçmeye odaklıdır. Fakat örgüt içerisinde ki davranışlar bireysellik özelliği taşısa da örgütten örgüte farklılık gösterebilir. İşlerin yapıldığı ortamın örgüt iklimini yansıttığı düşünülmekte, bireysel ve çevresel özelliklerde dikkate alındığında örgüt iklimi, örgüt içindeki insan davranış ve ilişkilerinin oluşturduğu ortam olarak ifade edilmektedir.

Çetinkanat (1988) yapmış olduğu tez çalışmasında, her örgütün yöntem ve kurallarının birbirinden farklı olduğunu belirtmiştir. Örgüt çalışanlarının davranışlarını etkileyen ve bundan etkilenen, örgüte kimlik kazandıran ve örgüte egemen olan tüm ölçülebilir özellikler dizisi şeklinde tanımlamaktadır. Davidson(2003) ise süreci ve davranışı anlamaya yoğunlaşan ve birey üzerine odaklanan psikolojik bir yaklaşım olduğunu ileri sürmektedir (Çetin, 2004; Davidson, 2003; Tınaz, 2005; Yüceer, 2009).

İş görenlerin; örgütün amacını benimsemesi, değer yargılarını kabullenmesi, örgütün vizyon ve misyonu doğrultusunda davranışlar sergilemesi de örgüt iklimi kapsamındadır. Yapılan alan yazın taramasında en genel tanımlamaya Bakan, Büyükbese ve Bedesten (2004)' in yaptıkları çalışmada rastlanmaktadır. Örgüt iklimini, örgüte kimlik kazandıran, diğer örgütlerden ayrılmasını sağlayan, örgüte egemen olan tüm özellikleri kapsayan psikolojik bir terimdir, şeklinde tanımlamışlardır. Örgütün iç çevresinin değişmez, kararlı ve süreklilik arz eden, somut, elle tutulamayan bir kavram olmasına rağmen örgüt bireyleri tarafından hissedilerek, algılanabildiğini savunmaktadırlar (Aytaç, 2003).

Bazı kaynaklarda örgüt iklimi iş iklimi ile aynı anlamda kullanılmaktadır. İş ikliminin, bireysel farklılıklar, örgütsel yapı ve örgütsel iletişim ile ilişkisi araştırmalar konu olmaktadır. İş iklimi, iş ortamını tanımlayan özellikler seti olarak tanımlanmaktadır (Suliman ve İles, 2000a).

Yapılan araştırmalar sonucunda örgüt iklimi kavramı ile ilgili tek ve net bir tanıma ulaşmanın zorluğu görülmüştür. Kavram ile ilgili ilk çalışmalar 1930'lu yıllarda Kurt Lewin tarafından kişilerin davranışlarını doğru şekilde anlamak için çevresel değişkenlerin öneminin vurgulanması ile ortaya çıkmıştır. 1958'de ise ilk kez psikolojik iklimi tanımlamak için Argyris örgüt iklimi kavramını kullanmıştır. Daha sonraları örgüt kültürünü ile bağdaştırıldığı için araştırmalara konu olmuştur. Örgüt kültürüne istinaden daha ölçülebilir bir kavram olduğu için örgüt kültürü kavramının önüne geçip daha çok araştırmaya konu olmuştur. Anlaşıldığı üzere örgüt iklimi, örgüt genel havası ve kişiliği olarak tanımlanabilir. Örgütün iklimi çalışan her bireyi etkilediği gibi her bireyde örgütün ikliminden etkilenmektedir. Dolayısıyla her örgütün ikliminin aynı olması beklenemez. Örgüt iklimi; örgütün amacına, çalışanların özelliklerine, yöneticinin yönetim stiline ve birçok değişkene göre farklılık göstermektedir.

2.1.2. Örgüt İkliminin Nitelikleri

Örgüt ikliminin niteliğini, çalışanların örgütle olan ilişkileri ve hiyerarşik ilişkilerin yapısı belirler. Ayrıca örgütsel iklim bireylerin sahip olduğu algıyı ifade etmektedir. Dolayısıyla örgüt kavramının soyut bir kavram olduğu söylenebilir. Aynı zamanda bireyler örgüt algılarını oluştururken diğer örgüt üyelerinin algılarından ve örgütsel davranışlarından etkilenmektedir. Örgüt iklimi değerlendirilebilen bir kavram değil tanımlanabilen bir kavramdır. Dolayısıyla iklim araştırmacıları bireylere örgütte karşılaştıkları iyi ve kötü şeyleri sormak yerine gördüklerinin ne olduğunu sormayı tercih etmektedirler. Bir araştırmada iklim özellikleri, liderlik stili, karar verme süreci, politikalar, örgütsel yapı, prosedürler, amaç belirleme süreci ve bu süreçteki eğilimler, motivasyonel güçler, iletişim örgüsü şeklinde ifade edilmiştir. Yönetim, bireylerin gönüllü ve etkili bir şekilde çalışabilecekleri örgüt iklimini yaratmak ve onları motive etmek ile sorumludur. Tınaz (2004); çalışmasında sağlıklı bir örgüt ikliminin aşağıdaki nitelikleri taşıması gerektiğini savunmaktadır:

- Örgütün hedefi ile bireysel hedeflerin örtüşmesi,
- Sosyoteknik sistemin taleplerine dayalı en uygun örgüt yapısı,
- Tam katılım olanaklarının sağlanmasıyla örgütün demokratik işleyişi,
- Örgütün farklı düzeyleri arasında karşılıklı güven, ilgi ve istek,

- Çatışmaların engellenmesi amacıyla açık tartışma ortamı,
- Belirli iş durumlarına uygun liderlik tarzı ve yönetsel davranış,
- Örgüt ve birey arasında psikolojik anlaşmanın kabulü,
- Bireylerin iş ile ilgili beklentileri ve gereksinmelerin karşılanması, bireysel farklılık ve davranışların tanınması,
- Olumlu davranışların tanınması esasına dayalı adil ödül sistemi,
- İş yaşamı ve iş tasarımı kalitesine ilgi,
- Kişisel gelişim ve kariyer geliştirme olanakları,
- Örgüte sadakat ve birey olarak önemli ve değerli olma duygusu, kimlik bilinci (Al-Shammar, 1992; Öge, 1996; Srinath, 1993; Saleh ve Wang, 1993).

2.1.3. Örgüt İklimi Türleri

Örgüt ikliminin bireyler tarafından farklı algılanması farklı örgüt tiplerinin oluşmasına neden olmuştur. Örgüt iklimi türleri kaynaklarda da farklılıklar göstermektedir. Çalışmada Gürkan (2006) tarafından düzenlenmiş haliyle kullanılan örgüt iklimi ölçeği Çetinkanat (1988) çalışmasında uygulamıştır. Ölçek ve daha önceki uygulamaları hakkında geniş bilgi vermiş; bu ölçeğin uygulaması sonucunda 8 örgüt iklimi alt boyutu ve 6 farklı örgüt iklimi tanımlamıştır. Bu alt boyutlar çözülme, engellenme, moral, samimiyet, uzak durma, yakından kontrol, işe dönüklük ve anlayış göstermedir. Bu boyutların ilk dördü grup davranışları, diğerleri ise yönetici davranışlarını yansıtmaktadır. Bu boyutlar 6 örgütsel iklim tipi saptanmasını sağlamıştır.

Davranış bilimcilerin üzerinde en çok durdukları ve sağlıklı bir ortam olduğunu düşündükleri örgüt iklimi türü açık veya katılmayı teşvik edici iklimdir.

Yapılan alan yazın taraması sonucunda her örgütün amacına ve çalışmasına uygun tipler belirledikleri ve bu konudaki araştırmacılarında bu konularda farklı sonuçlara ulaştıkları gözlenmiştir. Çetinkanat (1988)'in çalışmasında ulaşılmış olduğu 6 örgüt iklimi tipi farklı araştırmalardan derlenip tek başlık altında aşağıda tanımlanmaya çalışılmıştır.

2.1.3.1. Açık İklim

Bu iklim türünde, arkadaşça ilişkiler, isleri kolaylaştırıcı, katılımcılığı teşvik gibi faktörler önemlidir ve yönetici örgütte kurmay bir liderlik örneği sergilemektedir. İş görenler birlik beraberlik duygusuna sahiptir. İnsan ilişkileri istenen düzeydedir. Çalışanlar arası samimi ilişkiler kuruluyor olması iş doyumunun da artmasını sağlamaktadır. Çalışanların morali yüksektir. Görevlerini büyük bir istek ve zevkle yaparlar. Yöneticinin yönetim politikası iş görenin görevini başarmasını kolaylaştırıcı yöndedir. Yöneticiler ve çalışanlar büyük bir uyum içindedir. Yöneticiler eleştirilere açıktır. Yöneticilerde ise dönüklük ve anlayış gösterme düzeyleri yüksektir. Yöneticiler kişisel kurallar koymaz ve iş görenlerin kararlara katılmalarına önem verirler. Dolayısıyla sağlıklı bir örgüt iklimi türüdür (Çetinkanat, 1988; Can, 2002; Atay, 1998; Aytaç, 2003; Ünsalan ve Şimşeker, 2006)

2.1.3.2. Özerk İklim

Özerk iklim açık iklimle benzer özellikler içermektedir. Özerk iklimi açık iklimden ayıran nokta, yöneticilerin iş görenlerle aralarına belli bir mesafe koymalarıdır. Yönetici örgütte resmi ve sistemli bir iş yapmak için kendini çalışanlardan uzak tutar (Çetinkanat, 1988; Arslan, 2004; Dönmez, 2009).

2.1.3.3. İdareci İklim

Bu tip örgütlerde yönetici işi kendisi yapar. Arkadaşça ilişkiler değil resmiyet söz konusudur. Yazılı kuralları ve tatmin edilmeyen sosyal ihtiyaçları karakterize eder. Yakından kontrol söz konusudur. Samimiyet ve anlayış gösterme düzeyi düşüktür. Tek amaç görevlerin yerine getirilmesidir. Yönetici kimsenin fikirlerini almadan kara verir. Yöneticinin koyduğu kurallar ihlal edilemez. Çalışanların morali düşüktür. Örgütte yoğun biçimsel işler ve gereksiz yığılmalar söz konusudur (Çetinkanat, 1988; Arslan, 2004; Dönmez, 2009).

2.1.3.4. Samimi İklim

Bu iklimde yönetici mutlu bir aile kurma havası sergiler. Arkadaşça ilişkiler hakimdir ve çalışanlar işlerin nasıl yapılması gerektiği konusunda görüşlerini bildirirler. Yönetici aşırı anlayışlıdır. Çalışma sürecinde denetim az olmasına rağmen

sosyal gereksinmelerin doyumu yüksektir. Yönetici kendisini çalışan gibi görür, süreçte etkin olarak görev alır (Çetinkanat, 1988; Arslan, 2004; Dönmez, 2009).

2.1.3.5. Babacan İklim

Kısmen kapalı iklim ile benzerlik göstermektedir. İşbirliği ve dayanışmanın az olduğu bir örgüt tipidir. Çalışanlar arasında gruplaşmalar vardır. Yönetici sürekli kontrol etme eğilimindedir. Moral, samimiyet, iş doyumu ve işe dönüklülük düzeyi düşüktür. Çalışanların sosyal gereksinimleri yeterli düzeyde karşılanmamaktadır. Yönetici çalışanlarla birlik olmak ve onları kontrol etmek isteyen başarısız bir yönetici modeli sergilemektedir (Çetinkanat, 1988; Arslan, 2004; Dönmez, 2009).

2.1.3.6. Kapalı İklim

Babacan iklim ile ortak özellikler taşımaktadır. Bu iklim türünde de moral, samimiyet, işe dönüklülük, anlayış gösterme boyutları çok düşüktür. Arkadaşlık ve samimi ilişkiler söz konusu değildir. Yönetici emredici, anlayışsız bir tavır sergilemektedir. Yönetici çalışanlara örnek değildir. Güdüleyici davranışlar sergilemez. Çalışanları yönlendirmede ve bireysel farklılıklarıyla ilgilenip bu özelliklerden amaç doğrultusunda faydalanabilme konusunda yetersiz kalmaktadır. İş birliğinin ve grup başarısının çok düşük olduğu resmi bir örgüt tipidir (Çetinkanat, 1988; Arslan, 2004; Dönmez, 2009).

Örgüt iklimi türünü belirlemede önemli çalışmalardan biri ise Rensis Likert'in Sistem-4 yaklaşımıdır. Bunlar; sömürücü-otoriter, yardımsever-otoriter, danışmacı ve katılımcı grup şeklindeki yönetim tarzlarıdır. Bunlardan sömürücü-otoriter ile atılımcı yönetim tarzları karşıt özellikler içermektedir. Sömürücü otoriter tarzda iş görenlerin performans amaçları düşük düzeydedir. Tam tersi ise çalışanların motivasyonunu oldukça yüksek tutan ve destekleyici bir liderliğe sahip katılımcı yönetim biçimidir. Katılımcı iklimin temel özellikleri; takım çalışması, işbirliği, paylaşma, gruba bağlılık, dürüstlük ve güven, çalışanın faaliyetler için sorumluluk ve görev almaya istekliliği sayılmaktadır.

Farklı örgüt iklimine ait işletmelerde kariyer geliştirme stratejileri belirleme amacı ile yapılan çalışmada 5 farklı örgüt tipi üzerinden çalışma sürdürülmüştür. Bu

örgüt tipleri üzerinden örgütlerde uygulanacak olan kariyer geliştirme politikasına yol gösterilmiştir (Soysal ve Bakan, 2003).

Örgüt iklimi üzerine araştırmalar yapan bir başka araştırmacı ise Ertekin (1978)'dir. Yapmış olduğu çalışmada iki tür örgüt ikliminin ayırt edilebilir olduğunu savunmuştur. Bunlardan birincisi erke dayalı (yetkeci) özendirmeleyen örgüt iklimi, diğeri ise başarı ve yaratıcılığa dayalı özendirici örgüt iklimidir. Özendirici iklim türü çalışanların yaptıkları iş sırasında kendi yaratıcılık ve yeteneklerini kullanmasını sağlar. Bu şekilde çalışanlar örgütü benimser ve aidiyet duygusu yüksektir. Çalışanların motivasyonu yüksektir ve çalıştıkları ortamda olmaktan memnundurlar. Özendirmeleyen örgüt iklimi türü ise özendirici iklimin tersine çalışanlarda güven ve birlik duygusu yerine korku ve başarısızlık beklentisi mevcuttur. Çalışanların motivasyonu düşüktür. Çalışanlar örgüt içi ve dışı çeşitli baskılara maruz kalırlar (Ertekin, 1978).

2.1.4. Örgüt İkliminin Boyutları

Örgüt üyelerini etkileyen ve onların davranışlarından etkilenen, örgüt üyelerinin her biri tarafından farklı algılanan ve örgüte kişiliğini veren örgüt iklimi boyutları hakkında çok farklı görüşler bulunmaktadır. İlk örgüt iklimi boyutu açıklamaları çok geniştir. Bunlar genelde durumsal değişiklik ve yapıyla ilgili açıklamalardır. İklimin ancak değişik tiplere ayrılarak çözümleneceği savunan araştırmacılar mevcuttur (Stetzer ve Morgeson, 1997).

Yönetim ve özellikle yönetim psikolojisi literatüründe örgüt iklimi ile ilgili olarak birçok boyut üzerinde durulmaktadır. Boyutlar bir anlamda araştırmacının önem verdiği ve örgüt iklimini etkilediğini düşündüğü etmenlerdir. Örgüt ikliminin, örgütte yapılan işe, örgütsel yapıdaki konuma, iş görenlerin eğitim durumuna, yöneticilerin seçimine, siyasi etkilere ve topluma bağlı olarak değişen bir nitelik taşıdığı savunulmaktadır. Örgüt ikliminin: ekolojik boyutunu, örgütün fiziksel ve maddi unsurları; çevre boyutunu, örgütte insanla ilişkili olan her konuyu kapsayan ve örgütün sosyal yapısını oluşturan ortam; kültür boyutunu, örgütün yönetsel yapısına karşılık gelen örgütün yapısı ve örgütteki insanlara özgü değer, inanç, norm ve düşünme yolları oluşturur (Baransel, 1996).

Ertekin (1978) örgüt iklimi araştırmalarında genelde üzerinde durulan boyutları özet olarak vermiş ve bunları şu şekilde gruplandırmıştır:

- ✓ Bireysel Özellikler: Doyum, yükselme ve ilerleme olanakları, kişiye verilen önem ve saygınlık, engelleme, güven duygusu, öteki örgüt üyelerine karşı beslenen duyarlılık, tehlikeyi göze alabilme, arkadaşlık ilişkileri.
- ✓ Örgütsel Özellikler: Örgüt yapısı, örgüt politikası, örgütün amacı, büyüklüğü, ödül düzeni ve ücret, örgütsel çatışma, örgütle bağdaşmazlık çok sıkı gözetim ve denetim, iletişim, önderlik, karar verme, örgütün gelişme olanakları, örgütsel açıklık, sorumluluk.
- ✓ Çevresel Özellikler: Sınırlayıcı ve güdüleyici çevre, çalışma koşulları (Sıkıcı, Hoşnut edici), yönetsel destek, baskı, uyum, yönetimi eleştirme (Ertekin, 1978).

Örgüt iklimi alanında yapılan çalışmaları inceleyen Campbell ve arkadaşları aşağıda yer alan dört boyuta genellikle tüm çalışmalarda değinildiğini vurgulamıştır. Bu boyutlar: bireysel özerklik, konumun yapısal düzeyi, ödüllendirmeye dönük olma, saygınlık, içtenlik ve destek (Akt: Ertekin, 1978).

Kopelman, Brief ve Guzzo (1968) ise örgüt ikliminin ortak unsurları olarak gördükleri beş boyut belirlemiştir:

- ✓ Amaç vurgusu: Yönetim iş görenlere kendilerinden başarılmaları beklenen standartları ve sonuçları bildirir.
- ✓ Araç vurgusu: Yönetim, iş görenlerin görevlerini yerine getirirken kullanacakları yöntemleri ve prosedürleri onlara bildirir.
- ✓ Ödül oryantasyonu: Çeşitli örgütsel ödüllerin görev performansına göre dağıtılması yönünde algı oluşması anlamındadır.
- ✓ Görev desteği: İş görenlerin görevlerini yapabilmeleri için gerekli olan kaynak, sağlanan ekipman, hizmet ve aletlerdir.
- ✓ Sosyo-duygusal destek: İş görenlerin kişisel refahının yönetim tarafından korunmasına ve sosyal yardımların yapılmasına yönelik iş görenlerde oluşan algıyı ifade etmektedir.

Litwin ve Stringer (1968), motivasyon ve örgüt iklimi konulu çalışmalarında sekiz farklı örgüt iklimi boyutu belirlemiştir. Bu boyutlar; sorumluluk, ödül sistemleri, arkadaşlık- dayanışma ve destek, örgüt yapısı, çatışma, risk, standartlar ve kimlik (benimseme) olarak sıralanmaktadır.

- ✓ **Sorumluluk:** Yöneticilerin yürüttükleri görevle ilgili alacakları kararlar için tepe yönetim tarafından kendilerine verilen sorumluluk ile birlikte iklim algılamaları da güçlü bir duruma gelmektedir. Yöneticilerin yürüttükleri görevle ilgili yetki ve sorumluluk sahibi olmaları ile birlikte verilecek kararların kontrol edilmesi kolaylaşmakta ve bu durum sonucunda da iklim algılamaları pozitif yönde etkilenmektedir.
- ✓ **Ödül Sistemleri:** Örgüt iklimi üzerinde belirgin bir etkiye sahip olan diğer bir boyut ödül sistemleridir. Tepe yöneticilerin ödül sistemlerini adaletli kullanmaya özen göstermeleri, performansa dayalı ödül sistemlerinin var olması, yalnızca maddi ödül değil manevi ödüllerin de kullanılması üst düzey yöneticilerin bireysel algıları üzerinde pozitif yönde etkili olmaktadır. Bu bireysel algılamalar ise örgüt ikliminin ödül boyutu kapsamında değerlendirilmektedir.
- ✓ **Arkadaşlık, Dayanışma ve Destek:** Bir kurumda bireyler arasındaki arkadaşlık duygusu ve yardımlaşma anlayışı, örgüt ikliminin arkadaşlık, dayanışma ve destek boyutunu ifade etmektedir. Hastane içinde yöneticilerin ve diğer çalışanların birbirlerine arkadaşça davranıp destek olması gibi davranışlar, samimi, içten ve saygılı ilişkilerin varlığı hem takım çalışmasının hem de güçlü bir iklimin algılanmasına imkan sağlamaktadır.
- ✓ **Örgüt Yapısı:** Örgüt iklimine yapısal yaklaşım bölümünde açıkladığımız gibi bir kurumdan çalışanların örgüt politikaları, prosedürler, kurallar ile ilgili bireysel algılamaları örgüt ikliminin yapı boyutunu oluşturmaktadır. Politikalar, prosedürlerle kurallar ile ilgili algılamaların sonucunda ise yöneticilerin genel olarak kurumkarşı olumlu ya da olumsuz tutumları ortaya çıkmaktadır. Bu tutumlar sonucunda ise yöneticilerin iklim algılamaları pozitif ya da negatif yönde olabilmektedir.

- ✓ Çatışma: Bir kurumda çalışanlar arasında çatışmaların çok fazla yaşanması sonucunda zayıf bir iklim ortaya çıkmaktadır. Çatışmaların az yaşanması, bireyler arasındaki ilişkilerin güçlü olması, sorunların en aza indirilmesi neticesinde çatışma ile kolaylıkla başa çıkılabilmektedir. Böylece çatışmanın iyi yönetildiği kurumlarda çalışanların iklim algılamaları da güçlü olmaktadır.
- ✓ Standartlar: Örgüt ikliminin bir diğer boyutunu ise standartlar oluşturmaktadır. Standartlar, performans hedeflerindeki ve amaçlardaki açıklığın ifadesidir. Bir örgütün performansla ilgili standart hedeflerinin kavranması, bir yandan görevin iyi yapılmasına, diğer yandan bireylerin ve takımın üstlendiği görevin amaçları ile yüzleşmelerine bağlıdır. Söz konusu yüzleşme sonucunda görevle bütünleşme olanağı, üyelerin performans hedeflerine ulaşmak için yoğun çaba harcamalarına yardımcı olur. Örgütün performans hedeflerine ulaşmak için her koşul altında yürüttüğü mücadele örgütle bütünleşme çerçevesinde örgüt ikliminin standartlarla ilgili boyutunu ifade etmektedir.
- ✓ Kimlik: Bir şirkete ait olma, bir çalışma takımının önemli bir üyesi olma duygusu, bir tür cesaretlendirme ve güdüleme işlevi görerek, bireyin işletme ile ya da takımla bağlılığını arttırarak, aidiyet duygusunu besleyerek, işletme veya takımla bütünleşmesine olanak sağlar. Örgüt ikliminin kimlik boyutu, takım ruhunu geliştirme ve güdüleme esası üzerine kuruludur. Hem örgüt hem de takım düzeyinde bağlılığı bu yolla arttırmak olanaklıdır (Gayef, 2006).

Litwin ve Stringer (1968) yukarıda sekiz maddeden oluşan örgüt iklimi boyutlarını dört ana grupta birleştirmiştir. Bu gruplar aşağıdaki gibidir:

- ✓ Yapı: Bu grup sadece yapı boyutunu kapsamaktadır. Örgütteki resmiyet ve baskı algısını ölçmeye yöneliktir. Çalışma ortamının özellikleri bu grupta ele alınmaktadır.
- ✓ Mücadele: Sorumluluk, standartlar ve risk boyutları bu grupta toplanmaktadır. Bu grup örgütteki mücadele algısını, iş talebini ve başarı olanaklarını ölçmektedir. Sorumluluk boyutuyla yetki alanı, standartlar boyutuyla performans değerleri, risk boyutuyla ise gerektiğinde risk alınıp alınmayacağı incelenmiştir.

- ✓ **Ödül ve Destek:** Bu grupta ödül, destek ve çatışma boyutları yer almaktadır. Görev performansı için cezadan çok olumlu destek üzerine yapılan vurguyu ölçmeyi amaçlamaktadır.
- ✓ **Benimseme:** Bu grup yakınlık ve kimlik ya da benimseme boyutlarını içermektedir. Bu grup örgüt üyeleri arasındaki arkadaşça sosyal ilişkilere, aitlik duygusuna ve grup üyeliğine vurgu yapmaktadır (Litwin ve Stringer, 1968).

Örgütsel iklim aşağıdaki gibi daha kapsayıcı boyutlarla belirlenmeye çalışılmıştır. Bu boyutlar ise:

- ✓ **Güven:** Örgütte açık, paylaşılan ve samimi bir ortamın olması, çalışanlara güven verir. Örgütlerde, kapalı, paylaşımın olmadığı, açık ve çok yönlü bir iletişimin kurulamadığı bir atmosfer ise kişiye güvensizlik verir.
- ✓ **Çatışma:** Bir örgütte yüksek düzeyde çatışma varsa, ayrıca amaç ve hedeflere muhalif bir tutum takınılıyorsa, çalışanlar arasında anlaşmazlık ve kutuplaşma görülüyorsa, örgüte çatışmalı bir iklim egemen demektir. Örgütte bireyler arasında iş birliği ruhu oluştuğunda, ortak hedef ve amaçlar benimsenir ve böylece çatışma düzeyi azalır.
- ✓ **Birlik Ruhu:** Bir örgütte birlik ruhunun olması, içtenliği, istekliliği ve kendinden emin olma durumunu yansıtır. Çalışanların moralinin yüksek olması durumunda özgüvenleri ile birlikte özsaygıları da artar. Buna karşılık gelecekteki konusunda güvensizlik, örgüte karşı güven eksikliği ve amaçsızlık birlik ruhunu ortadan kaldırır.
- ✓ **Ödüller:** Örgüt ödül dağıtımında taraf tutmaz, dağıtım, iletişim ve işlem adaleti uygulamada objektif davranırsa, çalışanlar bundan büyük bir mutluluk duyar ve bu durum örgütsel iklime olumlu yansır. Aksine örgütsel iradeyi kullananlar, adaletsiz davranır, ödüllendirirken belli bir standarttan uzaklaşırsa, çalışanlar örgütsel iklimi olumsuz algılar.

- ✓ Değişime Direnç: Bir örgütte çalışanlar, örgütün değişim ihtiyacını anlamakta zorlanıyor iseler, yapacakları şey, değişime karşı çıkmaktır. Çalışanlar örgütün “farklı olmalıyız” düşüncesine inanmış ise, normal koşullarda değişime karşı ya düşük direnç gösterecek ya da hiç direnç göstermeyeceklerdir.
- ✓ Lider Güvenirliği: Lidere güven, kararlarının kabulünü ve davranışlarının onayını kolaylaştırır. Liderin çalışanların yaratıcılıklarını göstermeleri ve inisiyatif kullanmaları konusunda ilham verici bir özelliği vardır. Lidere güven azaldığında çalışanlar liderin otoritesini kabul etmede isteksiz davranırlar.
- ✓ Baskı: Örgütte demokratik değil, otoriter veya baskıcı bir yönetim anlayışının bulunması, çalışanların olumsuz örgüt iklimi algılamalarına neden olur. Otoriter biryönetim ikliminde çalışanlar kendilerini gerçekleştirme, inisiyatif geliştirme ve yaratıcı yeteneklerini ortaya koyma olanağı bulamazlar (Akt: Tutar ve Altınöz, 1998) .

Shalley, Gilson ve Blum (2000)'e göre, iş tatmini sağlayan ve çalışanların yaratıcı yeteneklerini açığa çıkaran bir örgütsel iklim şu özelliklere sahip olmalıdır:

- ✓ Örgütsel cesaretlendirme ve teşvik: Örgütlerde yeniliği ve değişimi vurgulayan bir liderlik anlayışı yaratıcılığı teşvik eder ve çalışanlarda başarıma güdüsünü harekete geçirir; dolayısıyla çalışanın daha yüksek performans ve verimlilik göstermesi beklenir. Ayrıca araştırmalar, katılımcı bir yönetim anlayışının iş tatmini ve performansı olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.
- ✓ Yönetimin desteği: Örgütsel destek veya sosyal destek konusu üzerine yapılan araştırmalarda, çalışanların örgütsel destek algılarının yüksek olması durumunda örgüte ve işe bağlılıkları arttığı, ayrıca iş tatmini ve performanslarının da olumlu yönde etkilendiği görülmüştür.
- ✓ Takım desteği: Çalışma ekiplerinin oluşturulması sırasında çalışanların sosyal ihtiyaçlarının dikkate alınması, iş gören performansını olumlu yönde etkileyecektir.

- ✓ İşin iddialı olması: İşin iddialı olması, sadece zor ve karmaşık olmasına değil, aynı zamanda, otonomi ve özgürlük gerektirdiğine işaret eder. Çalışan işin bütün süreçlerine katılma olanağı bulur. Kişiyeye yaptığı işin sonuçlarını görme olanağı vermeyen bir iş, onu tatmin etmez. İş tasarımıyla ilgili araştırmalar çeşitlilik, otonomi ve geri besleme gibi özelliklerin iş tatminini ve performansı artırıcı etkisi olduğunu göstermiştir (Shalley, Gilson ve Blum'dan Akt:Tutar ve Altınöz, 1998).

Bir diğer çalışmada örgüt ikliminin boyutlarını sekiz alt boyutta inceleyen Çetinkanat (1988), engellenme, moral, samimiyet ve çözülme boyutlarını çalışanların bakış açısından, yüksekte bakma, yakından kontrol, işe dönüklük ve anlayış gösterme boyutlarını ise yönetici açısından değerlendirmektedir. Fakat çalışmada kullanılan Çetinkanat (1988)' in örgüt iklimi anketinin Gürkan (2006) tarafından düzenlenmiş halidir. Gürkan (1988) çalışmasında 3 farklı alt boyut belirlemiştir. Bunlar; pozitif perspektif alt boyutu, negatif davranış alt boyutu ve samimiyettir.

2.1.5. Örgüt İklimini Etkileyen Faktörler

Örgüt iklimini etkileyen unsurlar örgüt içi ve örgüt dışı faktörleri kapsamaktadır. Örgütsel amaçlar, ödüllendirme, örgütsel yapı, kuruluş yerinin önemi, örgütsel değerler ve normlar, örgütsel iletişim, yönetsel değerler, liderlik tipi, ekonomik değerler, işin yapısı örgüt iklimi üzerinde önemli etkiye sahip unsurlardandır (Gürkan, 2006; Özdemir, 2006)).

2.1.5.1. Örgütsel Amaçlar

Örgütsel amaçlar, genel ve özel amaçlar olarak ikiye ayrılır. Özel amaçlar örgütün genel amacına ulaşmasına yardımcı olan uygulamalardır. Özel işletmelerin genel amacı kar elde etmek iken eğitim, sağlık vb. kurumlarda genel amaç topluma hizmettir. Yani genel ve özel amaç olarak ikiye ayrılabilen ve bu amaçlarda örgütten örgüte farklılık gösterebilmektedir. Örgütlerin amaçlarına ulaşması iş görenlerin eylemlerine bağlıdır ve iş görenlerin varlığıyla anlam kazanır. Tüm iş görenlerin kişisel amaçları da söz konusudur. Her birey fiziksel olarak farklı olduğu gibi bilişsel yönden de birbirlerinden çok farklıdır. Bu durumda farklı kişisel amaçlar doğurur. Örgütler hem bu amaçların sonucudur hem de bu amaçlara ulaşmak için birer araçtır. İnsan davranışlarının çok karmaşık, çok yönlü ve çok nedenli olması farklı amaçları

doğurduğu gibi aynı amaca farklı yollardan ulaşma seçeneklerini arttırıp, örgütte çeşitliliği artırır. İş görenler arası etkileşim güçlendirilir ve kalitesi artırılırsa örgütün etkililiği de artacaktır (Aydın, 1994; Açıklım, 1997; Özdemir, 2006).

2.1.5.2. Örgütsel yapı

Örgüt yapısı iş görenlerin birbirleriyle olan ilişkilerin ve iş hayatını düzenleyen bir faktördür. Örgüt yapısı denildiğinde akla gelen unsurlar; örgüt içerisindeki bölümlerin ve kısımların tanımı, yönetim ve nezaret şekli, çalışanların iş ve görev tarifleri, yöneticilerin kontrol sahaları, yetkinin nasıl ve ne kadar devredileceği ve fiziksel yerleşimdir. Rekabetin olduğu bir ortamda hızlı ve esnek davranabilen başarıya ulaşacaktır. Başarılı olabilmek için örgüt yapısının değişime açık olması gerekmektedir. Değişmez kalıplara sahip, bürokratik yollarla işlerin yürütüldüğü ve hiyerarşik örgüt yapıları küreselleşmenin önündeki en büyük engellerdendir. Küresel iş dünyasındaki en organizasyonel yapı kendi kendini yöneten gruplardır. Bu tür yapılarda; süreçte aktif olan esnek çalışma grupları mevcuttur. Grup üyelerinin sorumluluk bilinci gelişmiştir. Grup üyeleri işleri başından sonuna kadar planlar, yönetir ve uygular. Grubun bir lideri vardır fakat süreçten ve sonuçtan tüm üyeler sorumludur (Özdemir, 2006; Güzelcik, 1999).

2.1.5.3. Ödüllendirme

Bir örgütün ikliminin güçlü olabilmesi için güçlü ve işten anlayan, becerikli bir personele sahip olması gerekmektedir. İş görenler takdir edildikçe motivasyonları artmaktadır. Daha çok takdir edilme ile zor görevleri üstlenirler. İyi planlanmış bir ödül sistemi istenilen iklimin şekillendirilmesinde ve beklenen performansın gerçekleştirilmesinde büyük rol oynamaktadır. Yöneticiler takdir edilecek, ödüllendirilecek performans ve davranışları titizlikle belirlemeli ve bunları sergileyen iş görenleri gözden kaçırmadan ve anında takdir etmeli, ödüllendirmelidir. Başarılı bir örgüt teşvik eden, takım ruhuna dayalı bir örgüt iklimine sahip olmalıdır. Aynı zamanda risk alan, değişime açık olan, uzun süreli performans sergileyebilen girişimci davranışlar ödüllendirilmelidir. Takdir ve olumlu dönüt her fırsatta kullanılmalıdır (Dengiz, 2000; Saleh ve Wang, 1993).

2.1.5.4. Kuruluş Yerini Önemi

Örgütün kuruluş yeri, örgütsel büyüklüğü, fiziki konumu ve personel sayısı örgüt iklimini etkilemektedir. Sadece birkaç hizmetle sınırlı kalmış, hizmet yelpazesini genişletmemiş, esnekliğini kaybetmiş örgütler küçük ve esnek örgütlerle rekabet edememektedir. Büyük kuruluşlar, kaliteli ve ucuz üretir, düşüncesinden artık uzaklaşmaktadır. Bugün bir örgütün daha çok kar elde etme arzusu dışında, sosyal hizmet çeşitliliğini artırıp yeni pazarlar peşinde koşması zorunlu hale gelmektedir. Asıl hedef sağlıklı bir büyüme ve küresel rekabet ortamında rekabetçi üstünlüklere sahip olmaktır (Özdemir, 2006).

2.1.5.5. Örgütsel Değerler ve Normlar

Örgütler kültür ve iklimlerini oluştururken bazı ahlak kurallarından ve yasaklardan yararlanırlar. Örgüt kültürü ve iklimi örgütün değerlerini ve davranışlarını yansıttığı gibi bunların örgüt içerisindeki etkisini de yansıtır. Nesilden nesile aktarılan kültür mirası gibi örgütlerinde yeni örgüt üyelerine aktardıkları norm ve değerleri bulunmaktadır. Örgütsel değerler, örgüt üyelerinin birlikte çalışması sonucu oluşur ve örgütün karakterini yansıtır. Örgütün başarısına ve örgüt içi ilişkilerin nasıl olması gerektiğine dair inançlardır. Örgütsel normlar ise örgüt içi ilişkilerde uyulması gereken davranışları ifade etmektedir. Örgütsel yaşam boyunca, üyelerin karşılaştıkları sorun veya durumlara uygun davranışlar geliştirilmesi ve bunların kurala bağlanmasıyla oluşturulmaktadır. Örgütsel değerlerin, örgütün oluşturduğu sistemden bağımsız olması düşünülemez. Dolayısıyla uzun süre yaşamak isteyen bir örgütün değerlerini ortaya koymadan önce değerlerin ve normların varlığını sürdürebileceği ortamı hazırlaması gerekmektedir. Ayrıca örgüt içerisinde güçlü bir değer yargısı oluşturulabilmesi için, birlik beraberlik duygusu, dayanma ve vazgeçmeme arzusu, canlılık ve hareketlilik, tatminsizliğe ve hayal kırıklığına karşı direnme, amaçlara bağlılık gibi değerlerin çalışanlarca benimsenmesi gerekmektedir (Yıldız, 1993; Özdemir, 2006; Doğan, 2007).

2.1.5.6. Örgütsel İletişim

Hayatın her alanında olduğu gibi ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere bir araya gelmiş topluluklarda yani örgütlerde de işleri iletişimsiz sürdürmek mümkün değildir. Tüm örgüt faaliyetlerinin uyumlaştırılması ve işlerin yürütülebilmesi için örgüt içi yeterli ve etkili düzeyde iletişime ihtiyaç duyulmaktadır. Örgütsel iletişim, örgüt içi ve dışı sürekli bilgi alışverişi ağının oluşturulması gerekliliğinden ön plana çıkmış bir

kavramdır. Örgütte sağlıklı kararların alınabilmesi ve etkili bir yönetim gerçekleştirilebilmesi için örgüt içi sağlıklı bir iletişim kurulması şarttır. Yönetimin çalışanlardan yeterli ve net geri bildirimler alması, karşılıklı beklentilerin karşılanması, aksaklıkların giderilmesi açısından örgüt içi iletişimin sağlam kurulması büyük önem taşımaktadır. Örgüt içi iletişimi sağlayacak kanalların ve kaynakların işlerliği yüksek olmalıdır. Anlam güçlükleri, yetersiz ve anlaşılır olmayan bilgi alışverişi, iletişim kaynakları bozukluğu, sergilenen hatalı ve önyargılı davranışlar, performans beklenen konuda yöneticinin veya iş görenin bilgi sahibi olamaması, rol belirsizlikleri ve rol çatışmaları sağlıklı iletişime engel teşkil eden unsurlardandır (Akıncı, 1999; Tınaz, 2006; Akıncı, 2002).

2.1.5.7. Yönetimsel Değerler

Örgüt yöneticilerinin benimsediği değerler iklim üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Benimsediği değerler doğrultusunda davranışlar sergileyecektir. Bu durumda örgüt tipi ne olursa olsun bireylerin yönetici ve örgüt tarafından benimsenen değerleri algılama biçimi örgüt iklimini doğrudan etkilemektedir (Cherrington'dan aktaran: Öge, 1996).

2.1.5.8. Liderlik Türü:

Örgütün yöneticisi aynı zamanda çalışan grupların lideridir. Yöneticinin örgüt içi sergilediği tutum çalışanları dolayısıyla çalışanların örgüt iklimi algısını doğrudan etkiler. Çalışanları motive eden, gerektiği yerde ödüllendiren ve onları sürece dahil eden yönetici tavrı olumlu bir iklim oluşturacaktır. Sağlıklı bir örgüt iklimi oluşturmak isteyen yönetici (lider) astlarına güvenle çalışabilecekleri ortamları yaratıp örgütsel kararları verme yetkisi vererek çalışanların kendilerini örgüte ait hissetmelerini sağlamalıdır (Cherrington (1994)'dan Akt: Öge, 1996).

2.1.5.9. Ekonomik Değerler:

Ekonominin gelişme gösterdiği ve örgütün başarılı olduğu zamanlarda yöneticiler daha huzurlu, girişimci, cesaretli ve risk almaya meyilli olurlar. Aksi durumlarda ise bütçe sıkıntısına düşeceğinden yöneticiler tutumlu davranıp tutucu

kararlar almak zorunda kalabilirler ve bu dönem boyunca yeni programlar önerilemez ve yaratıcılık girişimleri desteklenmez (Özdemir, 2006; Tınaz, 2006).

2.1.5.10. İşin Yapısı:

İşin türü örgüt iklimini önemli derecede etkilemektedir. Üniversitelerde öğretim üyeleri tarafından hissedilen havanın katı atık aktarma tesisindeki çalışanlarca algılanan hava ile aynı olması beklenemez. Dolayısıyla örgüt iklimi yapılan işe göre değişiklik göstermektedir (Cherrington, 1994'dan Akt: Öge, 1996).

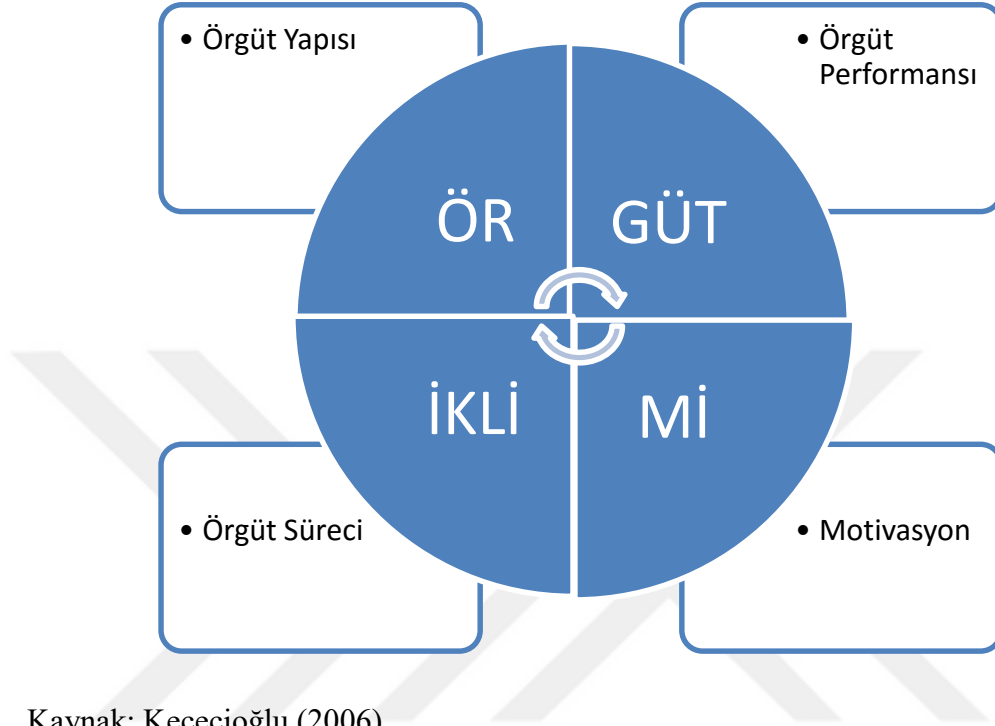
2.1.6. Örgüt İklimin Etkileyen Kişisel Faktörler

Örgüt iklimini etkileyen kişisel faktörler birçok alt başlığa ayrılabilir. Fakat bunların en önemlisi bireyin kişiliğidir. Çünkü birey yaptığı işi ve bulunduğu çevreyi kişiliği doğrultusunda algılar ve yorumlar. Bireyin kişilik özellikleri ile yaptığı işin niteliği, iş ortamı, diğer çalışanların tutum ve davranışları ile ne derece uyumlu ise çalışma ortamı o derecede etkilenecek ve olumlu bir çalışma ortamı oluşturulmuş olacaktır. Bireyler kişilikleri ile bütünleştirebildikleri ortamlarda daha mutlu olacaklarından performansları yükselecektir. Bireyin kişisel amaçları ile örgütün amaçları paralellik gösteriyorsa birey daha yaratıcı ve girişimci bir tutum sergileyecektir. Kişinin örgütte çalışma süresi de örgüt iklimini önemli derecede etkilemektedir. Örgütte çalışma süresi arttıkça; örgüte bağlılık, örgütün amaçlarını benimseme, deneyim ve bilgi birikimi, kendini iş ortamına ait hissetme, örgüt içi ilişkilerin kalitesi ve örgüt içi iletişim artacağından örgüt iklimi olumlu etkilenmektedir. Birey, örgütü olumlu algılamaya ve tanımlamaya başlamaktadır (Tınaz, 2004; Özkul, 2013).

2.1.7. Uygun Örgüt İkliminin Unsurları

Örgüt iklimi araştırmacıları örgüt iklimini belirleyen faktörleri; örgüt yapısı, örgüt süreci, örgütsel performans ve motivasyon olarak ifade etmişlerdir. Bu faktörlerin her birinin de alt unsurlardan oluştuğu belirtilmektedir. Örgütsel iklimin, örgütsel yapı ve örgütsel süreçten etkilendiği, örgütsel performans ve motivasyonu da etkilediği yapılan araştırmalar sonucu ulaşılmıştır. Aşağıdaki tabloda bu ilişki verilmeye çalışılmıştır:

Şekil 2.1.7.1. : Örgüt iklimini etkileyen unsurlar



Örgüt; ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere bir araya gelmiş insan topluluğudur. Örgüt yapısı; örgütün üyeleri arasındaki düzenli ve kurulu iletişim örüntüsüdür. Örgüt süreci; örgütün amacının belirlenmesi, amacına ulaşması için sergilenen performansları ve bu performansların değerlendirilmesini kapsamaktadır. Örgütsel performans; bireylerin performansından direkt etkilenen bir kavramdır. Birey performansını da etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Birey; huzurla çalıştığı, beklentilerinin karşılandığı ve takdir edildiği bir ortamda daha yaratıcı ve yenilikçidir. Dolayısıyla uygun örgüt iklimi sağlanırsa birey performansı yükselecek bu da örgüt performansına yansıtacaktır. Örgütün başarısı ve örgütte çalışanların tatmin düzeyleri güçlü bir örgüt iklimine sağlam zemin hazırlamaktadır (Tınaz, 2004; Barutçugil, 2004; Bozkurt, 1997; Akıncı, 2002; Öge, 1996; Becerikli, 2006, Lussier, 2005; Keçecioglu, 2006).

2.1.8. Örgüt İkliminin Doğurduğu Sonuçlar

Örgüt iklimi üzerinde çok çalışılan bir konu olmasına rağmen yarattığı sonuçlar konusunda alan yazında bir kısır döngü söz konusudur. Bu konuda çok fazla kanıtlanmış bir bilgiye ulaşılamamıştır. Efil (1996) ve Efil' den alıntılarla Akyol (2010) çalışmalarında bu konuya değinmiştir. Efil ve Akyol çalışmalarında örgüt ikliminin yarattığı sonuçları sağlıklı örgüt ikliminin ve sağlıklı örgüt ikliminin yarattığı sonuçlar olarak iki ayrı başlık altında incelemişlerdir. Aynı zamanda örgüt ikliminin verimlilik, iş tatmini ve performans üzerine etkilerini değerlendirmişlerdir. Sağlıklı bir örgüt iklimine sahip örgütlerde verimlilik, etkililik ve çalışanların motivasyonu yüksektir. Bireyler görevi almaya istekli ve işlerine bağlıdırlar. İklimin sağlıklı olduğu örgütlerde hem çalışanlar hem de örgüt açısından sonuçlar pek iç açıcı değildir. Verim ve motivasyon oldukça düşüktür. Bu durumda yöneticinin yapması gerekenler uygun örgüt iklimi unsurlarında detaylı olarak verilmiştir (Efil, 1996; Akyol, 2010)

- ✓ Verimlilik üzerine etkileri: Örgüt iklimi, verimlilik ve yönetim stili birbirini önemli derecede etkileyen değişkenlerdendir. Dolayısıyla verimliliği yönetim stillerini de yansıtan örgüt tipleri üzerinden incelemekte fayda vardır. Otoriter ve bürokratik iklim; görevlerin net olarak tanımlandığı, formel haberleşme ve disiplin kurallarının olduğu bir iş ortamını doğurmaktadır. Arkadaşça ve demokratik iklim; informal ilişkilerin olduğu, bireylerin kararlara katıldığı, takım ruhu gelişmiş işbirlikçi bir çalışma grubunu destekler niteliktedir. Her grup ve birey için yüksek hedeflerin belirlendiği, yaratıcılığa ve yeniliğe teşvik edildiği ortam ise farklı ve üstün bir iklim tipinin sonuçlarıdır. Bu iklim tipinde yüksek verim sağlayan bireylere yüksek ücret, erken terfi, takdir gibi ödüller verilerek çalışan motive edilir. Bu sonuçlardan da anlaşıldığı üzere arkadaşça, demokratik ve yaratıcılığın desteklendiği ve çalışanların motive edildiği ortamlarda birey verimliliği artacağından örgütte verimlilik konusunda istenilen sonuçlara ulaşmış olacaktır (Efil, 1996).
- ✓ İş tatmini üzerine etkileri: İş tatmininin yüksek veya düşük olması birey tarafından örgütün ne şekilde algılandığına bağlıdır. Uygun olmayan örgüt ikliminde bireylerin işe gelmemesi, işi bırakması, fiziksel ve zihinsel sağlık bozulmaları, şikayetlerin artış göstermesi oluşabilecek sonuçlar arasındadır (Efil, 1996).
- ✓ Performans üzerine etkileri: örgüt iyelerinin performanslarının etkileyen birçok unsur olmasına rağmen araştırmalara sonucunda örgüt çevresinin en etkili

unsurlardan birisi olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Bu konudaki araştırmalar yeterli ve detaylı olmamakla beraber iş çevresinin, iş başarısını, örgütü, örgütsel bağlılığı, çalışanların iş bırakma düzeyini, mesleğe ilişkin katkılarını ve istikrarlarını etkilediği savunulmaktadır. Bireylerin aidiyet duygusunu hissedebildikleri bir örgütte işi, örgütü ve örgütün amaçlarının daha çok benimseyecekleri için performanslarının kalitesinin artacağı düşünülmektedir (Kangis ve Williams, 2000; Gürkan, 2006).

2.2. SANAL KAYTARMA

2.2.1. Sanal Kaytarma Kavramı

Teknolojinin yaygınlaşması toplumda yeni bağımlılıkları doğurmaktadır. İnternet bağımlılığı da bunlardan bir tanesidir. Her yaşta ve cinsiyette rastlanabilen bu bağımlılıkta 12-18 yaş aralığı riskin en yüksek olduğu dönemdir. Psikiyatri uzmanları tarafından yapılan araştırmalarda toplumda bu bağımlılığın görülme oranı %1.8 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ise toplumda sık görülen ve tedavisi gerekli bir rahatsızlık olduğunu göstermektedir (Öztürk, 2015).

İnternet bağımlılığı rahatsızlığı ilk olarak Ivan Goldberg (1995) tarafından nedensiz kumar rahatsızlığından esinlenerek tanımlanmaya çalışılmıştır. 1996' da ise internet bağımlılığı rahatsızlığını birden çok temel tanı ölçütü ile tanımlamıştır. Bu tanı ölçütleri; ağda geçirilen zamanı arttırma isteği, internet ile ilgili hayal kurma, planlanandan daha uzun süre internette kalma, internet kullanımı sonucunda sürekli fiziksel, sosyal veya psikolojik sorunlara neden olma şeklinde sıralanmıştır. Burada sıralanmış olan tanı ölçütlerinden özellikle ağda kalma süresini arttırma isteği ve planlanandan daha uzun süre internette kalma isteği bireylerin günlük yaşamlarındaki işlerini aksatmalarına veya çalışma saatleri içerisinde de internet kullanımına eğilimlerinin artmasını beraberinde getirecektir. Bu durum ise bize sanal kaytarmanın kapılarını aralamaktadır. Bu yüzden sanal kaytarmayı daha iyi anlayabilmek, tanımlayabilmek ve çıkış noktasını bulabilmek adına internet kullanımını detaylı incelemekte fayda vardır (Yılmaz, 2010).

Young (2004) çalışmasında alkol bağımlılığında olduğu gibi internet bağımlılığında da insanların kendilerini bağımlı oldukları maddeye (internet kullanımına) maruz bıraktıklarını saptamıştır. İnternet bağımlıları da tatmin olabilmek için gitgide çevrimiçi kalma sürelerini arttırmaya çalışacaklardır. İnternet bağımlısı sayısının gün geçtikçe artmasının en önemli nedenlerinden birisi sosyal hayat üzerindeki avantaj olarak algılanan özelliklerinin olmasıdır. Bu özelliklerden bazıları şunlardır (Öztürk, 2015):

- Günümüzün şehir hayatında kolay kolay kurulamayan sosyal bağlantıları internet üzerinden kurabilmek,
- Yabancılarla kolaylıkla ve risksiz olarak ilişkiye geçebilmek,
- İnsanların kendi kendilerini dizginlemeden, özgürce duygularını, düşüncelerini ifade edebilmeleri,
- Kendilerini göstermek yönleri özelliklerini abartarak gösterebilmeleri,
- İnternet üzerindeki paylaşma ortamlarında farketmeden diğerlerini takip etme olanağının olmasıdır.

İnternet bağımlılığı rahatsızlığının ortaya çıkmasında ve bağımlı sayısının artarak devam etmesinde bir önemli unsur ise kişinin işlevselliğinin bozulmasıdır. Bunun belirtileri ise aşağıdaki gibi sıralanabilir (Öztürk, 2015):

- Yanlış olduğu bilindiği halde kendini durduramamak,
- Giderek harcanan zamanın artması,
- Aile ve arkadaşların ihmal edilmesi,
- Boşluk hissi, depresyon, bilgisayar başında olmadığı sürelerde huzursuz ve sinirli olma,
- Yaptıkları konusunda yalan söyleme,
- Bilgisayar başında kendini iyi hissetme,
- Kendini kaybetmektir.

Bağımlılık tanı ve tedavi merkezi (Batem)' in yayınladığı bilgilendirme raporunda birçok uzmanın çalışmalarından yola çıkarak internet bağımlılığının göstergesini tespit etmişlerdir. Bunlar:

- Yalnızca birkaç dakika harcamaya niyetli olduğu halde, bilgi aramak için saatler harcamak,
- Çalışma arkadaşları, özel arkadaşlara ya da eşe bilgisayar başında geçirilen zaman hakkında yalan söylemek,
- Aranılan bilgiyi bulmaya hep “bir adımcık” kaldığını düşünmek,
- Sürekli olarak bir sonraki internet oturumunu iple çekmek,
- Monitörün başına her oturuşta saatlerce kaldığı için fiziksel sorunlardan mustarip olmak,
- Anonim bir kişiliğe bürünmek, insanlarla internet üzerinden konuşmayı yüz yüze konuşmaktan daha kolay bulmak,
- E-postada bir şey var mı diye bakmak için zorlayıcı bir istek duymak,
- İnternete girmek için yemek öğünlerini, dersleri ya da randevuları boş vermek,
- Bilgisayar başında bu kadar fazla zaman geçirildiği için suçluluk duyma ve büyük bir zevk alma duygusu arasında gidip gelmek,
- Bilgisayardan uzak kalındığında canın bilgisayar çekmesi ve yoksunluk semptomları göstermek (Öztürk, 2015).

İş yerinde internet kullanımının örgüt içi iletişimi hızlandırdığını ve işlerin yürütülmesinde önemli kolaylıklar sağladığı ifade edilmektedir. Çalışanlar arası iletişimi kolaylaştırmakla beraber iş yükü açısından gereksiz işlemlerin azaltılmasına veya ortadan kaldırılmasına da olanak sağlamaktadır. Bu bağlamda iş yeri internet bağlantısı zorunlu hale gelmektedir. Hatta artık işin alt yapısı haline gelmiştir. Türkiye’de 2013 yılı internet kullanım sıklığı verileri incelendiğinde bir önceki yıllara göre önemli bir artış olduğu saptanmıştır. Son yıllarda taşınabilir teknolojik aletlerin sayısının, çeşidinin ve ulaşılabilirliğinin arttığı da düşünülecek olursa günümüzde bu oranın çok daha yüksek olması beklenmektedir. İnternet kullanımının bu derece hayatımızın içine girmesi ve bazı açılardan zorunlu hale gelmesi su istimleri doğurmaktadır ve maliyet kayıplarına neden olmaktadır. İş yerinde internet kullanımı iş takibi, kişisel gelişim ve örgüt içi iletişimi sağlama gibi en masum kullanımdan boş zamanları değerlendirme, kişisel siteleri ziyaret etme hatta müstehcen sitelere girmeyi kapsayan tehlikeli eylemlere kadar çok geniş bir eylem yelpazesidir. İş saatleri içerisinde örgütün imkanlarının kullanılarak yapılan bu suistimallerde sanal kaytarma kapsamında incelenmektedir. Blanchard ve Henle (2008)’in yapmış olduğu araştırmada çalışanların iş saatleri içerisinde kişisel internet kullanımları (sanal kaytarmaları)

haftalık 3 saatten günlük 2,5 saate kadar yükselmiştir. İnternet bağlantısı gerektiren müstehcen içerikli sayfa ziyaretlerinin de %70' inin çalışma saatleri içerisinde gerçekleşiyor olması işletmeyi hukuki yaptırımlar ile yüz yüze getirmekte ve maddi yükümlülükler altına sokmaktadır (Örücü ve Yıldız, 2014; Ünal ve Tekdemir, 2015).

Sanal kaytarma kavramı uluslararası yazında cyberlacking (sanal miskinlik), cyber deviance (sanal sapkınlık), cyberloafing (sanal kaytarma), cyberbludging (sanal aylaklık), cyber abuse (kötüye kullanılan sanal), problematic cyber use (problemlı sanal kullanımı), on-line loafing (online kaytarma), cyber addiction (sanal bağımlılığı), non work-related computing (işle ilgili olmayan bilgisayar kullanımı), personal web usage at work (iş yerinde kişisel internet kullanımı), cyber dependency (sanal bağımlılık), cyber addiction disorder (sanal bağımlılığı bozukluğu) şeklinde kullanılmaktadır. Türkiye alan yazında ise sanal kaytarma ve kısmen de öz-kontrol eksikliği olarak kullanılmaktadır (Örücü ve Yıldız, 2014; Ünal ve Tekdemir, 2015).

2.2.2. Sanal Kaytarma Tanımı

Sanal kaytarma (cyberloafing) ;çalışanların, iş saatleri içerisinde iş yeri internet bağlantısını özel işleri için kullanmasıdır. Başka bir deyişle, sanal kaytarma, bireyin çalışma saatleri içinde iş yeri internet bağlantısını veya kendi bağlantısını kullanarak e-posta alma ve gönderme, sanal siteler üzerinden alışveriş yapma, bankacılık işlerini yapma, borsa ve finans işlemleri yapma, internette sörf yapma, iş arama sitelerini ziyaret etme, sosyal ağlara katılma, eğlence amaçlı video izleme, sanal toplulukları ziyaret etme, online gazete veya dergi okuma, oyun oynama, müzik, film veya video indirme gibi işlemlerde bulunmasını ifade etmektedir (Örücü ve Yıldız, 2014; Ünal ve Tekdemir, 2015; Lim, 2002).

Robinson ve Bennett (1995) ise sanal kaytarmayı, iş yerinde kaynakların boşa harcandığı, üretim karşıtı bir kaytarma türü olarak tanımlamaktadır. Anandarajan ve Simmers 'e (2014) göre ise sanal kaytarma örgütün sağladığı imkanları kullanarak çalışma saatleri içerisinde gönüllü olarak yapılan online web davranışlarıdır. Ünal ve Tekdemir (2015) ise yapılan çalışmalarda ulaşılan tanımlardan yola çıkarak sanal kaytarmanın “kaytarma eylemi mi” yoksa “işyerine ait bilişim teknolojilerinin kullanımı mı” karmaşasını yaşamışlardır. Sanal kaytarma, çalışma saatleri içerisinde iş yeri internet bağlantısını kullanarak veya kendi imkanları ile internet bağlantısı

sağlayarak yapılması gereken işleri aksatarak kendi işleri ile ilgilenmesi veya eğlence amaçlı sörf yapmasıdır. Kaytarma olabilmesi için temelde bakılması gereken yapılan eylemin iş yerinde yapılması ve örgütün işlerinin akışını aksatması veya işlerin ertelenmesidir. Bunun internet üzerinden yapılıyor olması ise sanal kaytarmayı doğurmaktadır (Anadarajan ve Simmers, 2014; Robinson ve Bennett, 1995; Ünal ve Tekdemir, 2015).

2.2.3. Sanal Kaytarmanın Yarattığı Fırsatlar ve Tehditler

Teknoloji çağı örgüt ve çalışanları yeni bir yapılanma sürecine sokmuştur. Bu yapılanma insanlara istedikleri bir işi, istedikleri yer ve zamanda sanal olarak yapabilme seçeneği sunmaktadır. Sanal ortamlar istenilen bilgiye anında ulaşma imkanı da tanımaktadır. Bu seçenek sanal çalışanları dolayısıyla sanal örgütleri doğurmaktadır. Birbirinde uzakta, farklı ortamda, farklı zamanlarda, farklı çalışma tarzı ile farklı koşullar yeni yönetim biçimlerini de beraberinde getirmektedir. Örgüt olarak ortak bir çalışma ortamı olmaması çalışanların nasıl yönetileceği, ne tür liderlere ihtiyaç duyulacağı, performansın nasıl değerlendirileceği, kariyer planlamanın nasıl yapılacağı sorularını gündeme getirmektedir. Bu soruların cevabı örgütsel davranış bilimcilerinin araştırmalarına konu olmaktadır. Sanal çalışma tarzını seçmiş örgütlerde davranışların ve örgütsel yapının iyi belirlenmiş ve çalışanlara benimsetilmiş olması gerekmektedir. Bu ortamlar iyi yönetilmediği takdirde büyük problemlere yol açmaktadır. Bu problemlerin başında ise giderek önem kazanan ve rastlanma sıklığı artan sanal kaytarma gelmektedir (Örücü ve Yıldız, 2014; Kırel, 2007).

Sanal kaytarmayı; bazı araştırmacılar bireylerin örgütte verimli geçirebilecekleri zamanı boşa harcadıklarını savunarak örgüt açısından olumsuz, bazı araştırmacılar ise bireye yaratıcılık, esneklik, öğrenme ortamı ya da yenilik ve gelişmelere hemen ulaşabilme imkanı tanıdığı için olumlu sonuçlar doğurduğunu savunmaktadır. Köse, Oral ve TÜresin (2012) “ İş Yaşamında Kolaylaştırma Kavramı ve Sanal Kaytarma İlişkisi” adlı çalışmalarında bütün sosyal ve sanal kaytarmaların aynı ölçüde zararlı olmayacağını savunmuştur. Fakat bireyin örgüt yararına kullanacağı zamandan çalması söz konusu olduğu için hassasiyet gösterilmesi gerektiğini belirtmiştir. Birden fazla kişinin aynı odada görev yapmasının kişiye özel odalarda tek başına çalışmaya göre sanal kaytarma düzeyini düşürdüğünü dolayısıyla performansı yükselteceğini savunmuşlardır. Çalışanların direkt olarak bilgi paylaşımına da uygun ortam

sağlayacağından vakitten tasarruf sağlayarak iş faaliyetlerinin yürütülmesi kolaylaştırıcaktır. Bu durumun sosyal kaytarmayı arttıracığı düşünülse de sanal kaytarmayı azaltacağını savunmuşlardır (Blanchard ve Henle, 2008; Köse, Oral ve Türesin, 2012).

2.2.4. Sanal Kaytarma Faaliyetlerinin Hukuki Boyutu

Mental bozuklukların tanısai ve sayımsai el kitabı (DSM) 2012 sürümünde internet kullanımı bağımlılık olarak değil de “dürtü kontrol bozukluğu” başlığı altında “patolojik kumar oynama” olarak değerlendirileceği belirtilmektedir. Çünkü DSM- IV’ te bağımlılık vücuda alınan kimyasal madde olarak tanımlanmaktadır ve davranışsal bozuklukları içermemektedir. Fakat tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de internet kullanımının artarak ciddi sorunlar teşkil etmesi sonucu 2012’de Bakırköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi’nde internet polikliniği kurulmuştur (Öztürk, 2015; Block, 2008).

Örgütler, çalışanlara özel internet kullanımından dolayı yazılı ve sözlü uyarıdan işten çıkarmaya varana kadar farklı şekillerde ceza verme yetkisine sahiptir. Sanal kaytarmada sergilenen davranışın türüne ve sıklığına göre örgüt farklı düzeylerde zarar görmektedir. Sanal hırsızlık, güvenlik ihlalleri, ırksal taciz, telif hakkı problemleri, dolandırıcılık, program çökertme, farklı örgüt veya kurumların özel verilerine yasal olmayan yollardan ulaşma örgüt açısından kötü sonuçlar doğuran eylemlerdir. Aynı zamanda örgütü hukuki davalar ile karşı karşıya gelmek zorunda bırakıp, yasal yükümlülükler altına sokmaktadır (Örücü ve Yıldız, 2014; Ünal ve Tekdemir, 2015).

Ugrin ve Pearsonal’e (2013) göre sanal kaytarmaya karşı caydırıcı mekanizmaların etkili olabilmesi için bireylerin davranışları, duyguları ve algıları durumsal olarak ele alınmalıdır. Çalışanlar istenilmeyen davranışı sergileyen ve kuralları ihlal eden kişilerin ciddi cezalar (caydırıcı cezalar) aldığını görürse, örgüt içi izleme sisteminin varlığını hissedecek ve sanal kaytarma düzeyi azalacaktır. Sanal kaytarma yapanlara uygulanan yaptırımlar örgütün daha sonraki çalışanları içinde caydırıcılık teşkil edecektir. Ayrıca sanal kaytarma ile ilgili farkındalığın yükseltilmesi sanal kaytarmayı azaltıcı etki yaratacaktır (Ünal ve Tekdemir, 2015).

Yargıtay 9. Hukuk dairesi 2007/27583 esas, 2008/5294 karar ve 17.03.2008 tarihinde;

“İşverenin açıkça veya örtülü izni olmaksızın işyerinde internetin özel amaçlı olarak kullanımı yasaktır. Bir başka anlatımla, örtülü veya iş sözleşmesi ile açıkça internetin özel olarak kullanabileceğine dair izin yoksa işçi işyerinde özel amaçlı olarak internet kullanamaz. Ancak bu yasağın istisnaen acil durumlarda ve işine ilişkin sebeplerden dolayı meşru bir şekilde delinebilir. İşçinin, işverenin açıkça yasaklamasına rağmen interneti özel amaçlı kullanmasında önceden ihtar gerek olmaksızın iş sözleşmesi feshedilebileceği gibi; işçinin pornografik resimleri videoları işletmenin veri taşıyıcısına indirmesi ve yüklemesi halinde ihtar gerek yoktur.”

şeklinde karar almıştır (Web_1; Ilgın, 2013).

2.2.5. Sanal Kaytarma Tipleri

Anandarajan ve Simmers (2004) yapmış olduğu çalışmada çalışanlarda gözlenebilecek sanal kaytarma davranışlarını;

- Yıkıcı sanal kaytarma (İnternet üzerinden kumar oynama veya yetişkin sitelerinde sörf yapma gibi)
- Dinlendirici sanal kaytarma (Alışveriş yapma veya amaçsız sörf yapma)
- Öğretici sanal kaytarma (Profesyonel grupları ziyaret etmek veya örgütle ilgili haberlere bakmak)

olarak 3 gruba ayırmıştır.

Anandarajan ve Simmers (2004) kişisel internet kullanımını verimlilik ve örgüt-birey açısından dört gruba ayırmıştır. Bunlar:

- ✓ Su istimalle açık eylemler: Örgüt için zararlı olan ve internet kullanımının genelde olumsuz yönlerini içeren eylemlerdir. Müstehcen sitelere girme, online oyun oynama, müzik ve film indirme.
- ✓ Rahatlama eylemleri: Boş vakti değerlendirme ve eğlenme amaçlı eylemlerdir. Eğlenme amaçlı yapılan işlemler, sosyal aktivite ve ilgi alanları ile ilgili araştırma yapmak.

- ✓ Kişisel öğrenme eylemleri: Örgütle ilgili haberleri takip etme, yazar-okuyucu platformlarını, gazete ve dergileri takip etme, profesyonel kuruluşların sitelerini ziyaret etme, eğitim imkanlarını araştırma.
- ✓ Belirsiz eylemler: Sohbet odalarında kurumla ilgili tartışmalara katılmak, resmi sitelere girmek, sohbet odalarında diğer kurumlarla ilgili bilgi edinmek.

Her geçen gün internet kullanım alanının genişlemesi bağımlılık türlerinin çeşitliliğinin artmasına neden olmaktadır. Son yapılan araştırmalarda internet bağımlılığı 5 ayrı grupta incelenmektedir bu gruplar (İlgin, 2010; Öztürk, 2015):

- ✓ Sanal-seks meraklıları: Erotik ve pornografik sayfalara meraklı bağımlılar. Genellikle erkeklerde görülmektedir. Araştırmalarda pornografik sayfaları ziyaret edenlerin yaklaşık %85'inin erkek olduğu belirlenmiştir.
- ✓ Arkadaş arayanlar: Bu gruba siber ilişki meraklıları girmektedir. Buluşma yeri chat odaları. Birçok kişi gerçek hayattan kaçışı burada aramaktadır.
- ✓ Online kumarbazlar: Sanal kumarhanelerin ve alışveriş sitelerinin müşterileri bu grupta yer almaktadır.
- ✓ Bilgi bağımlıları: Yeni bilgilere ulaşmak için saatlerce sörf yaparlar, siteden siteye atlayıp, enformasyon yüklemesinden haz almaktadırlar.
- ✓ Bilgisayar kurtları: Bu grupta ise bilgisayar ve bilgisayar teknolojisine kafa takmış, genelde doom ve oto yarışı gibi bilgisayar oyunlarına meraklı gençler ve yetişkin erkekler yer almaktadır (Kanten, 2014; Öztürk, 2015).

Yukarıda belirtilmiş olan bağımlılık türlerinin her biri de sanal kaytarmanın türlerine zemin hazırlamaktadır.

Lim (2002) araştırmasında sanal kaytarma tiplerini iş dışı amaçlarla sörf yapma aktiviteleri ve e-mail aktiviteleri olmak üzere ikiye ayırmıştır. Mastrangelo (2006) ise üretken olmayan/ üretkenlik karşıtı ve zarar verici/ yıkıcı sanal kaytarma olarak iki tip sanal kaytarma belirlemiştir. Blanchard ve Henle (2008) ise önemsiz (kısa süreli haber sitelerini ziyaret etme) ve önemli (kumar içerikli sitelere girme gibi) olmak üzere iki başlık altında inceleme yapmıştır (Lim, 2002; Mastrangelo, 2006; Blanchard ve Henle, 2008).

2.3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Çankaya ve Demirtaş (2010) “Öğretmen adaylarının görüşlerine göre üniversite iklimi ve atalet arasındaki ilişki” adlı çalışmalarında öğretmen adaylarının algılarına göre, üniversite ikliminin öğretmen adaylarının atalet düzeyini anlamlı olarak yordadığını ve aralarında ters bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Arslandere (2010) firmaların çoğunluğunda elektronik ticaretin uygulandığı ve uygulamayanların ise gelecekte elektronik ticaret uygulamasına geçmeye meyilli olduklarını saptamıştır.

Öge (1996) “Örgüt iklimi” adlı çalışmasında başarı güdüsü arttırılan bireylerin sorumluluk almaya daha istekli hale geldiklerini belirtmiştir.

Keleş (2008), kimya sektöründe faaliyet gösteren 222 çalışan üzerinde örgüt iklimi boyutlarından organizasyonel yapı, bireysel sorumluluk, risk alma, ödüllendirme, destek ve ılımlı çalışma ortamı değişkenleri ile güçlendirme algıları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptığı çalışma sonunda risk alma, destek ve ılımlı çalışma ortamı değişkenlerinin çalışanların güçlendirme algısı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Aynı zamanda risk almanın, çalışanların öz yeterlilik duygusunu arttırdığı da gözlenmiştir.

Akyol (2010) örgütsel iklimin hizmet kalitesi üzerindeki etkisini inceleyen çalışmasında çalışanların uyum ve birlikteliği değişkeninin hizmet kalitesini önemli derecede etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Arı (2011) çalışanların algıladığı örgüt ikliminin işle bütünleşmelerine etkisi olup olmadığını incelemek amacıyla yapmış olduğu çalışmada, örgüt iklimi boyutlarından başarıya olan inanç boyutunun işle bütünleşme üzerinde en yüksek etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aynı zamanda bu araştırma ile, başarıya olan inanç boyutunun medeni duruma göre, samimiyet boyutunun iş yerinde bulunulan pozisyona, işle bütünleşmenin ise medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılaştığını ortaya koymuştur.

Çevik (2010) ilköğretim kurumlarındaki örgütsel iklim ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi öğretmen algılarına göre belirlemek amacıyla yapmış olduğu çalışmada sınırlayıcı idareci davranışlarının öğretmenlerin iş doyumunu azalttığını tespit etmiştir.

Ilgın (2013) “Örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşumunda ve sosyal kaytarma ile ilişkisinde duygusal zeka ve lider üye etkileşiminin rolü” adlı çalışmada bireylerin duygusal zeka seviyesinin ve lider üye etkileşiminin niteliğinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile anlamlı ve olumlu ilişkisi olduğunu fakat örgütsel vatandaşlık davranışları ile sosyal kaytarma arasındaki ilişkide lider üye etkileşimi niteliğinin ve çalışanların duygusal zeka seviyesinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile sosyal kaytarma arasındaki ilişkide düzenleyici role sahip olmadığını tespit etmiştir.

Kanten (2014), işyeri nezaketsizliğinin bireylerin psikolojik sağlıkları üzerinde olumsuz bir etki oluşturarak, duygusal açıdan yıpranmalarına neden olan ve işe geç kalma, devamsızlık yapma veya işten kaytarma gibi davranışlara neden olduğunu belirtmiştir.

Köse, Oral ve Türesin (2012), akademisyenlerin çalışma ortamında başka çalışanların bulunmasının bireysel performans üzerindeki sosyal kolaylaştırmaya etkisini incelemek amacıyla yaptığı çalışmada, sık tekrarlanan ve iyi bilinen işler söz konusu olduğunda başkalarının varlığının performansı güçlendirdiğini, yoğun zihinsel çaba gerektiren faaliyetlerde ise durumun tam tersi sonuç gözlemlendiğini belirtmiştir. Ayrıca işle ilgili olmayan faaliyetlerin gerçekleştirilme sıralamasında internet bağlantısı olanların en başta geldiği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma ortamında başka bir çalışanın olmasının iş yerindeki internet kullanımını yani sanal kaytarma faaliyetlerini en aza indirdiği tespit edilmiştir.



3.BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, verilerin toplanması verilerin analizi ve yorumlanması verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli, ilişkisel tarama türü betimsel bir çalışmadır. İlişkisel tarama modeli iki veya daha fazla değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. Bu tarama modeli gerçek bir sonuç vermemekle beraber bir değişkendeki durumun belirlenmesi halinde ötekinin kestirilmesine olanak sağlamaktadır (Karasar, 2006).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul’ daki üniversitelerin Eğitim Fakültelerinde aktif olarak görev yapmakta olan 803 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Fakat üniversiteler ile yapılan yazışmalar sonucu bazı üniversitelerden ölçek uygulaması için izin çıkmaması, izin alınan üniversitelerde de bazı öğretim görevlilerinin uygulamayı reddetmesi, dağıtılan ölçeklerin geri dönmemesi veya kişiye tekrar ulaşılamaması sonucu tüm evrene ulaşılmasına engel olmuştur.

Çoğaltılan 700 ölçekten 643 tanesi dağıtılmış ve geri dönen 217 ölçek örneklemimizi oluşturmuştur.

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri aşağıda tablolar ve açıklamaları ile sunulmuştur.

Tablo 3.2.1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

	Gruplar	<i>f</i>	%
Cinsiyet	Kadın	89	41,0
	Erkek	128	59,0
	Toplam	217	100,0
Yaş	21-30 yaş	78	35,9
	31-40 yaş	78	35,9
	41-50 yaş	29	13,4
	51 yaş üstü	32	14,7
	Toplam	217	100,0
Medeni Hal	Evli	122	56,2
	Bekâr	95	43,8
	Toplam	217	100,0
Kurum	Devlet	90	41,5
	Vakıf	127	58,5
	Toplam	217	100,0
Unvan	Prof. Dr.	22	10,1
	Doç. Dr.	20	9,2
	Yrd. Doç. Dr.	58	26,7
	Öğr. Gör.	28	12,9
	Okutman	14	6,5
	Araştırma görevlisi	75	34,6
	Toplam	217	100,0

Tablo 3.2.1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

	Gruplar	f	%
Süre	0-5 yıl	136	62,7
	6-10 yıl	42	19,4
	11-15 yıl	13	6,0
	16-20 yıl	6	2,8
	21 yıl ve üzeri	20	9,2
	Toplam	217	100,0
Saat	0-8 saat	42	19,4
	9-15 saat	117	53,9
	16-21 saat	37	17,1
	22- 32 saat	19	8,8
	33 saat ve üzeri	2	,9
	Toplam	217	100,0
Yönetim	Evet	60	27,6
	Hayır	157	72,4
	Toplam	217	100,0
Kurul	Evet	70	32,3
	Hayır	147	67,7
	Toplam	217	100,0
İstek	Evet	215	99,1
	Hayır	2	,9
	Toplam	217	100,0

Araştırmaya katılanların %41'i (89) kadınlardan, %59'u (128) erkeklerden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılanların %35,9'u (78) 21-30 yaş, %35,9'u (78) 31-40 yaş, %13,4'ü (29) 41-50 yaş, %14,7'si (32) 51 yaş ve üzeri grubundadır.

Araştırmaya katılanların %56,2'si (122) evlilerden, %43,8'i (95) bekârlardan oluşmaktadır.

Araştırmaya katılanların %41,5'si (90) devlet, %58,5'i (127) vakıf kurumunda çalışmaktadır.

Araştırmaya katılanların %10,1'i (22) Profesör, %9,2'si (20) Doç. Dr., %26,7'si (56) Yrd. Doç. Dr., %12,9'u (28) Öğretim Görevlisi, %6,5'i (14) okutman, %34,6'sı (75) araştırma görevlisidir.

Araştırmaya katılanların %62,7'si (136) 0-5 yıldır, %19,4'ü (42) 6-10 yıldır, %6'sı (13) 11-15 yıldır, %2,8'si (6) 16-20 yıldır, %9,2'si (20) 21 yıl ve üzeri süredir çalışmaktadır.

Araştırmaya katılanların %19,4'ü (42) 0-8 saat, %53,9'u (117) 9-15 saat, %17,1'i (37) 16-21 saat, %8,8'i (19) 22-32 saat, %0,9'u (2) 33 saat ve üzeri haftalık ders saatine sahiptir.

Araştırmaya katılanların %27,6'sı (60) yönetimle ilgili bir görev yapmakta iken, %72,4'ü (157) yönetimle ilgili bir görev yapmamaktadır.

Araştırmaya katılanların %32,3'ü (70) bir kurula üye iken, %67,7'si (147) herhangi bir kurula üye değildir.

Araştırmaya katılanların %99,1'i (215) mesleğini kendi isteğiyle seçmiş iken, %0,9'u (2) mesleğini kendi isteğiyle seçmemiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada uygulanan ölçek 3 ayrı bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde tez ve ölçek çalışması hakkında açıklama yapılmış ve uygulamaya katılan öğretim üyelerinin sosyo demografik özellikleri hakkından bilgi sahibi olabilmek için öğretim elemanlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, çalıştığı kurum, unvan, kurumdaki toplam çalışma süresi, haftalık ders saati, yönetimle ilgili herhangi bir görevi olup olmadığı, herhangi bir kurulda üye olup olmadığı ve mesleğini kendi isteğiyle seçip seçmediği ile ilgili sorular yöneltilmiştir.

İkinci bölümde ise örgüt ikliminin ölçülebilmesi için Çetinkanat (1988)'in doktora tezinde Ankara'daki liselerde uygulamış olduğu "örgüt iklimi ölçeği" nin Gürkan (2003) tarafından düzenlenerek tez çalışmasında kullanmış olduğu ölçek izin alınarak kullanılmıştır. Gürkan (2003) analizler sonucu 3 alt boyutlaşmıştır. Bunlar; pozitif perspektif, negatif perspektif ve samimiyettir. Beşli likert tipi ölçekleme (1= Hiç katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Tamamen katılıyorum) kullanılmıştır. Ölçekte bulunan ters maddeler ters kodlanmıştır (Gürkan, 2006; Çetinkanat, 1988).

Üçüncü bölümde ise Örucü ve Yıldız (2004) 'ün çalışmalarında kullanmış oldukları "sanal kaytarma ölçeği" izinleri alınarak aynen kullanılmıştır. Sanal kaytarma ölçeği ise 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar ise; önemli sanal kaytarma ve önemsiz

sanal kaytarmadır. Önemsiz sayılabilecek sanal kaytarma faaliyetleri; işle ilgili olmayan e postaları kontrol etme, alma ve gönderme, haber ve spor sitelerini ziyaret etme, banka yada finans içerikli siteleri takip etme, internetten alışveriş yapma iken önemli sayılan sanal kaytarma faaliyetleri; müzik veya film indirme, bahis ve kumar odalarını ziyaret etme, sohbet odalarına katılma, yetişkin odaklı siteleri takip etme, internet üzerinden oyunlara katılma olarak belirlenmiştir. Ölçekte 1-8 numaralı maddeler önemli sanal kaytarma düzeyini ölçmekte, 9-14 numaralı olanlar ise önemsiz sanal kaytarma düzeyini ölçmektedir. Beşli likert tipi ölçekleme (1= Hiçbir zaman, 2= Nadiren, 3= Ara sıra, 4= Çoğu zaman, 5= Her zaman) kullanılmıştır (Örücü ve Yıldız, 2014; Öztürk, 2015).

Cronbach alfa katsayısı, ölçekte bulunan maddelerin homojenliğini, maddelerin aynı özelliğin öğelerini yordadığını ve birbirleri ile tutarlılıklarını gösteren bir ölçüttür. Alfa katsayısı;

0.80-1.00 arasında ise: Geliştirilen ölçek yüksek güvenilirliğe sahiptir.

0.60-0.80 arasında ise: Geliştirilen ölçek oldukça güvenilirdir.

0.40-0.60 arasında ise: Geliştirilen ölçeğin güvenilirliği düşüktür.

0.00-0.40 arasında ise: Geliştirilen ölçek güvenilir değildir (Alpar, 2003).

Araştırmada kullanılan örgüt iklimi cronbach alfa katsayısı 0.950 (%95), sanal kaytarma ölçeği için cronbach alfa değeri 0.888'tir. Sanal kaytarma alt boyutlarından olan önemli sanal kaytarma faaliyetleri için cronbach alfa değeri 0.85, önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri için ise 0,853 olarak bulunmuştur. Çalışma sonucu bulunan cronbach alfa değerleri ise örgüt iklimi anketi için 0.855, sanal kaytarma anketi için cronbach alfa değeri 0.884 olarak bulunmuş ve ölçeklerin bir önceki kullanıldığı çalışmalar ile tutarlılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ise örgüt iklimi ve sanal kaytarma ölçeklerindeki maddelerin birbiri ile tutarlı olduğunu ve yüksek derecede güvenilir nitelik taşıdığını göstermektedir (Gürkan, 2006; Alpar, 2003; Tutar ve Altınöz, 2010, Örücü ve Yıldız, 2014).

Çalışmada verilere web üzerinden ve ilgili kaynaklardan olmak üzere alanyazın taramaları ile ikincil veri kaynaklarından, anket uygulaması ile birincil veri

kaynaklarından ulaşılmıştır. Alanyazın taramasında bilimsel bilgi niteliği taşıyan kaynaklar ve anket çalışması sonucu elde edilen veriler birlikte değerlendirilerek yorumlanmıştır.

Enstitünün yazışmaları sonucu ölçek uygulamasını kabul eden üniversitelere çoğaltılan ölçekler uygulanmıştır. Katılımcılara ölçek uygulaması öncesinde araştırmanın amacı ile ilgili gerekli bilgiler verilmiş, ölçekten elde edilecek sonuçların gizli kalıp sadece araştırmanın amacı doğrultusunda kullanılacağı belirtilerek katılımcıların kaygı düzeyleri azaltılmıştır. Böylelikle ölçekte yer alan soruları daha rahat ve gerçekçi bir şekilde yanıtladıkları varsayılmaktadır.

3.4. Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Araştırmanın bu kısmında, katılımcıların demografik özelliklerinin betimleyici frekans ve yüzde dağılımları incelenmiş, sonrasında farklılaşma analizlerine dair bulgular ve ölçekler arasındaki ilişkileri açıklamak üzere uygun testler yapılarak elde edilen sonuçların analizi yapılarak sunulmuştur.

Alınan sonuçlar doğrultusunda İstanbul’ da eğitim fakültelerinde görev yapmakta olan 803 öğretim elemanına çoğaltılan 700 ölçek dağıtılmış ve dönen 254 ölçek değerlendirilerek, bunlardan 37 tanesi geçersiz kabul edilerek elenmiş ve 217 ölçek geçerli kabul edilip verilerin analizleri yapılmıştır. Araştırmada ölçeklerden elde edilen veriler, SPSS 18.0 istatistik paket programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Örneklemdeki bireylerin ölçek formundaki maddelerin her birinden almış oldukları puanların ortalamaları alınarak ölçek puanları elde edilmiştir. Ortalama puanlarının normallik dağılımı Kolmogorov-Smirnov testi ile sınanmış ayrıca çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır.

Çarpıklık kavramı, verilerdeki dağılımın normalden uzaklaşarak sağa ve sola doğru yamuk bir şekil almasını nitelendirir. Normal bir dağılıma baktığımızda çarpıklık katsayısının “0” olduğunu söyleyebiliriz. Mod ve ortalama çarpıklık artış gösterdikçe birbirinden uzaklaşmaktadır. Çıkan değer >0 ise sağa çarpık, <0 ise sola çarpık, $=0$ ise çarpıklık yok anlamına gelir. Çarpıklık, dağılımın ne derece simetrik olduğunu ölçer. Ortalamanın medyandan küçük olduğu durumlarda dağılım sola (negatif); ortalamanın medyandan büyük olduğu durumlarda ise dağılım sağa doğru yani pozitif olacaktır. Çarpıklık ölçüsü -3, +3 (ya da -2,+2) arası değer alırsa normal kabul edilebilir (Karaalioğlu, 2015).

Basıklık, normal dağılım eğrisinin ne kadar basık ya da dik olduğunu gösterir. Çan eğrisine baktığımızda basıklık katsayısının “0” olduğunu ifade edebiliriz. Basıklık katsayısı pozitif ise, eğrinin normale göre daha dik; bu katsayı negatif ise eğrinin normale göre daha basık olduğu yorumunu yaparız. Bulunan değerler %5 anlamlılık düzeyinde +1,96 ile -1,96 arasında olup olmadığına bakılır, şayet bu değerler arasında ise dik olmadığı söylenebilir. Değer bu aralıkta çıkarsa verilerin normal dağılıma yakın olduğu yorumunu yapabiliriz. Değer pozitif çıkarsa sağa çarpık, negatif çıkarsa sola çarpıktır (Karaaliolu, 2015).

Örgüt iklimi ölçęi puanlarının Kolmogorov-Smirnov testi sonucuna, çarpıklık (-,414/,165) ve basıklık (2,514/,329) değerlerine bakıldığında normal dağılım göstermediği belirlenmiştir (K-S= ,083 p <.05).

Sanal kaytarma puanlarının Kolmogorov-Smirnov testi sonucuna, çarpıklık (,231/,165) ve basıklık (-,158/,329) değerlerine bakıldığında normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir (K-S= ,058 p >.05).

Normal dağılım gösteren veriler için demografik değişkenler ile ölçek puanları arasındaki ilişkinin incelenmesinde iki kategorisi olan cinsiyet, medeni durum, çalışılan kurum, yönetimle ilgili görev, herhangi bir kurulda üyelik ve mesleği isteyerek seçme değişkenleri bağımsız örneklem t- testi ile değerlendirilmiş, ikiden fazla kategorisi olan yaş, unvan, kurumdaki çalışma süresi, haftalık ders saati değişkenleri Anova testi (tek yönlü varyans analizi) ile değerlendirilmiştir. Ayrıca yüzde ve frekans analizi yapılmıştır.

Normal dağılım göstermeyen veriler için demografik değişkenler ile ölçek puanları arasındaki ilişkinin incelenmesinde iki kategorisi olan cinsiyet, medeni durum, çalışılan kurum, yönetimle ilgili görev, herhangi bir kurulda üyelik ve mesleği isteyerek seçme değişkenleri için nonparametrik testlerden Mann Whitney U testi, ikiden fazla kategorisi olan yaş, unvan, kurumdaki çalışma süresi, haftalık ders saati değişkenleri için de Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Ölçekler arası ilişkileri incelerken Spearman korelasyon analizi ve çoklu doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır. Elde edilen sonuçlar tablo haline getirilerek bulgular bölümünde sunulmuştur.

4.BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde öğretim elemanlarının çalıştıkları örgüt iklimi ile sanal kaytarma düzeyleri belirli değişkenlere göre incelenerek, Eğitim Fakültelerinde görev yapmakta olan öğretim görevlilerinden ulaşılan ve geçerli olan 217 ölçeğin istatistiksel analizleri yapılmıştır.

4.1. Verilerin Çeşitli Değişkenlere Göre Değerlendirilmesi

Katılımcıların örgüt iklimini değerlendirme ve sanal kaytarma düzeyleri ve bu düzeylerin cinsiyet, yaş, medeni hal, çalışılan kurum, çalışılan birim, unvan, çalışma süresi, haftalık ders saati, yönetimde görev alma durumu, kurul üyeliği, mesleği isteyerek seçme durumu değişkenlerine göre farklılaşma analizleri; ayrıca ölçek puanları arasındaki ilişki sunulmuştur.

4.1.1. Katılımcıların Örgüt İklimi Değerlendirme ve Sanal Kaytarma Düzeyleri

Tablo 4.1.1. Katılımcıların Örgüt İklimini Değerlendirme ve Sanal Kaytarma Düzeyleri

Boyut	n	En Düşük Değer	En Yüksek Değer	\bar{x}	ss	Ortanca Değer
Pozitif Perspektif	217	1,19	4,69	3,1575	,56138	3,2222
Negatif Davranış	217	1,00	4,29	2,7814	,66468	2,8571
Samimiyet	217	1,00	4,75	2,9228	,71854	3,0000
Örgüt iklimi Toplam	217	1,14	4,59	3,0592	,41667	3,1224
Önemli Sanal Kaytarma	217	1,00	5,00	2,2598	,77903	2,2500
Önemsiz Sanal Kaytarma	217	1,00	5,00	2,8326	,82985	2,8333
Sanal Kaytarma Toplam	217	1,00	4,71	2,5053	,73474	2,5000

Tablo 4.1.1’de görüldüğü üzere, katılımcıların örgüt iklimi ölçeğinin alt boyutlarından pozitif perspektif ortalaması $\bar{x} = 3,16$ standart sapması $ss = ,561$ ortanca değer 3,22, alınan en düşük değer 1,19, en yüksek değer 4,69’dur. Ortalama değer ve ortanca değer birbirine yakındır ve 5’li likert tipi ölçek değerlendirmelerine göre ortalama bir değeri ifade eder; katılımcıların pozitif perspektif alt boyutu orta düzeydedir.

Katılımcıların örgüt iklimi ölçeğinin alt boyutlarından negatif davranış ortalaması $\bar{x} = 2,78$ standart sapması $ss = ,665$ ortanca değer 2,85, alınan en düşük değer 1, en yüksek değer 4,29’dur. Ortalama değer ve ortanca değer birbirine yakındır ve 5’li likert tipi ölçek değerlendirmelerine göre ortalama bir değeri ifade eder; katılımcıların negatif davranış alt boyutu orta düzeyde gözlemlenmektedir.

Katılımcıların örgüt iklimi ölçeğinin alt boyutlarından samimiyet ortalaması $\bar{x} = 2,92$ standart sapması $ss = ,719$ ortanca değer 3, alınan en düşük değer 1, en yüksek değer 4,75’tir. Ortalama değer ve ortanca değer birbirine yakındır ve 5’li likert tipi ölçek değerlendirmelerine göre ortalama bir değeri ifade eder; katılımcıların samimiyet alt boyutu orta düzeyde gözlemlenmektedir.

Katılımcıların örgüt iklimi ölçeğinin toplam puan ortalaması $\bar{x} = 3,06$ standart sapması $ss = ,417$ ortanca değer 3,12, alınan en düşük değer 1,14, en yüksek değer

4,59'dur. Ortalama değer ve ortanca değer birbirine yakındır ve 5'li likert tipi ölçek değerlendirmelerine göre ortalama bir değeri ifade eder; katılımcıların örgüt iklimi genel değerlendirmeleri orta düzeydedir.

Katılımcıların sanal kaytarma ölçeğinin alt boyutlarından önemli sanal kaytarma ortalaması $\bar{x} = 2,26$ standart sapması $ss=,779$ ortanca değer 2,25, alınan en düşük değer 1, en yüksek değer 5'tir. Ortalama değer ve ortanca değer birbirine yakındır ve 5'li likert tipi ölçek değerlendirmelerine göre ortalamanın biraz altında bir değeri ifade eder; katılımcıların önemli sanal düzeyleri düşük düzeydedir.

Katılımcıların sanal kaytarma ölçeğinin alt boyutlarından önemsiz sanal kaytarma ortalaması $\bar{x} = 2,83$ standart sapması $ss=,830$ ortanca değer 2,83, alınan en düşük değer 1, en yüksek değer 5'tir. Ortalama değer ve ortanca değer birbirine çok yakındır ve 5'li likert tipi ölçek değerlendirmelerine göre ortalama bir değeri ifade eder; katılımcıların önemsiz sanal kaytarmaları orta düzeyde gözlemlenmiştir.

Katılımcıların sanal kaytarma ölçeğinin toplam puan ortalaması $\bar{x} = 2,50$ standart sapması $ss=,735$ ortanca değer 2,5, alınan en düşük değer 1, en yüksek değer 4,71'dir. Ortalama değer ve ortanca değer birbirine çok yakındır ve 5'li likert tipi ölçek değerlendirmelerine göre ortalamanın biraz altında bir değeri ifade eder; katılımcıların sanal kaytarma düzeyi düşük düzeydedir.

4.1.2. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Örgüt İklimi Düzeyleri

Tablo 4.1.2. Katılımcıların Örgüt İklimi Değerlendirme Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni İçin Mann Whitney U Testi Tablosu

	Grup	N	$\bar{x}_{sıra}$	Sıralar Toplamı	U	z	p
Pozitif Perspektif	Kadın	89	108,18	9628,00	5623,000	-,161	,872
	Erkek	128	109,57	14025,00			
	Toplam	217					
Negatif Davranış	Kadın	89	114,84	10221,00	5176,000	-1,146	,252
	Erkek	128	104,94	13432,00			
	Toplam	217					
Samimiyet	Kadın	89	114,90	10226,50	5170,500	-1,163	,245
	Erkek	128	104,89	13426,50			
	Toplam	217					
Toplam	Kadın	89	111,51	9924,50	5472,500	-,491	,623
	Erkek	128	107,25	13728,50			
	Toplam	217					

Tablo 4.1.2. incelendiğinde katılımcıların örgüt iklimini değerlendirme düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucunda alt boyutlarda ve toplam puanda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

4.1.3. Katılımcıların Yaşlarına Göre Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeyleri

Tablo 4.1.3. Katılımcıların Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeylerinin Yaş Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu

	Grup	N	$\bar{x}_{sıra}$	X^2	p	Anlamlı Fark
Pozitif Perspektif	21-30 yaş	78	113,11	3,136	,371	-
	31-40 yaş	78	111,51			
	41-50 yaş	29	89,97			
	51 yaş üstü	32	110,11			
	Toplam	217				
Negatif Davranış	21-30 yaş	78	121,85	6,979	,073	-
	31-40 yaş	78	107,90			
	41-50 yaş	29	90,52			
	51 yaş üstü	32	97,13			
	Toplam	217				
Samimiyet	21-30 yaş	78	115,85	1,675	,642	-
	31-40 yaş	78	103,92			
	41-50 yaş	29	103,62			
	51 yaş üstü	32	109,58			
	Toplam	217				
Toplam	21-30 yaş	78	118,41	6,445	,092	-
	31-40 yaş	78	109,72			
	41-50 yaş	29	83,86			
	51 yaş üstü	32	107,08			
	Toplam	217				

Tablo 4.1.3. katılımcıların örgüt iklimini değerlendirme düzeylerinin yaş değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda alt boyutlarda ve toplam puanda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

4.1.4. Katılımcıların Medeni Hallerine Göre Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeyleri

Tablo 4.1.4. Katılımcıların Örgüt İklimi Değerlendirme Düzeylerinin Medeni Hal Değişkeni İçin Mann Whitney U Testi Tablosu

	Grup	N	$\bar{x}_{sıra}$	Sıralar Toplamı	U	z	p
Pozitif Perspektif	Evli	122	101,64	12399,50	4896,500	-1,959	,050
	Bekâr	95	118,46	11253,50			
	Toplam	217					
Negatif Davranış	Evli	122	106,32	12970,50	5467,500	-,715	,474
	Bekâr	95	112,45	10682,50			
	Toplam	217					
Samimiyet	Evli	122	102,59	12515,50	5012,500	-1,716	,086
	Bekâr	95	117,24	11137,50			
	Toplam	217					
Toplam	Evli	122	99,87	12184,50	4681,500	-2,427	,015
	Bekâr	95	120,72	11468,50			
	Toplam	217					

4.1.4. incelendiğinde katılımcıların örgüt iklimini değerlendirme düzeylerinin medeni hal değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucunda toplam puanda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Buna göre bekârların evli olanlara kıyasla örgüt iklimini daha olumlu değerlendirdikleri görülmektedir.

4.1.5. Katılımcıların Çalıştıkları Kurum Türüne Göre Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeyleri

Tablo 4.1.5. Katılımcıların Örgüt İklimi Değerlendirme Düzeylerinin Kurum Türü Değişkeni İçin Mann Whitney U Testi Tablosu

	Grup	N	$\bar{x}_{sıra}$	Sıralar Toplamı	U	z	p
Pozitif Perspektif	Devlet	90	97,91	8812,00	4717,000	-2,191	,028
	Vakıf	127	116,86	14841,00			
	Toplam	217					
Negatif Davranış	Devlet	90	115,56	10400,00	5125,000	-1,298	,194
	Vakıf	127	104,35	13253,00			
	Toplam	217					
Samimiyet	Devlet	90	118,07	10626,00	4899,000	-1,802	,072
	Vakıf	127	102,57	13027,00			
	Toplam	217					
Toplam	Devlet	90	102,57	9231,50	5136,500	-1,270	,204
	Vakıf	127	113,56	14421,50			
	Toplam	217					

Tablo 4.1.5. incelendiğindeki katılımcıların örgüt iklimini değerlendirme düzeylerinin kurum türü değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucunda sadece alt boyutlardan pozitif perspektifte gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Buna göre vakıf kurumlarında çalışanların devlet kurumlarında çalışanlara kıyasla pozitif perspektif düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.1.6. Katılımcıların Unvanlarına Göre Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeyleri

Tablo 4.1.6. Katılımcıların Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeylerinin Unvan Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu

	Grup	N	$\bar{x}_{sıra}$	X^2	p	Anamlı Fark
Pozitif Perspektif	Prof. Dr.	22	113,36	8,603	,126	-
	Doç. Dr.	20	103,48			
	Yrd. Doç. Dr.	58	105,35			
	Öğr. Gör.	28	90,50			
	Okutman	14	148,68			
	Araştırma Görevlisi	75	111,51			
	Toplam	217				
Negatif Davranış	Prof. Dr.	22	90,34	5,151	,398	-
	Doç. Dr.	20	98,68			
	Yrd. Doç. Dr.	58	105,65			
	Öğr. Gör.	28	109,18			
	Okutman	14	105,89			
	Araştırma Görevlisi	75	120,33			
	Toplam	217				
Samimiyet	Prof. Dr.	22	110,18	5,425	,366	-
	Doç. Dr.	20	120,48			
	Yrd. Doç. Dr.	58	96,26			
	Öğr. Gör.	28	101,89			
	Okutman	14	104,68			
	Araştırma Görevlisi	75	118,91			
	Toplam	217				
Toplam	Prof. Dr.	22	111,09	10,546	,061	-
	Doç. Dr.	20	102,05			
	Yrd. Doç. Dr.	58	100,78			
	Öğr. Gör.	28	90,38			
	Okutman	14	149,75			
	Araştırma Görevlisi	75	115,94			
	Toplam	217				

Tablo 4.1.6. katılımcıların örgüt iklimini değerlendirme düzeylerinin unvan değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda alt boyutlarda ve toplam puanda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

4.1.7. Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeyleri

Tablo 4.1.7. Katılımcıların Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeylerinin Çalışma Süresi Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu

	Grup	N	$\bar{x}_{sıra}$	X^2	p	Anamlı Fark
Pozitif Perspektif	0-5 yıl	136	111,45	9,667	,046	5-1* 5-2*
	6-10 yıl	42	121,14			
	11-15 yıl	13	90,12			
	16-20 yıl	6	126,33			
	21 yıl ve üzeri	20	73,90			
	Toplam	217				
Negatif Davranış	0-5 yıl	136	112,96	4,275	,370	-
	6-10 yıl	42	98,71			
	11-15 yıl	13	113,88			
	16-20 yıl	6	68,92			
	21 yıl ve üzeri	20	112,50			
	Toplam	217				
Samimiyet	0-5 yıl	136	110,05	3,275	,513	-
	6-10 yıl	42	97,52			
	11-15 yıl	13	120,08			
	16-20 yıl	6	139,17			
	21 yıl ve üzeri	20	109,73			
	Toplam	217				
Toplam	0-5 yıl	136	111,96	7,499	,112	-
	6-10 yıl	42	119,04			
	11-15 yıl	13	90,85			
	16-20 yıl	6	115,42			
	21 yıl ve üzeri	20	77,70			
	Toplam	217				

1=0-5yıl, 2=6-10 yıl, 3=11-15 yıl, 4=16-20 yıl, 5=21 yıl ve üzeri

Tablo 4.1.7. katılımcıların örgüt iklimini değerlendirme düzeylerinin çalışma süresi değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda sadece alt boyutlardan pozitif perspektifte gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Buna göre, 0-5 yıllık ve 6-10 yıllık çalışma süresine sahip olanların, 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanlara kıyasla daha yüksek düzeyde pozitif perspektife sahip oldukları görülmektedir.

4.1.8. Katılımcıların Haftalık Ders Saatlerine Göre Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeyleri

Tablo 4.1.8. Katılımcıların Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeylerinin Haftalık Ders Saati Değişkeni İçin Kruskal Wallis H Testi Tablosu

	Grup	N	$\bar{x}_{sıra}$	X^2	p	Anamlı Fark
Pozitif Perspektif	0-8 saat	42	120,20	7,440	,114	-
	9-15 saat	117	106,42			
	16-21 saat	37	121,00			
	22- 32 saat	19	79,24			
	33 saat ve üzeri	2	85,50			
	Toplam	217				
Negatif Davranış	0-8 saat	42	116,83	1,754	,781	-
	9-15 saat	117	109,10			
	16-21 saat	37	100,08			
	22- 32 saat	19	105,87			
	33 saat ve üzeri	2	133,25			
	Toplam	217				
Samimiyet	0-8 saat	42	118,89	1,444	,837	-
	9-15 saat	117	106,55			
	16-21 saat	37	104,82			
	22- 32 saat	19	111,03			
	33 saat ve üzeri	2	102,50			
	Toplam	217				
Toplam	0-8 saat	42	124,08	7,315	,120	-
	9-15 saat	117	105,79			
	16-21 saat	37	117,20			
	22- 32 saat	19	80,61			
	33 saat ve üzeri	2				
	Toplam	217				

Tablo 4.1.8. katılımcıların örgüt iklimini değerlendirme düzeylerinin haftalık ders saati değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

4.1.9. Katılımcıların Yönetimsel Görev Durumlarına Göre Örgüt İklimi Değerlendirme Düzeyleri

Tablo 4.1.9. Katılımcıların Örgüt İklimi Değerlendirme Düzeylerinin Yönetim Görevi Değişkeni İçin Mann Whitney U Testi Tablosu

	Grup	N	$\bar{x}_{sıra}$	Sıralar Toplamı	U	z	p
Pozitif Perspektif	Görevli	60	120,83	7250,00	4000,000	-1,717	,086
	Görevli değil	157	104,48	16403,00			
	Toplam	217					
Negatif Davranış	Görevli	60	90,73	5444,00	3614,000	-2,656	,008
	Görevli değil	157	115,98	18209,00			
	Toplam	217					
Samimiyet	Görevli	60	120,34	7220,50	4029,500	-1,656	,098
	Görevli değil	157	104,67	16432,50			
	Toplam	217					
Toplam	Görevli	60	118,33	7100,00	4150,000	-1,354	,176
	Görevli değil	157	105,43	16553,00			
	Toplam	217					

Tablo 4.1.9. incelendiğinde katılımcıların örgüt iklimini değerlendirme düzeylerinin yönetim görevi değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucunda sadece alt boyutlardan negatif davranışta gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Buna göre yönetim görevi olmayanların olanlara kıyasla negatif davranış değerlendirme düzeyleri daha yüksektir.

4.1.10. Katılımcıların Kurul Üyeliği Durumlarına Göre Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeyleri

Tablo 4.1.10. Katılımcıların Örgüt İklimi Değerlendirme Düzeylerinin Kurul Üyeliği Değişkeni İçin Mann Whitney U Testi Tablosu

	Grup	N	$\bar{x}_{sıra}$	Sıralar Toplamı	U	z	p
Pozitif Perspektif	Üye	70	115,23	8066,00	4709,000	-1,009	,313
	Üye Değil	147	106,03	15587,00			
	Toplam	217					
Negatif Davranış	Üye	70	93,91	6574,00	4089,000	-2,448	,014
	Üye Değil	147	116,18	17079,00			
	Toplam	217					
Samimiyet	Üye	70	116,42	8149,50	4625,500	-1,209	,227
	Üye Değil	147	105,47	15503,50			
	Toplam	217					
Toplam	Üye	70	113,51	7945,50	4829,500	-,730	,465
	Üye Değil	147	106,85	15707,50			
	Toplam	217					

Tablo 4.1.10. incelendiğinde katılımcıların örgüt iklimini değerlendirme düzeylerinin kurul üyeliği değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucunda sadece alt boyutlardan negatif davranışta gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Buna göre kurul üyeliği olmayanların olanlara kıyasla negatif davranış değerlendirme düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.1.11. Katılımcıların Mesleği İsteyerek Seçme Durumlarına Göre Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeyleri

Tablo 4.1.11. Katılımcıların Örgüt İklimi Değerlendirme Düzeylerinin Mesleği İsteyerek Seçme Durumu Değişkeni İçin Mann Whitney U Testi Tablosu

	Grup	N	$\bar{x}_{sıra}$	Sıralar Toplamı	U	z	p
Pozitif Perspektif	İstekli	215	109,19	23476,50	173,500	-,470	,639
	İstekli değil	2	88,25	176,50			
	Toplam	217					
Negatif Davranış	İstekli	215	108,60	23349,50	129,500	-,970	,332
	İstekli değil	2	151,75	303,50			
	Toplam	217					
Samimiyet	İstekli	215	109,26	23490,50	159,500	-,632	,527
	İstekli değil	2	81,25	162,50			
	Toplam	217					
Toplam	İstekli	215	109,00	23436,00	214,000	-,011	,991
	İstekli değil	2	108,50	217,00			
	Toplam	217					

Tablo 4.1.11. incelendiğinde katılımcıların örgüt iklimini değerlendirme düzeylerinin mesleği isteyerek seçme durumu değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucunda sadece gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

4.1.12. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Sanal Kaytarma Düzeyleri

Tablo 4.1.12. Sanal Kaytarma Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni İçin t Testi Tablosu

Ölçek	Alt Boyut	Grup	N	\bar{x}	Ss.	Sd	t	p
Sanal Kaytarma	Önemli	Kadın	89	2,3062	,81968	,08689	,731	,466
		Erkek	128	2,2275	,75105	,06638		
		Toplam	217					
	Önemsiz	Kadın	89	2,7434	,84837	,08993	-1,321	,188
		Erkek	128	2,8945	,81432	,07198		
		Toplam	217					
	Toplam	Kadın	89	2,4936	,76679	,08128	-,195	,846
		Erkek	128	2,5134	,71455	,06316		
		Toplam	217					

Tablo 4.1.12. incelendiğinde katılımcıların sanal kaytarma düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda sadece gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

4.1.13. Katılımcıların Yaşlarına Göre Sanal Kaytarma Düzeyleri

Tablo 4.1.13. Sanal Kaytarma Düzeylerinin Yaş Değişkeni İçin ANOVA Tablosu

Ölçek	Alt Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Tpl.	Kareler Ort.	F	p	Anlamlı Fark
Sanal Kaytarma	Önemli	Gr. Arası	19,614	6,538	12,492	,000	1-3*
		Gr. İçi	111,475	,523			1-4*
		Toplam	131,089				2-4*
	Önemsiz	Gr. Arası	8,710	2,903	4,416	,005	1-4*
		Gr. İçi	140,039	,657			
		Toplam	148,750				
	Toplam	Gr. Arası	14,338	4,779	9,954	,000	1-3*
		Gr. İçi	102,268	,480			1-4*
		Toplam	116,606				2-4*

1=21-30 yaş, 2=31-40 yaş, 3=41-50 yaş, 4=51 yaş ve üstü

Tablo 4.1.13. incelendiğinde, katılımcıların sanal kaytarma düzeylerinin yaş değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda gruplar arasında hem toplamda hem de alt faktörlerde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Post-hoc testlerinden

Tukey'in sağladığı verilere göre, önemli sanal kaytarmada alt boyutunda ve toplam sanal kaytarmada 21-30 yaş grubundakilerin 41-50 yaş ve 51 ve üstü grubundakilere kıyasla daha fazla sanal kaytarma yaptıkları görülmektedir. Ayrıca 31-40 yaş grubundakilerin de 51 yaş ve üzerinelere kıyasla daha fazla sanal kaytarma yaptıkları görülmektedir. Önemsiz sanal kaytarma alt boyutunda da 21-30 grubundakilerin 51 ve üstü grubundakilere kıyasla daha fazla sanal kaytarma yaptıkları görülmektedir.

4.1.14. Katılımcıların Medeni Hallerine Göre Sanal Kaytarma Düzeyleri

Tablo 4.1.14 Sanal Kaytarma Düzeylerinin Medeni Hal Değişkeni İçin t Testi Tablosu

Ölçek	Alt Boyut	Grup	N	\bar{x}	Ss.	Sd	t	p
Sanal Kaytarma	Önemli	Evli	122	2,0881	,68667	,06217	-3,791	,000
		Bekâr	95	2,4803	,83680	,08585	-3,700	
		Toplam	217					
	Önemsiz	Evli	122	2,7459	,83792	,07586	-1,752	,081
		Bekâr	95	2,9439	,81018	,08312	-1,759	
		Toplam	217					
	Toplam	Evli	122	2,3700	,67943	,06151	-3,135	,002
		Bekâr	95	2,6789	,76944	,07894	-3,087	
		Toplam	217					

Tablo 4.1.14. incelendiğinde katılımcıların sanal kaytarma düzeylerinin medeni durum değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılanbağımsız örneklem t testi sonucunda önemli kaytarma alt boyutunda ve toplamda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Hem Önemli kaytarma alt boyutunda hem de toplam sanal kaytarmada bekârların sanal kaytarma düzeylerinin evlilerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.1.15. Katılımcıların Çalıştıkları Kurum Türüne Göre Sanal Kaytarma Düzeyleri

Tablo 4.1.15. Sanal Kaytarma Düzeylerinin Kurum Türü Değişkeni İçin t Testi Tablosu

Ölçek	Alt Boyut	Grup	N	\bar{x}	Ss.	Sd	t	p
Sanal Kaytarma	Önemli	Devlet	90	2,3236	,77326	,08151	1,016	,311
		Vakıf	127	2,2146	,78299	,06948		
		Toplam	217					
	Önemsiz	Devlet	90	3,0148	,72783	,07672	2,765	,006
		Vakıf	127	2,7034	,87512	,07765		
		Toplam	217					
	Toplam	Devlet	90	2,6198	,66799	,07041	1,946	,053
		Vakıf	127	2,4241	,77087	,06840		
		Toplam	217					

Tablo 4.1.15. incelendiğinde katılımcıların sanal kaytarma düzeylerinin çalışılan kurum türü değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda önemsiz kaytarma alt boyutunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Buna göre devlet kurumlarında çalışanların vakıf kurumlarında çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde sanal kaytarma yaptıkları görülmektedir.

4.1.16. Katılımcıların Unvanlarına Göre Sanal Kaytarma Düzeyleri

Tablo 4.1.16. Sanal Kaytarma Düzeylerinin Unvan Değişkeni İçin ANOVA Tablosu

Ölçek	Alt Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Tpl.	Kareler Ort.	F	p	Anlamlı Fark
Sanal Kaytarma	Önemli	Gr. Arası	20,970	4,194	8,036	,000	1-4*
		Gr. İçi	110,119	,522			1-5*
		Toplam	131,089				1-6*
							2-4*
							2-5*
							2-6*
	Önemsiz	Gr. Arası	11,958	2,392	3,689	,003	5-1*
		Gr. İçi	136,792	,648			5-2*
		Toplam	148,750				5-3*
Toplam	Gr. Arası	16,501	3,300	6,956	,000	1-5*	
	Gr. İçi	100,105	,474			1-6*	
	Toplam	116,606				2-5*	
						2-6*	
						3-5*	
						3-6*	

1=Prof. Dr.,2=Doç. Dr., 3=Yrd. Doç. Dr., 4= Öğr. Gör.,5=Okutman, 6=Araştırma görevlisi

Tablo 4.1.16. incelendiğinde katılımcıların sanal kaytarma düzeylerinin unvan değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda önemli, önemsiz kaytarma alt boyutlarında ve toplamda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir.

Post-hoc testlerinden Tukey'in sağladığı veriler doğrultusunda önemli sanal kaytarmada okutmanların ve araştırma görevlilerinin profesörlerden, doçentlerden ve yardımcı doçentlerden daha yüksek düzeyde sanal kaytarma yaptıkları, ayrıca öğretim görevlilerinin de profesör ve doçentlerden daha yüksek sanal kaytarma düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

Önemsiz Sanal kaytarma alt boyutunda okutmanların, profesörlerden, doçentlerden ve yardımcı doçentlerden daha yüksek düzeyde sanal kaytarma yaptıkları görülmektedir.

Son olarak sanal kaytarma toplam puanlarına baktığımızda, okutman ve araştırma görevlilerinin profesörlerden, doçentlerden ve yardımcı doçentlerden daha yüksek düzeyde sanal kaytarma yaptıkları görülmektedir.

4.1.17. Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Sanal Kaytarma Düzeyleri

Tablo 4.1.17. Sanal Kaytarma Düzeylerinin Çalışma Süresi Değişkeni İçin ANOVA Tablosu

Ölçek	Alt Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Tpl.	Kareler Ort.	F	p	Anlamlı Fark
Sanal Kaytarma	Önemli	Gr. Arası	4,165	1,041	1,739	,143	-
		Gr. İçi	126,924	,599			
		Toplam	131,089				
	Önemsiz	Gr. Arası	,372	,093	,133	,970	-
		Gr. İçi	148,378	,700			
		Toplam	148,750				
Toplam	Gr. Arası	1,559	,390	,718	,580	-	
	Gr. İçi	115,048	,543				
	Toplam	116,606					

Tablo 4.1.17. incelendiğinde katılımcıların sanal kaytarma düzeylerinin çalışma süresi değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda önemli, önemsiz kaytarma alt boyutlarında ve toplamda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

4.1.18. Katılımcıların Haftalık Ders Saatlerine Göre Sanal Kaytarma Düzeyleri

Tablo 4.1.18. Sanal Kaytarma Düzeylerinin Haftalık Ders Saati Değişkeni İçin ANOVA Tablosu

Ölçek	Alt Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Tpl.	Kareler Ort.	F	p	Anlamlı Fark
Sanal Kaytarma	Önemli	Gr. Arası	3,812	,953	1,587	,179	-
		Gr. İçi	127,277	,600			
		Toplam	131,089				
	Önemsiz	Gr. Arası	4,407	1,102	1,618	,171	-
		Gr. İçi	144,343	,681			
		Toplam	148,750				
	Toplam	Gr. Arası	3,622	,906	1,699	,151	-
		Gr. İçi	112,984				
		Toplam	116,606				

Tablo 4.1.18. incelendiğinde katılımcıların sanal kaytarma düzeylerinin haftalık ders saati değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA sonucunda önemli, önemsiz kaytarma alt boyutlarında ve toplamda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir.

4.1.19. Katılımcıların Yönetimde Bulunma Durumuna Göre Sanal Kaytarma Düzeyleri

Tablo 4.1.19. Sanal Kaytarma Düzeylerinin Yönetimde Bulunma Değişkeni İçin t Testi Tablosu

Ölçek	Alt Boyut	Grup	N	\bar{x}	Ss.	Sd	t	p
Sanal Kaytarma	Önemli	Evet	60	2,0104	,74051	,09560	-2,967	,003
		Hayır	157	2,3551	,77451	,06181		
		Toplam	217					
	Önemsiz	Evet	60	2,7667	,86966	,11227	-,722	,471
		Hayır	157	2,8577	,81558	,06509		
		Toplam	217					
	Toplam	Evet	60	2,3345	,71543	,09236	-2,134	,034
		Hayır	157	2,5705	,73375	,05856		
		Toplam	217					

Tablo 4.3.19. incelendiğinde katılımcıların sanal kaytarma düzeylerinin yönetim görevi değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda önemli kaytarma alt boyutunda ve toplam puanlarda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Buna göre yönetimsel bir görevi olmayanların olanlara kıyasla daha yüksek düzeyde sanal kaytarma yaptıkları görülmektedir.

4.1.20. Katılımcıların Kurulda Bulunma Durumuna Göre Sanal Kaytarma Düzeyleri

Tablo 4.1.20. Sanal Kaytarma Düzeylerinin Kurulda Bulunma Değişkeni İçin t Testi Tablosu

Ölçek	Alt Boyut	Grup	N	\bar{x}	Ss.	Sd	t	p
Sanal Kaytarma	Önemli	Evet	70	1,9643	,62848	,07512	-3,987	,000
		Hayır	147	2,4005	,80585	,06647		
		Toplam	217					
	Önemsiz	Evet	70	2,6810	,86707	,10363	-1,868	,063
		Hayır	147	2,9048	,80452	,06636		
		Toplam	217					
	Toplam	Evet	70	2,2714	,66236	,07917	-3,309	,001
		Hayır	147	2,6166	,74339	,06131		
		Toplam	217					

Tablo 4.1.20. incelendiğinde katılımcıların sanal kaytarma düzeylerinin kurul görevi değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda önemli kaytarma alt boyutunda ve toplam puanlarda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Buna göre kurul bir görevi olmayanların olanlara kıyasla daha yüksek düzeyde sanal kaytarma yaptıkları görülmektedir.

4.1.21. Katılımcıların Mesleği İsteyerek Seçme Durumuna Göre Sanal Kaytarma Düzeyleri

Tablo 4.1.21. Sanal Kaytarma Düzeylerinin Mesleği İsteyerek Seçme Değişkeni İçin t Testi Tablosu

Ölçek	Alt Boyut	Grup	N	\bar{x}	Ss.	Sd	t	p
Sanal Kaytarma	Önemli	Evet	215	2,2529	,77598	,05292	-	,178
		Hayır	2	3,0000	1,06066	,75000	1,353	
		Toplam	217					
	Önemsiz	Evet	215	2,8256	,82736	,05643		,199
		Hayır	2	3,5833	1,06066	,75000	-	
		Toplam	217				1,287	
	Toplam	Evet	215	2,4983	,73103	,04986		,150
		Hayır	2	3,2500	1,06066	,75000		
		Toplam	217				-	1,444

Tablo 4.1.21. incelendiğinde katılımcıların sanal kaytarma düzeylerinin mesleği isteyerek seçme değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda alt boyutlarda ve toplam puanlarda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir. Mesleği istemeyerek seçmiş olan grupta sadece 2 kişinin olmasından dolayı sağlıklı bir karşılaştırma söz konusu değildir.

4.1.22. Katılımcıların Örgüt İklimi Değerlendirmeleri ile Sanal Kaytarma Düzeyleri Arasındaki İlişki

Tablo 4.3.22 Katılımcıların Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeyleri ile Sanal Kaytarma Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren Spearman Korelasyon Analizi

		Önemli Sanal Kaytarma	Önemsiz Sanal Kaytarma	Sanal Kaytarma
Pozitif	r	,097	,017	,071
Perspektif	p	,152	,806	,301
	r	,161	,184	,188
Negatif Davranış	p	,017	,007	,006
	r	-,103	-,116	-,109
Samimiyet	p	,132	,088	,108
	r	,148	,063	,127
Örgüt İklimi	p	,030	,354	,063

Tablo 4.1.22. incelendiğinde, pozitif perspektif ile sanal kaytarma ve alt boyutları olan önemli sanal kaytarma ile önemsiz sanal kaytarma arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Negatif davranış ile sanal kaytarma ve alt boyutları olan önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma arasında çok zayıf düzeyde istatistiksel açıdan anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur. Buna göre negatif davranış arttıkça sanal kaytarma artmaktadır.

Samimiyet ile sanal kaytarma ve alt boyutları olan önemli sanal kaytarma ile önemsiz sanal kaytarma arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Örgüt iklimi ile sanal kaytarma toplam puanı ve alt boyutlarından önemsiz sanal kaytarma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamazken önemli sanal kaytarma alt boyutu ile arasında çok zayıf düzeyde istatistiksel açıdan anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur. Buna göre örgüt iklimi değerlendirme düzeyi arttıkça önemli sanal kaytarma artmaktadır.

4.1.23. Katılımcıların Örgüt İklimi Değerlendirme Düzeylerinin Sanal Kaytarma Düzeylerine Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Tablo 4.1.23.1. Katılımcıların Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeylerinin Önemli Sanal Kaytarmaya Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p	R ²	F
Sabit	1,040	,440		2,364	,019		
Pozitif	,346	,107	,249	3,230	,001		
Perspektif						,081	6,246
Negatif	,241	,081	,206	2,974	,003		
Davranış							
Samimiyet	-,185	,083	-,171	-2,224	,027		

Pozitif perspektif, negatif davranış ve samimiyet ile önemli sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=6,246; p=0,000<0.05). Önemli sanal kaytarma düzeyinin belirleyicisi olarak pozitif perspektif, negatif davranış ve samimiyet değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) çok zayıf olduğu görülmüştür(R²=0,081). Araştırmaya katılanların pozitif perspektif, negatif davranış ve samimiyet düzeyleri önemli sanal kaytarma düzeylerini arttırmaktadır. Elde edilen bulgulara göre, katılımcıların pozitif perspektif, negatif davranış ve samimiyet düzeylerinin önemli sanal kaytarma düzeylerini yordama gücü % 8,1'dir.

Tablo 4.1.23.2. Katılımcıların Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeylerinin Önemsiz Sanal Kaytarmaya Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p	R ²	F
Sabit	1,950	,476		4,099	,000		
Pozitif	,226	,116	,153	1,956	,052		
Perspektif						,052	3,916
Negatif	,228	,088	,182	2,599	,010		
Davranış							
Samimiyet	-,159	,090	-,138	-1,768	,079		

Pozitif perspektif, negatif davranış ve samimiyet ile önemsiz sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=3,916; p=0,009<0.05). Önemsiz sanal kaytarma düzeyinin belirleyicisi olarak pozitif perspektif, negatif davranış ve samimiyet değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) çok zayıf olduğu görülmüştür(R²=0,052). Araştırmaya katılanların pozitif perspektif, negatif davranış ve samimiyet düzeyleri önemsiz sanal kaytarma düzeylerini arttırmaktadır. Elde edilen bulgulara göre,

katılımcıların pozitif perspektif, negatif davranış ve samimiyet düzeylerinin önemsiz sanal kaytarma düzeylerini yordama gücü % 5,2'dir.

Tablo 4.1.23.3. Katılımcıların Örgüt İklimini Değerlendirme Düzeylerinin Sanal Kaytarmaya Etkisini Gösteren Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p	R ²	F
Sabit	1,430	,415		3,444	,001		
Pozitif Perspektif	,294	,101	,225	2,915	,004		
Negatif Davranış	,235	,076	,213	3,076	,002	,079	6,087
Samimiyet	-,174	,079	-,170	-2,214	,028		

Pozitif perspektif, negatif davranış ve samimiyet ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=6,087; p=0,001<0.05). Sanal kaytarma düzeyinin belirleyicisi olarak pozitif perspektif, negatif davranış ve samimiyet değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) çok zayıf olduğu görülmüştür (R²=0,079). Araştırmaya katılanların pozitif perspektif, negatif davranış ve samimiyet düzeyleri sanal kaytarma düzeylerini arttırmaktadır.Elde edilen bulgulara göre, katılımcıların pozitif perspektif, negatif davranış ve samimiyet düzeylerinin sanal kaytarma düzeylerini yordama gücü % 7,9'dur.

BÖLÜM 5

SONUÇ-TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde yapılan araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara göre geliştirilen öneriler yer almaktadır.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu bölümde, araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizi ile ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir. Sonuçlar araştırmanın alt amaçlarına uygun sıralama biçiminde sunulmuştur.

5.1.1. Katılımcıların Örgüt İklimini Değerlendirme ve Sanal Kaytarma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Örgüt iklimi anketinin alt boyutlarından olan pozitif perspektifin ortalama, ss. , medyan ve açıklık değerleri incelendiğinde katılımcıların pozitif perspektif alt boyutunun yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Negatif perspektif alt boyutunun istatistiksel sonuçları incelendiğinde katılımcıların negatif perspektif alt boyutunun orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Samimiyet alt boyutu analiz sonuçları incelendiğinde ise katılımcıların samimiyet alt boyutunun orta düzeyde olduğu gözlenmiştir.

Katılımcıların sanal kaytarma anketinin alt boyutlarından olan önemli sanal kaytarma düzeylerinin ortalama, ss. , medyan, açıklık değerleri incelendiğinde ortalamanın biraz altından olduğu gözlenerek, düşük düzey gruplamasında değerlendirilmiştir. Önemsiz sanal kaytarma boyutu istatistiksel değerleri incelendiğinde ise ortalamaya çok yakın olduğu için orta düzeyin alt sınırında şeklinde değerlendirilmiştir. Sanal kaytarma anketinin toplam puanları baz alınarak ortalama, ss. , medyan, açıklık değerleri incelendiğinde katılımcıların sanal kaytarma düzeylerinin düşük düzeyde olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

5.1.2. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Örgüt İklimi Değerlendirmeleri ile Sanal Kaytarma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların örgüt iklimini değerlendirme düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi ve sanal kaytarma düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonucu gruplar arası anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.3. Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Örgüt İklimini Değerlendirmeleri ve Sanal Kaytarma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların örgüt iklimini değerlendirme düzeylerinin yaş değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda alt boyutlarda ve toplam puanda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir. Sanal kaytarma düzeylerinin yaş değişkenine göre değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla toplamda ve alt boyutlarda yapılan ANOVA testi sonucunda düşük yaş gruplarında yüksek yaş gruplarına göre sanal kaytarma düzeyinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Yüksek yaş gruplarına ait katılımcıların teknolojiye uzak olmaları, gençlerin ise teknoloji çağının bireyleri olmaları ile teknolojiyi, sosyal medyayı yakından takip edip kullanıyor olmaları olduğu düşünülmektedir. Doğan (2009) yapmış olduğu çalışmasında yaş değişkeni artış gösterdikçe iş tatmininin de buna paralellik göstererek arttığını belirtmiştir. İş tatminin artması bireyde işe güdülenmeyi, özgüven duygusunu, kendini ait hissetme olgusunu arttıracığından yapılan çalışmanın sonuçları ile uyumluluk göstermektedir. Ünal ve Tekdemir (2015) kamu kurumlarında sanal kaytarma düzeyini belirlemek amacıyla yapmış olduğu çalışma sonucu yaş değişkeni artış gösterdikçe sanal kaytarma düzeyinin azaldığını tespit etmiştir.

5.1.4. Katılımcıların Medeni Hal Değişkenine Göre Örgüt İklimini Değerlendirmeleri ve Sanal Kaytarma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların örgüt iklimini değerlendirme düzeylerinin medeni hal değişkenine göre değişkenlik gösterip göstermediğini değerlendirmek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucunda bekarların evlilere göre örgüt iklimini daha olumlu değerlendirdikleri gözlenmiştir. Gençlerin ortamı daha olumlu algıladığı ve pozitif

tutum sergiledikleri söylenebilir. Sanal kaytarma düzeyinin medeni hal değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonucu bekarların sanal kaytarma düzeyinin evlilere göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Burada genellikle bekar olanların büyük çoğunluğunun yaşlarının alt sınırlarda olacağı da düşünülürse sanal kaytarma düzeyinin yaş ve medeni hal değişkenine göre sonuçların paralellik gösteriyor olması beklenen bir sonuçtur. Özkul (2013) 'ün çalışma sonuçlarında da bekarların çalışma hayatında emniyet ve bağımsızlık isteği düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

5.1.5. Katılımcıların Kurum Türü Değişkenine Göre Örgüt İklimini Değerlendirmeleri ve Sanal Kaytarma Düzeyine İlişkin Bulgular

Katılımcıların örgüt iklimini değerlendirme düzeylerinin kurum türü değişkenine göre değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucu vakıf kurumlarında çalışanların devlet kurumlarında çalışanlara kıyasla sadece pozitif perspektif düzeyinin daha yüksek düzeyde olduğu gözlenmiştir. Yani bireylerin olumlu çalışma ortamında, yönetici tavrının pozitif ve yapıcı olduğu kurumlarda bireylerin örgütü daha olumlu değerlendirdikleri savunulabilir. Sanal kaytarma düzeyinin çalışılan kurum türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda önemsiz kaytarma alt boyutunda düzeyinin devlet kurumlarında çalışanların vakıf kurumlarında çalışanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu gözlenmiştir. Vakıf kurumlarında idari disiplin uygulamalarının daha sıkı olması ve iş güvencesinin daha az olması bu sonuca zemin hazırlayan unsurlar olduğu düşünülmektedir. Balay (2012) vakıf üniversitelerinde çalışanların devlet üniversitesinde çalışanlara kıyasla örgütü değerlendirme ve kuruma bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu saptamıştır. Buldukları örgütü pozitif değerlendiklerini ve öğrenen örgüt özelliklerine daha çok sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç vakıf üniversitelerinde yöneticilerin çalışanlar için uygun öğrenme-öğretme ve çalışma ortamı oluşturmaları ve kuruma bağlılık geliştirme çabaları ile açıklanabilir.

5.1.6. Katılımcıların Unvan Değişkenine Göre Örgüt İklimini Değerlendirmeleri ve Sanal Kaytarma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların örgüt iklimini değerlendirme düzeylerinin unvan değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal WallisH testi sonucunda alt boyutlarda ve toplam puanda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir. Sanal kaytarma düzeyinin unvan değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda okutman ve öğretim görevlilerinin diğer akademisyenlere göre önemli sanal kaytarma düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Önemsiz kaytarma alt boyutunun ise okutmanlarda profesör, doçent ve yardımcı doçentlere göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Okutman ve öğretim görevlilerinin birçoğu buldukları kurumda yüksek lisans ve doktora çalışmalarına devam ediyor olmaları sebebiyle, çalışmalarını için gerekli araştırmaları yapmaları açısından net bağlantısına daha çok ihtiyaç duydukları düşünülmektedir. Kurumda unvan olarak yükselebilmeleri için alanı ile ilgili gelişimleri ve son yayınları takip etmeleri gerekliliğinin sanal kaytarma düzeyini yükseltmekte olduğu düşünülmektedir. Gürkan (2006)' da çalışmasında Profesör ve Öğretim Görevlilerinin pozitif perspektif alt boyutunda pozitif yönde anlamlı farklılık gözlemlemiştir. İşcan ve Timuroğlu (2007) “Örgüt Kültürün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama” adlı çalışmasında kıdem arttıkça iş tatmini artacağından kaytarma faaliyetlerinin azalacağını belirtmiştir.

5.1.7. Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Örgüt İklimini Değerlendirmeleri ve Sanal Kaytarma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların örgüt iklimini değerlendirme düzeylerinin kurumda çalışma sürelerine göre değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda 0-5 yıllık ve 6-10 yıllık çalışma süresine sahip bireylerin örgüt iklimini pozitif perspektif alt boyutunda diğer akademisyenlere göre daha olumlu değerlendikleri gözlenmiştir. Sanal kaytarma düzeyinin çalışma süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi toplamda ve alt boyutlarda gruplar arası anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Doğan (2009) çalışmasında kurumda çalışma süreleri düşük olanların iş tatmin düzeyini en düşük düzeyde belirlemiştir. Dolayısıyla çalışmanın örgüt iklimi değerlendirme düzeyi sonuçları ile paralellik göstermese de sanal kaytarma düzeyi sonuçlarını destekler niteliktedir. Ünal ve Tekdemir (2015) ise kamu kurumlarındaki sanal kaytarma

düzeyini belirlemek amacıyla yapmış olduğu çalışmada 6-10 yıl çalışanların 16 yıl ve üzeri çalışanlara göre sanal kaytarma düzeyinin daha fazla olduğunu saptamışlardır.

5.1.8. Katılımcıların Haftalık Ders Saati Değişkenine Göre Örgüt İklimini Değerlendirmeleri ve Sanal Kaytarma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların örgüt iklimini değerlendirme düzeylerinin haftalık ders saati değişkenine göre değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi ve sanal kaytarma düzeylerinin haftalık ders saati değişkenine göre değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucu gruplar arası anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.9. Katılımcıların Yönetimsel Görev Durumlarına Göre Örgüt İklimini Değerlendirmeleri ve Sanal Kaytarma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların örgüt iklimini değerlendirme düzeylerinin yönetim görevi değişkenine göre değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucu yönetim görevi olmayanların olanlara kıyasla negatif perspektif alt boyutunun daha yüksek olduğu saptanmıştır. Diğer alt gruplarda ve toplamda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Sanal kaytarma düzeylerinin yönetim görevi değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda önemli kaytarma alt boyutunda ve toplam puanlarda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunurken, önemsiz kaytarma alt boyutunda gruplar arası anlamlı farklılaşma bulunmamıştır. Yönetim görevi olmayanların olanlara kıyasla sanal kaytarma düzeyi yüksek değerdedir. Bireye verilen sorumluluğun bireyin kaytarma faaliyetlerini önleyici etkisi olduğu düşünülmektedir. Turan, Durceylan ve Şişman (2003) çalışmaları da bu sonucu destekler niteliktedir. Yönetimde bulunan bireyin yaşı arttıkça hiyerarşiye verdiği önemin arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu durum örgüt içi iletişimi zedeleyeceğinden yönetimsel ve kurumsal görevlerde gençleri de aktif kılmak gerektiği düşünülmektedir.

5.1.10. Katılımcıların Kurulda Bulunma Durumlarına Göre Örgüt İklimini Değerlendirmeleri ve Sanal Kaytarma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların örgüt iklimini değerlendirme düzeylerinin kurul üyeliği değişkenine göre değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucu kurul üyeliği olmayanların olanlara kıyasla negatif davranış değerlendirme düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Sanal kaytarma düzeylerininin kurul görevi değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda önemli kaytarma alt boyutunda ve toplam puanlarda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Buna göre kurul bir görevi olmayanların olanlara kıyasla daha yüksek düzeyde sanal kaytarma yaptıkları görülmektedir. Özkul (2013)'un çalışması da çalışanların kurum içi alınan kararlara katılma imkanının olması iş tatmini, kendini güvende ve bağımsız hissetme duygularını arttırarak örgüte bağlılığı güçlendireceği için kaytarma faaliyetlerini azalttığını destekler niteliktedir.

5.1.11. Katılımcıların Mesleği İsteyerek Seçme Durumlarına Göre Örgüt İklimini Değerlendirmeleri ve Sanal Kaytarma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların örgüt iklimini değerlendirme düzeylerinin mesleği isteyerek seçme durumlarına göre değişkenlik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucu toplamda ve alt boyutlarda gruplar arası anlamlı bir farklılık bulunmadığı saptanmıştır. Sanal kaytarma düzeylerininin mesleği isteyerek seçme değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda toplam puanlarda ve alt boyutlarda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Mesleği isteyerek seçmeyen 2 kişi olduğu için sağlıklı bir karşılaştırma yapılamamıştır. Büyük çoğunluğun mesleği isteyerek seçmeleri işlerini severek yaptıkları anlamına gelebilir. Bu durum ise işten kaytarmayı engelleyici en önemli içsel dürtülerden biridir. Mesleğini seven bireyler işe güdümlüdür, şevkle çalışırlar.

5.1.12. Katılımcıların Örgüt İklimini Değerlendirmeleri ile Sanal Kaytarma Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Pozitif perspektif ile sanal kaytarma ve alt boyutları olan önemli sanal kaytarma ile önemsiz sanal kaytarma arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki

bulunmamıştır. Negatif davranış ile sanal kaytarma ve alt boyutları olan önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma arasında çok zayıf düzeyde istatistiksel açıdan anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur. Buna göre negatif davranış arttıkça sanal kaytarma artmaktadır. Samimiyet ile sanal kaytarma ve alt boyutları olan önemli sanal kaytarma ile önemsiz sanal kaytarma arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Örgüt iklimi ile sanal kaytarma toplam puanı ve alt boyutlarından önemsiz sanal kaytarma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamazken önemli sanal kaytarma alt boyutu ile arasında çok zayıf düzeyde istatistiksel açıdan anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur. Buna göre örgüt iklimi değerlendirme düzeyi arttıkça önemli sanal kaytarma artmaktadır.

Pozitif perspektif, negatif davranış ve samimiyet ile sanal kaytarma ve bunun alt boyutları olan önemli ve önemsiz sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Araştırmaya katılanların pozitif perspektif, negatif davranış ve samimiyet düzeyleri sanal kaytarmayı ve alt boyutların düzeylerini arttırmaktadır. Elde edilen bulgulara göre, katılımcıların pozitif perspektif, negatif davranış ve samimiyet düzeylerinin sanal kaytarma düzeylerini yordama gücü % 7,9, önemli sanal kaytarma düzeylerini yordama gücü % 8,1, önemsiz sanal kaytarma düzeylerini yordama gücü % 5,2'dir.

Sanal kaytarma düzeyinin belirleyicisi olarak pozitif perspektif, negatif davranış ve samimiyet değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) çok zayıf olduğu görülmüştür. Bu sonuç sanal kaytarma düzeyinin örgüt ikliminden çok düşük düzeyde etkilendiğini göstermektedir. Belli ki sanal kaytarmayı etkileyen örgüt ikliminde daha etkili unsurlar bulunmaktadır.

5.2. ÖNERİLER

- Araştırmanın çalışma evrenini İstanbul'daki Eğitim Fakülteleri oluşturmaktadır. Farklı iller veya farklı fakültelerde uygulamaya alınabilir. Evrenin genişletilmesi daha açıklanabilir sonuçlara ulaşılmasına olanak sağlayacaktır.
- Daha ayrıntılı bilgiye ulaşmak amacıyla, kullanılan veri toplama aracı farklı yöntem ve teknikler ile desteklenebilir.

- Çalışma sadece akademisyenler ile sınırlı bırakılmayıp, kurum içi tüm çalışanları kapsayacak şekilde yapılırsa farklı çalışmalara konu olabilecektir.
- Sanal kaytarma üzerinde etkili olabilecek farklı değişkenlerde çalışmaya dahil edilebilir.
- Araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda, sanal kaytarma düzeyinin artış gösterdiği örgüt tiplerinde gerekli değişkenler ile ilgili önlemler alınmalıdır.
- Sanal kaytarmanın, bağımlılık düzeyine ulaştığı bireylere psikolojik destek imkanı tanınmalı veya ilgili kişi ve kurumlara yönlendirilmelidir.
- Üniversitelerin vizyon ve misyonları belirlenirken güçlü inanç ve değerlere sahip olmasına dikkat edilmelidir. Güçlü inanç ve değerlere sahip örgütlerde çalışanların motivasyonunun daha yüksek olduğu ve örgütü daha olumlu değerlendirdikleri için kaytarma faaliyetlerinin en aza indiği düşünülmektedir.
- Çalışanlar üzerinde güven duygusu pekiştirilerek, kurum içi fikir alışverişi, takım çalışması, kuruma bağlılık, yeniliklere açık olma ve girişimcilik desteklenerek bireylerin iş motivasyonu arttırılmalı, devamsızlık, işi terk etme ve işten zevk almama durumları en aza indirilmeye çalışılmalıdır.
- Kurumda olumlu bir rekabet ortamı oluşturulmalıdır. İyi bir rekabet ortamı oluşturmanın temelini de kaliteli iletişim oluşturur. Örgüt içi iletişimi güçlendirici faaliyetler uygulanmalı veya sıklığı arttırılmalıdır.
- İş performansını yükseltme, sorumluluk alma gibi kaytarma karşıtı motivasyonu arttırıcı seminer, sempozyum ve konferanslar düzenlenmelidir.
- Örgütün amaç ve hedefleri belirlenirken, ders programları düzenlenirken, kurumsal problemlerin giderilmesi, izin günleri planlaması ve çalışma ortamlarının fiziksel şartlarının iyileştirilmesi aşamalarında öğretim elemanlarının da görüşü alınarak düzenlemeler yapılmalıdır. Bu durum kurum içi motivasyonu yükseltip, iletişimi güçlendirerek bireylerin sürece aktif katılımını sağlayacaktır.
- Üniversite dekan ve rektörleri donanımlı, güvenilir ve destekleyici kişilerden seçilmelidir. Mesleki liderlik yapabilen nitelikte olmalıdır. Çalışanların örgüt iklimi değerlendirme düzeyini pozitif yönde etkileyeceği düşünülmektedir.
- Üst kurul tarafından alınan kararların sadece uygulayıcısı konumunda olmak bireyi tekdüzeliğe sürükleyeceğinden bireyler karar alma sürecinde etkin olmalıdır. Aynı zamanda yönetici seçiminde yaş kriterinden ziyade farklı bakış açısına sahip genç ve dinamik olma özellikleri ön plana çıkartılmalıdır.

- Yöneticilerin yurt dışı eğitimlere katılmaları desteklenerek farklı eğitim süreçlerini izleme, farklı liderlik tarzlarını gözlemleme imkanı bulup döndüklerinde kurum çalışanlarına bunları aktarma ve uygulama ortamı hazırlamanın faydalı olacağı düşünülmektedir.
- Öğretim elemanlarının alanları ile ilgili dokümanların odalarında veya bölüm koridorunda yerleşimi sağlanmalıdır. Doküman araştırma ve indirme ile kaybedilecek zaman en aza indirilmeye çalışılmalıdır.
- Kurum içi iletişimi sağlama amacıyla her odada kablolu sabit telefonlar bulunmalıdır. Bireylerin iletişim için e- mail alma, gönderme veya cep telefonu ile iletişime geçme ihtiyaçları indirgenmelidir.
- Çalışanlara gruplar halinde çalışmalarını gerektirecek sorumluluklar verilere sanal kaytarma düzeyi en aza indirilmeye çalışılmalıdır.
- Akademisyen odaları iki veya üç kişilik olacak şekilde düzenlenmelidir. Bireylerin bölümlerinin aynı olması bilgi paylaşımını da arttıracaktır. Fakat bireylerin kurum içi sorumlulukları göz önünde bulundurularak tek kişilik oda imkanı tanınabilmeli ve işe odaklanmayı gerektiren durumlarda bu imkanlardan faydalanılabilmeli.

ÖZ GEÇMİŞ

Adı- Soyadı: Menduha Arık

Doğum Yeri ve Tarihi: Niğde- Bor, 08.06.1986

Medeni Durum: Evli

Mezun Olduğu İlkokul: Piyale İlkokulu (İzmir)

Mezun Olduğu Ortaokul: Piyale Ortaokulu (İzmir)

Mezun Olduğu lise: Karşıyaka Lisesi (İzmir)

Mezun Olduğu Üniversite: Dokuz Eylül Üniversitesi, İlköğretim Matematik Öğretmenliği (İzmir)

Çalıştığı Yer: Avrupa Konutları Ortaokulu- İstanbul

Görevi: Matematik Öğretmeni

Yabancı Dil: İngilizce

İletişim Adresi: menduha_eren@hotmail.com



KAYNAKÇA

- ❖ Aydın, M. (1991). “ Eğitim Yönetimi”, Hatip Oğlu Yayınevi, sayfa:13, Ankara.
- ❖ Al- Shammari, M. M. , (1992): “ Organizational Climate” , Leadership&Organization Development Journal, Vol: 13, 30-32
- ❖ Aydın, M. (1994). “ Eğitim Yönetimi” , Hatipoğlu Yayınları, 4. Basım.
- ❖ Açıkalın, A. (1997). “ Toplumsal, Kurumsal ve Teknik Yönleriyle Okul Yöneticiliği”, Pegem_A Yayıncılık, 3. Basım. Ankara.
- ❖ Atay, O. (1998). “ Örgüt Kültürü ve Süreci” , Uludağ Üniversitesi, İİBF Dergisi, Cilt:16, Sayı: 13, Bursa.
- ❖ Akıncı, Z. B. (1999). “ İnsan Kaynakları Yönetiminin Etkinliğinde İletişim”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir.

- ❖ Akıncı, Z. (2002). “Turizm Sektöründe İş Gören Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama” , Akdeniz İİBF Dergisi, Sayı:4.
- ❖ Alpar, R. (2003). “Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemlere Giriş1” , Nobel Yayınevi, Ocak, Ankara.
- ❖ Aytaç, S. (2003). “ Çalışma Psikolojisi Alanında Yeni Bir Yaklaşım: Örgütsel Sağlık” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 2.
- ❖ Acar, M. (2004). Örgütsel Yönetim, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 153-154.
- ❖ Arslan, N. (2004). “ Örgütsel Performansı Belirleyici Bir Etmen Olarak Örgütsel Kültür ve İklim Hakkında Bir Değerlendirme” , Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, Sayı:9, Isparta.
- ❖ Anandarajan, M. ; Simmers, C. A. (2004). “The Internet and workplace transformation” , Routledge.
- ❖ Acuner, Ş. (2010).Örgüt Kültürünü Oluşturan Unsurların Çalışanlar Üzerindeki Motivasyonel Etkileri, Ankara.
- ❖ Akyol, T. (2010). “Örgütsel İklimin Hizmet Kalitesi Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama” , Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tez Çalışması, İstanbul.
- ❖ Arı, S. (2011). “Örgüt İkliminin İşle Bütünleşme Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama”, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- ❖ Baransel, Ş. (1996). “İletişim Kalitesi ile Örgüt İklimi, Örgüte Bağlılık ve İş Terk Etme Niyeti Arasındaki İlişkiler”, Yayınlanmamış Doktora Tez Çalışması, Marmara Üniversitesi SBE, Sayfa: 33, İstanbul.
- ❖ Bozkurt, T. (1997). “ İşletme Kültürü: Kavram Tanımı ve Metodolojik sorunlar” , Suna Tevruz (ed.), Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Türk Psikologlar Derneği, Ankara.
- ❖ Büyükuslu, A. R. (1998). “ Glabolizasyon Boyutunda İnsan Kaynakları Yönetimi” , Der Yayınları, Sayfa: 76, İstanbul.
- ❖ Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, 1. Basım, İstanbul.
- ❖ Bakan, İ. ; Büyükbese, T. ; Bedestenci, H.Ç. (2004). “ Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü Teorik ve Ampirik Yaklaşım” , Aktüel Yayınları, Sayfa: 67, İstanbul.

- ❖ Becerikli, S. (2006). “ Örgütlerde sosyodrama kullanımı ve İş doyumunu Düzeyi Arasındaki İlişki: İlkokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma” , Selçuk Üniversitesi SBE dergisi, Sayı:16, Konya.
- ❖ Blanchard, A. L. ; Henle, C. A. (2008). “Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control” , Computers in Human Behavior, 24/3, 1067-1084.
- ❖ Block, J. J. (2008). Issues for DSM-V: Internet Addiction (2008). Am J psychiatry, 165, 306-307.
- ❖ Balay, R. (2012). “ Öğrenen Örgüt Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Özel ve Devlet Üniversiteleri Arasında Bir Karşılaştırma”, Harran Üniversitesi.
- ❖ Can, H. (2002). “ Organizasyon ve Yönetim” , Siyasal Kitabevi, 6. Baskı, Sayfa: 230, Ankara.
- ❖ Çetinkanat, P. (1988). “ Örgütsel İklim ve İş Doyumu, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tez çalışması, Ankara.
- ❖ Çırpan, H. (1999). “ Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi Bir Alan Araştırması” , İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tez Çalışması, sayfa: 12,14, İstanbul.
- ❖ Çetin, M. (2004). “ Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık” , Nobel Yayın Dağıtım, 1. Basım, Sayfa: 90, Ankara.
- ❖ Çankaya, İ. H. ; Demirtaş, Z. (2010). “ Öğretmen Adaylarının Görüşlerine Göre Üniversite İklimi ve Atalet Arasındaki İlişki”, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:28.
- ❖ Çevik, N. (2010). “İlköğretim Kurumlarında Örgütsel İklim İle İş Doyumu Arasındaki İlişki (İstanbul İli Örneği) “, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Şubat.
- ❖ Dengiz, G. M. (2000). “ Takım Çalışması Teknikleri” , Academyplus Yayınevi, 1. Basım, Ankara.
- ❖ Davidson, M.C.G. (2003). “Does Organizational Climate Add to Service Quality in Hotels?”, International Journal of Contemporary Hospitality Management, p:206.
- ❖ Doğan, B. (2007). “ Örgüt Kültürü” , Beta Yayınları, 1. Basım, İstanbul.
- ❖ Doğan, Ç (2009). “Örgüt İkliminin İş tatmini Üzerine Etkisi: Bir Uygulama”, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

- ❖ Dönmez, B. (2009). “Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tez Çalışması, İstanbul.
- ❖ Ertekin, Y. (1978). “Örgüt İklimi”, TODİE Yayınları, No:174, Sayfa: 35, Ankara.
- ❖ Ekval, G. ; Ryhammar, L. (1988). “Leadership Style, Social Climate and Organizational Outcomes: A Study of a Swedish University Collage”, Creativity and Innovation Management, Cilt:7, Sayı:3.
- ❖ Efil, İ. (1996). “İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon”, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayınları, 4. Baskı, Bursa.
- ❖ French, W. L. ; Kast, F. E. ; Rosenzweig, J. E. (1985). Understanding Human Behavior in Organizations, Harper and Row Publishers, New York.
- ❖ Güvenç, B. (1994). “Türk kimliği: kültür tarihinin kaynakları”
- ❖ Güzelcik, E. (1999). “Küreselleşme ve İşletmelerde Değişen Kurum İmajı”, Sitem Yayıncılık, 1. Basım, İstanbul.
- ❖ Gayef, A. (2006). “Özel Hastanelerde Uygulanana Liderlik Yaklaşımlarının Üst Düzey Yöneticilerin Takım Çalışması ve Örgüt İklimi Algılamaları Üzerindeki Etkisi”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ❖ Gürkan, G. (2006). “Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi’nde Örgüt İklimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması”, Yüksek Lisans Tezi.
- ❖ Hicks, H. (1975). The Management of Organizations, McGraw Hill (Ed.).
- ❖ Ilgın, B. (2010). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Oluşumunda ve Sosyal Kaytarma ile İlişkisinde Duygusal Zeka ve Lider Üye Etkileşiminin Rolü”, Hacettepe Üniversitesi, Doktora Tezi, Ankara.
- ❖ Ilgın, B. (2013). “Toplumsal Bir Hastalık, Sosyal Kaytarma”, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 6/3.
- ❖ İşcan, Ö. F. ; Timuroğlu, M. K. (2007). “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt.21, Sayı.1, Ocak.
- ❖ Kopelman, R.E. ; Brief, A. ; Guzzo, R. (1968). “The Role of Climate and Culture in Productivity”, Organizational Climate and Culture, Jossey-Bass Publishers, Sayfa: 296, Oxford.
- ❖ Koçel, T. (1989). “İşletme Yöneticiliği”, Beta yayınları, İstanbul.

- ❖ Kangis, P. , Williams, D.G.S. (2000). “ Organizational Climate and Corporate Performance: An Emprial Investigation” , Management Decision.
- ❖ Koçel, T. (2003). Taylor. F. W. , & Akın, H. B. (2003). Bilimsel Yönetimin İlkeleri Sunuş Yazısı, Çizgi Yayınevi, 2. Bası, Konya.
- ❖ Koçel, T. (2005). İşletme Yöneticiliği, Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar, Arıkan Yayıncılık, 10. Bası.
- ❖ Karasar, N. (2006). “Bilimsel araştırma yöntemi”, Nobel Yayınları, Ankara
- ❖ Keçecioglu, T. (2006). Yönetim stillerini Anlama ve Değişirme Üzerine Notlar, 1. Basım, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- ❖ Keleş, Ö. (2008). “Örgüt İklimi Boyutlarının Çalışanların Güç Algılarıyla İlişkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma”, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- ❖ Köse, S., Oral, L. ; TÜresin, H. (2012). “ İş Yaşamında Sosyal Kolaylaştırma Kavramı ve sanal Kaytarma ile İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma” , Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri bilimler Dergisi, Cilt:4, Sayı:2.
- ❖ Kanten, P. (2014). “ İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü” , Aksaray Üniversitesi, İİBF Dergisi, 6/1.
- ❖ Karaalioglu, Z. (2015). “SPSS’ de Output Analizi”, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İşletme Bölümü, Doktora Tezi, İstanbul.
- ❖ Litwin, G. ; Stringer, R. (1968). “Motivation and Organizational Climate” . Division of Research Graduate School of Business Administration, Printed United States Of America, Boston.
- ❖ Lim, V. K. (2002). “The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice” , Journal of Organizational Behavior, 23/5.
- ❖ Lussier, R. N. (2005). Human Relations in Organizations: A Skill Building Approach, Basım: 6, Boston.
- ❖ Mastrangelo, I. A., Ahmed, M., Sato, T., Liu, W., Wang, C., Hough, P., & Smith, S. O. (2006). “High-resolution atomic force microscopy of soluble Aβ42 oligomers”, Journal of molecular biology, 358(1), 106-119.
- ❖ Öge, S. (1996). “ Örgüt İklimi” , Selçuk Üniversitesi, Yüksek Lisans Tez çalışması, Konya.

- ❖ Özdemir, F. (2006). “Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma” , Yayınlanmamış Doktora Tez Çalışması, Çukurova Üniversitesi SBE, Sayfa: 11, Adana.
- ❖ Özkul, Y. (2013). “ Örgüt İkliminin Motivasyon Üzerine Etkisi: Bir Uygulama” , Yüksek Lisans Tez Çalışması, İstanbul.
- ❖ Örucü, E. , Yıldız, H. (2014). “ İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma” , Ege Akademik Bakış dergisi, Cilt: 14, Sayı:1, Ocak.
- ❖ Öztürk, U. C. (2015). “ Bağlantıda Kalmak ya da Kalmamak İşte Tüm Korku Bu: İnternetsiz Kalma Korkusu ve Örgütsel Yansımaları” , Uluslar arası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt:8, Sayı:37, Nisan.
- ❖ Rentsch, J. R. (1990). “Climate and Culture: Interaction and Qualitative Differences in Organizational Meanings”, Journal of Applied Psychology, Cilt:75.
- ❖ Robinson, S. L. ; Bennett, R. J. (1995). “A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study” , Academy of management journal,38/2.
- ❖ Srinath, M. (1993): “ The Organizational Climate of University Libraries”, Library Management. Vol: 14, Iss. 1, 28-30
- ❖ Saleh, S. D. , Wang, C. H. , (1993): “ The Management of Innovation: Strategy, Structure and Organizational Climate” , IEEE Transactions on Engineering Management, Vol:40, 1, 14-21
- ❖ Stetzer, A. ; Morgeson, F. P. (1997). “ Organizational Climate and In effectiveness: Evidence From 25 Outdoor Work Cnew Divisions”, Journal of Quality Management, Vol.2, Issue 2.
- ❖ Suliman, A. , Iles, P. (2000a). “ Is Continuance Commitment Benefical to Organizations? Commitment-Performance Relationship: A New Look” , Journal of Managerial Psychology, Vol: 15, Iss: 5, 407-420.
- ❖ Soysal, A. ; Bakan, İ. (2003). “Farklı Örgüt İklimlerine Sahip İşletmelerde Kariyer Geliştirme Stratejileri: Türkiye’de ilk 500’e Giren İşletmelerde Yapılan Bir Alan Araştırması” , 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kitabı, Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayınları, Sayfa: 849-870.
- ❖ Şişman, M. (1994). “ Örgüt Kültürü” , Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:732, sayfa:62, Eskişehir.

- ❖ Terzi, A.R. (2000). “ Örgüt Kültürü” , Nobel Yayın Dağıtım, sayfa:92, Ankara.
- ❖ Taylor, F. W. , Çeviren: Akın, H. B. (2003). Bilimsel Yönetimin İlkeleri, Çizgi Yayınevi, 2. Bası, Konya.
- ❖ Turan, S. ; Durceylan, B. ; Şişman, M. (2003). “Üniversitelerde Yöneticilerin Benimsedikleri İdari ve Kültürel Değerler”, Sosyal Bilimler Dergisi.
- ❖ Tınaz, P. (2004). “ Bir örgüt iklimi incelemesi” , Kişisel Yönelimde Çağdaş Yönelimler Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Ankara.
- ❖ Tınaz, P. (2005). “ Çalışma Yaşamında Örnek Olaylar” , Beta Yayınları, 1. Basım, İstanbul.
- ❖ Tınaz, P. (2006). “ İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)” , Beta Yayınları, 1. Basım, İstanbul.
- ❖ Tınaz, P. ; Gök, S. (2010). “ Türkiye’de İşyerinde Psikolojik Taciz Oranının ve Türlerinin Belirlenmesi: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması” .(
- ❖ Tutar, H. ; Altınöz, M. (2010). “ Örgütsel İklimin İş gören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” , Ankara Üniversitesi SBF Dergisi , Cilt: 65-2, sayfa.198, Ankara.
- ❖ Uzokurt, C. (2008). “ Pazarlamada Değer Yaratma Aracı Olarak Yenilik Yönetimi ve Yenilikçi Örgüt Kültürü” , Beta Basım, Sayfa: 89, İstanbul.(
- ❖ Uçkun, G. ; Demir, B. ; Yüksel, A. ;Uçkun, S. (2014). “ Örgüt Kültürünün Yapısı ve İnsani İlişkilerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi: Kocaeli Üniversitesi İdari Personel Örneği.
- ❖ Ünsalan, E. ; Şimşeker, B. (2006). “ İnsan Kaynakları Yönetimi” , Detay Yayıncılık, 1. Basım, Sayfa:855, Ankara.
- ❖ Ünal, F. ; Tekdemir, S. (2015). “ Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumundaki Ampirik Bir Araştırma” , Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF Dergisi, Cilt:20 , Sayı:2.
- ❖ Williams, P. (2002). “ The Competent Boundry Spanner” , Public Administration, 80/1.
- ❖ Yıldız, Y. (1993). “ A Study On The Relationship Between Organizational Climate and Organizational Commitment”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul.
- ❖ Yüceer, A. (2009). “ Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma” , Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 22, Sayfa:447, Konya.

- ❖ Yılmaz, D. , (2010). “ Çocuk Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim dalına Başvuran Çocuk ve Ergenlerde Bilgisayar oyunu ve İnternet Kullanımı ile Utangaçlık ve Sosyal Fobi İlişkisinin İncelenmesi” , Uludağ Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Çocuk ve ergen Ruh Sağlığı ve Hastalıkları anabilim dalı Uzmanlık Tezi, Bursa.

İnternet Tabanlı Kaynaklar

- ❖ WEB_1: <http://www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=4119&type=print-article>, (09 Eylül 2015 Salı, 00:51:34).



EKLER

Aşağıda çalışmada kullanılmış hali ile anket çalışması verilmiştir.

Değerli öğretim elemanları;

Bu anket çalışması, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans tez çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Çalışmamızın amacı sanal kaytarma düzeyi ile örgüt iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Aşağıdaki önermeleri okuduktan sonra lütfen kurumunuz ve kendinize en yakın gelen seçeneği beşli ölçek üzerinden işaretleyiniz.

Verdiğiniz cevaplar kesinlikle gizli tutulacak ve yalnızca bilimsel amaçla kullanılacaktır. Samimiyetiniz ve bilime katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Saygılarımızla.

Menduha ARIK
Tez Öğrencisi

Yrd. Doç. Dr. Sultan Bilge KARA
Tez Danışmanı

SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

1) Yaşınız?

() 21-30 yaş () 31-40 yaş () 41-50 yaş () 51 yaş ve üstü

- 2) Cinsiyetiniz?
 Kadın Erkek
- 3) Medeni durumunuz?
 Evli Bekar
- 4) Çalıştığınız kurum?
 Devlet Vakıf
- 5) Ünvanınız?
 Prof. Dr. Doç. Dr. Yrd. Doç. Dr.
 Öğr. Gör. Okutman Araştırma görevlisi
- 6) Şuan çalıştığınız kurumdaki toplam çalışma süreniz?
 1-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl 21 yıl ve üzeri
- 7) Haftalık ders saatiniz?
 9-15 saat 16-21 saat 22-32 saat 33 saat ve üstü
- 8) Çalıştığınız kurumda yönetimle ilgili herhangi bir göreviniz var mı?
 Evet Hayır
- 9) Üniversitede herhangi bir kurulda üye misiniz?
 Evet Hayır
- 10) Mesleğinizi kendi isteğinizle mi seçtiniz?
 Evet Hayır

	5	4	3	2	1
ÖRGÜT İKLİMİ ÖLÇEĞİ	Tamamen Katılıyor	Katılıyor	Kararsız	Katılmıyo	Hiç Katılmıyo
1-Kurumumuzda eğitim-öğretim araçlarının kullanımına ilişkin yönerge ve açıklamalar vardır.					
2-Kurumumuzdaki öğretim elemanlarının genellikle morali yüksektir.					
3-Kurumumuzdaki öğretim elemanları, işlerini, büyük çaba, enerji ve zevkle yaparlar.					
4-Kurumumuzdaki öğretim elemanlarının çoğu, meslektaşlarının yanlışlarını anlayışla karşılar.					
5-Kurumumuz teknik araçları sınıf çalışmalarını için kullanılmaya her zaman uygundur.					
6-Kurumumuzdaki öğretim elemanları, ders dışında bir araya geldiklerinde oldukça neşelidirler.					
7-Kurumumuzda toplantılarda gereken işleri hemen bitirelim duygusu vardır.					
8-Kurumumuzdaki öğretim elemanları, okuldan sonra bireysel sorunları olan öğrencilerle ilgilenmek için zaman ayırırlar.					
9-Kurumumuzdaki öğretim elemanlarının en yakın arkadaşları kurumdaki diğer öğretim elemanlarıdır.					

10-Kurumumuzdaki öğretim elemanları, birbirlerini evlerinde ziyaret ederler.					
11-Kurumumuzdaki öğretim elemanları bu okuldaki diğer öğretim elemanlarının aile özgeçmişlerini bilirler.					
12-Kurumumuzdaki öğretim elemanları bireysel yaşamlarını diğer öğretim elemanları ile paylaşırlar.					
13-Kurumumuzdaki öğretim elemanları okul süresince birlikte olmaktan hoşlanırlar.					
14-Kurumumuzdaki öğretim elemanları yönetimle ilgili raporların hazırlanmasında birlikte çalışırlar.					
15-Yöneticimiz toplantıları bir iş toplantısı gibi sürdürür.					
16-Yöneticimiz, öğretim elemanlarıyla her gün görüşür.					
17-Kurumumuzun sekreterlik hizmetinden öğretim elemanlarımız her zaman yararlanabilirler.					
18-Yöneticimiz, öğretim elemanlarının bilimsel yanlışlarını düzeltmede yardımcı olur.					
19-Yöneticimiz, öğretim elemanlarının bütün güçleriyle çalışmalarını sağlar.					
20-Kurumumuzda öğretim elemanlarının yapacağı ek görevler açıkça belirtilir.					
21-Yöneticimiz, öğretim elemanlarına yardımcı olmak için gerektiğinde görevinin dışına çıkar.					
22-Yöneticimiz, çok çalışarak herkese örnek olur.					
23-Yöneticimiz, olumlu eleştirilerde bulunur.					
24-Yöneticimiz, okul faaliyetleri ile ilgili konuşmalarında çok iyi hazırlanır.					
25-Yöneticimiz, öğretim elemanlarıyla ilgili eleştirilerin nedenini açıklar.					
26-Yöneticimiz, öğretim elemanlarının bireysel çıkarlarını refahlarını gözetir.					
27-Yöneticimiz, öğretim elemanlarından önce okula gelir.					
28-Yöneticimiz, karşılaştığı yeni düşünceleri öğretim elemanlarına aktarır.					
29-Yöneticimizi anlamak kolaydır.					
30-Yöneticimiz, öğretim elemanlarının bireysel sorunlarının çözümüne yardımcı olur.					
31-Yöneticimiz, öğretim elemanlarına gerektiğinde özel yardım yapar, kolaylıklar sağlar.					
32-Yöneticimiz, öğretim elemanlarının işlerini bitirmelerine yardımcı olmak için, çalışma saatleri dışında da okulda kalır.					
33-Yöneticimiz, çalışma arkadaşları arasındaki küçük anlaşmazlıkların giderilmesine yardımcı olur.					
34-Yöneticimiz, okutulacak derslerin seçiminde öğretim elemanlarının fikrini alır.					
35-Kurumumuzdaki öğretim elemanlarının tavırları can sıkıcıdır.					
36-Kurumumuzda çoğunluğa her zaman karşı çıkan azınlık bir grup vardır.					
37-Kurumumuzdaki öğretim elemanları kendi gruplarına uyum sağlayamayan diğer öğretim elemanlarına grup baskısı uygulamaktadır.					

38-Kurumumuzdaki öğretim elemanları yöneticiden özel isteklerde bulunurlar.					
39-Kurumumuzdaki öğretim elemanları, toplantılarda konuşan diğer arkadaşlarının sözünü keserler.					
40-Kurumumuzdaki öğretim elemanları, toplantılarda konu ile ilgili olmayan, anlamsız sorular sorarlar.					
41-Kurumumuzdaki öğretim elemanları, toplantılarda konuyu dağıtırlar.					
42-Kurumumuzdaki öğretim elemanları, bu fakültede kendi başlarındadırlar.					
43-Kurumumuzdaki öğretim elemanları genellikle bu kurumdan ayrılmaktan söz ederler.					
44-Kurumumuzdaki öğretim elemanları kendi aralarındaki küçük gruplarda sosyal ilişkilerini sürdürürler.					
45-Kurumumuzdaki toplantılar katı bir gündeme göre düzenlenir.					
46-Kurumumuzdaki öğretim elemanları, çalışma saatlerinde kurumu terk ederler.					
47-Kurumumuzdaki öğretim elemanları, öğle yemeklerini kendi başlarına (yalnız) yerler.					
48-Kurumumuzda, yöneticinin koyduğu kurullarla ilgili soru sorulmasını ve eleştiri yapılmasını kesinlikle kabul etmez.					
49-Yöneticimiz, ders dağıtımına kendisi karar verir.					
	5	4	3	2	1
SANAL KAYTARMA ÖLÇEĞİ	Her Zaman	Çoğu Zaman	Ara Sıra	Nadiren	Hiçbir Zaman
50-İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret etmek (ekşi sözlük gibi)					
51-İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyretmek (youtube veya zapkolik gibi)					
52-Blogları okumak (yazar ile okuyucu arasındaki iletişimi sağlama platformu)					
53-Sosyal içerikli ağlara katılmak (facebook, twitter vb.)					
54-İnternet üzerinden müzik, video, film ve doküman indirmek					
55-Eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun oynamak					
56-Kişisel web sayfası ile ilgilenmek					
57-İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret etmek					
58-İnternet üzerinden bankacılık işlemleri yapma (EFT, Havale işlemleri gibi)					
59-İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret etme (gazete, online haber TV'leri ve diğer haber siteleri)					
60-İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme veya kontrol etme					
61-Kişisel ürünler için internet üzerinden alış-veriş yapmak					
62-İş dışı genel amaçlı Web sitelerini ziyaret etme (sörf yapmak)					
63-Yatırımla ilgili Web sitelerini ziyaret etmek (finans, borsa siteleri gibi)					

Aşağıda anketlerin alınmış olduğu ilgili kişilerden alınan izinler yer almaktadır.

----- Original Message -----

From: menduha eren <menduha_eren@hotmail.com>

To: harunyildiz@bau.edu.tr

Sent: Fri, 28 Nov 2014 16:01:44 +0200 (EET)

Subject: sanal kaytarma ölçeği izni

Merhaba hocam,İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans öğrencisiyim.Üniversitelerde sanal kaytarma ve örgüt iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi konulu tez çalışmamda sanal kaytarma ölçeğinizi izniniz olursa kullanmak istiyorum. Emeğinize sağlık.Saygılarımla.

EDIP ORUCU (eorucu@balikesir.edu.tr)

[Kişilere ekle](#)

29.11.2014

Kime: menduha eren



Kullanabilirsiniz. Başarılar.

Prof. Dr. Edip Örucü

----- Orijinal Mesaj -----

Kimden: menduha eren <menduha_eren@hotmail.com>

Kime: eorucu@balikesir.edu.tr

Gönderilenler: Fri, 28 Nov 2014 16:00:01 +0200 (EET)

Konu: sanal kaytarma ölçeği izin

Merhaba hocam,İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans öğrencisiyim.Üniversitelerde sanal kaytarma ve örgüt iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi konulu tez çalışmamda sanal kaytarma ölçeğinizi izniniz olursa kullanmak istiyorum. Emeginize sağlık.Saygılarımla.

HARUN YILDIZ (200912507010@bau.edu.tr)

[Kişilere ekle](#)

29.11.2014

Kime: menduha eren



Sayın Menduha Eren,

Çeşitli araştırmalardan faydalanarak oluşturduğumuz ölçeği bizim açımızdan -atıf göstermek koşuluyla- kullanmanızda bir sakınca yoktur. Ayrıca araştırmanız sonuçlandığında sonuçlarını da bildirirseniz memnun oluruz. İyi çalışmalar. .

Sal, Ara 2, 2014 at 19:03 tarihinde, "menduha eren" <menduha_eren@hotmail.com> tarafından yazıldı:

Merhaba hocam,

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans öğrencisiyim. Üniversitelerde sanal kaytarma ve örgüt iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi konulu tez çalışmamda tez çalışmanızda John Meyer'in çevirmiş olduğunuz örgüt iklimi ölçeğini izniniz olursa kullanmak istiyorum. Emeginize sağlık. Saygılarımla.

cguney@trakya.edu.tr

[Kişilere ekle](#)

03.12.2014

Kime: menduha eren



Rica ederim umarım tezinizi en kısa zamanda bitirip rahatlırsınız.
Tekrar kolaylıklar dilerim.

Yrd. Doç. Dr. Güney ÇETİN GÜRKAN
Trakya Üniversitesi
Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Bölümü
İş Tel. 284 2146912
Mobil. 532 4184876

Date: Wed, 3 Dec 2014 14:22:44 +0000

From: cguney@trakya.edu.tr

Subject: Re[2]: ölçek izni

To: menduha_eren@hotmail.com

Bence Canan Hoca'ya ulaşabilerseniz izni ondan alın ve tezde de benim uyarladığım şeklini kullandığınızı belirtin. Böylece kullandığımız ölçeği daha iyi tanımlamış olursunuz.

Şimdiden kolaylıklar dilerim.

Yrd. Doç. Dr. Güney ÇETİN GÜRKAN
Trakya Üniversitesi
Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Bölümü

İş Tel. 284 2146912
Mobil. 532 4184876

