



**T.C.  
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SANAL KAYTARMA VE  
İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ**

**TEZLİ YÜKSEK LİSANS**

**SEMA ARSLAN**

**DANIŞMAN**

**DOÇ. DR. MEHMET HALİT YILDIRIM**

**AKSARAY 2022**



**T.C.  
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SANAL KAYTARMA VE  
İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ**

**TEZLİ YÜKSEK LİSANS**

**SEMA ARSLAN**

**DANIŞMAN  
DOÇ. DR. MEHMET HALİT YILDIRIM**

**AKSARAY 2022**

## TELİF HAKKI VE PROJE FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu projenin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla projenin teslim tarihinden itibaren 1 ( Bir ) ay sonra projeden fotokopi çekilebilir.

### YAZARIN

Adı : Sema

Soyadı : Arslan

Bölümü : Yönetim ve Organizasyon

İmza :

Teslim tarihi :

### PROJENİN

Proje Adı : Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi

İngilizce Adı : The Effect of Organizational Cynicism on Cyberloafing and Turnover İntention

## ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Sema  
Arslan

İmza :

**T.C.**  
**AKSARAY ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**JÜRİ ONAY SAYFASI**

Sema Arslan tarafından hazırlanan “Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi” başlıklı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği /oy çokluğu” ile Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı’nda Yüksek lisans olarak kabul edilmiştir.

**Danışman:** Doç. Dr. Mehmet Halit Yıldırım  
İşletme, Aksaray Üniversitesi

İmza

.....

**Üye:** Dr. Öğr. Üyesi Leyla İçerli  
İşletme, Aksaray Üniversitesi

.....

**Üye :** Dr. Öğr. Üyesi Gözde Sunman  
MYO, Kapadokya Üniversitesi

.....

Tez Savunma Tarihi: 17/ 06 / 2022

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun .....tarih ve.....sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Sosyal Bilimler Üniversitesi Müdürü

Doç. Dr. Sevilay USLU DİVANOĞLU

İmza

## TEŞEKKÜR

Bu tezi hazırlarken bana yol gösteren, engin ve eşsiz bilgiler veren, desteğini benden esirgemeyen, tez öğrencisi olmaktan onur duyduğum Sevgili Hocam Doç. Dr. Mehmet Halit Yıldırım'a sonsuz teşekkürü borç bilirim.



**T.C.**  
**AKSARAY ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**ÖRGÜTSEL SINIZMIN SANAL KAYTARMA VE  
İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ**

(Tezli Yüksek Lisans)

Sema Arslan, Aksaray 2022

**ÖZET**

Bu araştırma, örgütsel sinizmin sanal kaytarma ve işten ayrılma niyeti üzerine olan etkisinin tespit edilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bir diğer amaç ise; örgütsel sinizm, sanal kaytarma ve işten ayrılma niyeti ile katılımcıların kişisel ve mesleki özellikleri arasında anlamlı farklılığın olup olmadığının tespit edilmesidir. Araştırmanın evrenini, Aksaray ilinde özel ve kamuda eğitim sektöründe çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmada, anket formunda yer alan “Kişisel Bilgi Formu”nun yanı sıra Örgütsel Sinizm Ölçeği, Sanal Kaytarma Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçekleri kullanılmıştır. Araştırmada 410 kişiden anket tekniği kullanılarak elde edilen verilerle analizler yapılmıştır. Yapılan analizler neticesinde örgütsel sinizmin sanal kaytarma ve işten ayrılma niyeti davranışı üzerinde artırıcı etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Bilim Kodu : 111623

Anahtar Kelimeler : Sinizm, Örgütsel Sinizm, Sanal Kaytarma, İşten Ayrılma

Sayfa Adedi : 98

Danışman : Doç. Dr. Mehmet Halit Yıldırım

**T.C.**  
**AKSARAY UNIVERSITY**  
**GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES**

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CYNICISM ON CYBER  
LOAFING AND TURNOVER INTENTION**

**(M. A. Thesis)**

**Sema Arslan, Aksaray 2022**

**ABSTRACT**

This research has been carried out to determine the effect of organizational cynicism on cyber loafing and intention to quit. Another aim is that it is to determine whether there are significant differences between the personal and professional characteristics of the participants and organizational cynicism, cyber loafing and intention to quit. The universe of the research consists of employees in the private and public education sector in Aksaray. In addition to “the Personal Information Form” in the survey form, “the Organizational Cynicism Scale”, “the Cyber Loafing Scale” and “the Intention to Quit Scale” have been used. In the study, data obtained from 410 people by using the questionnaire technique have been analyzed. As a result of the analysis, it has been determined that organizational cynicism has an increasing effect on cyber loafing and intention to quit.

Science Code : 111623

Key Words : Cynicism, Organizational Cynicism, Cyber Loafing, Turnover Intention

Page Number : 98

Supervisor : Doç. Dr. Mehmet Halit Yıldırım

## İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE PROJE FOTOKOPİ İZİN FORMU .....	ii
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	iii
JÜRİ ONAY SAYFASI .....	iv
TEŞEKKÜR .....	v
ÖZET .....	vi
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER .....	viii
TABLolar LİSTESİ .....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	xiii
KISALTMALAR .....	xiv
GİRİŞ .....	1
BİRİNCİ BÖLÜM .....	2
1.1. Sinizm Kavramı.....	2
1.1.2. Sinizmi Savunan Düşünürler.....	2
1.2. Örgütsel Sinizm .....	3
1.2.1.Örgütsel Sinizmin Boyutları .....	3
1.2.2. Örgütsel Sinizmin Özellikleri ve Önemi .....	3
1.2.3. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri.....	4
1.2.3.1. Beklenti Kuramı .....	5
1.2.3.2. Atfetme Kuramı.....	5
1.2.3.3. Tutum Kuramı.....	5
1.2.3.4. Sosyal Değişim Kuramı .....	5
1.2.3.5. Duygusal Olaylar Kuramı .....	6
1.2.3.6. Sosyal Güdülenme Kuramı.....	6
1.3. Örgütsel Sinizm Türleri.....	6
1.3.1. Kişilik Sinizmi .....	6
1.3.2. Toplumsal Sinizm .....	6
1.3.3. İş Gören Sinizm .....	7
1.3.4. Mesleki Sinizm .....	7
1.4. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Kişilik Faktörleri.....	7

1.4.1. Demografik Faktörler .....	7
1.5. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Faktörler .....	8
1.5.1. Örgütsel Adalet .....	8
1.5.2. Örgütsel Politika .....	8
1.5.3. Psikolojik Sözleşme İhlali .....	9
1.6. Bireysel Açından Örgütsel Sinizmin Sonuçları.....	9
1.6.1. Örgütsel Sinizmin Psikolojik ve Fizyolojik Sonuçları.....	9
1.6.2. Örgütsel Sinizmin Davranışsal Sonuçları.....	10
1.6.2.1. Örgütsel Sinizm ve İş Doyumu .....	10
1.6.2.2. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık .....	11
1.6.2.3. Örgütsel Sinizm ve Güven .....	11
1.6.2.4. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık .....	12
1.6.2.5. Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik .....	12
1.6.2.6. Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma .....	13
<b>İKİNCİ BÖLÜM.....</b>	<b>14</b>
2.1. Sanal Kaytarma Kavramı.....	14
2.2.Sanal Kaytarma Faaliyetlerini Sınıflandırma .....	15
2.3. Sanal Kaytarmaya Neden Olan Etkenler.....	15
2.3.1. Sanal Kaytarmada Örgütsel Etkenler .....	16
2.3.1.1. Örgütsel Politikalar .....	16
2.3.1.2. İş Yerinde Kendi Bilgisayarını Kullananların Politikaları.....	16
2.3.1.3. İş Hayatında Yeni Çalışma Yolları .....	17
2.3.1.4. Kişisel İnternet Kullanım Kuralları .....	17
2.3.2. Sanal Kaytarmaya Neden Olan Kişisel Etkenler.....	18
2.3.2.1. Kişilik Özellikleri.....	18
2.3.2.2.Tükenmişlik.....	18
2.3.2.3. Kişilerin Görevde Kalma Süresi .....	19
2.3.2.4. Kişilerin Görev Pozisyonu .....	19
2.4. Sanal Kaytarmanın Yarattığı Fırsatlar ve Tehditler .....	19
2.5. Sanal Kaytarmanın Sonuçları.....	20
2.5.1. Maddi Sonuçları .....	20
2.5.2. Hukuki Sonuçları.....	20
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....</b>	<b>22</b>
3.1. İşten Ayrılma Niyeti .....	22
3.1.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı .....	22
3.1.2. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler .....	23

3.1.2.1. Çevresel Faktörler .....	23
3.1.2.2. Örgütsel Faktörler .....	23
3.1.2.3. Bireysel Faktörler .....	24
3.2. Sanal Kaytarma ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki .....	24
3.3. Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Davranışı Arasındaki İlişki .....	25
3.4. Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki .....	26
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM .....</b>	<b>27</b>
4.1. Araştırmanın Amacı .....	27
4.2. Araştırmanın Hipotezleri .....	27
4.3. Araştırmanın Modeli .....	28
4.4. Veri Toplama Araçları .....	29
4.4.1. Kişisel Bilgi Formu .....	29
4.4.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği .....	29
4.4.3. Sanal Kaytarma Ölçeği .....	30
4.4.4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği .....	30
4.4.4.1. Varsayımlar .....	30
4.4.4.2. Sınırlılıklar .....	30
4.4.4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi .....	31
4.4.4.4. Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler .....	31
<b>BEŞİNCİ BÖLÜM .....</b>	<b>33</b>
5.1. Örgütsel Sinizm, Sanal Kaytarma ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Güvenilirlik ve Normallik Test Sonuçları .....	33
5.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği Faktör Analizi .....	34
5.3. Sanal Kaytarma Ölçeği Faktör Analizi .....	34
5.4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Analizi .....	35
5.5. Araştırma Grubunu Tanımlayıcı İstatistikler .....	36
5.6. Ölçeklere Ait Tanımlayıcı İstatistikler .....	37
5.7. Araştırma Kapsamındaki Hipotezlerin Sınanması .....	38
5.8. Demografik Değişkenlere Ait t-Testi ve Anova Testi İstatistikleri .....	43
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>54</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>62</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>76</b>
<b>PROJE DEĞERLENDİRME FORMU .....</b>	<b>82</b>

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Ölçeklere Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları .....	33
Tablo 2. Örgütsel Sinizm Faktör Analizi Sonuçları.....	34
Tablo 3. Sanal Kaytarma Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları .....	35
Tablo 4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları .....	35
Tablo 5. Katılımcılara Ait Tanımlayıcı Özellikler .....	36
Tablo 6. Ölçek ve Alt Boyutlarının Ortalama ve Standart Sapma Sonuçları .....	37
Tablo 7. Örgütsel Sinizm İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları.....	38
Tablo 8. Örgütsel Sinizm İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları .....	39
Tablo 9. Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları .....	40
Tablo 10. Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları.....	40
Tablo 11. Örgütsel Sinizm Alt Boyutlarının Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları.....	40
Tablo 12. Örgütsel Sinizm Alt Boyutlarının Eğlence Amaçlı Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları.....	41
Tablo 13. Örgütsel Sinizm Alt Boyutlarının Bireysel İhtiyaç Amaçlı Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları.....	42
Tablo 14. Örgütsel Sinizm Alt Boyutlarının Bilgi Edinme Amaçlı Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları.....	42
Tablo 15. Örgütsel Sinizm Alt Boyutlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları.....	43
Tablo 16. Cinsiyet İle Örgütsel Sinizm, Sanal Kaytarma ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Farklılığın Tespitine Yönelik Elde Edilen Sonuçlar .....	44
Tablo 17. Yaş İle Örgütsel Sinizm, Sanal Kaytarma ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Farklılığın Tespitine Yönelik Elde Edilen Sonuçlar .....	45
Tablo 18. Yaşa Göre Çoklu Karşılaştırma Sonuçları.....	46
Tablo 19. Medeni Durum İle Örgütsel Sinizm, Sanal Kaytarma ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Farklılığın Tespitine Yönelik Elde Edilen Sonuçlar .....	47
Tablo 20. Meslek İle Örgütsel Sinizm, Sanal Kaytarma ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Farklılığın Tespitine Yönelik Elde Edilen Sonuçlar .....	48
Tablo 21. Mesleğe Göre Çoklu Karşılaştırma Sonuçları .....	50

Tablo 22. İşyerindeki Çalışma Süresi İle Örgütsel Sinizm, Sanal Kaytarma ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Farklılığın Tespitine Yönelik Elde Edilen Sonuçlar .....	51
Tablo 23. İşyerindeki Çalışma Süresine Göre Çoklu Karşılaştırma Sonuçları.....	53
Tablo 24. Değiştirilen İşyeri Sayısı İle Sanal Kaytarma, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları .....	53



## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırma Modeli.....	29
--------------------------------	----



## KISALTMALAR

C	Cilt
Düz. $r^2$	Düzeltilmiş Korelasyon Katsayısının Karesi
İFD	İşletme Fakülte Dergisi
KMO	Kaiser Mayer Olkin
N	Kişi Sayısı
Ort.	Ortalama
Ort. Farkı	Ortalamalar Farkı
p	Anlamlılık Değeri
r	Korelasyon Katsayısı
$r^2$	Korelasyon Katsayısının Karesi
S	Sayı
SBE	Sosyal Bilimler Enstitüsü
SS	Standart Sapma
Std. Hata	Standart Hata
YYLT	Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi
YDT	Yayımlanmamış Doktora Tezi
t	Test İstatistiği
TDK	Türk Dil Kurumu
YLT	Yüksek Lisans Tezi

## GİRİŞ

Tüm toplumlarda ve kişiler arası ilişkilerde ve örgütlerde sinizm yer almıştır. Geçmiş yıllarda Sokrates'in öğrencisi Antisthenes adını koymuştur. Sinizm önce kişiler tarafından kabul görürken daha sonra toplumun her kesimine yerleşmiştir. Sinizm anlayışı yanı sıra davranışlarına yerleşmiş olan sinistik kişilerin varlığı azımsanmayacak kadar fazladır. Sinizmin izleri örgütlere kadar yerleşmiştir.

Sinizm ihtiyaçların ve inançların varlığını terk etmiştir. Toplumun şu an sadece lüks ve haz odaklı var olduğunu söylemiştir. Bu tercihlerin insanları yok ettiğini bu bireylerin gelişimine etki etmediğini düşünmüşlerdir. Sinizm anlayışının örgütlere yerleşmesi örgütün içi çalışma huzurunu kaçırmaya neden olmaktadır. Sinitik kişiler örgütlerde şikayetçi, sürekli muhalefet, öfkeli, bencil, işten kaytaran kişilerdir. Sinizmin doğası nedeniyle sinitik kişiler örgüt içi kültüre ve örgüte bağlanmaya yatkın değildir. Örgüt için problemlidir.

Bu sinitik kişilerin varlığına sebep örgüt içi prosedür, yönergelerin eksik ya da iş odaklı olması, iş görenleri yok sayması gibi etkenleri sayabiliriz. Diğerleri ise, örgütün ceza ve ödüllendirmede ikincil tutumu ve adaletsizliği yani prim ve maaşın herkese eşit olmaması, istedikleri iş görenleri işten kolayca çıkarmaları veya terfiinin hak edene değil, hemşericilik, akrabalık ilişkileri, kişinin fiziksel özellikleri, cinsiyet ayrımcılığı, tanıdık, medeni durumu ve siyasal gücü gibi etkenlerin öne çıkması sebebiyle kişileri en yakın zamanda işten ayrılmaya, işten kaytarmaya ve devamsızlığa itmekte ve bu durum beraberinde kişinin işe karşı yabancılaşması ve işten ayrılmasını hızlandırmıştır.

Örgüt sinizmi sanal kaytarma oranlarını hızla aktive etmiştir. Örgütler belli hedefler doğrultusunda bir araya gelmektedir. Bu hedeflerin tutturulması için örgüte son derece bağlı kalifiye elemanların varlığı ve toplumdaki rekabet ortamında örgütün devamlılığının sağlanabilmesi için örgüt sinizminin önlenmesi gerekir. Fakat örgüt içinde çalışanların kişilik özelliklerini yok saymak mümkün değildir. Gruba dahil olan iş görenler farklı aileler ve farklı toplumlarda yetişmiş ve farklı eğitimden geçmiş kişilerin oluşturduğu bir örgüt ikliminde bulunmaktadır. Örgüt sinizmini önlemek mümkün olmasa da minimize edilmesi gerekmektedir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1.1. Sinizm Kavramı

İnsanlar yalnız yaşamakta zorluk çeken varlıklardır. Kişiler tek başına yaşamakta ve hayatta kalabilmek için birbirlerine ihtiyaç duymaktadır. Kişilerin en basit ihtiyaçları olan yemek, içmek ve barınma ihtiyaçlarını bile tek başına karşılaması mümkün değildir. Bu ihtiyaçların çok gerekli olmadığını düşünen Sokratın öğrencisi Antisthenes farklı bir düşünce ve toplumda aykırı olan değerleri benimsemiştir. Tarihte bu değerleri benimseyen birçok düşünür yer almıştır ve bununla beraber birçok farklı sinizm tanımı yapılmıştır. Bu tanımlar Türk Dil Kurumu tarafından şu şekilde aşağıda açıklanmıştır:

Antisthenes'in öğretisi olan kinizm şu şekilde tanımlanmaya çalışılmıştır: 'Bireyin var olması için toplumun politik, dinsel, yönetsel ve fiziki ihtiyaçlarına gereksinim duymadan inzivaya çekilerek devam ettirebileceğini ve kişide yoksunluk oluşturmayacağı olarak açıklanmıştır '(www.google.com/search?q=kinizm+nedir+t).

#### 1.1.2. Sinizmi Savunan Düşünürler

**Antisthenes (MÖ 446 - MÖ 366):** Yunan filozof Atina da okul kurarak sinitik kişiler yetiştirmeyi hedeflemiştir. Sinitik kişiler yetiştirerek kişilere ihtiyaç duymadan iyi ve mutlu bireyler yetiştirmek istemiştir (Dean, vd, 1998).

**Diyojen (Diogenes) MÖ 412 (ya da MÖ 404) :** Diyojen antik çağın filozofudur. Sinop'ta doğmuş Korint'de ölmüştür. Sinoplu Diyojen ve Kinik Diyojen olarak da bilinmektedir. Diyojen toplumda meydana gelen değişimleri ret etmiştir. Bir bakıma konforun insanı öldürdüğünü düşünmektedir (Deniz, 2018).

**Dio Chrysostom, Prusa'lı (Bursa) Dion ya da Dio Cocceianus (d. 40 civarı –ö. 120 civarı):** Romalı tarihçi Cassius Dio, Bithynia Eyaleti'ndeki Nicaea Kenti'nde MS 155 yılında dünyaya gelmiş olduğu söylene de, Senatus'a giriş tarihi göz önüne alındığında, O'nun doğum tarihi MS 155-164 yılları arasına ulaşmıştır(Woodcock, P.,G., 1955).

**Krates (Grekçe: Κράτης; (batıda Crates) Yaklaşık. MÖ. 365 – Yak. MÖ. 285 )** Thebes'li Kinik filozoftur. Kinik felsefesinin etkisi altında kaldığı için bütün zenginliğini harcayarak beş parasız kalmıştır. Ömrü fakir olarak geçmiştir (Laertius, 2007).

## 1.2. Örgütsel Sinizm

Toplumdaki kurum ve kuruluşların işleyişini hukuksal, yönetsel, ahlaksal ve sosyal olarak örgütü oluşturan kişilerce kabul görerek insanların bazı ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Örgütün ihtiyaçların temin aşamasında ve sonuçları hakkında haklı veya haksız ön yargı içinde örgütün yaptığı her şeye karşı muhalefet oluşturma, örgüte güvensizlik, örgütü beğenmeme haline sinizm ve örgütsel sinizm denilmektedir (Çetin, 2013:856).

Örgütteki kişilerle ters düşmeye iten sinizmin gelişmesine neden olan etkenler arasında ağır iş yükü, yeterli maaş almama, stres, terfi veya ödüllendirmenin olmaması, adam kayırma, az işe çok para alma, aynı işi yapan kişiler arasında tutum farkı gibi sorunlar nedeniyle örgütte çatışma ve örgüte adanmışlık azalmaktadır (Turan, 2011).

### 1.2.1. Örgütsel Sinizmin Boyutları

- **Bilişsel Boyut:** Örgütsel sinizmin bilişsel kuramında aklın her sorunu çözebileceği düşünülmektedir. Örgütün içinde yer alan bireyin örgüte karşı geliştirdiği taşkınlık, bencillik, eleştirel veya hiçbir şeyi beğenmemedir. Kişileri rahatsız ve huzursuz etmekle ilgilenen sinik tiplerdir (Dean vd., 1998).
- **Duyuşsal boyut:** Örgüte karşı istenilen güven olgusunun oluşmamasıdır. Öfke, nefret etme, küçümseme, alay etme, kendini beğenme ve işten soğuma olarak kişide gerçekleşen duygu durumudur. Örgüte inancının kaybı neticesidir. Yaşanmışlıkların sonucu olarak gelişen duygusal travmadır. Ağır iş yükü, adaletsizlik, terfi alamamak gibi nedenleri içinde barındırır (Kalağan, 2009:47).
- **Davranışsal boyut:** Örgütsel boyutta örgüte karşı geliştirilmiş davranışlardır. Örgütü şikayet etme, örgüt hakkında dedikodu çıkarma ve iftira etme, iş akışına engel olma, işi savsaklama ve işe karşı çevresindekilere de negatif ve uydurma bilgiler verme şeklinde gelişmektedir (Dean vd. 1998: 345-346).

### 1.2.2. Örgütsel Sinizmin Özellikleri ve Önemi

Örgütsel sinizmin gelişmesini engellemek mümkün değildir. Toplumı oluşturan her birey farklı aile ve toplumlarla etkileşim halindedir. Kişinin kendi getirdiği bireysel özellikler,

örgütün geliştirdiği özellikler bazen uyum içinde çalışırken bazen de bu özelliklerin çatışmaya girmesi normaldir.

Örgütün canlı kalması için gidenlerin yerine yeni bireyleri içine alması gerekmektedir. Örgütün yönetsel olarak adalet, eşit işe eşit ücret ve terfi imkânlarını açıkça açıklaması gerekmektedir. İşletme ve örgütlerde bireylerin sinik kişilere değil örgüte duyuruşsal, bilişsel ve davranışsal olarak uyum içinde var olan kişilere ihtiyacı vardır (Özdemir, 20210).

Örgütsel sinizmin özelliklerini şu şekilde sıralamaktadırlar:

- Sinizm kişilerin isteği üzerine geliştirdiği haldir.
- Sinizm birey, grup ve örgütte görülebilmektedir.
- Sinizm oluştuğu örgütte bilişsel, duygusal ve davranışları kapsamaktadır.
- Akıl ve mantık çerçevesinden çıkılmış ve duygusal olarak ortaya çıkabilmektedir.
- Sinizm birey, grup ve örgütün ayakta kalması için gerekli olabilmektedir. Örneğin; İşletmelerini hayatta tutmak için fikir hırsızlığı gibi doğru olmayan fakat yapılabilir davranışları engelleyebilmektedir.
- Sinik bireyler, tolerans ve empatik özellikleri az olduğundan başkaları tarafından kullanılması az olmaktadır.
- Sinik bireyler, her olayı irdeleyen ve kontrol mekanizmaları görevi yapabilmektedir (Dean, vd.,1998).

Örgütsel sinizmin yer almasına en çok örgüt başındaki lider özelliği olan kişilerin varlığı örgütteki sinik özellikleri artırmaktadır (James, 2005). Örgütsel sinizm, bireylerde örgüte bağlılığı azaltmaktadır. Örgütün bu gidişle sonu olmadığı yönünde negatif bilgi geliştirme ve işverenlerin yandaşlarına ödüllendirme, yandaş olmayanları cezalandırma ve işten çıkarma buna bağlı olarak güvensizlik, yeni iş arayışları ve işten kaytarma, hayal kırıklığı, düşük moral, işe gelmemek, tükenmişlik ve iş tatminsizliği gelişen süreçlerdir (Tokgöz, 2011). Örgütsel destek aldığını hisseden işçilerde ve çalışanlarda işten ayrılma, sanal kaytarma ve örgüt ikliminde negatif durumlar ortadan kalkmaktadır.

### **1.2.3. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri**

Örgütsel sinizmi beklenti kuramı, atfetme kuramı, tutum kuramı, sosyal değişim kuramı, duygusal olaylar kuramı ve sosyal güdülenme kuramı oluşturmaktadır.

### 1.2.3.1. Beklenti Kuramı

Vroom tarafından 1964 yılında geliştirilmiştir. Örgütlerde bireylerin örgüte katılmadan önce öncelikleri vardır. Kuruma katılınca dolgun bir maaş, prim ve kısa sürede ilerleme kaydederek basamakları tek tek çıkıp lider duruma geçme düşünceleri vardır (Robbins ve Judge, 2013: 226). Beklenti kuramı iş ilişkisinde aşağıda şu şekilde maddelenmiştir:

- **Gayret-performans ilişkisi;** Örgüte faydası olan, verimli çalışanın karşılığı alacağı iyi bir prim ve maaş olması gerekir.
- **Performans-ödül arasındaki ilişki;** İş görenin işe devamlılığı, işe olan gayretinin sonucu olarak üstleri tarafından takdir ve teşekkür alması aynı zamanda ödüle layık görülmesi şeklinde gelişir
- **Ödül-bireysel hedef arasındaki ilişki;** Örgütsel ödüllerin bireyler tarafından kayda değer ve çekici olması gerekir.

### 1.2.3.2. Atfetme Kuramı

Atfetme kuramında kişi davranışların neticesinde mutlak ne olacağı hakkında az da olsa bilgiye sahiptir. Davranışına göre harekete geçmektedir. Daha sonra davranışının sonuçları hakkında nelerle karşılaşacağı hakkında bilgi sahibi olmaktadır. Bu yanlış tutumların kişileri örgütten uzaklaştırmak ve yok saymak olduğu gibi birtakım negatif sonuçlarla da karşılaşmaktadır (Duman, 2004: 6).

### 1.2.3.3. Tutum Kuramı

Tutum kuramında örgütün örgütsel sinizmi bireylerin geliştirdiği davranışsal, duygusal ve bilişsel boyutların neticesinde oluşmuştur. Bu tutum kuramsal bir çevre oluşturmaya katkıda bulunan bir çalışma gibi görülmüştür (James, 2005: 12).

### 1.2.3.4. Sosyal Değişim Kuramı

Sosyal değişim kuramı 1964 yılında Blau tarafından açıklanmıştır. Örgüt canlı bir organizmadır. Girdileri ve çıktıları vardır. Örgütün çalışma prensipleri içerisinde ast ve üst, ast ve ast ilişkileri vardır. Bu ilişkilerde var olan iletişim tutarlılığı ve ilişkiler istenilen boyutta devam etmektedir (Mimaroğlu, 2008: 33).

### **1.2.3.5. Duygusal Olaylar Kuramı**

Duygusal olaylar kuramı Weiss ve Crapanzano tarafından geliştirilmiştir. Duygusal kuramı bireylerin duygu durumları olarak açıklamak mümkündür. Bireyin eski yaşantı, tecrübe ve bilgi birikiminin örgüte karşı geliştirdiği negatif duygular bütünlüğüdür (Özdevecioğlu, 2004: 184).

### **1.2.3.6. Sosyal Güdülenme Kuramı**

Sosyal güdülenme kuramını 1985'te Weiner geliştirmiştir. Örgütlerde sinistik olayların nedenleri ve sonuçları hakkında bilgi alınıp ona göre çözüm geliştirilmelidir. İleride oluşabilecek olaylara meydan verilmemesi gerekir. Her konuda bireylerin sinistik hareketlerinin gelişmesini önlemek, kontrol altında tutabilmek ve devamlılığını sağlayabilmek önemlidir (Eaton, 2000: 13-14).

## **1.3. Örgütsel Sinizm Türleri**

### **1.3.1. Kişilik Sinizmi**

Kişilik sinizmi, Cook ve Medley tarafından geliştirilmiştir. Sinik kişilikte kişilerin yaşadığı olay ve nesnelere ilgili yaşanmışlıklar önemli değildir. Normal insanlar kendisi için faydalı olan şeylerde iyiliğine veya kötülüğüne bakmaz sadece elde ettiği kazanca bakar. İnsanların kişiliğinde var olan faydacılık ilkesinden dolayı kişiye yapılan doğru işlerde bir amaç gütmekte olduğu görülmektedir. (Abraham, 2000: 270-271). Kişinin aile ve yaşadığı toplumla ilgili yaşanmışlıklar, ilişkilerin varlığı toplum ve bireylere tam güvenme olasılığını düşürmektedir.

Bencil, sahtekâr, fırsatçı, nankör ve satıcı insanların olması bireyin örgütteki ilişkilerin buz üstünde gibi narin ve zayıf olduğunu hissetmesine neden olmaktadır. Bireyin mutluluğu değil mutsuzluğunun istenildiği ortamlardan birey uzaklaşmak istemektedir.

### **1.3.2. Toplumsal Sinizm**

Toplumun yapı taşlarını oluşturan bireyler arasında iyi- kötü anlayışı seçenlerin varlığı ve bireylerin kişilik özellikleri, geçmiş yaşantıları ve verilen sözlerin tutulmaması nedeniyle toplumda belirgin sinistik tutumlar geliştirmektedir. Toplumda negatif duygular, hayal kırıklığı ve güvensizlik oluşturmaktadır. (Özgener vd., 2008: 58).

### **1.3.3. İş Gören Sinizm**

İş görenin çalışması, örgütün performansını ve üretimini etkilemektedir. Örgütün yaşamda yer alması için çalışanın varlığı, katılımı elzemdir. Örgüte faydalı olması için çalışanın desteklenmesi gereklidir. Bu destekler ise, maaş, terfi ve primlerin adaletli dağıtılmasıdır. İş görenin sinizminde bilişsel, duygusal ve davranışsal boyut ve çalışanın yaşı ve çalışma yılı etkili olmalıdır (Uygur, 2007: 75) İş görenin örgütü şikâyet etmesi işten ayrılmasını kolaylaştırmıştır.

### **1.3.4. Mesleki Sinizm**

İşlerin yapılması sırasında çok ağır ve zor süreçler yaşandığı, çalışma hayatında ödüllendirmenin az veya hiç yapılmadığı, iş ortamında kişilere adil bir ödüllendirme sisteminin olmadığı görülmüştür. Alınan ödülün yapılan işi karşılamadığı görülmektedir (Andersson, 1996:1397). Mesleki sinizm kişinin çalıştığı işin özelliklerini, örgüt sinizmi ise çalışılan kurumun özelliklerini temsil eder.

## **1.4. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Kişilik Faktörleri**

### **1.4.1. Demografik Faktörler**

Literatürde kişisel özelliklerin, örgütsel sinizm üzerindeki etkisinin yok denecek kadar az olduğu görülmektedir (Cartwright and Holmes, 2006: 200; Delken, 2004: 8).

Kişilerin evli veya bekâr olma ve kişilik özellikleri örgüt sinizmi üzerinde yeterince etkili değildir. Çalışanların örgütsel sinizmine etki eden yaş durumuyla ilgili olarak (Mirvis ve Kanter, 1991: 55). Bu çalışmanın sonuçlarına göre çalışma yılı ve yaşın artmasıyla birlikte sinitik özellikler artmaktadır. Orta yaş çok yüksek olmamakla birlikte sinitik özellikler sergileyebilmektedir. Yeni işe başlamış genç kesimlerde ise yaş oranına göre çalışma ve yaşı büyük olanla aynı olduğu görülmektedir. Yeni işe başlayanların çalışmaya alışamadığı ve zamanlarını sosyal medya kullanımını aktif olarak geçirdiği için alınan paranın çalışmayı karşılamadığı ve rahat olarak internet kullanamadıklarını söylemektedir.

Sinitik kişilik özellikleri sergileyenlerin eğitim düzeyine bakıldığında kişilerin eğitim düzeyi farklı olmaktadır (Delken 2004: 21). Kişilerin gelir düzeyi artıkça sinitik kişilik özellikleri baskın olmaktadır. Daha çok gelir düzeyi yüksek olan kişilerde örgüt içinde sinizm davranışları görülmektedir (Delken (2004: 22).

Örgüt sinizmine daha çok örgüt içinde uzun çalışma yılı olmuş kişilerin örgüt için yeni düşünce ve tecrübeleri etkili olmuştur. Çalışma koşulları ağır olan mesleklerden (Polislik, Hemşirelik ve Maden işçiliği)) uzun dönem ve aynı pozisyonda çalışanların kısa süreli çalışanlara göre örgütsel sinizm düzeyinin daha yüksek olduğunu vurgulamaktadır (Lobnikar ve Pagon, 2004: 7).

## **1.5. Örgütsel Sinizmi Oluşturan Faktörler**

### **1.5.1. Örgütsel Adalet**

Örgütsel adalet hakkaniyet içinde kuruma yerleşmelidir. Örgütsel adalettin işlediği kurumlarda yapılan işler bir yönetmelik ve prosedür doğrultusundadır. Ne bir fazla ne bir eksik değildir. Adaletin kurulduğu kurumda herkes bütün çıktılardan memnundur. Ortaya atılan ilk sosyal adalet teorileri; Dağılım Adaleti Teorisi, Eşitlik Teorisi, Göreli Yoksunluk Teorisi, Bilişsel Dayanaklar Teorisidir. 1980’li yıllardan sonra alınan kararlar kişiler için önemsizleşmiştir. Daha çok kararların alındığı mekanizmalar merak edilmiştir.

Bu kararların nasıl alındığı ve hakkaniyetin korunduğu hususlara dikkat edilmiş mi bunlar sorgulanmaktadır (Pillai vd., 1999: 900) ve (Colquitt vd., 2001: 425). Örgütsel adalette eşit işe eşit para verme, terfi basamaklarının nasıl olacağı hakkında personele şeffaf olunması ve adam kayırma olmadan göstermek , personelin ödüllendirilmesi karşılığında prim vermek şeklinde gerçekleştirilmesi önemlidir (İnce ve Gül, 2005: 76).

### **1.5.2. Örgütsel Politika**

Devletlerin olduğu gibi örgütlerin politikalarından olan vizyon ve misyonları olmaktadır. Politika kısaca iç ve dış siyasettir. Nitekim TDK sözlüğünde şu şekilde açıklanmaya çalışılmıştır; politika sadece devletin kurumları değil grup ve örgütlerin uyguladıkları yöntemlerin bir bütünüdür. Günü birlik olaylara yaklaşım değil daha uzun ve orta olabilecek ve yapılması istenilen hayaller ve gerçeklerin yapılması için gösterilen süreçlerdir. (www.tdk.gov.tr)

Kuramsal açıdan, politika siyasi aktörlerin geçmiş, bugün ve gelecekteki öngörülerini ülkenin yönetiminde söz sahibi olmak istememektedir. Örgütlerde ise siyaset gibi değildir. Politika denilince daha çok devlet yönetimi aklımıza gelmektedir. Çünkü örgütler için ayakta kalmak için ürün ve hizmetlerin satılması için yüksek düzeyde yetişmiş kişilerin belli süreçlerde katılarak katma değer elde etmek için birleşmeleridir (Luthans, 1995).

### **1.5.3. Psikolojik Sözleşme İhlali**

Kişiler ve örgütlerin bir dizi istedikleri şeyler vardır. Bu isteklerin örgütün istekleri ile örtüşmesi gerekmektedir. Örgütte psikolojik yakınlık duymakta zorlanır. Beklentiler karşılanmadığında çatışmalar olur. Bu çatışmaların olmamasına dikkat edilmelidir.

Psikolojik sözleşmeyi ilk kullanan ve gelişmesine destek sunanlar (Argyris, 1960), (Levinson, Price, Munden ve Solley 1962) ile (Schein,(1978) kişilerdir. Psikolojik sözleşme kavramını ilk kez kullanan Argyris dir. Kişi ve grupların eşit şekilde hem zarara ve kara ortak olan ve yazılı veya yazılı olmayan şekilde gelişen anlaşmadır.

Psikolojik sözleşme ihlali kavramının gelişmesine katkıda bulunan Levinson vd. (1962) psikolojik sözleşmeyi; iki eşit olan veya olmayan taraf arasındaki istek ve beklentilerin tümüdür(Schein, 1980), çalışan ve örgütteki iş veren arasında yazılı olmayan isteklerdir şeklinde tanımlamıştır.

Örgüte iş başvurusu yaptığında görüştüğü kişileri tanımak adına mülakata çağrıldığında ve işe alımlarda ast ve üstlerle psikolojik sözleşme gerçekleştirir (Rousseau (1995).

## **1.6. Bireysel Açından Örgütsel Sinizmin Sonuçları**

### **1.6.1. Örgütsel Sinizmin Psikolojik ve Fizyolojik Sonuçları**

Örgütsel sinizm kişide bazı sorunları oluşturmaktadır. Özellikle bireylerde iş tatmini ve doyum yaşanmamaktadır. Birey psikolojik olarak iş ortamında kendini rahat hissetmeme ve işe yabancılaşma, işte yetersiz hissetme gibi birçok sorunla baş etmektedir (Abraham,2000; Eaton,2000; Wanous vd.,1994), (Tokgöz ve Yılmaz,2008).

Bazı araştırmacılar örgütsel sinizmin üyelerde psikolojik olarak yaptığı işten haz almaması, isteksizlik, baştan savmaca ve üretkenliğin durduğu hallerin varlığından bahsetmiştir ve bu durum beraberinde tükenmişliğin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Polatcan, 2012; Alan ve Fidanboy,2012).

Tükenmişliğin yanında bireyin örgüte karşı bağlılığın azalması ve işten ayrılmayı düşünmesi ve sonrasında nihai olarak ayrılma gerçekleşebilmektedir. (Çarıkçı vd.,2012; Abraham, 2000; Dean vd.,1998; Fındık ve Eryeşil, 2012),

Örgüte karşı bireylerin yabancılaşma yaşaması (Abraham, 2000; Yıldız vd.,2013), örgütsel vatandaşlığın azalması (Abraham,2005; İçerli ve Yıldırım,2012), örgütsel güvenin azalması

(Güner, vd., 2012:81), etkin iletişimin azalması, kuşkuculuk gibi davranışsal sonuçların ortaya çıkması örgütsel sinizmin psikolojik ve fizyolojik sonuçları olarak sıralanabilir.

Öfke, sinirlilik hali, stres, gerilim, endişe, savunmacı davranışlar, depresyon, uykusuzluk, alkol ve sigara kullanımı, kilonun normalin üstünde olması kişide psikolojik sorunlar oluşturmaktadır. Fizyolojik sorunlara bakıldığında kalp krizi, kalp ve damar hastalıkları, sindirim problemleri, egzama, sedef, beyin kanaması, belfitığı, eklem problemleri, hemoroid gibi hastalıklarla bireyin olası rahatsızlıkları olarak ortaya çıkmaktadır.

### **1.6.2. Örgütsel Sinizmin Davranışsal Sonuçları**

Birey de ileri dönemlerde örgütsel sinizmin sonucu olarak yaşadığı sorunların etkisiyle alkol, sigara ve diğer bağımlılık yapan ilaçların kullanımı artmaktadır. Örgüt sinizmine bağlı olarak dedikodu, iftira, yalan, hırsızlık, işi sabote etme, kişileri rencide etme, sataşma, kavga ve olumsuz birçok olaya karışma gibi faaliyetlerin içerisinde yer alma gibi davranış bozuklukları gerçekleşmektedir. Psikolojik sorunlar alışkanlık haline gelip kişide birtakım sağlık sorunlarına yol açarsa bu olay sinizmin kalıcı etkisidir. Sinizmin kalıcı etkilerine bakıldığında; kalp, tansiyon ve diyabet gibi kalıcı hasarlar meydana gelebilmektedir (Barefoot vd., 1989:46).

Yapılan çalışmaların çoğu gösteriyor ki sinizm düzeyi arttıkça diğer bütün örgüt çalışanları da etkilenmektedir. Örgütsel sinizm düzeyinin azaltılması örgütte arkadaşlığı, güveni, sevgi ve saygıyı artırmaktadır. Örgütte ki iç barışın sağlanması örgüt çıktılarının olumlu olmasına ve bu durum da beraberinde başarının artmasını sağlamıştır.

#### **1.6.2.1. Örgütsel Sinizm ve İş Doyumu**

Örgütsel sinizmin yüksek olmadığı iş ortamında iş doyumu ya da iş tatmini mümkün olabilmektedir. Hayatta yaşanan sorunların çözümü gibi işyerinde yaşanan problemlerin çözümü adına bir şeyler üretilmesi kişinin yaşamından lezzet almasını sağlamaktadır.

Yaşamdan alınan tatmin sadece özel hayatla sınırlandırılmaz. Aynı zamanda işyerindeki çalışma ortamı da oldukça önemlidir. Bireyin yaşamdan aldığı tatmin fiziksel ve ruhsal sağlığını doğrudan etkilemektedir. Durağan ve üretkenliğin olmadığı ortamlarda sinizmin arttığı görülmüştür (Üngören ve Doğan, 2010: 41).

Bir örgütte işlerin iyi gitmediğini gösteren kriterlerden biri iş tatmininin düşük çıkmasıdır. İş tatminsizliği sonucunda iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve çalışanlarda şikâyet artışı olmaktadır. İş tatminsizliği, örgütün yaşamasına engel olur ve iş görenlerin işten ayrılma hızı yüksektir(Akıncı, 2002: 3).

### **1.6.2.2. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık**

Bağlılık örgüt içinde adanma, aldatmadan sonuna kadar örgütün yanında durmaktır. Örgütsel sinizmin arttığı yerlerde bağlılıktan söz etmek imkânsızdır (Mercan 2006). Örgüte olan bağlılığın artması için bireyin örgütü benimsemesi ve sevmesi, örgüte yapılan faydaların sonucunda kazanımlarını bilmesi gerekmektedir. Bunun yanında örgüte karşı vefa borcunun olduğunu düşünmesi önemlidir (Yüceler, 2009; Açıkalın, 2011).

Duygusal bağlılık geliştirmek için kişinin örgüte olan sevgisi ve istekliliğinin artması gerekmektedir. Örgütü ayın sonunda alacağı para olarak değil, kendi evi gibi görüp orayı güzelleştirme, onarma ve örgütü büyütmek adına hareket etmesi gerekir (Meyer ve Allen 1990).

Güçlü duygusal bağlılığa sahip olan iş görenler işlerine sıkıca tutunup uzun yıllar işlerinde kalmayı istemiştir. Güçlü duygusal bağlılığı olan iş görenlerin örgüt içinde iyi yerlere geldiği ve iyi işleri başarı ile sonuçlandığı gözlemlenmiştir.

### **1.6.2.3. Örgütsel Sinizm ve Güven**

Örgütte güven ortamının tesisi için en önemli olan şey karşılıklı güvendir. Güven daha çok söze değil davranışa bakar. Güven; davranışları her ortamda değişmeyen, yalan söylemeyen, menfaatçi olmayan, kurumun saygınlığına zarar getirmeyen davranışlar bütünüdür. Kişiler arasında bağın artmasında kesinlikle güven tesis edilmelidir (Hubbell, Chory-Assad, 2005:50).

Araştırmacılar örgütsel güvenin kaliteli ve düzeyli olmasını; kültür temelli olması, kişilerarası iletişimin bütün kanallarıyla yüksek düzeyde gerçekleşmiş olması, dinamik olması ve birçok boyutlu olmasına bağlıdır görüşünü savunmaktadır (Demircan ve Ceylan, 2003).

Örgütteki üyeler çalışma ortamında kurulan adaletin sonucu olarak güven içinde yaşamaktadır. Bu güvenin tesisinde sadece adaletin yetmediği, yönetici kadrosunda yer alan

kişilerin güven verici yönetici davranışları da önemlidir. Örgütün yaşaması için güvenilir davranışlar sergilemek bireyler için erdemli bir davranıştır (Erdem, 2003:169).

Anette Baier'e göre örgütün bireylerde güven oluşturması için iş ortamında eşit işe eşit ücret verilmesi ve torpil olayının kalkması gerekmektedir. Francis Fukuyama'ya göre ise "Örgütün içindeki çalışan kişilerin uygun iş anlayışı ve yönetmelik dahilinde, düzenli, dürüst ve iş birliği iklimi içinde kurumunda ortaya çıkan beklentiler"dir (Börü, 2008:2).

#### **1.6.2.4. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık**

Örgütlerde sinizmin olmasına neden olan etik davranışın olmaması veya etik olmayan davranışlar sonucunda örgüt içinde araştırmalar neticesinde örgütlerin kişileri kendilerine yaklaştırmadığı görülmüştür. Vatandaş ne denildiğinde; politik ve kurumsal olarak oranın bir hücresi olarak tanımlanmıştır. Bir hücrenin yok edilmesi veya yok sayılması neticesinde işlerde eksiklik, aksamalar olduğunda örgütü düzeltme imkanı azalabilmektedir.

Andersson and Bateman'ın 1997 yılında yaptıkları çalışmada, örgütte yönetici sınıfın çalışanlara göre çok yüksek ücretler alması, çalışanlar arasında sinizmin tavan yapması ve aynı zamanda çalışanlarda işi aksatma, işi zamana yayma ve devamsızlık sorununun artması sonucunda örgütsel performansın düşmesi ve örgütte ani işten çıkarmaların yaşandığı görülmüştür. Beyaz yakalı (üst yetkiyle çalışan) kişilerin pervasız davranışları neticesinde çalışanlarda sinizm oluşturduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca örgütsel sinizmin artması sonucunda örgütsel vatandaşlık zarar görmektedir. Örgütsel sinizmin azaldığı örgütlerde ise örgütsel vatandaşlık artmaktadır (Anderson, Bateman, 1997).

#### **1.6.2.5. Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik**

Örgütsel tükenmişlik 1974 yılında Freudenberger'in çalışmasında ele alınmıştır. Bireyde psikolojik olarak tükenme, isteksizlik, başarısızlık, suçluluk, yetememe, beklentinin azalması, duyarsızlık, kendini kapatma, asosyal olma hali ve bıkkınlık gibi duyguları içinde barındırmaktadır. Bu duygular kişide motive eksikliğine, hırsın yok olmasına ve gayretin bitmesi sonucu işten ayrılma, becerisizlik, suçluluk ve depresyonun artmasına neden olmaktadır. İleri vakalarda intihar, kötü davranışlara yönelme ve hatta ölümle bile sonuçlanmaktadır. (Freudenberger, 1974:159).

Tükenmiş çalışanlar hem iş yerinde hem yaşamda çaresizlik, bıkkınlık, mutsuzluk ve ölme isteği içinde hayatın boş olduğu yönünde duygusal ve psikolojik davranış özellikleri

gösterebilmektedir. Sinik çalışanlar da ise örgüt içinde ilgisizlik, örgüte yabancılaşma, çaresizlik ve güvensizlik yaşadıkları görülmüştür. Sinistik kişiler tükenmişlik duygusuna sahip ise işe karşı ilgisizlik ve işten ayrılmayı daha kolay yapabilmektedir (Naus, Iterson ve Roe, 2007: 690; FitzGerald, 2002).

Tükenmişlik duygusu ve örgütte sinizm geliştirmiş kişiler örgüte yabancılaşma ve uzaklaşma davranışında bulunurken, örgütteki sinik bireyler daha çok savunmacı tavır sergilemektedir (Kalağan, 2009: 87).

#### **1.6.2.6. Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma**

Örgütsel sinizmin sonuçlarından biri olarak işe ve iş arkadaşlarına karşı olumsuz davranışların neticesinde yabancılaşma yaşanmaktadır. Örgütün bir üyesi olarak kendini görmemek, örgütün vizyonuna ve misyonuna inanmamak, örgüt içinde gerçekleştirilen sosyal faaliyetlere katılmamak, bu faaliyetleri boş ve zaman kaybı görmek gibi birçok düşüncenin pervasız davranışlara dönüştüğü görülür.

Örgüte ve işe yabancılaşma; bireyin örgüte karşı şikâyetlerin ve eleştirilerin dozunun günden güne artması veya düşmanca bir ilişki içinde bulunmasıdır. İşe yabancılaşmanın işgören üzerindeki etkisi; iş ve yaşam tatmininin azalması, işten kaytarma, çalışma isteğinin kaybolması, iş yükünün ağırlığı, iş ve örgüte karşı güvensizlik, işe karşı isteksizlik, işten usanma ve yabancılaşma ve devamsızlığın artması gibi olumsuz davranışların oluşmasına etki etmektedir (Tutar, 2010).

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2.1. Sanal Kaytarma Kavramı

Örgütte çalışma barışını bozan davranışlardan biri olan sanal kaytarma işi askıya almak, zamana yaymak, kısa sürede bitecek bir işi uzatmak şeklinde tanımlanabilir. Örgüt içinde işin doğal işleyişini sağlayan bilgisayar kullanma kültürünün yanlış uygulanmasıdır. Bilgisayarı amacı dışında kullanan bireyler interneti; sanal uygulamalara girmek ve sosyal medyada dolaşmak gibi iş dışı amaçlarla kullanmaktadır. Sanal kaytarma faaliyetlerinin çalışanlar ve işletmeler için yarattığı kayıplar son yıllarda dünya yazınında da önem kazanmıştır.

İş yerinde internet kullanımına bağlı olarak görülen yanlış davranışları şu şekilde sıralayabiliriz: Sapkın internet kullanımı (internet deviance), sanal kaytarma (cyberloafing), problemlili internet kullanımı (problematic internet use), internet bağımlılığı (internet addiction), non-work-related computing (işle ilgili olmayan bilgisayar kullanımı), cyberslacking (sanal miskinlik/ tembellik), cyberbludging (sanal aylaklık), on-line loafing (online kaytarma), personal web usage at work (işte kişisel internet kullanımı), internet dependency (internet bağımlılığı) şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Ünal ve Tekdemir, 2015:97).

Sanal kaytarma kavramının Türkiye’de kullanımı farklı isimlendirilmiştir. Bunlar “sanal aylaklık” ve “sanal tembellik” olarak belirtilmiştir. Sanal kaytarma örgütlerde, kurumlarda ve işyerlerinde yaşanmaktadır (Köse vd., 2012; Örucü ve Yıldız, 2014; Kaplan ve Çetinkaya, 2014; Ünal ve Tekdemir, 2015; Afacan Fındıklı ve Tatar, 2015; Genç ve Aydoğan, 2015; Yağcı ve Yüceler, 2016).

Bireyin mesai saatleri içinde asıl işini bırakarak kendi inisiyatifinde işyerinin veya kendi telefonunun internet uygulamasıyla sosyal medya kullanımı, yasak siteler, 18 yaş artı cinsel içerikli siteler, bahis siteleri ve chat programlarını kullanma gibi boş boş vakit geçirme olarak bilinen sanal kaytarma, işin işleyiş ve doğasına zarar vermektedir (Vitak, 2011).

## 2.2.Sanal Kaytarma Faaliyetlerini Sınıflandırma

Sanal kaytarmayı ilk kez sınıflandıran Blanchard ve Henle'nin (2008) sanal kaytarma sınıflandırması esas alınmıştır. Bu sınıflandırmada sanal kaytarma faaliyetleri şu şekilde maddelendirilmiştir:

- **Basit (minor) sanal kaytarma:** Sanal kaytarma bireyin iş dışında telefon ve bilgisayarla gerçekleştirdiği zamanda kaybettiği işler olarak görülmektedir. Mesaj yazma, whatsapta resim ve yazı gönderme, instagram, facebook ve twitter gibi sosyal medya mecraalarından mesajlaşma, kişisel banka işlemleri gibi çoğaltabileceğimiz işlemler olarak sıralanmaktadır.
- **Ciddi (serious) sanal kaytarma:** Sanal kaytarma faaliyetleri içerisinde ciddi sanal kaytarma; bahis sitelerine girme ve oynama, cinsel içerikli chat yapma ve işyerini zora sokacak paylaşımda bulunma gibi suç sayılabilecek işlemlerde bulunma, kendisine fayda sağlama gibi ciddi suçlar ve yargılanması neticesinde ağır cezaların verilebileceği suçlar işleme gibi unsurları barındırmaktadır.

## 2.3. Sanal Kaytarmaya Neden Olan Etkenler

Örgüt içerisinde bireyi mesai saatlerinde sanal kaytarmaya iten sebep; örgütün kişi bazında adaletsiz uygulamaları, bazı kişilerin iş yoğunluğunun fazla olması gibi örgüte ve işe yönelik olumsuz tutum geliştirmelerine neden olmaktadır (Kaplan ve Öğüt, 2012: 4).

Diğer nedenler arasında kişinin kişilik özelliğine göre geliştirdiği; öfke, nefret, kıskançlık, şiddete başvurma, bencillik gibi olumsuz tutum takınma ve medeni durum yani kısacası çalışanlar tarafından sergilenen kişisel faktörler, uzun yıllar çalışma ve örgüte karşı negatif sinizm oluşması çalışanda örgüte karşı sanal kaytarma eyleminin ortaya çıkmasını hızlandırmıştır (Renaud vd., 2006), (Garrett ve Danziger, 2006) ( Lim ve Teo, 2009; Vitak vd., 2011), (Shamsudin vd., 2012: 24; Jia vd.,2013 ).

Aynı zamanda araştırmalar göstermiştir ki: Örgüt içerisinde çalışanlar arasında örgütsel adaletin olmadığı algısı, sanal kaytarma sonrası verilen cezanın ağır müeyyideler içermesi, sanal kaytarmanın üstler arasında ki sıkı kontrolü, ağır iş yükü, örgütün internet kullanımı politikası, çalışanın işe olan sadakati, bağlılığı, işi sevmesi, işine değer vermesi, işini benimsemesi sanal kaytarmanın azalmasına etki edecektir.

İş arkadaşlarının sanal kaytarma faaliyetlerinin yoğun olması diğer bireyleri de etkilemektedir. Kurumdaki sanal faaliyetlerin örgütte çalışanlar tarafından gözlemlenmesi,

çalışanların bu faaliyetlere imrenmesi ve hukuki olarak bir işlemin yapılmaması neticesinde örgüt içinde normalleştiği görülmüştür. Sanal kaytarmanın göz yumulduğu örgütlerde işlerin yavaşlaması, işe olan ilgisizliğin artması ve kurumdan ayrılmaların artmasına neden olmaktadır (Lim, 2002; Vorobyov, 2005; Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2007; Henle ve Blanchard, 2008; Liberman vd., 2011; Kaplan ve Öğüt, 2012; Jia vd., 2013; Kutanis vd., 2014; Ulukapı vd., 2014; Yıldız vd., 2016; Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu, 2017).

Askew ve arkadaşları (2014) planlı davranış teorisi ile sanal kaytarmayı; örgüt içindeki bireyin davranışa geçmeden önce tecrübeler sonrası geliştirdiği fikirler ile niyetini göstermek için davranışa dökmek zorunda olduğu hareket olarak açıklamaktadır. Güçlendirecek unsurlar ise, kişilerin geliştirdiği tutumlar ve algılar sonrası getirdiği davranışsal kontroldür (Ajzen, 1991). Bu bağlamda davranışsal tutumların ve toplumun geliştirdiği kültürlerin sanal kaytarmayı artıracak yönünde görüş bildirmiştir.

### **2.3.1. Sanal Kaytarmada Örgütsel Etkenler**

#### **2.3.1.1. Örgütsel Politikalar**

Covid-19 nedeniyle insanlar ofislerinde değil evlerinde çalışmaktadır. Sanal çalışma tarzını seçen veya seçmek zorunda olan kişi sanal kaytarmayı önlemek için iyi bir denetim ağı gerçekleştirmek zorundadır. Gelişebilecek problemlere karşı önceden önlem almak gerekir. Sanal kaytarmaya fırsat vermemelidir (Örücü ve Yıldız, 2014; Kırel, 2007). Örgüt ortamında işlerin kısa sürede yapılması ve iş yükünün azalması için yerinde internet kullanımı, çalışanların rahatlamasını sağlamaktadır (Örücü ve Yıldız, 2014)

Askew vd. (2014) tarafından çalışanların sanal tembellik davranışlarına yönelmesine etki eden sebepler; işyerinde örgütün işlerinin yapılması yanı sıra kendi özel işlerini halletmesidir. Örgüt içinde ki adaletsizlik ; çalışanlar tarafından sanal kaytarmanın kalıcı bir davranış olarak görülmesine yol açmaktadır (Askew vd., 2014; Blau vd. 2006).

#### **2.3.1.2. İş Yerinde Kendi Bilgisayarını Kullananların Politikaları**

Tüm dünyada olduğu gibi Amerikan Yönetim Derneği'nin yaptığı bir araştırmada işletme içerisindeki tüm internet faaliyetlerinin yarısından fazlasının örgütün iş dışı, diğer kalanının örgüt içi işler için kullanıldığı ortaya çıktığı belirlenmiştir (Greengard, 2000).

İşyerinde bireysel olarak kullandığı akıllı cep telefonları, tablet bilgisayarlar, ereaderler gibi araçlar bağlantıyı wifi sistemiyle gerçekleştirmektedir. Bu durumda beraberinde işyeri interneti kullanımını artırmaktadır.

Mobil telefonlarla online erişim ve e-işletme, işletmelere önemli kolaylıklar sağlarken zamanla internet sessiz bir şekilde çalışanların iş saatleri içerisinde kendi mal ve hizmetlerini sattığı, müzik indirdiği, kumar oynadığı, gazete ve spor haberlerini takip ettiği, online oyunlar oynadığı, birbirlerine sürekli e-kartlar gönderdiği ve yetişkin sitelerinde (pornografik içerikli) ciddi zamanların harcadığı bir yer haline gelmiştir (Greengard, 2000; Whitty ve Carr, 2006: 237; Wheatherbee, 2010: 36; Ugrin vd., 2007; Greenfield ve Davis, 2002: 348).

### **2.3.1.3. İş Hayatında Yeni Çalışma Yolları**

Teknolojinin gelişmesiyle örgütler işteki verimin artması, iletişimi hızlı ve etkin bir şekilde yapabilmek adına bilgisayar kullanımını artırmıştır. Bireylerin örgüt içinde yaratıcılık, esneklik, hızlı iş takibi ve iş bitirme potansiyeli açısından işverenler tarafından tercih edilmesine etki etmiştir (Block, 2001; Greenfield ve Davis, 2002; Anandarajan ve diğ., 2004; Anandarajan ve Simmers, 2004).

Covid-19 salgınıyla birlikte devlet kurumları, özel büroları olan ve bankacılar bilgisayar üzerinden işlerini takip edebilmektedir. Sanal kaytarma örgüt içinde çalışanın örgüt dışı işlerini bilgisayar yardımıyla veya wifi ile online olarak yapması şeklinde gözlemlenmektedir.

Bu özelliğin örgüt içinde verimlilik kaybına ve hukuki sorunlara neden olması kaçınılmazdır.

### **2.3.1.4. Kişisel İnternet Kullanım Kuralları**

Örgüt içinde gerçekleşen sanal kaytarmaya kişilerin geliştirdiği negatif tutumlar veya örgüt içi adaletin olmaması etki etmektedir. Örgütlerin rekabet ortamında ayakta kalabilmesi için verimli ve performansı yüksek olması gerekmektedir.

Çalışanların verimsizliği maliyetleri artırmaktadır. Özel işletmelerde ise sanal kaytarma işin fesih olmasına sebep olmaktadır. İş yerinde internet kullanımının yaygın olmasında bilgi çağında yer almamız, işlerin kısa ve ekonomik olarak oturduğun yerde yapılması gibi etkenler etkili olmuştur. Onun getirisi olarak işyerinde çalışanların iş yeri dışında kendi işleri için ayıracakları zamanda mesai saatleri içerisinde sanal kaytarma davranışları sergilediği

gözlemlenmiştir. Örgüt içinde internet hizmetinin bedelinin işveren tarafından karşılandığı yerlerde işverenin iş ile ilgili bu hizmetlerin kullanımı aşamasında tüm iş ve işlemlerin kontrol ve denetim hakkına sahip olduğu kabul edilmiştir. Bu nedenle işveren gerek işletmeye ait e-mail adresinden gerekse de özel olarak kullanılan e-mail adresi (hotmail, gmail, yahoo gibi) üzerinden yapılacak tüm işlemleri takip etme hakkına sahiptir (Staff Report, 2010).

Mesai saatleri içinde devlet dairelerinde sanal kaytarmanın olması halinde, bu bağlamda, Yargıtay 9. Hukuk dairesi 2007/27583 esas, 2008/5294 karar ve 17.03.2008 tarihli kararında, “İşverenin açıkça veya örtülü izni olmaksızın işyerinde internetin özel amaçlı olarak kullanımı yasaktır “ ibaresi esas alınmalıdır.

### **2.3.2. Sanal Kaytarmaya Neden Olan Kişisel Etkenler**

#### **2.3.2.1. Kişilik Özellikleri**

Toplumdaki bireylerin kişisel özelliklerine; fiziksel özellikler ve medeni durumu etki etmektedir. Örgüt içinde çalışanlar cinsiyet ayırt etmeksizin kötü bir kullanıcıya dönüşüp sanal kaytarmaya yol açabilmektedir. İşyerinde demokratik olarak bireyler seçilmediğinde adam kayırma, haksızlık, eşit işe eşit maaş olmaması, iş yükünün bazı kişilerde çok olması, bazı kişilerin korunması, terfiinin bir standardının olmaması, tükenmişlik, işe karşı yabancılaşma, işten ayrılma, işe bağlılığın gelişmemesi, işi içselleştirmeme gibi nedenlerin doğrultusunda sanal kaytarma gerçekleşmektedir (Stanton, 2002) .

Özellikle yapılan araştırmalar beş faktör kişilik kuramındaki kişilik özellikleri ile (sorumluluk, uyumluluk, duygusal denge, açıklık, dışa dönüklük) internet kullanımı arasındaki ilişkiyi ele almaktadır (Landers ve Launsbury, 2006).

#### **2.3.2.2. Tükenmişlik**

Tükenmişlik, bireylerin olması gerekenden fazla duygusal çaba harcamasını gerektirecek işlere uzun bir zaman ayıran ve yoğun bir duygusal taleple karşılaşan, insanlarla yüz yüze çalışan bireylerde özellikle öğretmen, hemşire ve bankacılar; bireylerin iş hayatında, özel hayatında ve diğer bireylere karşı negatif tutumlar sergilemesine sebep olan, umutsuzluk, çaresizlik, yorgunluk ve bitkinlik durumudur (Maslach ve Jackson, 1981: 99).

Çalışılan örgütün niteliği, özellikleri, aşırı iş yükü, çalışma saatleri, alınan kararlarda etkisiz kalma, yetersiz sayıda personel ve araç, örgüt içindeki bireylerle olan iletişim, örgüt

desteğinin olmaması ve örgüt ortamı; örgütsel tükenmişlik nedenleri arasında sayılmıştır (Polat, 2014: 61). Tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenmişlik kadınlarda daha yüksek oranda iken kişisel başarı duygusu erkeklerde daha yüksek orandadır (Polatçı, 2008: 5).

Tükenmişlik yaşayan bireylerde sanal kaytarma davranış eğilimlerinin arttığı gözlemlenmiştir (Ünal ve Tekdemir, 2015: 95). Örgüt içinde yaşanmış sorunların uzun süreler devam etmesi sonucunda çalışanların bu durumdan kaçıp rahatlamak için yaptıkları bir aktivite olarak görülmektedir.

### **2.3.2.3. Kişilerin Görevde Kalma Süresi**

Örgüt içerisinde kişilerin örgüt sürelerine bakıldığında yıllarını vermiş kişilerde örgüte karşı vefa ve bağlılık geliştirdikleri veya uzun yıllar çalıştıkları kurumda maaşın yeterli olması, başka bir iş bulamamaları veya çocuk ve eşlerinin durumları etki ettikleri görülmüştür. Yeni başlayanla ve eski çalışanların işe olan gayretlerinin aynı olmadığı gözlemlenmiştir. İşe başlayanların iş değiştirme olanaklarının daha çok olması nedeniyle işten ayrılmaları kolay olmaktadır. Uzun süre çalışanlar için işten çıkarılma hariç işi bırakmaları azalmaktadır. İş benimsmeleri sanal kaytarma olayının çok düşük olmasına neden olmaktadır. Yeni başlayanlarda sanal kaytarma olayının yüksek olduğu görülmektedir. Orta yaş olup belli bir süre çalışanlarda sanal kaytarma faaliyetlerinin daha çok olduğu görülmektedir. Sanal kaytarmaya cinsiyet açısından bakıldığında uzun yıllar çalışmış kişiler veya yeni çalışanların sanal kaytarma hareketini az yaptıklarını, suça olan meyillilerinin az olduğu görülmektedir.

### **2.3.2.4. Kişilerin Görev Pozisyonu**

Üst yöneticilerin örgüt içinde çalışanlara göre bilgisayarda zaman geçirme, e postalarına bakma, maillerini kontrol etme ya da müzik indirme, alışveriş sitelerinde, web sayfalarında daha fazla ciddi sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunduğu görülmüştür. Masa başı çalışanların ayakta çalışanlara göre daha çok sanal kaytarma yaptığı belirlenmiştir ( Kaplan ve Çetinkaya, 2014). İşletmelerde sektöre göre sanal kaytarma olayları az veya çok ortaya çıkmıştır. Bu olayların ortaya çıkmasında çalışanların kişilik özellikleri ve olaya bakış açıları etkili olmuştur.

## **2.4. Sanal Kaytarmanın Yarattığı Fırsatlar ve Tehditler**

Sanal kaytarmaya örgüt için fayda ve zarar yönünden bakıldığında; rekabet ortamında örgütün ayakta kalması için diğer işletmeler hakkında bilgi edinme, bireylerin kendini geliştirmesi ve eksik yönlerini tamamlamak için hizmet içi eğitimine katkı sağlamaktadır.

Zarar açısından; çalışanın mesai saatleri içinde örgütün işlerini yapması gerekirken, örgüt işlerini bırakarak özel işlerini yapmaya başladığında zaman kaybı olmakta ve bunun sonucunda ise işletmede işler aksamaktadır. Sonuç olarak çalışan örgüt işini yapması karşılığında ücret almaktadır. Ancak örgütün internetini amacı dışında kullanmaktadır (Örücü, E., ve Yıldız, H. (2014).

Örgüt içerisinde internetin kullanılmasına işveren izin vermektedir. Ancak çok abartmadan; kişisel e-postalarına bakmalarına ve özel siparişlerine sıkıntı çıkarmamaları gerekir. Kişiler saatlerce kurum bilgisayarını amacı dışında kullanmamalıdır. Örgüt içerisinde bir iş bölümü vardır ve çalışan bu iş bölümüne uygun davranarak işlerini aksatmadan verimli bir performans göstermelidir (Mills, J. E., Hu, B., Beldona, S., & Clay, J. (2001).

## **2.5. Sanal Kaytarmanın Sonuçları**

Sanal kaytarmanın sonuçları hakkında iki problemle karşılaşılmaktadır. Problemin maddi ve manevi sonuçları vardır. İşletme ve kişi de oluşabilecek zararları vardır.

### **2.5.1. Maddi Sonuçları**

Çalışanın örgüt içerisinde internet ortamında bahis sitelerine girmesi ve işlem yapması, yetişkin cinsel içerikli sitelere girmesi, online kumarbazlar, arkadaş arayanlar, bilgisayar kurtları ve bilgi bağımlıları gibi eylemleri gerçekleştirmesi yıkıcı sanal kaytarma faaliyetlerini oluştururken; internet üzerinden alışveriş yapması, e postalarına bakması, sosyal medya hesaplarına bakması ise ciddi olmayan sanal kaytarma olarak değerlendirilmiştir . İnternet sitelerinde gezinmesi ise dinlendirici sanal kaytarma faaliyetleri içerisinde değerlendirilmiştir(Kanten, 2014; Öztürk, 2015).

Basit sanal kaytarma faaliyetleri cezai müeyyide içermemektedir. Ancak işin yavaşlamasına, bulaşıcı bir virüs gibi diğer kişilerin etkilenmesi sonucu onların işi yavaşlatmasına, işe olan ilgisizliğine, ekonomik kayıp gibi bir dizi olayların yaşanmasına neden olmaktadır. Büyük sanal kaytarma ise işyeri ve bireye büyük sorunlarla mücadele etmesine neden olmaktadır. Bireyin hapis ve para cezası alması gibi kötü sonuçlar doğurmaktadır.

### **2.5.2. Hukuki Sonuçları**

Sanal kaytarma sonucu doğabilecek hukuki sorunlarda başvurulacak kanun 4857 sayılı İş Kanunu'dur. İş kanununun 25.maddesinin 2.fikrasının h bendine göre; "İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi

durumunun gerçekleşmesi durumunda işverene, işçinin iş sözleşmesini tazminatsız fesih hakkı doğar.”

Sanal kaytarma davranışlarından diğer çalışanlar da olumsuz olarak etkilenmektedir. Çalışanlar arasında çıkan tartışmalara örgütteki diğer kişilerde katılınca örgüt içi huzur kalmaz ve örgütte sıkıntılar baş gösterir. Bilgisayarın amacı dışında ve yanlış kullanımı sonrası kişiler yasal yükümlülükler altına girebilmektedir (Örücü ve Yıldız, 2014; Ünal ve Tekdemir, 2015).

Yargıtay 9. Hukuk dairesi 2007/27583 esas, 2008/5294 karar ve 17.03.2008 tarihinde; alınan kararın sonuçları aşağıda belirtilmiştir:

“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 kullanılabileceğine dair izin yoksa işçi işyerinde özel amaçlı olarak internet kullanamaz. Ancak bu yasak istisnai acil durumlarda ve işine ilişkin sebeplerden dolayı meşru bir şekilde delinebilir. İşçinin, işverenin açıkça yasaklamasına rağmen interneti özel amaçlı kullanmasında önceden ihtaraya gerek olmaksızın iş sözleşmesi feshedilebileceği gibi; işçinin pornografik resimleri videoları işletmenin veri taşıyıcısına indirmesi ve yüklemesi halinde ihtaraya gerek yoktur.” şeklinde karar almıştır (www.hukuki.net).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3.1. İşten Ayrılma Niyeti

İş ortamında çalışanların işi benimsememesi ve işi benimsememesine etki eden kişilik özellikleri, işin özellikleri, ekonomik nedenler, duygusal nedenler gibi iç ve dış faktörler çalışanların örgütten ayrılmalarına neden olmaktadır (Porter vd., 1973, s.603 ).

İşveren açısından çalışanların kuruma alışması için zaman, maliyet ve performans gerekmektedir. Örgütte çalışanın işi öğrenmesi ve işe alışması esnasında işveren birçok sorunu çözmek zorunda kalmaktadır. Kişilerin işten ayrılma niyetini taşıması işten en kısa zamanda ayrılmalarına neden olmaktadır (Tett and Meyer, 1993, s.259). Örgüte katılmış eski veya yeni çalışan kişileri kendi istekleri doğrultusunda daha çok yönlendirebilmektedir (Gaertner, 1999, s.479). Çalışanların işten ayrılma niyetini taşımalarında iş ortamındaki sıkıntıların hızlandırıcı etkisi vardır (Rusbelt vd., 1988: 599).

#### 3.1.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

Örgütlerin en büyük sorunu nitelikli çalışan bulamamak veya çalışanların en kısa zamanda işten ayrılmasıdır. İşten ayrılmaya; demografik özellikler, ekonomik nedenler, işin tehdit veya faydacılık oranları yanında üst yönetimin ısrar ve tehditleri etkili olabilmektedir. Çalışanların bu gibi etkiler neticesinde işten soğuma, kaçma ve yeni iş arama istekleri artmaktadır. Çalışanın memnuniyetini kalıcı olarak etkileyerek işten ayrılma niyetini tetiklemektedir (Özcan vd., 2012: 2).

Çalışan açısından bakılırsa işten ayrılma niyeti düşünme ve düşüncenin davranışı aktive ederek iş arama faaliyetlerini artırmasına ve en kısa zamanda da işten ayrılmasına neden olmaktadır (Lambert, 2006: 59). Birey ve örgütün birbiriyle çatışan özelliklerinin etkisiyle çalışanın işe son vermesi olarak tanımlanabilir (Kaya, 2010: 222) . Örgütün bireyler olmadan hayatta kalması ve faaliyetlerini sürdürebilmesi imkansızdır. Örgütlerin eksiklerini gidermesi ve çalışanların memnuniyetini artırıcı önlemleri alması gerekir.

### **3.1.2. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler**

Örgütlerde işten ayrılma niyetinin oluşması için düşüncenin davranışa dönüşmesi ve davranışa dönüşen işten ayrılma niyetinin işten ayrılmaya neden olması için birçok süreç takip etmesi gerekir (Hom vd., 1992; 905).

İşten ayrılma niyetine yönelik bu süreç ekonomik, çevresel ve örgütsel olarak belirtilmiştir (Mobley vd., 1977). İşten ayrılma süreçleri işte memnuniyetsizlik, işten ayrılmayı düşünmek, işten ayrılma niyetini taşımak, işten ayrılıp bulunan iş arasında zayıf ve güçlü yönleri belirlemek ve faydacılık gözüyle bakmak daha sonra işten ayrılma olarak bu süreçler sonlandırılmaktadır.

#### **3.1.2.1. Çevresel Faktörler**

Örgütün yapısını belirlemede çevresel faktörler belirleyici aktörlerdir. Örgütler açık sistemlerdir. Çevreden aldıkları girdileri ekonomik değer olarak değiştirerek çıktı olarak geri iade etmektedir. Bu süreç düzenli olarak devam etmektedir. Örgütün yapısını toplumun yapısı, arz ve talepleri belirlemektedir. Örgütteki liderler ve rakipler, devletler, yasalar örf ve ananeler örgütü dolaylı veya dolaysız etkilemektedir (Mucuk, 2006: 173). Bireyin işten ayrılmasına ülkenin ekonomik yapısı, alternatif işler, sosyal hareketler, yasal unsurlar, bu davranışların gerçekleşmesinde çocukların durumu, eşin çalışması, anne, baba ve arkadaşların etkisi görülmektedir (Grasmick ve Kobayashi 2002).

Kişilik ve aile özelliklerinin yan etkisi olarak gelişen durumsal faktörler, alkol ve uyuşturucu kullanımı ve madde bağımlılığı, fizyolojik uyarılma, cinsel uyarılma gibi psikolojik problemler de işten ayrılmayı artırmaktadır.

Ülkenin sosyal ve ekonomik durumu, bireyin maddi durumu, evlilik ya da çocukların eğitim nedeniyle kişilerin yaşadıkları mahalle, iş arkadaşları gibi yerler çevre olarak tanımlanmaktadır. Bireyin ihtiyaçları çevresinin değişmesine neden olmaktadır. Bireyin ihtiyaçlarının değişmesine yeni iş bulmak, evlilik, hastalık, iklim, eğitim gibi durumlar etki etmektedir (Kaya, 2010: 44).

#### **3.1.2.2. Örgütsel Faktörler**

İşten ayrılma niyeti olan çalışanın nedenleri arasından biride örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık, çalışanın çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği tutum ve davranışlardır. Negatif yönde geliştirdiği tutumlar neticesinde örgütün vizyon ve misyonuna karşı tepkisiz kalarak örgütü

benimsememiş olmaktadır. Bu bağlamda hedeflerine ulaşılması için çaba sarf etmemektir (Hunt ve Morgan, 1994).

Çalışanın, örgüte bağlılığı sadece kendi ekonomik çıkarları göz önünde tutarak çalışmasıdır yani çalışan örgüte karşı bağlılık geliştirmemiştir (Jalonen, Virtanen, Vahtera, Elovainio ve Kivimaki, 2006).

Bireyin en çok işten ayrılma nedenleri arasında yaptığı iş ile aldığı ücret arasında ki ilişki sayılabilir. Verilen emeğin karşılığı olarak alınan ücretin yeterli olup olmadığı sorgulanmaktadır (Gerhart ve Milkovich, 1990).

Çalışan işinden memnun değilse çevrede bulunan iş alternatifine bakmaktadır (Lee, Mitchell, Sablinski, Burton ve Holtom, 2004; Hwang ve Kuo, 2006). İşlerine karşılık farklı iş alternatiflerine bakanların daha çok genç ve eğitimleri yüksek olan kişiler olduğu; yaşlı çalışanların ve daha az eğitilmiş olanların ise işten ayrılmalarının düşük olduğu görülmektedir (Kirschenbaum ve Weisberg, 2002). İşten ayrılmaya en çok örgütün yapısı, örgütün iş yükü, örgüt içi ast-üst ilişkisi ve örgüt iklimi etki etmektedir.

### **3.1.2.3. Bireysel Faktörler**

Örgüt içinde çalışanların çalışma yılı ve yaşı, çalışanın kaç yıldır çalıştığı, bireyin ekonomik düzeyi, aile sorumlulukları, kadın veya erkek çalışan olması, eğitim durumu, evli veya bekâr olması, çalışanın baktığı kişi sayısı ve demografik faktörler sayılabilir (Cotton ve Tuttle, 1986). Uzun süre örgüt içinde çalışan ve yaşı büyük olanların eğitimi düşük ve genç çalışanlara kıyasla işten ayrılma oranları düşüktür (Lewis, 1991). Çalışanın işten ayrılmasına çalışma süresi de etki etmektedir (Cho ve Song, 2017). Örgüt içi iklim eşitlik ve adalet ilkesi içinde olursa işe bağlanma artmakta ve işten ayrılma zorlaşmaktadır. İşte çalışan memnuniyetini artırmak ve işten ayrılmayı önlemek iş verenler açısından önemlidir.

## **3.2. Sanal Kaytarma ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki**

Bilgi iletişim teknolojilerinin her geçen gün artmasıyla birlikte örgütlerde internet kullanımının artması işlerin kısa ve etkili bir şekilde yapılmasını sağlamış, maliyetleri azaltılmıştır. Bu durum ayrıca girdilerin ekonomik değerlerinin artmasını, ürünlerin arz ve talep dengesi içinde ürün yaşam süresinin uzamasını, ürün ve hizmetlerin pazarlanmasını kolaylaştırmaktadır (Anandaraajan, vd., 2000).

Örgüt, ortak bir hedefe ulaşmak için bir araya gelen birden fazla kişiden oluşan bir topluluktur. Örgüt yöneticileri, çalışan performansını olumsuz etkileyen tüm faktörleri ortadan kaldırmak için çeşitli adımlar atsalar da, çalışanlarla ilgili bazı sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Çalışan devrine yol açan bu faktörlerden biri sanal kaytarmadır (Örücü ve Hasırcı, 2020: 297). Araştırma sonuçlarına göre, işyerinde internet kullanan çalışanların tamamına yakını yaklaşık olarak iki saatten az iş ile alakası olmayan internet kullanmaktadır (Newswise, 2013). Örgütlerde çalışanların yarısından fazlası kişisel internetlerini kullanarak e-mail hesabına, sosyal ağlara, kumar ve cinsel içerikli sitelere eğlence amaçlı bağlanmaktadır. Bu bağlantıları erkek çalışanlar daha çok gerçekleştirmektedir (Aku, 2017). Örgütlerde çalışanlar bazen wifi ile bağlanarak akıllı telefonlar ve bilgisayarla işlemlerini gerçekleştirmektedir (Jamaluddin, 2015). Maalesef internet kullanımının yaygınlaşması ve yasal boşlukların doldurulamaması nedeniyle çalışanlar tarafından yasak sitelere girmesi sonucu örgüte yasal müeyyide veya para cezaları gibi hukuki olayların yaşanmasına sebep olmaktadır (Ünal ve Tekdemir, 2015). Çalışanda işe karşı soğuma ve uzaklaşma yanında işten ayrılmalara neden olmaktadır.

Örgütü benimsemiş olan çalışan örgüte karşı adanmışlık duymaktadır. Örgütten ayrılmayı kesinlikle düşünmemektedir (Polat ve Meydan, 2011). Bireyin memnuniyeti örgüte karşı tutum ve davranışlarını etkilemektedir ve bu memnuniyet örgüte uyum sağlaması için gereklidir. Bireyin örgüte olan memnuniyeti işten ayrılmasını da engellemektedir (Foreman ve Whetten, 202).

### **3.3. Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Davranışı Arasındaki İlişki**

Örgüt tarafından istenmeyen olumsuz işgören davranışlarından birisi olan örgütsel sinizm kavramı, işgörenin örgüte karşı güvensizlik, adaletsizlik gibi olumsuz duyguları içermektedir ve çeşitli örgütsel çıktıları da etkilemektedir (Öztürk, 2019). Bu çıktılardan birisi de sanal kaytarmadır. Sanal kaytarma, mesai saatleri içerisinde işverenin sunduğu internet hizmetinin işgören tarafından kişisel faaliyetleri için kullanma olarak tanımlanabilir.

Örgütlerde, ortaya konulan emeğin karşılığında çalışanlar ödüllendirilmez ve çalışanlara adaletsiz bir şekilde davranıldığı takdirde, çalışanların sanal kaytarma davranışı sergileme düzeyleri yüksek olacaktır (Lim 2002:687). Bu bağlamda sinizmin temel algısı olan çalışanların örgütte adaletsizlik gördükleri için sanal kaytarma davranışına daha fazla eğilimli oldukları söylenebilir. Ancak çalışanın örgütle uyum içinde olan ve görevlerini aksatmanın diğer çalışanları olumsuz etkilediğini bilen diğer çalışma arkadaşları göz önüne

alındığında, bu çevrimiçi gezinme davranışını en aza indirecektir (Tan ve Demir 2018:64). Yapılan bir çalışmada elde edilen sonuç, bu açıklamayı teyit eder niteliktedir. Araştırmada, örgütsel sinizm ve sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Buna göre işgörenlerin örgütsel sinizm davranışında bir artış gerçekleştiğinde sanal kaytarma davranışlarının da arttığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bununla beraber araştırmada örgütsel sinizmin alt boyutları ve sanal kaytarma davranışlarının alt boyutları arasında bir ilişkinin bulunmadığı da tespit edilmiştir (Kaya ve Soyalm, 2022).

### **3.4. Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki**

Dünyanın küreselleşmesi ile birlikte çeşitli alanlardaki değişimler organizasyonlara da yansımaktadır. Bu doğrultuda artan rekabet karşısında ve daha zor şartlara sahip ortamda, kuruluşlar çevredeki varlıklarının devamlılığını sağlamak ve başarılı çıktılar elde etmeyi amaçlar. Örgütün misyonu ve vizyonu ne olursa olsun sözü edilen başarılı çıktıları elde etmesinde en önemli unsurların başında insan kaynağı ve bunun etkin bir şekilde kullanımı gelmektedir (Kahya, 2013: 35). Bu nedenle başarılı olmak isteyen kuruluşlar, çalışan tutum ve davranışlarını doğru ve sağlıklı bir şekilde yönetmelidirler (Gül vd., 2008: 7). Çünkü iyi bir şekilde yönetilemeyen bir organizasyonlarda, çalışanlar örgütlerine karşı bir güvensizlik içerisinde ve örgüte karşı olumsuz tutum sergilemektedir (Gül ve Ağıröz, 2011: 28). Bu durum, örgütün verimliliğini ve etkinliğini dolayısıyla başarısını olumsuz etkileyecektir. Bu durum aynı zamanda, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetleri kavramlarının bu olumsuz tutum ve davranışlarda örgütler için ne kadar merkezi olduğunu göstermekte ve bu olgular üzerinde araştırma yapmanın/tekrarlamanın önemli olduğunu düşündürmektedir.

Çalışma hayatının en büyük sorunlarından biri olan ve çoğu zaman aralarında pozitif bir ilişkinin olduğu bilinen örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti, türü, büyüklüğü ve faaliyet alanı ne olursa olsun tüm örgütlerde büyük önem taşımaktadır (Bedeian, 2007). Literatürde örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar bulunmaktadır (Beheri vd., 2018; Akova ve Kılıç, 2015). Bu çalışmaların tümünde örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Demirci ve Tekiner'in (2019) yaptıkları çalışmada, kamu ve özel sektördeki örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ele alınmıştır. Ankara'daki özel güvenlik görevlileri üzerinde gerçekleştirilen çalışmaya toplam 2249 kişi katılım sağlamıştır. Elde edilen sonuçlarda, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Bu bölümde araştırmanın amacı, hipotezleri, modeli, veri toplama araçları, varsayımlar, sınırlılıklar, araştırmanın evreni ve örnekleme ile verilerin analizinde kullanılan yöntemler açıklanmaktadır.

### 4.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı örgütsel sinizmin sanal kaytarma ve işten ayrılma niyeti üzerine olan etkisinin tespit edilmesidir. Bir diğer amaç ise, örgütsel sinizm, sanal kaytarma ve işten ayrılma niyeti ile katılımcıların kişisel ve mesleki özellikleri arasında anlamlı farklılığın olup olmadığının tespit edilmesidir.

### 4.2. Araştırmanın Hipotezleri

Örgütler, ortak bir hedefe ulaşmak için bir araya gelen birden fazla insan tarafından oluşturulan topluluklardır. Organizasyon yöneticileri, çalışanlarının performansını olumsuz yönde etkileyecek tüm faktörleri ortadan kaldırmak için çeşitli adımlar atmasına rağmen çalışan kaynaklı birtakım problemler ortaya çıkabilmektedir. Çalışanların işten ayrılmalarına neden olan bu faktörler örgütsel sinizm ve sanal kaytarmadır (Örücü ve Hasırcı, 2020: 297). Örgütler, çalışanın işi karşılığında beklenen ödülü vermedikleri, onlara adil davranmadıkları takdirde çalışanların sanal kaytarma davranışı sergileme durumları yüksek olacaktır. Adaletsizlik algısı, çalışanların sapkın eylemlerini haklı çıkarmalarını sağladığı için, daha fazla sanal kaytarma eğilimi sergileyeceklerdir (Lim 2002: 687). Bu bağlamda, sinizmin temel algısı olan örgütte adaletsizlik görme sonucunda çalışanların sanal kaytarmaya yöneleceği ifade edilebilir. Bununla beraber, örgütle uyum içinde yaşayan çalışanların diğer çalışma arkadaşlarını dikkate almaları ve görevlerini aksatmanın diğer çalışanları olumsuz etkileyebileceğinin bilinmesi sanal kaytarma davranışını en aza indirecektir (Tan ve Demir 2018: 64).

Örgütsel açıdan işten ayrılma niyetine neden olabilecek örgütsel faktörlerin neler olduğunun belirlenmesi önem arz etmektedir. Bu faktörler, çalışanın örgüte karşı olumsuz düşünce ve davranışlar içinde bulunmasına neden olacaktır. Bu noktada ortaya çıkabilecek, çalışanın çalıştığı kuruma karşı olumsuz tutumu, örgütsel sinizm olarak ifade edilir (Bedeian, 2007).

Bu çerçevede aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H1. Örgütsel sinizm ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1-a. Bilişsel sinizm ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1-b. Davranışsal sinizm ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1-c. Zihinsel sinizm ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2. Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2-a. Bilişsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2-b. Davranışsal sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2-c. Zihinsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3. Örgütsel sinizm sanal kaytarmayı anlamlı düzeyde etkiler.

H3-a. Bilişsel sinizm sanal kaytarmayı anlamlı düzeyde etkiler.

H3-b. Davranışsal sinizm sanal kaytarmayı anlamlı düzeyde etkiler.

H3-c. Zihinsel sinizm sanal kaytarmayı anlamlı düzeyde etkiler.

H4. Örgütsel sinizm işten ayrılma niyetini anlamlı düzeyde etkiler.

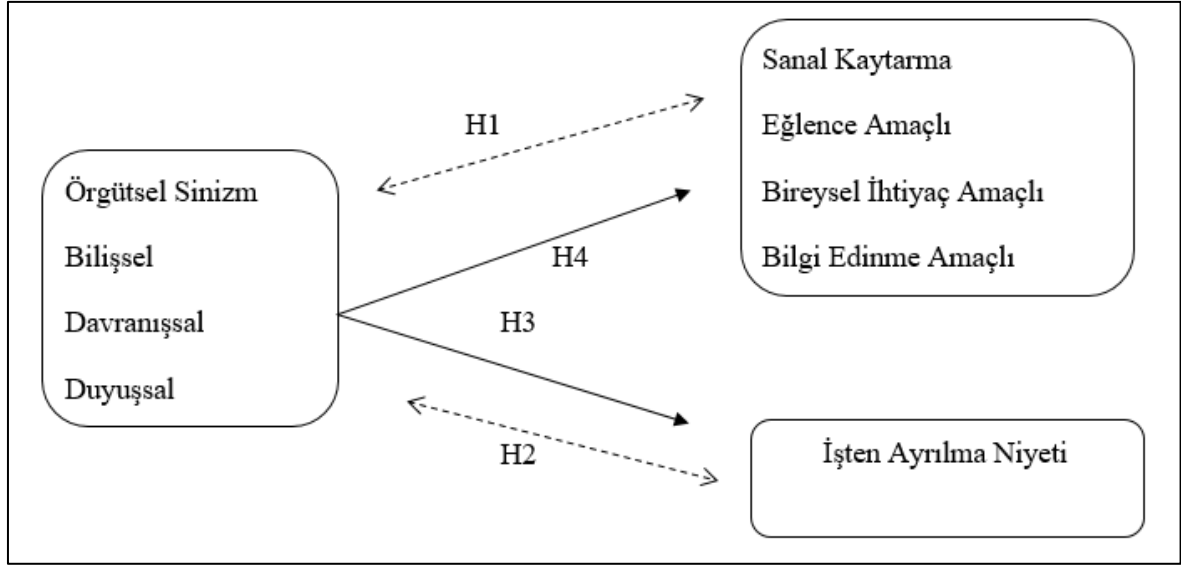
H4-a. Bilişsel sinizm işten ayrılma niyetini anlamlı düzeyde etkiler.

H4-b. Davranışsal sinizm işten ayrılma niyetini anlamlı düzeyde etkiler.

H4-c. Zihinsel sinizm işten ayrılma niyetini anlamlı düzeyde etkiler.

### **4.3. Araştırmanın Modeli**

Anket çalışması ile özel ve kamuda eğitim sektöründe çalışanlarda örgütsel sinizm algısının sanal kaytarma ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin belirlenmeye çalışıldığı araştırma tarama modelidir. Bu çerçevede örgütsel sinizmin “bilişsel, duyuşsal ve davranışsal” alt boyutlarının sanal kaytarmanın “eğlence amaçlı sanal kaytarma, bireysel ihtiyaç amaçlı sanal kaytarma ve bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma” boyutları ve işten ayrılma niyetine etkisi sorgulanmıştır. İşten ayrılma niyeti ise tek bir boyut olarak ele alınmıştır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

#### 4.4. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada verilerin toplanması noktasında anket yöntemine başvurulmuştur. Anket içerisinde katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerini ortaya koymak için “Kişisel Bilgi Formu”nun yanısıra “Örgütsel Sinizm Ölçeği”, “Sanal Kaytarma Ölçeği” ve “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” yer almaktadır.

##### 4.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu içerisinde katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek, çalışma süresi, çalışma şekli, değiştirilen işyeri sayısı ile ilgili sorular yer almaktadır.

##### 4.4.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Brandes (1997) tarafından “bilişsel (1, 2, 3, 4 ve 5. ifadeler), duyuşsal (6, 7, 8, 9, 10 ve 11. ifadeler) ve davranışsal (12, 13 ve 14. ifadeler)” olarak toplam üç boyut olarak geliştirilen “Örgütsel Sinizm Ölçeği” Erdost ve arkadaşları (2007) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Toplam 14 ifadeden oluşan ölçek 1: Hiç katılmıyorum ile 5: Tamamen katılıyorum arasında olacak şekilde 5’li likert olarak yapılandırılmıştır. Ölçeğin yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach’s Alpha katsayısı 0,97 olarak tespit edilmiştir.

#### **4.4.3. Sanal Kaytarma Ölçeği**

Anket formunun üçüncü bölümünde yer alan Sanal Kaytarma Ölçeği içerisinde toplam 14 ifade yer almaktadır. Bu ifadeler 1: Kesinlikle katılmıyorum ile 5: Tamamen katılıyorum arasında olacak şekilde 5'li likert olarak yapılandırılmıştır. Örucü ve Yıldız'ın (2014), Blanchard ve Henne'nin (2008), Özkalp ve arkadaşlarının (2012) çalışmalarından yararlanılarak oluşturduğu ölçek içerisinde eğlence amaçlı (1, 2, 3, 4, 5 ve 6. ifadeler), bireysel ihtiyaç amaçlı (9, 10, 11 ve 12. ifadeler) ve bilgi edinme amaçlı (7, 8, 13 ve 14. ifadeler) olmak üzere toplam 3 alt boyut yer almaktadır. Ölçeğin yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha katsayısı 0,89 olarak tespit edilmiştir.

#### **4.4.4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği**

Katılımcıların işten ayrılma niyetini ölçmeye yönelik olarak Rosin ve Korabik (1995) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Tanrıöver (2005) tarafından tek boyutlu olarak yapılandırılan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Anket formunun son bölümünde yer alan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği toplam 8 ifadeden oluşmakta olup bu ifadeler 1: Hiç katılmıyorum ile 5: Tamamen katılıyorum arasında olacak şekilde 5'li likert olarak yapılandırılmıştır. Ölçeğin yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha katsayısı 0,90 olarak tespit edilmiştir.

##### **4.4.4.1. Varsayımlar**

Araştırmada kullanılan "Kişisel Bilgi Formu" nun yanısıra Örgütsel Sinizm Ölçeği, Sanal Kaytarma Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinin hedeflenen durumu saptamak için uygun ölçme araçları olduğu varsayılmıştır.

Araştırmaya katılanların kendisine yöneltilen sorulara içtenlikle ve doğru cevap verdikleri varsayılmıştır.

##### **4.4.4.2. Sınırlılıklar**

Özel ve kamuda eğitim sektöründe çalışanlar üzerinde yapılan bu araştırmanın kapsamı, Aksaray ili sınırlı tutularak yapılmıştır. Bu nedenle, bu araştırma sonuçlarının diğer illere genellenemez olması araştırmanın sınırlılıklarından birini oluşturmaktadır.

Bu araştırma Aksaray ilindeki özel ve kamuda eğitim sektöründe çalışanlar arasından kolayda örnekleme yöntemiyle seçilenlerden alınan cevaplarla sınırlıdır.

Araştırma, anket formunda yer alan “Kişisel Bilgi Formu” nun yanısıra Örgütsel Sinizm Ölçeği, Sanal Kaytarma Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçekleri ile sınırlandırılmıştır.

Araştırma konusu örgütsel sinizm, sanal kaytarma ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi olacağı düşünülen; yaş, cinsiyet, medeni durum, işyerindeki çalışma süresi, değiştirilen işyeri sayısı ve meslek değişkenleri ile sınırlıdır.

#### **4.4.4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Araştırmanın evrenini, Aksaray ilinde özel ve kamuda eğitim sektöründe çalışanlar oluşturmaktadır. Örneklemi ise çalışanlar arasından kolayda örnekleme yöntemi ile seçilenler oluşturmaktadır. Ana kütle ve örnek kütle büyüklükleri hesabına göre yeterli sayıya ulaşılması gerekmektedir. Örneklemin yeterli olup olmadığı konusunda büyük evrene sahip kitlelerde örnekleme hatasının (d) 0.05; olayın evrende gözlemlenme oranının (p) 0.5 ve olayın evrende gözlemlenmemesi oranının (q) 0.5 olduğu durumda geçerli olan hesaplama yöntemi kullanılmıştır. Söz konusu değerlere göre erişilmesi gereken kişi sayısı 384'tür (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50). Bu araştırmada 410 kişiden elde edilen verilerle analizler yapılmıştır.

#### **4.4.4.4. Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler**

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde aşağıdaki yöntemlere başvurulmuştur:

Cronbach's Alpha: Çalışmada anket formunda yer alan ölçeklerin güvenilirliklerinin tespit edilmesinde kullanılmıştır.

Frekans Dağılımları: Anket uygulamasına katılanların kişisel ve mesleki özelliklerinin ortaya konmasında kullanılmıştır.

Tanımlayıcı İstatistikler: Ölçekler ve alt boyutlarına ait ortalama ve standart sapma değerlerinin ortaya konmasında kullanılmıştır.

Normallik Test Sonuçları: Araştırmada, anket uygulaması sonucu elde edilen verilerin normallik dağılımında Skewness ve Kurtosis değerlerine yer verilmiştir. Bu değerler -2,00 ile +2,00 aralığında olup olmadığına bakılmıştır (Garson, 2008:18-19).

Korelasyon Analizleri: Araştırmada ele alınan değişkenler arası ilişkinin ortaya konmasında kullanılmıştır.

Bağımsız Örneklem t-Testi: Araştırmada ikili değişken gruplarına (cinsiyet, medeni durum gibi) göre yapılan karşılaştırmalarda kullanılmıştır.

Tek Tönlü Varyans (ANOVA) Analizi: Araştırmada ikiden fazla değişken gruplarına (yaş, meslek gibi) göre yapılan karşılaştırmalarda kullanılmıştır.

Tukey HSD Testi: ANOVA testi ile ortaya çıkan farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespiti amacıyla kullanılmıştır.

Regresyon Analizi: Örgütsel sinizmin sanal kaytarma ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amacıyla kullanılmıştır.

Faktör Analizi: Araştırmada, anket formunda yer alan ölçeklerin boyutlanabilir düzeyde olup olmadığı ve yeterli sayıda örnekleme ulaşıp ulaşılmadığına ilişkin sonuçların ortaya konmasında kullanılmıştır. Bu kısımda, faktörleştirme yöntemi olarak “Principal Axis Factoring” metodu kullanılmıştır.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

Araştırmada ilk olarak anket formunda yer alan ölçeklere ait güvenilirlik ve faktör analizi sonuçlarına yer verilmiş, sonrasında ise katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine yönelik bulgular aktarılmıştır. Bir sonraki aşamada ise ölçekler ve alt boyutlarına ait ortalama ve standart sapma değerlerine ait bulgulara yer verilmiştir. Son aşamada ise araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotez test sonuçları yer almaktadır.

### 5.1. Örgütsel Sinizm, Sanal Kaytarma ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Güvenilirlik ve Normallik Test Sonuçları

Çalışmada, anket formu içerisinde yer alan ölçeklere ait Cronbach's Alpha katsayısı aşağıdaki tabloda sunulmuştur:

Tablo 1. Ölçeklere Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Cronach's Alpha	Skewness	Kurtosis
Örgütsel Sinizm	0,97	,766	-,467
Sanal Kaytarma	0,89	-,159	,208
İşten Ayrılma Niyeti	0,90	1,397	1,645

Yukarıdaki tabloda, anket formunda yer alan ölçeklere ait güvenilirlik sonuçları yer almaktadır. Buna göre, Örgütsel Sinizm, Sanal Kaytarma ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçekleri içerisinde yer alan ifadelerin güvenilir olduğu görülmektedir.

Tabloda ayrıca, söz konusu ölçeklere ait normallik test sonuçları yer almaktadır. Buna göre, Skewness ve Kurtosis değerlerinin -2,00 ila +2,00 aralığında yer aldığından ötürü verilerin normal dağılıma uygun olduğu tespit edilmiştir.

## 5.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği Faktör Analizi

Çalışmada, Örgütsel Sinizm Ölçeği içerisinde yer alan ifadelerin faktör analizi sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur:

Tablo 2. Örgütsel Sinizm Faktör Analizi Sonuçları

	Boyutlar		
	1. Boyut	2. Boyut	3. Boyut
Çalıştığım işyerinin söylediğinin başka yaptığının başka olduğuna inanıyorum.	,882		
İşyerimin yapacağını söylediği şeylerle gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	,890		
Çalıştığım işyeri bir şey yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.	,893		
Çalıştığım işyerinin politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır.	,858		
İşyerim çalışanlardan bir şey (belirli bir davranış) bekler ama başkasını (başka davranış) ödüllendirir.	,839		
Çalıştığım işyerini düşündüğümde bir endişe hissederim.		,891	
Çalıştığım işyerini düşündüğümde gerilim yaşarım.		,892	
Çalıştığım işyerinin sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğimi fark ettim.		,860	
Çalıştığım işyerini düşündüğümde sinirlenirim.		,911	
İşyerim beni kızdırır.		,910	
İşyeri dışındaki arkadaşlarıma, işyerinde olup bitenlerle ilgili şikâyetle bulunurum.		,839	
Çalıştığım işyerinde işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.			,487
Diğer çalışanlarla çalıştığım işyerinin uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm.			,769
İşyeri gündeme geldiğinde, diğer çalışanlarla anlaşmalı bakışmalar yaşanır.			,853
Faktörleştirme Yöntemi: Principal Axis Factoring			
KMO=0,958, Barlett's Küresellik Tesi=,00, X <sup>2</sup> =7018,857			
Açıklanan Varyans	71,808	4,499	3,246
Toplam Açıklanan Varyans=	79,553		

Örgütsel sinizm ölçeğine ait faktör analizi sonuçlarına bakıldığında ölçeğin aslına uygun olacak şekilde; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm olmak üzere 3 alt boyuttan oluştuğu ve toplam açıklanan varyansın %79,553 olduğu tespit edilmiştir.

## 5.3. Sanal Kaytarma Ölçeği Faktör Analizi

Çalışmada, Sanal Kaytarma Ölçeği içerisinde yer alan ifadelerin faktör analizi sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur:

Tablo 3. Sanal Kaytarma Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

	Boyutlar		
	1. Boyut	2. Boyut	3. Boyut
İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret ederim.	,689		
İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyredirim.	,697		
İnternet üzerinden blog yazılarını ara sıra okurum.	,636		
İnternette sosyal içerikli ağlara (facebook, twitter, instagram vb.) katılıyorum.	,692		
İnternet üzerinden müzik, video, film ve döküman indiririm.	,673		
İnternette eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun anarım.	,626		
Kişisel web sayfası ile ilgilenirim.			,597
İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret ederim.			,566
İnternet üzerinden bankacılık işlemleri (EFT, havale işlemleri gibi) yaparım.		,508	
İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret ederim.		,457	
İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme veya kontrol ederim.		,486	
Kişisel ürünler için internet üzerinden alışveriş yaparım.		,625	
İş dışı genel amaçlı web sitelerini (Surf yapmak vb.) ziyaret ederim.			,698
Yatırım ile ilgili web sitelerini (Finans, borsa siteleri gibi) ziyaret ederim.			,598
Faktörleştirme Yöntemi: Principal Axis Factoring			
KMO=0,900, Barlett's Küresellik Tesi=,00, X <sup>2</sup> =2297,535			
Açıklanan Varyans	37,636	8,105	3,939
Toplam Açıklanan Varyans= 49,680			

Sanal kaytarma ölçeğine ait faktör analizi sonuçlarına bakıldığında ölçeğin aslına uygun olacak şekilde; eğlence amaçlı, bilgi edinme amaçlı ve bireysel ihtiyaç amaçlı sanal kaytarma olmak üzere 3 alt boyuttan oluştuğu ve toplam açıklanan varyansın %49,680 olduğu tespit edilmiştir.

#### 5.4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Analizi

Çalışmada, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği içerisinde yer alan ifadelerin faktör analizi sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yük Değeri
Kariyerimin şu anında, mümkün olsaydı işimi bırakırdım.	,754
Önümüzdeki altı ay içerisinde işimi bırakmayı düşünüyorum.	,735
Şu anda yeni bir iş arıyorum.	,709
İşimi bırakmayı düşünüyorum.	,807
Bu işteki insanlar daha iyi alternatifleri olsa işten ayrılmayı düşünürler.	,688
Olanaklı olsa işten ayrılmayı isterdim.	,807
Daha iyi bir alternatif olsa işten ayrılırdım.	,790
Başka bir yerde yeni bir iş arıyorum.	,723
KMO=0,883, Barlett's Küresellik Tesi=,00, X <sup>2</sup> =2666,636	
Toplam Açıklanan Varyans	56,663

İşten ayrılma niyeti ölçeğine ait faktör analizi sonuçlarına bakıldığında ölçeğin aslına uygun olacak şekilde; tek boyuttan oluştuğu ve toplam açıklanan varyansın %56,663 olduğu tespit edilmiştir.

### 5.5. Araştırma Grubunu Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 5’de katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, meslek gibi özelliklerine ait sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 5. Katılımcılara Ait Tanımlayıcı Özellikler

	Ort.	SS
Yaş	35,89	8,501
Değiştirilen İşyeri Sayısı	2,69	2,199
Cinsiyet	N	%
Kadın	197	48,0
Erkek	213	52,0
Yaş	N	%
30 yaş altı	89	21,7
30-34 yaş	111	27,1
35-40 yaş	109	26,6
41 yaş ve üzeri	101	24,6
Medeni Durum	N	%
Bekâr	116	28,3
Evli	268	65,4
Boşanmış	26	6,3
Eğitim Düzeyi	N	%
Lise	21	5,1
Önlisans	32	7,8
Lisans	299	72,9
Yüksek Lisans	53	12,9
Doktora	5	1,2
Meslek	N	%
Müdür	28	6,8
Müdür Yardımcısı	32	7,8
Öğretmen	218	53,2
Memur	62	15,1
Teknik Personel	32	7,8
Diğer	38	9,3
İşyerindeki Çalışma Süresi	N	%
1 yıldan az	35	8,5
1-5 yıl	165	40,2
6-10 yıl	110	26,8
11-15 yıl	63	15,4
16 yıl ve üzeri	37	9,0
1 yıldan az	35	8,5
Çalışma Şekli	N	%
Tam gün	338	82,4
Yarım gün	52	12,7
Nöbet+mesai	20	4,9

Araştırmaya katılanların yaş ortalamasının 35,89 olduğu, değiştirilen işyeri sayısının ortalama 2,69 olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların cinsiyet dağılımlarında %48'inin kadın, %52'sinin ise erkek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların %28,3'ünün bekâr, %65,4'ünün evli ve son olarak %6,3'ünün boşanmış olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim düzeyi dağılımlarında büyük çoğunluğun lisans mezunu olduğu, mesleklerinin ise öğretmen olduğu tespit edilmiştir. Anket uygulamasına katılanların işyerindeki çalışma sürelerinin ise 1-5 yıl arasında olduğu ve daha çok tam gün olarak çalıştığı tespit edilmiştir.

## 5.6. Ölçeklere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmanın bu kısmında anket formu içerisinde yer alan ölçekler ve alt boyutlarına ait tanımlayıcı bulgular yer almaktadır. Elde edilen ortalama değer aralıkları şu şekilde yorumlanmıştır (Kaplanoğlu, 2014):

1,00-1,80	Çok düşük
1,81-2,60	Düşük
2,61-3,40	Orta
3,41-4,20	Yüksek
4,21-5,00	Çok yüksek

Tablo 6. Ölçek ve Alt Boyutlarının Ortalama ve Standart Sapma Sonuçları

	Ort.	SS
Örgütsel Sinizm	2,35	1,125
Bilişsel	2,39	1,241
Duyuşsal	2,13	1,201
Davranışsal	2,74	1,137
Sanal Kaytarma	3,51	,739
Eğlence Amaçlı Sanal Kaytarma	3,51	,861
Bireysel İhtiyaç Amaçlı Sanal Kaytarma	4,12	,723
Bilgi Edinme Amaçlı Sanal Kaytarma	2,89	1,004
İşten Ayrılma Niyeti	1,75	,861

Yukarıdaki tabloda, anket formunda yer alan ölçekler ve alt boyutlarına ait betimsel istatistikler yer almaktadır. Buna göre, örgütsel sinizm algısının genel olarak düşük olduğu görülmektedir (Ort.=2,35). Bu kısımda bilişsel (Ort.=2,39) ve duyuşsal (Ort.=2,13) alt

boyutlarının düşük düzeyde, davranışsal (Ort.=2,74) boyutun ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Sanal kaytarmanın genel olarak yüksek olduğu görülmektedir (Ort.=3,51). Bu kısımda eğlence amaçlı (Ort.=3,51) ve bireysel amaçlı sanal kaytarmanın (Ort.=4,12) alt boyutlarının yüksek buna karşın bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma (Ort.=2,89) alt boyutunun orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

İşten ayrılma niyetinin ise çok düşük olduğu tespit edilmiştir (Ort.=1,75).

### 5.7. Araştırma Kapsamındaki Hipotezlerin Sınanması

Araştırmanın bu kısmında, araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezlerin test sonuçları yer almaktadır.

Tablo 7. Örgütsel Sinizm İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7
Örgütsel Sinizm (1)	1						
Bilişsel (2)	,951**	1					
Duyuşsal (3)	,966**	,876**	1				
Davranışsal (4)	,846**	,723**	,752**	1			
Sanal Kaytarma (5)	,419**	,354**	,418**	,407**	1		
Eğlence Amaçlı Sanal Kaytarma (6)	,353**	,294**	,358**	,337**	,921**	1	
Bireysel İhtiyaç Amaçlı Sanal Kaytarma (7)	,150**	,118*	,129**	,208**	,723**	,530**	1
Bilgi Edinme Amaçlı Sanal Kaytarma (8)	,517**	,449**	,523**	,466**	,869**	,705**	,461**

\* Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır

\*\* Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tabloda, örgütsel sinizm ve alt boyutları ile sanal kaytarma ve alt boyutları arasındaki ilişkinin korelasyon analizi sonuçlarını göstermektedir. Buna göre;

Örgütsel sinizm ile sanal kaytarma ( $r=,419$ ,  $p<,01$ ) ve eğlence amaçlı sanal kaytarma ( $r=,353$ ,  $p<,01$ ), bireysel ihtiyaç amaçlı sanal kaytarma ( $r=,150$ ,  $p<,01$ ) ve bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma ( $r=,517$ ,  $p<,01$ ) alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bilişsel sinizm ile sanal kaytarma ( $r=,354$ ,  $p<,01$ ) ve eğlence amaçlı sanal kaytarma ( $r=,294$ ,  $p<,01$ ), bireysel ihtiyaç amaçlı sanal kaytarma ( $r=,118$ ,  $p<,05$ ) ve bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma ( $r=,449$ ,  $p<,01$ ) alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Duyuşsal sinizm ile sanal kaytarma ( $r=,418$ ,  $p<,01$ ) ve eğlence amaçlı sanal kaytarma ( $r=,358$ ,  $p<,01$ ), bireysel ihtiyaç amaçlı sanal kaytarma ( $r=,129$ ,  $p<,01$ ) ve bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma ( $r=,523$ ,  $p<,01$ ) alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Davranışsal sinizm ile sanal kaytarma ( $r=,407$ ,  $p<,01$ ) ve eğlence amaçlı sanal kaytarma ( $r=,337$ ,  $p<,01$ ), bireysel ihtiyaç amaçlı sanal kaytarma ( $r=,208$ ,  $p<,01$ ) ve bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma ( $r=,466$ ,  $p<,01$ ) alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 8. Örgütsel Sinizm İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4
Örgütsel Sinizm	1			
Bilişsel	,951**	1		
Duyuşsal	,966**	,876**	1	
Davranışsal	,846**	,723**	,752**	1
İşten Ayrılma Niyeti	,467**	,459**	,456**	,357**

\*\* Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tabloda, işten ayrılma niyeti ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasındaki ilişkinin korelasyon analizi sonuçlarını göstermektedir. Buna göre;

İşten ayrılma niyeti ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $r=,467$ ,  $p<,01$ ).

İşten ayrılma niyeti ile örgütsel sinizm alt boyutlarından bilişsel ( $r=,123$ ,  $p<,05$ ), duyuşsal ( $r=,459$ ,  $p<,01$ ) ve davranışsal ( $r=,357$ ,  $p<,01$ ) alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 9. Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	P	r	r <sup>2</sup>	Düz. r <sup>2</sup>	F	p
		B	Std. Hata	β							
1	(Sabit)	,910	,087		10,417	,000	,467	,218	,216	113,579	,00
	Örgütsel Sinizm	,357	,033	,467	10,657	,000					

Yukarıdaki tabloda, örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik elde edilen sonucu göstermektedir. Buna göre, örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Burada, örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini açıklama oranının yaklaşık %22 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 10. Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	P	r	r <sup>2</sup>	Düz. r <sup>2</sup>	F	p
		B	Std. Hata	β							
1	(Sabit)	2,858	,077		37,137	,000	,419	,176	,174	86,933	,00
	Örgütsel Sinizm	,275	,030	,419	9,324	,000					

Yukarıdaki tabloda, örgütsel sinizmin sanal kaytarma üzerindeki etkisine yönelik elde edilen sonucu göstermektedir. Buna göre, örgütsel sinizmin sanal kaytarma üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Burada, örgütsel sinizmin sanal kaytarmayı açıklama oranının %17,4 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 11. Örgütsel Sinizm Alt Boyutlarının Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	P	r	r <sup>2</sup>	Düz. r <sup>2</sup>	F	p
		B	Std. Hata	β							
1	(Sabit)	2,959	,068		43,799	,000	,418	,175	,173	86,366	,000
	Duyuşsal	,257	,028	,418	9,293	,000					
2	(Sabit)	2,789	,086		32,558	,000	,441	,195	,191	49,182	,000
	Duyuşsal	,158	,041	,257	3,808	,000					
	Davranışsal	,139	,044	,214	3,174	,002					

Yukarıdaki tabloda, örgütsel sinizm alt boyutlarının genel sanal kaytarma üzerindeki etkisine yönelik elde edilen regresyon modelini göstermektedir. Modelin birinci aşamasında, duyuşsal alt boyutunun genel sanal kaytarma üzerindeki saf etkisi yer almaktadır. Buna göre, söz konusu etkinin pozitif yönde ve anlamlı düzeyde olduğu görülmektedir. Bu etkide duyuşsal boyutun genel sanal kaytarmayı açıklama oranının %17,3 olduğu görülmektedir.

Modelin ikinci aşamasında duyuşsal boyutla birlikte olacak şekilde davranışsal boyutun birlikte olacak şekilde genel sanal kaytarma üzerindeki etkisi yer almaktadır. Bu etkide duyuşsal ve davranışsal boyutların genel sanal kaytarmayı pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği görülmektedir. Davranışsal ve duyuşsal alt boyutların genel sanal kaytarmayı açıklama oranının %19,1 olduğu görülmektedir.

Tablo 12. Örgütsel Sinizm Alt Boyutlarının Eğlence Amaçlı Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	P	r	r <sup>2</sup>	Düz. r <sup>2</sup>	F	p
		B	Std. Hata								
		β									
1	(Sabit)	2,963	,081		36,627	,000	,358	,128	,126	60,017	,000
	Duyuşsal	,256	,033	,358	7,747	,000					
2	(Sabit)	2,819	,103		27,317	,000	,372	,139	,134	32,774	,000
	Duyuşsal	,173	,050	,241	3,460	,000					
	Davranışsal	,117	,053	,155	2,225	,000					

Yukarıdaki tabloda, örgütsel sinizm alt boyutlarının eğlence amaçlı sanal kaytarma üzerindeki etkisine yönelik elde edilen regresyon modelini göstermektedir. Modelin birinci aşamasında, duyuşsal alt boyutunun eğlence amaçlı sanal kaytarma üzerindeki saf etkisi yer almaktadır. Buna göre, söz konusu etkinin pozitif yönde ve anlamlı düzeyde olduğu görülmektedir. Bu etkide duyuşsal boyutun eğlence amaçlı sanal kaytarmayı açıklama oranının %12,6 olduğu görülmektedir.

Modelin ikinci aşamasında duyuşsal boyutla birlikte olacak şekilde davranışsal boyutun birlikte olacak şekilde eğlence amaçlı sanal kaytarma üzerindeki etkisi yer almaktadır. Bu etkide duyuşsal ve davranışsal boyutların eğlence amaçlı sanal kaytarmayı pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği görülmektedir. Davranışsal ve duyuşsal alt boyutların eğlence amaçlı sanal kaytarmayı açıklama oranının %13,4 olduğu görülmektedir.

Tablo 13. Örgütsel Sinizm Alt Boyutlarının Bireysel İhtiyaç Amaçlı Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	P	r	r <sup>2</sup>	Düz. r <sup>2</sup>	F	p
	B	Std. Hata	β							
	1 (Sabit)	3,755	,091							
Davranışsal	,132	,031	,208	4,288	,000					

Yukarıdaki tabloda, örgütsel sinizm alt boyutlarının bireysel ihtiyaç amaçlı sanal kaytarma üzerindeki etkisine yönelik elde edilen regresyon modelini göstermektedir. Buna göre, örgütsel sinizm alt boyutlarından sadece davranışsal boyutun bireysel ihtiyaç amaçlı sanal kaytarma üzerinde anlamlı düzeyde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Pozitif yönde etkinin olduğu bu kısımda, davranışsal alt boyutun bireysel ihtiyaç amaçlı sanal kaytarmayı açıklama oranının %4,1 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 14. Örgütsel Sinizm Alt Boyutlarının Bilgi Edinme Amaçlı Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	P	r	r <sup>2</sup>	Düz. r <sup>2</sup>	F	p
	B	Std. Hata	β							
	1 (Sabit)	1,960	,086							
Duyuşsal	,437	,035	,523	12,390	,000					
2 (Sabit)	1,778	,110		16,220	,000	,535	,286	,282	81,425	,00
Duyuşsal	,331	,053	,396	6,233	,000					
Davranışsal	,149	,056	,169	2,655	,008					

Yukarıdaki tabloda, örgütsel sinizm alt boyutlarının bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma üzerindeki etkisine yönelik elde edilen regresyon modelini göstermektedir. Modelin birinci aşamasında, duyuşsal alt boyutun bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma üzerindeki saf etkisi yer almaktadır. Buna göre, söz konusu etkinin pozitif yönde ve anlamlı düzeyde olduğu görülmektedir. Bu etkide duyuşsal boyutun bilgi edinme amaçlı sanal kaytarmayı açıklama oranının %27,2 olduğu görülmektedir.

Modelin ikinci aşamasında duyuşsal boyutla birlikte olacak şekilde davranışsal boyutun birlikte olacak şekilde bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma üzerindeki etkisi yer almaktadır. Bu etkide duyuşsal ve davranışsal boyutların bilgi edinme amaçlı sanal kaytarmayı pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği görülmektedir. Davranışsal ve duyuşsal alt boyutların bilgi edinme amaçlı sanal kaytarmayı açıklama oranının %28,2 olduğu görülmektedir.

Tablo 15. Örgütsel Sinizm Alt Boyutlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	P	r	r <sup>2</sup>	Düz. r <sup>2</sup>	F	p
		B	Std. Hata								
1	(Sabit)	,989	,082		12,031	,000	,459	,210	,208	108,672	,00
	Bilişsel	,318	,031	,459	10,425	,000					
2	(Sabit)	,973	,082		11,872	,000	,472	,223	,219	58,379	,00
	Bilişsel	,177	,063	,255	2,820	,005					
	Duyuşsal	,166	,065	,232	2,568	,011					

Yukarıdaki tabloda, örgütsel sinizm alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik elde edilen regresyon modelini göstermektedir. Modelin birinci aşamasında, bilişsel alt boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki saf etkisi yer almaktadır. Buna göre, söz konusu etkinin pozitif yönde ve anlamlı düzeyde olduğu görülmektedir. Bu etkide bilişsel boyutun işten ayrılma niyetini açıklama oranının ise %20,8 olduğu görülmektedir.

Modelin ikinci aşamasında bilişsel boyutla birlikte olacak şekilde duyuşsal boyutun birlikte olacak şekilde işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi yer almaktadır. Bu etkide bilişsel ve duyuşsal boyutların işten ayrılma niyetini pozitif yönde, anlamlı düzeyde etkilediği görülmektedir. Bilişsel ve duyuşsal alt boyutların işten ayrılma niyetini açıklama oranının %21,9 olduğu görülmektedir.

### 5.8. Demografik Değişkenlere Ait t-Testi ve Anova Testi İstatistikleri

Çalışmanın bu kısmında, katılımcılara ait demografik özellikler ile sanal kaytarma, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm arasında anlamlı farklılığın olup olmadığına yönelik sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 16. Cinsiyet İle Örgütsel Sinizm, Sanal Kaytarma ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Farklılığın Tespitine Yönelik Elde Edilen Sonuçlar

	Cinsiyet	N	Ort.	SS	t	p
Örgütsel Sinizm	Kadın	197	2,39	1,171	,631	,05
	Erkek	213	2,32	1,083		
Bilişsel	Kadın	197	2,41	1,268	,179	,86
	Erkek	213	2,38	1,219		
Duyuşsal	Kadın	197	2,18	1,251	,811	,42
	Erkek	213	2,08	1,155		
Davranışsal	Kadın	197	2,79	1,220	,875	,38
	Erkek	213	2,69	1,056		
Sanal Kaytarma	Kadın	197	3,50	,703	-,276	,78
	Erkek	213	3,52	,771		
Eğlence Amaçlı Sanal Kaytarma	Kadın	197	3,55	,788	,927	,35
	Erkek	213	3,47	,923		
Bireysel İhtiyaç Amaçlı Sanal Kaytarma	Kadın	197	4,10	,638	-,384	,70
	Erkek	213	4,13	,795		
Bilgi Edinme Amaçlı Sanal Kaytarma	Kadın	197	2,81	1,016	-1,629	,10
	Erkek	213	2,97	,988		
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	197	1,69	,811	-1,387	,17
	Erkek	213	1,81	,902		

Yukarıdaki tabloda cinsiyet ile araştırmada ele alınan örgütsel sinizm, sanal kaytarma ve işten ayrılma niyeti arasındaki farklılığın tespitine yönelik elde edilen sonuçlar yer almaktadır. Buna göre;

Cinsiyet ile örgütsel sinizm ( $t=,631$ ,  $p<,05$ ) arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta kadınların algısının erkeklerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın bilişsel ( $t=,179$ ,  $p>,05$ ), duyuşsal ( $t=,811$ ,  $p>,05$ ) ve davranışsal sinizm algısı ( $t=,875$ ,  $p>,05$ ) arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Cinsiyet ile sanal kaytarma ( $t=-,276$ ,  $p>,05$ ), eğlence ( $t=,927$ ,  $p>,05$ ), bireysel ihtiyaç ( $t=-,384$ ,  $p>,05$ ) ve bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma ( $t=-1,629$ ,  $p>,05$ ) arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Cinsiyet ile işten ayrılma niyeti ( $t=-1,387$ ,  $p>,05$ ) arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 17. Yaş İle Örgütsel Sinizm, Sanal Kaytarma ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Farklılığın Tespitine Yönelik Elde Edilen Sonuçlar

		N	Ort.	SS	F	p
Örgütsel Sinizm	30 yaş altı	89	2,64	1,195	5,331	,00
	30-34 yaş	111	2,49	1,169		
	35-40 yaş	109	2,25	1,081		
	41 yaş ve üzeri	101	2,06	,980		
	Toplam	410	2,35	1,125		
Bilişsel	30 yaş altı	89	2,69	1,260	3,096	,01
	30-34 yaş	111	2,46	1,301		
	35-40 yaş	109	2,29	1,235		
	41 yaş ve üzeri	101	2,17	1,120		
	Toplam	410	2,39	1,241		
Duyuşsal	30 yaş altı	89	2,45	1,274	5,966	,00
	30-34 yaş	111	2,28	1,254		
	35-40 yaş	109	2,03	1,143		
	41 yaş ve üzeri	101	1,78	1,043		
	Toplam	410	2,13	1,201		
Davranışsal	30 yaş altı	89	2,94	1,158	6,115	,00
	30-34 yaş	111	2,98	1,200		
	35-40 yaş	109	2,63	1,109		
	41 yaş ve üzeri	101	2,41	,983		
	Toplam	410	2,74	1,137		
Sanal Kaytarma	30 yaş altı	89	3,80	,655	22,594	,00
	30-34 yaş	111	3,68	,629		
	35-40 yaş	109	3,50	,711		
	41 yaş ve üzeri	101	3,05	,744		
	Toplam	410	3,51	,739		
Eğlence Amaçlı Sanal Kaytarma	30 yaş altı	89	3,87	,695	28,758	,00
	30-34 yaş	111	3,76	,695		
	35-40 yaş	109	3,49	,804		
	41 yaş ve üzeri	101	2,93	,918		
	Toplam	410	3,51	,861		
Bireysel İhtiyaç Amaçlı Sanal Kaytarma	30 yaş altı	89	4,23	,586	5,434	,00
	30-34 yaş	111	4,23	,557		
	35-40 yaş	109	4,13	,778		
	41 yaş ve üzeri	101	3,88	,872		
	Toplam	410	4,12	,723		
Bilgi Edinme Amaçlı Sanal Kaytarma	30 yaş altı	89	3,28	1,023	13,439	,00
	30-34 yaş	111	3,02	,974		
	35-40 yaş	109	2,88	1,006		
	41 yaş ve üzeri	101	2,42	,830		
	Toplam	410	2,89	1,004		
İşten Ayrılma Niyeti	30 yaş altı	89	1,90	,869	2,276	,08
	30-34 yaş	111	1,74	,835		
	35-40 yaş	109	1,80	,919		
	41 yaş ve üzeri	101	1,58	,798		
	Toplam	410	1,75	,861		

Yukarıdaki tabloda yaş ile araştırmada ele alınan örgütsel sinizm, sanal kaytarma ve işten ayrılma niyeti arasındaki farklılığın tespitine yönelik elde edilen sonuçlar yer almaktadır.

Buna göre;

Yaş ile örgütsel sinizm ( $F=5,331$ ,  $p<,05$ ) ve bilişsel ( $F=3,096$ ,  $p<,05$ ), duyuşsal ( $F=5,966$ ,  $p<,05$ ) ve davranışsal sinizm algısı ( $F=6,115$ ,  $p<,05$ ) arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın olduğu kısımda, genel olarak yaşı küçük olanların örgütsel sinizm algısının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yaş ile sanal kaytarma ( $F=22,594$ ,  $p<,05$ ), eğlence amaçlı ( $F=28,758$ ,  $p<,05$ ), bireysel ihtiyaç amaçlı ( $F=5,434$ ,  $p<,05$ ) ve bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma ( $F=13,439$ ,  $p>,05$ ) arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın olduğu kısımda, genel olarak yaşı küçük olanların sanal kaytarma algısının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yaş ile işten ayrılma niyeti ( $F=2,276$ ,  $p>,05$ ) arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 18. Yaşa Göre Çoklu Karşılaştırma Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yaş	Alt Gruplar	Ort. Farkı	p
Örgütsel Sinizm	41 yaş ve üzeri	30 yaş altı	,585*	,002
		30-34 yaş	,439*	,022
Bilişsel	41 yaş ve üzeri	30 yaş altı	-,513*	,023
		Duyuşsal	41 yaş ve üzeri	30 yaş altı
Davranışsal	41 yaş ve üzeri	30-34 yaş	,497*	,012
		30 yaş altı	,538*	,006
Sanal Kaytarma	35-40 yaş	30-34 yaş	,576*	,001
		30 yaş altı	,302*	,012
	41 yaş ve üzeri	30 yaş altı	,748*	,000
		30-34 yaş	,629*	,000
Eğlence Amaçlı Sanal Kaytarma	35-40 yaş	35-40 yaş	,446*	,000
		30 yaş altı	,378*	,004
	41 yaş ve üzeri	41 yaş ve üzeri	,565*	,000
		30 yaş altı	,943*	,000
Bireysel İhtiyaç Amaçlı Sanal Kaytarma	41 yaş ve üzeri	30-34 yaş	,837*	,000
		30 yaş altı	,349*	,005
	35-40 yaş	30-34 yaş	,351*	,002
		35-40 yaş	,254*	,049
Bilgi Edinme Amaçlı Sanal Kaytarma	35-40 yaş	30 yaş altı	,395*	,022
		41 yaş ve üzeri	,460*	,003
	41 yaş ve üzeri	30 yaş altı	,854*	,000
		30-34 yaş	,595*	,000

\* Ortalamalar farkı 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tabloda yaş değişkenine göre örgütsel sinizm ve sanal kaytarma düzeyinin çoklu karşılaştırma test sonuçları yer almaktadır. Buna göre, 41 yaş ve üzerinde olanlar ile 30 yaş altı ve 30-34 yaşında olanların örgütsel sinizm algısı arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Bilişsel sinizm algısında, 41 yaş ve üzerinde olanlar ile 30 yaş altında olanların algısı arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Duyuşsal sinizm algısında, 41 yaş ve üzerinde olanlar ile 30 yaş altı ve 30-34 yaşında olanların algısı arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Davranışsal sinizm algısında, 41 yaş ve üzerinde olanlar ile 30 yaş altı ve 30-34 yaşında olanların algısı arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Sanal kaytarma düzeyinde, 35-40 yaşında olanlar ile 30 yaş altında olanlar arasında; 41 yaş ve üzerinde olanlar ile 30 yaş altı, 30-34 yaş ve 35-40 yaşında olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Eğlence amaçlı sanal kaytarma düzeyinde ise 35-40 yaşında olanlar ile 30 yaş altı ve 30-34 yaşında olanlar; 41 yaş ve üzerinde olanlar ile 30 yaş altı ve 30-34 yaşında olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Bireysel ihtiyaç amaçlı sanal kaytarma düzeyinde 41 yaş ve üzerinde olanlar ile 30 yaş altı, 30-34 yaş ve 35-40 yaşında olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma düzeyinde 35-40 yaşında olanlar ile 30 yaş altı ve 41 yaş ve üzerinde olanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 19. Medeni Durum İle Örgütsel Sinizm, Sanal Kaytarma ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Farklılığın Tespitine Yönelik Elde Edilen Sonuçlar

	Medeni Durum	N	Ort.	SS	t	p
Örgütsel Sinizm	Bekâr-Boşanmış	142	2,36	1,099	,144	,89
	Evli	268	2,35	1,140		
Bilişsel	Bekâr-Boşanmış	142	2,46	1,215	,828	,41
	Evli	268	2,36	1,256		
Duyuşsal	Bekâr-Boşanmış	142	2,11	1,152	-,208	,84
	Evli	268	2,14	1,229		
Davranışsal	Bekar-Boşanmış	142	2,71	1,179	-,399	,69
	Evli	268	2,75	1,116		
Sanal Kaytarma	Bekar-Boşanmış	142	3,55	,660	,919	,36
	Evli	268	3,48	,777		
Eğlence Amaçlı Sanal Kaytarma	Bekar-Boşanmış	142	3,61	,739	1,700	,09
	Evli	268	3,46	,915		
Bireysel İhtiyaç Amaçlı Sanal Kaytarma	Bekar-Boşanmış	142	4,08	,714	-,663	,51
	Evli	268	4,13	,729		
Bilgi Edinme Amaçlı Sanal Kaytarma	Bekar-Boşanmış	142	2,93	,936	,664	,51
	Evli	268	2,87	1,039		
İşten Ayrılma Niyeti	Bekar-Boşanmış	142	1,81	,942	,960	,34
	Evli	268	1,72	,815		

Yukarıdaki tabloda medeni durum ile araştırmada ele alınan örgütsel sinizm, sanal kaytarma ve işten ayrılma niyeti arasındaki farklılığın tespitine yönelik elde edilen sonuçlar yer almaktadır. Buna göre;

Medeni durum ile örgütsel sinizm ( $t=,144$ ,  $p>,05$ ), bilişsel ( $t=,828$ ,  $p>,05$ ) ve duyuşsal sinizm algısı ( $t=-,208$ ,  $p>,05$ ) arasında anlamlı bir farklılık olmadığı buna karşın davranışsal sinizm algısı ( $t=-,399$ ,  $p<,05$ ) arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın olduğu kısımda, evlilerin davranışsal sinizm algısının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Medeni durum ile sanal kaytarma ( $t=,919$ ,  $p>,05$ ), eğlence ( $t=1,700$ ,  $p>,05$ ), bireysel ihtiyaç ( $t=-,663$ ,  $p>,05$ ) ve bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma ( $t=,664$ ,  $p>,05$ ) arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Medeni durum ile işten ayrılma niyeti ( $t=,960$ ,  $p>,05$ ) arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 20. Meslek İle Örgütsel Sinizm, Sanal Kaytarma ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Farklılığın Tespitine Yönelik Elde Edilen Sonuçlar

		N	Ort.	SS	F	p
Örgütsel Sinizm	Müdür ve Müdür Yardımcısı	60	1,95	,883	12,392	,00
	Öğretmen	218	2,22	1,078		
	Memur	62	3,03	1,211		
	Diğer	70	2,51	1,121		
	Toplam	410	2,35	1,125		
Bilişsel	Müdür ve Müdür Yardımcısı	60	1,93	,961	10,015	,00
	Öğretmen	218	2,27	1,222		
	Memur	62	3,00	1,311		
	Diğer	70	2,64	1,224		
	Toplam	410	2,39	1,241		
Duyuşsal	Müdür ve Müdür Yardımcısı	60	1,82	,976	9,870	,00
	Öğretmen	218	1,99	1,130		
	Memur	62	2,82	1,333		
	Diğer	70	2,22	1,254		
	Toplam	410	2,13	1,201		
Davranışsal	Müdür ve Müdür Yardımcısı	60	2,24	,929	15,633	,00
	Öğretmen	218	2,62	1,076		
	Memur	62	3,49	1,257		
	Diğer	70	2,87	1,047		
	Toplam	410	2,74	1,137		
Sanal Kaytarma	Müdür ve Müdür Yardımcısı	60	3,41	,792	5,578	,00
	Öğretmen	218	3,41	,700		
	Memur	62	3,77	,763		
	Diğer	70	3,67	,717		
	Toplam	410	3,51	,739		

Tablo 20. (Devam)

		N	Ort.	SS	F	p
Eğlence Amaçlı Sanal Kaytarma	Müdür ve Müdür Yardımcısı	60	3,30	,998	4,314	,01
	Öğretmen	218	3,44	,819		
	Memur	62	3,74	,853		
	Diğer	70	3,69	,807		
	Toplam	410	3,51	,861		
Bireysel İhtiyaç Amaçlı Sanal Kaytarma	Müdür ve Müdür Yardımcısı	60	4,19	,799	1,275	,28
	Öğretmen	218	4,05	,699		
	Memur	62	4,19	,793		
	Diğer	70	4,20	,658		
	Toplam	410	4,12	,723		
Bilgi Edinme Amaçlı Sanal Kaytarma	Müdür ve Müdür Yardımcısı	60	2,78	,967	9,125	,00
	Öğretmen	218	2,71	,971		
	Memur	62	3,38	,959		
	Diğer	70	3,10	1,008		
	Toplam	410	2,89	1,004		
İşten Ayrılma Niyeti	Müdür ve Müdür Yardımcısı	60	1,57	,948	8,271	,00
	Öğretmen	218	1,62	,749		
	Memur	62	2,11	1,016		
	Diğer	70	1,98	,832		
	Toplam	410	1,75	,861		

Yukarıdaki tabloda meslek ile araştırmada ele alınan örgütsel sinizm, sanal kaytarma ve işten ayrılma niyeti arasındaki farklılığın tespitine yönelik elde edilen sonuçlar yer almaktadır. Buna göre;

Meslek ile örgütsel sinizm ( $F=12,392$ ,  $p<,05$ ) ve bilişsel ( $F=10,015$ ,  $p<,05$ ), duyuşsal ( $F=9,870$ ,  $p<,05$ ) ve davranışsal sinizm algısı ( $F=15,633$ ,  $p<,05$ ) arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın olduğu kısımda, memurların örgütsel sinizm algısının diğer meslek sahibi olanlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Meslek ile sanal kaytarma ( $F=5,578$ ,  $p<,05$ ), eğlence amaçlı ( $F=4,314$ ,  $p<,05$ ) ve bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma ( $F=9,125$ ,  $p<,05$ ) arasında anlamlı bir farklılık olduğu buna karşın bireysel ihtiyaç amaçlı sanal kaytarma ( $F=1,275$ ,  $p>,05$ ) arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Farklılığın olduğu kısımda, memur olanların sanal kaytarma algısının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Meslek ile işten ayrılma niyeti ( $F=8,271$ ,  $p<,05$ ) arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta memurların işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 21. Mesleğe Göre Çoklu Karşılaştırma Sonuçları

Bağımlı Değişken	Meslek	Alt Gruplar	Ort. Farkı	P
Örgütsel Sinizm	Memur	Müdür ve Müdür Yardımcısı	1,080*	,000
		Öğretmen	,805*	,000
		Diğer	,522*	,030
	Diğer	Müdür ve Müdür Yardımcısı	,558*	,018
Bilişsel	Memur	Müdür ve Müdür Yardımcısı	1,073*	,000
		Öğretmen	,729*	,000
	Diğer	Müdür ve Müdür Yardımcısı	,713*	,005
Duyuşsal	Memur	Müdür ve Müdür Yardımcısı	,998*	,000
		Öğretmen	,832*	,000
		Diğer	,603*	,017
Davranışsal	Memur	Müdür ve Müdür Yardımcısı	1,256*	,000
		Öğretmen	,877*	,000
		Diğer	,628*	,005
	Diğer	Müdür ve Müdür Yardımcısı	,628*	,006
Sanal Kaytarma	Memur	Müdür ve Müdür Yardımcısı	,361*	,032
		Öğretmen	,361*	,003
	Diğer	Öğretmen	,262*	,045
Eğlence Amaçlı Sanal Kaytarma	Müdür ve Müdür Yardımcısı	Memur	,442*	,022
		Diğer	,393*	,044
Bilgi Edinme Amaçlı Sanal Kaytarma	Memur	Müdür ve Müdür Yardımcısı	,600*	,004
		Öğretmen	,673*	,000
	Diğer	Öğretmen	,394*	,018
İşten Ayrılma Niyeti	Memur	Müdür ve Müdür Yardımcısı	,542*	,002
		Öğretmen	,493*	,000
		Diğer	Müdür ve Müdür Yardımcısı	,407*
	Diğer	Öğretmen	,359*	,011

\* Ortalamalar farkı 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tabloda meslek değişkenine göre örgütsel sinizm (alt boyutları dahil), sanal kaytarma (eğlence amaçlı ve bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma) ve işten ayrılma niyetinin çoklu karşılaştırma test sonuçları yer almaktadır. Buna göre, memur olanlar ile müdür ve müdür yardımcısı, öğretmen ve diğer meslek çalışanlarının örgütsel sinizm algısı; diğer meslek çalışanları ile müdür ve müdür yardımcısı olanların örgütsel sinizm algısı arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Bilişsel sinizm algısında, memur olanlar ile müdür ve müdür yardımcısı ve öğretmen olanların algısı; diğer meslek çalışanları ile müdür ve müdür yardımcısı olanların algısı arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Duyuşsal sinizm algısında, memur olanlar ile müdür ve müdür yardımcısı, öğretmen ve diğer meslek çalışanlarının algısı arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Davranışsal sinizm algısında, memur olanlar ile müdür ve müdür yardımcısı, öğretmen ve diğer meslek çalışanlarının algısı; diğer meslek çalışanları ile müdür ve müdür yardımcısı olanların algısı arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Sanal kaytarma düzeyinde ise memur olanlar ile müdür ve müdür yardımcısı ve öğretmenler arasında; diğer meslek çalışanları ile öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Eğlence amaçlı sanal kaytarma düzeyinde ise müdür ve müdür yardımcısı olanlar ile memur ve diğer meslek çalışanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma düzeyinde memur olanlar ile müdür ve müdür yardımcısı ve öğretmen olanlar arasında; diğer meslek çalışanları ile öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

İşten ayrılma niyetinde memur olanlar ile müdür ve müdür yardımcısı ve öğretmen olanlar arasında; diğer meslek çalışanları ile müdür ve müdür yardımcısı ve öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 22. İşyerindeki Çalışma Süresi İle Örgütsel Sinizm, Sanal Kaytarma ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Farklılığın Tespitine Yönelik Elde Edilen Sonuçlar

		N	Ort.	SS	F	p
Örgütsel Sinizm	5 yıl ve altı	200	2,23	1,013	2,556	,08
	6-10 yıl	110	2,52	1,249		
	11 yıl ve üzeri	100	2,42	1,176		
	Toplam	410	2,35	1,125		
Bilişsel	5 yıl ve altı	200	2,27	1,131	2,045	,13
	6-10 yıl	110	2,53	1,388		
	11 yıl ve üzeri	100	2,49	1,269		
	Toplam	410	2,39	1,241		
Duyuşsal	5 yıl ve altı	200	1,98	1,062	3,342	,04
	6-10 yıl	110	2,34	1,317		
	11 yıl ve üzeri	100	2,18	1,300		
	Toplam	410	2,13	1,201		
Davranışsal	5 yıl ve altı	200	2,66	1,086	,949	,39
	6-10 yıl	110	2,83	1,181		
	11 yıl ve üzeri	100	2,79	1,188		
	Toplam	410	2,74	1,137		

Tablo 22. (Devam)

		N	Ort.	SS	F	p
Sanal Kaytarma	5 yıl ve altı	200	3,47	,653	1,590	,21
	6-10 yıl	110	3,61	,784		
	11 yıl ve üzeri	100	3,47	,838		
	Toplam	410	3,51	,739		
Eğlence Amaçlı Sanal Kaytarma	5 yıl ve altı	200	3,49	,774	2,681	,07
	6-10 yıl	110	3,65	,847		
	11 yıl ve üzeri	100	3,38	1,013		
	Toplam	410	3,51	,861		
Bireysel İhtiyaç Amaçlı Sanal Kaytarma	5 yıl ve altı	200	4,10	,664	,261	,77
	6-10 yıl	110	4,10	,799		
	11 yıl ve üzeri	100	4,16	,755		
	Toplam	410	4,12	,723		
Bilgi Edinme Amaçlı Sanal Kaytarma	5 yıl ve altı	200	2,79	,909	2,780	,06
	6-10 yıl	110	3,06	1,035		
	11 yıl ve üzeri	100	2,91	1,125		
	Toplam	410	2,89	1,004		
İşten Ayrılma Niyeti	5 yıl ve altı	200	1,76	,879	,741	,48
	6-10 yıl	110	1,80	,821		
	11 yıl ve üzeri	100	1,66	,869		
	Toplam	410	1,75	,861		

Yukarıdaki tabloda işyerindeki çalışma süresi ile araştırmada ele alınan örgütsel sinizm, sanal kaytarma ve işten ayrılma niyeti arasındaki farklılığın tespitine yönelik elde edilen sonuçlar yer almaktadır. Buna göre;

İşyerindeki çalışma süresi ile örgütsel sinizm ( $F=2,556$ ,  $p>,05$ ) ve bilişsel ( $F=2,045$ ,  $p>,05$ ) ve davranışsal sinizm algısı ( $F=,949$ ,  $p>,05$ ) arasında anlamlı bir farklılık olmadığı buna karşın duyuşsal sinizm algısı ( $F=3,342$ ,  $p<,05$ ) arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın olduğu kısımda, 6-10 yıl arasında çalışma süresi olanların duyuşsal sinizm algısının diğer çalışma süresine sahip olanlardan yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İşyerindeki çalışma süresi ile sanal kaytarma ( $F=1,590$ ,  $p>,05$ ) ve eğlence ( $F=2,681$ ,  $p<,05$ ), bireysel ihtiyaç ( $F=,261$ ,  $p>,05$ ) ve bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma ( $F=2,780$ ,  $p>,05$ ) arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

İşyerindeki çalışma süresi ile işten ayrılma niyeti ( $F=,741$ ,  $p>,05$ ) arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 23. İşyerindeki Çalışma Süresine Göre Çoklu Karşılaştırma Sonuçları

Bağımlı Değişken	İşyerindeki Çalışma Süresi	Alt Gruplar	Ort. Farkı	p
Duyuşsal	5 yıl ve altı	6-10 yıl	-,360*	,031

\* Ortalamalar farkı 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tabloda işyerindeki çalışma süresine göre duyuşsal sinizmin çoklu karşılaştırma test sonuçları yer almaktadır. Buna göre, 5 yıl ve altında çalışma süresine sahip olanların duyuşsal sinizm algısı ile 6-10 yıl arasında çalışma süresine sahip olanların duyuşsal sinizm algısı arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 24. Değiştirilen İşyeri Sayısı İle Sanal Kaytarma, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları

	Örgütse l Sinizm	Bilişse l	Duyuşsa l	Davranışsa l	Sanal Kaytarm a	Eğlence Amaçlı Sanal Kaytarm a	Bireysel İhtiyaç Amaçlı Sanal Kaytarm a	Bilgi Edinme Amaçlı Sanal Kaytarm a	İşten Ayrılm a Niyeti
Değiştirile n İşyeri Sayısı	-,211**	-,184**	-,222**	-,171**	-,296**	-,300**	-,109*	-,299**	-,056

\* Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır

\*\* Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tabloda, değiştirilen işyeri sayısı ile örgütsel sinizm (al boyutları dahil), sanal kaytarma (alt boyutları dahil) ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin korelasyon analizi sonuçlarını göstermektedir. Buna göre;

Değiştirilen işyeri sayısı ile örgütsel sinizm ( $r=-,211$ ,  $p<,01$ ) ve bilişsel ( $r=-,184$ ,  $p<,01$ ), duyuşsal ( $r=-,222$ ,  $p<,01$ ) ve davranışsal alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Değiştirilen işyeri sayısı ile sanal kaytarma ( $r=-,296$ ,  $p<,01$ ) ve eğlence amaçlı sanal kaytarma ( $r=-,300$ ,  $p<,01$ ), bireysel ihtiyaç amaçlı ( $r=-,109$ ,  $p<,05$ ) ve bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma ( $r=-,299$ ,  $p<,01$ ) alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Son olarak, değiştirilen işyeri sayısı ile işten ayrılma niyeti ( $r=-,056$ ) arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, örgütsel sinizmin sanal kaytarma ve işten ayrılma niyeti üzerine olan etkisinin tespit edilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bir diğer amaç ise; örgütsel sinizm, sanal kaytarma ve işten ayrılma niyeti ile katılımcıların kişisel ve mesleki özellikleri arasında anlamlı farklılığın olup olmadığının tespit edilmesidir. Cinsiyet değişkeni, örgütte çalışanların sinik tutumunu önemli ölçüde etkileyen kişisel özelliklerden biri olarak ifade edilmektedir (Erdost vd., 2007: 522). Bazı araştırmalar, kadın ve erkeklerin işe yönelik benzer tepkiler verdiğine dikkat çekse de kadın ve erkeklerin farklı iş tutumları sergiledikleri görüşü daha yaygındır (Çakır, 2001: 108). Nitekim yapılan analiz sonucunda, cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta kadınların algısının erkeklerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, çalışılan kurumda kadınların sömürülme derecesiyle açıklanabilir. Örgütsel sinizmin “bilişsel, duyuşsal ve “davranışsal sinizm” alt boyutlarında ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Berneth ve arkadaşlarının 2007 yılında gerçekleştirdikleri çalışmada, cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında herhangi bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Akman’ın (2013) yaptığı çalışmada, çalışanların cinsiyetleri ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada, yaş ile örgütsel sinizm ve “bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm” alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta yaşı küçük olanların örgütsel sinizm algısının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Davranışsal sinizm bağlamında, yaşı küçük olanların çalıştıkları kurumda alaycı gülüşmeler, küçümser davranışlar takınabileceği ve diğer çalışanlara kıyasla daha sinik davranışlarda bulunabileceği ifade edilebilir. Bilişsel boyut bağlamında, yaşı küçük olanların ilk iş yıllarında beklentilerinin karşılanmaması, çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutum sergilemelerine ve hayal kırıklığı yaşamalarına sebep olmaktadır. Mirvis ve Kaner’in (1991) yaptıkları çalışmada, yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve bu ilişkide 18-25 yaş aralığında olanların 55 yaş ve üstü çalışanlara kıyasla daha sinik olduğu kaydedilmiştir. Andersson ve

Bateman (1997) uzman ve yönetici grupları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada ise, yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuşlardır. Akman'ın (2013) yaptığı çalışmada, çalışanların yaşları ile duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı buna karşın; bilişsel sinizm ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın olduğu kısımda yaşı küçük olanların sinizm düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada, meslek ile örgütsel sinizm ve “bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm algısı” alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın olduğu kısımda, memurların örgütsel sinizm algısının diğer meslek sahibi olanlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, memurların olumsuz duygu, düşünce, inanç ve davranışlarının azalması ile açıklanabilir. Kanter ve Mirvis'in (1989) yaptıkları çalışmada, üst düzeyde çalışanların, alt düzeyde çalışanlara kıyasla daha az örgütsel sinizm deneyimi yaşadığı aktarılmıştır. Çalışmada, üst düzeyde çalışanların daha az sinizm yaşaması, sorumluluk sahibi olmanın memnuniyeti arttırmasıyla açıklanabilir.

Araştırmada, medeni durum ile örgütsel sinizm ve “bilişsel ve duyuşsal sinizm algısı” alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı buna karşın davranışsal sinizm algısı alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın olduğu kısımda, evlilerin davranışsal sinizm algısının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, evlilerin beklentilerinin daha fazla olmasına bağlı olarak hayal kırıklığı içerisinde olması ve kötü tecrübelerden ötürü bekarlara göre sinik davranış sergiledikleri ile açıklanabilir. Delken (2004) ve Turan (2011) yaptıkları çalışmada medeni durum bağlamında çalışanların örgütsel sinizm algısının farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Efiltili ve arkadaşlarının (2007) yönetici sekreterlerinin kişisel ve örgütsel sinizm düzeylerini incelemek için yaptıkları çalışmalarının sonucunda; medeni durum ile sinizm alt faktörleri arasında anlamlı fark görülmemiştir. Akman'ın (2013) yaptığı çalışmada, çalışanların medeni durumları ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada, işyerindeki çalışma süresi ile örgütsel sinizm ve “bilişsel ve davranışsal sinizm algısı” alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı buna karşın duyuşsal sinizm algısı alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın olduğu kısımda, 6-10 yıl arasında çalışma süresi olanların duyuşsal sinizm algısının diğer çalışma süresine sahip olanlardan yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşe yeni başlayan çalışanların kendi özelliklerine uygun bir işte çalışma isteği yüksektir. Yeni çalışanların kişisel yeteneklerini

ve kapasitelerini kullanabilecekleri, kişiler arası ilişkilerin iyi olduğu çalışma ortamlarında çalışmanın önemli olduğu ifade edilmektedir (Çakır, 2001: 107). Helvacı ve Çetin'in (2012) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ile yaptıkları çalışmalarında; çalışma süresi 6-10 yıl olanların çalışma süresi 1-5 yıl olanlara göre daha çok sinizme sahip olduğu saptanmıştır. Akman'ın (2013) yaptığı çalışmada, çalışanların Kurumdaki çalışma süreleri ile bilişsel, duyuşsal ve davranış sinizm ile Örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada, cinsiyet ile sanal kaytarma ve “eğlence amaçlı, bireysel ihtiyaç ve bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma” alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç, araştırmaya katılanların cinsiyetleri bağlamında sanal kaytarma düşüncelerinin birbirine yakın olmasıyla açıklanabilir. Gülümoğlu'nun (2018) çalışmasında da benzer şekilde, cinsiyete göre katılımcıların sanal kaytarma davranışlarının farklılık göstermediği kaydedilmiştir. Baştürk ve arkadaşlarının (2020) yaptıkları çalışmada cinsiyet ile sanal kaytarma ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Woods'un (2014) çalışmasında ise, erkeklerin kadınlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışında buldukları tespit edilmiştir.

Araştırmada, yaş ile sanal kaytarma ve “eğlence amaçlı, bireysel ihtiyaç amaçlı ve bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma” alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta yaşı küçük olanların sanal kaytarma algısının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, günümüzde gelişen teknoloji ile birlikte yaşı küçük olanların bireysel internet faaliyetleriyle daha sık uğraşmalarıyla açıklanabilir. Diğer bir ifadeyle, yaşı küçük olanlar çalıştıkları işyerinde teknolojiyi yoğun biçimde kullanmaktadır. Gülümoğlu'nun (2018) çalışmasında, yaşa göre katılımcıların sanal kaytarma davranışlarının farklılık gösterdiği ve bu farklılıkta da benzer şekilde yaşı küçük olanların kaytarma davranışlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Baştürk ve arkadaşları (2020), Erkutlu ve Özdemir'in (2018) yaptıkları çalışmada ise yaş ile sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada, medeni durum ile sanal kaytarma ve “eğlence, bireysel ihtiyaç ve bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma” alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç, evli ve bekarların teknoloji ve bilişim araçlarını kullanma düzeylerinin birbirine yakın olmasıyla açıklanabilir. Baştürk ve arkadaşları (2020), Gülümoğlu (2018), Erkutlu ve Özdemir'in (2018) yaptıkları çalışmada da benzer şekilde, medeni duruma göre çalışanların sanal kaytarma davranışlarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Çelik'in (2014) çalışmasında, evlilerin bekârlara kıyasla daha yüksek düzeyde sanal kaytarma eğilimi sergilediği tespit edilmiştir. Buna karşın Niaei ve arkadaşlarının (2014) çalışmasında, bekârların evlilere göre daha fazla sanal kaytarma davranışı gösterdikleri tespit edilmiştir.

Araştırmada, meslek ile sanal kaytarma ve “eğlence amaçlı ve bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma” arasında anlamlı bir farklılık olduğu buna karşın bireysel ihtiyaç amaçlı sanal kaytarma alt boyutunda anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Farklılığın olduğu kısımda, memur olanların sanal kaytarma algısının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bireylerin meslekleri, kişisel internet kullanım düzeyini etkilemektedir. Bu durum, kaynak kullanılabilirliği ve sahip olunan örgütsel özgürlük derecesi ile açıklanabilir. Diğer bir ifadeyle, çalışanın örgüt içerisindeki konumu, onun davranışsal serbestlik ve özerkliğini belirtmektedir (Polzer-Debruyne, 2008: 79).

Araştırmada, cinsiyet ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç, anket uygulamasına katılanların işten ayrılma niyetlerinin birbirine yakın olmasıyla açıklanabilir. Bu sonuç Günday ve Keleş (2017) ile Metin'in (2021) yaptıkları çalışmada elde edilenlerle benzerlik göstermektedir. İstatistiklere göre kadın çalışanların ayrılma niyeti erkek çalışanlara göre daha yüksektir. Türkiye'de yapılan bir araştırmaya göre kadınlar için en önemli faktör aile faktörü olduğundan, evlenip çocuk sahibi olduklarında işten ayrılma olasılıkları daha artmaktadır. Bununla beraber, günümüzde ev işleri ve çocuk bakımlarında yaşanan kolaylıklar, kurumların kadına olan bakış açısının değişmesinin kadınlarda işten ayrılma niyetini azalttığı kaydedilmiştir (Şimşek vd., 2011). Nitekim Yavuz ve Akça'nın (2021) yaptıkları çalışmada işten ayrılma niyetinin cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu kısımda, kadınların işten ayrılma niyetlerinin erkeklerden yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada, yaş ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç, Günday ve Keleş'in (2017) yaptıkları çalışmada elde edilenlerle benzerlik göstermektedir. Metin'in (2021) çalışmasında ise yaşa göre işten ayrılma niyetinin anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Çalışmada yaşlı büyük olanların işten ayrılma niyetlerinin diğer yaş gruplarından daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada, medeni durum ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmaması hem evli hem de bekâr çalışanların işlerini sahiplenmeleri, kendilerini iş hayatında geri plana

atmamaları ile açıklanabilir. Elde edilen bu sonuç Öge (2021), Günday ve Keleş (2017) ile Yavuz ve Akça'nın (2021) yaptıkları çalışmada elde edilenlerle benzerlik göstermektedir.

Araştırmada, meslek ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılıkta memurların işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Memurların işten ayrılma niyetlerinin yüksek çıkması, memurların çalıştıkları kuruma karşı beklentilerinde artış göstermesiyle açıklanabilir.

Araştırmada, işyerindeki çalışma süresi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Metin'in (2021) çalışmasında ise bu bulguların aksine çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Öge'nin (2021) çalışmasında ise çalışanların işten ayrılma niyetinin işletmedeki çalışma süresine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada, örgütsel sinizm ve alt boyutları ile sanal kaytarma ve alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel sinizm davranışlarının sanal kaytarma davranışını arttırdığını göz önüne aldığımızda; çalışanların çalıştıkları örgüte karşı olumsuz tutumlar geliştirmesi olarak da bilinen sinik davranışları azaltmak için gerekli çalışmaların yapılması son derece önem arz etmektedir. Örücü ve Hasırcı'nın (2020) yaptıkları çalışmada, sanal kaytarma davranışı ile sinizm davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Erkutlu ve Özdemir'in (2018) çalışmasında örgütsel sinizm ile sanal kaytarma arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada, işten ayrılma niyeti ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Güzel ve Güripek'in (2020) yaptıkları çalışmada, örgütsel sinizmin alt boyutlarından duygusal, bilişsel ve davranışsal sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında doğrusal bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Polat ve Meydan'ın (2010) yaptıkları çalışmada, örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu kaydedilmiştir.

Araştırmada, örgütsel sinizmin işten ayrılma niyeti ve sanal kaytarma üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuç Erkutlu ve Özdemir (2018) ile Örücü ve Hasırcı'nın (2020) çalışmasından elde edilen sonuçlarla örtüşmektedir. Bu çalışmalarda da örgütsel sinizmin sanal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir. Bunun nedeni iş görenlerin çalıştıkları kuruma karşı besledikleri negatif algıların sanal kaytarma davranışına sebep olmasıdır. Yaptıkları

çalışmada, örgütsel sinizmin sanal kaytarma davranışını pozitif yönde etkilediği kaydedilmiştir.

Araştırmada, duyuşsal ve davranışsal sinizmin birlikte olacak şekilde sanal kaytarma üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Cingöz ve Öztürk'ün (2020) yaptıkları çalışmada, örgütsel sinizmin alt boyutlarından bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizmin sanal kaytarma üzerine pozitif yönde etkisinin olduğu kaydedilmiştir. Araştırmada, duyuşsal ve davranışsal sinizmin birlikte olacak şekilde eğlence amaçlı sanal kaytarma üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada, örgütsel sinizm alt boyutlarından sadece davranışsal boyutun bireysel ihtiyaç amaçlı sanal kaytarma üzerinde pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada, duyuşsal ve davranışsal sinizmin birlikte olacak şekilde bilgi edinme amaçlı sanal kaytarmayı pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Çalışmada, örgütsel sinizmin sanal kaytarma üzerinde etkisi göz önüne alındığında, çalışanların örgüte karşı olumsuz tutumlarının yansımaları olan sinik davranışların azaltılması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, çalışanın çalıştığı örgüte karşı olan negatif tutumlarının sanal kaytarma davranışına neden olduğu, bu nedenle de olumsuz tutumların ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

Araştırmada, duyuşsal ve davranışsal sinizmin birlikte olacak şekilde işten ayrılma niyetini pozitif yönde, anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgu, çalışanların duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeylerinin artmasıyla işten ayrılma niyetlerinin de artacağını göstermektedir. Buna göre, işten ayrılma niyetine sahip çalışanların sinizme yönelik davranışlarını işyerinde sergileme noktasında temkinli oldukları ifade edilebilir. Erbil (2013), Khan (2014) ve Apaydın'ın (2016) yaptıkları çalışmada örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği kaydedilmiştir. Soybalı ve Pelit'in (2021) yaptıkları çalışmada, örgütsel sinizm ve alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kaya ve Soybalı'nın (2022) yaptıkları çalışmada da benzer şekilde örgütsel sinizm ve sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu çalışmada, duyuşsal sinizm, bilişsel sinizm ve davranışsal sinizm ile sanal kaytarma arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada, bilgi edinme amaçlı sanal kaytarmanın işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisinin olduğu, eğlence amaçlı ve bireysel ihtiyaç amaçlı sanal kaytarmanın ise işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre, katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu durumda bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma davranışı

sergilemeye eğilimli oldukları ifade edilebilir. Diğer bir ifadeyle, işten ayrılmak isteyen katılımcılar bilgi edinme amaçlı sanal kaytarma davranışı sergileme eğilimindedir.

## **ÖNERİLER**

- Bu araştırmada, örgütsel sinizmin sanal kaytarma ve işten ayrılma niyeti üzerine olan etkisinin tespit edilmesi amacıyla nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. Veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Gelecekteki araştırmalarda, söz konusu etkinin ortaya konması için nitel analiz yöntemlerinden odak grup görüşmelerine başvurularak derinlemesine çalışmalar yapılabilir.
- Araştırma, Aksaray ilinde özel ve kamuda eğitim sektöründe çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Gelecekteki araştırmalarda ise farklı il ve örneklem kitleleri üzerinde yeni çalışmalar yapılabilir.
- Çalışmada; örgütsel sinizm, sanal kaytarma ve işten ayrılma niyetinin kişisel ve mesleki özelliklerine göre karşılaştırmalarında farklı değişkenler baz alınarak çalışmalar yapılabilir.
- Çalışmada, katılımcıların sanal kaytarma davranışlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, hızla gelişen internet kullanımı sonucunda çalışanların haber sitelerini ziyaret etme, kişisel e-postalarını kontrol etme gibi durumlara bağlı olarak işlerini aksattığını göstermektedir. Bu bağlamda, çalışanların internet ortamına fazla mesai harcamasına bağlı olarak kuruma vereceği zararın önlenmesi amacıyla tedbirlerin alınması gerektiği ifade edilebilir. Örneğin, çalışanlara (hizmet içi) eğitimlerle çalışma saatlerinde internet kullanımı hakkında bilgilendirmeler yapılmalı, informatik sistemlerinin doğru kullanılmasına yönelik bilinçlendirme yapılmalıdır.
- Çalışmada 6-10 yıllık çalışma süresine sahip olanların örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek çıkmasından yola çıkarak, bu grupta yer alanlara oryantasyon programları ve periyodik görüşmelerle görüş ve beklentilerinin dikkate alınması gerekmektedir.

Sinizm birey ve toplumu etkilemiştir. Sinizimli kişiler toplumun peşinde koştuklarını ve bütün normları yok saymaktadır. Tembellik ve aylaklık yapmak kişilerin yapması gereken davranışlar arasında olması gerekiyormuş gibi gösterilmiştir. Sinitik kişiler hazzın peşinde koşmadıklarını kendilerini tanımaya ve bilgiye ulaşmanın gerekli olduğuna inandırmaktadır. Sinizmin örgütte yerleşmesinin örgütün içindeki bazı sorunların baş göstermesi nedeniyle gerçekleştiği belirtilmiştir. Bu sorun ve çözüm yolları aşağıda şu şekilde maddelemiştir:

- Sinizmin yerleşmesinde ve sinitik kişiliğin doğmasında demografik yapı, uzun yıllar çalışmak, örgüte karşı beklenti ve hayal kırıklığı yaşanması neden olmaktadır. Bunu önlemenin yolu ise örgüt adaletini en alt birimden en üst birime kadar hakkaniyet içinde uygulamak, örgüt içinde güven iklimini yerleştirmekten geçer.
- Sinizmin artmasına neden olan duygu tükenmişliktir. Hizmet sektöründe çalışanlar özellikle de sağlık, eğitim ve bankacılık hizmet kolunda çalışanlar, insanlarla bire bir iletişim halinde olduğu için hem psikolojik hem fizyolojik açıdan yorgun düşmektedir. Uzun çalışma dönemleri ve ağır iş yükü olan kişiler tükenmişlikten daha çok etkilenmektedir. Tükenmişliği engellemek için gerekli izinlerin verilmesi, iş tatminini artırmak, maaş, prim ve terfi imkânlarını hak edenlere vererek örgüt verimliliği arttırılmaya çalışılmalıdır.
- Örgüt adaletsizliğinin sanal kaytarmaya neden olduğu yönünde görüş bildirilmiştir. Kişilik özellikleri sanal kaytarmanın daha çok yapılmasını etkilemektedir. Gençlerin bilgisayar kullanımı yaşlılara göre fazladır. Sanal kaytarmayı daha çok erkekler yapmaktadır. İşverenin bu uygulamalara izin vermesi mümkün değildir. Örgüt içinde bazı siteler engellenebilir, bütün mail ve sosyal sitelere girişler denetim altında tutulup ; düzenli olarak kontrol edilmelidir.
- Sanal kaytarmayı uygulayan çalışanlara karşı hukuksal açıdan yaptırımlar da gündemdedir. Hem özel hem devlette çalışanların sanal kaytarmayı süreklilik haine getirmesi halinde işten atılması mümkün hale gelebilmelidir. Sanal kaytarma sonucu çalışanlarda işe karşı yabancılaşma ve işten ayrılmaya varan sonuçlar yaşanmaktadır.
- Sanal kaytarmayı üst yönetici ve örgütün ön kısmında bulunan kişiler daha az yapmaktadır. İşveren her kademedeki çalışanın internet kullanımını denetleyecek mekanizmalar oluşturmalıdır.
- Bazı işverenler internet kullanımının kişilerce yeni bilgi öğrenilmesi için gerekli olduğunu, iş yerinin eğitim seviyesinin artırılması ve rekabet şartlarında diğer işletmelerin zayıf yönlerinin tespiti için gerekli olduğunu düşünmüştür.
- Örgüt içi sinizmin arttığı dönemlerde masa başı kumar oynama, arkadaşlık sitelerine ve yetişkin sanal cinsel içerikli sitelere giriş artmaktadır. Bu sitelerin engellenmesi için çalışanlara sözlü uyarılara rağmen devam edilirse zorunlu cezalar verilmesi ve gerekli olması halinde çalışanın işten çıkarılması gerekir. Bu cezaların uygulanması diğer çalışanların gözlerinin korkmasına neden olup caydırıcı bir etkiye sahip olmaktadır.

## KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). "Organizational Cynicism: Bases and Consequences". *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126 (3): 269–292.
- Afacan Fındıklı, M. Tatar, Ş. B. (2015). "Zaman yönetimi ile İş Performansı İlişkisinde Sanal Aylaklığın Aracılık Etkisi: *Sağlık Sektöründe Bir Araştırma*", 3. Örgütsel Davranış Kongresi, 5-7 Kasım, Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Aku, A. (2017). *Role of Middle Managers in Mitigating Employee Cyberloafing in the Workplace*. Doctoral Dissertation. WaldenUniversity.
- Akıncı, Z., (2002). "Turizm Sektöründe İş Gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 1-25.
- Akman, G. (2013). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Akova, O. Kılıç, T. (2015). Kamu Çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6 (12), 117-136.
- Anandarajan, M., Devine, P. Simmers, C. A. (2004) "A Multidimensional Sealing Approach to Personal Web Usage in the Workplace" M. Anandarajan ve C. A. Simmers (eds.), *A Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management*, 1st Edition, Hensey, Information Science Publishing .
- Andersson, L. M., Bateman, T. S. (1997). "Cynicism in the workplace: some causes and effects," *Journal of Organizational Behavior*, 18, s: 449-469.
- Anandarajan, M., Simmers, C. Igbaria, M. (2000). An Exploratory Investigation of the Antecedents and Impact of Internet Usage: An Individual Perspective. *Behaviour & Information Technology*, 19(1):69-85.
- Andersson, L. M. (1996). "Employee Cynicism: An Examination Using A Contract Violation Framework". *Human Relations*, ss. 1397-1398.

- Andersson, L. M., and Bateman, T. S. (1997). Cynicism in The Workplace: Some Causes and Effects", *Journal of Organizational Behavior* :18.5.
- Apaydın, M. (2016). Sosyal Değişim, Psikolojik Sözleşme İhlali, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti: Bodrum Örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Argyris, C. (1960), "*Understanding Organizational Behavior*", 3. Baskı, Dorsey Pres, Homewood, Illinois
- Arman, A. Şahin Ören, T. (2021). Yiyecek İçecek İşletmeleri Çalışanlarında Sanal Kaytarma ve Nomofobi İlişkisi Üzerine Ampirik Bir Araştırma, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 2021, 9 (3), 2228-2258.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A., & Coovert, M. D. (2014). "Explaining cyberloafing: The role of the theory of planned behavior". *Computers in Human Behavior*, 36, 510-519.
- Baştürk, Y. A. Demir, Y. , Ovalı, A. Ç. & Sağlık, E. (2020). Sanal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Samsun Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5 (1), 12-18.
- Barefoot J. C., Dodge K. A., Peterson B. L., Dahlstrom W. G., Williams R. B. (1989). "The Cook-Medley Hostility Scale: Item Content and Ability to Predict Survival". *Psychosomatic Medicine*, Jan-Feb, 51 (1): 46-57.
- Bedeian, A.G., 2007 "Even if the Tower Is "Ivory," It Isn't "White:" Understanding the Consequences of Faculty Cynicism", *Academy of Management Learning & Education*, Vol. 6, No. 1, 9–32.
- Beheri, L.A., Ahmed, E.S. ve Aboul-Ela, G.M.B.E. (2018). Analyzing the effect of organization cynicism on intention to leave: A case study on Nola Cupcakes. *IOSR Journal of Business and Management*, 20 (6), 20-26.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., Walker H. J. (2007). "Justice, Cynicism, and Commitment A Study of Important Organizational Change Variables," *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), s: 309-319.
- Brandes, P. (1997) "Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences", Unpublished Doctoral Dissertation, Division of Research and Advanced Studies of the University of Cincinnati, USA.

- 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, W. (2001). "Cyberslacking, Business Ethics and Managerial Economics" *Journal of Business Ethics*, 33(3):225-231.
- Blau G., Yang Y., & Ward-Cook, K. (2006), "Testing A Measure Of Cyberloafing. *Journal of Allied Health*", 35(1), 9-17
- Börü D., "Örgütlerde Güven Ortamının Yaratılmasında İlk Adım- Güvenilir İnsanlar Kim?", [www.econturk.org/Turkiye ekonomisi/deniz1.pdf](http://www.econturk.org/Turkiye_ekonomisi/deniz1.pdf):20.04.2021).
- Cingöz, A. Öztürk, O. (2020). Örgütsel Sinizmin İş Erteleme ve Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, 1. *Uluslararası İzmir İktisat Kongresi*, 113-125.
- Cotton JL, Tuttle JM. Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*. 11(1): 55-70, 1986.
- Cho, Y. J. Song H.J. (2017). Determinants of Turnover Intention of Social Workers: Effects of Emotional Labor and Organizational Trust. *Public Personnel Management*, Vol.46, No. 1,41-65.
- Çakır, Ö. Çarıkçı, İ. H., Bektaş, M. ve Turak, B. (2012). "Örgüt Çalışanları, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Büro Çalışanlarına Yönelik Bir Alan Araştırması". 11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, 4-6 Ekim, Isparta (2001).
- Çakar, H., (2019). "Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerinde", *Örgütsel Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Yıl: 2019, C: 10, S:24, ss. 379-404.
- Çavuşoğlu, S. ve Palamutçuoğlu, B. T. (2017). İş Tatmininin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi SBE Dergisi*, 9(19), 430-444.
- Çelik, N. (2014). "Job satisfaction impact on cyberloafing: an university example". In *Proceedings of International Academic Conferences* (No. 0201668). International Institute of Social and Economic Sciences.
- Delken, M. (2004). "Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers," *Unpublished master's thesis, University of Maastricht*, 11-52.
- Ünal, Ö., F.,; Tekdemir, Songül (2015). "Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 20(2), 95-118.

- Dean, James. W., Brandes, Pamela. and Dharwadkar, Ravi. (1998). "Organizational Cynicism", *Academy of Management Review*, Vol; 23(2), 341-352.
- Delken, M. (2004), "Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers (Dissertation of Master of Economics)", Faculty of Economics and Business Administration, University of Maastricht: Maastricht.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). "Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları", *Yönetim ve Ekonomi*, 10:2.
- Demirci, U., Tekiner, M. A. (2019). Örgütsel Sinizm ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu ve Özel Sektör Farkı, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (3), 2306-2321.
- Deniz, İ., (2018). "Amazon Sinop: Bir Sinop Monografisi", Berikan Yayınevi,
- Duman, B. (2004). Attribution theory (katkı= anlam yükleme teorisinin) öğrenme-öğretme sürecinde öğrencilerin öğrenilmiş çaresizliği üzerindeki etkisi. 13. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi, Malatya*, 129-131.
- Eaton, J. A. (2000). "A social motivation approach to organizational cynicism. YYLT, York University, Faculty of Graduate Studies, Toront,
- Efiliti, S., Gönen, Y.Ö., Ünal Öztürk, F. (2007). Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesi'nde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması," 7. *Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*, Trabzon, 288-289.
- Erbil, S. (2013). Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Erdost, E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve ilgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı (25 – 7 Mayıs)*, Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Sakarya, 514 – 524.
- Erkutlu, H. V. ve Özdemir, H. Ö. (2018). Otantik Liderlik ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü. *Social Sciences*, 13(2), 119-125.
- Erdem, F.,(2003) "Sosyal Bilimlerde Güven içinde Örgütsel Yaşamda Güven",ed., Ferda Erdem, Vadi Yayınları, Ankara, 153-182.
- Explaining Cyberloafing: The Role of the Theory of Planned Behaviour, *Computers in Human Behavior*", 36, 510-519. .
- Fındık, M. ve Eryeşil, K. (2012). "Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma". International Iron & Steel Symposium, 02-04 April, Karabük.

- Freudenberger, H. J. (1974).'' Staff burn-out. *Journal of Social Issues*'', 30(1), 159-165.
- Naus, F., Iterson A. V., & Roe, R. (2007).''Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees'' responses to adverse conditions in the work place. *Human Relations*, 60(5), 683-718.
- FitzGerald, M. R. (2002).''Organizational cynicism: Its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style. Unpublished Doctoral Dissertation'' University of Cincinnati.
- Foreman, P. Whetten, D.A. (2002). Members' Identification with Multiple Identity Organizations. *Organization Science*, 13 (6): 618-635.
- Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13 (2), 27-47.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, *Akademik Bakış*, 15 (11), 1-11.
- Gülümoğlu, G. (2018). *Sanal Kaytarma İle Çalışanı Performansı Arasındaki İlişki: Kastamonu İli Örneği*, Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu.
- Günday, F. D. Keleş, H. N. (2017). Örgütsel Stresin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, UİİİD-IJEAS, 16. UİK Özel Sayısı):681-694.
- Güzel. B, Güripek. E. (2020). Örgütsel Adalet, Sapkın Davranış, Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Karşılılık Normu Yaklaşımı. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8(2), 870 - 895.
- Gaertner, S. (1999). "Structural Determinants Of Job Satisfaction And Organizational Commitment in Turnover Models", *Human Resource Management Review*, Vol. 9, No:4, s.479-493.
- Garson, D. G. (2008). *Testing Statistical Assumptions*, North Carolina State University: Statistical Associates Publishing, Blue Book Series.
- Garrett, R. K. Danziger, J. N. (2008). On Cyberslacking: Workplace Status and Personal Internet Use at Work, *CyberPsychology & Behavior*, 11(3), 287-292.
- Grasmick, H. G. Kobayashi, E. (2002). Workplace Deviance in Japan: Applying an Extended Model of Deterrence, *Deviant Behavior: An Interdisciplinary Journal*, 23: 21-43.

- Genç, E.; Aydoğan, E. (2015), “İşyerinde Sanal Tembellik Davranışı ve Etkin Zaman Yönetimi İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma”, 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı.
- Gerhart, B. Milkovich, G. T. (1990). Organizational differences in managerial compensation and financial performance. *Academy of Management Journal*, 33(4), 663– 691.
- Greenfield, B. N. Davis, R. A. (2002). Lost in Cyberspace: The Web@Work” *Cyberpsychology and Behavior*, 5(4):347-353.
- Greengard, S. (2000). “The High Cost of Cybers lacking Employees Waste Time Online” *Workforce*, 79(12):22-24.
- Gökberk, M. (2000). *Felsefe Tarihi*. Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Güner, E., Yıldırım, M. A. ve İçerli, L. (2012). “Hizmet İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Davranışı Arasındaki İlişki”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (1): 75-84.
- Hasırcı, I. & Örucü, E. (2020). Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Çalışanların Eğitim Düzeylerinin Düzenleyici Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 18 (4), 285-303.
- Helvacı, M. A., Çetin, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği), *Turkish Studies-International Periodical for The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 7/3, 1475-1497.
- Hubbell Anne P. & Chory-Assad M. R., “Motivating Factors: Perceptions of Justice and Their Relationship With Managerial and Organizational Trust”, *Communication Studies*, 2005, 56:1, 47-70.
- Hom, P. W., Caranikas W., F., Prussia, G. E. Griffeth, R. W. (1992) “ A Meta-Analytical Structural Equations Analysis of a Model of Employee Turnover”, *Journal of Applied Psychology*, s. 78, ss. 890–909.
- Hwang, I., Kuo, J. (2006). Effects of job satisfaction and perceived alternative employment opportunities on turnover intention: An examination of public sector organizations. *Journal of American Academy of Business*, 8(2), 254–259.
- Ilgın, B. (2010). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Oluşumunda ve Sosyal Kaytarma ile İlişkisinde Duygusal Zeka ve Lider Üye Etkileşiminin Rolü”, Hacettepe Üniversitesi, YDT, Ankara.
- İnce. M. ve Gül. H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Çizgi* Kitabevi, Konya.

- James, S. M. (2005). Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of Potential Positive and Negative Effects on School Systems, Unpublished Doctoral Dissertation, College of Business, The Florida State University, USA, 6-66.
- Jalonen, P., Virtanen, M., Vahtera, J., Elovainio, M., and Kivimaki, M. (2006). Predictors of sustained organizational commitment among nurses with temporary job contracts. *Journal of Nursing Administration*, 36(5), 268–276.
- James, M. S. L. (2005), ‘’Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems. Unpublished’’, Doctor Dissertation, Florida: The Florida State University College Of Business.
- Jamaluddin, H. Ahmad, Z. Alias, M. Simun, M. (2015). Personal Internet Use: The Use of Personal Mobile Devices at the Workplace. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 172:495-502
- Jia, H., Jia, R. ve Karau, S. (2013). Cyberloafing and Personality: The Impact of the Big Five Traits and Workplace Situational Factors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(3) 358–365.
- Kahya, C. (2013). Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler mi? İş Tatmininin Aracılık Etkisi. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(3), 34-46.
- Kalağan, G. (2009). ‘‘Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki’’, Akdeniz Üniversitesi, SBE, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı, Antalya.
- Kaplan, M. ve Çetinkaya, A. Ş. (2014). Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 26-34.
- Kaplanoğlu, E. (2014). Mesleki Stresin Temel Nedenleri ve Muhtemel Sonuçları: Manisa İlindeki SMMM’ler Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (64), 131-150.
- Kaplan, M. ve Öğüt, A. (2012). ‘‘Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği’’, DEÜ, İşletme Fakültesi Dergisi (İFD), 13(1), 1-13
- Kanten, P. (2014). ‘‘İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü’’, Aksaray Üniversitesi, İİBF Dergisi, 6/1

- Kaya, İ. ve Soyalm, M. (2022). Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *İşletme*, 3(1), 33-43.
- Kaya, H. ve Abdioğlu, H. (2010) “Çalışanların Örgütten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma” *Amme İdaresi Dergisi*, c.43, s. 4, ss.129-165.
- Kaya, Z. (2012) “İşveren Tarafından Bilgisayarların Takip Edilmesi ve İnternet Sebebiyle İş Sözleşmesinin Feshi” <http://www.zinnurkaya.av.tr/makale/9/İsveren-TarafındanBilgisayarlarınTakip-Edilmesi-VE-İnternet-Sebebiyle-İssozlesmesinin-Feshi>, (23.04.2022).
- Khan, M. A. (2014). Organizational Cynicism and Employee Turnover Intention: Evidence From Banking Sector in Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 8(1), 30-41.
- Kirschenbaum, A., and Weisberg, J. (2002). Employee’s turnover intentions and job destination choices. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 109–125.
- Köse, S., Oral, L., ve Türesin, H., (2012). “İş Yaşamında Sosyal Kolaylaştırma Kavramı ve Sanal Kaytarma ile İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma” *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 287-295.
- Laertius, D. (2007). ‘*Ünlü Filozofların Yaşamları ve Öğretileri*’, Yapı Kredi Yayınları.
- Lambert, E. G. (2006). I Want to Leave: A Test of A Model of Turnover Intent Among Correctional Staff’, *Applied Psychology in Criminal Justice*, c.2, s.1, ss. 57–83
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., and Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47(5), 711–722.
- Levinson, H., C.R. Price, K.J. Munden ve C. M. Solley (1962). ‘Men, Management and Mental Health’, Harvard University Pres, Cambridge.
- Lewis, G. B. (1991). Turnover and the quiet crisis in the federal civil service. *Public Administration Review*, Vol.51, No.2, 145-155
- Liberman, B., Seidman, G., Mckenna, K. Y. ve Buffardi, L. E. (2011).’ Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics As Predictors of Cyberloafing. Computers in Human behavior”, 27(6), 2192-2199.
- Lim, V. K. G. (2002). “The IT Way of Loafing on The Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23, 675–694.

- Lim, V. ve Teo, T. (2009). "Mind Your E-Manners: Impact of Cyber Incivility On Employees' Work Attitude And Behavior", *Information & Management*, 46(8), 419-425.
- Lobnikar, B. ve Pagon, M. (2004) "The Prevalence and Nature of Police Cynicism in Slovenia" University of Maribor, Slovenia, ss. 1-10. nizam Kongresi Bildiriler Kitabı, İstanbul, ss.161-166. PILLAI.
- Luthans, F., (1995). *Organizational Behavior*, 7. Edition, McGraw-Hill, Inc., Yazın Yayıncılık ve Tic. Ltd. Şti., Türkiye.
- Metin, F. (2021). *İşten Ayrılma Niyeti ve Psikolojik Güçlendirme: Bilişim Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Meyer J. P. Allen J. N. (1990). Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-Lagged Relations, *Journal of Applied Psychology*, S.6, s.710-720.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık*, Kocatepe Üniversitesi, SBE, YYLT, Afyon 2006.
- Mirvis, P. H., Kanter, D. L. (1989). Beyond Demography: A Psychographic Profile of the Workforce, *Human Resource Management*, 30(1), 50-62.
- Mirvis, P. H., Kanter, D. L. (1991). *Cynicism: The New America Malaise*," Business and Society Review.
- Mimaroğlu, H. (2008). 'Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma", YDT, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Mirvis, P. H. ve Kanter, D. L. (1991) "Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce", *Human Resource Management*, C:30, S:1, ss. 45-68.
- Mills, J. E., Hu, B., Beldona, S., & Clay, J. (2001). Cyberslacking!: A liability issue for wired workplaces, *cornell hotel and restaurant administration quarterly*,42:34.
- Mobley H. W. (1982) "Some Unanswered Questions in Turnover and Withdrawal Research", *The Academy of Management Review*, c.7, s.1, ss.111-116.
- Mucuk, İ. (2006). *Pazarlama İlkeleri*. İstanbul, Türkmen Kitapevi.
- Newswise (2013). Policy, Enforcement May Stop Employees from Wasting Time Online at Work. Retrieved from: <http://www.newswise.com/articles/policy-enforcement-may-stop-employees-from-wasting-time-online-at-workresearcher-finds>.

- Niaei, M. Peidaei, M. M. Nasiripour, A. A. (2014). "The relation between staff cyberloafing and organizational commitment in organization of environmental protection". Kuwait Chapter of the Arabian Journal of Business and Management Review, 3(7), 59.
- Oravec, J. A. (2002). "Constructive Approaches to Internet Recreation in the Workplace" Communications of the ACM, 45(1):60-63.
- Oge, E. (2021). Örgütsel Sessizliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. *Journal of Social Policy Conferences*, 80, 95-115.
- Örücü, E. Hasırcı, I. (2020). Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Çalışanların Eğitim Düzeylerinin Düzenleyici Rolü, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 18(4), 285-303.
- Örücü, E., & Yıldız, H. (2014). "İşyerinde kişisel internet ve teknoloji kullanımı: Sanal kaytarma/the personal internet and technology usage at the workplace: Cyberslacking". Ege Akademik Bakış, 14(1), 99.
- Özkalp, E., Aydın, U., & Tekeli, S. (2012). "Sapkın örgütsel davranışlar ve çalışma yaşamında yeni bir olgu: Sanal kaytarma (cyberloafing) ve iş ilişkilerine etkileri". *Çimento İşveren Sendikası Dergisi*, 26(2), 18-33.
- Özcan, E., Vardarlıer, P., Karabay, M., Konakay, G. ve Çetin, C. (2012) "Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü", c.10. s.37, ss. 1-13.
- Özdevecioğlu, M. (2004). "Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Algılanan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye 185 Yönelik Bir Araştırma", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 59(3), 181–202.
- Özgener, Ş., Öğüt, A., Kaplan, Metin. (2008). "İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm", (Editör: M. Özdevecioğlu ve H. Karadal), Örgütsel Davranışta Seçme Konular: *Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*, Ankara. İlke Yayınevi.
- Örücü, E. Yıldız, H. (2014). *İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma*, Ege Akedemik Bakış, C:14 , S.: 1.
- Özdemir, A. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Algılanan Örgütsel Destek, Cinsiyet ve Kıdem Değişkenlerine Göre İncelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(1), 237–250.

- Rajnandini, C. A. Schriesheim, A. Eric, S. W. (1999). "Fairness Perceptions and Trust as Mediators for Transformational and Transactional Leadership: A TwoSample Study", *Journal of Management*, Vol. 25, No.6, 897- 933 oji Yazıları, 7(13), ss. 25-43.
- Porter, L. Steers, R. Mowday, R. Boulian, P. (1973). "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, Vol.59, No 5, s.603-609.
- Polatçı, S. (2008). "Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz" YLT, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, SBE, Tokat.
- Polat, M. Meydan, H. C. (2011). Örgüt Kültürü Bağlamında Güç Eğilimi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 25(1):153-170.
- Polat, M. & Meydan, C. H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9 (1), 145-172.
- P. G., Woodcock, P.(1955),G., Concise Dictionary of Ancient History, Philosophical Library, New York. <http://www.tdk.gov.tr> :20.04.2021 <https://www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=4119&type=print-article:24.04.2021>
- Polzer-Debruyne, A. M. (2008). Psychological and Workplace Attributes that influence Personal Web Use (PWU). Doctoral dissertation. Massey University. New Zealand.
- Rajnandini, C. Schriesheim, A. and E. S. W. (1999). "Fairness Perceptions and Trust as Mediators for Transformational and Transactional Leadership: A TwoSample Study", *Journal of Management*, Vol.25, No.6, ss.897- 933 oji Yazıları, 7(13), ss. 25-43.
- Rusbelt, C. E. Farrell, D. Rogers, G. Mainous, A. G. (1988). "Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model Of Responses To Decline Job Satisfaction", *Academy of Management Journal*, Vol.31 No: 2, s.599-627.
- Rousseau, D. M. (1995). "Psychological Contracts in Organizations; Understanding Written & Unwritten Agreements, Thousand Oaks": Sage Publications Inc, California.
- Rosin, H. Korabik, K. (1995). "Organizational Experiences and Propensity to Leave: A Multivariate Investigation of Men and Women Managers". *Journal of Vocational Behavior*, 46(1), 1-16.

- Robbins, S. P. Judge, T. A. (2013). *Örgütsel Davranış*, 14. Basımdan Çeviri, Çeviri Editörü: İnci Erdem, Nobel Yayın Dağıtım.
- Rusbelt, C.E., Farrell, D., Rogers, G., ve Mainous, A. G. (1988). "Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty And Neglect: An Integrative Model Of Responses To Decline Job Satisfaction", *Academy Of Management Journal*, Vol.31 No: 2, s.599-627.
- Şimşek Ş, Akgemci, T. Çelik A. (2011). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Gazi Kitapevi, 7. Baskı.
- Soybalı, H. H. Pelit, O. (2021). Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 477-498.
- Stanton, J. M. (2002). "Company Profile of the Frequent Internet User", *Communications of the ACM*, 45(1) pp 55-59
- Staff Report (2010). "Cyberslacking at an All Time High in the Workplace", Jackson NJ Online, <http://www.jacksonnjonline.com/2010/01/07/cyberslacking-at-an-alltime-highin-the-workplace/11412/>, 18 Temmuz 2012.
- Schein, E. H. (1978). "Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs", Addison-Wesley, Reading, MA.
- Shamsudin, F. M. Subramaniam, C. Alshuaibi, A. S. (2012). "The Effect of HR Practices, Leadership Style on Cyberdeviance: The Mediating Role of Organizational Commitment". *Journal of Marketing & Management*, 3(1), 22-48.
- Tan, M. Demir, M. (2018). "İşgörenlerin Kişilik Özelliklerinin Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi", *International Journal of Social Sciences and Education Research*, Vol. 4, No. 1, 49-68.
- Tanrıöver, U. (2005). *The Effects of Learning Organization Climate and Self Directed Learning on Job Satisfaction, Affective Commitment and Intention to Turnover*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. İstanbul.
- Tett, R. P. Meyer, J.P. (1993). "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based On Meta Analytic Findings", *Personnel Psycholog*
- Turan, Ş. (2011). "Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma". Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, SBE, YYLT, Karaman.

- Toksöz, N. (2011). “Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği”. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İİBF Dergisi, 6(2), 363–387.
- Tutar, H. (2010).”İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65(1), 175-204.
- Turan, Ş. (2011). “Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma,” Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 91-112.
- Ugrin, J.C., Pearson, J.M. ve Odom, M.D. (2007). “Profiling Cyber-Slackers in the Workplace: Demographic, Cultural, and Workplace Factors”*Journal of Internet Commerce*, 6(3):75-89.
- Uygur, Akyay (2007). “Örgütsel Bağlılık ile İş gören Performansı ilişkisini incelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, No:1, s:71-85
- Ulukapı, H., Çelik, A. ve Yılmaz, A. (2014). Algılanan İşe Adanmışlığın Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Selçuk Üniversitesi Örneği, 2. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, Melikşah Üniversitesi, 7-8 Kasım, 65-72.Süleyman
- Ünal, Ö. F. Tekdemir. S. (2015). Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. c. 20. s. 2: 95-118.
- Üngören, E. ve Doğan, H. (2010). “Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Chaid Analiz Yöntemiyle Değerlendirilmesi” Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 11(2), 39-52.
- Ünal, Ö. F. Tekdemir, S. ve Yıldızbaş, S. (2015). ‘Kamu Çalışanlarının Sanal Kaytarma Amaçları Üzerine Ampirik Bir Araştırma’. Çankırı Karatekin Üniversitesi SBE Dergisi, 6(2), 515-534.
- Vitak, J. Crouse, J. LaRose, R. (2011). “Personal Internet Use at Work: Understanding Cyberslacking”, *Computers in Human Behavior*, 27(5): 1751-1759.
- Yavuz, M., Akca, M. (2021). Çatışma, Stres, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti: Medeni Durum ve Cinsiyete Göre Farklılıkların İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 827–846.

- Yazıcıoğlu, Y. Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*.
- Yüceler A. (2009). “Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma”; *Selçuk Üniversitesi SBE, Dergisi*; S. 22
- Yağcı, M., Yüceler, A., (2016). “Cyber Loafing with Its Conceptual Aspects”, *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2 (2), 663-673.
- YILDIZ, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies*, 8(6).
- Yıldız, H. Yıldız, B. İyigün, N. Ö. (2016).”Psikolojik Sözleşme Algısının Sanal Kaytarma Davranışları Üzerindeki Etkisi”, *Erciyes Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 47, 147165.
- Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. (2007).” Relationship Between Organizational Justice and Cyberloafing in The Workplace: Has “Anomia” a Say In The Matter? “. *CyberPsychology & Behavior*, 10(3), 464-470.
- Woods, F. (2014). A study into the relationship between cyberloafing, procrastination and conscientiousness in the workplace.
- Weatherbee, T.G. (2010). “Counter productive Use of Technology at Work: Information & Communications Technologies and Cyberdeviancy” *Human Resource Management Review*, 20(1): 35-44.
- Whitty, M. T. Carr, A. N. (2006). “New Rules in the Workplace: Applying Object-  
<https://www.google.com.tr/amp/s/soyleki.com/sinizm-nedir-sinik-bireyler-ve-orgutsel-sinizm/amp/>, 19.04.2021.

## EKLER

### Ek 1. Anket Formu

İyi günler,

Bu çalışma, örgütsel sinizmin sanal kaytarma ve isten ayrılma niyeti üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Verdiğiniz bilgiler tamamen bilimsel amaçlar için kullanılacak olup elde edilen bilgilerin geçerliliği sorulara vereceğiniz cevapların gerçek durumu yansıtmasıyla mümkün olabilecektir.

Anketi cevaplayarak çalışmaya sağladığınız katkı ve bize ayırdığınız zaman için çok teşekkür ederiz.

Dr.Öğretim Görevlisi M.Halit YILDIRIM

Sema ARSLAN Aksaray Üniversitesi SBE YL Öğrencisi

**Cinsiyetiniz:** ( ) Kadın ( ) Erkek **Yaşınız** :.....

**Medeni Durumunuz:** ( ) Bekâr ( ) Evli ( ) Boşanmış

**Eğitim Düzeyiniz:** ( ) Lise ( ) Lisans ve Ön Lisans ( ) Yüksek lisans ( ) Doktora

**Mesleğiniz:** ( ) Doktor ( ) Hemşire ( ) Laborant ( ) Hasta Bakıcı ( ) Sağlık Memuru ( ) Diğer.....

**Bu İş Yerinde Çalışma Süreniz :** ( ) 1 yıldan az ( ) 1 – 5 yıl ( ) 6 – 10 yıl ( ) 11 – 15 yıl ( ) 16 ve üzeri

**Çalışma Şekliniz:** ( ) Sürekli Gündüz ( ) Sürekli Gece ( ) Nöbet + Mesai

**Şu Ana Kadar Değiştirdiğiniz İşyeri Sayısı.....**

## BÖLÜM 1

Aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı verilen skalaya göre değerlendiriniz.

1=Hiç Katılmıyorum 2= Az Katılıyorum 3= Kısmen Katılıyorum 4=Oldukça Katılıyorum 5= Tamamen Katılıyorum					
<b>Örgütsel Sinizm</b>					
1. Çalıştığım işyerinin, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
2. İşyerimin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	1	2	3	4	5
3. Çalıştığım işyeri, bir şey yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.	1	2	3	4	5
4. Çalıştığım işyerinin politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır.	1	2	3	4	5
5. İşyerim, çalışanlardan bir şey (belirli bir davranış) bekler, ama başkasını (başka davranış) ödüllendirir.	1	2	3	4	5
6. Çalıştığım işyerini düşündüğümde bir endişe hissedirim.	1	2	3	4	5
7. Çalıştığım işyerini düşündüğümde gerilim yaşıyorum.	1	2	3	4	5
8. Çalıştığım işyerinin sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğimi fark ettim.	1	2	3	4	5
9. Çalıştığım işyerini düşündüğümde sinirlenirim.	1	2	3	4	5
10. İşyerim beni kızdırır.	1	2	3	4	5
11. İşyeri dışındaki arkadaşlarıma, işyerinde olup bitenlerle ilgili şikâyetle bulunurum.	1	2	3	4	5
12. Çalıştığım işyerinde, işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.	1	2	3	4	5
13. Diğer çalışanlarla çalıştığım işyerinin uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm	1	2	3	4	5
14. İşyeri gündeme geldiğinde, diğer çalışanlarla anlamlı bakışmalar yaşanır.	1	2	3	4	5

Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999)'in bilişsel, duyuşsal, davranışsal faktörler

## BÖLÜM 2

Lütfen aşağıdaki ifadelere ilişkin katılım derecelerini belirtiniz.

1= Kesinlikle katılmıyorum 2= Katılmıyorum 3 =Ne katılıyorum ne katılmıyorum 4= Katılıyorum 5 =Tamamen katılıyorum

Sanal Kaytarma Ölçeği					
1. İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret ederim	1	2	3	4	5
2.İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyredirim	1	2	3	4	5
3.İnternet üzerinden blog yazılarını ara sıra okurum.	1	2	3	4	5
4.İnternette sosyal içerikli ağlara katılırım. (facebook, twitter,instagram vb.)	1	2	3	4	5
5.İnternet üzerinden müzik, video, film ve doküman indiririm	1	2	3	4	5
6.İnternette eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun oynarım.	1	2	3	4	5
7.Kişisel web sayfası ile ilgilenirim.	1	2	3	4	5
8.İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
9.İnternet üzerinden bankacılık işlemleri yaparım. (EFT, Havale İşlemleri gibi)	1	2	3	4	5
10.İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
11.İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme veya kontrol ederim.	1	2	3	4	5
12.Kişisel ürünler için internet üzerinden alışveriş yaparım.	1	2	3	4	5
13.İş dışı genel amaçlı Web sitelerini ziyaret ederim. (Surf yapmak vb.)	1	2	3	4	5
14.Yatırım ile ilgili Web sitelerini ziyaret ederim. (finans, borsa siteleri gibi)	1	2	3	4	5

## BÖLÜM 3

Aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı verilen skalaya göre değerlendiriniz.

İşten Ayrılma Niyeti (İAN) Ölçeği

Hiç Katılmıyorum Katılıyorum	Az Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Oldukça Katılıyorum	Tamamen		
1	2	3	4	5		
1.	Kariyerimin şu anda, mümkün olsaydı işimi bırakırdım	1	2	3	4	5
2.	Önümüzdeki altı ay içerisinde işimi bırakmayı düşünüyorum	1	2	3	4	5
3.	Şu anda yeni bir iş arıyorum	1	2	3	4	5
4.	İşimi bırakmayı düşünüyorum	1	2	3	4	5
5.	Bu işteki insanlar daha iyi alternatifleri olsa işten ayrılmayı düşünürler	1	2	3	4	5
6.	Olanaklı olsa işten ayrılmayı isterdim	1	2	3	4	5
7.	Daha iyi bir alternatif olsa işten ayrılırdım	1	2	3	4	5
8.	Başka bir yerde yeni bir iş arıyorum	1	2	3	4	5

Ankete katıldığınız için teşekkür ederiz.

## Ek 2. Etik Kurul Kararı



T.C.  
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Aksaray Üniversitesi- Aksaray Üniversitesi Rektörlüğü  
İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Tarih: 05/05/2021 10:29



E0001604586

**Konu** : Başvurunuz Hk.

**Sayın:** Sema ARSLAN

“Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma ve İşten Ayrılma Niyet Üzerine Etkisi” başlıklı 2021/04-07 protokol numaralı başvuru 26.04.2021 tarihli toplantıda kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Yönergesi’nde belirtilen etik ilkelere **uygun olduğuna** toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Necmettin AYGÜN  
Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları  
Etik Kurul Başkanı

Ek: İnsan Araştırmaları Etik Kurul Kararı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: 2DDA56B8-34C8-4E3D-BB4A-3A9AD34F5B90

Belge Doğrulama Adresi: <https://e-belge.aksaray.edu.tr>

Adres: tarih Bölümü

Telefon No: 2882194 Faks No: 2882125

e-Posta: [naygun@aksaray.edu.tr](mailto:naygun@aksaray.edu.tr) İnternet Adresi: <https://www.aksaray.edu.tr/>

KEP Adresi:

Evrakın elektronik imzalı suretine <https://e-belge.aksaray.edu.tr/adresinde/2dda56b8-34c8-4e3d-bb4a-3a9ad34f5b90> kodu ile erişebilirsiniz.  
Bu Belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'nun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

Ayrıntılı bilgi için: Necmettin AYGÜN

Profesör

Telefon No: 2882194



## AKSARAY ÜNİVERSİTESİNE

01/07/2021

BAŞVURU NO	202107011774601694
ÜNİVERSİTE ADI	AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
ENSTİTÜ ADI	SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ/ İŞLETME
BÖLÜM ADI	YÖNETİM VE ORGANİZASYON
ÜNVAN	Öğrenci
TC KİMLİK NUMARASI	
KONU	ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SANAL KAYTARMA VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ
ARAŞTIRMA TÜRÜ	Yüksek Lisans Tezi
ÖRNEKLEM GRUBU	Yönetici, Öğretmen, Diğer Personel,
KAPSAMI	Okul/Kurum,
İLLER	AKSARAY
KURUM TÜRLERİ	Özel Bağımsız Anaokulu , Özel Özel Eğitim Anaokulu, Özel Anasınıfı, Özel İlkokul, Özel Ortaokul, Özel Anadolu Lisesi, Özel Fen Lisesi, Özel Akşam Lisesi, Özel Temel Lise, Özel Meslekî ve Teknik Anadolu Lisesi, Özel Zihinsel Engelliler İlkokulu, Özel Özel Eğitim Uygulama Merkezi, Özel Özel Eğitim İş Uygulama Merkezi, Özel Özel Eğitim Meslekî Eğitim Merkezi /I. II. III. Kademe, Özel Muhtelif Kurslar, Özel Güzel Sanatlar Lisesi, Resmi Bağımsız Anaokulu, Resmi Anasınıfı, Resmi İlkokul, Resmi Ortaokul, Resmi Yatılı Bölge İlkokulu, Resmi Yatılı Bölge Ortaokulu, Resmi Anadolu Lisesi, Resmi Fen Lisesi, Resmî Sosyal Bilimler Lisesi, Resmi İmam - Hatip Ortaokulu, Resmi İmam - Hatip Anadolu Lisesi, Resmi Meslekî ve Teknik Anadolu Lisesi, Resmi Meslekî Eğitim Merkezi, Resmi Çok Programlı Anadolu Lisesi, Resmi Güzel Sanatlar Lisesi, Resmi Spor Lisesi, Özel Eğitim İlkokulu, Özel Eğitim Ortaokulu, Resmi Görme Engelliler İlkokulu, Resmi Görme Engelliler Ortaokulu, Resmi İşitme Engelliler İlkokulu, Resmi İşitme Engelliler Ortaokulu, Özel Eğitim Meslek Lisesi, Özel Eğitim Meslekî Eğitim Merkezi, Özel Eğitim Uygulama Merkezi, Özel Eğitim İş

	Uygulama Merkezi, Resmi Bilim Sanat Merkezi, Resmi Rehberlik ve Araştırma Merkezi, Özel Eğitim Anaokulu, Resmi Halk Eğitim Merkezi, Geçici Eğitim Merkezleri, Olgunlaşma Enstitüsü, Açık Öğretim Ortaokulu, Açık Öğretim Lisesi, Açık Öğretim İmam-Hatip Lisesi, Mesleki ve Teknik Açık Öğretim Okulu, Resmi Öğretmenevi, Resmi Akşam Sanat Okulu, Hizmet İçi Eğitim Merkezleri
İLETİŞİM BİLGİLERİ	Adres: Eposta:

Yukarıda bilgileri bulunan proje uygulamaları için Milli Eğitim Bakanlığından gerekli izinlerin alınması hususunda gereğini bilgilerinize arz ederim.

**Ek listesi:**

Tez Önerisi  
Katılım Kabul Formu  
Veri toplama araçları

İmza  
SEMA ARSLAN  
Öğrenci

Dilekçe ve eklerinin üst yazı ile AKSARAY VALİLİĞİ İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE ulaştırılması gerekmektedir.

