



Sosyal Bilimler
EKEVAKADEMİ
dergisi

eISSN:2148-0710 - pISSN:1301-6229

Makalenin geliş tarihi: 08.02.2025
1.Hakem Rapor Tarihi: 15.04.2025
2.Hakem Rapor Tarihi: 18.04.2025
3.Hakem Rapor Tarihi: 14.05.2025
Yayına Kabul Tarihi: 24.06.2025

AKADEMİSYENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM VE SANAL KAYTARMA DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ: SPOR BİLİMLERİ ÖRNEĞİ¹

Ümit Berkay KARAOĞLU* -Yunus Sinan BİRİCİK**

Öz

Bu çalışmanın amacı, Spor Bilimleri Fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin örgütsel sinizm ve sanal kaytarma davranışları düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelemektir. Araştırma örneklemini, rastgele örnekleme yoluyla seçilen beş devlet üniversitesinde çalışan 107 akademisyenden (21 kadın ve 86 erkek) oluşmaktadır. Katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek için orijinali Brandes (1997) tarafından geliştirilen “Örgütsel Sinizm” ölçeği kullanılmıştır. Türk kültürüne uyarlaması Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından yapılan ölçek, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç alt boyuttan ve toplam 13 maddeden oluşmaktadır. Sanal kaytarma davranışlarını ölçmek için Blanchard-Henle (2008) tarafından geliştirilen ve daha sonra Kaplan-Öğüt (2012) ve Kaplan-Çetinkaya (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan “Sanal Kaytarma” ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek önemsiz ve ciddi sanal kaytarma olmak üzere iki alt boyut altında 17 maddeden oluşmaktadır. Veriler normallik testine tabi tutulmuş ve normal dağılım teyit edilerek parametrik testlerin uygulanmasına izin verilmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri frekans analizi kullanılarak analiz edilirken, gruplar arasındaki farklılıkları incelemek için t-testleri yapılmıştır. İki den fazla grubu içeren karşılaştırmalar için ANOVA uygulanmış ve anlamlı farklılıkların kaynağını belirlemek için Post-Hoc (Tukey) testleri yapılmıştır. Buna ek olarak, korelasyon analizi yapılarak aşağıdaki ilişkiler araştırılmıştır. Bulgular, idari görevlerde bulunan akademisyenlerin, idari sorumlulukları olmayan meslektaşlarına kıyasla sanal kaytarma davranışlarında bulunma eğilimlerinin daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel sinizm, Sanal kaytarma, Spor.

Examination of Academicians' Levels of Organizational Cynicism and Cyberloafing: Sports Science Example

Abstract

This study aims to investigate the levels of organizational cynicism and cyberloafing behaviors among academicians working in Faculties of Sport Sciences, considering various variables. The research sample consists of 107 academicians (21 females and 86 males) employed at five public universities, selected through random sampling. To assess the organizational cynicism levels of the participants, the "Organizational Cynicism" scale, originally developed by Brandes (1997), was utilized. The scale's adaptation to Turkish culture was conducted by Karacaoğlu and İnce (2012), and it includes three sub-dimensions—cognitive, affective, and behavioral—comprising a total of 13 items. For measuring cyberloafing behaviors, the "Virtual Slacking" scale, designed by Blanchard-Henle (2008) and later adapted into Turkish by Kaplan-Öğüt (2012) and Kaplan-Çetinkaya (2014), was employed. This scale consists of 17 items under two sub-dimensions: trivial and serious cyberloafing. The data were subjected to a normality test, which confirmed a normal distribution, allowing for the application of parametric tests. Demographic characteristics of the participants were analyzed using frequency analysis, while t-tests were conducted to examine variations between groups. For comparisons involving more than two groups, ANOVA was applied, and Post-Hoc (Tukey) tests were performed to identify the source of significant differences. Additionally, a correlation analysis was carried out to explore the relationship between organizational cynicism

¹ Bu çalışma, Ümit Berkay KARAOĞLU'nun Yüksek Lisans tezinden türetilmiştir. İlgili tez Atatürk Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) Birimi tarafından SYL-2023-12265 numaralı proje ile desteklenmiştir.

* Doktora Öğrencisi, Atatürk Üniversitesi, Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Spor Yönetimi Anabilim Dalı, umitberkaykaraoglu@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0005-1765-8401>

**Doç. Dr., Atatürk Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü, sinan.biricik@atauni.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-8579-9514>

and cyberloafing. The findings indicated that academicians holding administrative roles exhibited higher tendencies to engage in cyberloafing behaviors compared to their colleagues without managerial responsibilities.

Keywords: Organizational cynicism, Cyberloafing, Sport.

1. Giriş

Sinizm kavramı, kökenini Antik Yunan'da "kynikos" (köpeksi) teriminden alan ve toplumsal normlara karşı eleştirel bir tutumu yansıtan felsefi bir düşünce biçimi olarak ortaya çıkmıştır (Akdemir vd., 2016). Bu tarihsel arka plan, günümüzde sinik bireylerin sistemlere karşı güvensizlik, umutsuzluk ve alaycı bir bakış açısıyla hareket etmesinin temelini oluşturur (Erkara & Öktal, 2019). Modern literatürde ise sinizm, özellikle örgütsel bağlamda çalışanların kurumlarına karşı geliştirdikleri olumsuz tutumları tanımlamakta ve iş yerinde sergilenen çeşitli davranış biçimleriyle ilişkilendirilmektedir (Andersson vd., 1997). Sinik düşünce, bireyin geleneksel toplumsal değerlere ve otoritelere karşı eleştirel bir tutum geliştirdiği, sade ve erdem temelli bir yaşamı savunan felsefi bir akım olarak ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımın önemli temsilcileri arasında Antisthenes (M.Ö. 444–365) ve Sinoplu Diogenes (M.Ö. 412–323) yer almaktadır. Sinik okulunun kurucusu kabul edilen Antisthenes, öğretmeni Sokrates'in etkisiyle, erdemli yaşamı en yüce değer olarak benimsemiştir (Mantere & Martinsuo, 2001).

Örgütsel sinizmin varlığı iş görenlerin performansını aşağı çekmekte (Terzi & Koçoğlu-Sazkaya, 2020) ve olumsuz sonuçlara neden olmaktadır (Andersson & Bateman, 1997). Örgütte bireyleri anlaşmazlığa sürükleyen sinizmin oluşumunda; aşırı iş yükü, yetersiz maaş, stres, terfi ve ödüllendirme eksikliği, kayırmacılık, adaletsiz gelir dağılımı ve eşit işe farklı muamele gibi faktörler etkili olup, bu durum örgüt içi çatışmayı artırırken örgüte bağlılığı düşürmektedir (Turan, 2011). Literatürde örgütsel sinizm ile ilgili 3 boyuttan söz edilmektedir. Diğer adı inanç sinizmi olan bilişsel sinizm örgütün bütünlük bakımından eksik ve yoksun olduğuna inanır (Dean vd., 1998). Bilişsel boyutta kinik davranışlarda bulunan iş görenler kurumdaki politika ve uygulamaların yanlış veya yetersiz olduğunu, kişiler arası iletişimin çıkara dayalı olduğunu ve kurumdaki çalışma arkadaşlarına güvenilmeyeceğini de düşünürler (Kalağan, 2009). Bunun yanında burada söz edilen bilişsel kinikler iş arkadaşlarına ve kuruma karşı negatif bir tutum sergilemekte ve aşağılayıcı davranış tarzını benimsemektedir (Ceyhun vd., 2017). Duygusal sinizm yaşayan iş görenler can sıkıntısı ve öfke sebebiyle kuruma ve diğer çalışma arkadaşlarına nezaket dışı sataşmalarda ve saygısızlık içeren davranışlarda bulunurlar (İnce, 2018). Birey kendisine karşı geliştirdiği olumsuz algı, düşünce ve duyguları çalıştığı kurumdaki bireylere yansıtır (Yalçın Şengül, 2018). Davranışsal boyut adı altında değerlendirilen konvansiyonel davranışlarından daha katı davranışlar da gösterebileceğini öne sürmüştür. Yine örgütsel sinizmin varlığı bireylerin, mevcut yönetimlere karşı mücadele etmesine, yönetime hakarete bulunabileceğine, sabotajcı, tahrik edici, saldırgan ve şantajcı tavır ve davranışlar sergileyebileceğini göstermektedir. (Mishra & Spreitzer, 1998). Sinizme yönelik temel bir eğilime sahip olan bireylerin, örgütsel çerçevedeki adaletsizlik örneklerini tespit etme yetenekleri nedeniyle sanal kaytarma davranışında bulunmaya daha yatkın oldukları varsayılabilir.

Sanal kaytarma, belirtilen çalışma saatleri içinde sosyal medya etkileşimi veya web'de gezinme ve kişisel nedenlerle internet faaliyetlerine katılmayı kapsamaktadır (Jamaluddin vd., 2023). Sanal kaytarma, iş görenlerin kendi aralarındaki iletişimi kolaylaştırmasının yanı sıra, iş yükü özelinde de gereksiz işlerin azaltılmasına ya da ortadan kaldırılmasına ortam hazırlayarak (Örücü & Yıldız, 2014) iş görenlerin geçmişe kıyasla daha faydalı olmalarını sağlamaktadır (Askew vd., 2014). Bilgisayar ve internet tabanlı teknolojilerin profesyonel ortamlara kapsamlı bir şekilde entegre edilmesi, çalışanların bu teknolojileri kişisel olarak kullanma, internette gezinme ve sosyal medya platformlarını bireysel amaçlar için kullanma potansiyelini ortaya çıkarmaktadır. (Kaplan & Çetinkaya, 2014). Ayrıca, bu davranışların hiçbir şekilde çalışanların kendi işleri ile ilgili belirli görev ve sorumluluklarla bağlantılı

olmadığını belirtmek önemlidir. Aksine, bu eylemlerin öncelikle çalışanların bireysel istek ve tercihlerinin yerine getirilmesi amacıyla gerçekleştirildiği açıktır (Kılıç & Kocabaş, 2017; Lim, 2002).

Sanal kaytarmayı ilk sınıflandıran Blanchard ve Henle (2008) tarafından yapılan sanal kaytarma sınıflandırması temel teşkil etmiştir. Bu sınıflandırma kapsamında sanal kaytarma faaliyetleri önemsiz ve ciddi sanal kaytarma olarak tanımlanmıştır. Henle ve Blanchard, sanal kaytarmayı olumsuz bir kavram olarak doğrudan incelememişlerdir; ancak bazı sanal kaytarma davranışlarının hem çalışan hem de kurum için olumlu sonuçlar doğurabileceğini öne sürmüşlerdir (Yıldırım, 2016). Anandarajan ve Simmers (2004) sanal kaytarmayı dört farklı sınıflandırma altında kategorize etmiştir. Bu sınıflandırmalar, müstehcen ve yetişkinlere yönelik web sitelerini ziyaret etmek, çevrimiçi oyun oynamak ve internet üzerinden medya dosyaları yüklemek gibi faaliyetleri kapsayan yıkıcı faaliyetleri içermektedir. (Anandarajan & Simmers, 2004; Ayazlar vd., 2019; Erdem & Güven, 2020). Türkiye’de yapılan araştırmalarda alternatif olarak siber aylaklık olarak adlandırılan sanal kaytarma, genellikle profesyonel faaliyetler için tahsis edilen bilgisayar ve internet kaynaklarının kişisel çabalar için kullanılmasıyla ilgilidir (Yıldız vd., 2015); çalışanın bilgisayar ve internet aracılığıyla görünüşte işle ilgili görevlerle meşgul olurken gerçekte zamanı boşa harcadığı bir senaryo oluşturmaktadır (Askew vd., 2014; Jia vd., 2013). Arslan (2018), örgütsel sinizmin çalışan performansı üzerindeki olumsuz etkilerini incelemiş ve çalışan bağlılığının bu ilişkiyi zayıflattığını tespit etmiştir. Çalışma, örgütsel sinizmin çalışan performansını olumsuz etkilediğini ve çalışan bağlılığının bu olumsuz etkiyi hafiflettiğini göstermektedir. Bu bulgular, örgütsel davranış literatüründe sinizmin sonuçları ve bu sonuçları dengeleyici faktörler üzerine yapılan çalışmalara önemli katkılar sağlamaktadır. Zeren ve Yalçın (2021) tarafından yürütülen çalışmada, kamu çalışanlarının sanal kaytarma davranışları ile demografik özellikleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma bulguları, yaş, hizmet süresi ve görev pozisyonu gibi demografik değişkenlerin sanal kaytarma düzeyleri üzerinde anlamlı farklılıklar yarattığını ortaya koymuştur. Bu bağlamda çalışma, kamu kurumlarında çalışanların dijital ortamdaki davranışlarının anlaşılmasına yönelik literatüre önemli katkılar sunmaktadır.

Örgütlerde çalışanların çeşitli suistimaller ve farklı nedenlerle yaşadıkları olumsuz deneyimler örgüt içindeki negatif ikliminden kaynaklanır ve işyeri, yönetim ve bir bütün olarak örgütle ilgili zararlı algılara yol açar. Sanal kaytarma da dahil olmak üzere bireyleri ve kurumsal kaynakları hedef alan hem doğrudan hem de dolaylı misilleme eylemleri gibi ek sorunlu senaryolar, yerleşik üretim kapasitelerini ve bir kuruluşun genel etkinliğini zayıflatır ve aslında kuruluşla ilişkili çeşitli olumsuz duyguların ve algıların tezahürleridir. İşyeri sinizmi veya sinik davranış, temelde bireyin istihdam deneyimlerinden kaynaklanan değerlendirici bir değerlendirmedir. Çalışanın sinizm yapısının dayandığı algıların kesinliği veya meşruiyeti ne olursa olsun, yansımaları somut ve önemlidir (Bruch & Vogel, 2006).

Bir savunma mekanizması olarak ortaya çıkan sinizm, çalışanların “kaçınılmaz başarısızlığa” hazırlanmalarına neden olmaktadır (Abraham, 2000). Bu bağlamda, sinizm sanal kaytarma gibi diğer olumsuz davranışların ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Örgüte veya örgüt çalışanlarına karşı doğrudan ve dolaylı şekilde gelişen misilleme davranışları, örneğin sanal kaytarma, örgütün verimliliğini ve etkinliğini olumsuz yönde etkilemektedir (Robinson & Bennett, 1995). Genel çalışma ortamının öncülleri göz önüne alındığında, örgütsel sinizmin sanal kaytarma davranışları üzerinde dolaylı bir etkisi olduğu düşünülmektedir (Mawritz vd., 2012). Yapılan araştırmalardan biri, örgütsel sinizmin, mesai saatleri içinde işle ilgili olmayan konularda örgütün sunduğu donanım ve araçların kullanımını ifade eden sanal kaytarma ile pozitif ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Hasırcı & Örüçü, 2020).

Bireylerin örgütsel yaşantılarını ve iş yerindeki tutumlarını şekillendiren pek çok faktör arasında demografik özellikler önemli bir yer tutmaktadır. Bu bağlamda yaş, unvan ve cinsiyet gibi değişkenlerin çalışanların tutum ve davranışları üzerinde belirleyici olabileceği çeşitli araştırmalarda ifade

edilmektedir. Örneğin, yaş ilerledikçe bireylerin iş ortamına daha olgun ve sorumlu bir bakış açısıyla yaklaştıkları, bunun da örgütsel süreçlere karşı geliştirilen tepkileri etkileyebileceği belirtilmektedir (Chiaburu vd., 2013). Benzer şekilde, akademik unvan bireyin kurumdaki statüsünü ve deneyim düzeyini yansıttığı için, örgütsel algılar ve tutumlar üzerinde farklılaşmalar yaratabilmektedir (Dean vd., 1998). Örgütsel sinizm ve sanal kaytarma gibi çağdaş çalışma hayatına özgü kavramların anlaşılmasında demografik değişkenlerin önemi büyüktür. Özellikle cinsiyetin, örgütsel sinizm düzeyleri üzerindeki etkisi birçok çalışmada incelenmiştir (Chen & Karahanna, 2018; Yavuz, 2012) Yaş, cinsiyet, statü gibi değişkenler örgütsel sinizm ve sanal kaytarma açısından önemli faktörlerdir. Bu değişkenlerin dışında iş deneyimi ve bireysel farklılıklar da bu davranışları etkileyen diğer önemli unsurlar arasındadır (Turel & Serenko, 2012).

Spor bilimciler arasında örgütsel sinizm düzeyi ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkinin varlığı ve yönünün belirlenmesi hem bireysel hem de kurumsal düzeyde işyeri dinamiklerinin anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda, çalışmanın temel problemi, spor bilimleri alanında görev yapan akademisyenlerin örgütsel sinizmlerinin sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu bağlamda çalışmamız kapsamında aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Akademisyenlerin örgütsel sinizm ve sanal kaytarma düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H2: Akademisyenlerin örgütsel sinizm ve sanal kaytarma düzeyleri yöneticilik görevine sahip kişilere göre farklılık göstermektedir.

H3: Akademisyenlerin örgütsel sinizm ve sanal kaytarma düzeylerinin yaş aralığına göre farklılık göstermektedir.

H4: Akademisyenlerin örgütsel sinizm ve sanal kaytarma düzeylerinin toplam kamu görev süresine göre farklılık göstermektedir.

H5: Akademisyenlerin örgütsel sinizm ve sanal kaytarma düzeylerinin unvana göre farklılık göstermektedir.

H6: Akademisyenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile sanal kaytarma davranışları arasında bir ilişki bulunmaktadır.

2. Yöntem

2.1. Araştırma Deseni

Çalışmamızda akademisyenlerin örgütsel sinizm ve sanal kaytarma düzeylerini tespit etmeye yönelik betimsel istatistik kullanılmıştır. Betimsel istatistik bir veri setinin özelliklerini tanımlayan ya da özetleyen değerlerin hesaplanmasında kullanılan istatistiksel yaklaşımdır (Büyüköztürk, 2019). Diğer taraftan örgütsel sinizm ile sanal kaytarma arasındaki ilişki düzeyinin varlığını belirlemek amacıyla ilişkisel tarama modeli yapılmıştır. İlişkisel araştırma modelinin amacı, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişki düzeyini belirlemeye yönelik çalışmalardır ayrıca herhangi bir değişikliğin mevcut olup olmadığını veya büyüklüğünü belirlemektir (Karasar, 2012). Araştırmada nicel veri toplama teknikleri kullanılmıştır. Veriler, katılımcıların örgütsel sinizm ve sanal kaytarma düzeylerini ölçmeye yönelik geliştirilmiş olan geçerli ve güvenilir iki ölçek aracılığıyla toplanmıştır. Elde edilen veriler doğrultusunda, katılımcıların demografik özelliklerine göre sinizm ve sanal kaytarma puanlarında farklılık olup olmadığı da incelenmiş, böylece bağımsız değişkenlere göre gruplar arası karşılaştırmalar yapılmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Türkiye'nin Doğu Anadolu Bölgesi'nde yer alan 5 pilot üniversite oluşturmaktadır (Atatürk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Kafkas Üniversitesi Sarıkamış Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Ardahan Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu ve Erzurum Teknik Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi). Çalışmanın örneklemini ise bu üniversitelerin spor bilimleri fakültelerinde görev alan ve kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen 107 akademisyen (21 kadın, 86 erkek) oluşturmaktadır. Akademisyenlerin 37'si bekar 70'i evlidir. Anket uygulanan 31 akademisyenin yönetici görevi var olup 76'sının yönetici görevi yoktur. Anket uygulamasına katılan akademisyenlerin toplam kamu görev süresine baktığımızda 21 yıl ve üzeri 26, 16-20 yıl arası 10, 11-15 yıl arası 24, 6-10 yıl arası 17, 1-5 yıl arası 25 ve 1 yıldan az 5 adettir. Unvanlarına göre sayısal değerlere baktığımızda Araştırma görevlisi 22, Öğretim görevlisi 16, Doktor öğretim üyesi 29, Doçent ünvanlı akademisyen sayısı 26 ve Profesör ünvanlı akademisyen sayısı ise 14'tür. Kolayda örneklem, araştırmacının ulaşabileceği ve kolayca erişebileceği bireylerden oluşturulan örneklem türüdür. Bu yöntem, araştırmacının örnekleme seçme sürecinde zaman ve maliyet açısından kolaylık sağlar, ancak örneklemin temsil ediciliği konusunda sınırlamalar olabilir. Kolayda örneklem genellikle küçük ve homojen gruplarla yapılan araştırmalarda tercih edilir (Karasar, 2012).

2.3. Araştırma süreci

Çalışmamızın araştırma süreci; 2023-2024 güz yarıyılında 01–30 Ekim 2023 tarihleri arasında Atatürk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Kafkas Üniversitesi Sarıkamış Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu ve Erzurum Teknik Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde görev yapan akademisyenlerle birebir görüşme sağlanıp çalışmanın amacı ve kapsamı anlatılmış akabinde fiziki olarak hazırlanan anket formları ilgili akademisyenlere uygulanmıştır.

2.4. Veri Toplama Araçları

Örgütsel Sinizm Ölçeği; Brandes'nin (1997) geliştirdiği bilişsel (1, 2, 3, 4 ve 5. ifadeler) duyuşsal (6, 7, 8, 9, 10 ve 11. ifadeler) ve davranışsal (12, 13 ve 14. ifadeler)" olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Spor Bilimler Fakültesi akademisyenlerinin örgütsel sinizm düzeyini ölçmek amacıyla kullanılacak bu ölçeğin Türk kültürüne uyarlaması Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından sağlanmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması sürecinde toplam soru sayısı 13 olarak belirlenmiştir. Orijinal ankette olduğu gibi ölçek 5'li likert türünde ve kesinlikle katılıyorum ile kesinlikle katılmıyorum seçenekleri arasında derecelendirilmiştir. Ölçekten alınan puanın yüksek olması örgütsel sinizm düzeyinin de yüksek olduğunu ifade etmektedir. Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin geçerliliğini değerlendirmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, X^2/df oranı 2.87 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, 3'ün altında olup literatürde önerilen iyi uyum kriterine uygunluk göstermektedir (Gürbüz, 2021; Kline, 2011). CFI değeri ise .91 olarak bulunmuş ve bu sonuç, $\geq .90$ düzeyinin üstünde yer alarak modelin kabul edilebilir düzeyde uyum sağladığını ortaya koymaktadır. SRMR değeri ise .07 olup, $\leq .08$ sınırları içerisinde kalarak modelin artıklar açısından kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Sanal Kaytarma Ölçeği; Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen "Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control" adlı çalışmada yer alan Türkçe'de Kaplan ve Ögüt (2012) ve Kaplan-Çetinkaya (2014) tarafından test edilen spor bilimler fakültesi akademisyenlerinin sanal kaytarma düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılmıştır. Sanal Kaytarma Ölçeği'nin maddelerinin 9 adeti önemsiz sanal kaytarma ve 8 adeti ciddi sanal kaytarma olmak üzere toplam 17 maddeden oluşmaktadır. Sanal Kaytarma Ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı

.82'dir. Sanal Kaytarma ölçeğinin alt boyutu olan önemsiz sanal kaytarmanın Cronbach alfa değeri .77 ve diğer alt boyutu olan ciddi sanal kaytarmanın Cronbach alfa değeri ise .65 olarak hesaplanmıştır. Ölçek 5'li likert türünde ve her zaman, genellikle, bazen, nadir ve hiçbir zaman seçenekleri olarak derecelendirilmiştir. Ölçeklerde ters kodlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan sanal kaytarma düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

2.5. Verilerin Analizi

Toplanan bilgiler Statistical Package for Social Science (SPSS 20.0) veri tabanına aktarılmış ve gerekli istatistiksel incelemeler yapılarak yorumlanmıştır. İlk aşamada, verilerin normallik dağılımı Çarpıklık-Basıklık, Shapiro-Wilk testi ile incelenmiştir. Örgütsel sinizm için Skewness: .648; Kurtosis: .057, sanal kaytarma için ise Skewness: .287; Kurtosis: -.334 değerlerine ulaşılmıştır. Analiz sonucunda verilerin -1/+1 arasında olduğu ve verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir (George & Mallery, 2010). Elde edilen değerler sonucunda parametrik testler uygulanmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini ayırt etmek için frekans analizi, gruplar arasındaki varyansı belirlemek için bağımsız gruplar için t-testi, ikiden fazla grup için ANOVA testi ve farklılığın kaynağını belirlemek için Post-Hoc (Tukey testi) kullanılmıştır. İki kavram arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla da Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Söz konusu incelemelerde istatistiksel anlamlılık düzeyi ($p < 0.05$) olarak alınmıştır.

2.6. Araştırma Etiği

Bu çalışmanın etik kurul izni, T.C. Atatürk Üniversitesi Rektörlüğü Spor Bilimleri Fakültesi'nin 20.02.2023 tarihli oturumunda E-70400699-050.02.04-230062070 sayılı, 2023/2 Fakülte Etik Kurul Kararları konulu toplantı ile çıkarılmıştır. Katılımcıların tamamı araştırmada gönüllülük esasına dayalı olarak yer almıştır. Ayrıca çalışmaya katılan tüm katılımcılardan sözlü onam alınmıştır.

3. Bulgular

Tablo 1

Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss.	T	p(sig.)
Bilişsel	Kadın	21	2,77	,860	,216	,160
	Erkek	86	2,71	1,033		
Duygusal	Kadın	21	2,00	,774	,843	,217
	Erkek	86	1,80	,968		
Davranışsal	Kadın	21	2,47	,854	,286	,121
	Erkek	86	2,40	1.075		
Örgütsel Sinizm Toplam	Kadın	21	2,41	,763	,519	,507
	Erkek	86	2,31	,851		
Önemsiz Sanal Kaytarma	Kadın	21	2,20	,556	-,674	,325
	Erkek	86	2,30	,659		
Ciddi Sanal Kaytarma	Kadın	21	1,93	,660	1,256	,212
	Erkek	86	1,76	,534		
Sanal Kaytarma Toplam	Kadın	21	2,06	,456	,264	,568
	Erkek	86	2,03	,529		

*: $p < 0,05$

Tablo 1’de ortaya konulduğu üzere katılanların cinsiyetlerine dair örgütsel sinizm düzeyi ve alt boyutlarının karşılaştırılmasında; bilişsel alt boyut ($p<,160$), zaman duygusal alt boyut ($p<,217$), davranışsal alt boyut ($p<,121$) ile örgütsel sinizmin toplam ($p<,507$) puanında anlamlı farklılık görülmemiştir. Çalışmaya katılanların cinsiyet dağılımına göre sanal kaytarma düzeylerinin alt boyutlarının karşılaştırılmasında; önemsiz sanal kaytarma ($p>,325$), ciddi sanal kaytarma ($p>,212$) alt boyutunda ve sanal kaytarma toplam puanında ($p>,568$) anlamlı farklılık görülmemiştir.

Tablo 2

Katılımcıların Yönetici Görevlerinin Olup Olmamasına Göre Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Yönetici Göreviniz Var Mı?	N	$\bar{X}$	Ss.	T	$p(\text{sig.})$
Bilişsel	Evet	37	2,71	1,003	-,085	,668
	Hayır	70	2,73	1,002		
Duygusal	Evet	37	1,83	,731	-,050	,124
	Hayır	70	1,84	1,008		
Davranışsal	Evet	37	2,41	,943	-,044	,403
	Hayır	70	2,42	1,069		
Örgütsel Sinizm Toplam	Evet	37	2,32	,736	-,071	,532
	Hayır	70	2,33	,873		
Önemsiz Sanal Kaytarma	Evet	37	2,34	,579	,603	,464
	Hayır	70	2,26	,664		
Ciddi Sanal Kaytarma	Evet	37	1,98	,702	2,291	,024*
	Hayır	70	1,71	,477		
Sanal Kaytarma Toplam	Evet	37	2,16	,520	1,617	,109
	Hayır	70	1,99	,505		

*: $p<0,05$

Tablo 2’de ortaya konulduğu üzere katılanların yönetici görevlerinin olup olmasına ilişkin örgütsel sinizm düzeyi ve alt boyutlarının karşılaştırılmasında; bilişsel boyut ($p<,668$), duygusal ($p<,124$), davranışsal ($p<,403$) alt boyutları ile örgütsel sinizm toplam ($p<,532$) puanında anlamlı farklılık görülmemiştir. Çalışmaya katılanların yönetici görevlerinin olup olmamasına ilişkin sanal kaytarma düzeyleri ve alt boyutlarının karşılaştırılmasında; önemsiz sanal kaytarma ($p>,464$) ve sanal kaytarma toplam puanında ($p>,109$) anlamlı farklılığa rastlanmazken; ciddi sanal kaytarma ($p>,024$) alt boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür.

Buna göre ciddi sanal kaytarma alt boyutunda, yönetici görevi olan ($\bar{X}=1,98\pm,702$) akademisyenlerin, yönetici görevi olmayan ($\bar{X}=1,71\pm,477$) akademisyenlere oranla daha yüksek ciddi sanal kaytarma yaptıkları görülmektedir.

Tablo 3*Katılımcıların Yaş Aralığına Göre Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması*

Alt Boyutlar	Yaş Aralığı	N	$\bar{X}$	Ss.	F	p(sig.)
Bilişsel	24-34 Yaş	36	2,68	,911	,605	,613
	35-45 Yaş	45	2,78	1,067		
	46-56 Yaş	20	2,55	1,035		
	57 Yaş +	6	3,13	,917		
Duygusal	24-34 Yaş	36	1,72	,761	1,263	,281
	35-45 Yaş	45	2,01	1,013		
	46-56 Yaş	20	1,60	,871		
	57 Yaş +	6	2,08	1,347		
Davranışsal	24-34 Yaş	36	2,19	,772	1,524	,213
	35-45 Yaş	45	2,64	1,122		
	46-56 Yaş	20	2,41	1,082		
	57 Yaş +	6	2,08	1,347		
Örgütsel Sinizm Toplam	24-34 Yaş	36	2,20	,653	1,004	,394
	35-45 Yaş	45	2,48	,921		
	46-56 Yaş	20	2,18	,826		
	57 Yaş +	6	2,43	1,106		
Önemsiz Sanal Kaytarma	24-34 Yaş	36	2,13	,613	2,149	,099
	35-45 Yaş	45	2,25	,662		
	46-56 Yaş	20	2,55	,649		
	57 Yaş +	6	2,50	,219		
Ciddi Sanal Kaytarma	24-34 Yaş	36	1,90	,573	1,340	,266
	35-45 Yaş	45	1,68	,593		
	46-56 Yaş	20	1,78	,481		
	57 Yaş +	6	2,02	,406		
Sanal Kaytarma Toplam	24-34 Yaş	36	2,02	,539	1,100	,353
	35-45 Yaş	45	1,97	,524		
	46-56 Yaş	20	2,17	,496		
	57 Yaş +	6	2,26	,174		

*: p<0,05

Tablo 3'te ortaya konulduğu üzere katılanların yaş aralığına ilişkin örgütsel sinizm düzeyi ve alt boyutlarının karşılaştırılmasında; bilişsel boyut ($p>,613$), duygusal boyut ($p>,281$) davranışsal boyut ($p<,213$) alt boyutları ve örgütsel sinizmin toplam puanında ($p>,394$) anlamlı farklılık görülmemiştir. Çalışmaya katılanların yaş aralığına ilişkin sanal kaytarma düzeylerinin alt boyutlarının karşılaştırılmasında; önemsiz sanal kaytarma ($p>,099$), ciddi sanal kaytarma ($p>,266$) alt boyutunda ve sanal kaytarma toplam puanında ($p>,353$) anlamlı farklılık görülmemiştir.

Tablo 4

Katılımcıların Toplam Kamu Görev Süresine Göre Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Toplam Kamu Görev Süresi	N	$\bar{X}$	Ss.	F	p(sig.)	Fark Tukey
Bilişsel	1 Yıldan Az	5	2.44	,864	,221	,953	
	1-5 Yıl	25	2.68	1,031			
	6-10 Yıl	17	2.77	,793			
	11-15 Yıl	24	2.86	1,012			
	16-20 Yıl	10	2.78	1,357			
	21 Yıl ve +	26	2.65	1,014			
Duygusal	1 Yıldan Az	5	1.50	1,118	,749	,589	
	1-5 Yıl	25	1.74	,830			
	6-10 Yıl	17	2.20	,989			
	11-15 Yıl	24	1.87	,783			
	16-20 Yıl	10	1.82	1,219			
	21 Yıl ve +	26	1.75	,986			
Davranışsal	1 Yıldan Az	5	2.05	1,177	,728	,604	
	1-5 Yıl	25	2.31	,863			
	6-10 Yıl	17	2.57	1,041			
	11-15 Yıl	24	2.47	,872			
	16-20 Yıl	10	2.85	1,550			
	21 Yıl ve +	26	2.26	1,069			
Örgütsel Sinizm Toplam	1 Yıldan Az	5	1.99	1,001	,566	,726	
	1-5 Yıl	25	2.24	,748			
	6-10 Yıl	17	2.51	,744			
	11-15 Yıl	24	2.40	,747			
	16-20 Yıl	10	2.48	1,224			
	21 Yıl ve +	26	2.22	,867			
Önemsiz Sanal Kaytarma	1 Yıldan Az ¹	5	1.86	,411	3,909	,003	4>1 4>3
	1-5 Yıl ²	25	2.26	,558			
	6-10 Yıl ³	17	1.91	,587			
	11-15 Yıl ⁴	24	2.59	,614			
	16-20 Yıl ⁵	10	2.00	,708			
	21 Yıl ve + ⁶	26	2.45	,614			
Ciddi Sanal Kaytarma	1 Yıldan Az ¹	5	1.47	,205	2,420	,041*	4>1 4>3
	1-5 Yıl ²	25	1.97	,355			
	6-10 Yıl ³	17	1.57	,680			
	11-15 Yıl ⁴	24	1.95	,691			
	16-20 Yıl ⁵	10	1.50	,598			
	21 Yıl ve + ⁶	26	1.80	,451			

	1 Yıldan Az ¹	5	1.67	,286			
Sanal Kaytarma	1-5 Yıl ²	25	2.11	,370			
Toplam	6-10 Yıl ³	17	1.74	,602	4,049	,002*	4>1
	11-15 Yıl ⁴	24	2.27	,476			4>3
	16-20 Yıl ⁵	10	1.95	,623			
	21 Yıl ve + ⁶	26	2.13	,454			

*: p<0,05

Tablo 4'te ortaya konulduğu üzere katılanların toplam kamu görev süresine ilişkin örgütsel sinizm düzeyi ve alt boyutlarının karşılaştırılmasında; bilişsel boyut ($p>,953$), duygusal boyut ($p>,589$) davranışsal boyut ($p<,604$) alt boyutları ve örgütsel sinizmin toplam puanında ($p>,726$) anlamlı farklılık görülmemiştir. Çalışmaya katılanların toplam kamu görev süresine ilişkin sanal kaytarma düzeylerinin alt boyutlarının karşılaştırılmasında; ciddi sanal kaytarma ($p>,041$) alt boyutunda, önemsiz sanal kaytarma ($p>,003$) alt boyutunda ve sanal kaytarma toplam puanında ($p>,002$) anlamlı farklılık görülmüştür.

Buna göre önemsiz sanal kaytarmaya 11-15 yıl arası çalışan akademisyenlerin ($\bar{X}=2,59\pm,614$), 1 yıldan az ($\bar{X}=1,86\pm,411$) ve 6-10 yıl ($\bar{X}=1,91\pm,587$) arasında çalışan akademisyenlere göre daha fazla başvurduğu, ciddi sanal kaytarmaya 11-15 yıl arası çalışan akademisyenlerin ($\bar{X}=1,95\pm,598$), 1 yıldan az ($\bar{X}=1,47\pm,205$) ve 6-10 yıl ($\bar{X}=1,57\pm,680$) arasında çalışan akademisyenlere göre daha fazla başvurduğu ve sanal kaytarma toplamında 11-15 yıl arası çalışan akademisyenlerin ($\bar{X}=2,27\pm,476$), 1 yıldan az ($\bar{X}=1,67\pm,286$) ve 6-10 yıl ($\bar{X}=1,74\pm,602$) arasında çalışan akademisyenlere göre daha fazla başvurduğu görülmektedir.

Tablo 5

Katılımcıların Unvanına Göre Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Unvan	N	$\bar{X}$	Ss.	F	p(sig.)	Fark Tukey
Bilişsel	AraştırmaGör./Dr.	22	2,57	,942			
	Öğretim Gör./ Dr.	16	3,03	,705			
	Dr. Öğr. Üyesi	29	2,83	,962	,760	,553	
	Doçent Dr.	26	2,56	1,089			
	Profesör Dr.	14	2,70	1,26			
Duygusal	AraştırmaGör./Dr.	22	1,69	,834			
	Öğretim Gör./ Dr.	29	1,70	1,021			
	Dr. Öğr. Üyesi	14	1,88	,795	,387	,818	
	Doçent Dr.	16	1,96	1,006			
	Profesör Dr.	26	1,94	1,165			
Davranışsal	AraştırmaGör./Dr.	22	2,15	,657			
	Öğretim Gör./ Dr.	29	2,34	1,196			
	Dr. Öğr. Üyesi	14	2,68	1,043	,843	,501	
	Doçent Dr.	16	2,38	1,068			
	Profesör Dr.	26	2,42	1,218			
Örgütsel Sinizm	AraştırmaGör./Dr.	22	2,14	,687			
	Öğretim Gör./ Dr.	29	2,36	,745			
	Dr. Öğr. Üyesi	14	2,46	,781	,486	,746	
	Doçent Dr.	16	2,30	,906			
	Profesör Dr.	26	2,35	1,116			
Toplam							

Önemsiz Sanal Kaytarma	AraştırmaGör./Dr. ¹	22	2,18	,617			
	Öğretim Gör./Dr. ²	29	2,37	,694			
	Dr. Öğr. Üyesi ³	14	2,03	,634	2,807	,029*	5>3
	Doçent Dr. ⁴	16	2,42	,589			
	Profesör Dr. ⁵	26	2,61	,542			
Ciddi Sanal Kaytarma	AraştırmaGör./Dr.	22	1,82	,584			
	Öğretim Gör./ Dr.	16	1,65	,511			
	Dr. Öğr. Üyesi	29	1,74	,555	,535	,710	
	Doçent Dr.	26	1,86	,617			
	Profesör Dr.	14	1,90	,521			
Sanal Kaytarma Toplam	AraştırmaGör./Dr.	22	2,00	,538			
	Öğretim Gör./ Dr.	16	2,01	,548			
	Dr. Öğr. Üyesi	29	1,88	,543	1,620	,175	
	Doçent Dr.	26	2,14	,440			
	Profesör Dr.	14	2,26	,448			

*: p<0,05

Tablo 5'te ortaya konulduğu üzere katılanların toplam kamu görev süresine ilişkin örgütsel sinizm düzeyi ve alt boyutlarının karşılaştırılmasında; bilişsel boyut ($p>,553$), duygusal boyut ($p>,818$) davranışsal ($p<,501$) alt boyutları ve örgütsel sinizmin toplam puanında ($p>,746$) anlamlı farklılık görülmemiştir. Çalışmaya katılanların unvanına ilişkin sanal kaytarma düzeylerinin alt boyutlarının karşılaştırılmasında; ciddi sanal kaytarma ($p>,710$) ve sanal kaytarma toplam puanında ($p>,175$) ile anlamlı farklılığa rastlanmazken; önemsiz sanal kaytarma ($p>,029$) alt boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür.

Buna göre önemsiz sanal kaytarmaya, unvanı profesör doktor ($\bar{X}=2,61\pm,542$) olan akademisyenlerin doktor öğretim üyesi ($\bar{X}=2,03\pm,634$) olan akademisyenlere göre daha yüksek oranda başvurdukları görülmektedir.

Tablo 6

Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Sanal Kaytarma Ölçeği Arasındaki İlişki

	P	Sanal Kaytarma Toplam
		,000
	R	,378
Örgütsel Sinizm Toplam	N	107

Örgütsel sinizm ve sanal kaytarma arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki vardır. Elde ettiğimiz bu bulgu, katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça, sanal kaytarma düzeylerinin arttığını göstermektedir.

4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Elde edilen bulgular ışığında şu sonuçlara ulaşılmıştır. İlk olarak katılımcıların örgütsel sinizm ve sanal kaytarma düzeyleri cinsiyet değişkenine göre araştırılmış ve anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Cinsiyete göre örgütsel sinizm ve sanal kaytarma düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmaması, bu tutum ve davranışların cinsiyetten bağımsız olarak şekillendiğini göstermektedir. Bu bulgu araştırma hipotezimizi (H1) karşılamamaktadır. Literatür incelendiğinde araştırmamızla paralel bulgular elde eden çalışmalar mevcuttur. Ermiş (2021), Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeyleri üzerine yapmış olduğu çalışmada cinsiyet değişkenine göre puanlar arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Demirkıran (2021) akademisyenler üzerine yapmış olduğu çalışmada katılımcıların sanal kaytarma puanları cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemiştir. Çalışmamızda elde edilen bulgular ile çelişen çalışmalar da mevcuttur. Ayana

(2016) bir kamu kuruluşu üzerine yapmış olduğu çalışmada kadın katılımcıların erkek katılımcılara oranla daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm yaşadığını saptamıştır. Baştürk ve arkadaşlarının (2020) sağlık çalışanlarıyla yürüttükleri araştırmada, erkek çalışanların kadınlara kıyasla daha fazla sanal kaytarma davranışı sergilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılıkların ortaya çıkmasında çeşitli etkenler rol oynayabilir. Araştırmaların farklı sektörlerde yapılması, örgütsel yapı ve kültürel dinamikler açısından farklılıklar yaratmaktadır. Ayrıca, örneklem gruplarının demografik özellikleri de algı ve davranışları etkileyebilir. Kullanılan metodolojik yöntemler de sonuçlar arasındaki çelişkinin kaynağı olabilir. Elde edilen farklı bulgular, çalışmanın bağlamına ve katılımcı özelliklerine göre değişiklik gösterebilir.

Elde ettiğimiz ikinci bulgu katılımcıların yönetici görevi olup olmamasına göre araştırılmış ve sanal kaytarma özelinde anlamlı farklılığa ulaşılmıştır. Böylece yönetici olarak görevi olan akademisyenlerin, yönetici olarak görevi olmayan akademisyenlere kıyasla daha yüksek ciddi sanal kaytarma düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Elde ettiğimiz bulgu araştırma hipotezimizi sanal kaytarma özelinde (H2) karşılamaktadır. Bu sonuç, yöneticilik görevlerinin getirdiği ek sorumluluklar, artan iş yükü ve tükenmişlik gibi faktörlerin, yöneticilerin iş sırasında dikkatlerini iş dışı çevrimiçi aktivitelere kaydırmalarına zemin hazırlayabileceğini düşündürmektedir. Literatürde araştırmamızla benzer bulgulara sahip çalışmalar incelendiğinde; Yıldırım (2023), spor eğitimcileri üzerine yaptığı çalışmada, örgütsel sinizm ile yöneticilik durumu arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Bostan ve Filiz (2020) sağlık çalışanları üzerine yaptıkları araştırmada, yönetici olanların daha fazla sanal kaytarma davranışında bulunduklarını bulmuşlardır. Diğer taraftan Gültekin ve Ulusoy (2022) yönetici olmayan sağlık çalışanlarının daha fazla sanal kaytarma faaliyetinde bulunduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde farklılıkların ortaya çıkmasında örgütsel yapı, farklı sektörler gibi değişkenler rol oynayabilir.

Elde ettiğimiz üçüncü bulgu, örgütsel sinizm ve sanal kaytarma düzeyleri yaş aralığına göre araştırılmış ve anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Bu durum, bireylerin örgütsel tutum ve davranışlarının yalnızca biyolojik yaş faktörüne bağlı olarak değişmediğini, daha çok örgütsel iklim, iş ortamı dinamikleri ve bireysel psikolojik etkenler gibi diğer değişkenlerin belirleyici olabileceğini düşündürmektedir. Bu bulgu araştırma hipotezimizi (H3) karşılamamaktadır. Araştırma sonuçları, Bingöl (2019), Polatcan (2012) ve Uysal ve Işık (2023), gibi diğer çalışmalara paralel olup, yaş değişkeninin bu konular üzerindeki etkisinin sınırlı olduğunu ortaya koymaktadır. Fakat Teoman (2023) kamu ve özel kuruluşlar özelinde yapmış olduğu çalışmada yaş değişkeni ile sanal kaytarma arasında 20- 29 yaş aralığındaki iş görenlerin diğer yaş gruplarına göre daha fazla sanal kaytarma davranışında bulundukları sonucuna ulaşmıştır. Bu yaş grubunun daha fazla sanal kaytarma davranışı göstermesi, dijital araçlara daha yatkın olmaları, teknoloji kullanımında daha yetkin olmaları ve iş ortamındaki beklentilerle gerçeklik arasındaki uyumsuzlukları daha yoğun yaşamaları gibi faktörlerle açıklanabilir.

Elde edilen dördüncü bulgu, toplam kamu görev süresine göre incelenmiştir. Örgütsel sinizmde anlamlı bir farklılık görülmezken, sanal kaytarma konusunda anlamlı bir fark bulunmuştur. Toplam kamu görev süresi 11 yılı aşkın akademisyenlerde mesleki doygunluk, hedeflere ulaşılmış olması ve gelecek kaygısının olmayışı bu sonucu ortaya çıkarmış olabilir. Mesleğine henüz yeni başlamış akademisyenler ise kendilerini kuruma kabul ettirme, idealist görünme arzusu ve astlarından onaylanma isteği, sanal kaytarma davranışlarından kaçınmalarına sebep olmuş olabilir. Bu bağlamda sanal kaytarma tüm boyutlarında ve toplamında 11-15 yıl arası çalışan akademisyenlerin, 1 yıldan az ve 6-10 yıl arasında çalışan akademisyenlere göre daha fazla başvurduğu görülmektedir. Bu bulgu araştırma hipotezimizi (H4) örgütsel sinizm özelinde karşılamamakta fakat sanal kaytarma bağlamında karşılamaktadır. Literatürde araştırmamızla çelişen bazı bulgular da mevcuttur. Sarıca (2019) çalışmasında, çalışma süresi 0-5 yıl olan öğretmenlerin, çalışma yılı 11-16 yıl olan öğretmenlerden daha yüksek sanal kaytarma düzeylerine sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Arpacıoğlu (2019) çalışmasında

ise sanal kaytarmanın boyutu ile çalışanların mesleki geçmişleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Elde edilen beşinci bulguda, örgütsel sinizm düzeylerinin unvana göre anlamlı farklılık göstermediği, ancak sanal kaytarma düzeylerinin unvana göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Profesör unvanına sahip akademisyenler, doktor öğretim üyelerine göre daha yüksek sanal kaytarma eğilimi göstermektedir. Kıdemli akademisyenlerin görevleri, yönetim, danışmanlık veya akademik temsil gibi denetim dışı alanlara kayabilir. Bu değişim, onların iş süreçlerini daha esnek hale getirebilir. Esneklik, çevrimiçi zaman yönetiminde daha serbest bir yapı yaratabilir ve sanal kaytarma davranışlarını artırabilir. Doktor öğretim üyelerinin ise kariyerlerinin erken aşamasında olmaları ve daha yoğun çalışmalarının sanal kaytarma davranışlarını sınırlı hale getirebileceği düşünülmektedir. Araştırmamız bu bulguyla sanal kaytarma bağlamında hipotezi karşılamakta, ancak örgütsel sinizm özelinde karşılamamaktadır (H5). Literatürde benzer çalışmalar bulunmaktadır. Korkmaz (2011) örgütsel sinizm ile unvan arasında anlamlı fark bulamazken, Okan (2018) öğretim üyelerinin daha yüksek sinizm düzeyleri olduğunu tespit etmiştir. Aytekin (2019) ise sanal kaytarma faaliyetlerinin pozisyonlara göre farklılık göstermediğini belirtmiştir.

Çalışmamızda elde edilen son bulgu, akademisyenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile sanal kaytarma davranışları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, örgütsel sinizmin yalnızca bireylerin kuruma yönelik tutumlarını değil, aynı zamanda çalışma davranışlarını da etkileyebilecek önemli bir unsur olduğunu göstermektedir. Sinik bireylerin, örgüte karşı olumsuz düşünceler beslemesi, yönetime güvensizlik duyması ve iş ortamını değersiz ya da anlamsız görmesi, onların iş dışı faaliyetlere yönelme eğilimlerini artırabilmektedir. Sanal kaytarma ise, bu tutumların somut bir dışavurumu olarak değerlendirilmekte ve bireylerin iş saatleri içerisinde internet, sosyal medya veya kişisel işler gibi işle doğrudan ilişkisi olmayan etkinliklere zaman ayırmaları şeklinde ortaya çıkmaktadır. Örgütsel sinizmin çalışanların psikolojik bağlılığını zayıflatması, işe yabancılaşma düzeyini artırması ve motivasyonlarını düşürmesi, sanal kaytarma davranışlarını açıklayan temel dinamiklerden biri olabilir. Bu sonuç, araştırma hipotezimiz olan H6'yı desteklemekte ve örgüt içinde yaşanan olumsuz duygusal iklimin çalışan davranışlarına nasıl yansıdığını göstermesi açısından dikkat çekicidir. Söz konusu bulgu, literatürdeki diğer araştırmalarla da tutarlılık göstermektedir. Özellikle Özdemir ve Erkutlu'nun (2017), Ahi Evran Üniversitesi'nde görev yapan personel üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, örgütsel sinizm ile sanal kaytarma arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiş, yöneticilerin otantik liderlik tarzlarının bu ilişki üzerinde azaltıcı etkisi olduğu vurgulanmıştır. Bu bağlamda, örgütsel sinizmin sanal kaytarma gibi görev dışı davranışlarla ilişkilendirilmesi, örgütlerin yönetim anlayışlarını, iç iletişim süreçlerini ve liderlik yaklaşımlarını gözden geçirmelerini gerekli kılmaktadır. Elde edilen bulgular, akademisyenlerin örgütsel sinizm düzeyleri yükseldikçe, sanal kaytarma davranışlarının belirgin bir şekilde arttığını ve bu durumun, işyerindeki olumsuz tutumların verimlilik kaybına yol açarak, kurum içindeki genel performansı ciddi şekilde olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre aşağıdaki önerilere yer verilmiştir.

Araştırmanın çalışma evreni, Türkiye'deki beş üniversitede spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarından oluşmaktadır. Farklı şehirlerdeki fakülte ve spor yüksekokullarının evrene dâhil edilmesi, araştırmanın genellenebilirliğini artırabilir ve daha kapsamlı sonuçlara ulaşılmasına katkı sağlayabilir. Sanal kaytarma davranışı, tamamen olumsuz bir olgu olarak değerlendirilmemelidir. Özellikle yoğun iş yükü sonrasında, çalışanların iş stresinden uzaklaşmalarına olanak tanıyacak ölçülü ve zararsız sanal kaytarma faaliyetlerine izin verilmesi, çalışanların psikolojik iyilik hâline olumlu katkılar sağlayabilir. Ayrıca, çalışanların yönetsel istişare süreçlerine aktif katılımını teşvik etmek, örgütsel sinizmi azaltmada etkili bir yöntem olabilir. Örgütsel sinizm ve sanal kaytarma davranışlarının

yaygınlığını belirlemek ve bu davranışlara yol açan nedenleri izlemek amacıyla, düzenli olarak üniversiteler tarafından akademik personele yönelik anonim anketler veya veri analiz süreçleri yürütülebilir.

5. Kaynakça

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269–292.
- Akdemir, B., Kırmızıgül, B., & Zengin, Y. (2006). Örgütsel sinizm ile iş performansı arasındaki ilişki ve bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 115-130.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(5), 449-469.
- Arpacıoğlu, Y. (2019). *Sanal kaytarma, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkileri üzerine görgül bir araştırma* (Tez No. 614228) [Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel, Isparta]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Arslan, M. (2018). Organizational cynicism and employee performance: Moderating role of employee engagement. *Journal of Global Responsibility*, 9(4), 415-431.
- Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A., & Coover, M. D. (2014). Explaining cyberloafing: The role of the theory of planned behavior. *Computers in Human Behavior*, 36, 510-519. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.04.006>
- Ayana, Ç. (2016). *Duygusal zekâ ve duygusal emeğin örgütsel sinizm algısına etkisi: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama* (Tez No. 447729) [Yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ayazlar, R. A., Sayman, E., & Çınar, M. (2018). Turizm öğrencilerinin stajda sanal kaytarma eylemleri. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(3), 24-37. <https://doi.org/10.30803/adusobed.374911>
- Aytekin, D. (2019). *Örgütsel sosyalizasyon ve sanal kaytarma ilişkisi: Türkiye'deki kamu üniversiteleri üzerinde bir araştırma* (Tez No. 551979) [Yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Baştürk, Y. A., Demir, Y., Ovalı, A. Ç., & Sağlık, E. (2020). Sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Samsun Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5(1), 12-18.
- Bingöl Ş. (2019). *Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü antrenörlerinin örgütsel sinizm ve bağlılığının incelenmesi* (Tez No. 538598) [Doktora tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>
- Bostan, S., & Filiz, M. (2020). Sağlık çalışanlarının sanal kaytarma etkinlikleri ve süreleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(Ek), 29-41.
- Bruch, H., & Vogel, B. (2006). The effect of organizational cynicism on employee commitment and work behavior: A study in the German public sector. *Journal of Managerial Psychology*, 21(6), 522–538.

- Büyüköztürk, Ş. (2019). Kestirisel istatistik. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 26(2), 409-428.
- Ceyhun, S., Malkoç, N., & Arslan, N. (2017). Investigation of organizational cynicism levels of the personnel working in private sports facilities. *European Journal of Physical Education and Sport Science*, 3(12), 59-76. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1067227>
- Chen, A., & Karahanna, E. (2018). Life Interrupted. *MIS quarterly*, 42(4), 1023-A14.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Demirkıran, M. (2021). *Akademisyenlerin sanal kaytarma davranışlarının iş stresine etkisinin kuşaklar teorisi üzerinden incelenmesi* (Tez No. 680904) [Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Erdem, A. T., & Güven, Ş. (2020). Sanal kaytarma. G. Akduman (Ed.), *21. Yüzyılda Örgütsel Davranışta 21 Güncel Yaklaşım* (s. 445). Gazi Kitabevi.
- Erkara, C. (2019). *Çalışanların kuşak farklılıklarına göre genel sinizm düzeylerinin örgütsel sinizm düzeyine etkisinin değerlendirilmesi* (Tez No. 622651) [Doktora tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Eskişehir]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ermış, A. (2021). *Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarının örgütsel Sinizm, iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi* (Tez No. 667916) [Doktora tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update (10th ed.)*. Pearson.
- Gültekin, D., & Ulusoy, H. (2022). Sağlık çalışanlarında sanal kaytarma ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Journal of Healthcare Management and Leadership*, (1), 70-97. <http://dx.doi.org/10.35345/johmal.1091046>
- Gürbüz, S. (2021). *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*. Seçkin.
- Hasırcı, I., & Örüçü, E. (2020). Örgütsel sinizmin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde çalışanların eğitim düzeylerinin düzenleyici rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 18(4), 285-303. <https://doi.org/10.11611/yead.680513>
- Işık, M., & Uysal, F. (2023). Kamu çalışanlarının sanal aylaklık (cyberloafing) eğilimleri: İş-kur Batı Akdeniz Bölgesi örneği. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 6(1), 161-172. <http://dx.doi.org/10.33712/mana.1222508>
- İnce, F. (2018). The effect of democratic leadership on organizational cynicism: A study on public employees, *Journal of Business Research-Türk*, 10(2), 245-253. <http://dx.doi.org/10.20491/isarder.2018.428>
- Jackson, D. L., Gillaspay Jr, J. A., & Purc-Stephenson, R. (2009). Reporting practices in confirmatory factor analysis: An overview and some recommendations. *Psychological methods*, 14(1), 6-23.
- Jamaluddin, H., Ahmad, Z., & Wei, L. T. (2023). Exploring cyberloafing as a coping mechanism in relation to job-related strain and outcomes: A study using the mediational model of stress. *Cogent Social Sciences*, 9(2), 2278209. <http://dx.doi.org/10.1080/23311886.2023.2278209>

- Jia, H., Jia, R., & 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. <https://doi.org/10.1177/1548051813488208>
- Kalağan, G. (2009). Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (Tez No. 250571) [Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kaplan, M., & Çetinkaya, A. Ş. (2014). Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 26-34.
- Kaplan, M., & Ögüt, A. (2012). Algılanan örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişkinin analizi: Hastane çalışanları örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-13
- Karacaoglu, K., & Ince, F. (2012). Reliability and validity of the Turkish version of Brandes, Dharwadkar, and Dean's (1999) organizational cynicism scale: The case of organized industrial zone, Kayseri. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 1-77.
- Karakuş, S. Ş., Yıldırım, H., & Büyüköztürk, Ş. (2016). Üç faktörlü yeme ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 15(3), 229-237. <http://dx.doi.org/10.5455/pmb.1-1446540396>
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Bilim Kitap Kütüphanesi.
- Kılıç, G. N., & Kocabaş, İ. (2017). Öğretmenlerin okulda internet ve teknoloji kullanımına ilişkin sanal kaytarma davranışlarının incelenmesi, *Kesit Akademi Dergisi*, (10), 715-731. <http://dx.doi.org/10.18020/kesit.1236>
- Kim, S. J., & Byrne, S. (2011). Conceptualizing personal web usage in work contexts: A preliminary framework. *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2271-2283. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.07.006>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). The Guilford.
- Korkmaz, C. İ. (2011). *Kişilik sinizmi ve algılanan üst yönetim desteğinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma*. (Tez No. 291432) [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of organizational behavior. The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology And Behavior*, 23(5), 675- 694.
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-694. <https://doi.org/10.1002/job.161>
- Mahatanankoon, P., Anandarajan, M., & Igbaria, M. (2004). Development of a measure of personal web usage in the workplace, *Cyberpsychology and Behavior*, 7(1), 93-104. <https://doi.org/10.1089/109493104322820165>
- Mantere, S., & Martinsuo, M. (2001). Adopting and questioning strategy: Exploring the roles of cynicism and dissent. In *17th EGOS-Europen Group for Organisation Studies Colloquium* (pp. 5-7).
- Mawritz, M. B., Mayer, D. M., Hoobler, J. M., Wayne, S. J., & Marinova, S. V. (2012). A trickle-down model of organizational cynicism: The role of supervisory transformational leadership. *Journal of Management*, 38(6), 1577-1605.
- Mishra, A. K., & Spreitzer, G. M. (1998). Explaining how survivors respond to downsizing: The roles of trust, empowerment, justice, and work redesign. *Academy of Management Review*, 23(3), 567-588.

- Okan, F. (2018). *Akademisyenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinin incelenmesi* (Tez No. 493140) [Yüksek lisans tezi, Batmaz Üniversitesi, Batman]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Örücü, E., & Yıldız, H. (2014). İşyerinde kişisel internet ve teknoloji kullanımı: Sanal kaytarma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 99-114.
- Özdemir, H. Ö., & Erkutlu, H. V. (2017). Yöneticilerin otantik liderlik tarzlarının çalışanların sanal kaytarma ve sinizm davranışları üzerine etkileri. *Yönetim ve Organizasyon Dergisi*, 14(2), 45-59.
- Polatcan, M. (2012). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki: Karabük ili örneği* (Tez No. 327558) [Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Sarıca, H. (2019). *Öğretmenlerin siber kaytarma davranışları ile işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No. 559283) [Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Teoman N. (2023). *İş tatmininin sanal kaytarma davranışına etkisi: Bir alan araştırması* (Tez No. 796555) [Yüksek lisans tezi, Ardahan Üniversitesi, Ardahan]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Terzi, C., & Koçoğlu-Sazkaya, M. (2020). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin incelenmesi: Hekimlere yönelik bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 129-143. <https://doi.org/10.33206/mjss.487309>
- Turan, Ş. (2011). *Küreselleşme sürecinde örgütsel değişimi etkileyen bir unsur olarak örgütsel sinizm ve Karaman İli kamu kurumlarında bir uygulama* (Tez No. 320245) [Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Turel, O., & Serenko, A. (2012). The benefits and dangers of enjoyment with social networking websites. *European Journal of Information Systems*, 19(5), 512-528.
- Yalçın Şengül, S. (2018). *Örgütsel politika algısının örgütsel sinizme etkisi* (Tez No. 533546) [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yavuz, A., & Bedük, A. (2012). *Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Bir kamu bankasının Konya şubelerinde örnek uygulama* [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yıldırım A. (2023). *Özel ve devlet kurumlarında çalışan spor eğitimcilerinin örgütsel sinizm ve iş doyumu arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi* (Tez No. 789474) [Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yıldırım, S. K. (2016). *Etik iklim ve örgütsel kontrol mekanizmalarının sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü* (Tez No. 446179) [Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Zeren, H. E., & Yalçın, N. (2021). Kamu çalışanlarının sanal kaytarma davranışları ve demografik özellikleri ilişkisi: Aydın Adliyesi örneği. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(1), 157-174. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3618972>