



**AKADEMİSYENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM VE
SANAL KAYTARMA DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ: SPOR BİLİMLER ÖRNEĞİ**

Ümit Berkay KARAOĞLU

Yüksek Lisans Tezi

Spor Yönetimi Ana Bilim Dalı

2024

(Her hakkı saklıdır.)

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
KIŞ SPORLARI VE SPOR BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI
SPOR YÖNETİMİ BİLİM DALI

**AKADEMİSYENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM VE SANAL KAYTARMA
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ: SPOR BİLİMLER ÖRNEĞİ**

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

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ümit Berkay KARAOĞLU

Danışman: Doç. Dr. Yunus Sinan BİRİCİK

Erzurum

Ocak, 2024

KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Ümit Berkay KARAOĞLU tarafından hazırlanan “Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Düzeylerinin İncelenmesi: Spor Bilimler Örneği” başlıklı çalışması 08/01/2024 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Spor Yönetimi Ana Bilim Dalı, Spor Yönetimi Bilim Dalında Yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı Doç. Dr. Yunus Sinan BİRİCİK

Danışman: Atatürk Üniversitesi

Aslı ıslak imzalıdır

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Haluk SİVRİKAYA
Atatürk Üniversitesi

Aslı ıslak imzalıdır

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Yusuf BUZDAĞLI
Erzurum Teknik Üniversitesi

Aslı ıslak imzalıdır

Bu tezin Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddelerinde belirtilen şartları yerine getirdiğini onaylarım.

.... / / 2024

Aslı ıslak imzalıdır

Prof. Dr. Fatih KIYICI

Enstitü Müdürü

ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Düzeylerinin İncelenmesi: Spor Bilimler Örneği” başlıklı çalışmanın tarafımdan bilimsel etik ilkelere uyularak yazıldığını ve yararlandığım eserleri kaynakçada gösterdiğimi beyan ederim.

08/01/2024

Aslı ıslak imzalıdır

Ümit Berkay KARAOĞLU

☐ Tezle ilgili patent başvurusu yapılması / patent alma sürecinin devam etmesi sebebiyle Enstitü Yönetim Kurulunun/....../.... tarih ve sayılı kararı ile teze erişim 2 (iki) yıl süreyle engellenmiştir.

☐ Enstitü Yönetim Kurulunun/....../.... tarih ve sayılı kararı ile teze erişim 6 (altı) ay süreyle engellenmiştir.

TEŞEKKÜR

Uzmanlık eğitimim süresince, bilgi ve deneyimi ile bana katkı sağlayan ve rehberlik eden, desteğini esirgemeyen, daima yol gösterici, idealist bir eğitimci olan danışmanım Doç. Dr. Yunus Sinan BİRİCİK hocama teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde maddi destek ve katkılarından dolayı Atatürk Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi'ne (BAP) teşekkürleri bir borç olarak bilirim (SYL-2023-12265).

Beni bugünlere getiren, her zaman yanımda olduklarını hissettiren, sabır gösteren, hayatımın her döneminde olduğu gibi bu dönemde de benden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen dualarını her daim yanımda hissettiğim annem Münise KARAOĞLU'na ve babam Tevhit KARAOĞLU'na ve her zaman desteğini hissettiren kardeşim Yusuf Saruhan KARAOĞLU'na candan teşekkür ederim.

Ümit Berkay KARAOĞLU

ÖZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AKADEMİSYENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM VE SANAL KAYTARMA DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ: SPOR BİLİMLER ÖRNEĞİ

Ümit Berkay KARAOĞLU

Ocak 2024, 95 Sayfa

Amaç: Bu tezde Spor Bilimleri Fakültesi akademisyenlerinin örgütsel sinizm ile sanal kaytarma davranışlarının çeşitli değişkenler açısından incelenerek örgütsel sinizm düzeyleri ile sanal kaytarma arasında ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Yöntem: Araştırma grubunu, 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 Fakültesinde görev yapan ve rastgele yöntemle seçilen 21 kadın, 86 erkek olmak üzere toplam 107 akademisyenden oluşmaktadır. Akademisyenlerin örgütsel sinizm düzeylerini ölçmek amacıyla Brandes (1997) tarafından geliştirilen, “Örgütsel Sinizm” ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türk kültürüne uyarlama çalışması Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. Spor Bilimleri Fakültesi akademisyenlerin sanal kaytarma davranışlarını ölçmek amacıyla Blanchard-Henle (2008) tarafından geliştirilen Türkçe ’de Kaplan-Öğüt (2012) ve Kaplan-Çetinkaya (2014) tarafından test edilen “Sanal Kaytarma” ölçeği yer almaktadır. Elde edilen veriler (SPSS 20.0) veri tabanına aktarılarak gerekli istatistiksel analizlerle değerlendirilmiştir.

Bulgular: Spor Bilimleri Fakültesi akademisyenlerini cinsiyet, medeni durum, yaş, kamu sektöründeki hizmet süresi, çalıştıkları kurumdaki hizmet süresi, yönetici pozisyonuna sahip olma ve mesleki unvan değişkenliklerine göre karşılaştırdığımızda istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir. Sanal kaytarma bağlamında incelediğimizde ise sadece cinsiyet ve yaş aralığında anlamlı bir fark bulunmazken, diğer değişkenler incelendiğinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Sonuç: Çalışma bulguları incelendiğinde örgütsel sinizm ile sanal kaytarma arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyi arttıkça sanal kaytarma düzeyleri paralel artış göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: sanal kaytarma, örgütsel sinizm, spor bilimleri

ABSTRACT

MASTER'S THESIS

EXAMINATION of ACADEMICIANS' LEVELS of ORGANIZATIONAL CYNICISM and CYBERLOAFING: SPORTS SCIENCE EXAMPLE

Ümit Berkay KARAOĞLU

January 2024, 95 Page

Purpose: In this thesis, it was aimed to determine the relationship between organisational cynicism levels and cyberloafing by examining the organisational cynicism and cyberloafing behaviours of the academicians of the Faculty of Sport Sciences in terms of various variables.

Method: The research group consists of a total of 107 academicians, 21 female and 86 male, who work at Atatürk University Faculty of Sport Sciences, Ağrı İbrahim Çeçen University Faculty of Sport Sciences, Kafkas University Sarıkamış School of Physical Education and Sports, Ardahan University School of Physical Education and Sports and Erzurum Technical University Faculty of Sport Sciences and who were selected randomly. "Organisational Cynicism" scale developed by Brandes (1997) was used to measure the organisational cynicism levels of academicians. The adaptation study of the scale to Turkish culture was carried out by Karacaoğlu and İnce (2012). In order to measure the cyberloafing behaviours of the academicians of the Faculty of Sport Sciences, the "Virtual Logging" scale developed by Blanchard-Henle (2008) and tested in Turkish by Kaplan-Öğüt (2012) and Kaplan-Çetinkaya (2014) was used. The data obtained were transferred to the (SPSS 20.0) database and evaluated with the necessary statistical analyses.

Findings: When we compared the academicians of the Faculty of Sport Sciences according to gender, marital status, age, length of service in the public sector, length of service in the institution they work in, having a managerial position and professional title variables, no statistically significant difference was found. When we examined in the context of virtual shirking, there was no significant difference only in the gender and age range, while a significant difference was found when other variables were examined.

Conclusion: When the findings of the study are examined, it is seen that there is a moderately significant relationship between organisational cynicism and cyberloafing. As the level of organisational cynicism of the participants increases, the level of virtual shirking increases in parallel.

Keywords: virtual shirking, organisational cynicism, sport sciences

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY TUTANAĞI.....	iii
ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI.....	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZ.....	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar DİZİNİ.....	xii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xiii
KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ.....	xiv
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
GİRİŞ.....	1
Araştırmanın Amacı	2
Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi	3
Araştırmanın Sınırlılıkları	4
Varsayımlar	4
İKİNCİ BÖLÜM	5
Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar.....	5
Sinizm Kavramı.....	5
Örgütsel Sinizm Kavramı.....	6
Örgütsel Sinizmin Özellikleri ve Önemi	7
Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	8
Bilişsel (İnanç) boyut.	8
Duyuşsal (Duygusal) boyut.....	8
Davranışsal (Hareketsel) boyut.	9
Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri.....	9
Beklenti kuramı.....	9

Atfetme kuramı.	10
Tutum kuramı.....	11
Sosyal değişim kuramı.	11
Duygusal olaylar kuramı.....	12
Sosyal güdülenme kuramı.....	12
Örgütsel Sinizmin Çeşitleri	12
Kişilik (Genel) sinizmi.....	13
Toplumsal (Kurumsal/Sosyal) sinizm.....	13
Çalışan sinizmi.....	14
İş (Meslek) sinizmi.	15
Örgütsel değişime yönelik sinizm.....	16
Örgütsel Sinizmin Bireysel Açıdan Faktörleri	16
Yaş.	17
Cinsiyet.	17
Eğitim durumu.	17
Medeni durum.....	18
Gelir.	18
Hizmet süresi.	19
Hiyerarşi.....	19
Örgütsel Sinizmin Örgütsel Açıdan Faktörleri.....	19
Örgütsel adalet.	19
Örgütsel politika.....	20
Psikolojik sözleşme ihlali.	20
Örgütsel Sinizmin Sonuçları	21
Bireysel açıdan sonuçları.	22
Örgütsel açıdan sonuçları.....	22
Örgütsel Sinizm ve İş Doyumu	23
Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık	23
Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık	24
Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik.....	24
Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma	25
Örgütsel Sinizm ve Güven	25

Sanal Kaytarma Kavramı	25
Sanal Kaytarma ile İlgili Teoriler.....	26
Ego tükenmesi teorisi.....	27
Planlı davranış teorisi.....	27
Sanal Kaytarma Sınıflandırması.....	28
Sanal Kaytarmaya Neden Olan Etkenler	29
Sanal Kaytarmada Örgütsel Nedenler	32
Sanal Kaytarmada İşle İlgili Etkenler	33
Sanal Kaytarmaya Sebep Olan Kişisel Faktörler	36
Sorumluluk.....	36
Uyumluluk.	37
Duygusal denge.....	37
Açıklık.....	37
Dışa dönüklük.	37
Tükenmişlik	37
Kişisel ahlaki normlar.	38
Psikolojik bağımlılık.....	38
Görev pozisyonu.	39
Görev süresi.	39
Sanal Kaytarma Davranışlarının Etkileri	40
Olumlu etkiler.	40
Stres azaltıcı etkiler.....	40
Yenilenme.....	41
Olumsuz etkiler.....	41
Sistemsal zararlar	41
Maddi zararlar.	42
Verimlilik ve performans zararları.....	42
Yasal zararlar.	43
Gecikmeler.....	43
Sanal Kaytarma Sonuçları	43
İş performansı.	43
İş yükümlülüğü.	44
Tükenmişlik.....	44

Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Davranışı Arasındaki İlişki	44
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	46
Yöntem	46
Araştırma Yöntemi	46
Çalışma Evreni ve Örneklem	46
Veri Toplama Araçları.....	46
Süreç.....	47
Verilerin Analizi.....	47
Geçerlik ve Güvenirlik	48
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	49
Bulgular	49
Örgütsel Sinizm ile İlgili Bulgular	51
Sanal Kaytarma ile İlgili Bulgular.....	56
BEŞİNCİ BÖLÜM	63
Tartışma ve Sonuç	63
Örgütsel Sinizm.....	63
Sanal Kaytarma	66
Öneriler.....	70
KAYNAKÇA	72
EKLER	86
EK-1 Demografik Değişkenler.....	86
EK-2 Örgütsel Sinizm Ölçeği.....	87
EK-3 Sanal Kaytarma Ölçeği	88
EK-4 Etik Kurul Kararı	89
EK-5 Veri Toplama İzinleri	90
ÖZGEÇMİŞ.....	95

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo1. <i>Demografik Özellikler</i>	49
Tablo 2. <i>Ölçeklere İlişkin Normallik Dağılımı</i>	50
Tablo3. <i>Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması</i>	51
Tablo 4. <i>Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması</i>	51
Tablo 5. <i>Katılımcıların Yönetici Görevlerinin Olum Olmamasına Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması</i>	52
Tablo 6. <i>Katılımcıların Yaş Aralığına Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması</i>	52
Tablo 7. <i>Katılımcıların Toplam Kamu Görev Süresine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması</i>	53
Tablo 8. <i>Katılımcıların Çalışılan Kurumda Görev Yapma Süresine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması</i>	54
Tablo 9. <i>Katılımcıların Unvanına Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması</i>	55
Tablo 10. <i>Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması</i>	56
Tablo 11. <i>Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması</i>	56
Tablo 12. <i>Katılımcıların Yönetici Görevinin Olup Olmamasına Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması</i>	57
Tablo 13. <i>Katılımcıların Yaş Aralığına Göre Sanal Kaytarma Düzeylerine Göre Karşılaştırılması</i>	58
Tablo 14. <i>Katılımcıların Toplam Kamu Görev Süresine Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması</i>	59
Tablo 15. <i>Katılımcıların Çalışılan Kurumda Görev Yapma Süresine Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması</i>	60
Tablo 16. <i>Katılımcıların Unvanına Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması</i>	61
Tablo 17. <i>Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Sanal Kaytarma Ölçeği Arasındaki İlişki</i>	62

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. <i>DISC (Demand-Induced Strain Compensation) Modeli..</i>	34
---	----



KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ

SPSS : Statistical Package for Social Science

ANOVA : Analysis of Variance

Tukey HSD : Honestly Significant Difference

Vd : Ve Diğerleri

Akt : Aktaran

Öğr : Öğretim

Ort : Ortalama

Ss. : Standart Sapma

P(Sig). : Anlamlılık

Dr : Doktor

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Toplumdaki kurum ve kuruluşların mekanizmasını hukuksal, yönetsel, ahlaksal ve sosyal olarak örgütü oluşturan kişilerce kabul görerek insanların bazı gereksinimlerini gidermektedir. Örgütün gereksinimlerini tedarik 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.

Örgütsel sinizm, çeşitli disiplinlerle birlikte incelendiğinde, çalışanların genel olarak yönetimi küçümseyici bir bakış açısına sahip olduğu, onları kendi çıkarlarını düşünmekle suçladığı ve aynı zamanda meslektaşlarına karşı aşağılayıcı davranışlarda bulunduğu olgusunu ifade eder. Sonuç olarak, kurumun kendisine karşı ezici bir çoğunlukla olumsuz bir tutum benimsemektedirler. Bu hâkim duygu, kuruluş içindeki önemli sayıda birey tarafından paylaşılan "şüphe ve güvensizlik" olarak uygun bir şekilde tanımlanabilir. Örgütsel sinizmin, örgütsel bir ortamda güven erozyonuna katkıda bulunan önemli bir unsur olduğunu kabul etmek zorunludur. Bu nedenle, örgütler için büyük önem taşıyan bir konu olarak ortaya çıkmıştır. Yüksek derecede örgütsel sinizm yaşayan çalışanların iş verimliliklerinde düşüş yaşanmakta, motivasyon ve iş tatmini düzeyleri azalmakta ve sonuçta örgütsel bağlılıkları zayıflamaktadır (Özcan & Gülaçtı, 2022).

İşyeri verimliliği üzerinde olumsuz etkisi olan bir tutum olan sanal kaytarma, kısa bir zaman dilimi içerisinde tamamlanması gereken görevleri geciktirme veya uzatma eylemi olarak tanımlanabilir (Gezer & Barutçu, 2020). Bu olgu, bir kurum içinde verimli iş süreçlerini kolaylaştırması amaçlanan bilgisayar kullanım kültürünün yanlış uygulanmasından kaynaklanmaktadır. Bilgisayarları sanal uygulamalara erişim ve sosyal medyada gezinme gibi iş dışındaki amaçlarla kullanan bireyler sanal kaytarma faaliyetlerine katkıda bulunurlar. Sanal kaymanın çalışanlar ve işletmeler üzerindeki zararlı etkileri son yıllarda küresel çapta büyük dikkat çekmektedir.

İşyerinde internet kullanımıyla bağlantılı çeşitli hatalı uygulama biçimlerini şu şekilde sıralayabiliriz: internet sapkınlığı, siber aylaklık, sorunlu internet kullanımı, işle ilgili olmayan bilgisayar kullanımı, siber kaytarma, siber aylaklık, çevrimiçi aylaklık, işyerinde kişisel web kullanımı ve internet bağımlılığı. Bu çeşitlilik belirli bir konfigürasyonda gerçekleşmektedir.

Mesai saatleri içinde kişinin asli sorumluluklarını ihmal ederek sosyal medya, kısıtlı web siteleri, çevrimiçi kumar platformları ve sohbet uygulamalarını kullanması olarak da adlandırılan sanal kaytarma olgusu, çalışma dinamikleri ve işin özü üzerinde zararlı etkilere sahiptir (Örücü & Yıldız, 2014).

Örgütsel sinizm ve sanal kayma olguları çeşitli açılardan incelendiğinde hem bireyler hem de örgüt yapısı üzerinde önemli bir etkiye sahip oldukları ortaya çıkmaktadır. Örgütsel yapının kurulmasında, işleyişin sorunsuz olmasında ve akademik başarıda hayati rol oynayan bu kavramların birbirleriyle yakından ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bu olguların etkilerinin azaltılması etkili bir yönetim, planlama, programlama ve koordinasyon gerektirmektedir. Bu çalışma, örgütsel sinizmin ve sanal kaytarmanın örgütsel yapı içinde ve bireyler arasında azaltılması ve ortadan kaldırılmasıyla, akademik erteleme oranının azaldığını ve planlanan hedeflere belirlenen zaman dilimi içinde ulaşıldığını göstermeyi amaçlamaktadır. Bu da etkin bir örgütsel yönetimin göstergesidir. Bireyin aile yapısı, çevresi, kişisel özellikleri ve içinde bulunduğu toplumsal bağlam gibi çok sayıda faktör örgütsel sinizme ve sanal kaytarmaya yol açmaktadır. Tüm bu etkenler karşısında spor bilimleri alanında yer alan akademisyenlerin örgütsel sinizm ve sanal kaytarma düzeylerinin belirlenmesi, akademik ertelemenin gerilemesi ve istenilen alanda başarıyı da beraberinde getirmesi önem taşımaktadır.

Bu araştırmanın amacı örgütsel sinizm ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bu bağlamda örgütsel sinizm ile sanal kaytarma arasında pozitif bir ilişki olması beklenmektedir.

Çalışmanın birinci bölümünde örgütsel sinizm ile ilgili literatür incelenmiş ve örgütsel sinizmin tanımı, tarihçesi, ilgili kavramları, türleri, boyutları ve öncülleri ile ilgili kavramsal bilgiler verilmiştir. İkinci bölümde ise sanal kaytarma kavramı ile ilgili literatür taranmış ve sanal kaytarmanın tanımı, tarihçesi, ilgili kavramları, türleri ve boyutları ile ilgili kavramsal bilgiler verilmiştir. Son bölümde ise çalışmanın deneysel grubunu temsilen spor bilimlerinin neyi kapsadığını, hangi alanlarda etkili olduğuna dair bilgiler paylaşılmıştır.

Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı; Spor Bilimleri Fakültesi akademisyenlerinin örgütsel sinizm ve sanal kaytarma davranışlarını inceleyerek ikisi arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığı bulunmaya çalışılacaktır.

Problem cümlesi: Spor Bilimleri Fakültesi akademisyenlerinin örgütsel sinizm ve sanal kaytarma davranışları ne düzeydedir?

Alt problemler:

- ❖ Spor bilimleri fakültesi akademisyenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?
- ❖ Spor bilimleri fakültesi akademisyenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri yaşa göre farklılık göstermekte midir?
- ❖ Spor bilimleri fakültesi akademisyenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri medeni durumuna göre farklılık göstermekte midir?
- ❖ Spor bilimleri fakültesi akademisyenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri unvanına göre farklılık göstermekte midir?
- ❖ Spor bilimleri fakültesi akademisyenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermekte midir?
- ❖ Spor bilimleri fakültesi akademisyenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri çalışılan kurumda görev yapma süresine göre farklılık göstermekte midir?
- ❖ Spor bilimleri fakültesi akademisyenlerinin örgütsel sinizm düzeyleri yönetici görevi olup olmasına göre farklılık göstermekte midir?
- ❖ Spor bilimleri fakültesi akademisyenlerinin sanal kaytarma düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?
- ❖ Spor bilimleri fakültesi akademisyenlerinin sanal kaytarma düzeyleri yaşa göre farklılık göstermekte midir?
- ❖ Spor bilimleri fakültesi akademisyenlerinin sanal kaytarma düzeyleri medeni durumuna göre farklılık göstermekte midir?
- ❖ Spor bilimleri fakültesi akademisyenlerinin sanal kaytarma düzeyleri unvanına göre farklılık göstermekte midir?
- ❖ Spor bilimleri fakültesi akademisyenlerinin sanal kaytarma düzeyleri kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermekte midir?
- ❖ Spor bilimleri fakültesi akademisyenlerinin sanal kaytarma düzeyleri çalışılan kurumda görev yapma süresine göre farklılık göstermekte midir?
- ❖ Spor bilimleri fakültesi akademisyenlerinin sanal kaytarma düzeyleri yönetici görevi olup olmasına göre farklılık göstermekte midir?
- ❖ Spor bilimleri fakültesi akademisyenlerinin sanal kaytarma ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi

Örgütsel sinizm ve sanal kaytarma her yönden ele alarak bakıldığında insanoğlu ve örgütsel yapı üzerinde büyük etkisi olduğu açık bir şekilde görülmektedir. Örgüt yapısını,

işleyişin düzgünlüğü ve akademik başarının gelmesindeki en büyük etkenlerden olan örgütsel sinizm ve sanal kaytarma kavramlarının doğru orantılı olduğu düşünülmektedir. Bu etkilerin ortadan kalkması iyi bir yönetimden, plan, programdan ve koordinasyondan geçmektedir. Bu araştırmada örgütsel sinizm ve sanal kaytarma kavramlarının örgüt yapısında ve kişiler arasında azaltılıp ortadan kaldırılması halinde akademik erteleme oranının düştüğü, planlanan hedefin vaktinde gerçekleştiğini gözler önüne sergileyecektir. Bu da örgütün iyi yönetildiğinin göstergesidir. Bireyin ailesi, çevresi, kişisel özellikleri, yaşadığı toplum gibi birçok etken örgütsel sinizmi ve sanal kaytarmayı etkilemektedir. Tüm bu etkenler karşısında spor bilimleri alanında yer alan akademisyenlerin örgütsel sinizm ve sanal kaytarma düzeylerinin belirlenmesi, akademik ertelemenin gerilemesi ve istenilen alanda başarıyı da beraberinde getirmesi önem taşımaktadır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

- ❖ Bu çalışma Atatürk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Kafkas Üniversitesi Sarıkamış Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Gümüşhane Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu ve Erzurum Teknik Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümü, Antrenörlük Eğitimi bölümü, Spor Yöneticiliği bölümü ve Rekreasyon bölümlerinde görev yapan akademisyenler ile sınırlı tutulmuştur.
- ❖ Bu grup içerisinde rastgele yöntemle seçilen 21 kadın, 86 erkek olmak üzere toplamda 107 akademisyen ile sınırlı tutulmuştur.
- ❖ Çalışma için toplanan verilerin geçerlilik süresi anketin uygulandığı zaman dilimi ile sınırlandırılmıştır. (2023-2024 eğitim/öğretim yılı).

Varsayımlar

Araştırmaya katılan spor bilimleri akademisyenlerinin ölçeklere objektif bir şekilde ve okuyarak cevap verdikleri varsayılmıştır. Araştırmaya katkıda bulunan katılımcıların kendilerine verilen ölçme araçlarının tümünü, kendilerini bilinçli bir şekilde ve açık yürekli olarak yanıtladıkları varsayılmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar

Sinizm Kavramı

Sinizm kavramı, bir düşünme ve varoluş biçimi olarak Antik Yunan toplumunda ortaya çıkmıştır (Ördeş & İrmish, 2018). Yalnızca kendi çıkarlarını düşünen, kendi çıkarlarının her şeyin ve herkesin üzerinde olduğuna inanan ve diğerlerini fırsatçı olarak gören bir birey 'sinik' olarak adlandırılırken, mevcut durumu açıklamaya çalışan zihniyet 'sinizm' olarak tanımlanmaktadır (Andersson vd., 1997). Sinizm kelimesinin kökenine ilişkin bir bakış açısına göre, kelime Yunanca köpek anlamına gelen "kyon" teriminden türetilmiştir ve bu yaşam biçimini benimseyenler sinik olarak bilinmektedir. Sonuç olarak, bu kişilerin uygarlığa ve toplumsal ahlak ilkelerine karşı alaycı ve küçümseyici tutumlarının bir sonucu olarak iftira ve kaba davranışlarda bulundukları gösterilmektedir (Akdemir vd., 2016). Türk Dil Kurumu'nda (TDK) sinizm kavramı sinizm terimi ile birbirinin yerine kullanılmaktadır. TDK'ye göre sinizm, “Antisthenes”in, bireylerin maddi varlık ve değerlere bağlılıktan vazgeçerek erdem ve mutluluğa ulaşabileceklerini öne süren öğretisi, kinizm" olarak tanımlanmaktadır. Buna karşılık, Oxford İngilizce Sözlüğü (1989) sinizmi "bireylerin samimiyet ve doğruluktan şüphe etme eğilimi; başkalarını küçümseyen ve ısrarla hata bulan kişi" olarak tanımlamaktadır.

Günümüzdeki sinizm tanımları kişilerin hayata baktıkları perspektiften doğan durumlar ile bütünleşmiştir. Bu durumda sinizm, kişilerin hayatları boyunca rastladıkları her olaya negatif tutum ile algılama durumu olarak tanımlanmıştır. Antik dönemde yaşayan sinikler acımasız yargılayıcı olarak betimlenirken, mevcut sinik kişiler pesimist, kuşkulu ve itimatsız olarak tanımlanmaktadır (Erkara & Öktal, 2019). Sinizm kişiye, sınıfa, kurumun idari fikrine, sosyal gruplarına veya kurumlara ilişkin güvensizlik ve bunlara karşı negatif hislerle birlikte düş kırıklığı ve yoksunlukla tanımlanan genel veya özel davranıştır (Kabataş, 2010).

Kurumsal hayatta farklı sebeplerden sinik olan kişilerin esas özellikleri, onların kurumsal hayattaki davranışlarını anlamak açısından önemlidir. Literatürde sinizme dair birçok bulguya ulaşmak mümkündür (Özgener vd., 2008). Bununla birlikte sinik bireylerin bazı temel özellikleri şu şekildedir:

- ❖ Sinik bireyler, ikiyüzlü olmanın, yalan söylemenin ve iyi niyeti istismar ederek kötüye kullanmanın insanın temel özellikleri arasında görürler,
- ❖ Sinik bireyler, kişilerin seçimlerini yaparken menfaatlerini herkesin ve her şeyin üzerinde tuttuklarını, insani tutumların aykırılık barındırdığını ve insanların güvenilmez olduğunu düşünürler,
- ❖ Sinik bireyler çoğunlukla eylemlerinin etkisinin olduğundan daha fazla olduğuna inanırlar,
- ❖ Sinik bireyler psikolojik nesneleri (bir birey, örgüt, sınıf veya toplum gibi) düşündüklerin de rahatsız, tiksiniç ve hatta utanmış hissedebilirler,
- ❖ Sinik bireyler, psikolojik bir nesneyi tecrübe ettiklerinde, çoğunlukla hadiseleri küçümseyen bir mizahla ve bireysel yorumlarını ekleyerek aktarırlar,
- ❖ Sinik bireyler, psikolojik nesnenin doğrucu ve içtenlikten yoksun olduğu fikrini açık bir şekilde ifade edebilirler.

Anlaşılabacağı üzere sinikler (kinikler), bencil ve güvensiz insanlardır.

Antisthenes (M.Ö.444-365) ve Sinop'lu Diagonos (M.Ö.412-323) en ciddi siniklerden olup; ilk sinik, Sokrates'in izinden giden Antisthenes'tir (Mantere & Martinsuo, 2001). Antisthenes kinik okulunun oluşturan kişidir. Antisthenes'in özümsemiş olduğu yaşam tarzının temel dayanağı erdemlilik (Weber, 1998).

Sinizmin temelinde; içtenlik, dürüstlük ve adalet prensiplerinin kişinin menfaatleri yönünde kullanılması vardır (Erdost vd., 2007). Kinik kişiler menfaatlerine aykırı olmadığı müddetçe samimi, adil ve dürüsttür. Beraberinde sinizm; negatif duygular olan utanç, sıkıntı, küçümseme, öfke ve sinir gibi duygusal olguların kişide meydana gelmesidir (Abraham, 2000).

Sinizmle alakalı en temel çalışma, siyaset bilim uzmanı Machiavelli'nin İtalyan Prensi'ne nasihatler sıraladığı 'Hükümdar' adlı yapıtıdır. Machiavelli 'Amaca giden her yol meşrudur' diyerek sinizmi kendisi gibi düşünen bireyler için meşrulaştırmış ve sinizme yönelmiştir. Bundan dolayı koltuk sahibi bireyler mevcut konumlarını korumak ve sağlamlaştırmak için yalana başvurmalarının doğru olduğuna inan Makyavelizm sinizme dayanmaktadır (Abraham, 2004). İnsanların kendi menfaatlerini arttırmanın amacıyla olduğunu öne süren Adam Smith'in 'Uluslar Zenginliği' eserinde ve proleteryanın kentsoylu tarafından kullanılması ve açgözlü patronların var olduğu dünyanın anlatıldığı Karl Marx'ın 'Kapital' adlı yapıtında da sinizme rastlamak mümkündür (Kılıç, 2011).

Örgütsel Sinizm Kavramı

Örgütsel sinizm Amerika'da ilgi görmüş birçok kişi tarafından üzerinde çalışmalar yapılmış ve ülkemizde de ilgi görmüş bir kavramdır. Farklı çalışma alanlarından yararlanan

örgütsel sinizmi, Brandes (1997) yaptığı araştırmasında, iş görenin genel anlamda yönetimi küçümsemesi, bencillikle suçlaması, meslektaşlarını hor görüp aşağılaması, örgüte karşı aşırı derecede negatif davranış içinde olmasıdır. Örgüte karşı birçok kişi tarafından paylaşılan “şüpheler ve güvensizliktir” şeklinde adlandırılmıştır (Görmen, 2017).

Örgütteki fertlerle ters düşmeye sürükleyen 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 fertler arasında davranış farkı gibi problem sebebiyle örgütte çatışma ve örgüte adanmışlık azalmaktadır (Turan, 2011).

Örgütsel sinizm iş görenin kasti olarak gerçekleştirdiği, olumsuz tavır ve tutumlarıdır. Örgütsel sinizm; çatışma, geçimsizlik, stresin çoğalmasıyla psikolojik negatif tesirleri meydana getiren olgudur. Örgütsel sinizmin etkileri iş görenlerin kişilik özelliklerine, davranışlarına göre değişkenlik arz etmektedir (Çetinkaya, 2021).

Örgütsel Sinizmin Özellikleri ve Önemi

Süratle gelişen ve aynı zaman değişen teknoloji ve artan rekabetin üstüne artan ekonomik krizler, zaten çok da iyi olmayan çalışma şartlarının daha da kötüleşmesine sebep olmuştur. Bundan dolayı zorlu mesai şartları ve tatmin edici olmayan maaşlar çalışan kuruma karşı negatif duygular ve hisler beslenilmesine neden olmaktadır (Sur, 2010). Örgütsel sinizme bu taraftan bakıldığında zaman iş görende oluşan düş kırıklığı, gelişen negatif tutumlar, iş arkadaşları arasında müstehzi diyalogların geçmesi ve iş görenler arasında birbirlerini kırııcı rekabetin yaşanması gibi olumsuzların artması yapılan işlerin kalitesini düşürüp kalifiyeli çalışanların kaybına sebep olabilecektir (Polatcan, 2010). Buradan yola çıkarak, kinik iş görenlerin kurumdaki çıktılarının da düşük olabileceği öne sürülebilir (Byrne & Hochwarter, 2007). Bommer vd. (2005) örgütsel sinizme farklı bir taraftan yaklaşır kinik bireylerin örgütleri ile daha fazla ilgilendiklerini ve kurumun ileri gitmesi yönünde emek verip örgütsel farklılaşma için daha fazla çaba harcadıklarını öne sürmektedir. Bu durum genellikle kurum içinde sinizm duygularının artmasına neden olan örgüt içi işleyişin değişmesi için fazladan çaba sarf eden çalışanların tepkisi olarak düşünülmektedir. Alışlagelmemiş bir açıdan bakılsa da örgütsel sinizmin neden olabileceği sonuçlar itibarıyla özenle takip edilmesi ve değerlendirilmesi gereken bir bakış açısıdır.

Sinizmin bir başka özelliği de devlet kurumlarında bürokratik işleyişin bir sonucu olarak karşımıza çıkması, fakat özel sektörde de görülebilmektedir (Albrecht, 2002). Kamu kurumlarının işleyişinde dominant olan bürokratik yapı, iş görenlerin olması gerekenden çok daha fazla iş yüküne maruz kalması, kurum içinde aynı işi yapan iş görenlerin diğerlerinden kayırılması ve yönetsel hükümlere iş görenin engel olması sebebiyle örgüt içi sinizm

yaşanma olasılığını arttırmaktadır. Diğer yandan özel sektörde yer alan kurum yapısının kamu kurumlarına göre daha esnek yapıda süregelmesi ve açık iletişime olabildiğince yer verilmesi örgütte var olan veya olması ihtimali olan sinizm duygularını negatif yönde etkileyebileceği düşünülmektedir.

Örgütsel Sinizmin Boyutları

Literatürde bulunan örgütsel sinizmin tanımları göz önüne alındığında bazı tanımlarda kinik düşüncelerin bireyin doğuştan gelen bir kişilik durumu olduğu belirtilirken, bazı tanımlarda ise bireyde yaşamla beraber var olduğu düşünülmektedir. Literatürde örgütsel sinizm ile ilgili 3 boyuttan söz edilmektedir (Dean vd., 1998).

Bilişsel (İnanç) boyut.

Diğer adı inanç sinizmi olan bilişsel sinizm örgütün bütünlük bakımından eksik ve yoksun olduğuna inanır (Dean vd., 1998). İş görenler örgütte adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelere uyum sağlayamadıklarından dolayı örgütün kendilerine ihanette bulunduğu inanırlar (Kim vd., 2009).

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 sergilerler ve aşağılayıcı davranış biçimini benimserler (Ceyhun vd., 2017). İkiyüzlülük, küçümseme, aşağılama, öfke, eleştirme, dürüst olmama ve haksız davranış inanç sinizmin temel özelliklerindendir (Oruç, 2019).

Duyuşsal (Duygusal) boyut.

Diğer adı duygusal sinizm olan duyuşsal sinizm kinik bireylerin düş kırıklığına uğramalarının ve şahıslarına karşı yapılan davranışın bir neticesi olarak hissettikleri rahatsızlık, endişe ve huzursuzluktur (Mishra & Spreitzer, 1998). 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). Duygusal boyutta, iş görenler başarılması güç olan bir vazifeyi yerine getirdikleri durumlarda kendileri ile gurur duyabilirler fakat hoşlanmadığı bir vazife üstlenmek zorunda kaldıklarında da korku hissini yaşayabilirler (Tufan, 2021). Bunun yanında kurumda örgüt adına negatif bir durum oluştuğunda mutsuz olmak veya tepkisiz kalmak yerine mutlu olurlar (Gençer, 2017).

Aşırı derecede duygusal sinizm yaşayan kinik iş görenler kurumu düşündüklerinde sıkıntı ve tiksinti hissedeler (Özler vd., 2010). Sıkıntı, acı, utanç, neşe, nefret, hayal kırıklığı, korku, güvensizlik, tiksime ve şaşkınlık duygusal sinizmin altında yatan en önemli temel özellikleri arasındadır (Alhas, 2022).

Davranışsal (Hareketsel) boyut.

Örgütsel sinizmin diğer adı ile hareketsel boyutu, sinizme yönelik tavır ve duyguların aksiyonlarla desteklenmesini ifade etmektedir. Bahsi geçen bu boyutta kinik iş görenler kurumları hakkında negatif düşüncelerini çevresindekilerle paylaşmakta, bulunduğu kurumu ve örgütü kötüleyip şikâyet etmektedir. Bu aksiyonlarda bulunan hareketsel sinizm düzeyi aşırı kinik iş görenler, kurumda çalışan bireyleri aşağılamaya yönelik tavırlar göstermekte ve ileri döneme ait planlar için negatif ve karamsar yaklaşımlar sergilemektedirler (Dean vd., 1998). Literatüre göre davranışsal boyut adı altında değerlendirilen konvansiyonel davranışlarından daha katı davranışlar da gösterebileceğini öne sürmüştür. Bu araştırmalar göz önüne alındığında kinik bireyler mevcut yönetimlere karşı mücadele edebilmekte, yönetime hakarete bulunabileceğine, sabotajcı, tahrik edici, saldırgan ve şantajcı tavır ve davranışlar sergileyebilmektedirler (Mishra & Spreitzer, 1998).

Literatüre göre bahsedilen üç sinizm boyutunun sinizm adı altında birbirleri ile alakalı olduğunu aynı zamanda bir diğerini etkilediği görülmüştür. Kişiler öncelikle kurumların ve örgütlerin değerlerine olan saygısını azaltmakta ve inançlarını kaybetmekte oldukları fark edilmiştir. Bu hissiyatlar nedeniyle sinizm yaşayan çalışanlar negatif tutum ve davranışlar sergilemektedir (Efeoğlu & İplik, 2011).

Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

Beklenti kuramı, atfetme kuramı, tutum kuramı, sosyal değişim kuramı, duygusal olaylar kuramı, sosyal güdülenme kuramı örgütsel sinizmin kuramlarıdır. Bu kuramlar ayrıntılı olarak aşağıda açıklanmaktadır.

Beklenti kuramı.

Literatürdeki adı beklenti kuramı olan, güdülenme kuramları arasında yer alan beklenti kuramı Vroom (1964) tarafından ortaya atılmış olup sonuç odaklı bir kuramdır. Bununla beraber 1968 yılında Porter ve Lawler tarafından da yapılan çalışmalarla daha da geliştirmiş ve kapsamlı hale getirilmiştir (Toksoy, 2017). Genel anlamda her bir çalışanın iş için vermesi gereken emek ile verilen emeğinin hak ettiği sonuca ulaşma ihtimalidir. Vroom'un beklenti kuramı 3 parametrede incelenmektedir. Beklenti, değer ve araçsallık başlıkları altında oluşmaktadır.

Lunenburg beklenti kuramını dört ana başlıkta toplamıştır (Lunenburg, 2011):

1. Bireyler örgütlerinde isteklendirme ve tecrübeleriyle alakalı olarak birtakım beklentilerle hareket eder ve bu istekler çalışanların tutumlarını belirlemektedir.
2. Bireyler bulundukları örgütlerden yüksek ücret ve iş güvencesi beklentisi içindendirler.
3. Bireyler sonucu en iyi olan seçeneği tercih ederler.
4. Bireyler şahsi istekleri doğrultusunda tercihlerde bulunurlar ve bunu hür iradesiyle yaparlar.

Vroom'un bahsettiği beklenti kuramının formülü aşağıdaki gibidir.

Motivasyon: Değer X Beklenti

Bireylerin değer ve beklenti anlamaları yükseldikçe emekleri sonucunda kazanacağı getiriler de artacaktır. Beklenti kuramında iş görenlerin vermiş oldukları emek başarılı olarak nitelendirildiğinde ücret artışı, dostluk, güven gibi geri dönüşler sağlarken, başarısız olması halinde ise güvensizlik, kötümserlik, endişe gibi çıktılarına sebep olacaktır. Çalışmasının getirisini alamayan birey ise düş kırıklığı tecrübe ederek kinik hal ve tavırlarda bulunacaktır (Akman, 2013). Örgütsel sinizm ve beklenti kuramı arasında bir ilişkinin var olduğu bu noktada muhtemeldir (Kalağan, 2009).

Beklenti bileşenin de çalışmaların ve gösterilen emeğin kazançlarla sonlanacağına dair olasılıklar ifade edilmektedir. Bireylerde emek ile kazanç arasında bir ilişki olduğuna karşı inanç oluşursa o kazanımı elde etmek için eyleme geçeceklerdir (Saruhan & Yıldız, 2009).

Araçsallık bireylerin emekleri sonucunda elde edecekleri kazanımlara olan inançtır. İş görenler verecekleri emeğin karşılığını alacaklarına ve buna değdiğine inanırlar (Lunenburg, 2011).

Atfetme kuramı.

Heider 1958 yılında atfetme (atıf) teorisini ortaya atmıştır. Atfetme teorisi literatürde anlam teorisi, sadece yükleme teorisi ya da katkı teorisi olarak karşımıza çıkmaktadır (Torun, 2016). Bu kuram, kişilerin tutum ve davranışlarının nedenlerini kavrama arzusunu vurgulayan bir kuramdır (Görmen, 2012). Atfetme kuramı, bireyin kendisine karşı diğer insanlar tarafından sergilenen davranışların asıl sebebini hangi açıdan değerlendirildiği ile ilgili düşünceleri kapsamaktadır (Andersson, 1996). Yani, düşündükleri (atfettikleri) sebepler kişilerin ilerideki yaşantılarında duygusal davranışsık ve bilişsel anlamda nasıl reaksiyon alacakları üzerinde mühim bir etkiye sahiptir (Shell vd., 1995)

Atfetme kuramında, bahsedilen örgüt veya kurumda negatif olayların hâkim olduğuna inanılır. Çalışanın sinik olmaması için örgütü suçlamaması gerekmektedir (Eaton, 2000). Bununla beraber ast – üst ilişkisinde örgütsel sinizmin atfetme kuramından etkilendiği bir

gerçekdir (Davis & Gardner, 2004). Örgüt içindeki aksamalardan, başarısızlıklardan, planlanan işlerin yolunda gitmemesinden ve örgüt elemanlarının yetersiz performanslarından çalışanların mevcut yönetimi sorumlu tuttuğu durumlar olmaktadır (Torun, 2016). Kurum içinde bu davranışlar sinizme iten davranışlar olarak adlandırılmaktadır.

Tutum kuramı.

Kuramcılarının genel değerlendirmesi; tutumların özelliklerini hususiyetle de dominant merkezi bir tarafını oluşturmakta, bellekte simgelenen tutumlar davranışsal, duygusal ve bilişsel tutumların neticeleri olarak fark edilmektedir. Tutumların duygusal, davranışsal ve bilişsel bağlantıları, tutum kavramı örgütsel sinizm ile ilgili araştırmaları en başından beri etkilemiştir. Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998), örgütsel sinizm kavramını davranışsal, duygusal ve bilişsel etmenlerden meydana gelen bir tutum olarak ele almaktadır. Tutum kuramı, genel hatları ile örgütsel sinizm kavramını anlamaya yardımcı olan önemli bir çalışma alanı olarak kabul edilmektedir (James, 2005).

Sosyal değişim kuramı.

Sosyal bilimlerin alanında fazlasıyla yaygın olarak kullanılan sosyal değişim kuramı istihdam ilişkilerini anlamının temelini oluşturmaktadır. Bu kuramın insanın hayatta kalması için diğer insanlarla iletişimde olmanın zorunlu olduğunu karşısındaki kişinin gereksinimlerini karşılamak için etkileşimde ve iletişimde olduklarına dayanmaktadır (Mimaroglu, 2008).

Kuramın temel hipotezi, kişilerin ödüllendirilme arzusu içinde sosyalleştiği ve girdiği ilişkileri sürdürmesidir. Sosyal değişim kuramının gelişmesinde öncü olan araştırmalar, Blau (1955,1960,1964), Emerson (1962) ve Homans (1958), Thibaut ve Kelley (1959) gibi sosyolog ve psikologların çalışmalarını içermektedir (Bolat, Bolat & Seymen, 2009).

Johnson ve O'Leary-Kelly (2003), Bu kuramın örgütsel sinizmin kavramsal esasları olarak incelenmesi gerektiğini savunmaktadırlar. İş görenler arasındaki sosyal değişim kendi menfaatlerine göre sağlamlaştırılmıştır ve genellikle bağımlılığı ya da karşı bağımlılığı içermektedir. Blau'nun Sosyal Değişim Kuramı (1964), bir bireyin başka bir bireyi etkilediği zaman oluşacağını ve kişiyle ilgili isteklerini kendi kendini mükâfatlandırıcı şekilde olacağını savunmaktadır. Karşılıklı sosyal çıkar ilişkisinin insanları birbirlerine yakınlaştırdığı düşünülmektedir (James, 2005).

Sosyal Değişim Kuramı, iş görenlerin sadakatlerini ve yurttaşlık davranışlarını izah etmek amacıyla kullanılmıştır. Düşük kaliteli sosyal değişim ilişkilerinin sinizm gibi olumsuz durumlara sebep olduğu iddia edilmektedir. Bilhassa, Johnson ve O'Leary-Kelly (2003) örgütsel sinizmi vazifelendirmesiyle ilgili sosyal değişim ihlallerine reaksiyon olarak incelemiştir. Bu inanışa göre, sinizm iş görenlere verilen belirli garantilerin ihlallerinin, genel

beklentilerin ihlallerinin ve/veya diğerlerinin gözlemlenen ihlal deneyimlerinin bir neticesi olarak görülmektedir (James, 2005).

Duygusal olaylar kuramı.

Duygusal olaylar kuramı bireylerin örgütlerinde yaşadıkları vakalara duygusal açıdan nasıl tepkiler gösterdiklerini ve bu duygu birikiminin işe ve performansa ne derecede etki ettiğini gösterir ve performansını nasıl etkilediğini gösterir (Robbins & Judge, 2013).

Bu kuram, iş görenlerin ruh durumlarının ve kişilik yapılarının aynası olarak verecekleri tepkilerin yoğunluğunu saptamaktadır. Yoğun duygusal ruh halinde bulunan çalışanların iş yerlerinde yaşadığı olaylara daha güçlü tepkiler vermesi beklenmektedir. Bireylerin ruh hali duygusal cevaplarının bir yansımasıdır. Kişilerin duygusal yapısı örgütsel vatandaşlık tutumlarını, işi bırakma niyetleri veya işe sadakatleri gibi birçok değişkenini etkilemektedir (Robbins & Judge, 2013; Korkmaz, 2010).

Örgüt gelişimi için çalışanın başarılı olmasında ruh ve duygu durumunun önemli olduğu bir gerçektir. Birey önce kendine bir hedef belirler. Hedef bireyi bir sonuca götürür. Tüm bu hedef sonuç ilişkisinde duygular ortaya çıkmaktadır. Birey yaşanan bu süreçte beslediği duygularla başarıya ulaşırsa istemeden de olsa o duyguları tekrar ederek bulunduğu kurum için çaba sarf etmeye devam eder ve örgüte karşı bağlılık hisseder. Fakat beklenildiği gibi başarıya ulaşılmazsa negatif duygular yaşanmasına sebep olur (Slocum & Helleriegele 2009). Çalışma ortamında yaşanılacak olumsuz duygu birikimi iş görenlerin lider ve yönetici kadrosuna, işe ve çalışma arkadaşlarına karşı kin ve nefret duygusunu tetikleyeceği ve örgütsel sinizme yol açacağı düşünülmektedir.

Sosyal güdülenme kuramı.

Sosyal güdülenme kuramı 1985 yılında Weiner tarafından ortaya atılmıştır. İş görenler kinik bireyler olma nedenleri konusunda benzersiz varsayımlar üretmekte ve bu varsayımların denendiği kuramsal bir temel ortaya koymaktadır (Kalağan, 2009). Sosyal güdülenme kuramı ile hareket edildiğinde öncelikle olaya sebep olan durumları araştırıp, sonrasında nedensellik bağlamında incelenmektedir. Bu incelemeler neticesinde olayla ilgili mesulü etmenler bulunup ortaya çıkabilecek benzer durumlarla ilgili öngörüler yürütülmektedir (Gün, 2015).

Örgütsel Sinizmin Çeşitleri

Yapılan çalışmalar incelendiğinde, örgütsel sinizmin farklı türlerde çeşitlendirildiği görülmüştür. Bu çeşitlemeler kişilik (genel) sinizmi, toplumsal (kurumsal, sosyal) sinizmi, çalışan sinizmi, mesleki sinizm ve örgütsel değişim sinizmidir.

Kişilik (Genel) sinizmi.

Kişilik sinizmi, sinizm çeşitlerinden biridir. Kişinin doğumuyla başladığını söyleyen ve genellikle insan tutum ve davranışlarını olumsuz olarak alan bir sinizm çeşididir. Bu sinizm çeşidine göre birey, etrafındaki insanları hor görüp küçük düşürücü şekilde davranmakta, onlara yukarıdan bakmakta, saygısız bir şekilde davranmaktadır. Bu sebeplerden ötürü bireyler ile arasında sönük bağlar oluşmaktadır (Abraham, 2000).

Kişilik sinizminde temel olan idea; yerkürenin, sosyalleşmeyi sevmeyen, suçu hoş gören, dürüst olmayan ve diğer insanları önemsemeyen bencil insanlarla dolu olduğu inancını taşımaktadır. Bu sebeple, kişilik sinizmini özümsemiş bireylerde derin bir güvensizlik hali vardır. Bu aksiyon sonucunda, kişiler hislerini ve tavırlarını üzümlere, öfkelenerek ve hileye başvurarak göstermektedirler. Örgütsel sinizm türlerinden olan kişilik sinizmi aynı zamanda bir kişilik özelliği insan hal ve hareketleriyle ilgili negatif fikirlerini yansıtmaktadır. Yaradılıştan itibaren nüfuz bulur ve köklüdür (Abraham, 2000).

Alanyazın tarandığında kişilik sinizmi teşhisinde bulunmak için genellikle Cook ve Medley (1954)' in "Minnesota Çoklu Kişilik Envanteri" ve Wrigtsman'ın (1974, 1992) "İnsan Doğasının Felsefesi Ölçeği"nden yararlanıldığı görülmektedir (Metzger, 2004). Örgütsel sinizm kişide kinik tutum ve davranışların oluşmasına sebep olurken; kişilik sinizmi insanın şahsiyetinden kaynaklanmaktadır. Bu sebeple örgütsel sinizm ve kişilik sinizmi yapısal olarak birbirlerinden ayrılmaktadır (Tokgöz & Yılmaz, 2008).

Toplumsal (Kurumsal/Sosyal) sinizm.

Toplumsal sinizm diğer adıyla kurumsal/sosyal sinizm, sinizmin değişken özelliklerinden biridir (Qian, 2007). Peterson (1994) tarafından, birey ve toplum arasındaki toplumsal psikolojik sözleşme olarak betimlenmiştir. Bireyin hisleri beklentilerini karşılamıyorsa, toplumsal sinizm yaşama ihtimali kuvvetlidir (Abraham, 2000).

Toplumsal sinizm, kişinin düş kırıklığı yaşaması olarak tanımlanmıştır. Sosyal sinizm toplulukta yaşayan insanların beklentilerini karşılayamaması sonucu oluşmaktadır (Kanter ve Mirvis, 1989). Endüstrileşmenin ilk zamanları ve modern örgütlerin yerine getirmedeği vaatleri boyunca çalışanlarını istismarı kapsayan sinizm olgusu, çeşitleri araştırmacılar tarafından kurumdaki hayatı geliştirme sebebi içinde kullanılmıştır. Örgütlere, şahsına, topluma ve diğerlerine karşı düş kırıklığı olarak nitelendirilmesine karşın, onların ifadeleştirilmeleri kişilerin başkalarına ilişkin gözlemlerine dokunmaktadır (Dean vd., 1998).

Bununla beraber toplumsal sinizm çalışanların bulundukları kuruma veya örgütte diğerlerine nazaran daha mutlu ve işlerine daha sadık kalmalarını sağlayabilmektedir. Bu sinizmi yaşayan bireylerin, örgütten istekleri daha gerçekçi ve mantıklıdır. Özellikle çok

beklenti sahibi olmadıklarından dolayı, çalışma hayatının vermiş olduğu acı ve emeğin karşılığını yeteri düzeyde alamama durumu kişide daha az duygusal çöküntüye sebep olmaktadır. Fakat örgüt yapısının içinde şüphe duygusunun gereğinden fazla olması sinizme maruz kalan bireyde daha büyük zararlar verebilir (Abraham, 2000).

Çalışan sinizmi.

Çalışma sinizmi; iş yoğunluğu, uzun mesai saatleri, yetersiz liderlik ve yönetim, örgütteki bilinmeyen görevler, örgüt yapısının daraltılması ile işte karar alıcı fonksiyonlar ile işi uygulayan iş görenin arasındaki sınırın mümkün olduğu derecede yok sayılması neticesinde meydana gelen çalışan-yönetici arasındaki yeni bir boyutudur (Cartwright & Holmes, 2006).

Çalışan sinizmi, bir kişiye, kümeye, fikre, sosyal alışkanlıklara ve örgüte karşı güvensizlik ve aşağılama davranışıyla birlikte düş kırıklığı ve umutsuzluk ile biçimlenen hem öznel hem de genel bir tür davranışlar bütünü olarak tanımlanmıştır (Andersson, 1996). Çalışan sinizmi örgütlerde makro varlık, üst seviye liderlik ve kurumda bulunan diğer çalışan ve yapılara karşı olan bir tutumdur. Çalışan sinizmi örgüt içindeki bireylerin sinik bireylerden ayırt etme sebebiyle ehemmiyetlidir. Bu sinizm türünde bilhassa kişiler özelinde eşit olmama duygusunun altı çizilmektedir (Abraham, 2000).

Amerika Birleşik Devletleri'nde uygulanan yönetici-çalışan ilişkisinin tradisyonel paradigmasında çalışanların, beklediği (terfi, gelişim, güvenlik, uzun süreli çalışma garantisi) durumların gerçekleşmesi koşulu ile örgütlerine aşırı bağlılık sağladığı görülmüştür. Bu bahsedilen psikolojik sözleşme yönetici ve çalışan arasındaki kurum içindeki örgütsel yapının uzun süreli ve karşılıklı bir şekilde ilerlemesine olanak sağlamıştır (Feldman, 2000). Feldman yaptığı çalışmada, örgütlerin ve bireylerin mesleki kariyerlerini nasıl denetlediği ve iş hayatlarının denetlenmesiyle meydana gelen gelişimin ve değişikliğin gizli manalarını modellemeye çalışmıştır. Çalışma sinizmine değinilen bu çalışmada, kariyer kavramından söz edilmiştir. Bireylerin örgüte dayalı kariyer istemeyişlerinin sebepleri ve hangi sebeplerle kurumlarında neden tam zamanlı çalışan sayısında azaltmaya gittikleri birinci kısımda açıklanmıştır. Daha sonra ikinci kısımda, kariyerlerini kontrol etme çabası içerisinde hareket eden çalışanların bulundukları kurumların deneyimlediği ikilemleri anlamaya çalışılmıştır. Üçüncü yani son kısımda ise, birinci ve ikinci kısımlarda bahsedilen sorunlarla nedeniyle oluşan bozulmaların, örgütler ve bireyler kariyer yönetiminin yeni modellere nasıl evrilebileceğine yönelik tahminlerde bulunulmuştur. Bu çalışmada ayrıca, örgütlerin hangi sebeple kadrolu çalışan istemedikleri sorusuna yanıt aranmış ve çalışanına kadrolu çalışan statüsünü vermek istemeyen kurumların güvenilirlik ve dürüstlük olgusundan uzaklaşarak çalışma sinizmini tetikleyeceği belirtilmiştir.

Çalışma sinizmi ile alakalı olarak iki tür de ikilemlere değinilmiştir. Bunlar, örgütlerin kariyerlerini yönetirken yaşadıkları ikilem ve çalışanların kariyerlerini yönetme esnasında yaşadıkları ikilem olarak ikiye ayrılmıştır (Feldman, 2000).

Örgütlerin Kariyerlerini Yönetirken Yaşadıkları İkilem

- ❖ Örgüt çok az ücret vermesine karşın kendisine aşırı bağlılık istemektedir.
- ❖ Örgütler faydalı çalışanların ücretlerini arttırdıklarını öne sürerler fakat realitede ücret artışları genel anlamda verimliliğe bağlı değildir sadece çalışan üzerinde baskı kurmak istemektedirler.
- ❖ Örgütler aile ortamını ve birlikteliği sağlamaya çalışırken, aynı zamanda bireysel ödüllendirmelere devam etmektedirler.
- ❖ Örgütlerin küçülme seçeneğini daha fazla kullanması, sözde' zayıf ve bayağı' bir örgütsel yapının oluşmasına sebep olmaktadır. Bu küçülmeye rağmen hala örgüt yapısında bulunan ve kısmen bir faydası olmadığına inanan çalışan grubu yönetici grubuna sinik davranışlar sergilemektedirler.

Çalışanların Kariyerlerini Yönetme Esnasında Yaşadıkları İkilem

- ❖ Girişimci olmak isteyen genç yöneticilerin çoğu kez sermayeleri veya deneyimleri yoktur.
- ❖ Yeni iş dünyasında hayatta kalabilmek için hareketlilik ve çeşitli yetenekler kilit özelliklerdir. Ancak hareketli yaşam şekli, genellikle çalışan çiftlerin yaşamını zorlaştırmaktadır. (Örneğin farklı şehirlerde çalışan evli bireylerin bir araya gelmesinin zorluğu gibi).
- ❖ Örgütteki uzun süreli çalışma garantisi örgüte bağlılığın simgesidir. Fakat orta yaşlı bir çalışan örgüt içinde uzun süreli istihdam edilirken örgütün küçülmesine şahit olduğunda ikilem yaşayacaktır.
- ❖ Yeni mezun olan bireyler, iyi bir deneyim ve özgeçmişe sahip olabilme amacıyla ilk olarak büyük örgütlere yönelirler; fakat büyük örgütler genç çalışanların kısa süre içerisinde ayrılma ihtimalinin fazla olduklarını anladıkları için yeni mezun ve genç çalışanlar bu davranışı azaltmaktadırlar.

İş (Meslek) sinizmi.

İş sinizmi, çalışılan işe karşı negatif ve güvensiz düşünce ve davranışlardır (Bateman vd., 1992). İş sinizminde, işin sıkıcı ve verilen çabaya karşın alınan ücretin yetersiz olduğu düşünülmektedir (Andersson, 1996). Bununla birlikte çalışan işe karşı aidiyet hissi yoktur ve umursamazlık hissi mevcuttur (Abraham, 2000). İş sinizmi yaşayan çalışan, ilk olarak alıcıya sonradan da genel halka karşı negatif davranışlarda bulunmaktadır. Literatür tarandığında iş

sinizminin meslek sinizmi olarak da işlendiği görülmüştür. İş sinizmi ile örgütsel sinizm arasında bariz bir fark vardır; örgütsel sinizm çalışma şartlarına odaklanırken, iş sinizmi çalışmanın içeriğine odaklanmaktadır (Delken, 2004).

Çalışanın hizmet sektöründe alıcı ile bire bir etkileşim halinde olması strese sebep olmaktadır. Çalışan – alıcı arasındaki etkileşim stresli olması, çalışanın fiziksel olarak bitkinleşmesine ve duygusal olarak çöküntü yaşamasına sebebiyet vermektedir. Bunun neticesinde işten ayrılmalar meydana gelmektedir. Çalışan bireylerin, çalışma hayatlarında istemedikleri ve beklemedikleri sonuçlarından birisi iş sinizmidir. Düşük pozisyon ve yetersiz saygınlığın duyulduğu meslekler yaşanan sinik hali artırmaktadır (Özgener, Ögüt & Kaplan, 2008). İş sorumluluğunun fazlalığı, beklenilmeyen fazladan mesai durumunun devam etmesi, mesleki ayrıntıların çokluğu ve coğrafi hareketliliğin zorunluluğu gereken meslek gruplarında çalışan iş görenin, sinizm düzeyi yüksek olmaktadır (Dean vd., 1998).

Örgütsel değişime yönelik sinizm.

Örgütsel değişime yönelik sinizmde, örgütsel değişim çalışmalarının sinizm için uygun bir hedef olduğu düşünülmektedir (Reichers vd., 1997). Örgütsel değişime yönelik sinizm, çalışılan örgütlerin kısmi kadro değişiminin sonucunda üstlenilen negatif ve faydasız davranışlar olarak ifade edilmektedir (Dean vd., 1998).

Örgütsel değişime yönelik sinizm, değişimden sorumlu olan kişilerin hem yetkisiz hem de isteksiz olmaları neticesinde değişimde bulunma çabaları sırasında kötümser bir bakış açısına sahip olmaları olarak tanımlanmaktadır (Wanous vd.,2000). İş görenler, örgüt yönetiminin kurum başarımlarını arttırmanın yolunu seçme biçiminin psikolojik sözleşme ihlali olduğu düşünülmektedirler. Değişim sonucunda gelişen başarısızlık, çalışan üzerinde düş kırıklığına sebebiyet vermektedir. İhanete maruz kaldıklarını düşünen çalışanlar, ileride olabilecek değişim çabasına karşı zihinlerinde olumsuz düşüncelerin oluşmasıyla kişisel korunma sistemlerini üstlenecekleri düşünülmektedir (Abraham, 2000).

Örgütsel Sinizmin Bireysel Açıdan Faktörleri

Literatür incelendiğinde, örgütsel sinizm ile kişisel özellikler arasındaki ilişkileri inceleyen yeteri kadar çalışmanın olmadığı görülmüştür (Cartwright & Holmes, 2006).

Mevcut araştırmalarda, aşağıda alt başlıklar halinde açıklanan kişisel özelliklerin, çok kuvvetli olmamasının yanı sıra çalışanların örgütsel sinizm davranışlarını etkileyen kişisel özellikler olarak belirtilmiştir (Kalağan, 2009).

Yaş.

Kişilerin içinde oldukları yaşlar, çalıştıkları örgüte karşı davranışlarını, örgütten beklentilerini ve isteklerini etkilemektedir. Kariyerinin başında olan kişi, iş arayışında olduğu ve işe ilk yerleştiği sırada sıkıntılar yaşamaktadır. Bundan dolayı birey, kişisel özelliklerine en uygun meslekte çalışma ve iyi bir eğitim alma isteği yüksek olmaktadır. Ayrıca kariyerinin başında olan kişiler için, çalışma ortamının iyi sosyal ilişkilerden kurulu olması bireysel yeteneklerini olumlu anlamda etkileyeceği söylenebilir (Çakır, 2001). Fakat genç çalışanın umduğunun karşılanmadığı durumlarda, çalışan mevcut kurumuna karşı negatif tutum ve hisler yaşayabilir ve bireysel örgütsel sinizmde bulunabilir (Kalağan, 2009).

Genç çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olmasının sebebi bu bireylerin arzularını mali kazanımlara bağlı olmasıdır (Mirvis & Kanter, 1991).

Cinsiyet.

Erkek ve kadının, örgüte karşı aynı reaksiyonları verdiklerine dair çalışmalar vardır fakat genel anlamda farklı tutum ve davranış sergilendikleri görüşü daha yaygındır (Çakır, 2001). Toplumdaki cinsiyet rol dağılımının değişken olmasından dolayı, erkek ve kadın çalışanlar bulundukları iş şartlarını farklı yorumlamakta ve de mesleki kariyerleri farklı olgular üzerine dizayn olmaktadır. Erkek çalışanların mesleklerine baktıkları perspektif başarı odaklı iken kadınların sosyal ilişki temeline kurulmuştur (Lambert, 1991). Cinsiyet faktörünün, çalışanların örgütsel sinizm davranışlarını kayda değer bir şekilde değiştiren kişisel özellikler arasında gösterilmemiştir (Andersson & Bateman, 1997; Bommer vd., 2005.; Efiltili vd., 2008 ; Erdost vd., 2007.; Fero, 2005.; Güzeller & Kalağan, 2008.; James, 2005.; Tokgöz & Yılmaz, 2008). Bernerth vd. (2007) 117 çalışan üzerinde uyguladığı ve adalet, bağlılık ve örgütsel değişim sinizmi arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmalarında, örgütsel sinizm ve cinsiyet arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır.

Örgütsel sinizm ve cinsiyet arasında ilişkinin yüksek olduğuna dair çalışmalarda bulunmaktadır. Mirvis ve Kanter (1991), araştırmalarında erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha yüksek seviyede örgütsel sinizm yaşadıkları belirtilmişlerdir. Buna karşın kadın çalışanların sömürülme (kurban olma) derecesinin yüksek olmasından dolayı erkek çalışanlara göre kinik düzeylerinin yüksek çıktığı söylenebilmektedir (Lobnika & Pagon, 2004).

Eğitim durumu.

Eğitim seviyesi, kariyer planlamasına bakışı ve iş hayatından beklentileri etkileyen önemli bir etmendir. Eğitim seviyesinin yükselmesi kariyer ilerlemesine ve mesleğe yüklenen anlamla beraber istekleri çeşitlendirmektedir (Çakır, 2001).

Elde edilen bilgiler ışığında, eğitim durumunun örgütsel sinizmi etkilediği fark edilmiştir. Bununla beraber eğitim düzeyinin örgütsel sinizm ile arasında pozitif bir ilişkiye sahip olduğu saptanmıştır (Kalağan, 2009). Tokgöz ve Yılmaz (2008), anlamlı farklılığın lisansüstü eğitim düzeyinde olan çalışanlarla ilköğretim mezunu olan çalışanlar arasında olduğunu gözlemlemişlerdir. Lisansüstü diploma sahibi olan çalışanların, diğer çalışanlardan daha kinik davranışlar sergilemesinin sebebini akademik seviyesinin daha yüksek olması ve bulunduğu örgütü sorgulayıcı yapısından kaynaklı olduğu belirtilmiştir (Güzeller & Kalağan, 2008). Ek olarak yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların, örgüt içindeki yöneticilerin çalışan üzerine kurmak istedikleri baskılara uyum sağlamasının daha zor olduğu gözlemlenmiştir (Kalağan, 2009).

Mirvis ve Kanter'e (1991) göre ise, eğitim seviyesinin daha düşük olduğu çalışanlarda örgütsel sinizm seviyelerinin, yükseköğrenime sahip bireylere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırmacılar, daha düşük seviye eğitilmiş çalışanların, örgüt içindeki mevcut durumu daha kolay sindirdikleri ve dolayısıyla daha düşük seviyede kinik davranışlar sergilediğini de belirtmişlerdir. Benzer araştırma sonuçlarını Lobnika ve Pagon (2004) da bulmuş. Polis sinizmine dair yaptığı çalışmada çalışanların eğitim seviyesi ile örgütsel sinizmi arasında doğrusal bir sonuç bulmuştur.

Örgütsel sinizm ile eğitim durumu arasında herhangi bir bağlantının bulunmadığı araştırmalar da yer almaktadır (Andersson & Bateman, 1997; Bommer vd., 2005; Efilti vd., 2008; James, 2005).

Medeni durum.

Çalışanların medeni durumlarının sinizm düzeyini etkilediği görülmüştür. Bekâr çalışanların kinik düzeyleri daha yüksek çıkmaktadır (Delken, 2004). Boşanmış çalışanların diğer çalışanlara göre kinik düzeylerinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Kanter & Mirvis, 1989).

Efilti vd. (2008) ve Erdost vd. (2007) araştırmalarında, medeni durumun örgütsel sinizmi etkilediğine dair bir sonuç çıktığına rastlanmamıştır.

Gelir.

Fero (2005) ve Mirvis ve Kanter (1991), göre gelir ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Gelir seviyesi düşük olan çalışanların örgütsel sinizm davranışlarında artış olduğu gözlemlenmiştir. Çalışanların, çalışma gelir türleri; sabit ücret, saat başı ücret ve parça başı ücret olarak çeşitlendirilmiş ve sabit ücret ile çalışan kişilerin örgütsel sinizme karşı daha hassas oldukları vurgulanmıştır. Bunun yanında yüksek ücret kazanan

Çalışanlar, yüksek harcamalarda bulunup gelirlerinin büyük kısmını kaybettikleri sebebiyle örgütsel sinizm seviyeleri daha yüksek çıkmaktadır (Delken, 2004).

Hizmet süresi.

Hizmet süresi, çalışanın bulunduğu işte ne kadar süredir çalıştığını göstermekte ve örgütsel sinizm ile aralarında anlamlı ve olumlu bir ilişkiden bahsedilmektedir. Fakat ilişkinin seviyesi düşük düzeyde çıkmaktadır (James, 2005). Yapılan çalışmalarda, örgütsel sinizm ile hizmet süresinin arasında bağlantı olduğu saptanmıştır (O'Connel vd., 1986). Hizmet yıllarının 9 yıldan az veya 15 yıldan çok olduğu örgüt alışanlarında kinik tutum ve davranışlara daha az rastlanmıştır (Brandes, 1997). Aynı pozisyonda uzun süreli çalışan bireyler, daha değişken pozisyonlarda çalışan bireylere göre daha kinik davranışlarda bulunmaktadır (Lobnika & Pagon, 2004).

Hiyerarşi.

Örgütlerdeki hiyerarşik yapının, örgütsel sinizmi etkilediğı gözlemlenmiştir (Kalağan, 2009). Örgüt yapısında hiyerarşik olarak daha ast seviyede bulunan çalışanlar, üst kademede görev yapan çalışanlara göre daha kinik davranışlarda bulunmaktadırlar. Bunun nedeni daha az sorumluluk sahibi olmanın örgüt içinde daha az kinik davranışlarda bulunmaya olanak sağlamasıdır. Bununla beraber üst kademelerde görev yapan çalışanların fazla sorumluluğun getirdiğı yükten etkilenecek kinik davranışlarda bulunmasına sebebiyet vermektedir (Delken, 2004).

Örgütsel Sinizmin Örgütsel Açıdan Faktörleri

Örgütsel adalet, örgütsel politika ve psikolojik sözleşme ihlali, sinizmi etkileyen örgütsel faktörler olarak gösterilmektedir. Örgütlerde adaletsiz davranışların artması, örgütsel desteğin azalması, psikolojik sözleşme ihlalinin olması, uzun çalışma saatlerinin artması ve liderlerin örgütlerde etkin davranmaması gibi çeşitli örgütsel faktörler, örgütsel sinizm davranışının gelişmesinde, önemli etkiye sahip etmenlerdir (Cartwright & Holmes, 2006; Eaton, 2000; James, 2005).

Örgütsel adalet.

Örgütün yönetim kadrosundaki yöneticilerin, çalışan ve örgüt adına öne sürdükleri politikaların, örgüt yararına olarak algılanması ve kurum içindeki terfilerin, cezaların, ödüllendirmelerin hangi şartlarda yapıldığı yapılan uygulamaların çalışanlara nasıl anlatıldığı ve alışanlarında tüm bu uygulamaları nasıl anladığı örgütsel adalet kavramı adı altında incelenmektedir (İçerli, 2010).

Örgütsel adaletin üç adet boyutları vardır. İlk boyutu, kurum içinde ödüllerin verilmesinin nasıl algılandığı inceleyen dağıtım adaletidir. İkinci olarak ödüllerin hangi

koşullarda kimlere nasıl dağıtılacağıнын tayin edildiği işlemsel adalettir. Son olarak da çalışana saygılı davranılıp davranılmadığını inceleyen etkileşimsel adalettir; çalışanlar kendilerine yukarıda açıklanan boyutlarla ilgili adil bir şekilde davranılmadığını düşündüğünde örgüt içinde istenmeyen, faydasız ve olumsuz davranışlarda bulunacaklardır (Robbins & Judge, 2012).

Örgütsel adaletin zedelenmesi, örgütsel sinizme neden olmaktadır. Örgütsel sinizmin temel unsurunda adaletsiz düzene başkaldırma yatmaktadır (Kutanis & Çetinel, 2010). Kişilerin, örgütsel sinizm ile örgütsel adalet algılamaları arasında ters ilişki gözlemlenmektedir. Ayrıca örgütsel adaletin açıklamanın en iyi yöntemi işlemsel adalet ve bilgisel adalet boyutlarıdır (Efeoğlu & İplik, 2011).

Örgütsel politika.

Örgütsel politika, örgütlerin karar alma sürecine tesir eden, kurum tarafından reddedilen ve kişisel faydalara dayalı tutum ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Altıntaş, 2007).

Örgütsel politika, iş görenin bireysel çıkar ve fayda sağlamak için bunları yerine getirebilecek kişilere yaranma ve onları etkileme arzusu olarak da belirtilmektedir (Kacmar & Carlson, 1997).

Örgütsel sinizm bağlamında, örgütsel politika algısı değerlendirildiğinde, şartların negatif olduğu bir kurumda çalışan iş görenin, sinirlilik, ürkeklik, üzüntü, yoksunluk ve stres gibi kinik davranışları artıracığı gözlemlenmiştir (Chang vd., 2009).

Psikolojik sözleşme ihlali.

Psikolojik sözleşme ihlalinin temelinde, bireyin çalışmalarına karşılık bulduğu ve örgüt içindeki alınan aksiyonların karşı tarafa bağlı olduğu bir ilişkinin güven duygusu etrafında şekillenerek var olduğuna inanılmaktadır (Rousseau, 1989). Çoğu örgüt, globalleşme ve artan rekabet ortamlarıyla mücadele edebilmek amacıyla, çalışanlarının iş garantisini tehlikeye atarak yapılanmaya gitmektedir. Bunun sonucunda işten çıkarılan çalışanlar bu durumu psikolojik sözleşmenin tek taraflı feshedilmesi olarak algıladığı için örgüt adına güvensizlik, eşitsizlik ve bağlılığın azalması duygularının artmasına sebep olmuştur (Herriot vd., 1997).

Günümüzdeki kuruluşların yapısında meydana gelen değişimler (dış kaynakların kullanımı, küçülme gibi), mevcut çalışanların örgüt liderlerine ve yöneticilerine karşı tavırları ve algılarında değişikliğe yol açmaktadır (Turnley & Feldman, 1998: 71; Zhao, Wayne, Glibkowski & Bravo, 2007). Örgüt yapılarındaki keskin değişiklikler genelde iş görenin ve işverenin realitede birbirlerinden ne istediklerini belirsiz hale getirmektedir ve bundan dolayı

psikolojik sözleşme ihlali yanlış değerlendirilmekte ve ihlal yapma ihtimali artmaktadır (Pate, vd., 2003).

Örgütlerin mevcut globalleşme ve artan rekabet ortamında almış olduğu kararlar, iş görenler tarafından psikolojik sözleşme ihlali olarak algılanmasına neden olabilmektedir. Bu durumda hem örgüt hem de iş gören adına negatif neticeler doğurabilmektedir (Lucero & Allen, 1994).

Örgüt içinde psikolojik sözleşmede vaat edilen ile verilen arasındaki fark bir problemidir (Rousseau, 1989). Taraflardan biri diğerinin üstlendiği görevi yerine getirmediğini düşündüğünden itibaren psikolojik sözleşme ihlali yaşanmaktadır (Robinson & Rousseau, 1994).

Psikolojik sözleşme ihlalinin, uyumsuzluk ve sözünden dönme eylemleri ile de gerçekleşmesi mümkündür (Morrison & Robinson, 1997). Uyumsuzluk, yöneticilerin verdikleri sözlerin çalışanlar tarafından verileden farklı algılanmasıdır. Sözünden dönme ise yöneticilerin, çalışanlara verdiği sözü kasti olarak yapmaması veya yerine getirmemesidir. Bireyler mesleki deneyimleri sonucunda oluşturduğu zihinsel algıları, iletişim sorunları ve belirsizliğe sebep olmakta bu da örgüt ile iş gören arasında uyumsuzluğun gerçekleşmesine neden olmaktadır. Uyumsuzluk ve sözünden dönme kavramlarının ikisinin de iki taraf içinde tutarsızlık olarak algılanmakta ve böylelikle potansiyel psikolojik sözleşme ihlali gerçekleşmektedir (Pavlou & Gefen, 2005).

İkisinden birinin psikolojik sözleşmenin ihlal edildiğine inanması durumunda, kendini kurban olarak görmekte ve adaletsizlik, nefret, sinirlilik ve çıkar kaybı gibi negatif durumlara maruz kaldığına inanmaktadır (Rousseau, 1989).

Yapılan çalışmalar neticesinde, çalışanların ihlal algılandığı durumlarda, örgütlerine karşı düşük bağlılık hissi ve işten ayrılma niyetinde ciddi artış gibi negatif sonuçların kaçınılmaz olduğu gözlemlenmiştir (Salin & Notelaers, 2018). Güvenilir bir psikolojik sözleşme halinin olmasında ise, iş görenin fazladan görev üstlenmesi gibi birçok pozitif sonuçlar ortaya çıkmaktadır (DelCampo, 2007).

Psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm arasında pozitif bir ilişki vardır. Psikolojik sözleşme ihlali arttıkça örgütsel sinizmde artmaktadır (Delken, 2004).

Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizmin sonuçlarını, bireysel ve örgütsel olmak üzere iki bölümde incelemek mümkündür.

Bireysel açıdan sonuçları.

Örgütsel sinizmin bireysel açısından sonuçları, psikolojik ve fiziksel sonuçları ve davranışsal sonuçları olarak sınıflandırılabilir.

Örgütsel sinizmin psikolojik ve fizyolojik sonuçları.

Örgütlerin çalışanlarının istek ve arzularına cevap verememesi veya vermemesi durumunda örgütsel sinizm meydana gelmektedir. Bundan dolayı çeşitli psikolojik sorunlar baş göstermektedir (Kanter & Mirvis, 1989). Yapılan çalışmalarda, bu durumun mental bozukluklara (uykusuzluk, duygusal yıkım, düş kırıklığı ve depresyon gibi) sebebiyet verdiği belirtilmiştir. Bununla beraber mental problem yaşayan bireylerde somatik ve psikosomatik belirtiler oluşmaktadır (Costa vd., 1986).

Örgütsel sinizmin mental sağlığının yanında fiziksel sağlığı da etkilediği gözlemlenmiştir. Sinizm kişilerde kalp ve damar hastalıklarına neden olmaktadır ve bu durum sinik insanların yaşam ömürlerini olumsuz anlamda etkilemektedir (Smith vd., 1988).

Örgütsel sinizmin davranışsal sonuçları.

Sinizmin davranışsal sonuçlarında, alkol ve sigara kullanımı gibi sağlık ile negatif yönde bağdaşan sonuçlar bulunmaktadır (Houston & Vavak, 1991). Ayrıca sinizmin aşırı kilo alma ile de bağlantısı olduğunu belirtilmiştir (Brandes, 1997).

Örgütsel açıdan sonuçları.

Sinizmin, örgütü olumsuz anlamda etkileyen birçok unsuru vardır (Görmen, 2012). Literatür tarandığında sinizmin örgüt üzerindeki olumsuz etkileri sıralanmıştır.

- ❖ Örgüte bağlılığın azalması
- ❖ İşten doyumsuzluk
- ❖ İşgücü devrinin azalması
- ❖ İşten çıkarılma oranlarının artması
- ❖ Sabotaj
- ❖ Hırsızlık
- ❖ Dolandırıcılık
- ❖ Örgütsel küçülmelerin artması
- ❖ İşten ayrılma oranlarının artması
- ❖ Kurallara uymama
- ❖ İtaatsizlik
- ❖ Örgüte Şüphe duymada artış
- ❖ Örgüte güvensizlikte artış
- ❖ İşe yabancılaşmanın artması

- ❖ Örgütsel performansın düşmesi
- ❖ İşe devamsızlıklarda artış
- ❖ Duygusal tükenmişlikte artış
- ❖ Yöneticiler tarafından istenilen etik olmayan ricalara uyma, olumsuz tutumlarda artış
- ❖ Motivasyonun azalması
- ❖ Örgütü aşağılamada artış
- ❖ Örgütle olan bağın (ilişkilerin) kesilmesi
- ❖ Çalışanın özgüvenin de azalma
- ❖ Örgütsel değişim için gösterilen çabada isteksizlik
- ❖ Kendini bilgisiz hissetme
- ❖ Sendika temsilcileri tarafından gösterilen iletişim ve saygı eksikliği
- ❖ Moralin düşmesi
- ❖ Örgütteki lidere olan güvenilirliğin azalması
- ❖ Yöneticinin gösterdiği iletişim ve saygı eksikliği

Örgütsel Sinizm ve İş Doymu

İş doymu, çalışanın fiziksel ve ruhsal anlamda beklediğini alması sonucunda verdiği duygusal reaksiyon olarak açıklanmaktadır (Gül, vd., 2008). Kendini gerçekleştirme, mesleki özgürlük ve başarı gibi iç etmenler ile iş garantisi, maaş, çalışma şartları ve mesai süreleri gibi dışsal etmenler bir bütün olarak iş doymu kavramını oluşturmaktadır (Çakır, 2001). Örgütsel sinizm ile iş doymu arasında yüksek bir ilişkinin olduğu yapılan çalışmalar neticesinde belirtilmektedir. İş görenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin çok olması, iş doyumsuzluğunu doğrusal olarak etkilemektedir. Başka bir deyişle örgütsel sinizm düzeylerini azaltmayı başaran örgütsel yapılar çalışanlarının iş doymu seviyelerini yukarı çekerler (Abraham, 2000).

Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel sinizm davranışları örgütsel bağlılık duygusunu azaltmaktadır (Abraham, 2000).

Dean vd. (1998)'e göre, örgütsel sinizm öğeleriyle örgütsel bağlılık öğeleri kıyaslandığında birtakım farklılıklara rastlanılmaktadır. İlk olarak dışsal sinizm yaşayan çalışanlar, kendilerini kurumlarından sıyrılma konusunda ikna etmeye çalışırken; örgütsel bağlılık yaşayan bireyler kendilerini kalma ve adama konusunda ikna etmeye çalışmaktadır. İkinci olarak da duygusal olarak sinizm yaşayan çalışanlar, aşağılama ve küçük düşürme gibi tecrübelerle maruz kalırken; örgütsel bağlılık duygusunu yitirmiş çalışanlar ise örgütüyle entegrasyon halinin olmaması ve gurur yoksunluğu yaşayabilmektedir. Son olarak da kognitif

sinizm yaşıyan çalışanlar, örgüt yöneticilerinin ve liderlerinin uygulamalarını tamamiyet ve dürüstlük ilkesinin olmayışına inanırken; bağlılık kavramında ise, örgüt elemanı kendi amaç ve hedeflerinin örgütünkilerle uyuşup uyuşmadığına dikkat etmektedir. Örgütsel sinizm örgütsel bağlılık yoksunluğundan çok daha şiddetli bir davranış ve düşünce biçimidir (Özgener, vd., 2008).

Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık

Örgüt elemanlarının kişisel görev ve yükümlülük tanımlarında yer almayan, yapıldığında ise herhangi bir mükâfatlandırma ve beklenti içine girilmeyen bununla birlikte yapılmadığında ise herhangi bir yaptırımla karşılaşılmayan, iş görenlerin örgüt için istenilenden fazlasını vererek kurumlarına fayda ve çıkar sağladıkları davranışlar örgütsel vatandaşlık olarak tanımlanmaktadır (Bölükbaşıoğlu, 2013).

Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık arasında bir ilişki bulunmaktadır. Özellikle örgütsel sinizm türlerinden olan kişilik sinizm ile örgütsel vatandaşlık arasında ciddi bir ilişkiden söz edilmektedir. Örgütsel sinizmin yüksek seviyede olması, örgütsel vatandaşlık duygusunun ayrı oranda azalmasına sebebiyet verebilmektedir (Dyne vd., 1994). İş görenlere, beklentisini karşılayan ücret ve hakkaniyetli davranıldığında görev tanımları dışına çıkarak gönüllü bir şekilde örgüt yararına dönük davranışlar sergilemektedirler. Örgüt içinde meydana gelen psikolojik sözleşme ihlalleri, böylesi vatandaşlık davranışlarının hızlı bir biçimde yok olmasına ve örgütsel bağlılık duygusunu ortadan kaldırmaktadır. Sinizm duygusunun hâkim olduğu örgütlerde, vatandaşlık davranışlarının oluşmadığı gözlemlenmektedir (Abraham, 2000).

Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik

Kurumda yoğun taleplere uğrayan, örgüt içindeki iş görenlerle yüz yüze muhatap olmak zorunda kalan kişilerde meydana gelen çöküntü, bedensel yorgunluk, ümitsizlik ve biçarelik hissiyatının insanlara ve yaşama karşı negatif mental ve fiziksel tepkilerin geliştirilmesi tükenmişlik olarak tanımlanmaktadır (Maslach & Zimbardo, 1982). Duygusal tükenmişlik yaşıyan bireylerin, işten ayrılma ve sık sık rapor alma durumları oluşmaktadır. Bu durumda işe daha az fayda sağlama durumuna neden olmaktadır (Arslan vd., 1996).

Sinizmin, kimi durumlarda sağlığa olumlu etkilerle sonuçlansa da duygusal tükenmişlik hali sağlığı kesinlikle olumsuz etkilemektedir (Brandes & Das, 2006). Tükenmişliğin, önemli sebeplerinden biri de örgüt yönetimine karşı takınılan olumsuz davranış ve düşüncelerdir (Rude, 2004).

Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma

Yabancılaşma, kişinin mesleğinden, çevresinden ve benliğinden uzaklaşması ya da sıyrılması olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin örgütlerinden, değerlerinden, benliğinden, sosyal çevresinden sıyrılması durumuna da yabancılaşma denilmektedir (Şimşek vd., 2006). Başka bir söyleyişle, kişinin kendini örgütsel yapı zincirinin basit bir halkası olarak görmesiyle beraber çalıştığı kurumda sosyal ve kişisel doyum sağlayamaması neticesinde kendisi mutsuz, yetersiz, etkisiz, bir başına ve kuvvetsiz hissetmesi olarak tanımlanmaktadır (Elma, 2003). Çalışanın bu durumu yaşaması, kurumdan ve işinden soğumasına bununla beraber kendisini meslek arkadaşlarından ayırıştırıp uzaklaştırmasına sebebiyet vermektedir (Abraham, 2000).

Ortaya konulan çalışmada, örgütsel sinizm ve yabancılaşma kavramları incelenip aralarında pozitif bir ilişki saptanmıştır. Bununla beraber örgütsel sinizm çeşitlerin, kişilik sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve meslek sinizminin yabancılaşma kavramıyla doğrudan ve olumlu bir bağlantısı bulunmaktadır (Abraham, 2000).

Örgütsel Sinizm ve Güven

Mishra ve Morrissey örgütsel güveni “bir iş görenin; örgütün sağladığı desteğe ilişkin algıları, liderin doğru sözlü olacağına ve sözünün ardında duracağına olan inancı” olarak tanımlamaktadırlar (Demircan & Ceylan, 2003). Örgütsel sinizm kişinin davranışlarına odaklanırken; güven ise güvenen bireyin diğerlerinin hal ve hareketlerinin optimist tarafına odaklanmaktadır. Örgüt içindeki sinik ve sinikliğe yatkın bireylerin kendilerini güven duygusunun zedeleneyeceği bir olayın içinde bulmaları, güvensizlikle sonuçlanmaktadır (Brandes, 1997).

Örgütsel sinizm ve güven kavramları incelendiğinde, sinizm düzeyinde oluşan artışın güven duygusunu negatif şekilde etkilediği görülmüştür (Chrobot & Mason, 2003; Thompson vd., 2000; Turner & Valentine, 2001).

Sanal Kaytarma Kavramı

İngilizce literatürde genellikle "cyberloafing" olarak adlandırılrsa da "cyberbludging", "internet abuse", "on-line loafing" ve "internet deviance" olarak da bilinmektedir. Türkçe literatürde ise bu davranış "sanal kaytarma" olarak adlandırılmaktadır. Bu kavramın özünde, çalışanların kendilerine ait olan ya da kurum tarafından sağlanan internet ve mobil teknoloji cihazlarının kullanımı yer almaktadır. Bu araçlar, çalışanların belirlenmiş iş sorumluluklarıyla ilgilenmeleri gerekirken, şahsi aktiviteler gibi işle ilgili görevler dışındaki amaçlarla kullanılmaktadır. Bu kapsamda, bu davranışların tanımlanabilir olduğunu ve bu davranışları gerçekleştiren bireylere kadar takip edilebildiğini vurgulamak çok önemlidir (Johnson & Indvik, 2004; Örücü & Yıldız, 2014; Örücü & Özudoğru, 2015).

Lim ve Chen (2012), çalışanların belirlenmiş çalışma saatleri içerisinde sergiledikleri davranışları kapsayan kapsamlı bir sanal kaytarma tanımı sunmaktadır. Bu davranış, işyerinin internet kaynaklarının kendilerine verilen görevlerle ilgisi olmayan faaliyetler için kullanılması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Yaygın olarak siber aylaklık olarak bilinen bu olgu, çalışanların değerli zamanlarını ve üretkenliklerini tüketmekle kalmaz, aynı zamanda kurum için de potansiyel riskler oluşturur. Bu riskler arasında genel üretkenliğin azalması, yasal yansımalara maruz kalma potansiyeli, gizli belgelere erişimin tehlikeye girmesi, işyerinin bilgisayar sistemlerine virüslerin girmesi ve etik olmayan uygulamalara katılım yer almaktadır. Bu nedenle, Lim ve Chen (2012) tarafından tanımlandığı şekliyle sanal kaytarma hem çalışanlar hem de işyeri için çok çeşitli etkileri ve sonuçları kapsamaktadır (Betts vd., 2014).

Sanal kaytarma üzerine var olan araştırmalar incelendiğinde, Lim vd. (2002) bu alana kayda değer katkılarda bulunduğu görülmektedir. Çalışmaları, işyerinde sanal kaytarma ile ilgili olarak çalışanların davranışlarını incelemektedir. Bu temel üzerine inşa edilen Chen (2012), kayda değer bulgular ortaya koyan kapsamlı bir araştırma yürütmüştür. Bu araştırma, özellikle, çalışanların gerçekten de mesai saatleri içerisinde siber aylaklık yaptıklarını ortaya koymuştur. Ayrıca, Krishnan vd. (2010) önemsiz ve kontrollü sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunmanın çalışanların üretkenliği ve etkinliği üzerindeki etkisini araştıran bir çalışma yapmıştır.

Literatürde yer alan çeşitli sanal kaytarma tanımları incelendiğinde, bu tanımlar arasında bazı ortak özellikler olduğu görülmektedir. Bu özellikler arasında, çalışanların belirlenen çalışma saatleri içerisinde sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunma eğiliminde olduklarının gözlemlenmesinin yanı sıra, bu tür eylemlerin kasıtlı ve gönüllü nitelikte olduğunun kabul edilmesi de yer almaktadır. Ayrıca, bu davranışların hiçbir şekilde çalışanların kendi işleriyle ilgili belirli görev ve sorumluluklarla bağlantılı olmadığını belirtmek önemlidir. Aksine, bu eylemlerin öncelikle çalışanların bireysel istek ve tercihlerinin yerine getirilmesi amacıyla gerçekleştirildiği açıktır (Lim, 2002; Kılıç & Kocabaş, 2017).

Sanal Kaytarma ile İlgili Teoriler

Konuyla ilgili mevcut literatürün kapsamlı bir incelemesi yapıldığında, siber kaytarmayı çevreleyen söylemin oldukça sınırlı olduğu ve bu fenomenle ilişkili teorileri inceleyen yalnızca birkaç çalışma olduğu ortaya çıkmaktadır. Aslında, bu çalışmalarda hâkim olan teoriler, siber kaytarmanın öncelikle dış faktörlerden etkilendiğini ileri sürmektedir. Bunun ışığında, siber kaytarma davranışına ilişkin teorileri, ego tükenmesi teorisi ve planlı davranış teorisi olmak üzere iki farklı açıdan incelemek faydalı olacaktır. Bu teoriler, bireyleri siber kaytarma

faaliyetlerinde bulunmaya iten altta yatan psikolojik ve davranışsal mekanizmalar hakkında değerli bilgiler sağlamaktadır (Örücü & Özdoğru, 2018).

Ego tükenmesi teorisi.

Baumeister vd. (2000) tarafından ortaya atılan teori, irade kavramını bir kasa benzeterek, insanın kendi kendini kontrol etmesinin doğasına ışık tutan ilgi çekici bir paralellik ortaya koymaktadır. Bu teoriye göre, bir birey iradesini kullandığında, irade gücü tükenir ve böylece etkinliği azalır. Bununla birlikte, büyüleyici yönü, bu tükenmenin kalıcı olmaması gerçeğinde yatmaktadır; daha ziyade, dinlenme ve gençleşme ile irade gücü geri kazanılabilir ve güçlendirilebilir. Sonuç olarak, ego tükenmesi teorisine uygun olarak, azalan irade gücüyle karşı karşıya kalan çalışanların, bozulan otokontrollerini telafi etmek için bir araç olarak sanal kaytarma davranışlarına başvurabileceklerini öne sürmek mümkündür. Bu teorik çerçeve, işyeri davranışının karmaşık dinamikleri ve irade ile performans arasındaki çok yönlü etkileşim hakkında değerli bilgiler sunmaktadır. Bu nedenle, verimlilik ve iş tatmini üzerinde derin etkileri olabileceğinden, çalışanların refahını ve özdenetimini destekleyen bir ortamı teşvik etmenin önemini kavramak kuruluşlar için hayati önem taşımaktadır. Ayrıca, irade tükenmesinin altında yatan mekanizmaların anlaşılması, zararlı etkilerini hafifletmeyi amaçlayan müdahalelerin ve stratejilerin geliştirilmesini sağlayabilir ve sonuçta iş sonuçlarını ve çalışan refahını optimize edebilir. Bu nedenle ego tükenmesi teorisi, insan motivasyonu ve özdenetim çalışmalarında bir köşe taşı görevi görerek, ego tükenmesinin daha derin bir şekilde anlaşılmasına katkıda bulunur (Prasad vd., 2010).

Planlı davranış teorisi.

Ajzen (1991) bu özel çerçeveyi ilk olarak geliştiren kişidir. Bir eylemin gerçekleşmesi, söz konusu eylem için bir arzunun oluşmasına bağlıdır. Dolayısıyla, arzunun kendisi de bireysel sosyal normlar, tutumlar ve algılanan tutum kontrolleri gibi çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Bu teorik çerçevede, planlı eylem teorisi, bir çalışanın siber aylaklık yapma niyetinin nihai olarak siber aylaklığa yönelik tutumu, siber aylaklığı çevreleyen sosyal normların destekleyici veya kısıtlayıcı niteliği ve çalışanın bu belirli davranış üzerinde sahip olduğuna inandığı kontrol düzeyi tarafından belirlendiğini ileri sürmektedir. Sonuç olarak, çalışanların sanal kaytarma yapma olasılığını incelerken bu faktörleri göz önünde bulundurmak çok önemlidir (Askew vd., 2014).

Ego tükenmesi teorisi yaygın olarak siber aylaklık için en iyi destek gören teori olarak kabul edilmektedir. Öte yandan, sanal kaytarma olgusunun tam olarak aydınlatılmasındaki eksiklikleri açıklamak için, planlı davranış teorisi makul bir alternatif olarak kabul edilmektedir (Askew vd., 2014).

Sanal Kaytarma Sınıflandırması

Siber kaytarmayı ilk sınıflandıran Blanchard ve Henle (2008) tarafından yapılan sanal kaytarma sınıflandırması temel teşkil etmiştir. Bu sınıflandırma kapsamında sanal kaytarma faaliyetleri aşağıdaki gibi 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). Blanchard ve Henle tarafından yürütülen araştırmanın bu özel kapsamında, siber kaytarmanın çok yönlü doğasını incelemek için kapsamlı bir çalışma yürütülmüş ve olumlu olduğu kadar olumsuz sonuçlar da titizlikle incelenmiştir. Bu araştırma, siber kaytarma olgusuna ilişkin paha biçilmez içgörüler sağlamış, önemsiz ve ciddi siber kaytarma olmak üzere iki farklı düzeydeki etkilerini ortaya koymuştur. Bu çalışmada yürütülen karmaşık analiz, siber aylaklık yapmanın çeşitli sonuçlarına açıklık getirmekte ve böylece bu alandaki mevcut bilgi birikimine önemli ölçüde katkıda bulunmaktadır (Doorn, 2011).

- ❖ Önemsiz Sanal Kaytarma: "Burada, birincil haber bültenine erişimin yanı sıra kişisel elektronik postaların iletilmesi veya alınmasını içeren bir yaklaşım söz konusudur. Ayrıca, kişi haber ve finans sitelerini inceleyebilir ve çevrimiçi alışveriş yapabilir.
- ❖ Ciddi Sanal Kaytarma: Müstehcen içerik içeren web sitelerine erişim faaliyeti, kişisel bir web sitesini yönetme faaliyeti ve çeşitli çevrimiçi forumları yönetme ve kişisel reklamlar, çevrimiçi müzik platformları, indirme ve kumar faaliyetlerine katılma yoluyla başkalarıyla etkileşim kurma faaliyetlerini kapsamaktadır (Doorn, 2011).

Çalışanların davranışları, akran gruplarının siber kaytarmaya yönelik tutumlarından, özellikle de önemsiz siber kaytarma olaylarından etkilenebilir. Başka bir ifade ile diğer çalışanların sanal kaytarmayı ne ölçüde kabul edilebilir bulup bulmadıkları, önemsiz sanal kaytarma yapma yaygınlığı ile ilişkilidir. Daha ciddi siber kaytarma biçimlerine katılan bireylerin, kendi suiistimallerinin önceden farkında olmaları nedeniyle akran gruplarından etkilenme olasılıkları daha düşüktür (Doorn, 2011).

Anandarajan ve Simmers (2004) siber aylaklığı 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. Belirli bir amaç olmaksızın web sitelerinde gezinme, çevrimiçi alışveriş yapma ve tatil araştırması yapmayı içeren eğlence

faaliyetleri. Kurumsal haberleri takip etmek, eğitim ve mesleki gelişim için web sitelerini ziyaret etmek, güncel olaylar hakkında bilgi sahibi olmak ve derneklerin ve mesleki kuruluşların web sitelerini keşfetmekten oluşan kişisel öğrenme faaliyetleri. Son olarak, gizli veya belirsiz faaliyetler, çalışanların sohbet odalarında kendi kuruluşları hakkında tartışmalara katılmalarını, diğer kuruluşlar hakkında bilgi toplamalarını ve resmî web sitelerini ziyaret etmelerini içerir (Anandarajan & Simmers 2004; Ayazlar vd., 2019; Erdem & Güven, 2020).

Sanal kaytarma üzerine yapılan araştırmaların ilk aşamalarında, Lim (2002) bu olguyu sınıflandırmaya çalışan öncüler arasında yer almıştır. Siber aylıklığı iki farklı türe ayıran bir sınıflandırma sistemi geliştirmiştir: sörf faaliyetleri ve e-posta faaliyetleri. Sörf faaliyetleri, interaktif etkileşim, belge indirme ve spor haber sitelerine erişim gibi işle ilgili olmayan bir dizi eylemi kapsamaktadır. Öte yandan, e-posta faaliyetleri iş dışı amaçlarla e-postaları kontrol etmeyi, almayı ve göndermeyi içermektedir. Bu kategorilerin her ikisi de birincil iş sorumluluklarının tamamlanmasını engelleyen zaman alıcı faaliyetler olarak görüldüğünden, çalışan verimliliğine zarar verici olarak değerlendirilmiştir (Lim, 2002; Lim & Teo, 2005; Askew, 2012).

Sanal Kaytarmaya Neden Olan Etkenler

Araştırmacılar tarafından yürütülen araştırmalar, çalışanları siber kaytarmaya iten temel faktörleri gün ışığına çıkarmış ve böylece bu olgunun arkasındaki motivasyonlara ışık tutmuştur. Bu araştırmacıların amacı, çalışanları siber kaytarmaya iten nedenleri derinlemesine araştırmak, altta yatan faktörleri ortaya çıkarmak ve bu davranışın arkasındaki motivasyonlara ışık tutabilmektir. Çalışanların siber kaytarma davranışının arkasındaki nedenleri araştırmak ve bu alanda yeni bilgilere erişim sağlamak, mevcut bilgi tabanındaki önemli bir boşluğu dolduracağı için büyük önem taşımaktadır (Özkalp vd., 2012). Sanal kaytarmanın nedenlerinin belirlenmesi, kuruluşlarda çalışanlar arasında bu davranışın azaltılmasına yardımcı olabilir (Çavuşoğlu & Palamutçuoğlu, 2017).

İşyerlerinde internet erişiminin bulunması, herhangi bir sınırlama olmaksızın yüksek boyutlu film, müzik ve dosya indirmelerine daha hızlı ve kesintisiz erişim sağladığından, çalışanların siber aylıklık eğiliminin artmasına katkıda bulunabilir (Aftab, 2003'ten akt: Yağcı & Yüceler, 2016).

Blanchard ve Henle (2008), internetin kullanılabilirliğinin çalışanlar arasında popülerlikte bir artış yaşadığını iddia etmektedir. Sonuç olarak, boş zaman ve işle ilgili olmayan faaliyetler için İnternet kullanımında bir artış eğilimi söz konusudur.

Sanal kaytarmaya neden olan etmenler arasında en çok üzerinde durulan konu örgütsel adalet algısıdır. Örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi araştıran çok sayıda çalışma, bu iki değişken arasında sürekli olarak negatif bir ilişki bulmuştur (Kaplan & Ögüt, 2012). Genel olarak çalışanlar, kurum içindeki adaletin azalmasının sanal kaytarma çabalarının azalmasıyla sonuçlanacağı perspektifine göre, sayılarında artış yaşamaktadır. Kerse ve Soyaloğlu (2018) araştırmalarında, etkileşim adaleti ve duygusal tükenmişliğin, algının sanal kaytarma üzerindeki etkisine müdahale eden faktörler olarak hareket ettiğini, çalışanların örgüt içindeki duygusal tükenmişlik seviyelerindeki artışın önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerinde artışa yol açtığını keşfetmiştir. Bununla birlikte, kuruma bağlılık eksikliği, istenmeyen davranışlara maruz kalma veya çalışanlar arasında olumsuz iş tutumlarının varlığı da sanal kaytarma faaliyetlerinin ortaya çıkmasına katkıda bulunabilir. Ayrıca, kaytarmayı ortaya çıkarabilecek bireysel unsurlar da mevcuttur (Çivilidağ, 2017). Yıldız vd. (2015) örgütsel adalet algısı ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki tespit etmemişlerdir.

Örgütsel sosyalleşme süreci üzerine yapılan bir araştırma, çalışanlar tarafından uygun davranış normlarının edinilmesinin öncelikle referans grupları aracılığıyla gerçekleştiğini ortaya koymuştur. Aynı zamanda, ağırlıklı olarak iş arkadaşları ve amirlerle etkileşimler yoluyla gerçekleşmektedir (Ashford, 1986; Morrison, 1993'ten akt. Blanchard & Henle 2008). Bu nedenle, önemsiz siber aylaklık yapan personel, kurumdaki diğer kişilerinde düzenli olarak e-posta ve elektronik posta kullandıklarını düşünmektedirler. Bunu, interneti kişisel kullanım için kullandıkları algısına karşılık olarak yapmaktadırlar. Lim ve Teo (2005) çalışmalarında, çalışanların siber kaytarma davranışında bulunma gerekçelerine ilişkin bir keşifte bulunmuşlardır. Elde ettikleri bulgular, bireylerin akranlarının da bu faaliyete katıldığını gerekçe göstererek davranışlarını gerekçelendirme eğiliminde olduklarını ortaya koymaktadır. Üstelik araştırmacılar, siber aylaklığa yaygın katılım nedeniyle bu çalışanların eylemlerini sosyal olarak kabul edilebilir olarak algıladıklarını ortaya çıkarmıştır. Bu durum, bireylerin çalışma ortamlarında bir norm olarak algıladıkları bu tür davranışlarda bulunurken kendilerini daha rahat hissettikleri anlamına gelmektedir. Bu çalışmanın sonuçları, sanal kaytarmayı çevreleyen karmaşık dinamiklere ve bireylerin eylemlerine ilişkin gerekçelerini şekillendirmede sosyal etkinin rolüne ışık tutmaktadır. Böylece, belirli bir kurumda sanal kaytarmanın yaygınlığının, en azından kısmen, çalışanların akranları arasında kabul edilebilirlik algısına atfedilebileceği ortaya çıkmaktadır.

İyigün vd. (2014) kapsamlı çalışmalarında, bireylerin kaytarma davranışlarında bulunduğu işlemsel psikolojik sözleşme olgusuna ilişkin kayda değer bir keşifte bulunmuşlardır. İşlemsel psikolojik sözleşmenin karmaşık çerçevesi içerisinde, bireylerin

yükümlülüklerini yerine getirmelerinin bir aracı olarak iş performanslarını sergilemeleri zorunlu hale gelmektedir. Bu yeterlilik göstergesi, kurumun genel refahından ziyade kişisel becerilere temel bir vurgu yapmaktadır. Sonuç olarak, bu çalışma şekli çalışan ile kurum arasında güçlü bir bağ kurulmasını engelleyerek karşılıklı fayda sağlayan bir ilişkinin gelişmesini engellemektedir. Bu engellenmenin bir sonucu olarak, çalışanlar yukarıda bahsedilen durumdan önemli ölçüde etkilenmekte ve tatmin edici bir psikolojik sözleşmenin yokluğunun bıraktığı boşluğu doldurmanın bir yolu olarak sanal kaytarma faaliyetlerine yönelebilmektedir (İyigün vd., 2014).

Mastrangelo ve arkadaşları yaptıkları çalışmada, siber aylaklığı anlamak için ABCD olarak adlandırılan yenilikçi bir çerçeve ortaya koymuşlardır. Bu model, siber aylaklığın dört ana faktöre atfedilebileceğini öne sürmektedir. İlk olarak, bireyler internete erişimleri nedeniyle siber aylaklık yapmaktadır (A). Bu sınırsız erişim, dikkatlerini iş sorumluluklarından uzaklaştıran çevrimiçi faaliyetlere dalmalarına olanak tanır. İkinci olarak, iş molalarının varlığı (B) siber aylaklık için bir katalizör görevi görmektedir. Bu molalar, yenilenme amaçlı olsa da çalışanların işle ilgili olmayan çevrimiçi faaliyetlerde bulunmaları için istemeden de olsa fırsatlar yaratmaktadır. Buna ek olarak, çalışma ortamı veya kurumsal iklim (C) sanal kaytarma davranışını teşvik etmede önemli bir rol oynamaktadır. Rahat veya denetimsiz bir işyeri atmosferi gibi faktörler, bireyleri internetin dikkat dağıtıcı cazibesine kapılmaya teşvik edebilir. Son olarak Mastrangelo ve arkadaşları, bireysel farklılıkların (D) siber aylaklık eğilimlerine önemli ölçüde katkıda bulunduğunu savunmaktadır. Bu farklılıklar, bireyin üretkenliğe aykırı çevrimiçi davranışlarda bulunma eğilimini etkileyen çok çeşitli kişisel özellikleri kapsamaktadır. Dolayısıyla ABCD modeli, siber kaytarmanın çok yönlü doğasını anlamak için kapsamlı bir çerçeve sunmakta ve altında yatan nedenlere ilişkin değerli içgörüler sağlamaktadır (Çivilidağ, 2017).

Lim tarafından (2002) yılında gerçekleştirilen ankete katılan çalışanların büyük çoğunluğu, işlerinin performansı ile doğrudan bağlantılıdır. Bu çalışanlar, herhangi bir ücret almasalar bile, yeterli bilgi edinmek için önemli çabalar sarf ederek veya fazla mesai yaparak güçlü bir bağlılık göstermektedir. İlginç bir şekilde, bu adanmış çalışanlar, interneti işle ilgili olmayan nedenlerle kullanmayı kabul edilebilir bulmaktadır, çünkü bunu gayri resmi bir tazminat biçimi olarak algılamakta ve eylemlerini makul ve akılcı bir şekilde gerekçelendirmektedirler. Buna karşılık, katılımcıların yüzde 43'ünün aşırı bir iş yükü altında olduklarına inandıklarını ve bu nedenle istedikleri zaman iş dışı amaçlarla internet kullanımını kabul edilebilir bulduklarını belirtmek gerekmektedir (Lim, 2002).

Sanal Kaytarmada Örgütsel Nedenler

Önceki araştırmalar, verimsiz işyeri davranışlarının bireysel, örgütsel ve işle ilgili düzeylerde çeşitli faktörlerle karmaşık bir şekilde bağlantılı olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla, bireylerin uzaktan çalıştığı sanal çalışma ortamında, verimsiz davranışların nedenlerini kapsamlı bir şekilde araştırmak çok önemli hale gelmektedir. Sonuç olarak, kaytarma davranışlarının kapsamlı bir incelemesi, bunların örgütsel faktörler, işle ilgili faktörler ve kişisel faktörler olmak üzere üç farklı alanda kategorize edilebileceğini ortaya koymaktadır. Araştırmacılar bu alanları inceleyerek kaytarma davranışlarının çok yönlü doğasına ilişkin kapsamlı bir anlayış kazanabilir ve sanal çalışma ortamları üzerindeki etkilerini azaltmak için uygun stratejiler geliştirebilirler.

Örgütsel Politikalar: Kurum politikalarının sanal kaytarma tutumları üzerindeki etkisinin olumlu ya da olumsuz olup olmadığının tespit edilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu çerçevede, kurumsal politikalar, kurum tarafından uygulanan internet kullanım politikası, kurum içindeki her bir bireye kişisel bilgisayarlarını kullanmaları için tanınan özerklik veya çalışma saatlerindeki esneklik olarak tanımlanmaktadır (Doorn, 2011).

İnternet Politikası: Araştırmacılar siber aylaklık davranışının çalışanları ve kurumları olumsuz etkileyip etkilemediği konusunda fikir birliğine varamamış olsa da kurumların çoğu internet kullanımını kısıtlamak ve yönetmek için internet politikaları uygulamaktadır. Bu politikalar bireysel davranışları yönetmeyi amaçlamakta ve siber aylaklık davranışını etkilemedeki önemlerini ortaya koymaktadır (Lim & Teo, 2005). Blanchard ve Henle (2008) bu kapsamda, çalışanların siber kaytarma davranışlarının örgütsel politikaların etkisinden muaf kalacağını, çünkü çalışanların siber kaytarma eylemlerinde bulunurken akranları tarafından gözlemlenmelerinin yalnızca tesadüfi olduğunu ileri sürmektedir. Kurumlar, siber aylaklığın çalışanlar ve kurum üzerindeki zararlı etkilerini azaltmak amacıyla internet kullanımını kısıtlamak ve düzenlemek için çaba sarf etmektedir, ancak bu konuda kesin kanıtlar bulunmamaktadır (Doorn, 2011).

İşyerinde Kendi Cihazını Kullan Politikası: Kendi ekipmanını getir politikası, profesyonel ortamda uygulanan yenilikçi ve alışılmadık bir stratejidir. Bu spesifik politika, çalışanların kişisel olarak kendi ekipmanlarını edinmelerine ve sahip olmalarına izin verir. Bununla birlikte, kapsamlı araştırmalar, kendi ekipmanlarını tercih eden bireylerin, işyeri tarafından sağlanan ekipmana güvenmek yerine özelleştirilmiş ekipman kullanmaya daha meyilli olduğunu göstermiştir. Ayrıca bu çalışmalar, genellikle kaytarma olarak adlandırılan sorumluluklardan kaçma eğilimi ile bu davranış arasında pozitif bir korelasyon olduğunu göstermektedir (Doorn, 2011).

İş Dünyasında Yeni Çalışma Yolları: Bu spesifik uygulama, iş ortamında hem zaman hem de yer açısından daha fazla özgürlük sağlayarak olumlu bir etki yaratmaktadır. Politika, çalışanların görevlerini yerine getirme biçimlerini doğrudan etkilemektedir. Önceki araştırmalar, geleneksel ofis ortamının dışında çalışma seçeneğini içeren mekânsal esneklik uygulamalarına ilişkin şüpheler ortaya koymuştur. Bu uygulamaların bazı olumsuz sonuçları olduğu tespit edilmiştir. Böylesi bir politikanın uygulanmasının dezavantajlarından biri, bazı örgütlerin çalışanlarını ilgili düzenlemeler ve potansiyel riskler hakkında yeterince aydınlatmadan bu politikayı benimsemeleridir (Kurland & Bailey 1999). Kurland ve Bailey (1999), profesyonel ortamda mekansal adaptasyondan kaynaklanan zorlukları performans gözetimi, yönetsel kontrol ve iş koordinasyonu ile ilgili olarak gruplandırmaktadır. Bu çeşitli faktörler, yöneticilerin danışmanlık, gözlem ve mentörlük alanlarında karşılaştıkları zorlukların kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlar. Bu görevlerle ilgili karmaşıklıkların, insan psikolojisinin incelikleri ve kişiler arası etkileşimlerin dinamik doğası gibi çok sayıda nedenden kaynaklandığını kabul etmek çok önemlidir. Yöneticiler bu alanlardaki sorumluluklarını yerine getirmek için çabalarken, kendilerini sıklıkla astlarına etkili rehberlik ve destek sağlamanın incelikleriyle boğuşurken bulurlar. Ayrıca, uygun gözetimin yokluğunun veya yetersizliğinin, bir kuruluşun genel üretkenliği ve verimliliği için doğal olarak bir tehdit oluşturan siber kaytarma faaliyetlerinin yaygınlaşmasına önemli ölçüde katkıda bulunabileceğini vurgulamak zorunludur. Tutarlı gözetim eksikliği, çalışanların işle ilgili olmayan çevrimiçi faaliyetlere katılma konusunda kendilerini cesaretli hissettikleri bir ortam yaratabilir ve böylece dikkatlerini ve kaynaklarını belirlenmiş görevlerinden uzaklaştırabilir. Bu nedenle, kuruluşların siber kaytarma ile ilişkili olumsuz sonuçları azaltmak için sağlam denetim çerçeveleri uygulamanın önemini kabul etmeleri çok önemlidir (Doorn, 2011).

Sanal Kaytarmada İşle İlgili Etkenler

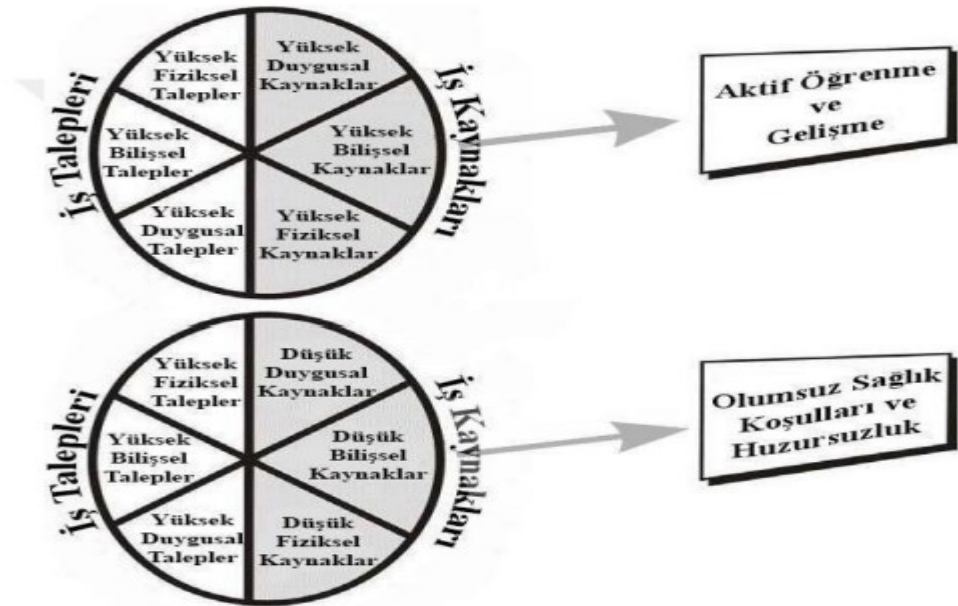
İş bağlamında sanal kaytarma kavramı, işle ilgili talepler, kaynaklar ve iş yükü gibi işle ilgili çeşitli faktörleri kapsamaktadır.

İş Talepleri ve Kaynakları: Bir örgütte çalışanlar tarafından yerine getirilen görevlerle ilgili olarak, onların zorlanmasına katkıda bulunan iki faktör vardır. Bu faktörler işle ilgili talepleri ve mevcut kaynakları kapsar. Örgütsel bağlamlarda, iş, çalışanların görevlerine karşı duyarlılığının göstergesi olarak hizmet eden duygusal, fiziksel ve bilişsel çabaları gerektirir. Çalışanların yaşadığı stres faktörlerini hafifletmek için uygun kaynaklara sahip olmaları zorunlu hale gelmektedir. Bu kaynaklar, çalışanların refahı ve üretkenliği için yararlanabilecekleri bir enerji rezervuarı görevi görmektedir (Akça, 2013). Bilişsel talepler ve kaynaklar kavramı, işgücündeki bireylerin zihinsel efor ve bilgi işleme yetenekleriyle ilgilidir.

Benzer şekilde, duygusal talepler ve kaynaklar, kişiler arası etkileşimler sırasında yaşanan duyguların düzeyini ifade eder. Son olarak, fiziksel talepler ve kaynaklar, işyerindeki kas-iskelet sisteminin işleyişiyle ilgilidir (Hockey, 2000). İşle ilgili talepleri ve kaynakları aydınlatmayı amaçlayan bu çerçeveye göre, bol iş kaynakları ve önemli iş taleplerinin bir araya gelmesi, işgücü piyasasında verimli ilerleme ve bilgi edinme ile sonuçlanmaktadır. Sıklıkla hem bol işgücü kaynaklarının hem de önemli iş taleplerinin varlığı hem çalışanlar hem de kuruluş için avantajlı olmaktadır. Esasen, kaynakların mevcudiyeti yetersiz ve işgücüne yönelik talepler yüksek olduğunda, huzursuzluk baş gösterir ve zararlı sağlık koşulları ortaya çıkar (Doorn, 2011).

İş taleplerindeki her iki uç nokta, yani sanal yoksunluk davranışlarına yönelim, bedensel gerginliğin artmasına katkıda bulunur. Bunun ışığında Henle ve Blanchard, bu tür bir desteğe ihtiyaç duyduğunu ifade eden çalışanların yaşadığı sanal yoksunluk seviyelerini azaltmak için iş yükü dağılımına dengeli bir yaklaşım getirilmesini savunmaktadır. Araştırmalar, iş talepleri ve kaynaklar yeterince dengelenmediğinde, çalışanların motivasyonlarının azaldığını ve sağlıklarının bozulduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, sanal tokatlama ile DISC modeli arasında bir bağlantı kurulmuştur (Doorn, 2011).

Şekil 1. DISC (Demand-Induced Strain Compensation) Modeli (Akça, 2013).



Araştırmalar, çalışanların iş tatmini düzeylerinin azaldığını ve artan iş talepleriyle karşı karşıya kaldıklarında sanal kaytarma faaliyetlerine katılmaya daha meyilli olduklarını

göstermiştir. Bu özel durum, aşırı iş yükü ve yerine getirilmesi gereken çok sayıda sorumluluğun bir sonucu olarak çalışanın sahip olduğu boş zamanın fazlalığından kaynaklanmaktadır. Başka türlü meşgul olmadıkları dönemlerde, bireyler işteki zamanlarını sanal kaytarma davranışlarına ayırırlar. Aynı zamanda, sanal kaytarmanın yaygınlığının, yoğun iş taleplerinin varlığıyla daha da şiddetlendiğini belirtmek gerekir (Henle & Blanchard, 2008). Sanal kaytarma davranışlarının ortaya çıkması, bireyler yüksek düzeyde iş taleplerine maruz kaldıklarında daha olasıdır. Henle ve Blanchard, iş yükünün uygun bir seviyeye ayarlanmasının çalışanların sanal kaytarma davranışında bulunmalarını etkili bir şekilde önleyebileceğini öne sürmektedir. Bu yaklaşım, bireylere verilen iş miktarının en aza indirilmesini içermektedir. Henle ve Blanchard tarafından yürütülen araştırma, işyeri talepleri ile mevcut kaynaklar arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan ve çalışanların refahını ve sağlığını olumsuz yönde etkileyebilecek olumsuz sonuçların altını çizmektedir. Ayrıca DISC Modeli, bu tür durumlarda motivasyonun nasıl etkilenebileceğine dair içgörü sağlamaktadır (Doorn, 2011).

İş Yükü: Örgütsel çalışma ortamında çalışanların kişisel internet kullanımı, yerine getirmeleri gereken görevlerden etkilenebilir. Kurum içinde kişisel amaçlarla internet kullanımı, günlük iş yüklerinin kapsamı dışında kalan bir faaliyettir. Sanal kaytarma ile ilgili olarak iş yükünün teorik ve pratik yönleri çalışanların davranışları üzerinde etkili olabilmektedir. Sanal dünyadaki iş yükünün fiili miktarı ve özellikleri, kaçınma davranışlarında bulunmaya yönelik bir isteklilik algısı yaratabilmektedir (Akça, 2013). Örneğin, kısa bir zaman dilimi içinde gerçekleştirilebilecek önemli faaliyetlerle meşgul olmak, bireylerin siber aylıklık yapmasına neden olabilmektedir. Davranışları için daha az endişe sergileyebilirler. Kıyaslanabilir bir özellik de siber kaytarmanın ortaya çıkmasıdır. Ayrıca, iş yükü algısındaki farklılıklar da işle meşgul olma derecesini etkileyebilmektedir. Kişilik, yetenek, deneyim ve iki farklı çalışan arasında değişen koşullar gibi faktörler, aynı iş yükünün farklı şekillerde algılanmasına katkıda bulunabilmektedir (Spector & Jex, 1998).

İş yükünün sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi iki farklı şekilde ortaya çıkabilir. İlk olarak, ağır bir iş yükü caydırıcı bir rol oynayarak çalışanlar arasında sanal kaytarma olasılığını azaltabilir. Tersine, bu tür davranışlarda bulunmak için bir itici güç olarak da hizmet edebilir. Lee ve arkadaşları çalışmalarında, bir çalışanın iş yükü ne kadar ağırsa, sanal kaytarmaya katılma olasılığının da o kadar yüksek olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca, araştırmaları hem sanal kaytarma için ayrılan zaman miktarında hem de bunun gerçekleşme sıklığında bir azalma olduğunu ortaya konmuştur (Lee vd., 2004).

Çalışma ortamında siber kaytarma davranışının en aza indirilmesi, genellikle aşırı iş yükü nedeniyle şiddetlenen kaytarma eğilimlerini azaltmanın ve hatta ortadan kaldırmanın bir

yoludur. Bu aşırı iş yükü, altında yatan güçlendirme duygusuyla ilişkilendirilebilir. Günümüz çalışma ortamlarında, aşırı iş yükü siber kaytarma davranışının ortaya çıkmasına katkıda bulunsa da bu davranışın sıklığını azaltmak için çaba sarf edilebilir. Bununla birlikte, çalışanlar bu durumu fırsatçı bir şekilde istismar ederek zamanlarının önemli bir kısmını siber kaytarma davranışlarına ayırabilmektedir. Sonuç olarak, çalışanların kendilerini zihinsel olarak yenilemek, yorgunlukla mücadele etmek, mola vermek ve yenilenme hissi elde etmek için sanal kaytarma davranışına başvurdukları sonucuna varılabilir (Polzer & Debruyne, 2008).

İş ile Özel Hayatın Birbirine Karışması: İnternetin bireylerin hayatında artan etkisinin bir sonucu olarak, çalışanlar artık işlerini eve getirmekte ve mesai saatleri içinde kişisel meseleleriyle ilgilenmektedir. Bu olgu ikili bir etkiye yol açmaktadır: birincisi, çalışanlar mesleki sorumluluklarının aksine ailelerine daha fazla zaman ayırmakta, ikincisi ise ailelerinden ziyade işte daha fazla zaman geçirmektedirler. Sonuç olarak bir dengesizlik ortaya çıkmaktadır. Bu dengesizlik durumu, çalışanların tükenmişliğe yatkınlığını önemli ölçüde artıran siber aylaklık alışkanlıklarına yol açabilir (Doorn, 2011).

Buna ek olarak, bireyin özel ve iş hayatındaki kişisel ve profesyonel rollerinin harmanlanması, çalışanlar üzerinde bir baskı unsurunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. İşin kişinin özel hayatına girmesinden kaynaklanan bu baskı unsuru, potansiyel olarak çalışanların siber kaytarma faaliyetlerine başvurmasıyla sonuçlanabilmektedir (Carlson vd., 2000).

Sanal Kaytarmaya Sebep Olan Kişisel Faktörler

Çalışanların kişisel özellikleri ile çalışma saatleri içinde internet kullanımları arasında bir ilişki olduğuna dair yaygın bir kanı vardır. Landers ve Launsbury 2006 yılında yürüttükleri bir çalışmada kişilik kategorizasyonu ile bireysel internet kullanımı arasındaki bağlantıyı ortaya koymuşlardır ve bu bağlantı genellikle beş faktör kişilik teorisi olarak adlandırılmaktadır (Landers & Launsbury, 2006).

Beş faktör kişilik teorisi, beş ayırt edici kişilik özelliğini aşağıdaki şekilde ortaya koymaktadır.

Sorumluluk.

Sadakatleri, disiplinleri ve başarıya ulaşmaya odaklanmalarıyla ayırt edilirler. Bu bireyler organize ve metodik olma gibi niteliklere sahiptir. Sorumluluk üstlenme, işlerine disiplin ve hassasiyetle yaklaşarak yüksek düzeyde başarı sergileyen bireyler arasında açıkça görülmektedir. Aksine, sorumluluk üstlenme kavramını benimsememiş bireylerin bağlılık eksikliği, dikkatsiz iş ahlakı ve dağınık yaklaşımları nedeniyle başarılı olma olasılıkları daha düşüktür (Costa & McCrae, 1992).

Uyumluluk.

Güçlü derecede uyumluluğa sahip bireyler fedakârlık, alçakgönüllülük ve açıklık ile karakterize edilen özellikler sergilerler. Ayrıca, bu özel uyumluluk türü doğası gereği hem sözlü hem de duyarlı olarak tanımlanır (Bono vd., 2002). Bu özelliklerin tam tersine, düşük uyumluluğa sahip bireyler güvenilmez, kuşkucu, yarışmacı, art niyetli, kaba ve dik başlıdır (Graziano vd., 1996).

Duygusal denge.

Genel olarak, azalmış duygusal dengeye sahip bireyler endişe, sinirlilik, kendini küçümseme ve sinirlilik belirtileri sergileme eğilimindedir. Buna karşılık, yüksek duygusal dengeye sahip bireyler sakin tavırları, rahat mizaçları, dengeli yapıları ve soğukkanlılıkları ile karakterize edilirler (Costa vd., 1991).

Açıklık.

İleri düzeyde açıklığa ve açık görüşlülüğe sahip olan bireyler özgünlüklerinin, yaratıcılıklarının ve yenilikçiliklerinin göstergesi olan özellikler sergilerler. Bu bireyler sıklıkla hayal kurar ve maceracı arayışlara meyillidir. Buna karşılık, daha düşük açıklık düzeyine sahip bireyler, doğaları gereği daha muhafazakâr özellikler sergileme eğiliminde olup, yenilik ve değişime karşı direnç gösterirler (Bono vd., 2002).

Dışa dönüklük.

Dışadönük bireyler genellikle girişken, enerjik, şen şakrak, hazırcevap ve coşkulu olarak nitelendirilirken, bunların zıttı olan içedönük bireyler ise çekingen, sosyal etkileşimlerden uzak ve suskun olarak tanımlanır (Costa & McCrae, 1992).

Tükenmişlik.

Tükenmişlik, kişinin mesleki ve kişisel alanlarında olumsuz davranışların ortaya çıkmasına neden olan, özellikle aşırı duygusal efor gerektiren mesleklere önemli süreler ayıran ve doğrudan kişilerarası etkileşimler yoluyla derin duygusal beklentilerle boğuşan eğitimciler, sağlık çalışanları ve finans sektörü çalışanları arasında yaygın olan, ezici bir çaresizlik, güçsüzlük, yorgunluk ve tükenme duygusuyla karakterize bir durumu ifade etmektedir (Maslach & Jackson, 1981).

Lander ve Launsbury (2006) araştırmalarında, bireysel internet kullanımı söz konusu olduğunda, denge ve açıklık ile önemli bir korelasyon olmadığını ortaya koymuşlardır. Ancak, sorumluluk ve uyumluluk ile bireysel internet kullanımı arasında negatif bir ilişki olduğu için dışa dönüklük bir rol oynamaktadır.

Bireysel internet kullanımı ile uyumluluk arasındaki ters korelasyon, internetin daha az kişiler arası etkileşim gerektiren bir platform olarak hizmet verdiğinin göstergesi olarak yorumlanabilir. Sonuç olarak, kişisel internet kullanımı tek başına çalışma moduna daha yatkın olma eğilimindedir. Bu sonuca bireyin kendi farkındalığıyla ulaşılmaktadır (Akça, 2013)

Bireylerin internet kullanımı ile sorumluluk arasında olumsuz bir ilişkinin ortaya çıkması, güvenilen bireylerin mesleki yükümlülükleri dışında internet kullanımıyla dikkatlerinin dağılmasına ve dolayısıyla dikkat dağıtıcı bir etkiye yol açma potansiyeline bağlanmaktadır (Akça, 2013).

Sosyal olarak daha aktif olan ve başkalarıyla daha fazla zaman geçiren dışa dönük bireyler, içe dönük meslektaşlarına kıyasla kişisel interneti daha az kullanma eğilimindedir. Bu durum, dışa dönük bireylerin zamanlarının önemli bir kısmını sosyal çabalara ayırmaları ve dolayısıyla internet ve bilgisayar teknolojilerini kullanma eğilimlerinin azalmasına bağlanmaktadır (Akça, 2013).

Wyatt ve Philips (2005) çalışmalarında, Bilhassa, sanal kaytarma ile dışa dönüklük arasında doğrudan bir korelasyon gözlemleyerek olumlu bir ilişkiye dikkat çekmişlerdir.

Kişisel ahlaki normlar.

Bireylerin eylemlerinin ahlaki uygunluğu veya uygunsuzluğu, uygunsuzluk algısı olarak anlaşılabilmektedir. Eylemler doğru ya da yanlış olarak değerlendirilebilir. Bireyin ahlaki normları, bu eylemlere ilişkin değerlendirmelerinin şekillenmesinde önemli bir rol oynar (Conner & Armitage, 1998).

Kişisel ahlaki normlar, bireyler tarafından sergilenen davranışların etik açıdan değerlendirilmesini ifade eder. Bireylerin neyin doğru ya da yanlış olduğunu ayırt etmeleri ve belirlemeleri için yol gösterici bir ilke görevi görürler. Bu ahlaki pusula, doğruluk veya yanlışlığın değerlendirilmesine dayalı adil ve hakkaniyetli bir karar alma sürecinin kolaylaştırılmasına yardımcı olur (Johns, 2006).

Bireylerin mesai saatleri içerisinde iş sorumluluklarıyla ilgisi olmayan faaliyetler için İnternet'i kullanmaları durumunda, kendilerine yöneltilen sorulara "işyerinde bu tür davranışlarda bulunan başka bireylerin de olduğunun farkındayım" şeklinde yanıt vermeleri yaygın bir durumdur (Polzer & Debruyne, 2008).

Psikolojik bağımlılık.

"Patolojik internet kullanımı (PIC)" veya "aşırı internet kullanımı" olarak da adlandırılan "internet bağımlılığı", geniş anlamda internetin aşırı kullanımı ile ilgilidir. İnternet kullanma dürtüsüne karşı koyamamayı, internet bağlantısı olmadan geçirilen süreyi, önemin

azalmasını, yoksunluk durumunda artan sinirlilik ve saldırganlığı ve kişinin mesleki, sosyal ve ailevi alanlarının kademeli olarak gerilemesini kapsar (Arısoy, 2009).

Young (1998) bağımlı internet kullanımı için, patolojik kumar oynamada görülen davranışa benzeyen, madde tüketimini içermeyen bir tür dürtü kontrol bozukluğu tanımı sunmaktadır. Araştırmacı, internet bağımlısı bireylerin internet kullanımlarıyla ilgili bir endişe duygusu yaşadıklarını, genellikle geçmişteki çevrimiçi etkinliklere takıldıklarını veya gelecekteki çevrimiçi oturumları hevesle beklediklerini ileri sürmektedir. Doyuma ulaşmak için bu bireyler giderek daha uzun süreler boyunca internete bağımlı hale gelmektedir. İnternet kullanımlarını düzenleme girişimlerine rağmen başarısız olurlar ve kendilerini sürekli olarak kullanımlarını durduramaz veya azaltamaz halde bulurlar. Ayrıca, internet kullanımlarını sınırlamaya çalışırken rahatsızlık, ruh hali değişimleri ve uzun süreli depresyon veya huzursuzluk duyguları yaşayabilirler. Sonuç olarak, önemli ilişkilerini, istihdam fırsatlarını, eğitim arayışlarını veya kariyer beklentilerini tehlikeye atma riski taşırlar. Ayrıca, aşırı internet kullanımları aile üyelerinin, terapistlerin veya diğer bireylerin çevrelerinden kopukluk algılamasına neden olabilir. Bağımlılıklarının boyutunu gizlemek için bireyler yalan söylemeye ve interneti sorunlardan kaçış ya da zevk kaynağı olarak kullanmaya başvurabilirler. Sonuç olarak, umutsuzluk, suçluluk, kaygı ve depresyon gibi olumsuz ruh hallerini sürekli olarak yaşayabilir ve hatta interneti bu duyguları hafifletmek için bir araç olarak kullanabilirler (Balcı & Gülnar, 2009).

Görev pozisyonu.

Üst düzey yönetici pozisyonlarında bulunan bireylerin, internette gezinmek, elektronik yazışmalarını incelemek veya çevrimiçi platformlardan müzik, mal ve hizmet satın almak dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere önemli siber aylaklık davranışlarına katılma eğiliminde oldukları kaydedilmiştir. Bu eğilim, örgütsel hiyerarşi içinde astlarına kıyasla üst düzey yöneticiler arasında daha yaygındır. Ayrıca, ağırlıklı olarak masa başında çalışan çalışanların, görevlerini ayakta yerine getiren meslektaşlarına kıyasla siber aylaklık faaliyetlerinde bulunma eğilimlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Kaplan & Çetinkaya, 2014).

Görev süresi.

Yapılan araştırmada, bir işletmede çalışmaya yeni başlayan bireylerin internet kullanımından kaçınma eğilimi gösterdikleri tespit edilmiştir. Üstelik bu kişilerin görev süreleri, daha deneyimli iş arkadaşlarından daha fazladır. Bu olgu gözlemlenmiş ve daha sonra örgütsel sosyalleşme kavramı ile açıklanmıştır. Örgütsel sosyalleşme, bir örgüte yeni katılan üyelerin örgütsel çevreye alışma ve dönüşüm geçirme sürecini ifade etmektedir (Lee vd., 2004).

Sanal Kaytarma Davranışlarının Etkileri

Olumlu etkiler.

Sanal kaytarma davranışlarına olumlu bakan akademisyenlere göre, çalışanların iş birliği yapma zorunluluğunun yanı sıra önemli ölçüde dikkat harcaması ve maliyet azaltma, konuşmalar gibi günlük ve sıradan konuların bile dikkate alınmasına neden olmuştur. Mali kayıplar açısından en çok üzerinde durulan unsur, personelin bilgi teknolojilerini kullanmasıdır. Sanal kaytarma olarak da bilinen bu eylemler, üretkenliği önemli ölçüde etkileme potansiyeline sahiptir ve başlıca zarar kaynağı olarak kabul edilmektedir (Garrett & Danziger, 2008).

Araştırmacıların bir kısmı olumlu bir bakış açısıyla kişisel internet kullanımını analiz ederken, bazıları bunu hem bireysel hem de kurumsal fayda için olmak üzere iki boyutta ele almış; diğerleri ise her ikisinin de ortak çıkarını vurgulayacak şekilde iki boyutta değerlendirmiştir (Anandarajan vd., 2011). Bu perspektiflerin savunucuları, işle ilgisi olmayan internet faaliyetlerine katılmanın dengeyi desteklediğini, stresi azalttığını, bağlılığı ve memnuniyeti artırdığını ve zaman kullanımını iyileştirdiğini iddia etmektedir. Ayrıca, bilgi edinme ile ilgili avantajlar sağladığını öne sürmektedir (Anandarajan & Simmers, 2004).

Chen ve Lim (2011) tarafından yürütülen bir çalışmada, öğrencilerden ödevleri sırasında üç görevi yerine getirmeleri istenmiştir. Dinlenme için çeşitli seçenekler sunulmuştur: karmaşık olmayan başka bir görevi içeren bir dinlenme koşulu, internette gezinmek dışında herhangi bir faaliyette bulunmakta özgür oldukları bir dinlenme koşulu, yalnızca internette gezinebilecekleri bir dinlenme koşulu. Moladan sonra işe devam ettiklerinde, internette gezinmek için mola veren çalışanlar en verimli çalışanlardır. Daha düşük düzeyde yorgunluk ve sıkıntı yaşadıkları keşfedilmiştir. Ayrıca, bu çalışanların daha düşük düzeyde yorgunluk ve sıkıntı yaşadıkları; daha düşük düzeyde yüksek düzeyde bağlılık bildirdikleri tespit edilmiştir. İşyerinde bireylerin olumlu duygular geliştirmesi ve bu duyguları beslemesi sayısız olumlu sonuca yol açabilir. Bu olumlu etkiler, artan iş tatmini şeklinde ortaya çıkabilir ve bu da çalışanların genel refahını artırabilir. Ayrıca, olumlu duyguların varlığı örgütsel vatandaşlığı da teşvik edebilir; bu sayede bireyler öngörülen rol ve sorumluluklarının ötesine geçerek örgütün bir bütün olarak daha iyi hale gelmesine katkıda bulunurlar. Dolayısıyla, işyerinde olumlu duyguların ortaya çıkmasının hem bireysel hem de örgütsel düzeyde derin bir etkiye sahip olabileceği söylenebilir (Şimşek & Şimşek, 2019).

Stres azaltıcı etkiler.

Sanal kaytarma faaliyetinde bulunmanın sağladığı temel avantajlardan biri, çalışanların yaşadığı stres düzeyinin azalmasıdır. İnternetin kişisel çabalar için kullanılması evrensel olarak olumsuz görülmemektedir. Hatta çoğu kurumsal internet kullanım politikası, kişisel internet

erişimi için makul bir zaman ayrılmasını desteklemektedir. Gerçekte, siber aylaklık yapmanın stresi etkili bir şekilde azaltabileceği iddia edilmiştir (Coker,2011). Siber aylaklık yapmanın kurumlarda verimliliğin düşmesine yol açabileceğine dair yaygın bir kanı olsa da bu davranışların belirli bağlamlarda bazı avantajlar sunabileceği de öne sürülmektedir (Oravec, 2002). Bu durum, günümüzde çalışanların uzun süreler boyunca çalışması, stres ve tükenmişlik gibi sorunları yaşama biçimi nedeniyle özellikle önem taşımaktadır (Maslach & Leiter, 1997'den akt. Lim & Chen, 2012).

Yenilenme.

İşverenler de kurumun yapısına uygun olarak internetten faydalanabilirler. Yönergeleri aracılığıyla elverişli bir atmosfer oluşturma kabiliyetine sahiptirler. Bununla birlikte, bazı amirler hem fiziksel hem de psikolojik molaların avantajlı yönlerini ve çalışan etkinliği üzerindeki olumlu etkilerini dikkate almamaktadır. İnternette vakit geçirmenin getirdiği olumlu sonuçlara ilişkin bu farkındalık eksikliği, gelişmiş öğrenme yönetimi ve zaman yönetimi potansiyelini azaltmaktadır (Coker, 2011). Sanal kaytarma davranışları, çalışanların dinçliklerini yeniden canlandırmalarını ve mesleki yeterliliklerini artırmalarını kolaylaştıran bir çerçevenin merceğinden de algılanabilmektedir (Sonnentag, 2003). Sanal kaytarma davranışları etkin bir şekilde denetlendiğinde, bireylere yaratıcılık, uyum sağlama ve özgünlüklerini ifade etme fırsatı da verebilir (Anandarajan & Simmers, 2004). Bununla birlikte, bu potansiyel faydalara pek vurgu yapılmamasına rağmen, birkaç araştırmacı iş dışı bilgisayar teknolojilerinin kullanımının işyerinde verimlilik ve bilgi kazanımı açısından olumlu bir etkiye sahip olabileceğini öne sürmüştür (Oravec, 2002).

Olumsuz etkiler.

Kurumların iş gereksinimlerini karşılamak için interneti bir mekanizma olarak kullanmaları gerekmektedir. Ayrıca, yeni işgücü piyasasının başlaması, çalışanların bu piyasaya erişimini de genişletmiştir. Sonuç olarak, personel arasında siber kaytarma davranışlarının ortaya çıkması gibi yaygın bir sorunu ortaya çıkarmıştır (Lee vd., 2005). Bu davranışın yoğunlaşması hem güvenliğe yönelik tehlikeleri hem de hukuki sonuçları artırmaktadır. Bunun da ötesinde, sorunları daha da ağırlaştırmaktadır. Elektronik posta, internette gezinme ve bilgi sistemlerini kullanma gibi davranışlar güvenliği tehlikeye atan olayların önemli bir tetikleyicisidir (Coopers, 2006).

Sistemsal zararlar.

Çalışanların şirket tarafından sağlanan bu teknolojileri kişisel olarak kullanmaları beklenmektedir. Bilgi işlem kaynaklarının tıkanmasına neden olabilmekte, bant genişliğini artırabilmekte ve sistem performansını düşürebilmektedir (Sipior & Ward, 2002). Bu olayların

etkileri, özellikle de işverenlerin yoğunluk masrafları, bant genişliği kullanımı ve ağıın genel performansı nedeniyle maruz kaldıkları masraflar bakımından değerlendirilecektir (Sipior & Ward, 2002). Sanal kaytarma, sistemlerin performansı ve casus yazılımların bulaşması üzerindeki etkisi olan bir davranıştır. Yaygınlaştırılması için de araştırmalar yapılmaktadır (Lavoie & Pychyl, 2001).

Maddi zararlar.

Sanal bir ortamda iş görevlerinden kaçma eylemi olan sanal kaytarma, üretkenlik seviyeleri üzerinde zararlı bir etkiye sahiptir ve daha sonra finansal kazançlarda düşüşe neden olur. Bu olgu, çeşitli durumlarda meydana gelebilecek olası bir durumdur (Malachowski, 2005).

Günümüzde, çok çeşitli araştırma ve analizler maddi zararın çeşitli boyutlarını belgelemiştir. Sonuç olarak, bu bulgular ve iddialar zaman içinde aşamalı olarak ifade edilmekte ve oluşturulmaktadır. Bu maddeleştirme süreci, anlayış ve netliği artırma konusunda önemli bir role sahiptir.

Verton (2000), siber kaytarma eyleminin kurumlara yılda yaklaşık 54 milyar dolar tutarında mali yük getirebileceğini ortaya koymuştur. Ayrıca, bu davranışın çalışan verimliliğini %40'a varan oranda düşürme potansiyeline sahip olduğu tahmin edilmektedir.

Victoria Secret'ın gün ortası yayını yaklaşık 2 milyon izleyici çekmiş ve 120 milyon dolarlık bir ekonomik zarar meydana getirdiği tahmin edilmektedir. Computer Economics'in raporuna göre de şirket 1999'da internetin eğlence amaçlı kullanımı nedeniyle 5,2 milyar dolar zarara uğramıştır. Ayrıca, Clinton-Lewinsky skandalı sırasında, çalışanların haber okumaktan dolayı dikkatlerinin dağılması ve üretkenliklerinin azalması, şirketlerin 470 milyon dolar zarar etmesine neden olmuştur. Bu bulgular, bu tür dikkat dağınıklıklarının önemli bir ekonomik etkisi olduğu savını desteklemektedir (Young & Case, 2004).

Bir dijital gözlem merkezi tarafından sunulan verilere göre, boş zamanlarında internette gezinmenin ekonomik maliyeti Amerika Birleşik Devletleri'nde yılda 5,3 milyar dolara ulaşmaktadır (Mastrangelo vd., 2006).

Verimlilik ve performans zararları.

İnternetin kişisel amaçlarla kullanımının çalışanları mesleki sorumluluklarından uzaklaştırdığı gözlemlenmiştir. Sanal kaytarma olarak bilinen bu olgu, amaçsızlık ile karakterize edilir ve sorun teşkil ettiği düşünülmektedir. Ortaya çıkışı, özdenetim eksikliğine bağlanabilir ve giderek artan bir davranış eğilimi olarak kabul edilir (Kim & Byrne, 2011). Siber kaytarmanın ciddiyeti göz önüne alındığında, bu davranışın akışını hafifletme ve kapsamlı araştırmalar yoluyla olumsuz etkilerini azaltma ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Siber

aylaklık eylemi, verimliliğin azalmasına ve ağ kaynaklarının verimsiz kullanımına neden olma potansiyeline sahiptir ve sonuçta kuruluşu rekabet gücü açısından dezavantajlı bir konuma getirmektedir (Weatherbee, 2010).

Yasal zararlar.

İşyerinde gözlemlenen bir olgu olan siber aylaklık, çalışanların belirlenmiş çalışma saatleri içinde yasadışı faaliyetlere katılmaları anlamına gelmektedir. Bu davranışın yasaklı web sitelerine erişimi içermesi halinde, yalnızca kuruma yönelik potansiyel zararı arttırmakla kalmayıp aynı zamanda kurumsal çerçevenin çeşitli yönleri üzerinde ciddi sonuçları olabilecek ek bir risk katmanı da getirdiğini belirtmek gerekmektedir (Mills vd., 2001). Kuruluş çok sayıda yasal sorumlulukla karşı karşıyadır. Bu sorumluluklar lisanssız yazılım kullanımını, nefret söyleminin yayılmasını, materyallerin izinsiz indirilmesini, yanlış bilgilerin yayılmasını ve benzerlerini kapsar. Çok sayıda davranış yükümlülük doğurabilmektedir (Scheuermann & Langford, 1997).

Gecikmeler.

İnternete erişimi olan çalışanlar, web'de gezinirken müşteri ihtiyaçlarını karşılamakta gecikme gösterebilir, belirlenen teslim tarihlerini karşılayamayabilir ve verilen görevleri yerine getirmekte zorlanabilir (Griffiths, 2003).

Bu tür olayların sonuçları arasında kurumsal güvenliğin tehlikeye girmesinin yanı sıra müşteri memnuniyetinin azalması ve genel çıktı kalitesinin düşmesi de yer almaktadır. Sonuç olarak, şirketlerin itibarı ve konumu da olumsuz etkilenmektedir.

Sanal Kaytarma Sonuçları

Sanal kayma davranışlarının yol açtığı sonuçlarla ilgili olarak, bunlar bireysel ve kolektif sonuçlarıyla birlikte üç farklı sınıflandırmaya tabi tutulabilmektedir. Bu sınıflandırmalar, sanal kayma davranışlarının iş performansı üzerindeki etkisini, işe bağlılık üzerindeki etkisini ve duygusal tükenme üzerindeki etkisini kapsamaktadır (Doorn, 2011).

İş performansı.

İnternetin profesyonel alanda ortaya çıkmasıyla birlikte, bir bireyin iş performansı ile harcadığı efor arasında ayırım yapmak zorlu bir görev haline geldi. Verimliliğe öncelik veren kuruluşlarda, performans ve çabanın değerlendirilmesi kolaylıkla yapılabilmektedir. Bununla birlikte, çalışanların daha esnek bir ortama sahip olduğu bazı çalışma ortamlarında, performans bireyin özgünlüğüne bağlıdır. Bu tür örgütlerde çalışanların samimiyeti, çaba ve performanslarını doğrudan etkilediğinden, bireylerin üretkenmiş gibi davranmaları ve sanal ertelemeye başvurmaları olasıdır (Doorn, 2011).

İş yükümlülüğü.

İş yükümlülüğü, çalışan ile amir/işveren arasında devam eden örgütsel hedefleri desteklemeyi ve ilgili her iki tarafa da fayda sağlamayı amaçlayan karşılıklı bir ilişkiyi ifade eder. Lim ve Chen'in (2009) araştırma bulgularına göre, sanal kayma faaliyetlerinin iş yükümlülüğünü etkilediği gözlemlenmiştir. Araştırmacılar, tarayıcı faaliyetlerinin iş yükümlülüğünü olumlu yönde etkilediğini, e-posta faaliyetlerinin ise iş yükümlülüğü üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu keşfetmiştir (Doorn, 2011).

Tükenmişlik.

Bir işin talepleri sunduğu fırsatları aştığında, tükenmişliği önlemek için istihdam edilenlerin sesine kulak vermek zorunlu hale gelir. Sanal kaydırma faaliyetlerine katılmak, bu tür durumlarda kısa bir soluklanma işlevi görerek çalışanın kendini toparlamasına ve canlılık hissini yeniden kazanmasına olanak tanıyabilir. Oyunların çalışma rutinine dahil edilmesi, bireyin iyileşme sürecine yardımcı olabilir ve böylece genel canlılığını artırabilir. Bu açıdan bakıldığında, sanal kayma davranışlarının tükenmişliğe karşı caydırıcı bir rol oynadığı ve dolayısıyla bu tür davranışlarla ilişkili avantajlardan birini oluşturduğu varsayılmaktadır (Özcan, 2019).

Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Davranışı Arasındaki İlişki

İstenmeyen bir çalışan davranışı olan örgütsel sinizm kavramı, güvensizlik, adaletsizlik duygusu gibi çalışanlar tarafından beslenen olumsuz duyguları kapsar ve bir dizi örgütsel sonuç üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Potansiyel sonuçlardan biri sanal kaydırma uygulamasını içermektedir. Sanal kaydırma, işveren tarafından sağlanan internet hizmetinin çalışan tarafından mesai saatleri içerisinde kişisel amaçlarla kullanılması olarak tanımlanabilir. Örgütsel ortamlarda, çalışanlara çabalarının karşılığı ödenmez ve çalışanlar haksız muamele algılsa, sanal vardiyalı çalışma davranışında bulunan çalışanlarda önemli bir artış olma olasılığı vardır (Lim, 2002). Bu kapsamda, sinizme yönelik temel bir eğilime sahip olan bireylerin, örgütsel çerçevedeki adaletsizlik örneklerini tespit etme yetenekleri nedeniyle sanal kaytarma davranışında bulunmaya daha yatkın oldukları varsayılabilir. Ancak, kendilerini örgütsel değerlerle uyumlu hale getiren ve dikkatlerini görevlerinden başka yöne çevirmenin zararlı sonuçlarını kavrayan çalışma arkadaşlarının varlığı göz önünde bulundurulduğunda, çevrimiçi gezinme davranışının ortaya çıkmasının azalacağı sonucuna varılmaktadır. Yapılan bir araştırmada ulaşılan sonuç, yukarıda belirtilen iddiayı desteklemektedir. Araştırma, örgütsel sinizm ile sanal kaytarma davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Sonuç olarak, çalışanların örgütsel sinizm sergilemeleri arttıkça, sanal kaytarma davranışına katılımları da artmaktadır. Bununla birlikte, araştırma aynı zamanda örgütsel

sinizmin daha az yönleri ile sanal kayma davranışının daha az yönleri arasında bir ilişki olmadığını da keşfetmiştir (Kaya & Soyalın, 2022).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Yöntem

Araştırma Yöntemi

Spor bilimleri fakültesinde görev yapan akademisyenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile sanal kaytarma davranışlarının seviyelerinin araştırıldığı bu incelemede betimsel ve ilişkisel tarama modeli uygulanmıştır. Betimsel araştırma modelinin amacı, incelenecek konunun yanı sıra ilgili konuya ilişkin mevcut koşulları da ortaya çıkarmaktır. Betimsel araştırma modelinin temel özelliği, mevcut koşulların orijinal halleriyle ve kendi yapıları içinde incelenmesinde yatmaktadır (Büyüköztürk vd., 2016). İlişkisel araştırma modelinin amacı, istatistiksel analizler kullanarak iki veya daha fazla parametre arasındaki korelasyon boyutunu değerlendirmek ve aynı zamanda herhangi bir değişikliğin mevcut olup olmadığını veya büyüklüğünü tespit etmektir (Karasar, 2012). Değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi nicel analizler kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışma, Atatürk Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi (BAP) tarafından desteklenmiştir (Proje Kodu: SYL-2023-12265).

Çalışma Evreni ve Örneklem

Çalışmanın evrenini 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 Fakültesinde görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümü, Antrenörlük Eğitimi bölümü, Spor Yöneticiliği bölümü ve Rekreasyon bölümü akademisyenleri oluştururken örneklem grubunu ise bu bölümlerde görev yapan ve rastgele yöntemle seçilen 21 kadın, 86 erkek olmak üzere toplam 107 akademisyenden oluşmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Brandes (1997) tarafından geliştirilen ‘‘Örgütsel Sinizm Ölçeği’’ ‘‘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 düzeyinde yüksek olduğunu ifade etmektedir.

Spor Bilimler Fakültesi akademisyenlerin sanal kaytarma düzeylerini ölçmek amacıyla, 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 Türkçede Kaplan ve Ögüt (2012) ve Kaplan-Çetinkaya (2014) tarafından test edilen sanal kaytarma ölçeği bulunmaktadır. 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, 821’dir. Sanal Kaytarma ölçeğinin alt boyutu olan önemsiz sanal kaytarmanın Cronbach alfa değeri ,770 ve diğer alt boyutu olan ciddi sanal kaytarma Cronbach alfa değeri ise 650 olarak hesaplanmıştır. Anketin aslında olduğu gibi 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.

Süreç

2023-2024 güz yarıyılında 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 Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümü, Antrenörlük Eğitimi bölümü, Spor Yöneticiliği bölümü ve Rekreasyon bölümlerinde görev alan akademisyenleri güz yarıyılında Atatürk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi ile Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor bölümünde görev yapan akademisyenlere birebir görüşme sağlanarak anketlerin uygulanması yapılmıştır. Anket çalışması 01–30 Ekim 2023 tarihleri arasında yapılmıştır. Ayrıca Atatürk Üniversitesi Spor Bilimleri 20.02.2023 tarihli toplantısında ele alınan E-70400699- 050.02.04-2300062070 sayılı, etik kurul onayı alınmıştır.

Verilerin Analizi

Toplanan bilgiler Statistical Package for Social Science (SPSS 20.0) veri tabanına uyarlanmış ve gerekli istatistiksel incelemeler yapılarak yorumlanmıştır. İlk aşamada, verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini saptamak için normallik ölçümü yapılmıştır (Tablo 2). Verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiş, bu nedenle parametrik testler kullanılmıştır. Veriler analiz edilirken, katılımcıların demografik özelliklerini ayırt etmek için frekans analizi, gruplar arasındaki varyansı belirlemek için eşleştirilmiş gruplar için t-testi, ikiden fazla grup için ANOVA testi ve farklılığın kaynağını belirlemek için Post-Hoc (Tukey testi) kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ve sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon analizi

yapılmıştır. Söz konusu incelemelerde istatistiksel anlamlılık düzeyi ($p<0.05$) olarak kabul edilmiştir.

Geçerlik ve Güvenirlik

Araştırmada akademisyenlerin örgütsel sinizmi ölçülmesi amacıyla Brandes (1997) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Yapılan hesaplamaların sonucunda ifadelerin orijinalinde belirlenen üç faktör altında toplandığı ve maddelerin faktör yük değerlerinin .52 ile .88 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenirliğini belirlemek için hesaplanan cronbach alpha güvenirlik katsayısı davranışsal boyut için .82, duyuşsal boyut için .94 ve bilişsel boyut için .87 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tüm maddeleri için güvenirlik katsayısı .91 olarak hesaplanmıştır. (Karacaoğlu & İnce, 2012). Bizim çalışmamızda ise tüm maddeler için hesaplanan güvenirlik katsayısı .86 olarak bulunmuştur. Maddelerin cevaplanması ve puanlanması kesinlikle katılıyorum (5) ile kesinlikle katılmıyorum (1) olarak seçeneklendirilmiştir. Ölçeğin puanının yüksek çıkması sinizm seviyesinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Akademisyenlerin sanal kaytarma eğilimlerinin ölçülmesinde “Cyberloafing Scale” (sanal kaytarma) ölçeği kullanılmıştır. Maddelerin cevaplanması ve puanlanması Her Zaman (5) ile Hiçbir Zaman (1) arasında derecelendirilmiştir. Anketin puanın yüksek olarak sonuçlanması sanal kaytarma seviyesinin yüksek olduğunu işaret etmektedir. Ölçeklerde ters kodlanan madde bulunmamaktadır. Candan ve İnce (2016)’nin çalışmalarında da kullanılan bu ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik çalışması sonucu elde edilen Cronbach alfa katsayısı Kaplan ve Çetinkaya tarafından .82 olarak hesaplanmıştır. Candan ve İnce (2016) tarafından ise .90 olarak bulunmuştur. Bizim çalışmamızda ise hesaplanan güvenirlik katsayısı .80’dir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Bulgular

Tablo 3. *Demografik Özellikler*

Cinsiyet	n	%
Kadın	21	19,6
Erkek	86	80,4
Yaş	n	%
24-34 Yaş	36	33,6
35-45 Yaş	45	42,1
46-56 Yaş	20	18,7
57 Yaş Üzeri	6	5,6
Medeni Durum	n	%
Bekâr	37	34,6
Evli	70	65,4
Toplam Kamu Görev Süresi	n	%
1 Yıldan Az	5	4,7
1-5 Yıl	25	23,4
6-10 Yıl	17	15,9
11-15 Yıl	24	22,4
16-20 Yıl	10	9,3
21 Yıl ve +	26	24,3
Çalışılan Kurumda Görev Yapma Süresi	n	%
1-2 Yıl	26	24,3
3-5 Yıl	22	20,6
6-10 Yıl	23	21,5
11 Yıl +	36	33,6
Yönetici Göreviniz Var Mı?	n	%
Evet	31	29
Hayır	76	71
Unvan	n	%
Araştırma Görevlisi/ Dr.	22	20,6
Öğretim Görevlisi/ Dr.	16	15
Dr. Öğr. Üyesi	29	27,1
Doçent Dr.	26	24,3
Profesör Dr.	14	13,1
Toplam	107	100

Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin dağılımlarına bakıldığında 21 kişi ile % 19,6'sının kadın; 81 kişi ile %80,4' ünün erkek; katılımcıların yaş ile ilgili dağılımlarına bakıldığında 36 kişi ile %33,6'sının 24-34 yaş aralığında, 45 kişi ile %42,1'inin 35-45 yaş aralığında, 20 kişi ile %18,7'sinin 46-56 yaş aralığında ve 6 kişi ile %5,6'sının 57 yaş ve üzeri olduğuna; Medeni duruma ilişkin dağılımlarına bakıldığında 37 kişi ile %34,4'ünün bekâr, 70 kişi ile %65,4'ünün evli oldukları; Toplam kamu görev süresine ilişkin dağılımlarına bakıldığı zaman 5 ile %4,7'sinin 1 yıldan az, 25 ile %23,4'ünün 1-5 yıl arasında, 17 ile 15,9'unun 6-10 yıl arasında, 24 ile 22,4'ünün 11-15 yıl arasında, 10 ile 9,3'ünün 16-20 yıl arasında ve 26 ile 24,3'ünün 21 ve üzeri yıl olduğu görülmektedir. Yönetici görevlerinin olup olmadığına ilişkin dağılımlarına bakıldığında; 31 kişi ile %29'unun yönetici görevinin olduğu, 76 kişi ile %71'nin yönetici görevinin olmadığı görülmüştür. Unvanlarına ilişkin dağılımlarına bakıldığı zaman 22 kişi ile %20,6'sının araştırma görevlisi, 16 kişi ile %15'inin öğretim görevlisi, 29 kişi ile %27,1'inin doktor öğretim üyesi, 26 kişi ile %24,3' ünün doçent doktor ve 14 kişi %13,1'inin profesör doktor oldukları görülmektedir.

Tablo 4. Ölçeklere İlişkin Normallik Dağılımı

Ölçek	n	Min.	Mak.	Mean	SD	Skewness	Curtosis
Örgütsel Sinizm Ölçeği	107	1.00	4,67	2,33	.832	.648	.057
Sanal Kaytarma Ölçeği	107	1.00	3,54	2,04	.514	.287	-.334

Tablo 2’de normallik dağılımı analizinde ortaya konulan istatistiksel verilere göre, Örgütsel Sinizm Ölçeği için değerler; Skewness .648 ve Kurtosis .057, Sanal Kaytarma Ölçeği için değerler ise Skewness .287 ve Kurtosis -.334 olduğu tespit edilmiştir. Büyüköztürk (2012), Tabachnik ve Fidell (2015) ile George ve Mallery (2010)’nin açıkladığı sınırlar içerisinde (-1 ile +1; -1.5 ile +1.5; -2.0 ile +2.0) yer alan veri setinin normal bir dağılıma sahip olduğu gözlemlenmiştir. Çalışmamızda yapılan normallik dağılım sonucu parametrik testlerin uygulanacağını göstermiştir.

Örgütsel Sinizm ile İlgili Bulgular

Tablo 3. *Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Sinizm 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		
Toplam	Kadın	21	2.41	.763	.519	.507
	Erkek	86	2.31	.851		

*: p<0,05

Tablo 3'te 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.

Tablo 4. *Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması*

Alt Boyutlar	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	Ss.	t	P(sig.)
Bilişsel	Bekâr	37	2.69	1.031	-.278	.781
	Evli	70	2.74	.987		
Duygusal	Bekâr	37	1.93	.913	.751	.454
	Evli	70	1.79	.946		
Davranışsal	Bekâr	37	2.33	1.080	-.585	.560
	Evli	70	2.46	1.007		
Toplam	Bekâr	37	2.32	.863	-.072	.813
	Evli	70	1.33	.822		

*: p<0,05

Tablo 4'te ortaya konulduğu üzere katılanların medeni durumlarına ilişkin örgütsel sinizm düzeyi ve alt boyutlarının karşılaştırılmasında; bilişsel boyut ($P=>,781$), duygusal boyut ($P=>,454$) ve davranışsal boyut ($P=<,560$) alt boyutları ile örgütsel sinizmin toplam puanında ($P=>,813$) anlamlı farklılık görülmemiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Yönetici Görevlerinin Olup Olmamasına Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Yönetici Göreviniz Var Mı?	n	$\bar{X}$	Ss.	t	P(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		
Toplam	Evet	37	2.32	.736	-.071	.532
	Hayır	70	2.33	.873		

*: p<0,05

Tablo 5’te 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.

Tablo 6. Katılımcıların Yaş Aralığına Göre Örgütsel Sinizm 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 ve +	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 ve +	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 ve +	6	2.08	1.347		
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 ve +	6	2.43	1.106		

*: p<0,05

Tablo 6’da 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.

Tablo 7. Katılımcıların Toplam Kamu Görev Süresine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Toplam Kamu Görev Süresi	n	$\bar{X}$	Ss.	F	P(sig.)
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		
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		

*: $p<0,05$

Tablo 7’de 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.

Tablo 8. Katılımcıların Çalışılan Kurumda Görev Yapma Süresine Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Çalışılan Kurumda Görev Yapma Süresi		n	$\bar{X}$	Ss.	F	P(sig.)
Bilişsel	1-2 Yıl	26	2.46	.797	1.078	.362	
	3-5 Yıl	22	2.95	1.144			
	6-10 Yıl	23	2.69	.977			
	11 Yıl +	36	2.80	1.041			
Duygusal	1-2 Yıl	26	1.74	.739	.462	.709	
	3-5 Yıl	22	2.04	1.201			
	6-10 Yıl	23	1.83	.778			
	11 Yıl	36	1.80	.982			
Davranışsal	1-2 Yıl	26	2.47	.884	.049	.986	
	3-5 Yıl	22	2.44	1.169			
	6-10 Yıl	23	2.36	.928			
	11 Yıl +	36	2.39	1.134			
Toplam	1-2 Yıl	26	2.22	.687	.384	.765	
	3-5 Yıl	22	2.48	1.020			
	6-10 Yıl	23	2.30	.698			
	11 Yıl +	36	2.33	.898			

*: p<0,05

Tablo 8’de ortaya konulduğu üzere katılanların toplam kamu görev süresine ilişkin örgütsel sinizm düzeyi ve alt boyutlarının karşılaştırılmasında; bilişsel boyut ($P=>,362$), duygusal boyut ($P=>,709$) davranışsal boyut ($P=<,986$) alt boyutları ve örgütsel sinizmin toplam puanında ($P=>,765$) anlamlı farklılık görülmemiştir.

Tablo 9. *Katılımcıların Unvanına Göre Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması*

Alt Boyutlar	Unvan	n	$\bar{X}$	Ss.	F	P(sig.)
Bilişsel	Araştırma Gör./Dr.	22	2.57	.942	.760	.553
	Öğretim Gör./ Dr.	16	3.03	.705		
	Dr. Öğr. Üyesi	29	2.83	.962		
	Doçent Dr	26	2.56	1.089		
	Profesör Dr.	14	2.70	1.26		
Duygusal	Araştırma Gör./Dr.	22	1.69	.834	.387	.818
	Öğretim Gör./ Dr.	29	1.70	1.021		
	Dr. Öğr. Üyesi	14	1.88	.795		
	Doçent Dr	16	1.96	1.006		
	Profesör Dr.	26	1.94	1.165		
Davranışsal	Araştırma Gör./Dr.	22	2.15	.657	.843	.501
	Öğretim Gör./ Dr.	29	2.34	1.196		
	Dr. Öğr. Üyesi	14	2.68	1.043		
	Doçent Dr	16	2.38	1.068		
	Profesör Dr	26	2.42	1.218		
Toplam	Araştırma Gör./Dr.	22	2.14	.687	.486	.746
	Öğretim Gör./ Dr.	29	2.36	.745		
	Dr. Öğr. Üyesi	14	2.46	.781		
	Doçent Dr.	16	2.30	.906		
	Profesör Dr.	26	2.35	1.116		

*: p<0,05

Tablo 9’da 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.

Sanal Kaytarma ile İlgili Bulgular

Tablo 10. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması

Ölçek	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Ss.	T	P(sig.)
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		
Toplam	Kadın	21	2.06	.456	.264	.568
	Erkek	86	2.03	.529		

*: p<0,05

Tablo 10’da görüldüğü gibi 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 11. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması

Ölçek	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	Ss.	T	P(sig.)
Önemsiz Sanal Kaytarma	Bekâr	37	2.30	.545	.173	.038*
	Evli	70	2.17	.687		
Ciddi Sanal Kaytarma	Bekâr	37	1.94	.591	2.025	.045*
	Evli	70	1.71	.534		
Toplam	Bekâr	37	2.22	.450	1.202	.041*
	Evli	70	1.91	.542		

*: p<0,05

Tablo 11’de ortaya konulduğu üzere çalışmaya katılanların medeni durumlarına ilişkin sanal kaytarma düzeylerinin alt boyutlarının karşılaştırılmasında; önemsiz sanal kaytarma

($P=,038$), ciddi sanal kaytarma ($P=,045$) alt boyutunda ve sanal kaytarma toplam puanında ($P=,041$) anlamlı farklılık görülmüştür.

Buna göre önemsiz sanal kaytarmaya bekâr ($X=1,94\pm,591$) akademisyenlerin, evli olan ($X=2,17\pm,687$) akademisyenlere göre daha fazla başvurduğu, ciddi sanal kaytarmaya bekâr $X=2,30\pm,545$ akademisyenlerin, evli olan ($X=1,71\pm,534$) akademisyenlere göre daha fazla başvurduğu ve sanal kaytarma toplamında bekâr ($X=2,22\pm,450$) akademisyenlerin, evli olan ($X=1,91\pm,542$) akademisyenlere göre daha fazla başvurduğu görülmektedir.

Tablo 12. Katılımcıların Yönetici Görevinin Olup Olmamasına Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması

Ölçek	Yönetici Göreviniz Var Mı?	n	$\bar{X}$	Ss.	T	P(sig.)
Önemsiz Sanal Kaytarma	Evet	31	2.34	.579	.603	.464
	Hayır	76	2.26	.664		
Ciddi Sanal Kaytarma	Evet	31	1.98	.702	.2.291	.024*
	Hayır	76	1.71	.477		
Toplam	Evet	31	2.16	.520	1.617	.109
	Hayır	76	1.99	.505		

*: $p<0,05$

Tablo 12’de ortaya konulduğu üzere 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 ($X=1,98\pm,702$) akademisyenlerin, yönetici görevi olmayan ($X=1,71\pm,477$) akademisyenlere oranla daha yüksek ciddi sanal kaytarma yaptıkları görülmektedir.

Tablo 13. Katılımcıların Yaş Aralığına Göre Sanal Kaytarma Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

Ölçek	Yaş Aralığı	n	$\bar{X}$	Ss.	F	P(sig.)
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		
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 13'te ortaya konulduğu üzere 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 14. Katılımcıların Toplam Kamu Görev Süresine Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Toplam Kamu Görev Süresi	n	$\bar{X}$	Ss.	F	P(sig.)	Fark Tukey
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			
Toplam	1 Yıldan Az ¹	5	1.67	.286	4.049	.002*	4>1 4>3
	1-5 Yıl ²	25	2.11	.370			
	6-10 Yıl ³	17	1.74	.602			
	11-15 Yıl ⁴	24	2.27	.476			
	16-20 Yıl ⁵	10	1.95	.623			
	21 Yıl ve + ⁶	26	2.13	.454			

*: p<0,05

Tablo 14'te ortaya konulduğu üzere 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 ($X=2,59\pm,614$) , 1 yıldan az($X=1,86\pm,411$) ve 6-10 yıl($X=1,91\pm,587$) arasında çalışan akademisyenlere göre daha fazla başvurduğu, ciddi sanal kaytarmaya 11-15 yıl arası çalışan akademisyenlerin ($X=1,95\pm,598$) , 1 yıldan az($X=1,47\pm,205$) ve 6-10 yıl($X=1,57\pm,680$) arasında çalışan akademisyenlere göre daha fazla başvurduğu ve sanal kaytarma toplamında 11-15 yıl arası çalışan akademisyenlerin ($X=2,27\pm,476$), 1 yıldan az($X=1,67\pm,286$) ve 6-10 yıl($X=1,74\pm,602$) arasında çalışan akademisyenlere göre daha fazla başvurduğu görülmektedir.

Tablo 15. *Katılımcıların Çalışılan Kurumda Görev Yapma Süresine Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması*

Alt Boyutlar	Çalışılan Kurumda Görev Yapma Süresi	n	$\bar{X}$	Ss.	F	P(sig.)	Fark Tukey
Önemsiz Sanal Kaytarma	1-2 Yıl ¹	26	2.03	.559	.3.132	.026*	4>1
	3-5 Yıl ²	22	2.26	.583			
	6-10 Yıl ³	23	2.23	.647			
	11 Yıl + ⁴	36	2.51	.655			
Ciddi Sanal Kaytarma	1-2 Yıl	26	1.84	.686	.964	.413	
	3-5 Yıl	22	1.88	.390			
	6-10 Yıl	23	1.62	.593			
	11 Yıl +	36	1.81	.530			
Toplam	1-2 Yıl	26	1.94	.533	1.473	.226	
	3-5 Yıl	22	2.07	.386			
	6-10 Yıl	23	1.92	.557			
	11 Yıl +	36	2.16	.528			

*: p<0,05

Tablo 15'te ortaya konulduğu üzere çalışmaya katılanların çalışılan kurumda görev yapma süresine ilişkin sanal kaytarma düzeylerinin alt boyutlarının karşılaştırılmasında; ciddi sanal kaytarma ($P=>,413$) ve sanal kaytarma toplam puanında ($P=>,226$) anlamlı farklılığa rastlanmazken; önemsiz sanal kaytarma ($P=>,026$) alt boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür.

Buna göre önemsiz sanal kaytarmaya, çalışılan kurumda 11 yıl ve üzeri ($X=2,51\pm,655$) görev yapan akademisyenlerin 1-2 yıl arası çalışanlara ($X=2,03\pm,559$) oranla daha fazla başvurdukları sonucu çıkmıştır.

Tablo 16. Katılımcıların Unvanına Göre Sanal Kaytarma Düzeylerinin Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Unvan	n	$\bar{X}$	Ss.	F	P(sig.)	Fark
Önemsiz Sanal Kaytarma	Araştırma Gör./Dr. ¹	22	2.18	.617	2.807	.029*	5>3
	Öğretim Gör./ Dr. ²	16	2.37	.694			
	Dr. Öğr. Üyesi ³	29	2.03	.634			
	Doçent Dr ⁴	26	2.42	.589			
	Profesör Dr. ⁵	14	2.61	.542			
Ciddi Sanal Kaytarma	Araştırma Gör./Dr.	22	1.82	.584	.535	.710	
	Öğretim Gör./ Dr.	16	1.65	.511			
	Dr. Öğr. Üyesi	29	1.74	.555			
	Doçent Dr	26	1.86	.617			
	Profesör Dr.	14	1.90	.521			
Toplam	Araştırma Gör./Dr.	22	2.00	.538	1.620	.175	
	Öğretim Gör./ Dr.	16	2.01	.548			
	Dr. Öğr. Üyesi	29	1.88	.543			
	Doçent Dr.	26	2.14	.440			
	Profesör Dr.	14	2.26	.448			

*: p<0,05

Tablo 16’da ortaya konulduğu üzere 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 ($X=2,61\pm,542$) olan akademisyenlerin doktor öğretim üyesi ($X=2,03\pm,634$) olan akademisyenlere göre daha yüksek oranda başvurdukları görülmektedir.

Tablo 17. *Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Sanal Kaytarma Ölçeği Arasındaki İlişki*

		Sanal Kaytarma
		Toplam
Örgütsel Sinizm Toplam	p	.000
	r	.378
	n	107

Örgütsel sinizm ve sanal kaytarma arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki vardır. Buna göre katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça, sanal kaytarma düzeylerinin arttığı söylenebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Tartışma ve Sonuç

Örgütsel Sinizm

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin örgütsel sinizm ve sanal kaytarma düzeylerini belirlemek ve örgütsel sinizm ile sanal kaytarma ilişkilerini araştırmak amacıyla yapılan çalışmamızda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri cinsiyet değişkenine göre araştırılmış ve anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Çalışmamızla paralel olarak yapılan çalışmalara bakıldığında, Ermiş (2021), Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre incelediğinde anlamlı farklılığa rastlamamıştır. Arabacı (2010) eğitim müfettişleri üzerine yaptığı çalışmada cinsiyet değişkeninin örgütsel sinizm bağlamında anlamlı farklılık tespit etmemiştir. Çakar ve Çiçek (2019) sınıf öğretmenleri üzerinde yapmış oldukları çalışmada cinsiyet değişkeni özelinde anlamlı farklılık bulamamışlardır. Çalışmamızdaki bulguların aksini destekleyen Karcıoğlu (2013), Atatürk Üniversitesi'nin idari personeli üzerinde yaptığı çalışmada; anlamlı farklılığa ulaşmış erkeklerin bilişsel ve duyuşsal boyuttaki örgütsel sinizm düzeylerinin kadınlara göre daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Ayana (2016) bir kamu kuruluşu üzerine yapmış olduğu çalışmada kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm yaşadığını saptamıştır.

Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri medeni durumlarına göre araştırılmış ve anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Çalışmamızla paralel olarak yapılan çalışmalara bakıldığında, Karademir (2016) ortaokul öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel sinizm ile medeni durum arasında anlamlı farklılık tespit etmemiştir. Gün ve Başkan (2017) öğretim elemanları üzerine yaptıkları çalışmada öğretim elemanlarının genel örgütsel sinizm düzeylerinde, medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa ulaşamamıştır. Ağırdan (2016) hastane çalışanları üzerine yaptığı çalışmada medeni durumun örgütsel sinizm ile anlamlı farklılığın oluşmadığını ispatlamıştır. Bu bulguların aksine Delken (2004) yapmış olduğu çalışmada bekâr çalışanların evli çalışanlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin fazla olduğu

sonucuna ulaşmıştır. Ulsan (2019) araştırma görevlileri üzerine yapmış olduğu çalışmada genel örgütsel sinizm düzeyi ile duygusal, bilişsel ve davranışsal sinizm alt boyutlarında bekâr araştırma görevlileri ile kıyaslandığı zaman evli katılımcıların daha fazla örgütsel sinizm yaşadıkları tespit etmiştir.

Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri yönetici görevi olup olmamasına göre araştırılmış ve anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Çalışmamız doğrultusunda literatürde yer alan, Yıldırım (2023) devlet ve özel kurumlarda çalışan spor eğitimcileri üzerine yaptığı çalışmada, örgütsel sinizm ile yönetici görevi olup olmaması bağlamında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Fakat Kaya ve Soyalın (2022) bankacılık sektörü üzerine yaptıkları çalışmada yönetici olup olmama değişkeni durumu ile örgütsel sinizmin alt boyutlarından olan duygusal sinizm alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğunu tespit edip; yönetici olmayan çalışanların duygusal sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Mavibaş (2017) akademisyenler üzerine yapmış olduğu çalışmada, katılımcıların yönetici görev durumlarına göre örgütsel sinizm tutumlarının karşılaştırılmasında; Bilişsel sinizm, duygusal sinizm ve davranışsal sinizm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu tespit edip; idari görevi olmayan katılımcıların, idari görevi olan katılımcılara göre daha yüksek oranda örgütsel sinizm yaşadıklarını bulmuştur.

Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri yaş aralıklarına göre araştırılmış ve anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Çalışmamıza paralel olarak yapılan çalışmalara bakıldığında, Polatcan (2012) okul yöneticileri üzerine yapmış olduğu çalışmada örgütsel sinizmin tutumlarında, yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir. Uyar Bulut (2018) öğretmenler üzerine yapmış olduğu çalışmada, örgütsel sinizmin yaş değişkeniyle karşılaştırılmasında anlamlı bir farklılığa ulaşmamıştır. Kanat (2019) hemşireler üzerinde yapmış olduğu çalışmalarda örgütsel sinizm ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılığa ulaşmamıştır. Fakat Bingöl (2019) Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü antrenörleri üzerine yapmış olduğu çalışmada; yaşa göre örgütsel sinizm algısı incelendiğinde, bilişsel ve davranışsal boyutun yaşa göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bununla beraber duygusal boyutun yaşa göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Fakat Emre (2018) araştırma görevlileri üzerine yaptığı çalışmada örgütsel sinizm ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılığa ulaşmıştır. Çalışma dikkate alındığında 31 ve üzeri yaş grubunda yer alan araştırma görevlilerinin 21-25 yaş aralığındaki araştırma görevlilerine göre daha fazla bilişsel sinizm yaşadıkları tespit edilmiştir. Akman (2013) hemşireler üzerine

yaptığı çalışmada yaş değişkeninin örgütsel sinizm bağlamında anlamlı farklılık oluşturduğuna ulaşmış olup; 25 yaş ve üzeri katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerini yüksek bulmuştur.

Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri toplam kamu görev süresine göre araştırılmış ve anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Çalışmamız doğrultusunda yapılan çalışmalara bakıldığında, Tayfun ve Çatır (2014) hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada örgütsel sinizm genelinde toplam kamu görev süresi bağlamında anlamlı farklılığa ulaşmamışlardır. Sur (2010) büro çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel sinizm ile toplam kamu görev süresi özelinde anlamlı farklılığa rastlamamıştır. Elfiliti vd. (2008) Akdeniz Üniversitesi yönetici sekreterleri üzerine yaptığı bir çalışmada, örgütsel sinizm ile toplam kamu görev süresi değişkeni arasında anlamlı farklılığa rastlamamıştır.

Fakat Helvacı ve Çetin (2012) İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde yapmış olduğu çalışmada kamu görev süresinin örgütsel sinizm ile karşılaştırılmasında anlamlı bir farklılık tespit etmiş olup; görev süresi arttıkça örgütsel sinizm düzeyinin arttığı sonucuna ulaşmıştır. Fındık ve Eryeşil (2012) bir demir çelik işletmesindeki çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada kıdem süresinin arttıkça ile örgütsel sinizm düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri çalışılan kurumda görev yapma süresine göre araştırılmış ve anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Çalışmamız doğrultusunda Üreten ve Gemlik (2016) bir kamu hastanesi sağlık çalışanlarının mevcut hastanedeki çalışma süresi ile bilişsel boyut, duyuşsal boyut, davranışsal boyut ve örgütsel sinizm genel puanları ilişkisi karşılaştırıldığında; aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamışlardır. Arslan (2018) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada, örgütsel sinizm düzeylerinin “bulunduğu okuldaki toplam çalışma yılı” değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Akın (2015) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel sinizm düzeylerinin çalışılan kurumda görev yapma süresi değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Fakat Şirin (2011) tarafından yürütülen çalışmada, kurumda çalışma süresine bağlı olarak bilişsel boyutta bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca, 3-4 yıl süreyle görev yapan bireylerin 1-2 yıl çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde sinizm sergiledikleri tespit edilmiştir. Ayrıca, 9 yıl ve daha uzun süredir istihdam edilen çalışanların, 3-4 yıllık görev süresine sahip olanlara kıyasla daha yüksek sinizm düzeyleri sergiledikleri kaydedilmiştir. Kahveci ve Demirtaş (2015) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin mevcut bulundukları okulda görev süreleri arttıkça örgütsel sinizm düzeyleri azaldığı sonucuna ulaşmışlardır.

Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri unvana göre araştırılmış ve anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Çalışmamızı destekler nitelikte olan, Korkmaz (2011) akademisyenler üzerine yaptığı çalışmada örgütsel sinizm ile unvan değişkeni arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Fakat Okan (2018) akademisyenler üzerine yaptıkları çalışmada örgütsel sinizm ile unvan değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiş olup; öğretim üyelerinin öğretim görevlilerine oranda daha yüksek örgütsel sinizm düzeylerine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Sanal Kaytarma

Katılımcıların sanal kaytarma düzeyleri cinsiyet değişkenine göre araştırılmış ve anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Çalışmamızı destekler nitelikte olan araştırmalara bakıldığında, Demirkıran (2021) akademisyenler üzerine yaptığı çalışmada sanal kaytarma, önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma; düzeyine göre ortalama değerlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir düzeyde farklılık göstermediği belirlenmiştir. Kırtay (2019) kamu çalışanları üzerine yaptığı çalışmada araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışlarının boyutları incelendiğinde, anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Kurun (2019) okul yöneticileri üzerine yaptığı çalışmada kadın ve erkek okul yöneticilerinin sanal kaytarma davranış düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulamamıştır. Kıran vd. (2023) farklı meslek grupları üzerinde yaptıkları çalışmada, sanal kaytarmanın cinsiyet özelinde farklılaşmadığı sonucunu tespit etmişlerdir. Fakat Güllü (2020) tarafından yürütülen çalışmada, öğretmenlerin sergilediği sanal kaytarma davranışlarının cinsiyet değişkenine göre önemli farklılıklar gösterdiği görülmektedir. Erkek öğretmenlerin sanal kaytarmaya ilişkin ortalama puanları, tüm alt boyutlarda kadın meslektaşlarından daha yüksektir. Özkalp vd. (2015) yaptıkları çalışmada kadınların erkeklere oranla daha fazla sanal kaytarma davranışı gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Ovalı vd. (2020) sağlık çalışanları üzerine yaptıkları çalışmada, cinsiyet değişkenine göre sanal kaytarma düzeylerini incelenen grupta erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışı sergiledikleri tespitine ulaşmışlardır.

Katılımcıların sanal kaytarma düzeyleri medeni durumlarına göre araştırılmış ve anlamlı farklılığa rastlanmıştır.

Buna göre önemsiz sanal kaytarma, ciddi sanal kaytarma ve sanal kaytarma toplamında bekâr akademisyenlerin, evli olan akademisyenlere göre daha fazla başvurduğu görülmektedir. Bu durumda bekâr çalışanların evli çalışanlara göre kendilerini sorumluluk anlamında daha rahat hissetmesi sosyal medyada ve sanal kaytarma düzeyinde daha etkin olmuş

olabilir. Bununla birlikte bekâr bireylerin kişilik olarak dışadönük özellik göstermeleri sanal kaytarma davranışlarına daha eğilimli oldukları sonucunu doğurmuş olabilir. Öte yandan evli olma durumunun vermiş olduğu olgunluk hissi kişinin sanal kaytarma davranışlarından kaçınmasına sebep olmuş olabilir.

Çalışmamızı desteklerde nitelikte olan çalışmalara bakıldığında; Çınar ve Sıçrar (2017) bir kamu kuruluşunda yapmış oldukları çalışmada medeni durum değişkenin önemsiz sanal kaytarma alt boyutunda, ciddi sanal kaytarma alt boyutunda ve sanal kaytarma toplamında anlamlı bir farklılığa ulaşmış; bekâr çalışanların evli çalışanlara göre daha fazla sanal kaytarma düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Örücü ve Yıldız (2014) yaptıkları çalışmada iş yerinde bekâr iş görenlerin evli iş görenlere göre daha fazla ciddi sanal kaytarmaya başvurdukları sonucuna ulaşmışlardır. Fakat Gültekin ve Ulusoy (2022) yaptıkları çalışmada sağlık çalışanlarının medeni durumlarının sanal kaytarma düzeyleri bağlamında anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Gülümoğlu (2018) Kastamonu ilinde 385 kamu çalışanı üzerine yaptığı çalışmada, sanal kaytarma ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılığa rastlamamıştır.

Katılımcıların sanal kaytarma düzeyleri, yönetici rolünde olup olmadıklarına göre incelenmiştir. Önemsiz sanal kaytarma alt boyutu ile genel sanal kaytarma arasında kayda değer bir farklılık olmamasına karşın, ciddi sanal kaytarma alt boyutunda kayda değer bir farklılık olduğu görülmüştür.

Buna göre ciddi sanal kaytarma alt boyutunda, yönetici görevi olan akademisyenlerin, yönetici görevi olmayan akademisyenlere oranla daha yüksek ciddi sanal kaytarma yaptıkları görülmektedir. Günümüzde idari rollerin ağırlıklı olarak internet tabanlı platformlar aracılığıyla yürütüldüğü göz önünde bulundurulduğunda, bu durumun idari sorumlulukları olan akademisyenlerin zamanlarının daha büyük bir bölümünü akademik kurum içinde bilgisayar ekranı karşısında geçirmelerini kolaylaştırdığı ve böylece potansiyel olarak daha fazla sanal kaytarma davranışları sergiledikleri sonucuna ulaşılabilir.

Çalışmamızı destekler nitelikte olan, Bostan ve Filiz (2020) sağlık çalışanları üzerine yaptıkları çalışmada, idari görevi olan çalışanların daha fazla sanal kaytarma davranışlarında bulundukları sonucunu tespit etmişlerdir. Fakat Gültekin ve Ulusoy (2022) sağlık çalışanları üzerine yaptıkları çalışmada yönetici görevi olmayan işgörenlerin olanlara göre daha yüksek sanal kaytarma faaliyetlerinde bulundukları sonucuna ulaşmışlardır.

Katılımcıların sanal kaytarma düzeyleri yaş aralıklarına göre araştırılmış ve anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Çalışmamızı destekler nitelikte olan, Özkalp vd. (2012) yapmış oldukları çalışmada sanal kaytarma faaliyetlerinin yaş değişkeni ile anlamlı bir farklılığının olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Uysal (2023) İşkur müdürleri özelinde yapmış olduğu çalışmada sanal kaytarma düzeylerinin yaş değişkeni ile anlamlı farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmıştır. 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. Köse vd. (2012) akademisyenler üzerinde yapmış oldukları çalışmada genç çalışanların diğer yaş gruplarına kıyasla daha fazla sanal kaytarma yaptıklarını ispatlamışlardır.

Katılımcıların sanal kaytarma düzeyleri toplam kamu görev süresine göre araştırılmış önemsiz sanal kaytarma alt boyutunda, ciddi sanal kaytarma alt boyutunda ve sanal kaytarma toplamında anlamlı farklılığa rastlanmıştır.

Buna göre önemsiz sanal kaytarmaya, ciddi sanal kaytarmaya ve sanal kaytarma toplamında 11-15 yıl arası çalışan akademisyenlerin, 1 yıldan az ve 6-10 yıl arasında çalışan akademisyenlere göre daha fazla başvurduğu görülmektedir. 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.

Çalışmamızı destekler nitelikte olan, Kanık (2019) kamu hastanesi çalışanları üzerine yaptığı çalışmada toplam kamu görev süresi ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiş fakat 1 yıl ve daha az görev süresince çalışanların daha fazla sanal kaytarmaya başvurdukları görülmektedir. Kamu görev süresi arttıkça sanal kaytarma düzeylerinin yakınlığı sonucuna ulaşmıştır. Bu yönüyle çalışmamızın bulgularıyla çelişmektedir. Sarıca (2019) yapmış olduğu çalışmada çalışma süresi 0-5 yıl olan öğretmenlerin, çalışma yılı 11-16 yıl olan öğretmenlerden daha yüksek sanal kaytarma düzeylerine sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Fakat Arpacıoğlu (2019) tarafından beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada, sanal kaytarmanın boyutu ile çalışanların mesleki geçmişleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Katılımcıların sanal kaytarma düzeyleri çalışılan kurumda görev yapma süresi ile karşılaştırılmış olup, ciddi sanal kaytarma ve sanal kaytarma toplamında anlamlı farklılığa rastlamazken; önemsiz sanal kaytarma alt boyutunda anlamlı farklılığa rastlanmıştır.

Buna göre 11 yıl ve üzeri süresince çalışan akademisyenlerin, 1-2 yıl arası çalışan akademisyenlere oranla daha yüksek önemsiz sanal kaytarma yaptıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların çalışılan kurumda 11 yıl ve üzeri görev yapması kurumu kendisine yakın hissetme, evinde hissetme durumu, sosyal ve arkadaşlık çevresinin pozitif yönde ilerlemesi gibi durumlardan kaynaklı olarak önemsiz sanal kaytarma boyutunda anlamlı bir farklılık oluşmuş olabilir.

Çalışmamızı destekler nitelikte olan, Dede (2018) banka çalışanları üzerine yapmış olduğu çalışmada sanal kaytarma faaliyetlerinin çalışılan kurumda görev yapma süresi ile anlamlı bir farklılık oluşturduğu fakat bulgularımızın aksine, aynı kurumda 1 yıldan az ya da 1 ila 5 yıl arasında iş deneyimi olan katılımcılar, 6 ila 10 yıl, 11 ila 15 yıl ya da 16 veya daha fazla yıl iş deneyimi olan katılımcılara kıyasla belirgin şekilde daha yüksek düzeyde ciddi sanal kaytarma davranışı göstermiştir. Polat (2020) belediye personeli üzerine yaptığı çalışmada sanal kaytarma davranışlarının çalışma yılı değişkeni minvalinde farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Cihan (2018), bir akademik kurumda çalışan devlet memurları üzerinde yaptığı araştırmada, kurumdaki görev süresinin sanal kaytarmaya katılım açısından kayda değer bir farklılık göstermediğini gözlemlemiştir. Akça (2013) okul yöneticileri üzerine yaptığı çalışmada, çalışılan kurumda görev yapma süresinin sanal kaytarma davranışları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulamamıştır.

Katılımcıların sanal kaytarma düzeyleri unvana göre araştırılmış; ciddi sanal kaytarma alt boyutunda ve sanal kaytarma toplamında anlamlı farklılığa rastlanmazken; önemsiz sanal kaytarma alt boyutunda anlamlı farklılığa ulaşılmıştır.

Buna göre unvanı profesör doktor olan akademisyenler, önemsiz sanal kaytarma alt boyutunda doktor öğretim üyesi olan akademisyenlere oranla daha yüksek puanı sahiptir. Profesör unvanı almış akademisyenlerin mesleki doyum noktasına ulaştığını düşünmesi ve akademik çalışmaların seyrekleşmesi önemsiz sanal kaytarma alt boyutunda puanın yüksek çıkmasına sebep olabilirken; doktor öğretim üyelerinin mesleki hedeflerinin ve çalışma sürelerinin yoğunluğu sanal kaytarma düzeylerinin düşük çıkmasını sağlamış olabilir.

Çalışmamızı destekler nitelikte olan, Karabetyan (2021) İstanbul'da hizmet veren bir bankada yapmış olduğu çalışmada, görev pozisyonu açısından, sanal kaytarmanın her iki alt boyutunda anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. İşgörenler grubunun her iki alt boyut ve sanal kaytarma toplamından diğer gruplara göre sanal kaytarma düzeyleri yüksek çıkmıştır. Kurumda çalışanların pozisyonları yükseldikçe sanal kaytarma azalmaktadır. Zeren ve Yalçın (2021) Aydın ilindeki adliye kurumunda yaptığı çalışmada, unvanları hâkim-savcı olan personellerin sanal kaytarma düzeylerinin diğer gruplara göre daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayaz (2021) bir iş yerinde yapmış olduğu çalışmada, katılımcıların görev gruplarına göre sanal kaytarma düzeylerinde anlamlı farklılık tespit etmiştir. Fakat Aytekin (2019) akademisyenler

üzerine yaptığı çalışmada, katılımcıların sanal kaytarma faaliyetlerinin pozisyonlarına göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Alhas (2022) yapmış olduğu çalışmada, katılımcıların sanal kaytarma faaliyetlerinin unvanlarına göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre, örgütsel sinizm ile sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğundan bahsedebiliriz. Akademisyenleri incelediğimizde, cinsiyet, medeni durum, yaş, kamuda çalışma süresi, çalıştıkları kurumdaki hizmet süresi, yönetici pozisyonuna sahip olma ve mesleki unvanlarına göre karşılaştırdığımızda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Sanal kaytarma bağlamında incelediğimizde ise yalnızca cinsiyet ve yaş aralığında anlamlı farklılık yaşanmazken diğer değişkenler incelediğinde anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Genel olarak, çalışmamızın bulguları profesörlerin meslektaşlarına kıyasla sanal kaytarma davranışlarına daha meyilli oldukları ve mesleklerinde ve kurumlarında daha uzun süredir görev yapan akademisyenlerin daha az deneyime sahip olanlara kıyasla bu tür davranışlara daha fazla eğilim gösterdikleri sonucuna götürmüştür. Ayrıca, bekâr akademisyenlerin evli meslektaşlarına kıyasla daha fazla sanal kaytarma davranışı sergiledikleri tespit edilmiştir. Son olarak, yönetsel sorumlulukları olan akademisyenlerin, bu tür görevleri olmayanlara kıyasla sanal kaytarma davranışlarında bulunmaya daha yatkın oldukları belirlenmiştir.

Öneriler

- ❖ Araştırmanın çalışma evrenini Doğu Anadolu'daki spor eğitimi veren yükseköğretim kurumları oluşturmaktadır. Farklı bölgelerdeki fakülteler ve spor yüksekokulları evrene dâhil edilmesi daha genel sonuçlara ulaşması bakımından daha iyi olabilir.
- ❖ Çalışmada örgütsel sinizm ve sanal kaytarma özelliklerine göre karşılaştırılmasında farklı değişkenler minvalinde çalışmalar yapılabilir.
- ❖ Çalışmada örgütsel sinizmi yüksek çıkan gruplara psikolojik destek sağlanabilir.
- ❖ Kurum içinde çalışanlara yöneticiler tarafından grup halinde çalışma şartlarının sağlanması örgütsel sinizm ve sanal kaytarma düzeylerinin azalmasını sağlayabilir.
- ❖ Yöneticilerin örgüt içindeki adalet duygusunu en alt birimlerden en üst birimlere kadar en eşit şekilde uygulaması ve örgüt içindeki güven iklimini sağlaması, sinizmin örgüt içine yerleşmesinin ve sinik bireylerin oluşmasının önüne geçebilir.
- ❖ Sinizmin en büyük tetikçisinin tükenmişlik olduğunu düşünüldüğünde, çalışanlara uzun çalışma saatlerinden veya periyotlarından sonra gerekli izinlerin eşit ve adil şekilde uygulanması sinik bireylerin oluşmasını engelleyebilir.

- ❖ Sanal kaytarma tamamen olumsuz olarak algılanmamalı, yoğun mesailer sonrasında çalışanların iş stresinden uzaklaşmaları için zararsız sanal kaytarma faaliyetlerine izin verilebilir.
- ❖ Kuruluşlar, işgüçleri arasındaki sinizm düzeyleri hakkında bilgi sahibi olmalıdır. Sinizmin altında yatan nedenler derinlemesine incelenmeli ve yönetsel iyileştirmeler uygulanmalıdır çünkü sinizm yaşayan çalışanlar için örgütsel hedeflerin ve verimliliğin önemi olumsuz anlamında etkilenebilir.
- ❖ Çalışanların yönetsel istişarelere katılımını sağlamak ayrıca sinizmi önleme aracı olarak da kullanılabilir. Yapılan değerlendirmeler üzerinde etkisi olmayan çalışan, söz konusu değerlendirmelerden kaynaklanan olumsuz sonuçların yalnızca kendi kurumunun sorumluluğunda olduğu inancını taşıyabilir. Sonuç olarak çalışanlara yönetsel görevler vermek sinizmi engelleyebilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126(3), 269–292.
- Ağırdan, Ö. (2016). *Örgütsel sinizm: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma*. (Tez No. 333847) [Doktora tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Akça, A. (2013). *Okul yöneticilerinin iş dışı internet kullanım (siber aylaklık) davranışlarının incelenmesi*. (Tez No. 333847) [Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi-İstanbul] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- 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.
- Akın, U. (2015). Okullarda örgütsel sinizm ve güven ilişkisinin incelenmesi: Öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Eğitim ve Bilim*, 40(181), 175-189.
- Akman, G. (2013). *Sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması*. (Tez No. 340391) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi-İstanbul] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Albrecht, S. L. (2002). Perceptions of integrity, competence and trust in senior management as determinants of cynicism toward change. *Public Administration and Management: An Interactive Journal*, 7(4), 320-343.
- Alhas, F. (2022). *İş yeri nezaketsizliği ve sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracılık rolü*, (Tez No. 740036) [Doktora tezi İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü-Malatya]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Altıntaş, F. Ç. (2007). Örgüt yapısının örgütsel politika ve işlem adaleti üzerine etkisinin yapısal denklem modellemesi yardımıyla analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 151-168.
- Anandarajan, M., Devine, P., & Simmers, C. A. (2004). A multidimensional scaling approach to personal web usage in the workplace. In *Personal Web Usage in The Workplace: A Guide To Effective Human Resources Management* (pp. 61-79). IGI Global.
- Anandarajan, M., Simmers, C. A., & D'ovidio, R. (2011). Exploring the underlying structure of personal web usage in the workplace. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 14(10), 577–583.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human relations*, 49(11), 1395-1418.
- 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.
- Arabacı, I. B. (2010). The effects of depersonalization and organizational cynicism levels on the job satisfaction of educational inspectors. *African Journal of Business Management*, 4(13), 2802-2811.

- Arısoy, Ö. (2009). İnternet bağımlılığı ve tedavisi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 1(1), 55-67.
- Arslan, N. (2018). *Öğretmenlerin informal iletişim düzeylerinin örgütsel sinizm ile ilişkisi* (Tez No. 530247) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi-İstanbul] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Askew, K. L. (2012). *The Relationship between cyberloafing and task performance and an examination of the theory of planned behavior as a model of cyberloafing*, Graduate Theses and Dissertations Communications Of The Acm, 45(1), 66-70.
- 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.
- Aslan, H., Ünal, M., Aslan, O., Gürkan, S., & Alpaslan, N. (1996). Pratisyen hekimlerde tükenme düzeyleri. *Düşünen Adam*, 9(3), 48-52.
- 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.
- 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.
- Bailey, N., & Kurland, N. B. (1999). The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, 28(2), 53-68.
- Balcı, Ş., & Gülnar, B. (2009). Üniversite öğrencileri arasında internet bağımlılığı ve internet bağımlılarının profili. *Selçuk İletişim*, 6(1), 5-22.
- 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.
- Bateman, T. S., Sakano, T., & Fujita, M. (1992). Roger, me, and my attitude: Film propaganda and cynicism toward corporate leadership. *Journal Of Applied Psychology*, 77(5), 768.
- Baumeister, R. F., Muraven, M., & Tice, D. M. (2000). Ego depletion: A resource model of volition, self-regulation, and controlled processing. *Social Cognition*, 18(2), 130-150.
- 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), 303-326.
- Betts, T. K., Setterstrom, A. J., Pearson, J. M., & Totty, S. (2014). Explaining cyberloafing through a theoretical integration of theory of interpersonal behavior and theory of organizational justice. *Journal of Organizational and End User Computing (JOEUC)*, 26(4), 23-42.
- 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.

- Bolat, O. İ., Bolat, T., & Seymen, O. A. (2009). Güçlendirici lider davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin sosyal mübadele kuramından hareketle incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 215-239.
- Bommer, W. H., Rich, G. A., & Rubin, R. S. (2005). Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(7), 733-753.
- Bono, J. E., Boles, T. L., Judge, T. A., & Lauver, K. J. (2002). The role of personality in task and relationship conflict. *Journal of Personality*, 70(3), 311-344
- Bostan, S., & Filiz, M. (2020). Sağlık çalışanlarının sanal kaytarma etkinlikleri ve süreleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11, 29-41.
- Bölükbaşıoğlu, K. (2013). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (Tez No. 357107) [Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi-Denizli] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences (dissertation of doctor of philosophy)*, The University Of Cincinnati, 3-131.
- Brandes, P., & Das, D. (2006). *Locating behavioral cynicism at work: Construct issues and performance implications. In Employee health, coping and methodologies* (Vol. 5, pp. 233-266). Emerald Group Publishing Limited.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Veri analizi el kitabı* (17. Basım), Pegem Akademi Yayınları.
- Byrne, Z. S., & Hochwarter, W. A. (2008). Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human resource management Review*, 16(2), 199-208.
- 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.
- Chang, C. H., Rosen, C. C., & Levy, P. E. (2009). The relationship between perceptions of organizational politics and employee attitudes, strain, and behavior: A meta-analytic examination. *Academy of Management Journal*, 52(4), 779-801.
- Chrobot-Mason, D. L. (2003). Keeping the promise: Psychological contract violations for minority employees. *Journal of Managerial Psychology*, 18(1), 22-45.
- Coker, B. L. (2011). Freedom to surf: The positive effects of workplace Internet leisure browsing. *New Technology, Work and Employment*, 26(3), 238-247.
- Conner, M., & Armitage, C. J. (1998). Extending the theory of planned behavior: A review and avenues for further research. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(15), 1429-1464.
- Coopers, P. W. (2006). Information security breaches survey 2004. *Department for*.

- Costa Jr, P. T., McCrae, R. R., & Dye, D. A. (1991). Facet scales for agreeableness and conscientiousness: A revision of the NEO personality inventory. *Personality and Individual Differences*, 12(9), 887-898.
- Costa Jr, P. T., Zonderman, A. B., McCrae, R. R., & Williams Jr, R. B. (1986). Cynicism and paranoid alienation in the Cook and Medley HO Scale. *Psychosomatic Medicine*, 48(3), 283-285.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO personality inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5-13.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Seçkin Yayınevi.
- Çavuşoğlu, S., & Palamutçuoğlu, B. T. (2017). İş tatmininin sanal kaytarma üzerindeki etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 430-444.
- Çetinkaya, F. F. (2021). Paternalist liderliğin örgütsel sinizme etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(80), 1662-1681.
- Çiçek, H., & Çakar, H. (2019). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde örgütsel sinizmin etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(24), 379-404.
- Çivilidağ, A. (2017). İş yaşamında sanal kaytarmanın iş stresi ve iş doyumu ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, (59), 355-373.
- Çınar, O., & Sıçrır, H. (2017). Sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Erzurum ilinde bir kamu kurumu örneği. *İş ve Hayat*, 5(10), 119-135.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Dede, E. (2018). *Organizasyonlarda sanal kaytarma ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki: Banka çalışanları üzerinde bir araştırma* (Tez No. 528884) [Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi-Balıkesir] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- DelCampo, R. (2007). Psychological contract violation: An individual difference perspective. *International Journal of Management*, 24(1), 43-57.
- Delken, M. (2004). Organizational cynicism: A study among call centers. *Unpublished master thesis, University of Maastricht*.
- Demircan, N., & Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 139-150.
- 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.
- Doorn, O. N. (2011). Cyberloafing: A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework. *On Eindhoven University of Technology The Netherlands*.
- Efeoğlu, İ. E., & İplik, A. G. E. (2011). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360.
- Efili, S., Gönen, Y., & Öztürk, F. (2008). Örgütsel sinizm: Akdeniz Üniversitesinde görev yapan yönetici sekreterler üzerinde bir alan araştırması. *7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*, 24, 1-14.

- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara İli Örneği)*. (Tez No. 205179) [Doktora tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi-Ankara] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Emre, R. (2018). *Araştırma görevlilerinin örgütsel politika ve örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri* (Tez No. 504698) [Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi-Bolu] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Erdost, H.E., Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye’deki bir firmada test edilmesi, 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 514- 524.
- 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.
- Ermiş, 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.
- Feldman, D. C. (2000). The Dilbert syndrome: How employee cynicism about ineffective management is changing the nature of careers in organizations. *American Behavioral Scientist*, 43(8), 1286-1300.
- Fero, H. C. (2005). *Flow and cynicism in the workplace*. (Dissertation Of Doctor Of Philosophy), Claremont Graduate University, Claremont, California.
- Fındık, M., & Eryeşil, K. (2012). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uluslararası Demir ve Çelik Sempozyumu*, 2(4), 1250-1255.
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2008). On cyberslacking: Workplace status and personal internet use at work. *CyberPsychology & Behavior*, 11(3), 287-292.
- Gençer, E., (2017). *Örgütsel adalet algısının sinizm üzerine etkisi: devlet üniversiteleri meslek yüksekokullarında bir araştırma*, (Tez No. 483158) [Yüksek lisans tezi Gazi Üniversitesi-Ankara] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for windows step by step*. A simple study guide and reference (10. Edition).
- Gezer, H., & Barutçu, E. (2020). Sanal kaytarma ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Journal of Internet Applications and Management*, 11(1), 35-48.
- Görmen, M. (2012). *Örgüt kültürünün örgütsel sinizm tutumları üzerine etkisi ve bir uygulama*. (Tez No. 330140) [Doktora tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Görmen, M. (2017). Örgüt kültürünün örgütsel sinizm tutumları üzerine etkisi. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(15), 363-388.
- Graziano, W. G., Jensen-Campbell, L. A., & Hair, E. C. (1996). Perceiving interpersonal conflict and reacting to it: the case for agreeableness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(4), 820.
- Griffiths, M. (2003). Internet abuse in the workplace: Issues and concerns for employers and employment counselors. *Journal of Employment Counseling*, 40(2), 87-96.

- Gül, H., O. E., & Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış, Sayı: 15*, 1-11.
- Gültekin, D., & Ulusoy, H. (2022). Sağlık çalışanlarında sanal kaytarma ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Journal of Healthcare Management and Leadership*, (1), 70-97.
- Gülümoğlu, G. (2018). *Sanal kaytarma ile çalışan performansı arasındaki ilişki: kastamonu ili örneği*. (Tez No. 534464) [Yüksek lisans tezi, Kastamonu Üniversitesi-Kastamonu] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Gün, F., & Atanur Başkan, G. (2017). Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 361-379.
- Gün, F. (2015). *Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Tez No. 381430) [Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi-Ankara] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Güzeller, C. O., & Kalağan, G. (2008). Örgütsel sinizm ölçeğinin Türkçe' ye uyarlaması ve çeşitli değişkenler açısından eğitim örgütlerinde incelenmesi, *16.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, İstanbul Kültür Üniversitesi, Antalya, 87-94.
- Helvacı, M. A., & Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak İli Örneği). *Turkish Studies (Elektronik)*, 7(3 B), 1475-1497.
- Herriot, P., Manning, Weg., & Kidd, J. M. (1997). The content of the psychological contract. *British Journal Of Management*, 8, 151-162.
- Hockey, G. R. J. (2000). *Work environments and performance, introduction to work and organizational psychology: A european perspective*, Oxford, Uk: Blackwell, 220.
- Houston, B., & Vavak, C. (1991). Cynical hostility: developmental factors, psychosocial correlates and health behaviors. *Health Psychology*, 10, 9-17.
- İşık, M., & Uysal, F. (2023). Kamu çalışanlarının sanal aylaklık (cyberloafing) eğilimleri: iş-kur Batı Akdeniz Bölgesi örneği. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 6(1), 161-172.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- İnce, F., (2018). The effect of democratic leadership on organizational cynicism: a study on public employees, *Journal Of Business Research-Türk*, 2, 245-253.
- İyigün, N. Ö., Yıldız, B., & Yıldız, H. (2014). Çalışanların sanal kaytarma davranışları psikolojik sözleşme algısıyla açıklanabilir mi? *Melikşah Üniversitesi*, 2, 7-8.
- James, M. S. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. The Florida State University.
- Johns, G. (2006). The essential impact of context on organizational behavior. *Academy of management review*, 31(2), 386-408.
- Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 627-647.

- Johnson, P. R., & Indvik, J. (1997). The boomer blues: Depression in the workplace. *Public Personnel Management*, 26(3), 359-365.
- Kabataş, A. (2010). *Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma*. (Tez No. 289377) [Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi-Kocaeli] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kacmar, K. M., & Carlson, D. S. (1997). Further validation of the perceptions of politics scale (POPS): A multiple sample investigation. *Journal of Management*, 23(5), 627-658.
- Kahveci, G., & Demirtaş, Z. (2015). İlkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin örgütsel sinizm algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(52), 69-85.
- 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.
- Kanat, B. (2019). *Hemşirelerde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi*. (Tez No. 555958) [Yüksek lisans tezi, Celal Bayar Üniversitesi-Manisa] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kanık, Ö., (2019). *İş özelliklerinin sanal kaytarıma etkisi: kamu hastanelerinde bir araştırma*, (Tez No. 570988) [Yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi-Afyon] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kanter, D. L., & Mirvis, P. H. (1989). *The Cynical Americans: Living and Working in an Age of Discontent and Disillusion*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kaplan, M., & Çetinkaya, A. (2014). Sanal kaytarıma ve demografik özellikler açısından farklılıklar: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 26-34.
- Kaplan, M., & Ögüt, A. (2012). Algılanan örgütsel adalet ile sanal kaytarıma arasındaki ilişkinin analizi: hastane çalışanları örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-13.
- Karabetyan, L. (2021). Örgütlerde sanal kaytarmanın çalışanların demografik özellikleri açısından değerlendirilmesi: Bankacılık Sektörü Örneği. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 77-87.
- Karacaoğlu, K., & İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) örgütsel sinizm ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi örneği. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77-92.
- Karademir, M. (2016). *Ortaokul öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılık algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi: İstanbul ili Pendik ilçesi örneği*. (Tez No. 432513) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi-İstanbul] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Karakuş, S. Ş., Yıldırım, H., & Büyüköztürk, Ş. (2016). Üç faktörlü yeme ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 15(3), 229-237.
- Karcioğlu, M. S., & Naktiyok, A. (2015). Örgütsel ortamda algılanan güven düzeyinin sinizm üzerindeki rolü: Atatürk Üniversitesi idari personeli üzerinde bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 19-34.
- Kaya, İ., & Soyalın, M. (2022). Örgütsel sinizmin sanal kaytarıma üzerindeki etkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama. *İşletme*, 3(1), 33-43.

- Kerse, G., & Soyaltın, M. (2018). Kamu kurumu çalışanlarının sanal kaytarma davranışı adalet algısı ve duygusal tükenme düzeyiyle açıklanabilir mi? *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 210-233.
- Kılıç, G. N., & Kocabaş, İ. (2017). Öğretmenlerin okulda internet ve teknoloji kullanımına ilişkin sanal kaytarma davranışlarının incelenmesi, *Kesit Akademi Dergisi*, (10), 715-731.
- Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki: Keçiören İlçesi Örneği*, (Tez No. 308321) [Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi-.Ankara] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kıran, S., Uslu, T. G., & Emre, İ. E. (2023). Farklı sektörlerde çalışan kişilerin sanal kaytarma farklılıklarının incelenmesi. *Öneri Dergisi*, 18(59), 68-86.
- Kırtay, Ç. (2019). *Kamu çalışanlarının sanal kaytarma davranışları: Yalova Üniversitesi örneği*. (Tez No. 608559) [Yüksek lisans tezi, Yalova Üniversitesi-Yalova] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kim, S. J., & Byrne, S. (2011). Conceptualizing personal web usage in work contexts: A preliminary framework. *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2271-2283.
- Kim, T. Y., Bateman, T. S., Gilbreath, B., & Andersson, L. M. (2009). Top management credibility and employee cynicism: A comprehensive model. *Human Relations*, 62(10), 1435-1458.
- Köse, S., Oral, L., & Türesin, H. (2012). İş yaşamında sosyal kolaylaştırma kavramı ve sanal kaytarma ile ilişkisi: Araştırma görevlileri üzerinde bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 287-295.
- Krishnan, S., Lim, V. K., & Teo, T. S. (2010). How does personality matter? Investigation the impact of big-five personality traits on cyberloafing, *St. Louis, Mo*.
- Kurun, M. (2019). *Okul yöneticilerinin yönetsel davranışları ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 562157) [Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi-Denizli] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kutunis, R. Ö., & Çetinel, E. (2010). Adaletsizlik algısı sinizmi tetikler mi? Bir örnek olay. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1), 186-195.
- Lambert, S. J. (1991). The combined effects of job and family characteristics on the job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation of men and women workers. *Journal of Organizational Behavior*, 341-363.
- Landers, R. N., & Lounsbury, J. W. (2006). An investigation of Big Five and narrow personality traits in relation to Internet usage. *Computers in Human Behavior*, 22(2), 283-293.
- Lavoie, J. A., & Pychyl, T. A. (2001). Cyberslacking and the procrastination superhighway: A web-based survey of online procrastination, attitudes, and emotion. *Social Science Computer Review*, 19(4), 431-444.
- Lee, O. K., Lim, K. H., & Wong, W. M. (2005). Why employees do non-work-related computing: an exploratory investigation through multiple theoretical perspectives. In *Proceedings of the 38th annual Hawaii international conference on system sciences* (pp. 185c-185c). IEEE.
- Lee, Z., Lee, Y., & Kim, Y. (2004). Personal Web page usage in organization. In *Personal web usage in the workplace: a guide to effective human resources management* (pp. 28-45). IGI Global.

- 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., & Chen, D. J. Q. (2011). Impact of cyberloafing on psychological engagement. *Retrieved February, 14*, 128-138.
- Lim, V. K., & Chen, D. J. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour and Information Technology*, 31(4), 343-353.
- Lim, V. K., & Teo, T. S. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Information & Management*, 42(8), 1081-1093.
- Lim, V. K., Teo, T. S., & Loo, G. L. (2002). How do I loaf here? Let me count the ways. *Communications of the ACM*, 45(1), 66-70.
- Lobnikar, B., & Pagon, M. (2004). The prevalence and the nature of police cynicism in Slovenia. In *Proceedings of the International conference "Policing in Central and Eastern Europe: Dilemmas of Contemporary Criminal Justice"*. Ljubljana: Faculty of Criminal Justice and Security, University of Maribo.
- Lucero, M. A., & Allen, R. E. (1994). Employee benefits: A growing source of psychological contract violations. *Human Resource Management*, 33(3), 425-446.
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International journal of management, business, and administration*, 14(1), 1-6.
- Malachowski, D. (2005). Wasted time at work costing companies billions. *San Francisco Chronicle*, 11(3), 38-47.
- 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).
- Maslach, C., & Zimbardo, P., G. (1982). *Burnout- The Cost of Caring*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.,
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Mastrangelo, P. M., Everton, W., & Jolton, J. A. (2006). Personal use of work computers: Distraction versus destruction. *CyberPsychology & Behavior*, 9(6), 730-741.
- Mavibaş, M. (2017). *Spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumlarının incelenmesi*. (Tez No. 479427) [Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi-Erzurum] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Metzger, M. D. (2004). *A qualitative inquiry into the formation of beliefs in a police organization*. The George Washington University.
- Mills, J. E., Hu, B., Beldona, S., & Clay, J. (2001). Cyberslacking! A liability issue for wired workplaces. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(5), 34-47.
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma*. (Tez No. 217052) [Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi-Adana.] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L. (1991). Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.

- 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.
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256.
- O'Connell, B. J., Holzman, H., & Armandi, B. R. (1986). Police cynicism and the modes of adaptation. *Journal of Police Science and Administration*, 14, 307-313.
- Okan, F. (2018). *Akademisyenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinin incelenmesi*. (Tez No. 493140) [Yüksek lisans tezi, Batman Üniversitesi-Batman] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Oravec, J. A. (2002). Constructive approaches to Internet recreation in the workplace. *Communications of the ACM*, 45(1), 60-63.
- Orucu, E., & Yildiz, H. (2014). İşyerinde kisisel internet ve teknoloji kullanımı: Sanal kaytarma. *Ege Academic Review*, 14(1), 99-114.
- Öndeş, E., & İrmiş, A. (2018). Genel sinizm ve örgütsel sinizm ilişkisi üzerine bir araştırma. *Pamukkale Journal of Eurasian Socioeconomic Studies*, 5(2), 1-12.
- Örücü, E., & Özüdoğru, M. (2018). Örgütsel güven ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir çalışma. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(3), 66-80.
- Özcan, H. M. (2019). *Kişilik özellikleri ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkide gelişmeleri kaçırma korkusunun (GKK) rolü* (Tez No. 552939) [Doktora tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi-Eskişehir] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Özcan, M. B., & Gülaçtı, Ş. (2022). Örgütsel sinizmin çalışanların performansı ve işe bağlılılık düzeyleri üzerindeki etkisi: Türkiye’de hava aracı bakım kuruluşlarında bir araştırma. *Business Economics and Management Research Journal*, 5(2), 97-120.
- Özgener, İ., Öğüt, A., & Kaplan, M. (2008). *İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: örgütsel sinizm, örgütsel davranışta seçme konular*. İlke Yayınevi.
- 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.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., & Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Öztürk, O. (2019). *Örgütsel sinizmin iş erteleme ve sanal kaytarma üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. (Tez No. 552139) [Yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi-Kayseri] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Pate, J., Martin, G., & McGoldrick, J. (2003). The impact of psychological contract violation on employee attitudes and behaviour. *Employee Relations*, 25(6), 557-573.
- Pavlou, P. A., & Gefen, D. (2005). Psychological contract violation in online marketplaces: Antecedents, consequences, and moderating role. *Information Systems Research*, 16(4), 372-399.
- Pitre, L. J. (2004). *Organizational cynicism at the united states naval academy: an exploratory study* (Doctoral dissertation, Monterey, California. Naval Postgraduate School)
- Polat, G. (2020). *Liderlik tarzlarının sinizm ve sanal kaytarma davranışına etkisi: Afyonkarahisar ili belediye çalışanları üzerine bir araştırma*. (Tez No. 628399)

[Yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi-Afyon] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

- 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.
- Polzer-Debruyne, A. M. (2008). *Psychological and workplace attributes that influence personal web use (PWU): a dissertation presented in partial fulfilment of the requirements for the degree*, Doctorate Thesis, Massey University, New Zealand, 60-80.
- Prasad, S., Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2010). Self-Regulation, individual characteristics and cyberloafing. *Pacific 2010 Proceedings*, 159, 1641-1648.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Perspectives*, 11(1), 48-59.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Örgütsel Davranış* (İ. Erdem, Çev.). Ankara: Nobel.
- Robbins, S.P. & Judge, T. (2013). *Organization Behavior*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of organizational behavior*, 15(3), 245-259.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121-139.
- Rude, W., J. (2004). *The connection between servant leadership and burnout*. Dissertation Abstracts International.
- Salin, D., & Notelaers, G. (2020). The effects of workplace bullying on witnesses: violation of the psychological contract as an explanatory mechanism? *The International Journal of Human Resource Management*, 31(18), 2319-2339.
- Saruhan, Ş. C., & Yıldız, M. L. (2009). *Çağdaş yönetim bilimi*. Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Scheuermann, L. E., & Langford, H. P. (1997). Perceptions of internet abuse, liability, and fair use. *Perceptual and Motor Skills*, 85(3), 847-850.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). A beginner's guide to structural equation modeling. *Psychology Press. Science*, 5, 14-37.
- Shell, D. F., Colvin, C., & Bruning, R. H. (1995). Self-efficacy, attribution, and outcome expectancy mechanisms in reading and writing achievement: Grade-level and achievement-level differences. *Journal of Educational Psychology*, 87(3), 386-393.
- Simpson, J. A., & Weiner, E. S. (1989). *The Oxford English dictionary*. New York: Oxford University Press.
- Sipior, J. C., & Ward, B. T. (2002). A strategic response to the broad spectrum of internet abuse. *Information Systems Management*, 19(4), 71-79.
- Slocum, John W., & Hellriegel, D. (2007). *Fundamentals of organisational behaviour*, China: Thomson South-Western.
- Smith, T. W., Pope, M. K., Sanders, J. D., Allred, K. D., & O'Keeffe, J. L. (1988). Cynical hostility at home and work: Psychosocial vulnerability across domains. *Journal of Research in Personality*, 22(4), 525-548.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *Journal of applied psychology*, 88(3), 518.

- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 356-387.
- Sur, Ö. (2010). *Örgütsel sinizm: Eskişehir ili büro çalışanları üzerine bir alan araştırması*. (Tez No. 279561) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi-Ankara] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Şimşek, A., & Şimşek, E. (2019). Beneficial and detrimental effects of cyberloafing in the workplace. *Journal of Organizational Behavior Review*, 1(1), 97-114.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T., & Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569-587
- Şirin, E. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (İstanbul ili, Esenyurt ilçesi örneği)* (Tez No. 288146) [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi-İstanbul] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Tan, M., & Demir, M. (2018). İşgörenlerin kişilik özelliklerinin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(1), 49-60.
- Tayfun, A., & Çatır, O. (2014). Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 347-365.
- 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.
- Thompson, R. C., Joseph, K. M., Bailey, L. L., Worley, J.A., & Williams, C.A. (2000), *Organizational change: An assessment of trust and cynicism*. Working Paper: National Technical Information Service, 1-9
- Tokgöz, N., & Yılmaz, H., (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 238-305.
- Toksoy, A. (2017). *Kişilerarası çatışma ile bilgi paylaşımı arasındaki ilişkinin örgütsel sinizm üzerine etkisi* (Tez No. 488797) [Doktora tezi, Trakya Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi-Edirne] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Torun, Y. (2016). *Personel güçlendirme ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü: Örgütsel sinizm ölçeği geliştirmeye yönelik bir araştırma*. (Tez No. 437168) [Doktora tezi, Marmara Üniversitesi-İstanbul] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- 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] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Turner, J. H., & Valentine, S. R. (2001). Cynicism as a fundemantal dimension of moral decision making: A scale development, *Journal of Business Ethics*, 34, 123-136.
- Turnley, W. H., & Feldman, D. C. (1998). Psychological contract violations during corporate restructuring. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School*

of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management, 37(1), 71-83.

- Ulusan, H. (2019). *Psikolojik sözleşmenin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm üzerine etkisi: Araştırma görevlileri üzerine bir araştırma* (Tez No. 560138) [Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi-Isparta] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Uyar Bulut, B. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No. 519957) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi-İstanbul] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ünal, Ö. F., & Tekdemir, S. (2015). Sanal kaytarma: Bir kamu kurumunda ampirik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(2)*, 95-118.
- Üreten, Z. K., & Gemlik, H. N. (2016). Sağlık meslek gruplarının örgütsel sinizm düzeylerini ölçmeye yönelik bir araştırma: Kamu hastanesi ile özel hastane karşılaştırması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 19(4)*, 481-502.
- Verton, D. (2000). Employers ok with e-surfing. *Computerworld, 34(1)*, 16-38.
- Vitak, J., Crouse, J., & Larose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior, 27(5)*, 1751-1759.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (2000). Cynicism about organizational change: Measurement, antecedents, and correlates. *Group & Organization Management, 25(2)*, 132-153.
- Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review, 20(1)*, 35-44.
- Weber, A. (1998). *Felsefe Tarihi*, (Çev. H. Vehbi Eralp). Sosyal Yayınları, İstanbul, 199.
- Wu, J. N., Song, M., Ugrin, J. C., Liu, L., & Zhu, T. (2021). Cyberloafing research 1997-2019: a citation-based literature review. *Organizacija, 54(2)*, 98-111.
- Wyatt, K., & Phillips, J. G. (2005). Internet use and misuse in the workplace. In *Proceedings of the 17th Australia conference on computer-human interaction: Citizens online: Considerations for today and the future* (pp. 1-4).
- Yağcı, M., & Yüceler, M. (2016). Kavramsal boyutlarıyla sanal kaytarma, *International Journal of Social Sciences and Education Research Online, 2(2)*, 531-540.
- Yalçın Şengül, S. (2018). *Örgütsel politika algısının örgütsel sinizme etkisi*, (Tez No. 533546) [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi-İstanbul] 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-Samsun] 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-Erzurum] Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yıldırım, S. K., & Karabey, C. N. (2017). Etik iklim ve örgütsel kontrol mekanizmalarının sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (4)11*, 556-594.

- Yıldız, H., Yıldız, B., & Ateş, H. (2015). Sanal kaytarma davranışlarının sergilenmesinde örgütsel adalet algısının rolü var mıdır? *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 10(2), 55-66.
- Young, K. S., & Case, C. J. (2004). Internet abuse in the workplace: new trends in risk management. *CyberPsychology & Behavior*, 7(1), 105-111.
- Zeren, H. E., & Yalçın, N. (2021). Kamu Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışları ve Kişilik Özellikleri İlişkisi: Aydın Adliyesi Örneği. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(1), 110-122.
- Zhao, H., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C., & Bravo, J. (2007). The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 60(3), 647-680.



EKLER

EK-1 Demografik Değişkenler

Cinsiyet: ☐ Kadın ☐ Erkek	Yaşınız? Belirtiniz.	Medeni Durum? ☐ Bekar ☐ Evli
Toplam Kamu Görev Süreniz? ☐ 1 yıldan az ☐ 1-5 yıl arası ☐ 6-10 yıl arası ☐ 11-15 yıl arası ☐ 16-20 yıl arası ☐ 21 yıl ve üzeri	Çalışılan Kurumda Görev Yapma Süreniz? ☐ 1-2 Yıl ☐ 3-5 Yıl ☐ 6-10 Yıl ☐ 11 Yıl ve Üzeri	Yönetici Göreviniz var mı? ☐ Evet ☐ Hayır
Unvan? ☐ Araştırma Görevlisi Dr. ☐ Dr. Öğr. Üy ☐ Profesör Dr ☐ Öğretim Görevlisi Dr. ☐ Doçent Dr.		

EK-2 Örgütsel Sinizm Ölçeği

AKADEMİSYENLERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM VE SANAL KAYTARMA DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ: SPOR BİLİMLER ÖRNEĞİ		Kesinlikle Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Örgütsel Sinizm Ölçeği						
1	Çalıştığım işletmede, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2	Çalıştığım işletmenin politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır.					
3	Çalıştığım işletmede, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4	Çalıştığım işletmede, çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5	Çalıştığım işletmede, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6	Çalıştığım işletmeyi düşündükçe sinirlenirim.					
7	Çalıştığım işletmeyi düşündükçe hiddetlenirim.					
8	Çalıştığım işletmeyi düşündükçe gerilim yaşıyorum.					
9	Çalıştığım işletmeyi düşündükçe içimi bir endişe kaplar.					
10	Çalıştığım işletme dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.					
11	Çalıştığım işletmeden ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.					
12	Başkalarıyla, çalıştığım işletmedeki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13	Başkalarıyla, çalıştığım işletmedeki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

EK-3 Sanal Kaytarma Ölçeği

	Sanal Kaytarma Ölçeği	Hiçbir Zaman	Nadir	Bazen	Genellikle	Her Zaman
1	Mesai saatleri içinde yetişkin odaklı siteleri ziyaret ederim					
2	İşteyken sohbet odalarına katılırım.					
3	Mesai saatleri içinde kişisel web sayfamı düzenlerim					
4	Mesai saatleri içinde internetteki sanal toplulukları ziyaret ederim.					
5	Mesai saatlerinde bahis sitelerini ziyaret ederim					
6	Mesai saatleri içinde işle ilgili olmayan kişisel bilgilerimi kontrol ederim					
7	Mesai saatleri içinde işle ilgili olmayan blogları okurum					
8	Mesai saatleri içinde eğer sistem izin verirse müzik dinlerim					
9	Mesai saatleri içinde işle ilgili olmayan e-postalara bakarım.					
10	Mesai saatleri içinde işle ilgili olmayan e-posta gönderirim.					
11	Mesai saatleri içinde haber sitelerini ziyaret ederim.					
12	Mesai saatleri içinde kendime ait e-postalarımı kontrol ederim.					
13	Mesai saatleri içinde finansal siteleri ziyaret ederim.					
14	Mesai saatleri içinde borsa sitelerini ziyaret ederim.					
15	Mesai saatleri içinde internet üzerinden alışveriş yaparım.					
16	Mesai saatleri içinde spor sitelerini ziyaret ederim.					
17	İşteyken online açık artırmalara katılırım.					

EK-4 Etik Kurul Kararı



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-70400699-000-2300063391
Konu : Etik Kurul Kararı

22.02.2023

DAĞITIM YERLERİNE

Fakültemiz Etik Kurulunun 20.02.2023 tarihli oturumunda alınan E-70400699-050.02.04-2300062070 sayılı, 2023/2 Fakülte Etik Kurulu Kararları konulu belgede yer alan karar metni aşağıya çıkarılmıştır.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Karar 16: Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetimi Anabilim Dalında Yüksek Lisans yapmakta olan Ümit Berkay KARAOĞLU'nun "Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Düzeylerinin İncelenmesi: Spor Bilimleri Örneği" başlıklı çalışma isteği ile ilgili yazısı ve ekleri incelendi.

Yapılan görüşmelerden sonra; adı geçen araştırma çalışmasının yürütülmesinin, etik kurallarına uygun olduğuna, oy birliği ile karar verildi.

Prof.Dr. Necip Fazıl KİSHALI
Alt Kurul Başkanı

Dağıtım:
Gereği:
Sayın Dr.Öğr.Üyesi Yunus Sinan BİRİCİK
Ümit Berkay KARAOĞLU

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: 181f6590-955d-4517-8e7b-4671f5ec4154
Atatürk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı 25240
Erzurum
Tel: +90 442 2311380
Elektronik Ağ: <http://www.atauni.edu.tr/#besyo>
Kep Adresi: atauni@hs01.kep.tr

Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/ataturk-universitesi-ebys>

Bilgi: Özer TOPAL
Faks: +90 442 2311333
E-Posta: besyo@atauni.edu.tr



EK-5 Veri Toplama İzinleri



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-70400699-302.08.01-2300192605
Konu : Veri Toplama Talebi (Ümit Berkay
KARAOĞLU)

22.06.2023

KİŞİ SPORLARI VE SPOR BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 21.06.2023 tarihli ve E-17012596-302.08.01-2300191207 sayılı belge.

Enstitünüz Spor Yönetimi Ana Bilim Dalı tezli yüksek lisans programına kayıtlı 21080401013 öğrenci kimlik numaralı Ümit Berkay KARAOĞLU'nun "Akademisyenlerin Örgütsel Sınızm ve Sanal Kaytarma Düzeylerinin İncelenmesi: Spor Bilimleri Örneği" konulu tez çalışması ile ilgili veri toplama çalışmasına ilişkin talep Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof.Dr. Necip Fazıl KİSHALI
Dekan

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu: ee7b8384-f262-40cc-9bf8-dd2d28c49951
Atatürk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı 25240
Erzurum
Tel: +90 442 2311380
Elektronik Ağ: http://www.atauni.edu.tr/#besyo
Kep Adresi: atauni@hs01.kep.tr

Doğrulama Adresi: https://www.turkiye.gov.tr/ata-turk-universitesi-ebys

Bilgi: Ekrem ÖZOLTU
Faks: +90 442 2311333
E-Posta: besyo@atauni.edu.tr





T.C.
ERZURUM TEKNİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı
Spor Bilimleri Fakültesi Sekreterliği

Sayı : E-57793579-730.08.03-2300021095
Konu : Anket İzni

22.06.2023

DAĞITIM YERLERİNE

Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetimi Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi Ümit Berkay KARAOĞLU'nun anket izin isteğinin Rektörlüğümüzce uygun görüldüğüne dair Rektörlük Makamının 22.06.2023 tarih ve 2300020985 sayılı yazısı ekte gönderilmiştir..

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Birol SOYSAL
Dekan V.

Ek: 22.06.2023 tarihli E-93759388-730.08.03-2300020985 sayılı yazı

DAĞITIM LİSTESİ

Antrenörlük Eğitimi Bölüm Başkanlığına
Beden Eğitimi ve Spor Bölümü Başkanlığına
Spor Yöneticiliği Bölüm Başkanlığına

Belge Doğrulama Kodu: H4A3FHU

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi:
<https://ubys.erzurum.edu.tr/ERMS/Record/ConfirmationPage/Index>

Adres: Ömer Nasuhi Bilmen Mah. Farabi Bulvarı No:12 25100 Yakutiye/ERZURUM

Bilgi için :

Sedat Kızılnaç

Telefon No: (0 442) 4445388

Faks No: (0 442) 2329002

Telefon No:

(0 442) 4445388 - 2222

e-Posta: spor_bilimleri@erzurum.edu.tr

İnternet Adresi:

Direkt Hat:

Kep Adresi: etu@hs01.kep.tr





T.C.
ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik

Sayı : E-26331761-044-2300017447
Konu : Veri Toplama İzni (Ümit Berkay
KARAOĞLU)

22.06.2023

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : Atatürk Üniversitesi Rektörlüğünün 21.06.2023 tarihli ve E-17012596-302.08.01-2300191207 sayılı yazısı.

Üniversiteniz Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetimi Ana Bilim Dalı tezli yüksek lisans programına kayıtlı 21080401013 öğrenci kimlik numaralı Ümit Berkay KARAOĞLU' nun "Akademisyenlerin Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Düzeylerinin İncelenmesi: Spor Bilimleri Örneği" konulu tez çalışması kapsamında 01.09.2023-15.10.2023 tarihleri arasında Üniversitemiz Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda görev yapan akademisyenlere anket-ölçek uygulama talebiniz Rektörlüğümüzce uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize arz/rica ederim.

Prof. Dr. Mustafa YILDIZ
Rektör Yardımcısı

DAĞITIM LİSTESİ
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

Belge Doğrulama Kodu: FT/EU9P

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Takip Adresi:

<https://ubys.ardahan.edu.tr/ERMS/Record/ConfirmationPage/Index>

Adres: Ardaahan Üniversitesi Kampüsü, Rektörlük Hizmet Binası, Çamlıçatak Mevkii, 75002,
Merkez/ARDAHAN
Telefon No: (0 478) 211 7507
e-Posta: gensek@ardahan.edu.tr
Kep Adresi: ardahanuni@hs01.kep.tr

Faks No: (0 478) 211 7509
İnternet Adresi: www.ardahan.edu.tr

Bilgi için :
Telefon No:
Direkt Hat:

Seda Yıldız
Genel Sekreterlik Mühendisi
(0 478) 211 7507





T.C.
KAFKAS ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : E-10829923-302.99-1578
Konu : Veri Toplama Talebi - Ümit Berkay
KARAOĞLU

13/07/2023

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : 21.06.2023 tarih ve E-17012596-302.08.01-2300191207 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetimi Ana Bilim Dalı tezli yüksek lisans programı öğrencisi Ümit Berkay KARAOĞLU'nun "Akademişyenlerin Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Düzeylerinin İncelenmesi: Spor Bilimleri Örneği" konulu tez çalışmasını Üniversitemiz Sarıkamış Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda yapması Rektörlüğümüzce uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Engin KILIÇ
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Evrağınızı <https://www.turkiye.gov.tr/kafkas-universitesi-ebys> linkinden 686AA529X2 kodu ile doğrulayabilirsiniz.

Kafkas Üniversitesi Rektörlüğü
Ahmet ARSLAN Cad. Merkez/KARS
T: (474) 225 11 50 F: (474) 225 11 61
E-Posta: info@kafkas.edu.tr İnternet Adresi: www.kafkas.edu.tr
Kep Adresi: kafkasuniv@hs01.kep.tr

Ayrıntılı Bilgi İçin: Hatice AYDIN

Tel:
E-Posta:



Evrak Tarih ve Sayısı: 04.09.2023-E.78632



T.C.
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Spor Bilimleri Fakültesi

Sayı : E-70465150-605.01-78632
Konu : Veri Toplama Talebi

04.09.2023

REKTÖRLÜK MAKAMINA
(Personel Daire Başkanlığı)

İlgi : 03.07.2023 tarihli ve 73630 sayılı yazı.

Atatürk Üniversitesi Rektörlüğünün "Veri Toplama Talebi (Ümit Berkay KARAOĞLU)" konulu 21.06.2023 tarihli ve 2300191207 sayılı yazısı birimimiz bünyesinde görev yapan akademisyenlere duyurulmuş olup ilgili çalışmanın Fakültemizde yapılması Dekanlığımız tarafından uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Gökhan BAYRAKTAR
Dekan

Mevcut Elektronik İmzalar

GÖKHAN BAYRAKTAR (Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı - Dekan) 04.09.2023 09:54

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : *BSE49F90LP* Pin Kodu : 95062

Belge Takip Adresi : https://ebys.agri.edu.tr/enVision/Validate_Doc.aspx?

Adres : Fırat Mah. Yeni Üniversite cad. No:2 AE/1 04100 Merkez, Ağrı – Türkiye

Telefon : 0472 215 40 22 Faks:0472 216 20 08

e-Posta : sbf@agri.edu.tr Web : www.agri.edu.tr

Kep Adresi : agriibrahimcecenuniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için : Deniz SAĞLAMTAŞ

Unvanı : Gelen Evrak Sorumlusu

TelNo : 2638



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Ümit Berkay KARAOĞLU
Doğum Tarihi ve Yeri	
Lisans	
Yüksek Lisans	
İletişim Bilgileri	