

# Örgütsel Sinizm ile Ciddi Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Sorumluluk Bilincinin Düzenleyicilik Etkisi

## The Moderating Effect of Consciousness on the Relationship Between Organizational Cynicism and Serious Cyberloafing

Aynur Taş Kaya<sup>1</sup>

### Öz

Bu çalışmada; örgütsel sinizm ile çalışanların sergiledikleri ciddi sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkide onların sorumluluk bilincinin düzenleyicilik etkisi incelenmiştir. Çalışmanın veri seti; Ankara'daki bir bakanlığın merkez birimlerinde çalışan uzman ve uzman yardımcısı unvanlı personelden elde edilen 229 anketten oluşmaktadır. SPSS ve ModGraph-I istatistiksel paket programları kullanılarak araştırmanın veri girişi ve analizleri yapılmıştır. Bu çalışmada; açıklayıcı faktör analizi, iç tutarlılık analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Daha sonra regresyon eğrileri grafiği, ModGraph-I Excell 2010 versiyonu aracılığıyla çizilmiştir. Çalışmanın analiz sonuçlarına göre; örgütsel sinizmin çalışanların sergiledikleri ciddi sanal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır. Ayrıca çalışanların sorumluluk bilinci düzeyi düşük seviyeden yüksek seviyeye çıktıkça örgütsel sinizmin onların sergiledikleri ciddi sanal kaytarma davranış düzeyi üzerindeki pozitif yönlü etkisi azalmakta, sorumluluk bilinci düzeyi yüksek seviyeden düşük seviyeye indiğinde ise bu durumun tersi olmakta, yani pozitif yönlü etki güçlenmektedir. Diğer bir deyişle, çalışma kapsamında kurulan mekanizmada; sorumluluk bilinci düzenleyici değişkendir. O halde; kamu personelinin sorumluluk bilinci sayesinde örgütsel sinizmin onların sergiledikleri ciddi sanal kaytarma davranış düzeyi üzerindeki artııcı etkisini azaltmak suretiyle sanal kaytarma davranışının kamu kurumları üzerindeki zarar verici etkilerini düşürmek ve böylece kamu kurumlarına katkı sağlamak mümkündür.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Sinizm, (Ciddi) Sanal Kaytarma, Sorumluluk Bilinci, Düzenleyicilik Etkisi, Planlı Davranış Teorisi.

### Abstract

This study examines the moderating effect of employees' conscientiousness on the relation between organizational cynicism and their serious cyberloafing behavior. The study's dataset comprised 229 questionnaires collected from specialists and assistant specialists employed in the central units of a ministry in Ankara. The data entry and analyses for this research were conducted using SPSS software and the ModGraph-I program. This study utilized the analyses of exploratory factor, internal consistency, correlation and regression. Subsequently, the regression curves were plotted using the Excel 2010 version of the ModGraph-I program. The results indicate that, among the participants, organizational cynicism significantly and positively influences employees' serious cyberloafing behavior. Moreover, as employees' conscientiousness increases from low to high, the positive impact of organizational cynicism on their serious cyberloafing behavior diminishes. Conversely, as employees' conscientiousness decreases from high to low, the positive effect of organizational cynicism on their serious cyberloafing behavior increases. In other words, conscientiousness acts as a moderator variable within the framework of this study's established mechanism. In conclusion, the study suggests that enhancing civil servants' conscientiousness can help reduce the detrimental impact of cyberloafing on public institutions. This can be achieved by mitigating the amplifying effect of organizational cynicism on serious cyberloafing behavior.

**Keywords:** Organizational Cynicism, (Serious) Cyberloafing, Conscientiousness, Moderating Effect, The Theory of Planned Behavior.

**JEL Codes:** M12, M54, D23, 015.

### Araştırma Makalesi [Research Paper]

**Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı:** Çalışmanın araştırma kısmı Hakkari Üniversitesi, Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 27.11.2023 tarih ve 2023/130 sayılı Kararı ile alınan izin doğrultusunda gerçekleştirilmiştir.

**Submitted:** 22 / 10 / 2024

**Accepted:** 26 / 01 / 2025

<sup>1</sup>Dr. Öğr. Üyesi, Hakkari Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü Öğretim Üyesi, Hakkari, Türkiye, aynurtas@hakkari.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6810-8358>.

## Giriş

Bu çalışmada; örgütsel sinizmin çalışanların sergiledikleri ciddi sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde onların sorumluluk bilincinin düzenleyicilik rolü araştırılmaktadır. Araştırma bir bakanlığın uzman ve uzman yardımcıları üzerinde gerçekleştirilmektedir. Araştırmanın ilgili evren üzerinde gerçekleştirilmesinin nedenleri arasında söz konusu çalışanların teknoloji kullanımına dair yeterlilikleri yanında çalıştıkları kurumda cep telefonu ve tablet kullanımının serbest olması yatmaktadır.

Bu çalışma kapsamında; Özücü ve Hasırcı'nın (2020 ve 2021) bir kamu iktisadi teşebbüsü çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmaların araştırma modelleriyle benzer fakat farklı bir araştırma modeli kurulmuştur. Şöyle ki; örgütsel sinizm ile çalışanların sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkide Özücü ve Hasırcı'nın (2020) yılındaki çalışmasında; çalışanların eğitim düzeyinin, Özücü ve Hasırcı'nın (2021) yılındaki çalışmasında ise onların yaş değişkeninin düzenleyicilik etkisi incelenmiştir. Bu çalışmanın araştırma modelindeki birinci derece bağımsız değişken, diğer iki çalışmada olduğu gibi örgütsel sinizmdir. Bununla birlikte modelin sonuç değişkeni sanal kaytarma yerine ciddi sanal kaytarmadır. Ayrıca modeldeki düzenleyici değişken diğer iki modelde olduğu gibi çalışanların kişisel bir özelliğidir. Ancak bu kişisel özellik diğer iki modeldeki gibi demografik bir değişken değildir. Onun yerine bir kişilik özelliği olan sorumluluk bilincidir. Örgütsel sinizm ile sanal kaytarma (Alhas ve Seçkin, 2023; Arslan, 2022; Aryani Ghizghapan vd., 2020; Bektaş, 2022; Cingöz ve Öztürk, 2020; Çetin, 2023; Erkutlu ve Özdemir, 2018; Ezech vd., 2018; Kaya ve Soyaloğlu, 2022; Kayapalı Yıldırım ve Karabey, 2017; Kurt, 2023; Özücü ve Hasırcı, 2020; Özücü ve Hasırcı, 2021; Öztürk ve Çuhadar, 2021; Polat, 2020), sorumluluk bilinci ile sanal kaytarma (Abro vd., 2021; Doorn, 2011; Jia vd., 2013; Kim vd., 2016; Liani vd., 2021; Mercado vd., 2017; Özcan, 2019; Özcan ve Koç, 2023; Özkara vd., 2020; Varghese ve Barber, 2017) ve örgütsel sinizm ile sorumluluk bilinci (Evans vd., 2021; Özer, 2018; Sargın, 2016; Tzala, 2018) arasındaki ikili ilişkilerin araştırıldığı literatürdeki çalışmalar incelenmiştir.

Örgütsel davranış literatürüne göre; çalışanların sorumluluk bilinci örgüte katkı sağlayan bir unsurdur (Aydoğmuş, 2011: 33-35). Sanal kaytarma (Özkara, 2022; Şimşek, 2022) ve örgütsel sinizm (Özkara, 2021) ise genellikle örgüte zarar veren unsurlardır. Bu çalışmanın araştırma sorusu şu şekildedir: *“Kamu personelinin sorumluluk bilinci sayesinde örgütsel sinizmin onların sergiledikleri ciddi sanal kaytarma davranış düzeyi üzerindeki artırıcı etkisini azaltmak suretiyle sanal kaytarma davranışının kamu kuruluşları üzerindeki zarar verici etkilerini hafifletmek ve böylece kamu kuruluşlarına katkı sağlamak mümkün müdür?”*

Çalışmanın araştırma modelinin; kişilik özelliklerinin insan davranışlarını etkilediğini savunan Beş Faktör Modeli'ne (Five Factor Model- Digman, 1990) ve davranışın altında yatan niyeti etkileyen faktörler olduğunu savunan Planlı Davranış Teorisi'ne (The Theory of Planned Behavior- Ajzen, 1985) dayandığı söylenebilmektedir. Şöyle ki: çalışma kapsamında; kamu çalışanlarının örgütlerine karşı sinik yani olumsuz tutumlarının güçlenmesi durumunda, bu çalışanların mesai saati içerisinde akıllı telefon, tablet veya bilgisayarla sanal ortamda gerçekleştirdikleri hoşgörü gösterilemeyecek kapsamda değerlendirilen iş dışı eylem sayısının artması beklenmektedir. İşte tam da bu noktada; söz konusu ilişkide sorumluluk bilincinin etkisi gündeme gelmektedir. Çalışanların işlerini planlı bir şekilde yerine getirdiklerine, çalışkan, özdisiplinli ve dikkatli olduklarına dair kendi değerlendirme düzeyinin daha yüksek seviyeye doğru hareket etmesi sayesinde bu artışın azalması beklenmektedir. Tam tersinin gerçekleşmesi durumunda ise yani çalışanların işlerini planlı bir şekilde yerine getirdiklerine, çalışkan, özdisiplinli ve dikkatli olduklarına dair kendi değerlendirme düzeyi daha düşük seviyeye doğru hareket ettiğinde; çalışanların örgütlerine karşı sinik yani olumsuz tutumlarının güçlenmesi beklenmektedir. Ayrıca bu durumun çalışanların mesai saati içerisinde akıllı telefon, tablet veya bilgisayarla sanal ortamda sergiledikleri hoşgörü gösterilemeyecek kapsamda değerlendirilen daha fazla sıklıktaki iş dışı eylemi beraberinde getirmesi de beklenmektedir.

Çalışmanın bundan sonraki kısmında; *“literatür taraması”* başlığına yer verilmektedir. Bu başlığı; sırasıyla *“araştırma modeli ve hipotezleri”*, *“yöntem”*, *“bulgular”* ve *“sonuç ve değerlendirme”* başlıkları izlemektedir.

## 1. Literatür Taraması

### 1.1. Örgütsel Sinizm

Sinizm olgusu; M. Ö. 4. yüzyılda Antik Yunan'da bir düşünce biçimi ve bir yaşam tarzı olarak ortaya çıkmıştır. Bu olgu; Antik Yunan felsefi düşüncesi olan *“sinik (kinik)”* kelimesine dayanmaktadır. Sinik kelimesi bazı düşünürlere göre; köpek anlamına gelen *“kyon”* teriminden türemiştir. Köpek metaforu; siniklerin pasaklı, toplumsal kurallara uymayan, doğanın kurallarına göre yaşayan, aykırı davranışlar sergileyen kişiler olmaları nedeniyle kullanılmaktadır. Antisthenes (ölüm M.Ö. 365) ve onun öğrencisi Sinop'lu Diogenes (ölüm M.Ö. 323) yazında ilk sinikler olarak bilinmektedir (Akçay, 2017: 537; Metzger, 2004: 24). Sinikler; dünya nimetlerinden uzak duran, dobraca konuşan, davranış sergilerken ayıp tanımayan, gelenek ve göreneklerin her türlüüne karşı çıkan bireylerdir (Hançerlioğlu, 1993: 463). O'Hair ve Cody'ye (1987) göre; sinizm, Makyavelizmin bir alt boyutudur (O'Hair ve Cody, 1987: 280). Makyavelizm; *“bireyin belli bir amaca*

ulaşmak için yapılması gereken her ne ise yapılması gerektiğine ilişkin inancı” şeklinde tanımlanabilmektedir. Makyavelistler; çıkarıcıdır, duygusal mesafeyi koruyabilirler, manipülasyona yatkındırlar ve onların ikna edilmesi zordur. Bununla birlikte başkalarını kolaylıkla ikna edebilmektedirler. Amaçlarına ulaşmak için bütün yolları mübah görmektedirler (Ergeneli, 2006: 105). Sinikler; tıpkı makyavelistler gibi bütün insanların samimiyetsiz ve çıkarıcı oldukları düşüncesinden hareketle iyiliğe inanmazlar. Bu inanç; siniklere, insanlara karşı yardımsever olmama ve onlara arkadaşça davranmama eğilimi vermektedir (Brandes, 1997: 8-11; James, 2005: 1).

Sinizm kavramı; felsefe, psikoloji, sosyoloji, siyaset ve yönetim gibi farklı disiplinlerde teorik ve ampirik çalışmalar yoluyla toplumsal, örgütsel ve bireysel düzeyde incelenmiştir (Akçay, 2017: 538; Gültekin, 2014: 19). Yazında, sinizmin; örgütsel sinizm, mesleki sinizm, toplumsal sinizm, çalışan sinizmi ve kişilik sinizmi gibi türleri bulunmaktadır (Dean vd., 1998). Bu çalışma çerçevesinde; yönetim alanı bağlamında sinizm örgütsel düzeyde ele alınmakta, yani örgütsel sinizme odaklanılmaktadır. Dean ve diğerleri (1998: 345) örgütsel sinizmi; “*örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair çalışanların inancı nedeniyle bu çalışanların örgütüne karşı geliştirdiği olumsuz duygu, tutum ve davranışları*” olarak tanımlamaktadır (Dean vd., 1998). Örgütsel sinizm; üç boyutlu bir yapıda ele alınabilmektedir. Bu boyutları şu şekilde açıklamak mümkündür (Acaray ve Yıldırım, 2017: 66; Akçay, 2017: 539; Dean vd., 1998: 345-346):

- Bilişsel sinizm (Cognitive/Belief-based cynicism): İlgili boyut; örgütlerin dürüstlükten yoksun olduğu inancını temel almaktadır. Çalışanlar; örgütteki faaliyetlerin tutarsız ve örgütsel ilkelerden yoksun olduğunu düşündükleri için örgütlerini ciddiye almazlar.
- Duyuşsal sinizm (Affective/Affect-based cynicism): İlgili boyut; bireyin çalıştığı örgüte dair küçümsemeye, gerilmeye, çileden çıkmaya, sinirlenmeye, endişe ve öfke duymaya sebep olan güçlü duygularının kombinasyonundan meydana gelmektedir.
- Davranışsal sinizm (Behavioral cynicism): İlgili boyut; bireylerin çalıştıkları örgüte karşı olumsuz tutumlarını davranışlarına yansıtmasıyla alakalıdır. Bu boyut; çalışanların örgütleri hakkında sözsüz biçimde birbirleriyle imalı bakışmaları ve manalı gülümsemeleri yanında sözlü biçimde küçümseyici ifadeler kullanmalarını ve dalga geçmelerini de kapsamaktadır.

Yazındaki görgül çalışmalara göre, örgütsel sinizm; tükenmişliğin (James, 2005; Shahzad ve Mahmood, 2012), iş stresinin (Saeed vd., 2018), işe yabancılaşmanın (Özer, 2018), sapkın (Evans vd., 2021; Shahzad ve Mahmood, 2012) ve üretkenlik karşıtı iş davranışının (Li ve Chen, 2018) pozitif bir yordayıcısıken, örgütsel vatandaşlık davranışlarının (Altay ve Dedeoğlu, 2016), işe tutkunluğun (Gazioğlu, 2018) ve iş performansının (Saeed vd., 2018) negatif bir yordayıcısıdır. Literatürdeki bu çalışmalar; örgütsel sinizmin, örgütü olumsuz bir şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır. Öte yandan Chiaburu ve diğerlerine (2013) göre; sinizm iş yerinde verimsiz iş prosedürlerinin değiştirilmesine katkı sağlamaktadır (Chiaburu vd., 2013: 182). Şöyle ki: sinikler çalıştıkları örgütteki verimsiz işler ve politikalar karışısında sessiz kalmazlar. Şeytanın avukatlığı rolünü üstlenmekte ve eleştirel tavır sergilemektedirler. Böylece örgütlere yeni bir bakış açısı getirmekte ve yasal olmayan uygulamalara karşı tampon vazifesi görmektedirler (Brandes ve Das, 2006: 253-254; Özgener vd., 2008: 64). İlgili bakış açısında; sinizm örgütler için olumlu bir unsur olarak görülse de, bu çalışma kapsamında; sinizm, literatürdeki genel eğilimden hareketle örgütlere zarar veren bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Sinizm doğuştan gelmekle (Eaton, 2000: 7) birlikte örgütün politika ve uygulamalarından da etkilenmektedir (FitzGerald, 2002: 8). Ayrıca Akçay’ın (2017) araştırma sonuçlarına göre; sinizm bulaşıcıdır. Çünkü çalışanların örgüte yönelik sinik tutumu, çalışma arkadaşlarının sinik tutumundan anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilenmektedir (Akçay, 2017: 546). Tüm bu bilgiler; örgütlerde sinizm ile mücadele edilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Örgütsel sinizmin önüne geçilmesi için onun öncülleri bilinmelidir. İnce (2018); hem bireysel faktörleri (örn.: eğitim durumu, mesleki kıdem, medeni hal, yaş, cinsiyet, gelir düzeyi ve deneyimler) hem de örgütsel faktörleri (örn.: adaletsizlik, çatışma, yıldırma, stres, desteksizlik, iletişimsizlik, değişim ve küçülme) örgütsel sinizmin öncülleri arasında saymaktadır (İnce, 2018: 511). Yazındaki ampirik çalışmalara göre; iş yeri nezaketsizliği (Alhas ve Seçkin, 2023), psikolojik sözleşme ihlali (Li ve Chen, 2018), örgütsel siyaset (Yawer vd., 2019) ve iş stresi (Koçoğlu, 2014) örgütsel sinizmi beraberinde getirirken, örgütsel bağlılık (Öztürk ve Çuhadar, 2021), örgütsel etik iklim (Kayapalı Yıldırım ve Karabey, 2017), psikolojik sermaye (Akçay, 2018a), örgütsel adalet (Özkara, 2021), örgütsel özdeşleşme (Akçay, 2018b), algılanan yönetici desteği (Özkara vd., 2019), kaliteli lider-üye etkileşimi (Özkara vd., 2019), yöneticinin sergilediği etik (Altay ve Dedeoğlu, 2016; Evans vd., 2021) ve otantik (Erkutlu ve Özdemir, 2018) liderlik tarzları ise örgütsel sinizmi dizginlemektedir. İnce (2018: 512-515) örgütlerde sinizm ile mücadele yöntemlerini “*çalışanların güvenini kazanmak ve gelişimine katkıda bulunmak*”, “*çalışanlarını tanıyan etkili bir lider olmak*”, “*örgüt içi etkili iletişimi sağlamak*”, “*aşırı merkezileşmeden kaçınmak*”, “*esnek örgüt yapısı oluşturmak*” ve “*sinik yapıdan arınmış kriz takımları oluşturmak*” şeklinde sıralamaktadır.

Örgütsel sinizm, literatürde çok sayıda konuyla birlikte ele alınmıştır. Bu konulardan bir tanesi de sanal kaytarmadır.

## 1.2. Sanal Kaytarma

Yerli yazında; “*sanal kaytarma*” (örn.: Yıldız vd., 2015) olgusu; “*siber kaytarma*” (örn.: Candan ve İnce, 2016) ve “*siber aylaklık*” (örn.: Ergün ve Altun, 2012) yanında “*sanal tembellik*” (örn.: Genç ve Aydoğan, 2016) ve “*sanal aylaklık*” (örn.: Demir ve Seferoğlu, 2016) terimleriyle de ifade edilmektedir. İngilizce yazında ise bu olgu için “*cyberloafing*” (örn.: Mercado vd., 2017) terimi yaygın bir biçimde kullanılmaktadır. Bu olguya “*cyberbludging*” (örn.: Mills vd., 2001) ve “*cyberslacking*” (örn.: Vitak vd., 2011) de denilmektedir.

Lim (2002: 675) sanal kaytarma davranışını; “*çalışanların web uygulamalarını iş saatleri içerisinde örgüt amaçları dışında kullanması*” olarak tanımlamaktadır (Lim, 2002). Literatürde; bu davranışın bireysel ihtiyaç amaçlı, bilgi edinme amaçlı ve eğlence amaçlı (Arslan, 2022: 29) sanal kaytarma yanında sosyal rolü, bilgilendirici rolü, eğlence rolü ve sanal duygusal rolü olan (Bektaş, 2022: 50) sanal kaytarma şeklinde de farklı sınıflandırmaları bulunmaktadır. Henle ve Blanchard (2008) söz konusu davranışı tek faktörlü yani boyutsuz bir yapıda ele alırken, Blanchard ve Henle (2008) ise “*önemsiz (minor)*” ve “*ciddi/önemli (serious)*” olmak üzere iki faktörlü yani boyutlu bir yapıda incelemektedir. Çalışanların sohbet odalarına/ağlarına çevrim içi katılmaları ciddi sanal kaytarma davranışına, internet üzerinden haber sitelerini ziyaret etmeleri ise önemsiz sanal kaytarma davranışına örnek verilebilmektedir. Bu ayrımın işverenin algısı belirleyici olmaktadır. Şöyle ki: işveren, çalışanların kişisel elektronik postalarını kontrol etmelerini pek umursamaz. Fakat çalışanların, erişkin sitelerini ziyaret etmelerini ciddi bir sorun şeklinde değerlendirebilmektedir (Blanchard ve Henle, 2008: 1069, 1076). Literatürde; sanal kaytarma davranışının örgüt üzerindeki etkilerine dair farklı değerlendirmeler yer almaktadır. Bu değerlendirmeler; olumlu ve olumsuz olmak üzere sanal kaytarmanın türüne göre ikiye ayrılmaktadır (Ceyhan, 2021: 665-668). Olumlu tarafından bakanlara göre; sanal kaytarma davranışı potansiyel bir öğrenme kaynağıdır (Belanger ve Van Slyke, 2002; Tan ve Demir, 2018: 58). Dahası bazı çalışanlar sanal kaytarma davranışı sayesinde boş zamanlarını doldurmakta ve stres atmaktadırlar. Bu sayede psikolojik ve zihinsel olarak rahatlamakta ve daha sağlıklı olabilmektedirler (Kayapalı Yıldırım, 2016: 70; Lim ve Chen, 2009). Diğer taraftan bu davranış örgütlerde hem tükenmişliğe hem de düşük iş performansına sebep olmaktadır (Doorn, 2011). Literatürdeki çalışmaların (örn.: Abidin vd., 2014; Jia vd., 2013; Kim vd., 2016; Lim, 2002; O'Neill vd., 2014; Özkara, 2022; Özkara vd., 2020; Prasad vd., 2010; Sarhangpour vd., 2018; Tandon vd., 2022; Varghese ve Barber, 2017) genel eğilimi; sanal kaytarmanın üretkenlik karşısı bir davranış olduğu yönündedir. Bu eğilim nedeniyle sanal kaytarma davranışı literatürde ekseriyetle “*sanal (siber) sapkınlık (cyber deviance/deviancy)*” (Çetinkaya ve Güleç, 2018) kapsamında incelenmektedir. Alanyazında önemsiz sanal kaytarmanın kişiye dolayısıyla örgüte katkı sağlayacağı yönünde tartışmalar olmakla birlikte, ciddi sanal kaytarmanın örgüte zarar verdiğine dair görüş birliği bulunmaktadır. Bu çalışma çerçevesinde; “*bazı değişkenlerden hareketle sanal kaytarmanın örgüt üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak mümkün müdür*” sorusuna cevap aranmakta ve böylece örgüte katkı sağlamak amaçlanmaktadır. İlgili amaç doğrultusunda çalışmada sadece ciddi sanal kaytarma odaklanılmaktadır.

Sanal kaytarma; örgütlerde üretkenlik karşısı davranış kapsamında değerlendirildiğinde, örgütsel davranış alanı bağlamında onunla mücadele edilmesi gündeme gelmektedir. Örgütler, çalışanların iş yerindeki bilgisayarlarına filtre koymaktadır. Böylece iş ile ilgisiz sitelere girmelerini engellemeye çalışmaktadırlar. Ancak bu yöntem; günümüzde etkisiz kalmaktadır. Çünkü çalışanlar iş yerlerinde masaüstü bilgisayarları haricinde dizüstü bilgisayar, akıllı telefonları ve tabletleri yoluyla da sanal kaytarma davranışını gösterebilmektedirler. Günümüzde iş hayatındaki neredeyse herkesin akıllı telefon kullandığı söylenebilmektedir. Kurumsallaşmış örgütlerdeki çalışanların kişisel cep/akıllı telefonlarını denetleyerek sanal kaytarmayı bütünüyle sonlandırmak hukuki sebeplerle oldukça sıkıntılıdır (Kayapalı Yıldırım, 2016: 43, 51; Özcan, 2019: 2). Duyulan bu sıkıntı; onunla mücadele edilmesi hususunda sanal kaytarmanın öncüllerini gündeme getirmektedir. Doorn’a (2011) göre; çalışanların kişilik özellikleri yanında örgüt politikaları sanal kaytarmayı etkilemektedir (Doorn, 2011). Algılanan örgütsel adalet (Ahmadi vd., 2011; Restubog vd., 2011), örgütsel etik iklim (Kayapalı Yıldırım ve Karabey, 2017) ve örgütsel bağlılık (Öztürk ve Çuhadar, 2021) çalışanların sanal kaytarma davranışının negatif bir yordayıcısıyken, algılanan örgütsel adaletsizlik (Aryani Ghizghapan vd., 2020), istismarcı yönetim anlayışı (Ezeh vd., 2018), algılanan psikolojik sözleşme ihlali, çalışanlara yönelik yıldırma davranışları (Yıldırım, 2018) ve işe yabancılaşma (Çetin, 2023; Özkara, 2022) ise onun pozitif yordayıcılarıdır.

Örgütsel davranış literatüründe; örgütsel sinizm ve sorumluluk bilinci değişkenleri sanal kaytarmanın öncülleri arasında gösterilmektedir.

## 1.3. Örgütsel Sinizm ile Ciddi Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki

Alanyazında; örgütsel sinizm ile sanal kaytarma arasındaki ilişki akademisyenler (Aryani Ghizghapan vd., 2020), kamu çalışanları (Bektaş, 2022; Ezeh vd., 2018), karayolları bölge müdürlüğü çalışanları (Alhas ve Seçkin, 2023), telekomünikasyon sektöründe çalışanlar (Cingöz ve Öztürk, 2020), çeşitli sektörlerdeki çalışanlar (Çetin, 2023), üniversitenin idari çalışanları (Çetin, 2023), banka çalışanları (Kaya ve Soyalin, 2022; Kayapalı Yıldırım ve Karabey, 2017), kamu iktisadi teşebbüsü çalışanları (Örücü ve Hasırcı, 2020; Örücü ve Hasırcı, 2021), seyahat acentesi

çalışanları (Öztürk ve Çuhadar, 2021), eğitim sektörü çalışanları (Arslan, 2022), muhasebe meslek mensupları (Kurt, 2023) ve belediye'deki beyaz yakalı çalışanlar (Polat, 2020) üzerinde incelenmiştir. Bu çalışmaların analiz sonuçlarına göre; örgütsel sinizm ile çalışanların sergiledikleri hem sanal kaytarma davranışı (Alhas ve Seçkin, 2023; Arslan, 2022; Bektaş, 2022; Cingöz ve Öztürk, 2020; Çetin, 2023; Erkutlu ve Özdemir, 2018; Kaya ve Soyaltın, 2022; Kurt, 2023; Özücü ve Hasırcı, 2020; Özücü ve Hasırcı, 2021; Öztürk ve Çuhadar, 2021) hem de ciddi sanal kaytarma davranışı (Alhas ve Seçkin, 2023; Kayapalı Yıldırım ve Karabey, 2017; Öztürk ve Çuhadar, 2021; Polat, 2020) arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişkiler bulunmaktadır. Ayrıca yazındaki ampirik çalışmalara göre; örgütsel sinizm, çalışanların sergiledikleri hem sanal kaytarma davranışını (Arslan, 2022; Aryani Ghizghapan vd., 2020; Bektaş, 2022; Cingöz ve Öztürk, 2020; Çetin, 2023; Erkutlu ve Özdemir, 2018; Ezech vd., 2018; Kaya ve Soyaltın, 2022; Özücü ve Hasırcı, 2020; Özücü ve Hasırcı, 2021; Öztürk ve Çuhadar, 2021) hem de ciddi sanal kaytarma davranışını (Kayapalı Yıldırım ve Karabey, 2017) anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

Alanyazındaki görgül çalışmalara göre; temelde çalışanların örgüte yönelik bir tutumu olan örgütsel sinizmin onların sergiledikleri bir davranış olan sanal kaytarmanın öncülü olması bu çalışma bağlamında Planlı Davranış Teorisi'ni akla getirmektedir. Çünkü bu teoriye göre (Ajzen, 1985); davranışın altında yatan niyeti etkileyen faktörler vardır (Ajzen, 1985). Literatürdeki teorik ve görgül çalışmalardan hareketle bu çalışma kapsamında; kamu çalışanlarının örgüt seviyesindeki sinik tutumlarının onların ciddi sanal kaytarma davranışı sergilemesine yol açması beklenmektedir.

#### 1.4. Sorumluluk Bilinci

İngilizce'deki terimsel karşılığı; "*responsibility*" (örn.: Alomeroglu vd., 2018) ve "*conscientiousness*" (örn.: Sarhangpour vd., 2018) olan "*sorumluluk*" (örn.: Özcan, 2019; Tan ve Demir, 2018) kavramına Türkçe literatürde "*öz disiplin*" (Alan ve Fidanboy, 2013), "*yüksek görev bilinci*" (örn.: Özkara vd., 2020) veya "*ileri görev bilinci*" (örn.: Çınar Altıntaş, 2006) de denilmektedir. Bu çalışma çerçevesinde; ilgili kavram için "*sorumluluk bilinci*" ifadesi kullanılmaktadır.

Alanyazında; sorumluluk bilincinin örgütsel vatandaşlık davranışları ekseninde ele alındığı çalışmalar (örn.: Dağlı ve Averbek, 2017; Niehoff ve Moorman, 1993; Podsakoff vd., 2000) bulunmaktadır. Bununla birlikte çok sayıda çalışmada (örn.: Alomeroglu vd., 2018; Jia vd., 2013; John vd., 1991; Kim vd., 2016; Liani vd., 2021; Marzuki vd., 2020; Sarhangpour vd., 2018) kişilik özelliği olarak incelenmiştir. Bu çalışma çerçevesinde; sorumluluk bilinci kavramı Beş Faktör Modeli'nden (Five Factor Model) hareketle kişilik özelliği ekseninde değerlendirilmektedir.

Beş Faktör Modeli'nde her bir boyutun birbirine zıt iki ayrı kutuptan oluştuğu beş farklı kişilik özelliği boyutu yer almaktadır. Bu boyutlar; "*içe dönüklük (introversion) x dışa dönüklük (extraversion)*", "*uyumsuzluk (antagonism) x uyumluluk (agreeableness)*", "*duygusal denge (emotional stability) x duygusal dengesizlik (neuroticism)*", "*deneyimlere kapalılık (closedness to experience) x deneyimlere açıklık (openness to experience)*" ve "*hedefsizlik (lack of direction) x sorumluluk bilinci (conscientiousness)*" biçiminde sıralanabilir (Digman, 1990). Doğuştan gelen yanları olmakla birlikte, zaman içerisinde geliştirilebilir nitelikte olan sorumluluk bilinci kavramı (Özkara, 2022: 151; Lian (2018) tarafından "*sosyal etkileşimlerde olumlu kişilik özelliği şeklinde ortaya çıkan bir erdem*" şeklinde tanımlanmaktadır (Lian, 2018: 1210). Sorumluluk bilinci zayıf olan kişilerin dikkatleri kolay dağılır. İş motivasyonları düşüktür. Ayrıca bu kişiler güvenilir ve düzensizdir. Buna karşın sorumluluk bilinci güçlü olan kişiler; zayıf olanlara göre daha güvenilir, dikkatli, düzenli, azimli, çalışkan, planlı ve verimlidir. Bu sayede işleri daha düzgün bir şekilde yerine getirirler (Digman, 1990; John vd., 1991; Robbins ve Judge, 2013: 138-139; Witt vd., 2002).

Çalışanların sorumluluk bilinci sayesinde onların liderlik vasıfları gelişmekte, örgüte/işe bağlılıkları güçlenmekte, iş performansları yükselmektedir. Bununla birlikte, çalıştıkları örgütte iş gücü devir hızı düşmektedir (Aydoğmuş, 2011: 33-35; Robbins ve Judge, 2013: 139). O halde; çalışanların sahip oldukları sorumluluk bilinci örgüte katkı sağlayan bir faktördür. Doğal olarak sorumluluk bilinci kişilik özelliği; örgütlerin personel seçimi ve değerlendirmesinde özellikle günümüzde yoğun bir şekilde kullanılan önemli bir ölçüttür (Salgado ve De Fruyt, 2005). Çalışanların sorumluluk bilincinin örgüte sağladığı katkı onun örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanları bağlamında öncüllerini gündeme getirmektedir. Ergeneli'ye (2006: 92-93) göre; mizaç ve karakter kişiliğin bileşenleridir. Çevresel ve durumsal faktörler karakteri, biyolojik faktörler ise mizacı etkilemektedir.

#### 1.5. Sorumluluk Bilincinin Düzenleyicilik Etkisi

Özücü ve Hasırcı'nın (2021) Balıkesir'deki bir kamu iktisadi teşebbüsü üzerinde yaptıkları araştırmanın sonuçlarına göre; çalışanların yaş değişkeni örgütsel sinizm ile onların sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkide düzenleyici değişkendir. Şöyle ki: örgütsel sinizm çalışanların sergiledikleri sanal kaytarma davranışı üzerinde artırıcı bir etkiye sahiptir. Bununla birlikte çalışanların yaş düzeyi yükseldikçe, onların sinizm kaynaklı sanal kaytarma davranış düzeyindeki artışın hızlandığı belirlenmiştir. Özücü ve Hasırcı'nın (2020) aynı örneklem üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmanın sonuçlarına göre ise çalışanların eğitim düzeyi değişkeni örgütsel sinizm ile onların sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkide düzenleyici değişkendir. Şöyle ki: örgütsel sinizmin çalışanların sanal kaytarma davranış düzeyi

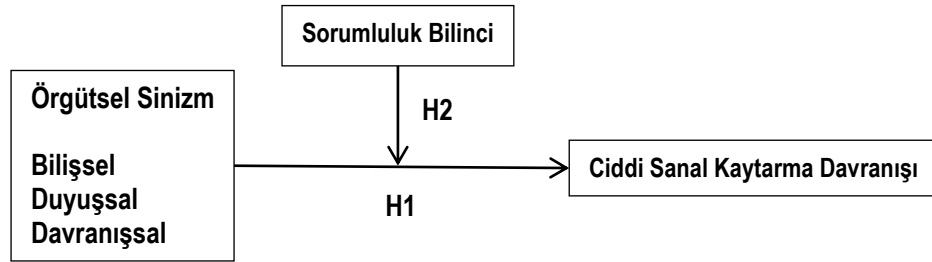
üzerindeki arttırıcı etkisinde onların eğitim düzeyindeki yükselişin dizginleyici rolü bulunmaktadır. Yani sinik davranış sergileyen çalışanların eğitim seviyesi yükseldikçe sanal kaytarma davranış düzeyindeki artış anlamlı bir şekilde daha düşük gerçekleşmektedir.

Bu çalışma kapsamında; Örucü ve Hasırcı'nın 2020 ve 2021 yıllarındaki çalışmalarına ait araştırma modelleriyle benzer fakat farklı bir araştırma modeli kurulmuştur. Modeldeki birinci derece bağımsız değişken yani örgütsel sinizm aynı değişkendir. Bununla birlikte modelin sonuç değişkeni sanal kaytarma yerine ciddi sanal kaytarmadır. Ayrıca modeldeki düzenleyici değişken diğer iki modelde olduğu gibi çalışanların kişisel bir özelliğidir. Fakat diğer iki modeldeki yaş ve eğitim düzeyi gibi demografik bir değişken değildir. Modelde bir kişilik özelliği olan sorumluluk bilincine yer verilmektedir. Çalışmanın buraya kadarki kısmında; örgütsel sinizm ile (ciddi) sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişki irdelenmiştir. Öngörü literatürle paralel bir şekilde örgütsel sinizmin kamu çalışanlarının sanal kaytarma davranışı sergilemelerine sebebiyet vermesi yönündedir. Alanyazında sanal kaytarmanın öncülleri arasında incelenen değişkenlerden bir diğeri ise sorumluluk bilincidir. Mercado ve diğerlerinin (2017) yaptıkları meta analiz sonucu; sorumluluk bilinci ile sanal kaytarma arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğunu ispatlamaktadır. Ayrıca literatürde çok sayıdaki görgül çalışmaya (örn.: Abro vd., 2021; Doorn, 2011; Jia vd., 2013; Kim vd., 2016; Liani vd., 2021; Özcan, 2019; Özcan ve Koç, 2023; Özkara vd., 2020; Varghese ve Barber, 2017) göre; çalışanların sorumluluk bilinci onların sergiledikleri sanal kaytarma davranışının negatif bir yordayıcısıdır. Yazında; çalışanların sorumluluk bilinci ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki de araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar çelişkilidir. Bu iki değişken arasındaki ilişkiyi anlamlı ve negatif yönde (örn.: Evans vd., 2021) ya da anlamlı ve pozitif yönde (örn.: Özer, 2018) belirleyen çalışmalar bulunmaktadır. Buna karşın bazı görgül çalışmalara (örn.: Sargın, 2016; Tziala, 2018) göre; sözü geçen değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Alanyazındaki görgül çalışmalara göre; çalışanların örgütsel seviyedeki sinik tutumları onların sanal kaytarma davranışı sergilemelerinde etkilidir. Ancak çalışanların kişilik özellikleri de söz konusu davranışın sergilenmesinde önem arz etmektedir. Bu durum; çalışma bağlamında Beş Faktör Modeli'ni akla getirmektedir. Bu modele göre (Digman, 1990); bireylerin davranışlarında kişilik özellikleri belirleyicidir. Beş temel kişilik özelliğinden birisi de sorumluluk bilincidir (Digman, 1990). Bu bilgilerden hareketle çalışma çerçevesinde; kamu çalışanlarının sorumluluk bilinci düzeyi arttıkça, onların sergiledikleri ciddi sanal kaytarma davranış düzeyi üzerinde örgütsel sinizmin sebep olduğu yükseltici etkinin düşmesi beklenmektedir. Ayrıca kamu çalışanlarının sorumluluk bilinci düzeyi azaldıkça, onların sergiledikleri ciddi sanal kaytarma davranış düzeyi üzerinde örgütsel sinizmin yol açtığı artırıcı etkinin yükselmesi öngörülmektedir.

## 2. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Tüm bu bilgilerin ışığında, çalışmanın araştırma modeli Şekil 1'deki gibi kurulmuştur.



Şekil 1. Çalışmanın Araştırma Modeli

Modelden hareketle de aşağıdaki araştırma hipotezleri geliştirilmiştir:

H1: Örgütsel sinizm çalışanların sergiledikleri ciddi sanal kaytarma davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

H2: Örgütsel sinizm ile çalışanların sergiledikleri ciddi sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkide onların sorumluluk bilinci düzenleyicilik etkisine sahiptir.

## 3. Yöntem

Nicel araştırma yaklaşımına dayanan bu çalışmada; 22.12.2023-22.01.2024 tarihleri arasında kapalı zarf usulüyle anketler dağıtılmış ve toplanmıştır. Araştırmanın veri girişi SPSS programında, analizleri ise SPSS ve ModGraph-I programlarında yapılmıştır. Çalışmanın "yöntem" başlığı; "örneklem" ve "veri toplama araçları" alt başlıklarından oluşmaktadır.

### 3.1. Örneklem

Araştırmının evreni; Türkiye'deki bir bakanlığın merkez birimlerinde çalışan uzman ve uzman yardımcısı unvanlı 601 personeli kapsamaktadır. Örneklem seçilmemiş, evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Anket dağıtılan 401 çalışanın 285'i geri dönüş yapmıştır. Geri dönüş oranı yaklaşık % 71'dir. Anketlerin, sadece 229'u düzgün bir şekilde doldurulmuştur. Ön analizlerden sonra veri seti büyüklüğü kesinleşmektedir.

### 3.2. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada; çalışanların örgüte ilişkin sinik tutumunu ölçmek için Brandes ve diğerleri (1999) tarafından geliştirilen 5 maddelik bilişsel, 4 maddelik duyuşsal ve 4 maddelik davranışsal olmak üzere üç boyuttan oluşan 13 maddelik örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Brandes ve diğerleri (1999) yaptıkları araştırmada, örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları için güvenilirlik değerlerini ( $\alpha$ ) sırasıyla "0,86", "0,80" ve "0,78" olarak belirlemiştir. Demir (2021) beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada; örgütsel sinizm ve örgütsel sinizmin alt boyutları bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları için güvenilirlik değerlerini ( $\alpha$ ) sırasıyla "0,94", "0,89", "0,93" ve "0,88" olarak hesaplamıştır. Bu çalışma çerçevesinde; çalışanların sorumluluk bilinci düzeyini ölçmek için John ve diğerlerinin (1991) geliştirdikleri Büyük Beşli Kişilik Envanteri'nin (Big Five Inventory-BFI) 9 maddelik "sorumluluk bilinci" alt ölçeği kullanılmıştır. John ve Srivastava (1999) iki örneklem (Kanada ve Amerika) üzerinde yaptıkları çalışmada; sorumluluk bilinci alt ölçeğinin güvenilirlik değerini ( $\alpha$ ) "0,82" olarak hesaplamıştır. Süren (2015) banka çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada; sorumluluk bilinci alt ölçeğinin güvenilirlik değerini ( $\alpha$ ) "0,71" olarak hesaplamıştır. Bu çalışma bağlamında; çalışanların sergiledikleri ciddi sanal kaytarma davranış düzeyini ölçmek için Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen sanal kaytarma ölçeğinin 8 maddelik "ciddi sanal kaytarma" alt ölçeği kullanılmıştır. Blanchard ve Henle (2008) ABD'de çeşitli sektörlerde çalışmakta olan işletme öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada; ciddi sanal kaytarma alt ölçeğinin güvenilirlik değerini ( $\alpha$ ) "0,80" olarak hesaplamıştır. Turhan (2022) turizm sektöründe beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada; ciddi sanal kaytarma alt ölçeğinin güvenilirlik değerini ( $\alpha$ ) "0,88" olarak hesaplamıştır. Bu çalışma kapsamında; sözü geçen ölçeklerin puanlaması 5'li Likert tipi ölçme düzeyinde derecelendirilmiştir. Örgütsel sinizm ve sorumluluk bilincine ilişkin sorularda yer alan ifadeler; "1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Kısmen Katılmıyorum, 3=Orta Düzeyde Katılıyorum, 4=Kısmen Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum" şeklinde; ciddi sanal kaytarmaya dair sorularda yer alan ifadeler ise "1=Hiçbir Zaman, 2=Haftada Bir Kez, 3=Günde Bir Kez, 4=Günde Birkaç Kez ve 5=Sürekli" şeklinde düzenlenmiştir. Katılımcılar, kendilerinin örgüte yönelik sinik tutum, sorumluluk bilinci ve ciddi sanal kaytarma davranış düzeylerini değerlendirmişlerdir. Çalışmanın anket formunun sonunda; katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin bir adet demografik soru yer almaktadır.

## 4. Bulgular

Çalışmanın bu kısmı; "ön analizler", "geçerlilik analizi", "güvenilirlik ve korelasyon analizleri" ve "hipotezlerin test edilmesi" alt başlıklarından oluşmaktadır.

### 4.1. Ön Analizler

Öncelikle, sorumluluk bilinci ölçeğindeki ters kodlu olan 2., 4., 5. ve 9. maddeler düzeltilmiştir. Daha sonra, sırasıyla "veri setinin doğruluğu", "eksik veri", "normallik testi" ve "çok değişkenli aykırı değer (multivariate outlier)" ön analizlerinden oluşan Tabachnick ve Fidell (2013)'ün önerdikleri dört aşamalı yöntemle veri seti kontrol edilmiş ve analize hazır hale getirilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Ön analizler sonucunda; katılımcı sayısı değişmemiştir ve araştırmanın veri seti büyüklüğü 229 olarak belirlenmiştir. Araştırma evreninin yaklaşık % 38'ine yani üçte birinden fazlasına ulaşılmıştır. Çalışma kapsamında ulaşılan bu oran; yeterli görülmüş ve veri setinin evreni temsil eder nitelikte olduğu varsayılmıştır. Araştırmanın veri setindeki katılımcıların 81'i kadın, 148'i ise erkektir.

### 4.2. Geçerlilik Analizi

Çalışmanın araştırma modelindeki örgütsel sinizm, sorumluluk bilinci ve ciddi sanal kaytarma değişkenleri açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur.

**Tablo 1. Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları**

| Örgütsel Sinizm |                |   |   |
|-----------------|----------------|---|---|
| Maddeler        | Faktör Yükleri |   |   |
|                 | 1              | 2 | 3 |
| BLS1            | 0,793          |   |   |
| BLS2            | 0,822          |   |   |

|                                                                                                                                                                                                                    |       |                       |       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----------------------|-------|
| BLS3                                                                                                                                                                                                               | 0,834 |                       |       |
| BLS4                                                                                                                                                                                                               | 0,729 |                       |       |
| BLS5                                                                                                                                                                                                               | 0,797 |                       |       |
| DYS1                                                                                                                                                                                                               |       | 0,874                 |       |
| DYS2                                                                                                                                                                                                               |       | 0,889                 |       |
| DYS3                                                                                                                                                                                                               |       | 0,853                 |       |
| DYS4                                                                                                                                                                                                               |       | 0,860                 |       |
| DVS1                                                                                                                                                                                                               |       |                       | 0,683 |
| DVS2                                                                                                                                                                                                               |       |                       | 0,539 |
| DVS3                                                                                                                                                                                                               |       |                       | 0,809 |
| DVS4                                                                                                                                                                                                               |       |                       | 0,795 |
| <b>Notlar:</b> KMO: 0,901; Barlett Küresellik Testi [ $\chi^2$ (78) = 2083,399; $p<0,001$ ]; Toplam Açıklanan Varyans: % 73,512; Kısaltmalar: BLS: Bilişsel Sinizm; DYS: Duyuşsal Sinizm; DVS: Davranışsal Sinizm. |       |                       |       |
| <b>Sorumluluk Bilinci</b>                                                                                                                                                                                          |       |                       |       |
| <b>Maddeler</b>                                                                                                                                                                                                    |       | <b>Faktör Yükleri</b> |       |
| SB1                                                                                                                                                                                                                |       | 0,684                 |       |
| SB2                                                                                                                                                                                                                |       | 0,420                 |       |
| SB3                                                                                                                                                                                                                |       | 0,600                 |       |
| SB4                                                                                                                                                                                                                |       | 0,555                 |       |
| SB5                                                                                                                                                                                                                |       | 0,609                 |       |
| SB6                                                                                                                                                                                                                |       | 0,728                 |       |
| SB7                                                                                                                                                                                                                |       | 0,792                 |       |
| SB8                                                                                                                                                                                                                |       | 0,757                 |       |
| SB9                                                                                                                                                                                                                |       | 0,419                 |       |
| <b>Notlar:</b> KMO: 0,816; Barlett Küresellik Testi [ $\chi^2$ (36) = 814,552; $p<0,001$ ]; Toplam Açıklanan Varyans: % 39,895; Kısaltma: SB: Sorumluluk Bilinci.                                                  |       |                       |       |
| <b>Ciddi Sanal Kaytarma</b>                                                                                                                                                                                        |       |                       |       |
| <b>Maddeler</b>                                                                                                                                                                                                    |       | <b>Faktör Yükleri</b> |       |
| CSK1                                                                                                                                                                                                               |       | 0,580                 |       |
| CSK2                                                                                                                                                                                                               |       | 0,719                 |       |
| CSK3                                                                                                                                                                                                               |       | 0,731                 |       |
| CSK4                                                                                                                                                                                                               |       | 0,613                 |       |
| CSK5                                                                                                                                                                                                               |       | 0,530                 |       |
| CSK6                                                                                                                                                                                                               |       | 0,713                 |       |
| CSK7                                                                                                                                                                                                               |       | 0,716                 |       |
| CSK8                                                                                                                                                                                                               |       | 0,738                 |       |
| <b>Notlar:</b> KMO: 0,843; Barlett Küresellik Testi [ $\chi^2$ (28) = 542,506; $p<0,001$ ]; Toplam Açıklanan Varyans: % 45,128; Kısaltma: CSK: Ciddi Sanal Kaytarma.                                               |       |                       |       |

Tablo 1’de görüldüğü üzere, tüm KMO Barlett’s Test sonuçları 0.50’nin üzerindedir ve Barlett küresellik testi sonuçları da anlamlıdır. O halde, veri setine açımlayıcı faktör analizi uygulanabilir (Kalaycı, 2010). Analiz sonuçlarına göre; örgütsel sinizm, sorumluluk bilinci ve ciddi sanal kaytarma ölçeklerine ait tüm maddeler teorisine uygun bir şekilde dağılmıştır ve bu maddeler toplam varyansın sırasıyla yaklaşık olarak % 74’ünü, % 40’ını ve % 45’ini açıklamaktadır. Bu oranlar; yazında asgari olarak kabul edilen % 30’tan yüksektir (Büyüköztürk, 2012). Ayrıca maddelere ait en küçük faktör yükü değeri 0,419’dur. Bu değer; yazında asgari olarak kabul edilen 0,320’den yüksektir (Tabachnick ve Fidell, 2013). O halde; bahsi geçen tüm ölçeklerin geçerliliği sağlanmıştır.

#### 4.3. Güvenilirlik ve Korelasyon Analizleri

Tablo 2’de çalışma kapsamında ele alınan değişkenlerin ortalamaları, standart sapmaları, güvenilirlik katsayıları ve bu değişkenler arasındaki ikili ilişkilere ait korelasyon katsayıları görülmektedir.

**Tablo 2. Güvenilirlik ve Korelasyon Analizi Sonuçları**

| Değişkenler       | 1     | 2       | 3       | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-------------------|-------|---------|---------|---|---|---|---|
| 1.Cinsiyet        | 1.00  |         |         |   |   |   |   |
| 2.Örgütsel Sinizm | 0,030 | (0,913) |         |   |   |   |   |
| 3.Bilişsel        | 0,052 | 0,813** | (0,883) |   |   |   |   |



|                        |        |          |         |         |          |          |         |
|------------------------|--------|----------|---------|---------|----------|----------|---------|
| 4.Duyuşsal             | -0,014 | 0,849**  | 0,478** | (0,949) |          |          |         |
| 5.Davranışsal          | 0,035  | 0,806**  | 0,449** | 0,631** | (0,804)  |          |         |
| 6.Sorumluluk Bilinci   | 0,044  | -0,187** | -0,057  | -0,163* | -0,279** | (0,795)  |         |
| 7.Ciddi Sanal Kaytarma | 0,040  | 0,192**  | 0,048   | 0,193** | 0,269**  | -0,248** | (0,803) |
| Ortalama               | -      | 2,579    | 3,093   | 2,265   | 2,250    | 4,054    | 1,357   |
| Standart Sapma         | -      | 0,847    | 1,023   | 1,144   | 0,921    | 0,683    | 0,522   |

Notlar: \*p<0,05; \*\*p<0,01; Parantez içindeki değerler Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısıdır.

Yapılan iç tutarlılık analizi sonucunda; örgütsel sinizm, onun bilişsel, duyuşsal, davranışsal alt boyutları, sorumluluk bilinci ve ciddi sanal kaytarma ölçeklerinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları sırasıyla “0,913”, “0,883”, “0,949”, “0,804”, “0,795” ve “0,803” olarak hesaplanmıştır. Bu değerler; kabul edilebilir Cronbach Alpha düzeyinin yani 0,70’in üzerindedir (Hair vd., 2009). Bu değerlere göre, çalışma kapsamındaki tüm ölçekler güvenilirlik.

Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre; cinsiyet ile araştırma modelindeki değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunmamaktadır. Ancak sorumluluk bilinci ile örgütsel sinizm ( $r = -0,187$ ;  $p < 0,01$ ) ve ciddi sanal kaytarma ( $r = -0,248$ ;  $p < 0,01$ ) arasında anlamlı ve negatif yönlü; örgütsel sinizm ile ciddi sanal kaytarma ( $r = 0,192$ ;  $p < 0,01$ ) arasında ise anlamlı ve pozitif yönlü ikili ilişkiler bulunmaktadır.

#### 4.4. Hipotezlerin Test Edilmesi

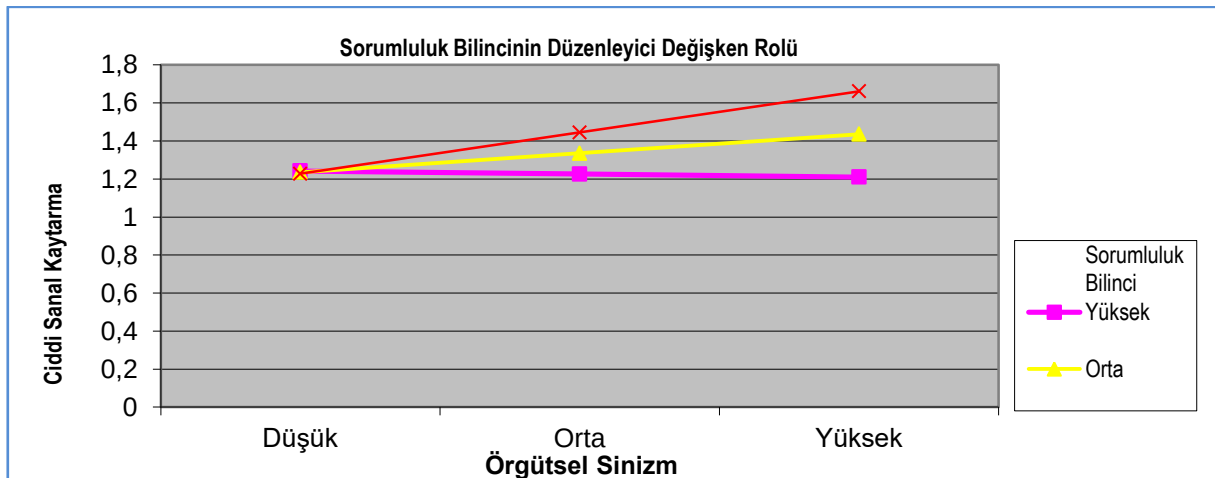
Çalışmanın araştırma hipotezlerinin testi için Aiken ve West (1991) tarafından önerilen yöntem izlenmiştir. Öncelikle, bağımsız ve düzenleyici değişkenler; ortalamaların etrafında merkezileştirilmiş ve daha sonra düzenleyici değişken içeren regresyon analizi yapılmıştır.

**Tablo 3. Düzenleyici Değişken İçeren Regresyon Analizi Sonuçları**

| Değişkenler                          | 1. Aşama | 2. Aşama |
|--------------------------------------|----------|----------|
| Örgütsel Sinizm                      | 0,151*   | 0,193**  |
| Sorumluluk Bilinci                   | -0,219** | -0,206** |
| Örgütsel Sinizm x Sorumluluk Bilinci |          | -0,221** |
| F                                    | 10,294   | 11,244   |
| R <sup>2</sup>                       | 0,083    | 0,130    |
| ΔR <sup>2</sup>                      |          | 0,047**  |

Notlar: \*p<0,05; \*\*p<0,01; Bağımlı Değişken: Ciddi Sanal Kaytarma

Tablo 3’te görüldüğü üzere örgütsel sinizm ciddi sanal kaytarmayı anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir (bkz.: 1. aşama:  $\beta = 0,151$ ,  $p < 0,05$ ; 2. aşama:  $\beta = 0,193$ ,  $p < 0,01$ ). Dolayısıyla **H1** desteklenmiştir. Etkileşim etkisi (interaction effect) incelendiğinde; örgütsel sinizm ve sorumluluk bilinci arasındaki etkileşimin ciddi sanal kaytarma üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ( $\beta = -0,221$ ;  $p < 0,01$ ). Ayrıca modele etkileşim teriminin eklenmesiyle “R<sup>2</sup>”de anlamlı bir değişim olmuştur ( $\Delta R^2 = 0,047$ ;  $p < 0,01$ ). Düzenleyici değişken içeren regresyon analizi yapıldıktan sonra, Jose (2013) tarafından hazırlanan ModGraph-I Excell 2010 versiyonu kullanılmak suretiyle regresyon eğrileri grafiği çizilmiştir (bkz.: Şekil 2).



**Şekil 2. Düzenleyicilik Rolü**

Şekil 2'ye göre; çalışanların sorumluluk bilinci düzeyi düşük seviyeden yüksek seviyeye çıktıkça, örgütsel sinizmin onların sergiledikleri ciddi sanal kaytarma davranış düzeyi üzerindeki pozitif yönlü etkisi azalmakta, sorumluluk bilinci düzeyi yüksek seviyeden düşük seviyeye indiğinde ise bu durumun tam tersi gerçekleşmektedir. Yani pozitif yönde etki güçlenmektedir. O halde; çalışma kapsamında kurulan mekanizmada; sorumluluk bilinci düzenleyici değişkendir. Böylece H2 de desteklenmiştir.

## Sonuç ve Değerlendirme

Bu çalışmada; örgütsel sinizmin çalışanların sergiledikleri ciddi sanal kaytarma davranış üzerindeki etkisinde onların sahip oldukları sorumluluk bilincinin düzenleyicilik rolü araştırılmıştır. Literatür taramasında; bu çalışmanın araştırma modelinden farklı olmakla birlikte, benzer modelleri sınavan 2 adet çalışma (Örücü ve Hasırcı, 2020; Örücü ve Hasırcı, 2021) belirlenmiştir. Fakat modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkileri aynı kurguda araştıran başka bir çalışma tespit edilmemiştir. Bu durum; çalışmayı özgün bir hale getirmektedir.

Çalışmanın analiz sonuçlarına göre; kamu çalışanlarının sahip oldukları sorumluluk bilinci ile sergiledikleri ciddi sanal kaytarma davranış arasında beklenildiği üzere anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel sinizm ile kamu çalışanlarının sergiledikleri ciddi sanal kaytarma davranış arasında ise beklenildiği gibi anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca örgütsel sinizm kamu çalışanlarının sergiledikleri ciddi sanal kaytarma davranışını yazındaki görgül çalışmaların sonuçlarıyla uyumlu olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Sorumluluk bilinci; örgütsel sinizm ile ciddi sanal kaytarma davranış arasındaki ilişkide beklenildiği gibi düzenleyici değişken rolüne sahiptir. Bahsi geçen rolü şu şekilde açıklamak mümkündür: kamu çalışanlarının sorumluluk bilinci düzeyi düşük seviyeden yüksek seviyeye çıktıkça örgütsel sinizmin onların sergiledikleri ciddi sanal kaytarma davranış düzeyi üzerindeki pozitif yönde etkisi düşmektedir. Sorumluluk bilinci düzeyi yüksek seviyeden düşük seviyeye indiğinde ise bu durumun tam tersi gerçekleşmekte, yani pozitif yönde etki yükselmektedir.

Bu çalışmanın sonuçlarını araştırma modelindeki değişkenlerin işlemsel tanımlarından hareketle şu şekilde açıklamak mümkündür:

- Kamu çalışanlarının örgütlerine karşı sinik yani olumsuz tutumlarının zayıflaması durumunda, bu çalışanların mesai saati içerisinde akıllı telefon, tablet veya bilgisayarla sanal ortamda gerçekleştirdikleri hoşgörü gösterilemeyecek kapsamda değerlendirilen iş dışı eylem sayısı azalmaktadır.
- Kamu çalışanlarının örgütlerine karşı sinik yani olumsuz tutumlarının güçlenmesi durumunda, bu çalışanların mesai saati içerisinde akıllı telefon, tablet veya bilgisayarla sanal ortamda gerçekleştirdikleri hoşgörü gösterilemeyecek kapsamda değerlendirilen iş dışı eylem sayısı artmaktadır.
- Kamu çalışanlarının işlerini planlı bir şekilde yerine getirdiklerine, çalışkan, özdisiplinli ve dikkatli olduklarına dair kendi değerlendirme düzeyinin daha yüksek seviyeye doğru hareket etmesi sayesinde bu çalışanların örgütlerine karşı sinik yani olumsuz tutumlarının beraberinde getirdiği sanal ortamda gerçekleşen hoşgörü gösterilemeyecek kapsamdaki iş dışı eylem sayısı artışında azalma olmaktadır.
- Kamu çalışanlarının işlerini planlı bir şekilde yerine getirdiklerine, çalışkan, özdisiplinli ve dikkatli olduklarına dair kendi değerlendirme düzeyinin daha düşük seviyeye doğru hareket etmesi durumunda ise bu çalışanların örgütlerine karşı sinik yani olumsuz tutumlarının beraberinde getirdiği sanal ortamda gerçekleşen hoşgörü gösterilemeyecek kapsamdaki iş dışı eylem sayısı artışında yükselme olmaktadır.

Tüm bu bilgiler ışığında, kamu personelinin sorumluluk bilinci sayesinde örgütsel sinizmin onların sergiledikleri ciddi sanal kaytarma davranış düzeyi üzerindeki artırıcı etkisini azaltmak suretiyle sanal kaytarma davranışının kamu kuruluşları üzerindeki zarar verici etkilerini hafifletmek ve böylece kamu kuruluşlarına katkı sağlamak mümkündür. Literatür taramasında; çalışanların kişilik özellikleri yanında örgütsel sinizmin, örgütsel karar ve uygulamaların, durumsal ve çevresel faktörlerin onların sergiledikleri sanal kaytarma davranış üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte bu çalışmanın araştırma sonuçlarına göre; kamu çalışanlarının sahip oldukları sorumluluk bilinci düzeyinin yüksek seviyeye ulaşması sayesinde, örgütte sinizm hakim olsa dahi çalışanlar sinizmin yol açtığı “*sanal ortamda ciddi kaytarma davranışını*” sergilememektedir. İşte tam da bu noktada; sorumluluk bilinci kişilik özelliği anahtar bir role sahiptir. Bu rol; sanal kaytarmanın ekseriyetle üretkenlik karşıtı bir davranış olduğu dikkate alındığında, örgütsel başarının yakalanmasında önem arz etmektedir. Dolayısıyla sorumluluk bilincinin doğuştan gelmekle birlikte, zaman içerisinde geliştirilebilir nitelikte olduğu (Özkara, 2022: 151) da dikkate alındığında, kamu kurumlarının işe alım sürecinde adaylara kişilik testi yapılarak sorumluluk bilincine sahip bireylerin tercih edilmesi, ayrıca halihazırda çalışanların sorumluluk bilincini yükseltecek uygulamalara kurum içerisinde yer verilmesi önerilebilmektedir.

Bu çalışmada kesitsel bir araştırma yapılmıştır. Bu durum; çalışmanın bir kısıtı olmuştur. İleride bu konuda yapılacak çalışmalarda boylamsal araştırma da yapılabilir. Araştırma Ankara'daki bir kamu kurumu üzerinde gerçekleştirilmiştir. İlerideki çalışmalarda; aynı model özel sektörde de sınanabilir. Farklı kültürel özellikler dikkate alınarak aynı modelin uzak doğu ve batı ülkelerinde de sınanmasında ve sonuçların karşılaştırılmasında fayda görülmektedir. Ayrıca çalışmanın araştırma modeline sonuç değişkeni olarak sanal kaytarma dışında başka bir üretkenlik dışı davranış da eklenebilir.

## Kaynakça

- Abidin, R., Abdullah, C. S., Hasnan, N., & Bajuri, A. L. (2014). The relationship of cyberloafing behavior with big five personality traits. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 8(12), 61-66.
- Abro, S., Phulpoto, N. H., Memon, S. & Brohi, M. A. (2021). Influence of personality traits on cyberloafing in the service sector of Pakistan. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 3(2), 262-283.
- Acaray, A., & Yildirim, S. (2017). The impact of personality traits on organizational cynicism in the education sector. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 13(1), 65-76.
- Ahmadi, H., Bagheri, F., Ebrahimi, S. A., Rokni, M. A. N., & Kahreh, M. S. (2011). Deviant work behavior: Explaining relationship between organizational justice and cyber-loafing as a deviant work behavior. *American Journal of Scientific Research*, 24, 103-116.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. USA: Sage.
- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In J. Kuhl, & J. Beckmann (Eds.), *Action control: From cognition to behavior* (pp. 11-39). Berlin: Springer.
- Akçay, V. H. (2017). Cynicism at Universities: A research based on pervasion of academics's cynicism and its relationship with performance. In R. Efe, I. Koleva, E. Atasoy, & V. Kotseva (Eds.), *Current trends in educational sciences*. (pp. 537-551). Sofia: St. Kliment Ohridski University Press.
- Akçay, V. H. (2018a). Çalışma arkadaşlarına ilişkin algıların örgütsel vatandaşlık davranışı ve sinizme etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 597-616.
- Akçay, V. H. (2018b). Örgütlerde prososyal davranışlar, sinizm ve psikolojik sermaye ilişkisi: Örgütte özdeşleşmenin moderatör etkisi. *Business Economic Research Journal*, 9(2), 381-393.
- Alan, H. ve Fidanboy, C. Ö. (2013). Sinizm, tükenmişlik ve kişilik ilişkisi: Bilişim sektörü çalışanları kapsamında bir inceleme. *Journal of Süleyman Demirel University, Institute of Social Sciences*. 1(Büro Yönetimi Özel Sayısı), 165-176.
- Alhas, F. ve Seçkin, Ş. N. (2023). İş yeri nezaketsizliği ve sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracılık rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 58, 123-143.
- Alomeroglu, E., Guney, S., Sundu, M., Yasar, O., & Akyurek, S. (2018). The relationship between five factor personalities and alienation to work of nurses in teaching and research hospitals. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 14(1), 117-122.
- Altay, H. ve Dedeoğlu, B. (2016). Etik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel sinizm ve işe yabancılaşmanın aracılık rolü: Antakya turizm sektörü çalışanları örneği. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(International Congress of Management Economy and Policy Special Issue), 458-474.
- Arslan, S. (2022). *Örgütsel sinizmin sanal kaytarma ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi*. Yüksek lisans tezi, Aksaray Üniversitesi, Aksaray.
- Aryani Ghizghapan, E., Zahed Babolan, A., Khaleghkhah, A., & Meinikia, M. (2020). Communicating the role of organizational factors of injustice and cynicism in cyber loafing of academic Staff with artificial neural network. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 8(4), 145-158.
- Aydoğmuş, C. (2011). *Kişilik özellikleri ile iş tatmini ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirme ve dönüşümcü liderlik algısının etkileri*. Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Bektaş, O. (2022). *Örgütsel sinizmin sanal kaytarma üzerindeki etkisi: Bir alan araştırması*. Yüksek lisans tezi, Ardahan Üniversitesi, Ardahan.
- Belanger, F., & Van Slyke, C. (2002). Abuse or learning? *Communications of the ACM*, 45(1), 64-65.

- 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.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences*. Doctoral dissertation, The University of Cincinnati, USA.
- Brandes, P., & Das, D. (2006). Locating behaviour cynicism at work: Construct issues and performance implications. Pamela L. Perrewe, & Daniel C. Ganster (Eds.), *Employee health, coping and methodologies* (pp. 233-266), New York: JAI Press.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (14. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Candan, H. ve İnce, M. (2016). Siber kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik emniyet çalışanları üzerine bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 229-235.
- Ceyhan, S. (2021). Sanal kaytarma. M. Ak (Ed.), *Örgütsel davranış üzerine literatürel analiz ve ölçekler* i (ss. 651-681). Ankara: Nobel.
- Chiaburu, D.S., Peng, A.C. Oh, I., Banks, G.C., & Lomeli, L.C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 181-197.
- Cingöz, A. ve Öztürk, O. (2020). *Örgütsel sinizmin iş erteleme ve sanal kaytarma üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. 1. Uluslararası İzmir İktisat Kongresi, İzmir.
- Çetin, Z. (2023). Sinizm, Sanal Kaytarma ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkiler. *Artikel International Journal of Social Science*, 1(2), 93-106.
- Çetinkaya, A. Ş. ve Güleç, G. (2018). Sanal takımlarda sapkın davranışlar. *Journal of Management and Economics Research*, 16(1), 275-288.
- Çınar Altıntaş, F. (2006). Hizmet çalışanları olarak hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarını belirlemeye yönelik bir analiz. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 81-90.
- Dağlı, A., & Averbek, E. (2017). The relationship between the organizational alienation and the organizational citizenship behaviors of primary school teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 5(10), 1707-1717.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Demir, Ö. ve Seferoğlu, S. S. (2016). Bilgi okuryazarlığı, internet bağımlılığı, sanal aylaklık ve çeşitli diğer değişkenlerin sanal zorbalık ile ilişkisinin incelenmesi. *Online Journal of Technology Addiction and Cyberbullying*, 3(1), 1-26.
- Demir, S. (2021). *Algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel sinizme etkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünü belirlemeye yönelik bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41(1), 417-440.
- Doorn, O. N. (2011). *Cyberloafing: A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework*. Master thesis, Eindhoven University of Technology, Germany.
- Eaton, J. A., (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. Master thesis, York University, Toronto, Ontario, Canada.
- Ergeneli, A. (2006). *Örgüt ve insan*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Ergün, E. ve Altun, A. (2012). Öğrenci gözüyle siber aylaklık ve nedenleri. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 2(1), 36-53.
- Erkutlu, H.V. ve Özdemir, H.Ö. (2018). Otantik liderlik ve sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracılık rolü. *New World Sciences Academy, Social Sciences*, 13(2), 119-125.
- Evans, W. R., Davis, W. D., & Neely, A. (2021). The role of organizational cynicism and conscientiousness in the relationship between ethical leadership and deviance. *Journal of Managerial Issues*, 33(1), 49-68.

- Ezeh, L. N., Etodike, C. E., & Chukwura, E. N. (2018). Abusive supervision and organizational cynicism as predictors of cyber-loafing among federal civil service employees in Anambra State, Nigeria. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 1(2), 19-36.
- FitzGerald, M. R. (2002). *Organizational cynicism: Its relationship to perceived organizational injustice and explanatory style*. Doctoral dissertation, University of Cincinnati, Ohio, USA.
- Gazioğlu, E. (2018). *Örgütsel adalet algısının işe tutkunluk üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracı rolü*. Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Genç, E. ve Aydoğan, E. (2016). İşyerinde sanal tembellik davranışı ve etkin zaman yönetimi ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 558-571.
- Gültekin, S. (2014). *Psikolojik sözleşme ihlali ile örgüte karşı sinik tutum arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi*. Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin B. J., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate data analysis* (7th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hançerlioğlu, O. (1993). *Dünya İnançları sözlüğü*, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Henle, C. A., & Blanchard, A. L. (2008). The interaction of work stressors and organizational sanctions on cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 20(3), 383-400.
- İnce, F. (2018). Örgütsel sinizm. E. Aydoğan (Ed.), *Örgütsel davranış odaklı yönetsel yaklaşımlar* (ss. 509-518). Ankara: Gazi Kitabevi.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. Doctoral dissertation, Florida State University, Tallahassee, USA.
- Jia, H., Jia, R., & Karau, S. (2013). Cyberloafing and personality: The impact of the big five traits and workplace situational factors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(3), 358-365.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The big five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: theory and research* (pp. 102-138). New York: Guilford Press.
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The big five inventory-versions 4a and 54*. University of California, Institute of Personality and Social Research. Berkeley.
- Jose, P. E. (2013). *ModGraph-I: A programme to compute cell means for the graphical display of moderational analyses: The internet version, Version 3.0*. Wellington: New Zealand. [Available online at: <https://psychology.victoria.ac.nz/modgraph/>], Retrieved on June 2, 2024
- Kalaycı, Ş. (2010). Faktör analizi. Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (ss. 321-331), Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kaya, İ. ve Soyaloğlu, M. (2022). Örgütsel sinizmin sanal kaytarma üzerindeki etkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *İşletme*, 3(1), 33-43.
- Kayapalı Yıldırım, S. (2016). *Etik iklim ve örgütsel kontrol mekanizmalarının sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü*. Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Kayapalı Yıldırım, S. K. ve 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.
- Kim, K., del Carmen Triana, M., Chung, K., & Oh, N. (2016). When do employees cyberloaf? An interactionist perspective examining personality, justice, and empowerment. *Human Resource Management*, 55(6), 1041-1058.
- Koçoğlu, M. (2014). Cynicism as a mediator of relations between job stress and work alienation: A study from a developing country - Turkey. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(1), 24-36.
- Kurt, Z. (2023). *Örgütsel sinizm ve sanal kaytarma arasındaki ilişki: şanlıurfa ili muhasebe meslek mensupları üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.

- Li, S. ve Chen, Y. (2018). The relationship between psychological contract breach and employees' counterproductive work behaviors: The mediating effect of organizational cynicism and work alienation. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-13.
- Lian, L. (2018). Alienation as mediator and moderator of the relationship between virtues and smartphone addiction among Chinese university students. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 16(5), 1208-1218.
- Liani, L., Baidun, A., & Rahmah, M. (2021). *The influence of big five personality trait and self control on cyberloafing*. Paper presented at the 9<sup>th</sup> International Conference on Cyber and IT Service Management (CITSM), Bengkulu, Indonesia.
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-694.
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2009). *The wired workplace: Impact of cyberloafing on affect, work depletion, facilitation and engagement*. Paper presented at the 24<sup>th</sup> Annual Conference of the Society of Industrial and Organizational Psychology (SIOP), New Orleans, USA.
- Marzuki, M. F., Abd Aziz, A., Rambli, A., Wan Adnan, W. A., & İsmail, A. (2020). The leading factor of cyberloafing in personality trait perspective among public servant. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(8), 3836-3851.
- Mercado, B. K., Giordano, C., & Dilchert, S. (2017). A meta-analytic investigation of cyberloafing. *Career Development International*, 22(5), 546-564.
- Metzger, M.D. (2004). *A qualitative inquiry into the formation of beliefs in a police organization*. Unpublished Doctoral Dissertation, The George Washington University, Washington.
- Mills, J. E., Hu, B., Beldona, S., & Clay, J. (2001). Cyberslacking! A wired-workplace liability issue. *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(5), 34-47.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- O'Neill, T. A., Hambley, L. A., & Bercovich, A. (2014). Prediction of cyberslacking when employees are working away from the office. *Computers in Human Behavior*, 34, 291-298.
- O'Hair, D., & Cody, M. J. (1987). Machiavellian beliefs and social influence. *Western Journal of Communication*, 51(3), 279-303.
- Örücü, E. ve Hasırcı, I. (2020). Örgütsel sinizmin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde çalışanların eğitim düzeylerinin düzenleyici rolü. *Journal of Management & Economics Research*, 18(4), 285-303.
- Örücü, E. ve Hasırcı, I. (2021). Organizasyonlarda sinizm ile sanal kaytarma davranışı ilişkisinde çalışan yaşının düzenleyici etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 28(1), 23-43.
- Özcan, H. M. (2019). *Kişilik özellikleri ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkide gelişmeleri kaçırma korkusunun (GKK) rolü*. Doktora tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Özcan, H. M., & Koç, U. (2023). The role of fear of missing out (FoMO) in the relationship between personality traits and cyberloafing. *Ege Academic Review*, 23(1), 11-26.
- Özer, S. (2018). *Örgütsel sinizm, işe yabancılaşma ve kişilik ilişkisi: TRB1 bölgesi otel işgörenleri üzerinde bir araştırma*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Özgener, S., Ögüt, A. ve Kaplan, M. (2008). İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel sinizm. M. Özdevecioğlu, ve H. Karadal (ed.), *Örgütsel davranışta seçme konular: organizasyonların karanlık yönleri ve verimlilik azaltıcı davranışlar* (ss. 53-72), Ankara: İlke Yayınevi.
- Özkara, Z. U. (2021). *Örgütsel adalet ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin rolü*. 20. Uluslararası İşletmecilik Kongresi (UİK 20), 10-13 Haziran, Giresun.
- Özkara, Z. U. (2022). İşe yabancılaşmanın sanal kaytarma üzerindeki etkisi: İleri görev bilincinin düzenleyicilik rolü. B. Aydıntan, Z. U. Özkara ve A. Taş (Ed.). *Disiplinlerarası bakış açısıyla salgın ve dijitalleşme içinde* (ss. 144-167). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Özkara, Z. U., Taş, A. ve Aydıntan, B. (2019). Algılanan yönetici desteği ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12(18. UİK Özel Sayısı), 101-137.

- Özkara, Z. U., Taş, A., ve Aydın, B. (2020). Örgütsel adalet ile yüksek görev bilincinin sanal kaytarma üzerindeki etkileri. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(3), 2044-2063.
- Öztürk, M. ve Çuhadar, M. (2021). Örgütsel bağlılığın sanal kaytarma davranışı üzerine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü: seyahat işletmelerinde bir uygulama. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 8(4), 461-499.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for the future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Polat, G. (2020). *Liderlik tarzlarının sinizm ve sanal kaytarma davranışına etkisi üzerine bir araştırma: Afyonkarahisar ili belediye çalışanları üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Prasad, S., Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2010). Self-regulation, individual characteristics and cyberloafing. PACIS Proceedings, Pacific Asia Conference on Information Systems (PACIS).
- Restubog, S. L. D., Garcia, P. R. J. M., Toledano, L. S., Amarnani, R. K., Tolentino, L. R., & Tang, R. L. (2011). Yielding to (cyber)-temptation: Exploring the buffering role of self-control in the relationship between organizational justice and cyberloafing behavior in the workplace. *Journal of Research in Personality*, 45(2), 247-251.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Kişilik ve değerler. M. Tüz (Çev.), İ. Erdem (Çev. Ed.), *Örgütsel davranış* (14. Baskı) (ss. 132-165). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Saeed, I., Fatima, T., & Junaid, M. (2018). Impact of organization cynicism on work outcomes: Mediating role of work alienation. *NICE Research Journal*, 11, 122-138.
- Salgado J. F., & De Fruyt F. (2005). Personality in personnel selection. Evers A., Anderson N., & Smit-Voskuil (Eds.), *Handbook of personnel selection* (pp. 174-198). Oxford, UK: Blackwell.
- Sargın, A. (2016). *Öğretmenlerde kişilik özellikleri, örgütsel sinizm ve iş doyumu*. Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Sarhangpour, H., Baezzat, F., & Akbari, A. (2018). Predicting cyberloafing through psychological needs with conscientiousness and being goal-oriented as mediators among university students. *International Journal of Psychology*, 12(2), 147-168.
- Shahzad, A., & Mahmood, Z. (2012). The mediating-moderating model of organizational cynicism and workplace deviant behavior: Evidence from banking sector in Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 12(5), 580-588.
- Süren, S. (2015). *Banka çalışanlarında tükenmişlik ve beş büyük kişilik özellikleri arasındaki ilişki: Bir alan araştırması*. Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Şimşek, T. (2022). Dijitalleşmenin karanlık yüzü: Sanal kaytarma (Doküman ve içerik analizi). N. Doğan-Sağlamtimur, M. Seenivasan, K. Thamizhmaran ve N. Baghirova (Eds.), *V. International "Başkent" Congress on Physical, Social and Health Sciences Proceedings Book* içinde (ss. 37-45), June 11-12. Bzt Akademi Yayınevi.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Boston: Pearson.
- Tan, M. ve Demir, M. (2018). İşgörenlerin kişilik özelliklerinin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(1), 49-68.
- Tandon, A., Kaur, P., Ruparel, N., Islam, J. U., & Dhir, A. (2022). Cyberloafing and cyberslacking in the workplace: Systematic literature review of past achievements and future promises. *Internet Research*, 32(1), 55-89.
- Turhan, C. (2022). *İşe yabancılaşma, sanal kaytarma ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Tzila, A. (2018). *Personality and organizational cynicism: predicting the innovative work behavior of teachers in international schools*. University of Twente.Faculty of Behavioral Management and Social Sciences, Holland.
- Varghese, L., & Barber, L. K. (2017). A preliminary study exploring moderating effects of role stressors on the relationship between big five personality traits and workplace cyberloafing. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 11(4), 1-14.
- Vitak, J., Crouse, J., & La Rose, R. (2011). Personal internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751-1759.

- Witt, L. A., Burke, L. A., Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2002). The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 164-169.
- Yawer, T., Soomro, R. H., & Rashid, S. (2019). The mediating role of organizational cynicism in causing work alienation in higher educational institutions. *Journal of Business Strategies*, 13(1), 89-108.
- Yıldırım, F. (2018). Otel işletmelerinde yıldırma ve işe yabancılaşmanın sanal kaytarma davranışına etkisinde psikolojik sözleşme ihlali algısının aracılık rolü. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(4), 21-39.
- Yıldız, H., Yıldız, B. ve Ateş, H. (2015). Sanal kaytarma davranışlarının sergilenmesinde örgütsel adalet algısının rolü var mıdır? *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 10(2), 55-66.

## Extended Abstract

### Aim and Scope

The primary aim of this study is to investigate the moderating role of employees' conscientiousness in the effect of organizational cynicism on their serious cyberloafing behavior. The research was conducted with experts and assistant experts from a ministry. The reasons for conducting the research on that population include the employees' proficiency in using technology and the fact that the use of mobile phones and tablets is allowed in the institution where they work.

According to organizational behavior literature, employees' conscientiousness is an element that contributes to the organization (Aydoğmuş, 2011: 33-35), while cyberloafing (Özkara, 2022) and organizational cynicism (Özkara, 2021) are elements that generally harm the organization. This study aims to answer the question: "Can the damage caused by cyberloafing behavior to public institutions be reduced, and can these institutions benefit, by leveraging civil servants' conscientiousness to mitigate the amplifying effect of organizational cynicism on serious cyberloafing behavior?"

The hypotheses of the study are as follows:

H1: Organizational cynicism significantly and positively affects employees' serious cyberloafing behavior.

H2: Employees' conscientiousness moderates the relationship between organizational cynicism and their serious cyberloafing behavior.

### Methods

This study employed quantitative research methods. The research population includes 601 personnel with the titles of expert and assistant expert working in the central units of a ministry in Ankara. Sampling was not done for the purpose of reaching the entire population. Questionnaires were distributed and collected by closed envelope method from 22.12.2023 to 22.01.2024. In this study, 13-item scale developed by Brandes et al. (1999) to assess the level of organizational cynicism, 9-item sub-scale of Big Five Inventory (BFI) developed by John et al. (1991) to measure the level of employees' conscientiousness, and 8-item sub-scale of cyberloafing scale developed by Blanchard and Henle (2008) to measure the level of their serious cyberloafing behavior were used. Civil servants scored the survey questions of these scales on a 5-point Likert-type scale. Also, they answered one demographical question about their gender. SPSS 24 and ModGraph-I softwares were utilized for data entry and analyses. This study's dataset size was finalized as 229 after preliminary analyses suggested by Tabachnick and Fidell (2013). Later, the analyses of validity, reliability, and Pearson correlation were employed in this study, respectively. Subsequently, the method recommended by Aiken and West (1991) was followed to test the study's research hypotheses. Firstly, moderated regression analysis was employed. Secondly, the regression curves were plotted using the Excel 2010 version of the ModGraph-I program.

### Findings and Conclusion

The analysis results indicate that, as expected, there is a significant negative relationship between civil servants' conscientiousness and their serious cyberloafing behavior ( $r = -.248$ ,  $p < .01$ ). Conversely, there is a significant positive relationship between organizational cynicism and their serious cyberloafing behavior ( $r = .192$ ,  $p < .01$ ). In addition, organizational cynicism significantly and positively affects civil servants' serious cyberloafing behavior ( $\beta = .193$ ;  $p < .01$ ). These findings are consistent with the results of empirical studies in the literature. When the interaction effect is examined, it appears that the interaction between organizational cynicism and conscientiousness has a significant effect on serious cyberloafing ( $\beta = -.221$ ;  $p < .01$ ). Moreover, conscientiousness has the role of moderating variable in the relationship between organizational cynicism and serious cyberloafing behavior ( $\Delta R^2 = .047$ ;  $p < .01$ ), as expected. The role can be explained as follows: As civil servants' conscientiousness increases from low to high, the positive effect of organizational cynicism on their serious cyberloafing behavior decreases. Conversely, as conscientiousness decreases



from high to low, the positive effect increases. Consequently, the analysis results supported both research hypotheses of the study.

In light of all this information, it is concluded that enhancing civil servants' conscientiousness can reduce the damage caused by cyberloafing behavior to public institutions. This can be achieved by mitigating the amplifying effect of organizational cynicism on serious cyberloafing behavior, thereby contributing positively to these institutions. In the literature review, it is determined that organizational cynicism, organizational decisions and practices, situational and environmental factors, as well as the personality characteristics of employees are effective on their cyberloafing behavior. However, based on the findings of this research, thanks to the high level of civil servants' conscientiousness, they do not exhibit serious loafing behavior due to organizational cynicism in the virtual environment, even if cynicism prevails in the organization. At this point, the personality trait of conscientiousness plays a key role. This role is important in achieving organizational success, considering that cyberloafing is generally a counterproductive behavior. Therefore, taking into account the fact that conscientiousness is innate but can be developed over time (Özkara, 2022: 151), it may be recommended to prefer individuals with responsibility awareness by conducting a personality test for candidates during the recruitment process of public institutions. Additionally, it may be suggested to include practices within the institution that will increase current employees' responsibility awareness.

A cross-sectional research was done in this study. This situation is a limitation of the research. Future studies shall include longitudinal research. This research was conducted at a public institution in Ankara. The same research model shall be tested in the private sector in the future. It may also be beneficial to test and compare the same model in western or far eastern societies with different cultural characteristics from Turkey. Besides, non-productive behavior other than cyberloafing shall be added to the study's research model as an outcome variable.