

Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*

(The Effect of Organizational Cynicism on Cyberloafing: An Investigation on Banking Sector)

İbrahim KAYA^a, Mesut SOYALIN^b

^a Yüksek Lisans Öğrencisi, Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, ibrahimkaya234@gmail.com

^b Dr. Öğr. Üyesi, Siirt Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, mesut.soyalin@siirt.edu.tr

Öz

Bu çalışmanın amacı bankacılık sektörü çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada öncelikle örgütsel sinizm ve sanal kaytarma davranışları ayrıntılı olarak ele alınmış ve bu iki değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar değerlendirilmiştir. Sonrasında elde edilen bilgiler doğrultusunda araştırma modeli ve hipotezleri geliştirilmiştir. Araştırma verileri Gaziantep ilinde faaliyet gösteren bir kamu bankasının 160 çalışanından elde edilmiştir. Elde edilen veriler korelasyon ve regresyon testleri aracılığıyla analiz edilmiştir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda örgütsel sinizm ve sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Buna göre çalışanların örgütsel sinizm davranışında bir artış gerçekleştiğinde sanal kaytarma davranışlarının da arttığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte araştırmada örgütsel sinizmin alt boyutları ve sanal kaytarma davranışlarının alt boyutları arasında bir ilişkinin bulunmadığı da tespit edilmiştir. Araştırmamız literatüre bazı katkılar sağlasa da bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Çalışmada örneklemin bir ilden seçilmesi ve sadece banka çalışanlarını kapsamaması bulguların geneli kapsamasını engellemiştir. Gelecekteki çalışmaların farklı il ve sektörlerde oluşturulacak farklı örnekleme yöntemleri ile yapılması önerilebilir.

Anahtar Kelimeler:

Örgütsel Sinizm,
Sanal Kaytarma,
Bankacılık Sektörü
Çalışanları

Makale türü:

Araştırma

Abstract

The aim of this study is to examine the relationship between organizational cynicism levels and cyberloafing behaviors of banking sector employees. In the study, first of all, organizational cynicism and cyberloafing behaviors were discussed in detail and studies examining the relationship between these two variables were evaluated. Afterwards, the research model and hypotheses were developed in line with the information obtained. Research data were obtained from 160 employees of a public bank operating in Gaziantep. The obtained data were analyzed by correlation and regression tests. As a result of the analysis, it was determined that there is a positive and significant relationship between organizational cynicism and cyberloafing behavior. When there is an increase in the organizational cynicism behavior of the employees, it is concluded that the cyberloafing behaviors also increase. In addition, it was determined that there was no relationship between the sub-dimensions of organizational cynicism and the sub-dimensions of cyberloafing behaviors in the study. Although our research makes some contributions to the literature, it also has some limitations. In the study, the selection of the sample from a single province and the fact that it only covers the banking sector employees prevented the findings from covering the whole. It can be suggested that future studies should be carried out with different sampling methods to be created in different provinces and sectors.

Keywords:

Organizational
Cynicism,
Cyberloafing,
Banking Sector
Employees

Paper type:

Research

Başvuru/Received: 03.02.2022 | Kabul/Accepted: 12.03.2022, iThenticate benzerlik oranı/similarity report: %17

* Bu çalışma, Dr. Öğr. Üyesi Mesut SOYALIN danışmanlığında Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Şubat 2022'de tamamlanan "Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama" başlıklı yüksek lisans çalışmasından türetilmiştir.

Giriş

Günümüz koşullarında tüketim alanında hemen hemen her sektörde yaşanan yoğunluk, üretim yapan ve hizmet veren örgütlerin sayılarının artmasını da beraberinde getirmiştir. Bu durum, örgütlerin rekabet koşullarına bağılı olarak ayakta kalabilmeleri için piyasadaki değişen koşullara uyum sağlama zorunluluklarını ortaya çıkarmıştır. Rekabet piyasasında yaşanan bu değişimler örgütlerin sermayelerini ve insan kaynaklarını doğru ve etkin bir şekilde yönetmelerini gerektirmiştir. Örgütlerin başarısında önemli görevler üstlenen insan kaynakları birimlerinin çalışanların psikolojik algılarını önemsemeye başlamaları örgütsel sinizm ve sanal kaytarma gibi çalışan psikolojisine dayalı yaklaşımların daha fazla araştırılmasına yol açmıştır. Sinizm, örgütlerde çalışanların şüphe düşüncesi ve olumsuz duygularının getirdiği hayal kırıklığından oluşan bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Karacaoğlu ve İnce, 2012). Örgütlerde, yöneticiler tarafından çalışanlara yönelik sergilenen bazı olumsuz davranışlar ve uygulamalar örgüt içinde çeşitli sorunlara yol açabilmektedir. Bu sorunların getirmiş olduğu kuşku, bıkkınlık, can sıkıntısı vb. ruh halleri çalışanlarda örgüte karşı itimatsızlık, yabancılaşma ve tedirginlik gibi olumsuz düşünce, tutum ve davranışlara neden olmaktadır. Çalışanların maruz kaldıkları çeşitli olumsuzlukların bir sonucu olarak edindikleri bu olumsuz düşünceler, performansının düşmesine ve diğer çalışanları etkileme yoluyla da örgütlerin toplu olarak verimlilik kaybı yaşamalarına neden olabilmektedir. Çeşitli olumsuz düşüncelerle edinilen sinizmin, örgütlerde yarattığı tahribatın fark edilip önlem alınması halinde çalışanların etkin ve verimli çalışabilmeleri sağlanabilecektir.

Teknolojinin hızlı gelişimiyle bilgisayar, tablet ve akıllı telefon gibi teknolojik araçların kullanımı ve erişilebilirliği sürekli artmaktadır. Bilişim alanındaki bu hızlı gelişme ve teknoloji çağının getirdiği yenilikler çalışanların sosyal yaşamlarını ve çalıştıkları örgütlerin verimliliğini de etkilemektedir (Garrett ve Danziger, 2008). İnternetin yaygınlaşmasıyla birlikte internetin kullanım alanı ev ortamıyla sınırlı kalmamış, iş yerlerinde de yoğun bir biçimde kullanılmaya başlanmıştır. Yaygınlaşan kullanım alanlarıyla birlikte bu davranışların yarattığı avantajların yanı sıra olumsuz davranışlara da sebep olduğu görülmüştür. Alan yazınında "sanal kaytarma" olarak adlandırılan bu olumsuz davranışların arka planında birçok unsur rol oynamaktadır. Bu unsurların tespit edilip ortaya çıkarılması önem arz etmektedir.

Örgütsel sinizm ve sanal kaytarma kavramlarının diğer örgütlerde olduğu gibi bankacılık sektörü açısından da değerlendirilmesine ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Söz konusu kavramları incelemek amacıyla, bu çalışmada bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç alt boyuttan oluşan örgütsel sinizm ile önemli ve önemsiz olmak üzere iki alt boyuttan oluşan sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmak hedeflenmiştir.

1. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm çalışanların çalıştıkları örgüte karşı olumsuz tutumlarını ifade etmektedir. Sinik çalışanlar, yolunda gitmeyen şeyler için sözde mazeret üretme, sızlanma, yakınma, yanlış kabul etmeme gibi olumsuz tutumlara sahip olup örgüte

karşı aşağılayıcı ve olumsuz eleştirel davranışlarda bulunurlar (Abraham, 2000). Örgüt yöneticilerine ve örgüte karşı sürekli şüpheli olan sinikler, yöneticilerinin veya çalışma arkadaşlarının adaletsiz davranışlar sergileyecekleri beklentisine sahiptirler (Dean vd., 1998).

Örgütsel sinizm kavramının var olabilmesi için çalışanlarda örgütün dürüst olmadığı inancı, örgüte yönelik olumsuz davranışlar, çalıştığı örgütü kötüleyici veya küçük düşürücü davranışlar ve eleştirel davranış biçimlerinin olması gerekmektedir (Dean vd., 1998). Örgütsel sinizm kısaca bireyin sinik tutumlara yönelmesindeki örgütsel unsurlardan oluşmaktadır (Karahana, 2020). Örgütsel sinizme neden olan unsurlar incelendiğinde; bazı çalışmalarda bireylerin kişilik özelliklerinin sinizme yol açtığı ön plana çıkarken; bazı çalışmalarda ise örgüt yapısından dolayı çalışanlarda sinizmin oluştuğunun vurgulandığı görülmektedir (Reichers vd., 1997; Wanous vd., 1994). Örgütsel sinizm örgütteki hayal kırıklıklarının ve haksız örgütsel süreçlerin sonucu olarak ortaya çıkan bir davranış olarak tanımlanmaktadır (Wilkerson vd., 2008). Örgütsel sinizm, yalnızca çalışanların örgütleriyle ilgili sahip oldukları olumsuz duyguların bir sonucu olarak değil, aynı zamanda çalışanların karşılaştıkları örgütsel deneyimlerinin bir sonucu olarak da tanımlanmaktadır (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003). Sinik çalışanlar, çalıştıkları örgütün dürüstlüğünü yitirdiğine inanırlar ve bu yüzden örgütlerine karşı eleştirel, kötüleyici, istismarcı ve aşağılayıcı davranış ve tutumlar sergileme eğilimindedirler (Naus, 2007).

Olumsuz bir tutum olarak tanımlanan örgütsel sinizmin üç boyutu bulunmaktadır. Bunlar: bilişsel (inanç) boyut, duyuşsal (duygusal) boyut ve davranışsal (davranış) boyuttur. (Abraham, 2000; Dean vd., 1998; Kasalak ve Aksu, 2014). Örgütsel sinizmin ilk boyutu olan bilişsel boyutta bireyler çalıştıkları örgütün dürüst, adil ve samimi olmadığını ve örgüt içerisinde meydana gelen olayların arkasında örgütün kendilerini aldatmaya yönelik gizli sebeplere dayalı yönetim anlayışının var olduğunu düşünmektedirler (Dağyar ve Kasalak, 2018). Örgütsel sinizmin ikinci boyutu olan duyuşsal boyut ise inançlar ve bu inançlara dayalı olarak herhangi bir nesneye yönelik duygusal tepkilerden oluşmaktadır. Duyuşsal boyutta aşağılama, saygısızlık, nefret, can sıkıntısı, utanç, kibir, moral bozukluğu, hayal kırıklığı ve kuşkuculuk duyguları öne çıkmaktadır (Kalağan, 2009). Örgütsel sinizmin son boyutu olan davranışsal (davranış) boyut çalışanların yaşadıkları bazı olumsuz deneyimlerden ötürü, çalıştıkları örgüte karşı sinik tutumlar içerisinde olması şeklinde ortaya çıkmaktadır (Dean vd., 1998; Abraham, 2000).

2. Sanal Kaytarma

Türk Dil Kurumu'na göre "kaytarmak" sözcüğü geri çevirmek, iade etmek ve iş yapmaktan kaçmak anlamlarında kullanılmaktadır (TDK, 2021). Günümüzde bireyler ve örgütler için vazgeçilmez bir ihtiyaç haline gelen internetin toplumda kullanımının artması ile birçok işlem çevrimiçi (online) olarak yapılabilmektedir. Sanal kaytarma; yalnızca çalışanların mesai saatleri içerisinde internet, bilgisayar ve cep telefonunu örgütsel işlerle ilgili olmayan amaçlarla kullanması olarak değil aynı zamanda çalışanların bu araçları yetişkin içerikli sitelere ve yasa dışı kumar bahis sitelerine

girme gibi tehlikeli amaçlarla kullanılması olarak da tanımlanmaktadır (Ünal ve Tekdemir, 2015). Örgütlerde sıklıkla rastlanan sanal kaytarma davranışları mesai saatleri içinde çalışanların oyun, kumar, iş başvuru sitelerini ziyaret etmesi, haber siteleri ile canlı yayınların izlenmesi, yatırım faaliyetleri kapsamında ekonomik verilerin anlık değişimlerinin takip edilmesi, kişisel e-posta kutusunun kontrol edilmesi, cinsel içerikli sitelerin takip edilmesi, online alışveriş yapılması ve eğlence amaçlı internet sörfü şeklinde tanımlanmaktadır (Mills vd., 2001).

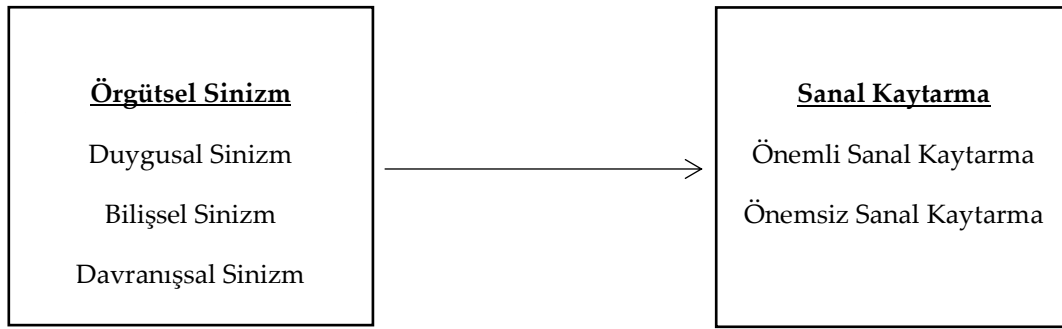
Blanchard ve Henle (2008) sanal kaytarma davranışlarını iki boyut altında ele almıştır. Bu boyutlar önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarmadır. İlgili araştırmada iş dışı e-postalar almak, iş dışı e-postalar göndermek, iş dışı e-postaları kontrol etmek, haber sitelerini ziyaret etmek, finans sitelerini görüntülemek, kişisel ihtiyaçlar için çevrimiçi alışveriş sitelerini kullanmak, spor web sitelerini ziyaret etmek ve çevrimiçi açık artırmalara katılmak gibi davranışlar önemsiz sanal kaytarma davranışı kategorisinde değerlendirilirken, çalışma saatleri içerisinde yetişkin içerikli sitelere erişim, sohbet odalarına erişim, çevrimiçi oyunlara katılma, kendi web sitesini görüntüleme, sanal toplulukları ziyaret etme, kumar oynama ve bahis sitelerini ziyaret etme, iş ve iş ilanlarını arama, blog makalelerini okuma, müzik dosyalarını indirme, tatil/seyahat etmek için internet aramaları ve rezervasyon yapmak gibi davranışlar önemli sanal kaytarma davranışları olarak kabul edilmiştir.

Teknolojik gelişmelerin hızla devam etmesi örgütlerde teknolojinin kullanımını artırmaktadır. Bu durum örgütlerde sanal kaytarma davranışlarında artış yaşanmasına yol açmaktadır (Garrett & Danziger, 2008). Sanal kaytarma konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde, bazı araştırmacılar sanal kaytarma davranışlarını örgütleri zarara uğratmaları ve çalışanların üretkenliğinin önüne geçmeleri nedeniyle olumsuz davranış olarak değerlendirmişlerdir. Buna karşın bazı araştırmacılar ise sanal kaytarma davranışlarının örgütlerde yaratıcılığı artırması ve çalışanları öğrenmeye teşvik etmesi sebebiyle olumlu etkisinin olduğunu savunmaktadır (Henle & Blanchard, 2008). Sanal kaytarma davranışlarının örgütlere olumlu etkisinin olduğu bazı çalışmalarda tespit edilmiştir. Bu çalışmalardan birinde çalışanların işyerinde şahsi amaçlarla çeşitli web sitelerinde gezmelerinin verimliliği arttırmaya katkı sağlayacağı tespit edilmiştir (Lim & Chen, 2012). Ayrıca Blanchard ve Henle (2008) önemsiz sanal kaytarma davranışlarının zararsız olduğunu ileri sürmüştür.

3. Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma İlişkisi

Örgütlerde çalışanların çeşitli suistimaller ve farklı nedenlerle edindikleri olumsuz deneyimler kısa veya uzun vadede örgütlerine karşı misilleme davranışlarına dönüşebilmektedir. Genel olarak olumsuz bir davranış biçimi olarak algılanan sinizm, örgütler ve örgüt yöneticileri için oldukça önem taşımaktadır. Ancak bu olumsuz tutumlara neden olan unsurların ayrıntılı bir biçimde incelenmesi ihmal edilmiştir (Nair ve Kamalanabhan, 2010). Bir savunma mekanizması olarak ortaya çıkan sinizm çalışanları "kaçınılmaz başarısızlığa" hazırlayabilmektedir (Abraham, 2000). Bu noktada sinizm, sanal kaytarma davranışları gibi olumsuz davranışlara yol açabilmektedir. Örgüte veya örgüt çalışanlarına karşı doğrudan ve dolaylı olarak

ortaya çıkan misilleme davranışları gibi diğer sorunlu durumlar (örneğin sanal kaytarma), örgütün verimliliğini ve etkinliğini bozmaktadır (Robinson ve Bennett, 1995). Genel çalışma ortamının öncülleri göz önüne alındığında, örgütsel sinizmin, sanal kaytarma davranışları üzerine dolaylı bir etkisinin olduğuna dair bir inanç vardır (Mawritz vd., 2012). Örgütsel sinizm ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yapılan çalışmalarda örgütsel sinizm kaynaklı olumsuz deneyimleri bulunan çalışanların bu olumsuz deneyimleri telafi etmek için çeşitli araçlar aradıkları görülmüştür. Bu araçların başında kişisel amaçlar için e-posta göndermek, ses ve video paylaşımı için bilgisayar ve internet servislerini kullanmak gibi kurumsal kaynaklardan yararlanma davranışları gelebilmektedir (Çavuşoğlu & Palamutçuoğlu, 2017). Bu nokta yapılan bir araştırmada kişinin çalıştığı örgüte yönelik olumsuz düşünceler içinde olması şeklinde tanımlanan örgütsel sinizm ile mesai saatleri içerisinde işle ilgili olmayan konularda örgütün sunduğu çeşitli donanımsal araçları kullanma olarak tanımlanan sanal kaytarma arasında olumlu yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Örücü & Hasırcı, 2020). Çalışmada konuyla ilgili literatür taraması yapılmış ve bu konuda yapılan araştırmalar dikkate alınmış olup aşağıdaki araştırma modeli oluşturularak hipotezler geliştirilmiştir:



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada test edilmek üzere geliştirilen hipotez şu şekildedir:

Hipotez 1: Örgütsel sinizm sanal kaytarma davranışını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkiler.

4. Yöntem

4.1. Araştırmanın Amacı ve Örnekleme

Bu çalışmanın temel amacı örgütsel sinizm ve sanal kaytarma davranışlarını belirlemek, bu iki kavram arasındaki ilişkiyi teorik olarak incelemek ve örgütsel sinizm kavramının sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisini açıklamaktır. Bu amaç doğrultusunda Gaziantep ilindeki bir kamu finans kuruluşu ana kütle olarak belirlenmiştir. Türkiye Bankalar Birliği (TBB) 2020 verilerine göre araştırmanın gerçekleştirildiği kamu bankasının Gaziantep ilinde toplam 270 çalışanı bulunmaktadır. Bu noktada gerçekleştirilen hesaplamalarda %5 güven aralığında seçilecek örneklem büyüklüğü 159 olarak tespit edilmiştir (<https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). Bu kapsamda araştırmada kullanılan anket; Gaziantep ili ve ilçelerinde çalışan 180 kişiye uygulanmıştır. Araştırma kapsamında

çalışanlara 180 anket dağıtılmış, 160 anket cevaplanarak teslim edilmiştir. Bu kapsamda anketlerin cevaplanma oranı %89 olarak gerçekleşmiştir. Değerlendirilen anketlere ilişkin demografik bilgilere Tablo 1’de yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formunun etik anlamda uygunluğu Siirt Üniversitesi Etik Kurul Komisyonu tarafından 03.06.2021 tarihli ve 134 sayı numaralı oturumda değerlendirilmiş ve olumlu yönde görüş bildirilmiştir.

Tablo 1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bilgiler

	Frekans	Yüzde Oranı
Cinsiyet		
Erkek	117	73,1
Kadın	43	26,9
Medeni Durum		
Evli	111	69,4
Bekâr	49	30,6
Yaş		
25-30	39	24,3
31-35	76	47,5
36-40	33	20,6
41-47	12	7,6
Eğitim Durumu		
Lise	5	3,1
Ön Lisans	3	1,9
Lisans	122	76,3
Lisansüstü	30	18,8
Kıdem		
1-3 yıl	18	11,3
4-6 yıl	35	21,9
7-9 yıl	44	27,5
10-20 yıl	61	38,1
21 yıl ve daha fazla	2	1,3
Yönetici		
Evet	46	28,7
Hayır	114	71,3

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılanların %73,1’ini erkek, %26,9’unun ise kadın olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu 31-35 (%47,5) ve 25-30 (%24,3) yaş aralığındadır. Çalışanların %69,4’ü evli, %30,6’sı ise bekârdır. %76,3’ü lisans, %18,8’i lisansüstü, %3,1’i lise, %1,9’u yüksek okul mezunu olan çalışanların %28,7’si yönetici pozisyonunda çalışmaktadır. Çalışanların %11,3’ü 1-3 yıl arası, %21,9’u 4-6 yıl arası, %27,5’i 7-9 yıl arası, %38,1’i 10-20 yıl arası, %1,3’ü 21 yıl ve daha uzun süredir bankada çalışmaktadır.

4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Çalışanların sinizm davranışlarını belirlemek amacıyla Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş Kalağan (2009), tarafından Türkçeye uyarlanan daha sonra Kerse ve Karabey (2017) tarafından geçerlilik testi gerçekleştirilen “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Söz konusu ölçek bilişsel, duyuşsal ve

davranışsal olmak üzere 3 boyut ve 12 maddeden oluşmaktadır. Çalışanların sanal kaytarma davranışlarını belirlemek amacıyla Blanchard ve Henle'nin (2008) geliştirdiği ve Türkiye'de Kerse, Soyalm ve Karabey (2016) tarafından geçerliliği test edilen "Sanal Kaytarma Ölçeği" kullanılmıştır. Söz konusu ölçek önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma olmak üzere 2 boyut, 20 maddeden oluşmaktadır.

5. Bulgular

5.1. Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Bulguları

Araştırmada kullanılan örgütsel sinizm ve sanal kaytarma ölçeklerinin yapı geçerliliklerinin test edilmesi için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analizde maddelerin standardize edilmiş katsayılarının 0,40'ın altında olmaması temel alınmıştır. Ölçeklere ilişkin gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına Tablo 2'de yer verilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Elde Edilen Uyum İndeksleri

İndeksler	Anlamı	Referans Değeri	Örgütsel Sinizm	Sanal Kaytarma
CMIN/DF	Ki kare/ serbestlik derecesi	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	1,598	1,798
RMR	Artık Temelli Uyum İndeksi	$\leq, 1$, 057	, 039
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi	$\geq, 90$, 975	, 907
IFI	Artımlı Uyum İndeksi	$\geq, 90$, 975	, 909
TLI	Tucker-Lewis İndeksi	$\geq, 90$, 967	, 901

Gerçekleştirilen analiz sonucunda ölçeklerde yer alan tüm maddelerin faktör yüklerinin 0,40'dan yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca ölçeklere ilişkin uyum indekslerinin model uyumunun sağlandığı tespit edilmiştir (Brown, 2006). Ölçeklerin yapı geçerlilikleri test edildikten sonra her iki ölçeğin güvenilirlikleri içsel tutarlılık katsayılarını gösteren cronbach alpha değerleri tespit edilerek incelenmiştir. Buna göre örgütsel sinizm (duygusal boyut= ,879; bilişsel boyut= ,846; davranışsal boyut= ,718; ölçek geneli= ,915) ve sanal kaytarma (önemli sanal kaytarma boyutu= ,774; önemsiz sanal kaytarma boyutu= ,884; ölçek geneli= ,892) ölçeklerinin güvenilir oldukları belirlenmiştir (Naktiyok, 2015).

5.2. Hipotezlerin Testine İlişkin Analizler

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezler SPSS programı ile test edilmiştir. Bu kapsamda öncelikle örgütsel sinizm ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemek için bir korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Sinizm ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki

	Örgütsel Sinizm	Duygusal Sinizm	Bilişsel Sinizm	Davranışsal Sinizm	Sanal Kaytarma	Önemsiz Sanal Kaytarma	Önemli Sanal Kaytarma
Örgütsel Sinizm	1						
Duygusal Sinizm	,861**	1					
Bilişsel Sinizm	,892**	,628**	1				
Davranışsal Sinizm	,877**	,680**	,658**	1			
Sanal Kaytarma	,172*	,128	,134	,196*	1		
Önemsiz Sanal Kaytarma	,176*	,140	,131	,200*	,952**	1	
Önemli Sanal Kaytarma	,094	,050	,088	,106	,707**	,456**	1

*p<0,05, **p<0,01

Tablo 3'den de izlenebileceği gibi genel olarak örgütsel sinizm ile sanal kaytarma davranışları arasında doğru yönlü ve %95 önem düzeyinde anlamlı ve düşük şiddetli bir ilişki vardır ($r=,172$). Bu ilişki çalışanların örgütsel sinizm davranışında bir artış gerçekleştiğinde önemsiz sanal kaytarma davranışlarının da yükseldiğini ortaya koymaktadır. Boyutlar açısından ilişki düzeyleri incelendiğinde ise önemsiz sanal kaytarma alt boyutu ile davranışsal sinizm ($r=,200$) alt boyutları arasında doğru yönlü ve %95 önem düzeyinde anlamlı ve düşük bir ilişkinin bulunduğu ifade edilebilir.

Korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişki belirlendikten sonra çalışmanın amacına uygun olarak regresyon analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4'de özetlenmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Sinizm Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi

Bağımsız	Sanal Kaytarma			
	Standardize β	Unstandardize β	t	p
Örgütsel Sinizm	,172	,093	2,200	,029
R^2	,030			
Düzeltilmiş R^2	,024			
F	4,842*			

*p<0,05,**p<0,01

Analizde bağımlı değişken olarak sanal kaytarma, bağımsız değişken olarak örgütsel sinizm ele alınmıştır. Bu regresyon modelinde F testi anlamlı sonuç vermiştir ($F=4,842$ $p<0,05$). Sanal kaytarma değişkeni örgütsel sinizmin toplam varyansının yaklaşık olarak %2,4'ünü açıklamaktadır (Düzeltilmiş $R^2=0,024$). Analiz sonrası elde edilen sonuçlara göre örgütsel sinizm sanal kaytarma davranışlarını %95 önem düzeyinde artırmaktadır. Bu sonuç oluşturulan H_1 'in kabul edildiğini göstermektedir.

6. Sonuç

Bu araştırmada örgütsel sinizm ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Araştırmada örgütsel sinizm değişkeni; bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlarıyla, sanal kaytarma değişkeni ise önemli ve önemsiz sanal kaytarma boyutlarıyla değerlendirilmiştir. Örgütlerde teknoloji ve bilişim araçlarının yaygınlaşması sanal faaliyetlerin artmasına neden olmaktadır. Teknolojinin örgütlerde yoğun bir biçimde kullanımının artması sanal kaytarma davranışlarının sergilenmesine neden olmaktadır. Ancak bu sanal faaliyetler doğru yönetilmezse birçok olumsuzluğu da beraberinde getirmektedir (Örücü & Yıldız, 2014). Örgüt içinde yaşanan sanal kaytarma davranışları performans ve verimlilik kayıplarına neden olmasına rağmen doğru yönetilmesi halinde çalışanların iş hayatına katkı da sağlayabilmektedir. Araştırmamız kapsamında elde edilen bilgiler ışığında bankacılık sektöründe faaliyet gösteren çalışanların çeşitli olumsuz deneyimler sonucunda örgütlerine ve çalışma arkadaşlarına yönelik tutum ve davranışlarının olduğu görülmektedir. Hizmet sektöründeki örgütlerin sürdürülebilir olması için çalışanlarının örgütsel sinizm algılarının kontrol edilebilir düzeyde tutulması gerekmektedir. Bu nedenler kurum içi görüşmelerle belirlenmeli ve örgütsel sinizme neden olan faktörlere yönelik önlemler alınmalıdır. Aksi takdirde, araştırmamızın da temelini oluşturan günümüz teknolojik altyapısı ile ölçülmesi zor olan sanal kaytarma davranışlarının yoğun bir biçimde sergilenmesi emek ve teknoloji yoğun bankacılık sektörü için önemli sorunlara neden olabilecektir.

Yapılan analizler sonucunda örgütsel sinizm ile sanal kaytarma davranışı arasında anlamlı ve doğru yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre H₁ (Örgütsel sinizm sanal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir) kabul edilmiştir. Elde edilen bu bulgu ilgili konuda yapılan daha önceki çalışmaların sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir (Erkutlu ve Özdemir, 2018; Örücü ve Hasırcı, 2020). Buna göre çalışanların örgütsel sinizm davranışında bir artış gerçekleştiğinde sanal kaytarma davranışlarının da yükseldiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Araştırmamızda bankacılık sektöründeki kuruluşlara ve yöneticilere yol gösterecek bulgulara ulaşılmıştır. Bankaların insan kaynakları birimlerinin günümüz çalışma hayatında beşeri sermayenin etkin biçimde nasıl yönetilebileceğine odaklanmaları bir gereklilik halini almıştır. Örgütlerin sürdürülebilir olması ve hedeflerini gerçekleştirebilmesi için müşteri odaklı çalışabilen ve yetenekli çalışanları bünyesine katması ve bu özelliklere sahip çalışanların çeşitli nedenlerden dolayı sinik tutumlara girmemeleri ve yeteneklerini mesai saatleri içinde iş ile ilgili olmayan konularda kullanmamalarını sağlamaları gerekmektedir.

Araştırmamız literatüre bazı katkılar sağlasa da bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Öncelikle örgütsel sinizm ve sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi ele alan çalışma sayısının az olması sonuçların diğer araştırma sonuçlarıyla karşılaştırılmasına engel olmuştur. Ayrıca çalışmada örneklemin bir ilden seçilmesi ve sadece bankacılık çalışanlarını kapsaması bulguların geneli kapsamını engellemiştir. Gelecekteki çalışmaların farklı il ve sektörlerde oluşturulacak farklı örnekleme yöntemleri ile yapılması önerilebilir. Ayrıca günümüzde teknolojik altyapısı oluşturulmaya

başlanan metaverse dünyasının sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi farklı araştırmalarda ele alınabilir.

Katkı Oranı ve Çıkar Çatışması Beyanı

Çalışmanın tüm aşamaları yazar(lar) tarafından tasarlanmış ve eşit oranda katkı sunulmuştur. Makalede, herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Etik Beyanı ve Finansal Destek

Makalede, akademik ve bilimsel etik kurallarına uyulmuştur. “Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Uygulama” başlıklı çalışmamızda Araştırma ve Yayın Etiği ilkelerine uyulmuştur. Söz konusu çalışma için Siirt Üniversitesi Etik Kurul Komisyonundan (03.06.2021 tarihli ve 134 sayı numaralı) etik kurul izni alınmıştır. Makalede herhangi bir finansal kaynaktan yararlanılmamıştır.

Kaynaklar

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- 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.
- Brown, T.A. (2006). Confirmatory Factor Analysis for Applied Research. New York: The Guildford Press.
- Çavuşoğlu, S., & Palamutçuoğlu, B. T. (2017). İş Tatmininin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 430-444.
- Dağyar, M., & Kasalak, G. (2018). Eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmin öncülleri ve sonuçları üzerine bir meta-analiz çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(4), 967-986.
- Erkutlu, H. V., & Özdemir, H. Ö. (2018). Otantik Liderlik ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü. *Social Sciences*, 13(2), 119-125.
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2008). Disaffection or Expected Outcomes: Understanding Personal Internet Use During Work. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13(4), 937-958.
- Henle, C. A., & Blanchard, A. L. (2008). The Interaction of Work Stressors and Organizational Sanctions on Cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 383-400.
- 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*, 24(5), 627-647.
- Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- 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.
- Karahan, K. S. (2020). Turizm İşletmelerinde Örgütsel Sinizm: Teorik Bir İnceleme. *Turur Turizm ve Araştırma Dergisi*, 9(1), 77-93.
- Kasalak, G., & Aksu, M. (2014). Araştırma Görevlilerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ile İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14, 115-133.

- Kerse, G., Soyalm, M. ve Karabey, C. N. (2016). Kişi-Örgüt Uyumu, Nötrleştirme ve Algılanan Yönetici Desteğinin Sanal Kaytarmaya Etkisi: Ampirik Bir Çalışma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(4), 100-113.
- Kerse, G., & Karabey, C. N. (2017). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: örgütsel sinizmin aracı rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 375-398.
- Mawritz M. B., Mayer D. M., Hoobler, J. M., Wayne, S. J. ,Marinova S. V. A (2012). Trickle-Down Model of Abusive Supervision. *Personnel Psychology*, 65, 325-357.
- 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.
- Naktiyok, S. (2015). *Dönüştürücü Liderlik ve Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Güven Algısının Aracı Rolü*. (Doktora Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Nair, P., & Kamalanabhan, T. J. (2010). The Impact of Cynicism on Ethical Intentions of Indian Managers: The Moderating Role of Their Level Ofmanagement. *International Journal of Trade, Economics and Finance*,1(2),155-159.
- Naus, F. (2007). Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism toward The Employing Organization. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Maastricht University.
- Lim, V. K., & Chen, D. J. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work?. *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343-353.
- Örücü, E., & Yıldız, H. (2014). İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 99-114.
- Örücü, E., & Hasırcı, I. (2020). Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Çalışanların Eğitim Düzeylerinin Düzenleyici Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 18(4) , 285-303
- 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.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and Managing Cynicism about Organizational Change. *The Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Robinson, S., & Bennett, R. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *The Academy of Management Journal*, 38, 555-572.
- TDK. (2021). Türk Dil Kurumu. <https://sozluk.gov.tr/?kelime=kinizm>
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (1994). Organizational Cynicism: An Initial Study. *Academy of Management Proceedings*, 1994(1), 269-273.
- Wilkerson, J., Evans, W., & Davis, W. (2008). A Test of Coworkers' Influence on Organizational Cynicism, Badmouthing, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38, 2273-2292.
- <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>
- <https://www.tbb.org.tr>