

ALGILANAN ÖRGÜTSEL ADALET İLE SANAL KAYTARMA ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ: HASTANE ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ

Metin KAPLAN*, Adem ÖĞÜT**

ÖZET

Bu çalışmada, dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti ile önemsiz ve ciddi sanal kaytarma faaliyetleri arasındaki ilişkilerin analiz edilmesi amaçlanmıştır. Konya ilinde faaliyet gösteren iki üniversite hastanesinde çalışanlardan oluşan örneklemden anket yöntemiyle veri toplanmış ve değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti ile önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri arasında negatif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde dağıtım adaleti ile ciddi sanal kaytarma faaliyetleri arasında negatif yönlü ilişki olduğu da araştırma bulguları arasında yer almaktadır. Diğer yandan, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti ile ciddi sanal kaytarma faaliyetleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya konmuştur. Regresyon analizi sonuçlarına göre; dağıtım adaletinin hem önemsiz, hem de ciddi sanal kaytarma faaliyetlerini negatif yönlü etkilediği saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: *Örgütsel Adalet, Sanal Kaytarma, Hastane Çalışanları*

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL JUSTICE AND CYBERLOAFING: THE CASE OF HOSPITAL EMPLOYEES

ABSTRACT

The aim of the study is to determine the relationship between distributive justice, procedural justice, interactional justice and serious and minor cyber-loafing. The sample consists of employees working in two university hospitals in Konya. The findings of the research indicated that there was a negative relationship between distributive justice, procedural justice, interactional justice and minor cyber-loafing. Likewise, there was a negative relationship between distributive justice and serious cyber-loafing. On the other hand; no significant relationship was found out between procedural justice, interactional justice and serious cyber-loafing. According to the results of the regression analysis, distributive justice had a negative effect on both serious and minor cyber-loafing.

Keywords: *Organizational Justice, Cyber-loafing, Hospital Employees*

* Nevşehir Üniversitesi, İİBF, E-posta: mkaplan@nevsehir.edu.tr

** Selçuk Üniversitesi, İİBF, E-posta: ademogut@selcuk.edu.tr

GİRİŞ¹

Örgütsel amaçlara erişme sürecinde, işletmelerin gerek insan kaynaklarını gerekse teknolojiyi etkin kullanması kaçınılmazdır. Küresel rekabet sisteminde etkin teknoloji kullanımı ile maliyetler azaltılabilmekte ve ürünler işlevselleştirilebilmektedir. Ancak, amacına yönelik kullanılmayan teknoloji, işletmeler açısından insan kaynaklarının ve zamanın etkin kullanılmamasına ve üstelik hukuksal anlamda önemli sorunların yaşanmasına neden olabilmektedir.

Bilişim teknolojilerinin yaygınlaşması ile birlikte çalışanların sanal kaytarma davranışı sergilemeleri, bir dizi öncüllerden kaynaklanmaktadır. Bu öncüllerin başında "çalışanların örgütlerindeki uygulamalara ilişkin adalet algılamaları" (Aryee, Budhwari ve Chen, 2002) olarak tarif edilen "algılanan örgütsel adalet" olgusunun yer aldığı, yazında vurgulanmaktadır (Lim, 2002; Zoghbi, 2007; Zoghbi, 2009). Bu bağlamda, araştırmada çalışanların örgütsel adalet algılamaları ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilintiler ele alınacaktır. Sanal kaytarma ile ilgili ulusal ve uluslararası yazında sınırlı sayıda araştırma olması nedeniyle, araştırma sonuçlarının gelecekte sanal kaytarma davranışının öncülleri ve sonuçları üzerinde yoğunlaşacak araştırmacılara yol gösterici bir rol oynayacağı ve yöneticilere yönelik sunulacak öneriler ile yazına ve uygulayıcılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın temel araştırma sorusu şudur: Hastanelerde çalışan personelin sanal kaytarma faaliyeti sergilemesinde örgütsel adalet algılamaları ne düzeyde etkili olmaktadır? Bu çerçevede araştırmanın amacı, Konya ilinde faaliyet gösteren iki üniversite hastanesinde çalışanların örgütsel adalet algılamaları ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır. Ayrıca, algılanan örgütsel adaletin, sanal kaytarma davranışı üzerindeki etki düzeyini belirlemek de amaçlanmaktadır. Bu bağlamda, algılanan örgütsel adalet ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişki, farklı bir kültürde ve sağlık gibi hizmet ağırlıklı farklı bir davranış düzleminde incelenerek, hastane yöneticilerine öneriler sunulacaktır.

ÖRGÜTSEL ADALET

Sosyal ortamdaki insan davranışlarının, bireysel çaba ve kazanımların diğer bireylerin çaba ve kazanımları ile karşılaştırılması, yani

¹ Bu çalışma "Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği" başlığı altında 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde (Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi, 24-26 Mayıs 2012) sunulan özet bildirinin geliştirilmiş versiyonudur.

Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği

adalet algılamaları sonucunda biçimlendiği söylenebilir. Buradan hareketle davranış bilimciler, örgütsel değişkenlerin biçimlenmesi sürecinde adalet algılamalarının önemli bir belirleyici olduğunu vurgulamaktadır (Chang ve Dubinsky, 2005). Yalın anlamda örgütsel adalet; çalışanların örgütlerindeki işleyişe dönük adalet algılamaları olarak tanımlanabilir (Murtaza, Shahzad, Shah ve Khan, 2011). Daha geniş anlamda ise örgütsel adalet; bireylerin, çalışma yaşamında kendilerine karşı gösterilen davranışlarda adil davranılıp davranılmadığına ilişkin algıları ve bu algıların ortaya koyacakları tepkiler üzerindeki etki derecesi olarak tanımlanabilir (Schmiesing, Safrit ve Gliem, 2003). Örgütsel adalet, çalışanların kişisel iyi oluşları ve işletmelerin etkin işleyişi için temel bir gerekliliktir (DiFabio ve Palazzeschi, 2012).

Kategorik anlamda örgütsel adalet; dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti olmak üzere üç boyutta ele alınmaktadır (Niehoff ve Moorman, 1993).

Dağıtım adaleti: Her türlü kazanımın çalışanlar tarafından adil olarak algılanmasıyla ilgilidir (Frenkel, Li ve Restubog, 2012; İçerli, 2010) ve temelleri Adams'ın Eşitlik Teorisi'ne dayanmaktadır (Harris, Andwers ve Kacmar, 2007). Dağıtım adaleti; bireyin performansı ile ilişkili olarak elde ettiği kazanımları (ödül ve ceza), diğerlerinin kazanımlarıyla karşılaştırmasına ve bu dağılımlar arasında hakkaniyet olup olmadığına dönük algılarına dayanmaktadır. Karşılaştırma sonucunda, performans ve kazanımların dağılımı konusunda eşitlik söz konusu ise çalışanların dağıtım adaleti algısı yüksek olacaktır (Mitchell vd., 2012).

İşlemsel adalet: Kazanımların belirlenmesi sürecinde kullanılan kural ve yöntemlerin hakkaniyetine dönük adalet algılamalarıdır (Niehoff ve Moorman, 1993). İşlemsel adalet, karar almada kullanılan prosedürlere ilişkin adalet algılamalarını ifade etmekte olup (Heslin ve VandeWalle, 2011), şu konuları kapsamaktadır (Behson, 2011; Brown, Bemmels ve Barclay, 2010): i- Kararlarda tutarlılık, ii- Önyargıdan uzaklık, iii- Doğru bilgiye dayalı kararlar, iv- Yanlış kararları düzeltme yeteneği, v- Geçerli kurallara uyum, vi- Kararlardan etkilenen kişilerin görüşlerinin dikkate alınması.

Etkileşim adaleti: Bireylerin birbirlerine karşı davranışlarında algılanan dürüstlük düzeyini ifade eder. İşlemsel adalet, adalet algılamasının biçimsel yönüne odaklanırken (Tokgöz, 2011); etkileşim adaleti, sosyopsikolojik yönüne odaklanır (Kılıçlar, 2011). Yani etkileşim adaleti, yönetimin astlara yönelik davranışlarda sergilemiş olduğu açık yüreklilik, duyarlılık ve saygının düzeyiyle ilgilidir.

SANAL KAYTARMA

Sanal kayıtarma iş ortamında bilişim teknolojisi kullanımının suistimal edilmesine bir örnek olup (Ahmadi, Bagheri, Ebrahimi, Rokni ve Kahrer, 2011), "çalışanların mesai saatleri süresince örgütün internet erişimini, kişisel elektronik postalarını kontrol etmek ve iş ile doğrudan ilgili olmayan web sayfalarını ziyaret etmek amacıyla kötüye kullanma yönündeki gönüllü davranışları" (Lim, 2002) şeklinde tanımlanabilir. Yaşanan teknolojik gelişmeler dikkate alındığında, sanal kaytarmanın sadece örgütün internet erişim olanakları ile değil, hem örgütsel hem de bireysel internet erişimi sağlayan tüm araçlarla yapılan kayıtarma davranışlarını kapsamaması gerektiği söylenebilir.

Sanal kayıtarma faaliyeti ile ilgili yazında farklı sınıflamalara rastlamak olasıdır. Anadarajan, Devine ve Simmers sanal kaytarmayı; zarar verici veya bozucu sanal kayıtarma, yaratıcı ve boş zamanları doldurucu sanal kayıtarma ve öğretici sanal kayıtarma olmak üzere üç boyutta incelerken (Özkalp, Aydın ve Tekeli, 2011), öte yandan Robinson ve Bennett (1995) sanal kaytarmayı önemli (major) ve önemsiz (minor) olmak üzere iki boyutta ele almışlardır. Diğer yandan Lim (2002) ise sanal kayıtarma faaliyetlerini web sitesi aktiviteleri (browsing activities) ve e-posta aktiviteleri (e-mailing activities) şeklinde gruplandırmayı yeğlemiştir. Benzer şekilde Blau, Yang ve Ward-Cook (2006), web sitesi ile ilgili aktiviteler, işle ilgili olmayan e-posta aktiviteleri ve interaktif sanal kayıtarma aktiviteleri şeklinde bir sınıflandırma yapmışlardır.

Bu araştırmada, Balanchard ve Henle'nin (2008) sanal kayıtarma sınıflandırması esas alınmıştır. Bu sınıflandırmada sanal kayıtarma faaliyetleri; önemsiz (minor) ve ciddi (serious) sanal kayıtarma faaliyetleri şeklinde iki boyutta incelenmiştir. Önemsiz sanal kayıtarma; işle ilgili olmayan e-postalara bakma ve gönderme, haber ve spor sitelerini ziyaret etme gibi faaliyetleri içerirken, ciddi sanal kayıtarma; yetişkin odaklı siteleri ziyaret etme, sohbet odalarına katılma, bahis sitelerini ziyaret etme ve müzik indirme gibi faaliyetleri içermektedir.

Seymour ve Nadasen'in (2007), çalışanların internette bilgiyi okuyup bilgiye ulaşarak, örgütün verimliliğine ve çalışanların yüksek performans göstermesine katkı sağlayabileceğini vurgulamalarına karşın; Lim ve Teo (2005), sanal kaytarmada zaman açısından verimsizlik söz konusu olduğundan, bunu bir sapkın işyeri davranışı olarak değerlendirmektedirler. Literatürde sanal kaytarmanın pozitif yansımalarının olabileceği dile getirilmiş olsa da, konu, çalışma özelinde değerlendirildiğinde; sanal kayıtarma eylemleri adaletsizlik algısından kaynaklanıyorsa, bu pozitif yansımaların yaşanamayacağı söylenebilir.

Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği

Sanal kaytarma, örgüt ve çalışanlar açısından yüksek maliyetlere ve olumsuz sonuçlara neden olabileceğinden, altında yatan nedenlerin tespit edilmesi önem arz etmektedir (Lieberman, Seidman, McKenna ve Buffardi, 2011). Sanal kaytarmanın öncülleri olarak yazında; algılanan örgütsel adalet (Ahmadi vd., 2011; Blau vd., 2006; Lim, 2002; Zoghbi, 2009), işe bağlılık, içsel bağlılık, internet kullanımı konusunda yönetimin desteği, algılanan iş arkadaşlarının sanal kaytarması (Lieberman vd., 2011), algılanan örgütsel kontrol, resmi olarak cezalandırılma korkusu (Zoghbi, Tacoronte ve Ding, 2006) değişkenleri incelenmiştir. Bu araştırma, sanal kaytarma faaliyetlerini etkileyen faktörlerden örgütsel adalet algılamaları ile sınırlandırılmıştır.

ÖRGÜTSEL ADALET İLE SANAL KAYTARMA ARASINDAKİ İLİŞKİ

Örgütsel adalet algılamaları ile sanal kaytarma faaliyetleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, ağırlıklı olarak örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Yani örgütsel adalet algısı azaldıkça, çalışanların sanal kaytarma faaliyetleri artmaktadır. Bu konudaki bazı araştırmaların sonuçları aşağıda özetlenmiştir.

Lim (2002), işyerinde internet kullananlar üzerinde yapmış olduğu araştırmada; çalışanların örgütlerinde dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti açısından adaletsizlik olduğunu algıladıklarında, daha fazla sanal kaytarma faaliyetinde bulduklarını tespit etmiştir. Ahmadi vd. (2011) Tahran'da otomobil sektöründe çalışanlar üzerinde yapmış oldukları araştırmada, dağıtım adaleti ve işlemsel adalet algılamaları ile sanal kaytarma arasında negatif yönlü ilişki olduğunu, buna karşılık etkileşim adaleti ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuşlardır. Diğer yandan dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaletinin sanal kaytarmayı negatif yönlü etkilediği, araştırma sonuçları arasında yer almaktadır. Benzer şekilde, Zoghbi (2009) İspanya'da eyalet üniversitesinde çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada işlemsel adalet ile sanal kaytarma faaliyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Blau ve diğerlerinin (2006) tıbbi teknoloji uzmanları üzerinde yapmış oldukları araştırmada elde ettikleri bulgular da, teknoloji uzmanlarının adaletsizlik algıladıklarında daha fazla sanal kaytarma yaptıklarına işaret etmektedir.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Örnekleme

Araştırmanın evrenini Konya ilinde faaliyet gösteren iki üniversite hastanesinde çalışan 1424 personel oluşturmaktadır. (Yoğun çalışma temposu nedeniyle Araştırma Görevlileri çalışmaya dahil edilmemiştir). Bu çerçevede p ve q değerleri 0.5 ve 0.5, hoşgörü miktarı $E=0.05$ ve %95 güven düzeyinde örneklem büyüklüğünün belirlenmesi için $d=z \cdot Sh(p)$ hesaplanmıştır. %95 güven düzeyi varsayıldığında, z tablo değeri 1,96'dır. Evren belli olduğundan basit rastgele örnekleme oranının standart hatası

— — formülünde değerler yerine konulduğunda (Çingir, 1994), örneklem büyüklüğü yaklaşık 303 olarak tespit edilmiştir. Bu çerçevede 303 anket dağıtılmıştır. Geri dönen anket sayısı 198'dir. Geri dönüş oranı %65'tir. Katılımcıların %32,3'ü erkek, %57,7'si kadın; %71,8'i evli, %28,2'si bekar; %34,2'si sağlık memuru, %36,5'i hemşire ve %29,3'ü akademik personeldir.

Veri Toplama Tekniği ve Ölçekler

Araştırmada alan araştırması yöntemi kullanılmıştır. Alan araştırmasında yazından elde edilen bilgiler doğrultusunda oluşturulan anket tekniği kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmakta olup; algılanan örgütsel adalet, sanal kaytarma faaliyetleri ve demografik özellikler ile ilgili sorular yer almaktadır.

Algılanan örgütsel adalet Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Bu ölçek; dağıtım adaleti (5 madde), işlemsel adalet (6 madde) ve etkileşim adaleti (9 madde) olmak üzere üç boyuttan ve toplam 20 maddeden oluşmaktadır. 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Cronbach's Alpha katsayıları ise; dağıtım adaleti: 83,2, işlemsel adalet: 78,7 ve etkileşim adaleti: 91,1'dir.

Sanal kaytarma faaliyetleri ise Balanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Bu ölçek; önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri (9 madde) ve ciddi sanal kaytarma faaliyetleri (8 madde) olmak üzere iki boyuttan ve toplam 17 maddeden oluşmaktadır. 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır (1=Hiçbir zaman, 5=Çok sık). Cronbach's Alpha katsayıları ise; önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri: 95,2 ve ciddi sanal kaytarma faaliyetleri: 90,0'dır. Güvenilirliği önemli

Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği

düzeyde düşüren önerme olmadığından, çıkarılan önerme bulunmamaktadır.

Araştırmanın Hipotezleri

Yazındaki araştırma sonuçları çerçevesinde (Ahmadi vd., 2011; Blau vd., 2006; Lim, 2002; Zoghbi, 2009), aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₁: Algılanan dağıtım adaleti ile önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H₂: Algılanan işlemsel adalet ile önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H₃: Algılanan etkileşim adaleti ile önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H₄: Algılanan dağıtım adaleti ile ciddi sanal kaytarma faaliyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H₅: Algılanan işlemsel adalet ile ciddi sanal kaytarma faaliyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H₆: Algılanan etkileşim adaleti ile ciddi sanal kaytarma faaliyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

ARAŞTIRMA BULGULARI

Dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti ile önemsiz ve ciddi sanal kaytarma faaliyetlerine ilişkin ortalama, standart sapma, değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları ve cronbach's alpha değerleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Tanımlayıcı İstatistikler, Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar ve Cronbach Alfa Değerleri

	Ort.	Std. Sapma	1	2	3	4	5
1. Dağıtım Adaleti	2,79	0,82	(0,83)				
2. İşlemsel Adalet	3,13	0,69	,578**	(0,79)			
3. Etkileşim Adaleti	3,36	0,76	,542**	,695**	(0,91)		
4. Önemsiz Sanal Kayt. Faal.	3,38	0,91	-,395**	-,285**	-,294**	(0,95)	
5. Ciddi Sanal Kayt. Faaliyeti	2,10	0,63	-,212**	-,067	-,127	,456**	(0,90)

** p<0.01

Metin Kaplan ve Adem Ögüt

Tablo 1'deki korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında; dağıtım adaleti ($r=-0,395$; $p<0,01$), işlemsel adalet ($r=-0,285$; $p<0,01$) ve etkileşim adaleti ($r=-0,294$; $p<0,01$) ile önemsiz sanal kayıtma faaliyetleri arasında negatif yönlü ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre H_1 , H_2 ve H_3 kabul edilmiştir. Benzer şekilde dağıtım adaleti ($r=-0,212$; $p<0,01$) ile ciddi sanal kayıtma faaliyetleri arasında da negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiş olup, H_4 desteklenmiştir. Diğer yandan işlemsel adalet ($r=-0,067$; $p>0,05$) ve etkileşim adaleti ($r=-0,127$; $p>0,05$) ile ciddi sanal kayıtma faaliyetleri arasındaki ilişki de negatif yönlüdür, ancak anlamlı değildir. Buna göre H_5 ve H_6 reddedilmiştir.

Dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti algılarının önemsiz sanal kayıtma faaliyetleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 2'de özetlenmiştir.

Tablo 2: Örgütsel Adaletin Alt Boyutları Açısından Önemsiz Sanal Kayıtma Faaliyetlerine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	β	Standart Hata	t Değeri	Sig.	Tolerans	VIF
Dağıtım Adaleti	-0,359**	0,091	-3,932	0,000**	0,628	1,593
İşlemsel Adalet	-0,040	0,127	-0,314	0,754	0,460	2,173
Etkileşim Adaleti	-0,114	0,112	-1,022	0,308	0,488	2,051
F				12,817		
Düzeltilmiş R ²				0,153		
R ²				0,165		
Tahmini Stnd. Hata				0,83621		
Anlamlılık Düzeyi				0,000		

Bağımlı Değişken: **Önemsiz** Sanal Kayıtma

** $p<0,01$

Tablo 2'deki regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu ifade edilebilir ($F_{(3,194)}= 12,817$; $p<0,01$). Dağıtım adaletinin ($\beta= -0,359$) önemsiz sanal kayıtma faaliyetlerini negatif yönlü etkilediği tespit edilmiş olup, önemsiz sanal kayıtma faaliyetlerindeki değişimin %15,3'ünün bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı söylenebilir (Düzeltilmiş R²= 0,153).

Kaliteli bir regresyon modeli oluşturmak için, bir regresyon modelinde çoklu bağımlılık (multicollinearity) analiz edilmelidir. Bunun için tolerans ve varyans etkileme faktörüne (VIF) bakılır (Akman, Özkan ve Eriş, 2008). Düşük tolerans ve yüksek VIF değerleri bağımsız değişkenler

Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği

arasında çoklu bağlantı olduğunu gösterir (Kalaycı, 2009). Tablo 2 incelendiğinde, önemsiz sanal kaytarma bağımlı değişkeni ile ilgili regresyon modelinde çoklu bağlantı sorunu olmadığı görülmektedir. Zira tüm toleranslar 0,1'den büyük (Özgener ve Iraz, 2006) ve varyans etkileme faktörleri (VIF) 5'ten küçüktür (Bozic, 2007).

Dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti algılarının ciddi sanal kaytarma faaliyetleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te özetlenmiştir.

Tablo 3: Örgütsel Adaletin Alt Boyutları Açısından Ciddi Sanal Kaytarma Faaliyetlerine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	β	Standart Hata	t Değeri	Sig.	Tolerans	VIF
Dağıtım Adaleti	-0,183*	0,067	-2,736	0,007**	0,628	1,593
İşlemsel Adalet	0,123	0,093	1,316	0,190	0,460	2,173
Etkileşim Adaleti	-0,074	0,082	-0,903	0,368	0,488	2,051
F				3,660		
Düzeltilmiş R ²				0,039		
R ²				0,054		
Tahmini Stnd. Hata				0,61328		
Anlamlılık Düzeyi				0,013*		

Bağımlı Değişken: **Ciddi** Sanal Kaytarma

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

Tablo 3'teki regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, modelin bir bütün olarak anlamlı olduğu ifade edilebilir ($F_{(3,194)} = 3,660$; $p < 0,05$). Benzer şekilde, dağıtım adaletinin ($\beta = -0,183$) ciddi sanal kaytarma faaliyetlerini negatif yönlü etkilediği ve ciddi sanal kaytarma faaliyetlerindeki değişimin %3,9'unun bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı ifade edilebilir (Düzeltilmiş R² = 0,039).

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmada, algılanan örgütsel adalet ile sanal kaytarma faaliyetleri arasındaki ilişki, Konya ilinde faaliyet gösteren iki üniversite hastanesinde çalışanlardan oluşan örnekleme analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti ile önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri arasında negatif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yani çalışanların örgütsel adalet algılamaları arttıkça, önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerinin azalacağı ifade edilebilir. Benzer

Metin Kaplan ve Adem Ögüt

şekilde, dağıtım adaleti ile ciddi sanal kaytarma faaliyetleri arasında negatif yönlü ilişki olduğu da araştırma bulguları arasında yer almaktadır. Bu bulgular yazında yer alan Ahmadi vd. (2011), Blau vd. (2006), Lim (2002) ve Zoghbi'nin (2009) araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Diğer yandan, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti ile ciddi sanal kaytarma faaliyetleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya konmuştur. Regresyon analizi sonuçlarına göre; dağıtım adaletinin hem önemsiz, hem de ciddi sanal kaytarma faaliyetlerini negatif yönlü etkilediği saptanmıştır. Örgütsel adalet algılamalarının üç boyutu ile önemsiz sanal kaytarma davranışları arasında negatif ilişki bulunması; bu boyut kapsamındaki faaliyetlerin günümüzde sosyal hayatın bir parçası olarak algılanmaya başlanması, kolaylıkla ve çoğu zaman denetimden uzak olarak sergilenebilmesi, ödül ve ceza sisteminde yaptırım uygulanmaması vb. ile açıklanabilir. Dağıtım adaleti algılamaları ile ciddi sanal kaytarma davranışları arasındaki negatif ilişki ise çalışanların bu tür davranışlar sergileyerek rövanşist anlamda psikolojik olarak rahatladıklarını düşünmeleri ile açıklanabilir.

Bu sonuçlardan hareketle, hastane çalışanlarının adalet algısını arttırarak sanal kaytarma faaliyetlerini azaltmak için, hastane yöneticilerinin uygulamalarında açık ve nesnel olmaları, adil bir ödül ve ceza sistemi oluşturmaları, katılımcı yönetim anlayışını benimsemeleri ve internet kullanım politikaları geliştirmeleri önerilebilir.

Bu çalışmanın temel kısıtlayıcısı, alan araştırmasının Konya ilinde faaliyet gösteren iki üniversite hastanesinde çalışanlar ile sınırlı tutulmuş olmasıdır. Dolayısıyla, yapılacak olan değerlendirmeler sadece Konya ölçeğinde geçerlidir. Bu araştırma sonuçları, diğer sektörler örneğinde gerçekleştirilecek çalışmalar için yol gösterici bulgular sunabilir. Bu bulguların diğer sektörlerde geçerli olup olmadığı, söz konusu sektörlerde yapılacak çalışmalar sonucunda ulaşılan bulgularla karşılaştırılması sonucunda görülebilir. Farklı sektörlerde yapılacak olan araştırmalar çalışanların örgütsel adalet algılamalarının ve sanal kaytarma davranışlarının ne yönde geliştiğini ortaya koyacak ve yöneticilere önemli aktarımlar sağlayacaktır.

Gelecekte bu tür çalışmaların farklı sektörlerde, farklı kültürlerde ve farklı gelişmişlik düzeyine sahip olan ülkelerde ele alınarak yapılmasında yarar bulunmaktadır. Ayrıca, örgütsel adalet dışındaki sanal kaytarma davranışını etkileyen diğer öncüller ya da sanal kaytarmanın örgütsel, sektörel ve ulusal sonuçları araştırma konusu olarak ele alınabilir.

**Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin
Analizi: Hastane Çalışanları Örneği**

KAYNAKÇA

- Ahmadi, H., Bagheri, F., Ebrahimi, S.A., Rokni, M.A.N. ve Kahrer, M.S. (2011). Deviant Work Behavior: Explaining Relationship Between Organizational Justice and Cyber-loafing as a Deviant Work Behavior. *American Journal of Science Research*, 24, 103-116.
- Akman, G., Özkan, C. ve Eriş, H. (2008). Strateji Odaklılık ve Firma Stratejilerinin Firma Performansına Etkisinin Analizi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 7(13), 93-115.
- Aryee, S., Budhwari P.S. ve Chen, Z.X. (2002). Trust as a Mediator of the Relationship Between Organizational Justice and Work Outcomes: Test of a Social Exchange Model. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 267-285.
- Balanchard, A.L. ve Henle, C.A. (2008). Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control. *Computers in Human Behavior*, 24, 1067-1084.
- Behson, S.J. (2011). The Relative Importance of Organizational Justice Dimensions on Employee Outcomes: A Critical Reanalysis Using Relative Weights Analysis. *Organization Management Journal*, 8, 205-217.
- Blau, G., Yang, Y. ve Ward-Cook, K. (2006). Testing a Measure of Cyberloafing. *Journal of Allied Health*, 35(1), 9-17.
- Bozic, L. (2007). The Effects of Market Orientation on Product Innovation. *Croatian Economic Survey*, 9, 107-124.
- Brown, G., Bemmels, B. ve Barclay, L.J. (2010). The Importance of Policy in Perceptions of Organizational Justice. *Human Relations*, 63(10), 1587-1609.
- Chang, C.C. ve Dubinsky, A.J. (2005). Organizational Justice in the Sales Force: A Literature Review with Propositions. *Journal of Business-to-Business Marketing*, 12(1), 35-71.
- Çıngı, H. (1994). Örneklem Kuramı. Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Yayınları Ders Kitapları Dizisi 20. Ankara: H.Ü. Fen Fakültesi Basımevi.
- Di Fabio, A. ve Palazzeschi, L. (2012). Organizational Justice: Personality Traits or Emotional Intelligence? An Empirical Study in an Italian Hospital Context. *Journal of Employment Counseling*, 49, 31-42.
- Eskew, D.E. (1993). The Role of Organizational justice in Organizational Citizenship Behavior. *Employee Responsibilities and Right Journal*, 6(3), 185-194.
- Frenkel, S.J., Li, M. ve Restubog, S.L.D. (2012). Management, Organizational Justice and Emotional Exhaustion Among Chinese Migrant Workers: Evidence from two Manufacturing Firms. *British Journal of Industrial Relations*, 50(1), 121-147.
- Harris, K.J., Andwers, M.C. ve Kacmar, K.M. (2007). The Moderating Effects of Justice on the Relationship between Organizational

Metin Kaplan ve Adem Ögüt

- Politics and Workplace Attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 22, 135-144.
- Heslin, P. A. ve VandeWalle, D. (2011). Performance Appraisal Procedural Justice: The Role of a Manager's Implicit Person Theory. *Journal of Management*, 37(6), 1694-1718.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- Kalaycı, Ş. (2009). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 4. Baskı. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kılıçlar, A. (2011). Yöneticiye Duyulan Güven ile Örgütsel Adalet İlişkisinin Öğretmenler Açısından İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 23-36.
- Lieberman, B., Seidman, G., McKenna, K. ve Buffardi, L. (2011). Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics as Predictors of Cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2192-2199.
- Lim, V.K.G. (2002). The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 675-694.
- Lim, V.K.G ve Teo, T.S.H. (2005). Prevalence, Perceived Seriousness, Justification and Regulation of Cyberloafing in Singapore. *Information ve Management*, 42, 1081-1093.
- Mitchell, J.I., Gagne, M., Beaudry, A. ve Dyer, L. (2012). The Role of Perceived Organizational Support, Distributive Justice and Motivation in Reactions to New Information Technology. *Computers in Human Behavior*, 28, 729-738.
- Murtaza, G., Shahzad, K., Shah, M.K. ve Khan, N.A. (2011). Impact of Distributive and Procedural Justice on Employees' Commitment: A Case of Public Sector Organization of Pakistan. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 29, 73-80.
- Niehoff, B.P. ve 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.
- Özgener, Ş. ve Iraz, R. (2006). Customer Relationship Management in Small-Medium Enterprises: The Case of Turkish Tourism Industry. *Tourism Management*, 27, 1356-1363.
- Özkalp, E., Aydın, U. ve Tekeli S. (2011). Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri. 19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Çanakkale (26-28 Mayıs), 465-470.
- Robinson, S.L. ve Bennett, R.J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scalling Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Schmiesing, R.J., Safrit, R.D. ve Gliem, J.A. (2003). Factors Affecting OSU Extension Agents' Perceptions of Organizational Justice and Job

**Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin
Analizi: Hastane Çalışanları Örneği**

- Satisfaction. *Journal of International Agricultural and Extension Education*, 10(2), 25-33.
- Seymour, L. ve Nadasen, K. (2007). Web Access for IT Staff: A Developing World Perspective on Web Abuse. *The Electronic Library*, 25(5), 543-557.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 363-387.
- Zoghbi, P. (2007). Relationship Between Organizational Justice and Cyberloafing in the Workplace: Has "Anomia" a Say in the Matter?. *CyberPsychology ve Behavior*, 10(3), 464-470.
- Zoghbi, P. (2009). Inequity, Conflict, and Compliance Dilemma as Causes of Cyberloafing. *International Journal of Conflict Management*, 20(2), 188-201.
- Zoghbi, P., Tacoronte, D.V. ve Ding, J.T. (2006). Do Current Anti-Cyberloafing Disciplinary Practices have a Replica in Research Findings? A Study of the Effects of Coercive Strategies on Workplace Internet Misuse. *Internet Research*, 16(4), 450-46.