

Lider-Üye Etkileşiminin Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Etkileşim Adaletinin Aracılık Rolü¹

The Mediating Role of Interactional Justice in The Effect of Leader-Member Exchange on Cyberloafing Behavior

Didem Paşaoğlu Baş², İbrahim Rençber³, Adila Abdalla Osman⁴

Öz

Araştırmada, kuramsal ve yazında yapılan araştırmalar ışığında bu çalışma, etkileşim adaletinin lider-üye etkileşimi ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkide aracılık rolünün bulunup bulunmadığını ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu kapsamda, öncelikle araştırma değişkenleri kavramsal çerçevede ele alınmış, araştırma modeli kapsamında hipotezler oluşturulmuştur. Daha sonra oluşturulan hipotezler yapısal eşitlik modellemesi ile test edilerek bulgular ortaya konulmuştur. Araştırma, Somali'nin Hargeisa şehrinde bankacılık ve telekomünikasyon sektöründe faaliyet gösteren özel işletmelerdeki 260 beyaz yakalı çalışana kapsamaktadır. Araştırmaya ait veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırma modeli kapsamında oluşturulan hipotezler IBM AMOS 26 istatistik programı kullanılarak yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmiştir. Araştırmanın bulguları, lider-üye etkileşiminin sanal kaytarma davranışını olumsuz yönde etkilediğini göstermiştir. Ayrıca, etkileşim adaletinin lider- üye etkileşimi ile sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde aracılık rolü bulunduğu ortaya konulmuştur. Son olarak, araştırma sonuçları bağlamında pratik ve teorik çıkarımlar tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Lider-Üye Etkileşimi, Sanal Kaytarma, Etkileşim Adaleti, Yapısal Eşitlik Modellemesi.

Abstract

The aim of this research is to reveal whether interaction justice has a mediating role in the relationship between leader-member exchange and cyberloafing behavior. The research covers 260 white-collar employees in private businesses operating in the banking and telecommunications sector in Hargeisa, Somalia. The data of the research were collected by the questionnaire method. The hypotheses created within the scope of the research model were tested with structural equation modeling using the IBM AMOS 26 statistical program. The findings of the study have showed that leader-member exchange negatively affects cyberloafing behavior. In addition, it has been determined that interactional justice has a mediating role in the effect of leader-member exchange on cyberloafing behavior. Finally, practical and theoretical implications are discussed in the context of the research results.

Keywords: Leader-Member Exchange, Cyberloafing Behavior, Interactional Justice, Structural Equation Modeling

Araştırma Makalesi [Research Paper]

JEL Codes: M16

Submitted: 04 / 02 / 2022

Accepted: 17 / 06 / 2022

¹Bu makale Lider-Üye Etkileşiminin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkileşimin Adaletinin Aracılık Rolü isimli Doktora tezinden üretilmiştir.

² Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Eskişehir, Türkiye, dpasaoglu@anadolu.edu.tr, Orcid No: <https://orcid.org/0000-0003-4526-7852>

³ Dr., Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye, ibrahimrençber35@gmail.com, Orcid No: <https://orcid.org/0000-0002-0415-9866>

⁴ Dr., Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye, adila_abdalla2015@hotmail.com, Orcid No: <https://orcid.org/0000-0003-1933-8434>

Giriş

Liderlik gerek örgütler gerekse araştırmacılar nezdinde önemini korumaya devam eden bir araştırma alanıdır. Liderlik, hedefler doğrultusunda insanları bir araya getirme ve yönlendirme kabiliyeti olarak ifade edilmektedir (Budak ve Budak, 2004). Liderlik alanının daha iyi anlaşılmasına yönelik geliştirilen kuramlardan birisi lider-üye etkileşimi kuramıdır. Bu kuram, geleneksel kuramlardan farklı olarak lider ile üyeler arasındaki ikili ilişkilere vurgu yapmaktadır (Graen ve Uhl-Bien, 1995). Kuram, liderin örgüt içinde takipçilerinin her birine benzer şekilde davranmaması, onlarla farklı ilişkiler içinde olması gerektiğini ileri sürmektedir (Danserau vd., 1975). Kurama göre, lider-üye etkileşimi bireylerin örgütlerine yönelik tutum ve davranışlarını etkilemektedir (Liden ve Maslyn, 1998). Lider ile birey arasındaki ilişki sosyal mübadele kuramı (Blau, 1964) çerçevesinde de ele alınmıştır. Buna göre lider ile üye arasındaki mübadele ilişkisinin niteliği işgören devri, performans ve vatandaşlık davranışı gibi önemli bireysel ve örgütsel sonuçlara yol açmaktadır (Yürür, 2019). Nitekim lider ile yüksek kaliteli etkileşimi olan bireylerin iş performanslarının (Uludağ, 2019), iş tatminlerinin (Büyükkaymakçı ve Sundu, 2021), örgütsel bağlılıklarının (Göksel ve Aydınhan, 2012) ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının (Tekin, 2018) daha yüksek olduğu çeşitli araştırmalarla ortaya konulmuştur. Diğer taraftan lider ile düşük kalitede etkileşimi olan bireylerin tükenmişliklerinin (Kaşlı ve Seymen, 2015) ve işten ayrılma niyetlerinin (Büyükkaymakçı ve Sundu, 2021) daha yüksek olduğu bazı araştırmalarda kanıtlanmıştır.

Lider-üye etkileşiminin istenilen düzeyde olmayan örgütlerde, bireylerin örgüte karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergileyebileceği değerlendirilmektedir. Bireylerin örgüte karşı olumsuz davranışlarından birisi de sanal kaytarma davranışıdır. Sanal kaytarma, "bilgi ve iletişim teknolojilerinin iş dışı amaçlarla kullanımı" şeklinde tanımlanmaktadır (Yıldız vd., 2015). Üretkenlik karşıtı bir iş davranış türü olan sanal kaytarma, örgüt içindeki sapkın davranışlardan birisidir (Lim, 2002; Henle ve Blanchard, 2008). Bireyin iş performansı üzerindeki bu olumsuz etkisi (Kidwell, 2010) nedeniyle sanal kaytarmanın öncüllerine geçmişte birçok araştırmaya konu olmuştur. Bu araştırmalarda zaman yönetimi (Durmuş ve Çelik, 2020), örgüt iklimi (Özkan ve Erbay, 2021) ve örgütsel özdeşleşme (Karaca ve Karaca, 2019) gibi birçok değişkenin sanal kaytarma davranışı ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Uluslararası yazında lider-üye etkileşimi ile sanal kaytarma değişkenleri arasındaki ilişkiyi inceleyen az sayıda çalışma (Usman vd., 2019; Çiriş Yıldız vd., 2021) bulunmasına rağmen Somali yazınında bu değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Somali kültürü bağlamında bu değişkenler arasındaki ilişkiler belirsizliğini sürdürmektedir. Kuramsal altyapı ve daha önce yapılmış araştırmalardan hareketle lider-üye etkileşimi ile sanal kaytarma arasında ters yönlü bir ilişkinin olabileceği düşünülmüştür. Bu düşünce bu araştırmanın varlık sebebini oluşturmaktadır. Bu kapsamda lider-üye etkileşiminin sanal kaytarma davranışını etkileyip etkilemediği temel araştırma problemini oluşturmaktadır. Diğer bir araştırma problemi ise lider-üye etkileşimi ile sanal kaytarma arasındaki ilişkide etkileşim adaletinin aracılık rolünün bulunup bulunmadığıdır. Bu değişkenler arasındaki ilişkinin doğasını açıklamak amacıyla etkileşim adaleti aracı değişken olarak seçilmiştir. Aracı değişkenin seçiminde etkileşim adaletinin lider-üye etkileşimi ve sanal kaytarma ile olan ilişkileri belirleyici olmuştur. Bireylerin adalet algısı bireyleri sanal kaytarmaya sürükleyen unsurların birisidir. Çünkü örgüt içindeki kazanımlara ait ölçütlerin dürüst olarak belirlenmediği, dağıtımların belirlenen ölçütlerden sapmadan eşit olarak yapılmadığı ve bu dağıtımlar yapılırken dürüst davranış tarzlarının sergilenmediğini fark eden bireyler meydana gelen bu adaletsizliğe karşı çıkmak için sanal kaytarma yoluna gidebilmektedirler (Niehoff ve Moorman, 1993; Kaplan ve Öğüt, 2012).

Sonuç olarak, bu çalışmanın amacı, lider-üye etkileşimi ile sanal kaytarma davranışını etkileyip etkilemediğini ortaya koymaktır. Daha sonra bu değişkenler arasındaki ilişkide etkileşim adaletinin aracılık rolünün bulunup bulunmadığını belirlemektir. Bu amaçlarla, öncelikle araştırma değişkenleri kavramsal çerçevede ele alınmış ve araştırma modeli doğrultusunda hipotezler oluşturulmuştur. Daha sonra oluşturulan hipotezler yapısal eşitlik modellemesi ile test edilerek bulgular ortaya konulmuştur. Son olarak bulgular tartışılarak teorik ve uygulamaya yönelik çıkarımlar belirtilmiştir.

1. Literatür Taraması

1.1. Lider-Üye Etkileşimi

Liderlik, belirlenen hedefe erişmek amacıyla bireyleri bir araya getirme ve söz konusu bireylerin faaliyetlerini yönlendirme yeteneğidir (Budak ve Budak, 2004). Geleneksel olarak bilinen liderlik kuramlarından farklı olan lider-üye etkileşim kuramı, lider ve üyeler arasındaki ilişkiden meydana gelmektedir. Bu kuram, lider ile liderin çalışma grubunda yer alan astlar arasındaki iletişimi farklı bir bakış açısıyla ele almaktadır. Bu bağlamda, liderin grubunda yer alan her bir ast ile farklı bir sosyal etkileşimde bulunduğu bir diğer ifadeyle bütün astlarına karşı aynı davranışı sergilemediği düşüncesi yer almaktadır (Graen ve Uhl-Bien, 1995).

Lider-üye etkileşimi, odak noktasında lider ile üye arasında gerçekleşmesi olası ilişkilerin kalitesi yer almaktadır. Bu yaklaşıma göre lider örgüt içinde zaman, enerji ve kaynaklar bakımından sınırlıkları bulunduğu dolaylı belirlenen hedeflere erişmek için verimi yüksek bireylerle daha fazla etkileşimde bulunmakta ve yakınlık kurduğu bireyi gruba

almaktadır. Fakat söz konusu etkileşime katılmakta istekli olmayan çalışanlar ise grupta yer almamak için liderden uzak durmaktadırlar. Dolayısıyla liderle düşük nitelikte iletişim ve etkileşime girmektedirler. Bunun tam tersine lider ile yüksek düzeyde iletişim halinde olan, lider tarafından tam desteklenen çalışanlar ise ayrıcalıklı konumda olmakla birlikte daha fazla kazanç sağlamaktadırlar (Graen ve Uhl-Bien, 1995).

Kuramsal temelleri sosyal değişim teorisi ve rol teorisine dayanan lider-üye etkileşimi, çok boyutlu bir yapı olarak ele alınmıştır. Dienesch ve Liden (1986) kavramı katkı, sadakat ve etki olarak sınıflandırırken, Graen ve Uhl-Bien, (1995) kavramı sadakat, saygı ve güven olarak sınıflandırmıştır. Alan yazında sıklıkla kabul edilen sınıflandırma ise katkı, sadakat, etki ve profesyonel saygı olarak incelenen dört boyutlu yaklaşımdır (Liden ve Maslyn, 1998). Diğer taraftan lider-üye etkileşimini tek boyutlu olarak ele alan çalışmalar da mevcuttur (Graen ve Cashman, 1975; Aslan ve Özata, 2009).

1.2. Sanal Kaytarma Davranışı

Üretkenlik karşıtı bir iş davranış türü olan sanal kaytarma kavramı, örgüt içindeki sapkın davranışlardan biridir (Lim, 2002; Henle ve Blanchard, 2008). Mastrangelo vd. (2006) sanal kaytarmayı üretken olmayan ve zarar verici bilgisayar kullanımı olarak ifade etmişlerdir. Üretken olmayan bilgisayar kullanımını (çevrimiçi medyayı görüntüleme vs.) örgüte yararı bulunmayan fakat örgüte zararı da olmayan faaliyetler şeklinde tanımlanmıştır. Zarar verici bilgisayar kullanımı ise örgütün amaçlarıyla çelişen faaliyetler (yasadışı uygulamalarla meşgul olma gibi) için işyerinde bilgisayarın kullanılması anlamına gelmektedir. Lim (2002) sanal kaytarmayı, "çalışanların çalışma saatlerinde, iş ile ilgili olmayan internet sitelerini ziyaret etme ve e-postalarını kontrol etmelerini içeren internetin kötüye kullanılması" olarak tanımlamıştır. Teknolojik gelişmeler göz önünde bulundurulduğunda, sanal kaytarmanın sadece internet erişimini değil, tüm teknolojik vasıtalarla uygulanan kaytarma davranışlarını kapsadığı belirtilmiştir (Kaplan ve Ögüt, 2012).

Söz konusu davranışlar ile ilgili alan yazında farklı sınıflamalar mevcuttur. Kavram, Robinson ve Bennett (1995) tarafından önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışları olarak sınıflandırmıştır. Lim (2002) ise bu davranışları web sitesi faaliyetleri ve e-posta faaliyetleri olarak tasnif edilmiştir. Bireylerin başlıca sanal kaytarma davranışlarına film, dizi veya maç izleme, internette alım-satım işlemleri yapma, oyun sayfalarında gezinme ve oyun oynama, bankacılık işlemleri yapma, e-postaların kontrolü, mesajlaşma, sosyal ağlarda dolaşma, çevrimiçi kitap, gazete veya dergi okuma, müzik dinleme örnek verilebilir (Lim, 2002). İnternet üzerinden yapılan bu davranışların sanal kaytarma olması için çalışma ortamında gerçekleşmesi ve bireyin işini erteleme veya aksatması gerekmektedir (Tan ve Demir, 2018).

1.3. Etkileşim Adaleti

Örgütsel faaliyetlerin insani boyutu ile ilgili olan etkileşim adaleti, örgüt ile bireyler arasındaki ilişkinin kalitesine ya da üst yönetimin adaletten yararlanacak olanlara nasıl davrandığına odaklanır (Colquitt vd., 2001). Etkileşim adaleti, yöneticiler ile çalışanlar arasındaki tutum ve davranışları kapsamaktadır (Cohen-Charash ve Spector, 2001). Etkileşim adaleti örgütsel adaletin sosyal tarafına vurgu yapmaktadır. Kişilerarası ilişkilere yatırım yapmakta ve bu ilişkilerden çıkan sonuçlara vurgulamaktadır. Yönetici ve çalışanlar arasındaki adaletin oluşturulmasında yalnızca maddi unsurlar yeterli değildir. Bu nedenle çalışmalar, örgütsel adaletin sosyal ve psikolojik yönüne yoğunlaşmıştır. Bu durum ayrıca örgütsel güven ortamı oluşturulması bakımından da önem taşımaktadır (Kwak, 2006).

Etkileşim adaleti, örgütsel uygulamaların insanî yönüyle ve yöneticilerin çalışanlara karşı davranış biçimleriyle de ilgilenebilir. Etkileşim adaleti, adaleti sağlamakla yükümlü kişi ve karşı taraf arasındaki iletişimin nasıl görüldüğüyle ilgilidir. İletişim esnasındaki davranışların saygılı, nazik ve dürüst olması bu duruma örnek verilebilir. Yöneticilere yönelik gerçekleşen duygusal, bilişsel ve davranışsal tepkilerle ilişkili olan etkileşim adaleti, yöneticilerin bireylerarası davranışları tarafından belirlenmektedir (Cohen-Charash ve Spector, 2001).

1.4. Lider-Üye Etkileşimi ile Sanal Kaytarma Davranışı Arasındaki İlişki

Lider ve üyeler arasındaki ilişki lider-üye etkileşim kuramının temelini oluşturmaktadır. Lider-üye etkileşimi kuramı, lider ve takipçileri arasındaki karşılıklı etkileşimin bireylerin davranış ve tutumları üzerinde etkili olduğunu ileri sürmektedir (Liden ve Maslyn, 1998). Bireylerin olumlu tutuma sahip olabilmesi ve olumlu davranışlar sergilemesi lider-üye etkileşiminin kaliteli olmasına bağlıdır. Diğer bir deyişle lider ile çalışanların arasındaki yüksek kaliteli ikili iletişim çalışanlarda olumlu çıktılara neden olacaktır. Dolayısıyla lider ile yüksek kaliteli etkileşimi olan bireylerin iş performanslarının (Uludağ, 2019), iş tatminlerinin (Büyükkaymakçı ve Sundu, 2021), örgütsel bağlılıklarının (Göksel ve Aydın, 2012) ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının (Tekin, 2018) daha yüksek olduğu; lider ile düşük kalitede etkileşimi olan bireylerin ise tükenmişliklerinin (Kaşlı ve Seymen, 2015) ve işten ayrılma niyetlerinin (Büyükkaymakçı ve Sundu, 2021) daha yüksek olduğu çeşitli araştırmalarda kanıtlanmıştır.

Lider-üye etkileşiminin istenilen düzeyde olmayan örgütlerde, bireyler örgüte karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergileyebilmektedir. Bireylerin örgüte karşı olumsuz davranışlarından birisi de sanal kaytarma davranışlarıdır. Örgütsel faaliyetleri aksatarak örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasını engelleyen sanal kaytarma davranışları, günümüzde sıklıkla

karşılaşılan olumsuz birey davranışlarıdır. Hızlı gelişen teknoloji ve dijitalleşme sürecindeki artış söz konusu davranışların yaygınlaşmasına neden olmuştur (Henle ve Blanchard, 2008). Sanal kaytarmanın gittikçe yaygınlaşması örgütsel verimliliğinin düşmesine ve maliyetlerin artmasına neden olduğu belirtilmektedir (Polatçı ve Özçalık, 2015; İyigün ve Çetin, 2012). Bu bağlamda örgütlerde kaliteli lider-üye etkileşiminin sanal kaytarma davranışlarını azaltacağı düşünülmektedir. Nitekim alan yazında yapılmış sınırlı çalışmalardan biri bu görüşü destekler niteliktedir. Çirış Yıldız vd. (2021) 148 hemşire üzerinde yaptıkları araştırmada lider-üye etkileşiminin sanal kaytarma davranışını hafif düzeyde etkilediğini belirlemişlerdir. Usman vd. (2019) tarafından Pakistan'da imalat ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışan 232 üniversite mezunu üzerinde yapılan araştırmada, lider-üye etkileşimi ile sanal kaytarma davranışları arasında olumsuz bir ilişki tespit edilmiştir. Buradan hareketle aşağıdaki Hipotez 1 önerilmiştir.

H1: Lider-üye etkileşimi sanal kaytarma davranışını olumsuz yönde etkiler.

1.5. Lider-Üye Etkileşimi, Etkileşim Adaleti ve Sanal Kaytarma Davranışı Arasındaki İlişkiler

Lider-üye etkileşimi kuramı, lider ile üyeler arasındaki ikili ilişkilere vurgu yaparak geleneksel kuramlardan farklılaşmaktadır. Bu kurama göre, lider grubunda yer alan her bir üye ile farklı bir sosyal etkileşimde bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle, lider tüm üyelere karşı aynı davranışı göstermemektedir (Graen ve Uhl-Bien, 1995). Kurama göre, lider-üye etkileşimi bireylerin örgütlere yönelik tutum ve davranışlarını etkilemektedir (Liden ve Maslyn, 1998). Bu nedenle örgüt içinde lider-üye etkileşimi belirginleşip kutuplaşmalar oluştuğunda liderin davranışları bireylerin etkileşim adalet algılarını etkilemektedir. Özellikle lider ile kaliteli etkileşim içindeki bireyler, liderlerin uygulamalarına ilişkin örgütsel adalet düşünceleri grup dışındaki üyelerin düşüncelerine nazaran daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Turunç ve Tabak, 2010). Diğer taraftan lider ile diğerlerinden daha zayıf etkileşim içindeki bireylerin örgütsel adalet düşünceleri düşük olabilmektedir (Masterson vd., 2000; Colquitt vd., 2001). Nitekim alan yazında yapılan araştırmalarda lider-üye etkileşiminin etkileşim adaleti ile olumlu bir ilişki içinde olduğunu göstermektedir. Fein vd. (2013) tarafından İsrail'de bir telekomünikasyon şirketindeki çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada, lider-üye etkileşiminin etkileşim adaleti ile olumlu ilişkili olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde Turgut vd.'nin (2015) Türkiye'de 471 öğretmen üzerinde yaptıkları araştırmada, lider-üye etkileşiminin örgütsel adaletin boyutlarını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Kuramsal altyapı ve önceki çalışmalardan hareketle lider-üye etkileşiminin etkileşim adaleti üzerinde olumlu bir etkisi olacağı değerlendirilmiştir. Bu kapsamda Hipotez 2 geliştirilmiştir.

H2: Lider-üye etkileşimi etkileşim adaletini olumlu yönde etkiler.

Etkileşim adaleti örgütsel adaletin sosyal tarafına vurgu yapmaktadır (Kwak, 2006). Etkileşim adaleti, örgütsel süreçlerin uygulanmasında bireylerin karşılaştığı davranışların kalitesine yönelik algıyı ifade etmektedir (Özkalp ve Kirel, 2013). Örgüt içindeki adalet bireylerin örgüte karşı davranış ve tutumlarını şekillendirmektedir. Adil algılar olumlu davranışlara neden olurken, haksız yaklaşımlar olumsuz davranışlara yol açabilmektedir (Beugre, 2002). Örneğin, bireyler çalıştıkları ortamda adaletin olmadığını düşündüğünde örgütten uzaklaşma çabasına girebilmektedirler (Köse ve Aydoğan, 2021). Ayrıca, örgütsel kazanımlara ait ölçütlerin belirlenmediği, dağıtımların belirlenen ölçütlere yapılmadığı ve bu süreçte dürüst davranış tarzlarının sergilenmediği durumlarda bireyler sanal kaytarma yoluna gidebilmektedirler (Niehoff ve Moorman, 1993). Bu durum Adams'ın (1965) eşitlik kuramının temel varsayımıyla da örtüşmektedir. Kurama göre, bireyler çabaları sonucunda elde ettikleri kazanımları ile kendisiyle aynı düzeydeki bireylerin kazanımları arasında bir denge aramaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalar örgütsel adalet algısının azaldıkça, bireylerin sanal kaytarma davranışlarının arttığını göstermektedir. Kaplan ve Ögüt (2012) tarafından 198 üniversite çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, etkileşim adaletinin sanal kaytarma davranışını olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Başka bir çalışmada Lim (2002), bireylerin etkileşim adaletsizliği algılamaları durumunda daha fazla sanal kaytarma davranışı sergilediklerini ortaya koymuştur. Kuramsal arka plan ve mevcut çalışmalardan hareketle aşağıdaki Hipotez 3 önerilmiştir.

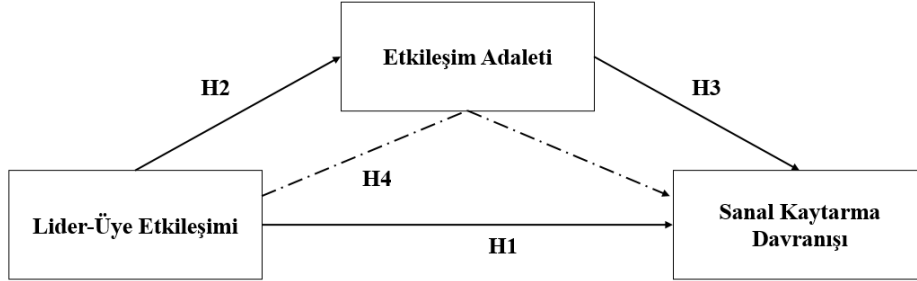
H3: Etkileşim adaleti sanal kaytarma davranışını olumsuz yönde etkiler.

Lider-üye etkileşimi kuramı, liderin örgüt içinde takipçileri ile farklı ilişkiler içinde olduğunu ve her birine farklı şekilde davrandığını ileri sürmektedir (Danserau vd., 1975). Kurama göre, lider-üye arasındaki bu ilişkinin kalitesi bireyin örgüte yönelik tutum ve davranışlarını etkilemektedir (Liden ve Maslyn, 1998). Lider ile birey arasındaki bu ilişki sosyal mübadele kuramı (Blau, 1964) tarafından da açıklanmaya çalışılmıştır. Sosyal mübadele kuramına göre, lider ile üye arasındaki mübadelenin ilişkisinin niteliği önemli bireysel ve örgütsel sonuçlara neden olmaktadır. Buna göre lider ile üye arasındaki yüksek nitelikli bir mübadele ilişkisinin işgören devrini azalttığı, performans ve vatandaşlık davranışını artırdığı ifade edilmiştir (Yürür, 2019). Bu bağlamda liderle kaliteli etkileşim halinde olan bireylerin örgüte karşı olumlu tutum ve davranışlar sergileyeceğinden dolayı sanal kaytarma davranışlarında bulunmayacakları düşünülmüştür. Diğer taraftan lider ile kaliteli etkileşimi olmayan bireylerin ise sanal kaytarma davranışlarını sergilemesi beklenmektedir. Aracı değişkenin seçiminde etkileşim adaletinin lider-üye etkileşimi ve sanal kaytarma ile olan ilişkileri belirleyici olmuştur. Bireylerin adalet algısı bireyleri sanal kaytarmaya sürükleyen unsurların birisidir. Alan yazında söz konusu değişkenler farklı değişkenlerle ayrı ayrı araştırmalarda incelenmiş fakat lider-üye etkileşimi, sanal kaytarma ve etkileşim adaleti değişkenlerini bir arada

inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Kuramsal altyapı ve daha önce yapılmış araştırmalardan hareketle Hipotez 4 geliştirilmiştir.

H4: Etkileşim adaleti lider-üye etkileşimi ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkiye aracılık eder.

Araştırma hipotezleri doğrultusunda geliştirilen araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir. Buna göre araştırmanın bağımsız değişkeni lider-üye etkileşimi, bağımlı değişkeni ise sanal kaytarma davranışı, aracı değişken ise etkileşim adaletidir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

2. Yöntem

2.1. Evren

Araştırma evreni, Somali/Hargeisa şehrinde bankacılık ve telekomünikasyon sektöründeki özel işletmelerde çalışan beyaz yakalılarından oluşmaktadır. Araştırma evreni kapsamında üç banka ve beş telekomünikasyon işletmesinin faaliyet gösterdiği ve yaklaşık 300 beyaz yakalı çalışanın bulunduğu tespit edilmiştir. Evrendeki tüm çalışanlara ulaşılması nedeniyle evrende tam sayıma gidilmiştir. Bu süreçte çalışanların tümüne gönderilen anketlerden 260 adedi geri dönmüş ve anketlerin tamamı kullanılabilir vaziyette bulunduğundan analizler bu anketler üzerinden yapılmıştır.

Çalışmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine ait frekans analizi Tablo 1'de sunulmuştur. Buna göre, erkek katılımcıların oranı %66,9 iken, kadınların oranı %32,7'dir. Katılımcıların %62,7'si evli, %36,5'i bekârdır. Katılımcıların çoğunluğu 29-38 yaşları arasında olup, %48,8'lik bir orana sahiptir. Katılımcıların %68,4'ü lisans derecesine sahiptir. Katılımcıların tamamı bilgisayar, cep telefonu ve tablet gibi teknolojik aletleri kullanmaktadır. Katılımcıların yaklaşık %81'i tam zamanlı olarak görev yapmaktadır. Katılımcıların %57,3'ü bankacılık sektöründe, %42,3'ü telekomünikasyon sektöründe olduğu görülmektedir. Son olarak, katılımcıların %38,1'i mevcut organizasyonda 2-4 yıl görev yapmıştır.

Tablo 1: Demografik Özellikler

		f	%			f	%
Yaş	19-28 yaş	51	19,6	Cinsiyet	Kadın	85	32,7
	29-38 yaş	127	48,8		Erkek	175	66,9
	39-45 yaş	39	15,0		Belirtilmemiş	1	0,4
	46-53 yaş	19	7,3	Medeni Durum	Evli	163	62,7
	54 yaş ve üstü	24	9,3		Bekâr	95	36,5
Eğitim	İlköğretim	5	1,9	Belirtilmemiş	2	0,8	
	Ortaöğretim	18	6,9	İşletmedeki Hizmet Süresi	0-1 yıl	38	14,6
	Lise	9	3,5		2-4 yıl	99	38,1
	Lisans	178	68,4		5-7 yıl	72	27,7
	Yüksek lisans	48	18,5		8-10 yıl	41	15,8

Doktora	1	0,4		11 ve üstü	10	3,8	
Belirtilmemiş	1	0,4	Sektör	Bankacılık	149	57,3	
İstihdam Tipi	Yarı zamanlı	43	16,6	Telekomünikasyon	110	42,3	
	Tam zaman	210	80,8	Belirtilmemiş	1	0,4	
	Geçici	5	1,9	Teknoloji Kullanımı	Evet	100	100
	Belirtilmemiş	2	0,7	Hayır	0	0,0	

2.2. Veri Toplama ve Ölçekler

Araştırmaya ait veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Anket formu oluştururken değişkenler ile ilgili literatür taraması yapılarak ölçekler saptanmıştır. Ulusal yazında söz konusu ölçeklerin Somalliceye uyarlaması bulunmaması ve araştırma evreni kapsamındaki çalışanların İngilizce bilmeleri nedeniyle ölçeklerin orijinal halleri kullanılmıştır. Anket formu demografik özellikler, lider-üye etkileşimi ölçeği, sanal kaytarma davranışı ölçeği ve etkileşim adalet ölçeği olarak dört bölümden oluşmaktadır. Soruların yanıtlanmasında 5'li Likert tipi ölçek (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. Anket formunda çalışmanın amacı, katılımcıya ait özel bilgilerin (isim, vatandaşlık ve sicil numarası vs.) istenmediği, cevapların gizli tutulacağı ve anketi yanıtlama talimatı ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

Lider-Üye Etkileşimi değişkeni Liden ve Maslyn'ın (1998) geliştirdiği ölçek ile ölçülmüştür. Ölçek etki, sadakat, katkı ve profesyonel saygı olmak üzere 4 boyut ve 12 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek geliştirme çalışmasında Cronbach alfa katsayıları öğrencilerden oluşan örneklem grubunda sırasıyla ,90 ,78 ,60 ve ,92, çalışanlardan oluşan örneklem grubunda ise ,90 ,74 ,57 ve ,89 olarak tespit edilmiştir. Ölçek farklı çalışmalarda da değerlendirmeye tabi tutulmuş ve olumlu sonuçlar alınmıştır. Örneğin, Maslyn ve Uhl-Bien (2001) çalışmalarında tüm ölçek açısından yüksek düzeyde ($\alpha=,92$) bir iç tutarlılık elde etmişlerdir (Etki, $\alpha=,86$, Sadakat, $\alpha=,80$, Katkı, $\alpha=,66$ ve Mesleki Saygı, $\alpha=,84$).

Etkileşim adaletini ölçmek için Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen tek boyut altında 9 ifadeden oluşan ölçekten faydalanılmıştır. Ölçeğin orijinal formu için Cronbach alfa katsayısı ,92 olarak bildirilmiştir. Polatçı ve Özçalık (2015) tarafından yapılan araştırmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı ,88 olarak raporlanmıştır.

Sanal kaytarma davranışı ise Henle ve Blanchard (2008) tarafından geliştirilen tek boyutlu 22 ifadeden oluşan ölçek ile ölçülmüştür. Söz konusu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı ,84 olarak bildirilmiştir. Usman vd. (2019) tarafından çalışmada ise ölçeğin Cronbach alfa katsayısı ,87 olarak rapor edilmiştir.

2.3. Veri Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 23 ve AMOS 26 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Bu süreçte katılımcılara ait demografik özellikler frekans analizine tabi tutulmuştur. Verinin normallik testleri kapsamında değişkenlerin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenmiştir. Tablo 2'de gösterildiği gibi verilerin normal dağılım göstermesi (Tabachnick ve Fidell, 2001) nedeniyle verilerin analizlere parametrik testler kullanılarak devam edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal ve faktöriyel geçerliliği için keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Faktöriyel yapısı belirlenen ölçek ve kuramsal olarak geliştirilen modelinin gözlem verileri ile ne ölçüde uyuma gösterdiğini belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeklerin güvenilirliklerini ölçmek için Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Araştırma modelindeki değişkenler arasındaki ilişkilerin sınanabilmesi için yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır.

Tablo 2: Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Değişken	Çarpıklık Değeri	Basıklık Değeri
Lider- Üye Etkileşimi	,142	,432
Sanal Kaytarma Davranışı	,321	,070
Etkileşim Adaleti	,231	,247

2.4. Keşfedici Faktör Analizi

Araştırmada lider-üye etkileşimi, sanal kaytarma ve etkileşim adaleti ölçeklerinin faktör yapılarını belirlemek üzere keşfedici faktör analizi (KFA) gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda SPSS 22. paket programı ile (KMO) ve Bartlett testleri gerçekleştirilmiştir. Söz konusu ölçeklere ait KFA sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Lider-üye etkileşimi ölçeği KFA neticesinde KMO=,778 ve Bartlett testi =525.84 ($p<0,05$) anlamlı olarak elde edilmiştir. KMO değerinin yüksek, Bartlett testinin anlamlı çıkması araştırmaya ait veri setinin KFA için uygun olduğunu göstermektedir. Daha sonra her bir maddenin faktör yüklerine bakılmıştır. Maddelerin faktör yüklerine bakıldığında beş maddenin ,30'ün altında olduğu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle (LÜE8, LÜE11, LÜE10, LÜE1, LÜE2) maddeleri ölçekten çıkartılmıştır. İlgili maddeler ölçekten çıkartıldığında Cronbach α =,79 olarak elde edilmiş ve ölçek maddelerinin faktör yükleri ,61-,85 arasında değerler almıştır. Lider-üye etkileşimi için yapılan KFA analiz sonucuna göre, toplam varyansın %65'sini açıklayan tek faktör elde edilmiştir.

Sanal kaytarma ölçeği KFA neticesinde KMO=,764 ve Bartlett testi=457.21($p<0,05$) anlamlı olarak elde edilmiştir. KMO değerinin yüksek, Bartlett testinin anlamlı çıkması araştırmaya ait veri setinin KFA için uygun olduğunu göstermektedir. Sanal kaytarma için yapılan KFA analiz sonucuna göre, toplam varyansın %53'sini açıklayan tek faktör elde edilmiştir. Bu değer alan yazında kabul edilebilir değer olan ,50'nin üzerindedir (Streiner, 1994; Yaşlıoğlu, 2017). Daha sonra ölçek maddelerin faktör yüklerine bakılmıştır. Ölçeğe ait maddelerin faktör yüklerine bakıldığında 15 maddenin ,30'ün altında olduğu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle 15 madde ölçekten çıkartılmıştır. (Tabachnick ve Fidell, 2001). Maddeler ölçekten çıkartıldığında Cronbach α =,73 olarak elde edilmiş ve ölçek maddelerinin faktör yükleri ,59-,81 arasında değerler almıştır.

Etkileşim adaleti ölçeği KFA neticesinde KMO=,817 ve Bartlett testi=557.42 ($p<0,05$) anlamlı olarak elde edilmiştir. KMO değerinin yüksek, Bartlett testinin anlamlı çıkması araştırmaya ait veri setinin KFA için uygun olduğunu göstermektedir. Etkileşim adaleti için yapılan KFA analiz sonucuna göre, toplam varyansın %72'sini açıklayan tek faktör elde edilmiştir. Daha sonra ölçek maddelerin faktör yüklerine bakılmıştır. Maddelerin faktör yüklerine bakıldığında iki maddenin ,30'ün altında olduğu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle EA3 ve EA9 maddeleri ölçekten çıkartılmıştır. İlgili maddeler ölçekten çıkartıldığında Cronbach α =,77 olarak elde edilmiş ve ölçek maddelerinin faktör yükleri ,58-,93 arasında değerler almıştır.

Tablo 3: KFA Sonuçları

Faktörler ve Maddeler	Açıklanan Varyans	Öz Değer	Faktör Yüğü
Lider-Üye Etkileşimi (α=,79)			
LÜE3: Yöneticim, herkesin arkadaş olmak isteyeceği biridir.			,750
LÜE4: Yöneticim için sıkı çalışmaktan rahatsızlık duymam.			,832
LÜE5: Yöneticim başkaları bana saldırsa bile beni savunur.			,855
LÜE6: Yöneticimi insan olarak çok severim	%65	6.545	,617
LÜE7: Yöneticim için işimde benden beklenenin ötesinde iş yaparım.			,630
LÜE9: Yöneticim, konuyu bilmeseyse bile üstlerine karşı benim savunur.			,828
LÜE12: Yöneticimin, iş konusundaki bilgisini etkileyici bulmaktayım			,825
KMO=,778; Bartlett küresellik testi=525.84 ($p<0,05$)			
Sanal Kaytarma (α=,73)			
SK3: İş arama ve istihdam ile ilişkili siteleri ziyaret ederim.			,764
SK4: Anlık mesaj alır ve gönderirim.	%53	3.000	,731
SK5: Ebay gibi online açık artırma sitelerini ziyaret ederim.			,599
SK6: Borsa ve yatırımla ilişkili web sitelerini ziyaret ederim.			,815

SK8: İnternet üzerinden online haber sitelerini ziyaret ederim.	,724
SK7: Spor sitelerini ziyaret ederim.	,718
SK9: Haber ya da bülten gruplarını ziyaret ederim.	,763

KMO =,764; Bartlett küresellik testi=457.21 (p<0,05)

Etkileşim Adaleti ($\alpha=,77$)		
EA1: Yönetim işle ilgili kararları verirken bana karşı ilgili ve naziktir.		,722
EA2: Yöneticim işimle ilgili kararlar verirken kişisel ihtiyaçlarıma duyarlıdır.		,935
EA4: Yöneticim, işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle paylaşır.		,830
EA5: İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticim bana açıklamalar yapar.	%72	3.000 ,580
EA6: Yöneticim işimle ilgili kararlar alınırken uygun gerekçeler gösterirler		,830
EA7: Yöneticim, işimle ilgili alınan her kararı bana net olarak açıklarlar.		,810
EA8: İşimle ilgili bir karar alınırken bana karşı saygılı ve önem verir.		,828

KMO =,817; Bartlett küresellik testi=557.42 (p<0,05)

Sonuç olarak, araştırma kapsamında toplanan verilere yönelik yapılan KFA sonucunda lider-üye etkileşimi, etkileşim adaleti ve sanal kaytarma ölçeklerinin tek faktörlü yapılarının geçerliliği sağlanmıştır. Lider-üye etkileşimi ölçeğinde beklenen çok boyutlu faktör yapısının aksine tek boyutlu faktör yapısı elde edilmiştir. Bu farklılık, bir ölçeğin geliştirildiği kültürden farklı kültürel bağlamlarda kullanılmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir (Taşçı ve Koç, 2007). Nitekim bu konu, lider ve takipçileri arasındaki ikili ilişkileri esas alan tek boyutlu yaklaşım ile rol teorisi ve sosyal değişim teorisi tarafından desteklenen çok boyutlu yaklaşım tarafından günümüzde hala tartışılmaktadır.

2.5. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırmaya ait ölçekler doğrulayıcı faktör analizine (DFA) tabi tutulmuş ve toplanan verilerle yapı geçerlilikleri doğrulanmıştır. Bu süreçte faktör yükleri ,50'ten düşük olan, çapraz yükleme eğilimi üreten ve modifikasyon katsayıları yüksek olan sorular analiz dışı bırakılmıştır (Hair vd., 2014, Meydan ve Şeşen, 2015). DFA sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir.

İlk olarak, araştırmanın bağımsız değişkeni olan lider-üye etkileşimi ölçeğinin faktöriyel yapısı DFA ile test edilmiştir. DFA neticesinde, uyum iyilik değerleri istenilen sınırlar (Hair vd., 2014, Meydan ve Şeşen, 2015) içinde bulunmadığından e5 ile e6 maddeleri arasında modifikasyon yapılmasına karar verilmiştir. Yapılan modifikasyon sonucunda, elde edilen uyum iyiliği indeks değerleri tek faktörlü lider-üye etkileşimi ölçeğinin doğrulandığı tespit edilmiştir. Ölçek maddelerinin faktör yükleri ,50-,80 arasında olduğu belirlenmiştir. Sonra, bağımsız değişken olan sanal kaytarma ölçeği DFA'ya tabi tutulmuş ve toplanan verilerle yapı geçerlilikleri doğrulanmaya çalışılmıştır. Yapılan analiz neticesinde, e2 ile e3 maddeleri arasında modifikasyon yapılmasına karar verilmiş ve tek faktörlü sanal kaytarma ölçeğinin doğrulanmıştır. Ölçeğe ait maddelerin faktör yükleri ,51-,78 arasında olduğu görülmüştür. Daha sonra aracı değişken olan etkileşim adaleti ölçeğinin faktöriyel yapısı DFA ile sınanmıştır. DFA sonucunda e5 ile e6 maddeleri arasında modifikasyon yapılmasına karar verilmiş ve elde edilen uyum iyiliği indeks değerleri tek faktörlü etkileşim adalet ölçeğinin doğrulandığına göstermiştir. Ölçek madde faktör yükleri ,55-,82 arasındadır. Sonra olarak araştırma kapsamında geliştirilen yapıyı doğrulamak amacıyla ölçüm modeli DFA ile test edilmiştir (Anderson ve Gerbing, 1988). Elde edilen sonuçlara göre ölçüm modelinin kabul edebilir uyum değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4: DFA Sonuçları

Ölçek	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	SRMR	NFI	GFI	CFI
Lider-Üye Etkileşimi	88.80	32	2.77	,08	,05	,90	,90	,92

Sanal Kaytarma	58.88	42	1.40	,07	,05	,92	,92	,94
Etkileşim Adaleti	54.56	30	1.81	,07	,05	,92	,91	,90
Ölçüm Modeli	93.87	32	2.93	,08	,05	,90	,91	,90

$p < 0,01$, χ^2 =Chi-Square, df=Degree of Freedom, RMSEA=Root Mean Square Error of Approximation, SRMR=Standardized Root Mean Square Residual, NFI=Normed Fit Index, GFI=Goodness of Fit Index, CFI=Comparative Fit Index.

2.6. Geçerlilik, Güvenirlik ve Korelasyon Analizi

Araştırmada yapılan KFA ve DFA neticesinde ölçekler belirli bir yapısal geçerlilik göstermelerine rağmen son dönemlerde yapısal eşitlik modellemesi temelli araştırmalarda ölçeklerin birleşim geçerliliklerine ait katsayıların da raporlanması yaygınlaşmıştır (Hair vd., 2014, Meydan ve Şeşen, 2015). Bu kapsamda, ölçeklerin birleşim geçerliliğine ilişkin CR ve AVE değerleri hesaplanmıştır. Tablo 5'de görüldüğü gibi $AVE > 0,7$ ve $CR > 0,5$ koşulu ile $AVE > CR$ koşulu sağlanmaktadır.

Araştırmada ölçeklerin güvenirlilik analizi kapsamında Cronbach's α katsayısı hesaplanmıştır. Tablo 5'te gösterildiği gibi, analiz sonucunda Cronbach's α katsayılarının ,70'in üzerinde olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlar ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir (Altunışık vd., 2012).

Değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve şiddetini değerlendirmek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucuna göre, lider-üye etkileşimi ile sanal kaytarma davranışı arasında olumsuz bir ilişki bulunmaktadır ($r = -,34$, $p < 0,01$). Lider-üye etkileşimi ile etkileşim adaleti arasında ise olumlu bir ilişki vardır ($r = ,30$, $p < 0,01$). Son olarak, etkileşim adaleti ile sanal kaytarma davranışı arasında olumsuz bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r = -,21$, $p < 0,01$).

Tablo 5: Geçerlilik, Güvenirlik ve Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçek	1	2	Cronbach's α	AVE	CR
1.Lider-Üye Etkileşimi			,79	,85	,62
2.Sanal Kaytarma Davranışı	-,34**		,73	,77	,55
3.Etkileşim Adaleti	,30**	-,21**	,77	,85	,63

** $p < 0,01$, AVE=Average Variance Extracted, CR=Composite Reliability.

2.7. Hipotezlerin Yapısal Modelle Test Edilmesi

Araştırmalarda, hipotezler doğrultusunda geliştirilen yapısal modellerin katılımcılardan toplanan verilerle ne derecede doğrulandığını tespit etmek için sıklıkla yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmaktadır (Byrne, 2010; Hair vd., 2014). Bu çalışmada da doğrudan ve dolaylı etkilerin sınanması için tüm değişkenlerin eş zamanlı analiz edilmesine imkân yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır.

Araştırmada, ölçeklerin faktöriyel yapılarının doğrulanmasını müteakip araştırma hipotezleri yapısal model ile test edilmiştir. Öncelikle, H1 hipotezini sınamak amacıyla lider-üye etkileşiminin bağımsız, sanal kaytarma davranışının ise bağımlı değişken olduğu bir yapısal model oluşturulmuştur. Modele ait uyum indeks değerlerinin alan yazında kabul edilebilir sınırlar içinde olması (Hair vd., 2014; Meydan ve Şeşen, 2015), modelin veri ile örtüştüğüne işaret etmektedir ($p < 0,01$; $\chi^2/df = 2.58$; RMSEA=,07; SRMR=,05; NFI=,92; GFI=,91; CFI=,90). Tablo 6'da gösterildiği gibi, yapısal eşitlik modellemesi sonuçlarına göre lider-üye etkileşiminin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu ($\beta = -,68$; $p < 0,01$) saptanmıştır. Lider-üye etkileşimi, sanal kaytarma davranışındaki değişimin %44'ünü açıklamıştır. Bu sonuçlar H1 hipotezini desteklemektedir.

Araştırmanın H2 hipotezini sınamak amacıyla lider-üye etkileşimi ve etkileşim adaleti arasında ayrı bir yapısal model kurulmuştur. Modele ait uyum indeks değerleri kabul edilebilir sınırlar içinde olduğundan, model veri ile doğrulanmıştır denilebilmektedir ($p < 0,01$; $\chi^2/df = 2.54$; RMSEA=,07; SRMR=,05; NFI=,94; GFI=,94; CFI=,90). Yapısal eşitlik modellemesi analizi sonuçlarına göre lider-üye etkileşiminin, etkileşim adaletini olumlu yönde etkilediği ($\beta = ,34$; $p < 0,01$) ve etkileşim adaletindeki değişimin %25'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre H2 hipotezi desteklenmiştir.

Araştırmanın H3 hipotezini sınamak amacıyla etkileşim adaleti ve sanal kaytarma arasında yapısal bir model oluşturulmuştur. Modele ait uyum indeks değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olması, modelin veri ile uyumlu

olduğunu göstermektedir ($p < 0,01$; $\chi^2/df=2.38$; $RMSEA=.07$; $SRMR=.05$; $NFI=.91$; $GFI=.91$; $CFI=.90$). Yapısal eşitlik modellemesi analizi sonuçlarına göre etkileşim adaletinin, sanal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve olumsuz düzeyde etkisinin olduğu ve sanal kaytarma davranışındaki değişimin %34'ünü açıkladığı saptanmıştır ($\beta = -.41$; $p < 0,01$). Bu bulgulara göre H3 hipotezi desteklenmiştir.

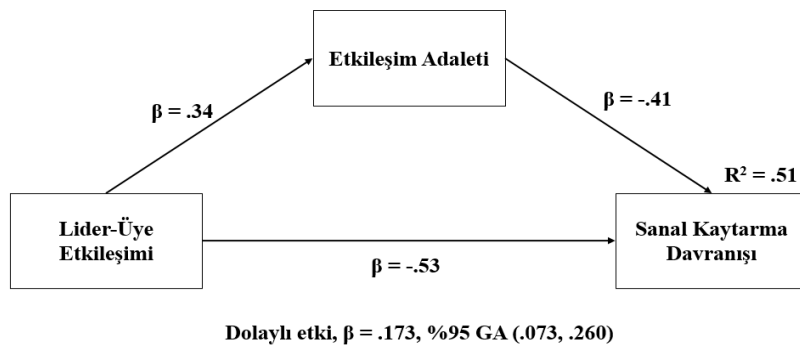
Tablo 6: Yapısal Modellerin Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	
	Sanal Kaytarma Davranışı	Etkileşim Adaleti
	β	β
Lider-Üye Etkileşimi (H_1)	-.68**	-
R^2	.44	-
Lider-Üye Etkileşimi (H_2)	-	.34**
R^2	-	.25
Etkileşim Adaleti (H_3)	-.41**	-
R^2	.34	-
Lider-Üye Etkileşimi → Etkileşim Adaleti → Sanal Kaytarma (H_4)		
Dolaylı etki, $\beta = .173$, %95 GA (.073; .260)		

** $p < 0,01$, Standardize beta katsayıları raporlanmıştır. R^2 değerleri açıklanan varyansı göstermektedir. GA=Güven aralığı, Bootstrap yeniden örnekleme=5000.

Son olarak, lider-üye etkileşimi ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkide, etkileşim adaletinin aracı etkisinin bulunup bulunmadığını test etmek amacıyla bootstrap tekniğini temel alan bütüncül yapısal model oluşturulmuştur (Şekil 3). Aracılık etkisinin tespitinde bootstrap yönteminin, Baron ve Kenny'nin (1986) geleneksel yönteminden daha güvenilir sonuçlar verdiği iddia edilmiştir. Bootstrap yöntemi ile yapılan analizde 5000 yeniden örneklem seçeneği seçilmiştir. Bootstrap yöntemi ile yapılan aracılık etkisi testlerinde, hipotezlerin kabul edilebilmesi için analiz sonucu elde edilen %95 güven aralığındaki değerlerin sıfır (0) değerini içermemesi gerekmektedir (Hayes, 2009).

Yapılan bootstrap analizi sonucunda, lider-üye etkileşiminin etkileşim adaleti vasıtasıyla sanal kaytarma davranışı üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta = .173$; %95 GA [.073; .260]). Nitekim elde edilen bootstrap alt ve üst güven aralığı değerleri, sıfır (0) değerini içermemektedir. Yol analizi sonucunda elde edilen uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olması, modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğuna işaret etmektedir ($p < 0,01$; $\chi^2/df=2.35$; $RMSEA=.07$; $SRMR=.05$; $NFI=.92$; $GFI=.90$; $CFI=.90$). Bu neticeler, lider-üye etkileşimi ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkide etkileşim adaletinin değişkeninin aracılık rolünün olduğunu göstermektedir. Lider-üye etkileşimi etkileşim adaleti ile birlikte sanal kaytarma davranışındaki değişimin %51'ini açıklamıştır. Bu durumda H4 hipotezi desteklenmiştir.



Şekil 2: Bütüncül Yapısal Model

Not: Standardize beta katsayıları raporlanmıştır. R^2 değeri açıklanan varyansı göstermektedir. GA: Güven aralığı

Sonuç ve Değerlendirme

Araştırmada lider-üye etkileşiminin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi ve bu ilişkide etkileşim adaletinin aracılık etkisi incelenmiştir. Araştırma bulguları incelendiğinde araştırma modeli kapsamında geliştirilen hipotezleri desteklediği tespit edilmiştir.

Araştırmanın H1 hipotezi bağlamında lider üye etkileşimi ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bu kapsamda oluşturulan yapısal model, lider-üye etkileşiminin sanal kaytarma davranışı üzerindeki olumsuz etkisi ortaya konulmuştur. Diğer bir deyişle, liderleriyle düşük kaliteli ilişkiye sahip çalışanların daha fazla sanal kaytarma davranışında bulunduğu, üstleriyle yüksek kaliteli ilişkiye sahip astların ise daha az sanal kaytarma davranışında bulunduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın sonuçları alan yazında Çiriş Yıldız vd.'nin (2021) 148 hemşire üzerinde yaptıkları çalışmanın sonuçları ile örtüşmektedir. Ayrıca lider üye etkileşiminin çalışan tutumları (Çekmecelioğlu ve Ülker, 2014) ve yıkıcı iş davranışları (Chernyak-Hai ve Tziner, 2014) gibi birçok örgütsel kavramla olan ilişkisi bu çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir. İleride yapılacak çalışmalar ile bu konunun genellenebilirliğinin artmasına katkı sağlayacaktır.

Lider-üye etkileşiminin etkileşim adaleti üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik oluşturulan H2 hipotezi test sonuçları, lider-üye etkileşiminin etkileşim adaleti üzerinde olumlu etkisi olduğunu göstermiştir. Diğer bir deyişle, liderlerin üyelerle etkileşim kurma düzeyi ne kadar yüksek ise üyelerin örgütsel faaliyetlerde karar alma süreçlerine daha yüksek düzeyde dâhil olmaları, söz konusu süreçlerle ilgili daha yüksek seviyelerde bilgilendirilmeleri olanağını yaratmakta bu durum ise üyelerin etkileşim adalet algılarını daha yüksek düzeylere çıkarmaya katkı sağlamaktadır. Mevcut araştırmadan elde edilen bu sonuçların ilgili yazında yer alan benzer araştırma sonuçlarıyla da paralellik gösterdiği görülmüştür (Fein vd., 2013; Turgut vd., 2015). Söz konusu araştırmalarda, lider-üye etkileşiminin etkileşim adaletini anlamlı ve olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Araştırmanın H3 hipotezi kapsamında etkileşim adaletinin sanal kaytarma davranışına etkisini araştırılmış olup analiz sonuçları, etkileşim adaletinin sanal kaytarma üzerinde olumsuz etkisinin olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, çalışanların etkileşim adaletsizliği algıladıklarında daha fazla sanal kaytarma davranışı sergileme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Diğer bir deyişle lider-üye iletişimsizliğinden kaynaklan etkileşim adaletsizlik algısı, çalışanın işletme amacına yönelik interneti kullanılmaması, kişisel menfaatleri doğrultusunda sanal âlemde vakit geçirmesi, film dizi ve maç izleme, mesajlaşma, sosyal ağlarda dolaşma, oyun sayfalarında gezinme ve oynama gibi davranışların daha fazla sergilenmesine sebep olmaktadır. Bu araştırmanın sonuçları, daha önce etkileşim adaleti ve sanal kaytarma davranışı ile ilgili yapılmış araştırma sonuçları ile uyumludur. Kaplan ve Öğüt (2012) tarafından 198 üniversite çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, etkileşim adaletinin önemsiz sanal kaytarma davranışını olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir. Başka bir çalışmada Lim (2002), bireylerin etkileşim adaletsizliği algılamaları durumunda daha fazla sanal kaytarma davranışı sergilediklerini ortaya koymuştur.

Araştırmanın H4 hipotezinde, lider-üye etkileşimi ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkide etkileşim adaletinin aracı etkisinin olup olmadığı ele alınmıştır. Bootstrap yöntemini kullanarak yapılan analizi sonuçları, lider-üye etkileşiminin sanal kaytarma davranışına etkisinde etkileşim adaletinin aracı rolünün varlığını işaret etmektedir. Yani, liderle nitelikli bir ilişkisi olan çalışanlar aynı zamanda çalışma ortamındaki bireysel ilişkileri, mevcut kaynakların dağıtılma biçimlerini, alınan kararları, örgütsel fonksiyonların yerine getirilmesinde izlenen yöntemleri ve kuralları değerlendirirler. Bu durumla bağlantılı olarak, çalışanlarda etkileşim adaletine bağlı olumlu veya olumsuz bir algılama oluşmaktadır. Bu noktada dış grupta yer alan çalışanlar, bilgilenme eksikliği duyma, olayın dışında kalma gibi duygulara kapılmakta ve lider tarafından kendilerine adaletli davranılmadığını düşünmektedir. Bu da sanal kaytarma davranışlarında bulunmalarına neden olmaktadır. Alan yazın incelendiğinde araştırma modeline ait değişkenler arasındaki ilişkileri araştıran benzer bir araştırmaya rastlanmadığından bu araştırmanın bulguları üzerinden bir kıyas yapma imkânı elde edilememiştir. Ancak değişkenlerin ayrı ayrı birbirleriyle ilişkileri göz önünde bulundurulduğunda kuramsal yapıyı destekler niteliktedir.

Lider üye etkileşimi kuramına göre, lider ile üye arasında yüksek güvene ve kaliteli etkileşimine sahip olanlar "iç grup", bunların dışındakiler ise "dış grup" olarak ifade edilmektedir (Dienesch ve Liden, 1986). Bu bağlamda araştırma sonuçları değerlendirildiğinde Somali'deki kültürel ve toplumsal yapının etkisi olduğu düşünülmektedir. Ülkedeki ekonomik, sosyal ve politik yaşam klan sistemine dayanmaktadır. Somali'deki klan sistemi dil veya din yerine etnik kökene dayalı bir toplumsal sınıflandırmayı esas almaktadır. Bu sınıflandırma alt ve üst klanlardan oluşmakta ve akrabalar arasındaki derin bağların bireyleri klan dışı yabancılara karşı koruduğuna inanılmaktadır (Abbink, 2009). Bu nedenle de iş yerinde liderler çalışanlarıyla ortak klansal kimliği paylaşıp paylaşmadıklarına dikkat etmektedirler. Liderler ikili ilişki halinde oldukları ortaklarıyla aynı klansal kimlik paylaştıklarında kendilerini samimi, rahat ve güvende hissetmektedirler. Bu durum ikili ilişkilerin daha kolay gelişmesini sağlamakta ve astlarla benzersiz ve özel bir ilişki kurmaktadır. Bir başka ifadeyle lider astı ile aynı klandan geliyorsa, astlara yani (iç gruba) lider tarafından daha fazla dürüstlük, saygı ve alınan kararlar hakkında açık ve uygun açıklamalar bulunmaktadır. Aksine lider ve üye arasındaki klansal farklılıklar (liderden farklı klan kimliği sahip olmak) ikili ilişkilerin gelişmesini zorlamakta ve astlara (dış gruba) lider tarafından önyargılı davranması, saygılı

davranmaması ve alınan kararlar hakkında yeterli açıklamalar yapmaması söz konusudur. Bu durum, astların dikkatini çekmekte ve liderin yarattığı adaletsizlik algısı ile birlikte sanal kaytarma davranışlarında bulunmalarına neden olabilmektedir.

Alan yazında lider-üye etkileşimi ile öncüllerine yönelik çok sayıda araştırma gerçekleştirilmiş olmasına karşın, lider üye etkileşimi ve ardıllarıyla ilgili sınırlı sayıda araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalarda, lider-üye etkileşiminin iş tatmini (Büyükkaymakçı ve Sundu, 2021), performans (Uludağ, 2019), tükenmişlik (Kaşlı ve Seymen, 2015), örgütsel bağlılık (Göksel ve Aydın, 2012), örgütsel vatandaşlık davranışı (Tekin, 2018) ve işten ayrılma niyeti (Büyükkaymakçı ve Sundu, 2021) gibi değişkenlerle olan ilişkisi ortaya konulmuştur. Bununla birlikte lider-üye etkileşimi ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırmaya rastlanmıştır. Hemşireler üzerinde yapılmış söz konusu çalışmada, lider-üye etkileşiminin sanal kaytarma davranışını hafif düzeyde etkilediği tespit edilmiştir (Çiriş Yıldız vd., 2021). Diğer yandan bu araştırma, lider-üye etkileşiminin sanal kaytarma üzerindeki etkisinde etkileşim adaletinin aracılık etkisini ortaya koyan ve Somali bağlamında yapılan ilk çalışma olma özelliğini taşımaktadır.

Sonuç olarak, araştırma sonuçları lider üye etkileşiminin sanal kaytarma davranışını olumsuz olarak etkilediğini, ayrıca etkileşim adaletinin bu etkide aracı rolünün varlığını ortaya koymuştur. Bu sonucun liderlik ve örgütsel davranış yazınına kayda değer bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Pratik çıkarımlar

Lider-üye etkileşiminin sanal kaytarma davranışı üzerinde olumsuz bir etkisi bulunmaktadır. Bu nedenle yöneticilerin çalışanlarla kuracakları ve geliştirecekleri etkileşim biçimlerine önem vermeleri gerektiği önerilebilir. Liderin işletme içinde sergilediği liderlik tarzı, sanal kaytarma davranışlarına sevk etmemeli ancak etkileşimin niteliğini artırması gerektiği ifade edilebilir. Ek olarak liderin her üye için kabilesel kimlik ve etniğine bakılmaksızın yüksek nitelikte ilişki geliştirebilme olanağı sağlaması gerekmektedir. Bunun için liderlerin destekleyici bir örgütsel ortam oluşturması yanı sıra ortak klansal kimliği paylaştığı çalışanlar (iç grup) kadar liderden farklı klansal kimliği sahip olanlar (dış grup) için de standartları yüksek seviyelerde tutarak olumlu geri bildirimlerde bulunmalıdır. Bu önerinin yapılmasındaki temel argüman, lider üye etkileşiminin kalitesi ve çalışanların algılarının doğrusal bir ilişkide olması diğer bir anlatımla lider ile etkileşimin artması çalışanların örgütsel adalet algılarının arttırmaktadır. Son olarak, adaletin algısının inşa edilebilmesi için lider iletişim esnasındaki davranışların adil, saygılı, nazik ve dürüst olmalı dahası sahip olduğu yetkilerini kötü yönde kullanmayacağına ilişkin bir güven ortamı yaratmalı, üyelerine karşı tarafsız davranış sergilemelidir.

Teorik çıkarımlar

Mevcut araştırma Somali/Hargeisa ilinde faaliyet gösteren telekomünikasyon ve bankacılık sektörlerindeki beyaz yakalı çalışanları kapsamaktadır. Gelecekte bu konuda yapılması planlanan araştırmalarda, farklı sektörlerde farklı statüdeki çalışanlardan elde edilen verilerin kullanılması sonuçların genellenebilirliğini artıracaktır değerlendirilmektedir. Ayrıca bu ve benzer değişkenler üzerinde yapılacak araştırmalarda daha derinlemesine sonuçların elde edilmesi için nitel araştırma yöntemleri tercih edilebilir.

Gelecekte, araştırmada kullanılan ölçeklerin Somali diline ve kültürüne uygun olarak geliştirilmesi ya da uyarlanmasına yönelik araştırmalara ağırlık verilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Son olarak, ileride lider-üye etkileşimi ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkiye yönelik yapılacak araştırmalarda din, etnik köken ve kabile demografik özellikler ile kişilik gibi değişkenlerin incelenmesi değişkenler arasındaki ilişkinin açıklanmasına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Sınırlılıklar

Bu araştırma, Somali/Hargeisa'da telekomünikasyon ve bankacılık sektörlerindeki firmaların beyaz yakalı çalışanlarıyla sınırlıdır. Bu sebeple araştırmanın sonuçları katılımcılar dışında genellenememektedir.

Araştırma, Haziran-Ekim 2020 dönemini kapsayan kesitsel bir çalışmadır. Aracılık etkisini inceleyen araştırma modelleri boylamsal verilerle daha sağlıklı sonuçlar vermektedir. Kesitsel tasarımların her zaman gerçek aracılık etkisini yakalamaması, değişkenler arasındaki nedenselliği sınırlayabilir (Maxwell ve Cole, 2016).

Değişkenler aynı yöntemle toplandığı için çalışmada ortak yöntem yanlılığı olasılığı vardır. Yöntem yanlılıklarını kontrol etmek için birçok farklı prosedürel ve istatistiksel teknik kullanılır. Ankette katılımcılara doğru ya da yanlış cevap olmadığı ve cevapların kimseye verilmeyeceği söylendi. Katılımcılardan mümkün olduğunca gerçeği yansıtacak şekilde yanıt vermeleri istenmiştir. Ayrıca çalışmada Harman tek faktör testi yapılmış ve ortam yöntem yanlılığı içermediği belirlenmiştir. Bu test gerekli ancak ortak yöntem yanlılığını ortaya çıkarmak için yetersizdir (Podsakoff vd., 2003).

Kaynakça

- Abbink, J. (2009). *The total somali clan genealogy* (2nd ed.). ASC Working Papers 84, Leiden: African Studies Center.
- Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.
- Altunışık, R., Çoşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (7. Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Anderson, J.C. ve Gerbing, D.W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Aslan, Ş. ve Özata, M. (2009). Lider-üye etkileşiminin (LMX) yöneticiye duyulan güven düzeyine etkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(17), 94-116.
- Baron, R.M. ve Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Beugre, C.D. (2005). Reacting aggressively to injustice at work: A cognitive stage model. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 291-301.
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley.
- Budak, G. ve Budak, G. (2004). *İşletme yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları, Fakülteler Kitabevi.
- Büyükkaymakçı, Y. ve Sundu, M. (2021). Lider üye etkileşiminin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici rolü. *OPUS- Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18(42), 5276-5313.
- Byrne, B.M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). New York: Taylor and Francis Group.
- Chernyak-Hai, L. ve Tziner, A. (2014). Relationships between counterproductive work behavior, perceived justice and climate, occupational status, and leader-member exchange. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(1), 1-12.
- Cohen-Charash, Y. ve Spector, P.E. (2001). The role of justice in organizations: A meta analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278- 321.
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.O. ve Yee Ng, K. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Çekmecelioğlu, H.G. ve Ülker, F. (2014). Lider-üye etkileşimi ve çalışan tutumları üzerindeki etkisi: Eğitim sektöründe bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 28, 35-58.
- Çiriş Yıldız, C., Atar, H., Bahçecik, A.N. ve Arslan, E. (2021). Hemşirelerde lider üye etkileşim düzeyinin sanal kaytarma davranışı üzerine etkisi. *Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri Dergisi*, 13(2), 353-363.
- Dansereau, F., Graen, G. ve Haga, W.J. (1975). A vertical dyad linkage approach to
- Dienesch, R.M. ve Liden, R.C. (1986). Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development. *The Academy of Management Review*, 11(3), 618-634.
- Durmuş, Ş. ve Çelik, A. (2020). Sanal kaytarma davranışları ve zaman yönetimi etkileşimi: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi araştırma görevlileri örneği. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 79-86.
- Fein, E.C., Tziner, A., Lusky, L. ve Palachy, O. (2013). Relationships between ethical climate, justice perceptions, and LMX. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(2), 147-163.
- Göksel, A. ve Aydınhan, B. (2012). Lider-üye etkileşimi düzeyinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 247-271.
- Graen, G. ve Cashman, J. (1975). A role making model of leadership in formal organizations: A developmental approach. J.G. Hunt and L.L. Larson (Eds.), *Leadership frontiers* içinde (143-165). Kent, Ohio: Kent State University Press.
- Graen, G. ve Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.

- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, W.J. ve Anderson, R.E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Harlow: Pearson.
- Hayes, A.F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication Monographs*, 76(4), 408-420.
- Henle, C. A. ve Blanchard, A. L. (2008). The interaction of work stressors and organizational sanctions on cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 20(3), 383-400.
- İyigün, Ö. ve Çetin, C. (2012). Psikolojik kontratın örgütsel sapma üzerindeki etkisi ve ilaç sektöründe bir araştırma. *Öneri Dergisi*. 10(37), 15-29.
- Kaplan, M. ve Öğüt, M. (2012). Algılanan örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişkinin analizi: Hastane çalışanları örneği. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-13.
- Karaca, A. ve Karaca, B. (2019). Sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir kamu hastanesi örneği. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 18(1), 27-39.
- Kaşlı, M. ve Seymen, O.A. (2015). Kişilik özellikleri, lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27.
- Kidwell, R.E. (2010). Loafing in the 21st century: Enhanced opportunities and remedies for withholding job effort in the new workplace. *Business Horizons*, 53(6), 543-552.
- Köse, N. ve Aydoğan, E. (2021). Örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü savunma sanayi çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 233-250.
- Kwak, A. (2006). The relationships of organizational injustice with employee burnout and counterproductive work behaviors: Equity sensitivity as a moderator. (Yayımlanmamış doktora tezi). Central Michigan University, Michigan.
- Liden, R.C. ve Maslyn, J.M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43-72.
- 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.
- Maslyn, J. ve Uhl-Bien, M. (2001). Leader-member exchange and its dimensions: effects of self-effort and other's effort on relationship quality. *Journal of Applied Psychology*, 86, 697-708.
- Mastrangelo, P.M., Everton, W. ve Jolton, J.A. (2006). Personal use of work computers: distraction versus destruction. *Cyberpsychology & Behavior*, 9(6). 730-741.
- Masterson, S.S., Lewis, K., Goldman, B.M. ve Taylor, M.S. (2000). Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *The Academy of Management Journal*, 43(4), 738-748.
- Maxwell, R.L. (2016). A new way of examining job satisfaction and employee well-being: The value of employee attributed importance. *European Work and Organizational Psychology in Practice*, 8, 13-31.
- Meydan, C.H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellenmesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- 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.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2013). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Ekin Basım.
- Özkan, S. ve Erbay, E.Ö. (2021). Örgüt ikliminin çalışanların sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 145-153.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Lee, J.Y. ve Podsakoff, N.P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Polatçı, S. ve Özçalık, F. (2015). Çalışanların örgütsel adalet algıları ile üretkenlik karşıtı iş davranışları etkileşiminde pozitif ve negatif duygusallığın aracılık etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 215-234.
- Robinson, S.L. ve Bennett, R.J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.

- Streiner, D.L. (1994). Figuring out factors: The use and misuse of factor analysis. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 39(3), 135-140.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- 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.
- Taşçı, D. ve Koç, U. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışı-örgütsel öğrenme ilişkisi: Akademisyenler üzerinde görgül bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 373-382.
- Tekin E. (2018), Lider-üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(1), 291-314.
- Turgut, H., Tokmak, İ. ve Ateş, F. (2015). Lider-üye etkileşiminin işgören performansına etkisinde çalışanların örgütsel adaletin rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 417-442.
- Turunç Ö. ve Tabak, A. (2010). İş performansının artırılmasında prosedür adaleti, dağıtım adaleti, etkileşim adaleti ve içsel motivasyonun rolü, *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(1), 15-35.
- Uludağ, G. (2019). Lider üye etkileşiminin işgören performansına etkisi üzerine bir alan araştırması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(2), 719-739.
- Usman, M., Javed, U., Shoukat, A. ve Bashir, N.A. (2019): Does meaningful work reduce cyberloafing? Important roles of affective commitment and leader-member exchange, *Behaviour & Information Technology*, 40(2), 206-220,
- Yaşlıoğlu, M.M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yıldız, H., Yıldız, B., ve Ateş, H. (2015). Sanal kaytarma davranışlarının sergilenmesinde örgütsel adalet algısının rolü var mıdır? *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 10(11), 55-66.
- Yürür, S. (2019). Sosyal mübadele kuramı. S. Yürür (Ed.), *Örgütsel Davranış Kuramları* içinde (ss. 245–279). İstanbul: BETA Yayıncılık.

Extended Abstract

Aim and Scope

The aim of the research is aimed to reveal whether interaction justice has a mediating role in the relationship between leader-member interaction and cyberloafing behavior. In this context, first of all, the research variables were discussed in the conceptual framework, and hypotheses were formed within the scope of the research model. Later, the hypotheses formed were tested with structural equation modeling and the findings were revealed. One of the activities carried out within the scope of increasing efficiency and productivity in organizations is the interaction between the leader and the member. The correct and fair execution of leader-member interactions leads to interaction justice. Considering the relationship between leader-member interaction and many factors such as cyberloafing behaviors and interactional justice that affect organizational success, the importance of the subject in terms of organization emerges. On the other hand, organizations conduct research not only on leader-member interaction but also on other issues related to the human element in order to increase efficiency and productivity. One of these studies is about cyberloafing behaviors that negatively affect the job performance of individuals.

When the studies on the leader-member interaction in the national and international literature are examined, it has been determined that the factors affecting the leader-member interaction are mostly the subject of studies, but there are limited studies on the results of the leader-member interaction. In this context, although there are studies examining the relationship between leader-member interaction, interaction justice and cyberloafing behaviors separately with some other variables in the literature, no research has been found that examines the relationship between leader-member interaction, interactional justice and cyberloafing behaviors. For this reason, the fact that the relationship between these variables, which can affect organizational goals, is the first time in a study, reveals the importance of the study.

This research is important because it will make a modest contribution to the leadership and organizational behavior literature by determining whether leader-member interaction affects cyberloafing behaviors, and whether interaction justice has a mediating role between leader-member interaction and cyberloafing behaviors.

In addition, the fact that the research was carried out on white-collar employees in private sector enterprises in the province of Somalia / Hargeisa can increase the possibility of increasing the efficiency and performance of the organization by

determining the necessary practices to reduce the negative effects of cyberloafing, as one of the counterproductive work behaviors, on organizations. Finally, it will ensure that managers pay attention to developing policies that support organizational justice.

Methods

The data belonging to the research were collected by the survey method. While creating the questionnaire form, the frequently cited scales were determined by scanning the literature about the variables. The original versions of the scales were used in the questionnaire, since there is no Somali adaptation of the aforementioned scales in the national literature and the employees in the research population speak English. The questionnaire form consists of four parts as demographic characteristics, leader-member interaction scale, cyberloafing behavior scale and interactional justice scale. A 5-point Likert type scale (1= Strongly Disagree, 5= Strongly Agree) was used to answer the questions. In the questionnaire form, information about the purpose of the study, and the instructions for answering the questionnaire are included. It is stated in the survey form that the participant's private information (name, citizenship and registration number, etc.) is not requested, and the answers will be kept confidential.

Leader-Member Interaction variable was measured with the scale developed by Liden and Maslyn (1998). The scale consists of 4 dimensions and 12 statements, namely influence, loyalty, contribution and professional respect. In order to measure interactional justice, a scale consisting of 9 statements under one dimension developed by Niehoff and Moorman (1993) was used. Cyberloafing behavior was measured with a scale consisting of 22 unidimensional statements developed by Henle and Blanchard (2008).

The data obtained in the research were analyzed using SPSS 23 and AMOS 26 programs. In this process, the demographic characteristics of the participants were subjected to frequency analysis. Within the scope of the normality tests of the data, the skewness and kurtosis values of the variables were examined. The data showed normal distribution, the analysis of the data was continued using parametric tests. Exploratory factor analysis was performed for the structural and factorial validity of the scales used in the study. Confirmatory factor analysis was applied to determine to what extent the scale whose factorial structure was determined and the theoretically developed model agreed with the observation data. Cronbach's Alpha coefficient was calculated to measure the reliability of the scales. Structural equation modeling was used to test the relationships between the variables in the research model.

Findings

In the research, exploratory factor analysis (CFA) was performed to determine the factor structures of leader-member interaction, cyberloafing and interactional justice scales. In this context, SPSS 22nd package program (KMO) and Bartlett tests were carried out. The CFA results of the aforementioned scales are presented in Table 2.

The leader-member interaction scale was obtained as KMO=.778 and Bartlett's test=525.84 ($p<0.05$) as significant in the result of CFA. The fact that the KMO value is high and the Bartlett test is significant indicates that the data set of the study is suitable for CFA. Then, the factor loadings of each item were examined. When the factor loads of the items were examined, it was found that the five items were below .30. For this reason, items (LUE8, LUE11, LUE10, LUE1, LUE2) were excluded from the scale. When the relevant items were removed from the scale, Cronbach α =.79 was obtained and the factor loads of the scale items were between .61-.85. According to the CFA analysis result for the leader-member interaction, a single factor explaining 65% of the total variance was obtained.

KMO=.817 and Bartlett's test=557.42 ($p<0.05$) were obtained as significant as a result of interactional justice scale CFA. The fact that the KMO value is high and the Bartlett test is significant indicates that the data set of the study is suitable for CFA. According to the results of the CFA analysis for interactional justice, a single factor explaining 72% of the total variance was obtained. Then, the factor loadings of the scale items were examined. When the factor loads of the items were examined, it was found that the two items were below .30. Therefore, EA3 and EA9 items were excluded from the scale. When the relevant items were removed from the scale, Cronbach's α =.77 was obtained and the factor loads of the scale items were between .58-.93.

Cyberloafing scale was obtained as KMO=.764 and Bartlett's test=457.21 ($p<0.05$) as significant as a result of CFA. The fact that the KMO value is high and the Bartlett test is significant indicates that the data set of the study is suitable for CFA. According to the CFA analysis result for cyberloafing, a single factor explaining 53% of the total variance was obtained. This value is above .50, which is the acceptable value in the literature (Streiner, 1994; Yaşlıoğlu, 2017). Then, the factor loadings of the scale items were examined. When the factor loads of the items belonging to the scale were examined, it was found that 15 items were below .30. Therefore, 15 items were removed from the scale. (Tabachnick and Fidell, 2001). When the items were removed from the scale, Cronbach α =.73 was obtained and the factor loads of the scale items ranged from .59 to .81.

Structural equation modeling is frequently used in research to determine the extent to which the structural models developed in line with the hypotheses are validated with the data collected from the participants (Byrne, 2010; Hair et al., 2014). In this study, structural equation modeling, which allows simultaneous analysis of all variables, was used to test the direct and indirect effects.

In the study, following the verification of the factorial structures of the scales, the research hypotheses were tested with the structural model. First of all, in order to test the H1 hypothesis, a structural model in which leader-member interaction is an independent variable and cyberloafing behavior is a dependent variable was created. The fact that the fit index values of the model are within acceptable limits in the literature (Hair et al., 2014; Meydan and Şeşen, 2015) indicate that the model overlaps with the data ($p < 0.01$; $\chi^2/df = 2.58$; RMSEA = .07; SRMR = .05; NFI = .92; GFI = .91; CFI = .90). As shown in Table 5, according to the results of structural equation modeling, the effect of leader-member interaction on cyberloafing behavior was found to be significant ($\beta = -.68$; $p < 0.01$). Leader-member interaction explained 44% of the change in cyberloafing behavior. These results support the H1 hypothesis.

In order to test the H2 hypothesis of the research, a separate structural model was established between leader-member interaction and interactional justice. Since the fit index values of the model are within acceptable limits, it can be said that the model was validated with the data ($p < 0.01$; $\chi^2/df = 2.54$; RMSEA = .07; SRMR = .05; NFI = .94; GFI = .94; CFI = .90). According to the results of structural equation modeling analysis, it was determined that leader-member interaction positively affected interactional justice ($\beta = .34$; $p < 0.01$) and explained 25% of the change in interactional justice. According to these findings, the H2 hypothesis was supported.

In order to test the H3 hypothesis of the research, a structural model was created between interactional justice and cyberloafing. The fit index values of the model are within acceptable limits, indicating that the model is compatible with the data ($p < 0.01$; $\chi^2/df = 2.38$; RMSEA = .07; SRMR = .05; NFI = .91; GFI = .91; CFI = .90). According to the results of structural equation modeling analysis, it was determined that interactional justice had a significant and negative effect on cyberloafing behavior and explained 34% of the change in cyberloafing behavior ($\beta = -.41$; $p < 0.01$). According to these findings, the H3 hypothesis was supported.

Finally, a holistic structural model based on the bootstrap technique was created to test whether interaction justice has a mediating effect on the relationship between leader-member interaction and cyberloafing behavior. It has been claimed that the bootstrap method gives more reliable results than the traditional method of Baron and Kenny (1986) in determining the mediation effect. In the analysis made with the Bootstrap method, 5000 resampling options were selected. In the mediation effect tests performed with the bootstrap method, the values in the 95% confidence interval obtained as a result of the analysis should not contain the zero (0) value in order for the hypotheses to be accepted (Hayes, 2009).

As a result of the bootstrap analysis, it was determined that the indirect effect of leader-member interaction on cyberloafing behavior through interactional justice was significant ($\beta = .173$; 95% CI [.073; .260]). As a matter of fact, the obtained bootstrap lower and upper confidence intervals do not contain the zero (0) value. The fit indices obtained as a result of the path analysis were within acceptable limits, indicating that the model was compatible with the data and was acceptable ($p < 0.01$; $\chi^2/df = 2.35$; RMSEA = .07; SRMR = .05; NFI = .92; GFI = .90; CFI = .90). These results show that the variable of interactional justice has a mediating role in the relationship between leader-member interaction and cyberloafing behavior. Leader-member interaction, together with interactional justice, explained 51% of the change in cyberloafing behavior. In this case, hypothesis H4 was supported.

Conclusion

In the study, the effect of leader-member interaction on cyberloafing behavior and the mediating effect of interactional justice in this relationship were examined. When the research findings were examined, it was determined that they supported the hypotheses developed within the scope of the research model.

In the context of the H1 hypothesis of the research, the relationship between leader member interaction and cyberloafing behavior is discussed. With the structural model created in this context, the negative effect of leader-member interaction on cyberloafing behavior has been revealed. In other words, it has been determined that employees who have low-quality relationships with their leaders engage in more cyberloafing behavior, while subordinates who have high-quality relationships with their superiors show less cyberloafing behavior. The results of the study coincide with the results of the study conducted by Çiriş Yıldız et al. (2021) on 148 nurses in the literature. In addition, the relationship between leader member interaction and many organizational concepts such as employee attitudes (Çekmecelioğlu & Ülker, 2014) and destructive work behaviors (Chernyak-Hai & Tziner, 2014) supports the findings of this study. Future studies will contribute to increasing the generalizability of this subject.

H2 hypothesis test results, which were created to determine the effect of leader-member interaction on interactional justice, showed that leader-member interaction had a positive effect on interactional justice. In other words, the higher the level of

interaction of the leaders with the members, the higher the involvement of the members in the decision-making processes in organizational activities, the higher the opportunity to be informed about the processes in question, and this contributes to raising the members' perceptions of interactional justice to higher levels. It has been observed that these results obtained from the current study are in parallel with the results of similar studies in the related literature (Fein et al., 2013; Turgut et al., 2015). In the aforementioned studies, it has been determined that the leader-member interaction has a significant and positive effect on interactional justice.

Within the scope of H3 hypothesis of the research, the effect of interactional justice on cyberloafing behavior was investigated, and the results of the analysis show that interactional justice has a negative effect on cyberloafing. This result shows that employees tend to exhibit more cyberloafing behavior when they perceive interaction injustice. In other words, the perception of interaction injustice arising from leader-member miscommunication, the employee not using the internet for business purposes, spending time in the virtual world in line with their personal interests, watching movies, series and matches, messaging, surfing social networks, browsing and playing game pages cause more behaviors. is happening. The results of this research are consistent with the results of previous research on interactional justice and cyberloafing. In a study conducted by Kaplan and Ögüt (2012) on 198 university employees, it was determined that interactional justice negatively affects the negligible cyberloafing behavior. In another study, Lim (2002) revealed that individuals exhibit more cyberloafing behavior when they perceive interaction injustice.

In the H4 hypothesis of the research, it is discussed whether interaction justice has a mediating effect on the relationship between leader-member interaction and cyberloafing behavior. The results of the analysis using the Bootstrap method indicate the mediator role of interactional justice in the effect of leader-member interaction on cyberloafing behavior. In other words, employees who have a qualified relationship with the leader also evaluate the individual relations in the work environment, the distribution of available resources, the decisions taken, the methods and rules followed in the fulfillment of organizational functions. In connection with this situation, employees have a positive or negative perception of interactional justice. At this point, the employees in the outer group have feelings such as lack of information, being left out of the event, and they think that they are not treated fairly by the leader. This causes them to engage in cyberloafing behaviors. When the literature was examined, it was not possible to make a comparison based on the findings of this research, since there was no similar study investigating the relationships between the variables of the research model. However, considering the relationships between the variables separately, it supports the theoretical structure.

The results of the research are thought to stem from the cultural and social structure in Somalia. The economic, social and political life in the country is based on the clan system. The clan system in Somalia is based on a social classification based on ethnicity rather than language and religion.

Although many studies have been conducted on leader-member interaction and its predecessors in the literature, limited research has been conducted on leader-member interaction and its successors. In these studies, job satisfaction (Büyükkaymakçı & Sundu, 2021), performance (Uludağ, 2019), burnout (Kaşlı & Seymen, 2015), organizational commitment (Göksel & Aydın, 2012), organizational citizenship behavior (Tekin, 2018), and intentions to quit (Büyükkaymakçı & Sundu, 2021) its relationship with variables such as However, a study was found on the relationship between leader-member interaction and cyberloafing behavior. In the aforementioned study conducted on nurses, it was determined that leader-member interaction slightly affected cyberloafing behavior (Çiriş Yıldız et al., 2021). On the other hand, this research is the first study to reveal the mediating effect of interactional justice in the effect of leader-member interaction on cyberloafing and conducted in the context of Somalia.

As a result, the results of the research revealed that leader-member interaction negatively affects cyberloafing behavior, and that interaction justice has a mediating role in this effect. It is thought that this result will make a significant contribution to the literature on leadership and organizational behavior.