SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARININ SERGİRİLMESİNDE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ ROLÜ VAR MIDIR?

Harun YILDIZ[*]
Bora YILDIZ[**]
Hamza ATEŞ[***]

Özet

Sanal kaytarma, genel olarak bilgi ve iletişim teknolojilerinin iş dışı amaçlarla kullanımını (mobil teknolojiler dâhil) ifade etmektedir. Sanal kaytarma faaliyetlerinin çalışanlar ve işletme için yarattığı kayıplarson yıllarda dünya yazınında artan bir öneme sahip olmuştur. Ancak sanal kaytarma ve çalışanları sanal kaytarmaya iten negatif belirleyiciler konusunda Türk literatürüsınırlı kalmıştır.Bu bağlamda, bu araştırmaylaeğitim sektöründe hizmet veren personelin örgütsel adalet algısı ile yapmış oldukları sanal kaytarma faaliyetleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Anket uygulaması ile gerçekleştirilen araştırmanın örneklemini, 151 akademik ve idari personel oluşturmaktadır.Araştırma bulguları, örgütsel adalet algısının sanal kaytarma davranışlarının sergilenmesinde yordayıcı bir değişken olmadığınıgöstermektedir. Bunlara ilaveten araştırma kapsamında, işletmeler ve çalışanlar için bazı teorik ve pratik uygulamalar tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sanal kaytarma, iş dışı teknoloji kullanımı, örgütsel adalet.

IS THERE AROLE OF ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTIONS ON CYBERSLACKING ACTIVITIES?

Abstract

Cyberslacking usually refers to the use of information and communication technologies (including mobile technologies) for non-job purposes. The loss which cyberslacking causes in terms of the employees and corporations has recently gained an increasing importance. However, the Turkish literature is limited about negative variables which lead to employees to the cyberslacking behaviors. In this context, the objective of this study is to determine the relationships between cyberslacking activities and organizational justice perceptions of the staff in the education sector. The sample of the study which has been conducted through questionnaire consists of151 academic and administrative staff. The findings of the researchdemonstrate that the perception of the organizational justice is not a predictor variable for cyberslacking behaviors. Together with these, some theoretical and practical implications for both organizations and employees are discussed under this study.

Key Words: Cyberslacking (cyberloafing), non-job technology usage, organizational justice.

Giriş

İş yerinde internet kullanımı, iletişim uygulamalarına önemli kolaylıklar getirmektedir. Bu anlamda internet bağlantısı, çalışanların birbirleri arasındaki iletişimi kolaylaştırmakla beraber, iş yükü açısından da gereksiz işlemlerin azaltılmasına veya ortadan kaldırılmasına imkân vermektedir. Türkiye'de 2013 yılı internet kullanım verilerine göre,işyerinde interneti kullanma oranı %36, genel internet kullanım sıklığı açısından ise, kullanıcıların %91,6'sı düzenli Internet kullanıcısıdır (TÜİK, 2013). Bu oranın bir önceki yıllara göre genel alt istatistiki verileri incelendiğinde, internetin iş ortamındaki kişisel kullanım oranının arttığı gözlenmektedir. Taşınabilirteknolojiler de bu sürece dâhil edildiğinde kullanım oranının katlanarak arttığı gözlenmektedir. Ancak internet ve bilgisayar kullanımı bu olanaklarının dışında, artan oranda suistimallere de açık bir mecradır. Çalışanların bu tür davranışlarda bulunmasının altında yatan nedenlerin bilinmesi, bu suistimalleri önleyebilecek mekanizmaların oluşturulmasını sağlayabilecektir.

Sanal kaytarma genel olarak iş amaçlı kullanım için sunulmuş olan bilgisayar ve internet sistemlerinin kişisel amaçlar için kullanılması anlamına gelmektedir. Çalışanları sanal kaytarmaya sürükleyen süreçlerin başında ise örgütsel adalet algısı gelmektedir. Örgütsel

[*]Dr., Balıkesir Üniversitesi, S.B.E. İşletme Anabilim Dalı, harunyildiz@bau.edu.tr
[**]Dr., Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, S.B.E. İşletme Anabilim Dalı, byildiz@gyte.edu.tr
[***]Prof. Dr., İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, hamza.ates@medeniyet.edu.tr

adalet algısı örgüt içerisindeki kazanımların hangi işlemler (procedures)dâhilinde belirlendiği, hangi ölçütler çerçevesinde dağıtıldığı ve dağıtımda hakkaniyet gösterilip gösterilmediği ile ilgilidir. Çalışanlar, örgütteki kazanımların adaletsiz bir şekilde dağıtıldığını gördüklerinde bu adaletsizliği etkisizleştirmek için sanal kaytarma yoluna gidebilmektedirler. Bu şeklide işletmelerine verecekleri maliyet kayıpları ile kendi tepkilerini göstermektedirler.Yol açtığı önemli verimlilik kayıpları ve bu alanda yapılan araştırmaların sınırlılığı düşünüldüğünde araştırmanın önemi daha da ön plana çıkmaktadır. Bu öneme binaen hazırlanan çalışmada, örgütsel adalet algısı ve sanal kaytarma faaliyetleriarasındakiilişkinin belirlenmesi ve sanal kaytarma konusunda ileride yapılacak araştırmalara bir zemin hazırlanması amaçlanmaktadır.

1. Kuramsal çerçeve

1.1. Örgütsel Adalet

Adalet terimi halk arasında "doğruluk" ya da "haklılık " anlamlarında kullanılmaktadır (Colquit vd., 2001). Buna karşın örgütsel adalet, işletme içerisindeki kazanımlara ait ölçütlerin dürüst olarak belirlendiği, dağıtımların belirlenen ölçütlerden sapmadan (statü, yaş vb. gözetilmeksizin) eşit olarak yapıldığı ve bu dağıtımlar yapılırkendürüst davranış tarzlarının sergilendiği bir süreci ifade etmektedir (Niehoffve Moorman, 1993). Başka bir tanıma göre ise örgütsel adalet, işyeri ile bağlantılı adaletin çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ve bu bağlamda çalışanların nasıl tepkiler gösterdiğine dair bir kavramdır (Greenberg, 1990). Örgütsel adalet algısı, tutumlar ve davranışlar (iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, verimlilik ve ayrılma davranışları gibi) üzerinde önemli etkileri olan bir kavramdır(Forret ve Love, 2008; Cohen-Charash ve Spector, 2001; Colquit vd., 2001; Syaebani ve Sobri, 2011) ve genel olarak işlemsel (procedural), dağıtımsal (distributive) ve etkileşimsel (interactional) adalet olmak üzere üç kategoride incelenmektedir (Cohen-Charash ve Spector, 2001; Greenberg, 1990; Masterson vd., 2000).

1.1.1. İşlemsel (Prosedürel) Adalet: Örgüt içerisinde dağıtılan kazanımların hangi kural ve işlemler (procedures) bağlamında belirlendiğine dair adalet algısıdır (Niehoffve Moorman, 1993: 534). İşlemsel adalet açısından, çalışanlar mensubu oldukları organizasyonlardaki kararların alınmasında yararlı olacak doğru ve net bilgilerin toplanmasını ve kendilerine alınan kararlarda söz sahibi olabilme fırsatının tanınmasını beklemektedirler (Kim ve Mauborgne, 2003). Resmi işlemler yeterince açıkyürütülmediği, kuralların çalışanların vicdanını ve adalet algılarını zedelediğidurumlarda işlemsel adaletsizlik söz konusu olmaktadır (İbicioğlu, 2010: 232).Çünkü açık süreçler gönüllü çalışma ortamı yaratarak, çalışanların güven ve bağlılığının temellerini oluşturmakta ve bunun sonucunda da performans artışı olmaktadır (Kim ve Mauborgne, 2003).

1.1.2. Dağıtımsal Adalet: Adams'ın (1963) eşitlik teorisi dağıtımsal adaletin teorik temelini oluşturmaktadır. Bu teori temel alındığında dağıtımsal adalet, örgüt içerisindeki çeşitli ölçütlere göre verilen ödül ve cezaların dağıtımındaki (ücret ve terfi gibi) dürüstlük ve eşitlik ile ilgilidir (Niehoffve Moorman, 1993: 533; Dailey ve Kirk, 1992; Wang vd., 2010; Yelboğa, 2012). Adalet algısı örgütün dağıtımsal adalet kurallarına bağlılığına dayandırılabilmekte (Cohen-Charash ve Spector, 2001) ve böylece adalet çıktıları da algılayıcılar tarafından pozitif ya da negatif olarak algılanabilmektedir (Diekman vd., 1997; Greenberg, 1994; Messick ve Sentis, 1979).

1.1.3. Etkileşimsel Adalet: Etkileşimsel adalet, yöneticilerin çalışma arkadaşlarına yönelik davranışlarında göstermiş olduğu açık yüreklilik, duyarlılık ve saygı düzeyini ifade etmektedir (Kaplan ve Öğüt, 2012: 593).Ayrıca yönetici ve ast arasındaki etkileşimi işaret ederek (Cropanzano, Prehar ve Chen, 2002), yüksek düzeyde ve kaliteli bir lider-üye etkileşim ilişkisini gerekli kılmaktadır (Masterson, Lewis, Goldman ve Taylor, 2000). Bu sayede çalışanların, yöneticilerinin davranış, eylem ve uygulamalarından memnuniyet duymalarını,

yöneticilerine güvenmelerini ve üyesi oldukları örgütle yüksek düzeyde özdeşleşmeleri kolaylaşmaktadır (Sluss, Klimchak ve Holmes, 2008).

1.2. Sanal Kaytarma

Sanal kaytarma kavramı işyerinde sapkın davranışlar tipolojisinde kaynakların boşa harcandığı, üretim karşıtı, önemsiz/basit kaytarma davranışları olarak gösterilmiştir (Robinson ve Bennett, 1995: 565). Sanal kaytarma kavramı uluslararası yazında"cyberslacking" (Lavoie ve Pychyl, 2001; Blanchard ve Henle, 2008)"cyberdeviance" (Vitak vd., 2011) ve "cyberloafing" (Lim, 2002)"cyberbludging" (Mills vd., 2001)gibi terimlerleifade edilirken, Türkiye'de yapılan çalışmalarda ise "sanal kaytarma" ve "siber aylaklık" olarak adlandırılmıştır (Kaplan ve Öğüt, 2012: 591; Kalaycı, 2010; Köse, 2012; Özkalp vd., 2012).Lim(2002: 675) sanal kaytarmayı, çalışanların web uygulamalarını iş saatleri içerisinde işletme amaçları dışında kullanması olarak tanımlamıştır.Kim ve Byrne (2011) ile Restubog vd. (2011) ise, bu tanıma ek olarak sanal kaytarmanın kısmen de olsa öz-kontrol eksikliği ile ilgili olduğunu belirtmiştir.

1.2.1. Sanal KaytarmaTipleri

Lim (2002) sanal kaytarma tiplerini iş dışı amaçlarla sörf yapma aktiviteleri ve e-mail aktiviteleri olmak üzere ikiye ayırmıştır. Anandarajanvd. (2004) çalışanların dört tür sanal kaytarma davranışı ile karşı karşıya kaldıklarını belirtmiştir. Bunlar; eğlence amaçlı, zarar verici, kişisel öğrenme ve belirsiz sanal kaytarmadır. Mastrangelovd. (2006) ise sanal kaytarma tiplerini üretken olmayan/üretkenlik karşıtı ve zarar verici/yıkıcı sanal kaytarma olarak ikiye ayırmıştır. Blanchard ve Henle (2008) ise, sanal kaytarma tiplerini önemsiz (kısa süreli haber siteleriniziyaret etme gibi) ve önemli (kumar içerikli sitelere girme gibi) sanal kaytarma olarak iki şekilde tasnif etmiştir. Bu ayrım esasında Lim'in (2002) yaptığı araştırmayı daha da detaylandıran bir sınıflamadır. Önemsiz sanal kaytarma aktivitelerinde bulunan çalışanlar bu kaytarmayı sıradan bir durum olarak karşılamakta ve bu aktivitelerin işletme kaynaklarına zararı olmadığını düşünmektedirler. Öte yandan önemli sanal kaytarma aktivitelerinde ise çalışanlar kullandıkları sitelerin kendileri için ne kadar tehlikeli olduklarını ve bunun getireceği kanuni yükümlülükleri de bilmektedirler. Ancak buna rağmen kaytarma aktivitelerinde bulunmaya devam etmektedirler.

1.2.2. Sanal Kaytarma ve İş Uygulamalarındaki Yeri

Telekomünikasyon alanındaki gelişmeler daha rekabetçi ve hızlı değişen bir çevre yaratarak, işletmelerin tüm iş yapma usullerinde önemli değişimlere sebep olmuş(Wallace, 2004: 3) ve böylece bilgi ve iletişim teknolojilerinin kişisel yaşam ve iş yaşamının içerisine girmesi kaçınılmaz olmuştur (Ozler ve Polat, 2012). Özellikle yeni bilgilerin yaratılması sürecinde bu teknolojiler örgütün önemli bir varlığını oluşturmaktadır (Whitty ve Carr, 2006; Kaplan ve Çetinkaya, 2013: 557; Yıldız ve Örücü, 2014). Ancak bu ortam iyi yönetilmediği takdirde,internet çalışanların sessiz sedasız bir şekilde iş saatleri içerisinde kendi amaçları doğrultusunda kullandığı ve ciddi zamanların harcandığı bir araç haline gelmektedir (Greengard, 2000; Whitty ve Carr, 2006: 237; Wheatherbee, 2010: 36; Ugrin vd., 2007; Staff Report, 2010; Örücü ve Yıldız, 2014; Kaplan ve Çetinkaya, 2013: 557). Böylece işletme içerisinde yapılması gereken işler kişisel amaçlı internet kullanımı nedeniyle yapılmamakta ve iş-dışı saatlerde online bağlanma yoluyla tamamlanmaya çalışılmaktadır (Richardson ve Benbunan-Fich, 2011: 157). Bu durum ise, kişinin iş hayatının yanında, aile yaşantısına da olumsuz anlamda etki edebilmektedir (Flynn, 2001: 5-9; Eivazi, 2011). Sonuç olarak sanal kaytarma,şirket kaynaklarınınetkin bir şekilde kullanılabilmesini engellemekte, üretkenlik kaybı yaratmakta (Stanton, 2002: 56) ve işletmeleri yasal yükümlülükler altına bilesokabilmektedir (Kaplan ve Öğüt, 2012). Bu nedenle temel etik standartların aşıldığı,büyüyen bir şekilde seyreden işyerindeki internet sapkınlığı (üretim sapkınlığı),

Tüm hakları BEYDER'e aittir *All rights reserved by The JKEM*

özellikle dikkat edilmesi gereken bir husus olmuştur (Zoghbi-Manrique-de-Lara ve Melián-González, 2009: 73; Wheatherbee, 2010).

2. Metodoloji

2.1 Araştırmanın Amacı

Internet gibi modern teknolojiler çeşitli faydaların elde edilmesini sağladığı gibi bazı olumsuzlukları da beraberinde getirmiştir. Bu öneme binaen yapılan araştırmada, üniversite çalışanlarınınörgütsel adalet algılarının sanal kaytarma davranışları sergilemeyi ne derecede etkilediğinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

2.2. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Bu araştırmada, çalışanlarınönemli ve önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerine ilişkin algılarının belirlenmesi amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışanların önemli ve önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerinin varlığına ilişkin algılarını ölçmek için Tablo 2'teki 1,3,7,10,11 numaralı sorular için Blanchard ve Henle'nin (2008);12, 13, 14 numaralı sorular için Lim'in (2002); 4, 5, 6, 8, 9 numaralı sorular için Özkalp vd. (2012) çalışmasından faydalanılmıştır. 2 numaralı soru ise araştırmacılar tarafından veri toplama aracına dâhil edilmiştir. 1-8 numaralı sorular önemli sanal kaytarma faaliyetlerini, 9-14 numaralı sorular ise önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerini ifade etmektedir.Çalışanların örgütsel adalet algılarını ölçmek için NiehoffveMoorman'ın (1993) çalışmasından faydalanılmıştır. 1-5 numaralı sorular dağıtımsal adalet algısını, 6-9 numaralı sorular işlemsel adalet algısını, 10-18 numaralı sorular ise etkileşimsel adalet algısını ifade etmektedir. İlgili sorulara ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 1 ve Tablo 2'de sunulmuştur.

2.3. Güvenilirlik ve Geçerlilik

Örgütsel adalet ve sanal kaytarma davranışlarına yönelik yapılan faktör analizi sonucunda, öncelikle verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı kontrol edilmiştir. Bu amaçla KMO ve Barlett testi yapılmış ve test sonucunda faktör yapısını bozan örgütsel adalet için 2, sanal kaytarma davranışları için 5 soru kapsam dışı bırakılmıştır. Örgütsel adalet için beşli likert (1=hiç katılmıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum) tipi 18 soruya ait KMO örneklem uygunluğu test sonucu 0,926; sanal kaytarma davranışları için beşli likert (1=hiçbir zaman, 5=her zaman) tipi 14 soruya ait KMO örneklem uygunluğu test sonucu 0,885 olarak bulunmuştur. Barlett test sonucu ise anlamlı çıkmıştır ($p<0,05$). KMO değerinin 0,80'den büyük olması, verilerin faktör analizi için yüksek/iyi derecede uygun olduğunu göstermektedir (Altunışık vd., 2007: 226; Çokluk vd., 2012: 207).

Tablo 1: Örgütsel Adalete İlişkin İfadelerin Geneline ve Boyutlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Boyutlar	İfadeler	n	Ort. Değer	Standart Sapma	Boyut Ort.	Boyut St. S.	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans
Dağıtımsal Adalet	1. İş yükümün oldukça adil olduğunu düşünüyorum.	151	3,06	1,20	3,06	0,82	0,74	15,134
	2. İşimle ilgili sorumluluklarımın adil olduğunu düşünüyorum.	151	**3,46**	1,06			0,71	
	3. Ücret düzeyimin adil olduğunu düşünüyorum.	151	2,47	1,19			0,69	
	4. Çalışma programım oldukça adildir.	151	**3,42**	1,16			0,61	
	5. Genel olarak çalıştığım işletmede aldığım ödüllerin adil olduğunu düşünüyorum.	151	2,89	1,11			0,58	
İşlemsel Adalet	6. Yöneticiler işle ilgili kararlar alınmadan önce tüm çalışanlar tarafından duyulan endişeleri göz önünde bulundururlar.	151	2,89	1,15	3,00	0,96	0,82	19,103
	7. Yöneticiler işle ilgili kararları almadan önce doğru ve eksiksiz bilgi toplamaktadırlar.	151	2,88	1,11			0,77	
	8. İşle ilgili tüm kararlar, bu kararlardan etkilenen tüm çalışanlara ayrım gözetmeksizin uygulanır.	151	2,93	1,21			0,75	
	9. Yöneticiler alınan kararları açıklarlar ve çalışanlar tarafından istendiğinde ek bilgi de sağlar.	151	**3,28**	1,05			0,63	
Etkileşimsel Adalet	10. İşle ilgili kararlar alınırken, yöneticilerim bana saygı ve ciddiyetle davranırlar.	151	3,70	0,98	**3,36**	0,90	0,87	33,234
	11. İşle ilgili kararlar alınırken, yöneticilerim bana nazik ve anlayışla davranırlar.	151	3,64	1,05			0,81	
	12. İşle ilgili kararlar alınırken, yöneticilerim benimle doğru bir şekilde ilgilenirler.	151	3,44	1,05			0,80	
	13. İşle ilgili kararlar alınırken, yöneticilerim bana mantıklı açıklamalar sunmaktadırlar.	151	3,10	1,09			0,77	
	14. Yöneticilerim işimle ilgili alınan herhangi bir kararı bana çok net bir şekilde açıklarlar.	151	3,30	1,11			0,75	
	15. Yöneticilerim işimle ilgili kararlar için yeterli gerekçeler sunmaktadırlar.	151	3,16	1,05			0,74	
	16. İşle ilgili kararlar alınırken, yöneticilerim bireysel taleplerime duyarlıdırlar.	151	3,40	1,08			0,70	
	17. Yöneticilerim işimle ilgili alınan kararların muhtemel etkilerini benimle görüşürler.	151	3,18	1,13			0,70	
	18. İşle ilgili kararlar alınırken, yöneticilerim bir çalışan olarak haklarıma önem verirler.	151	3,34	1,09			0,70	
Açıklanan Varyans								**67,471**

Tüm hakları BEYDER'e aittir *All rights reserved by The JKEM*

Tablo 2: Sanal Kaytarma Davranışlarına İlişkin İfadelerin Geneline ve Boyutlara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Boyutlar	İfadeler	n	Ort. Değer	Standart Sapma	Boyut Ort.	Boyut St. S.	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans
Önemli Sanal Kaytarma Faaliyetleri	1. Internet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret etmek (ekşi sözlük gibi)	151	2,09	1,00	2,12	0,77	0,73	28,600
	2. Internet üzerinden eğlence amaçlı video seyretmek (YouTube veya zapkolik gibi)	151	2,40	1,20			0,73	
	3. Blogları okumak (yazar ile okuyucu arasındaki özgür iletişimi sağlama platformu)	151	2,04	1,01			0,72	
	4. Sosyal içerikli ağlara katılmak (Facebook, Twitter vb.)	151	**2.88**	1,30			0,68	
	5. Internet üzerinden müzik, video, film veya doküman indirmek	151	2,27	1,20			0,67	
	6. Eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun oynamak	151	1,77	1,01			0,67	
	7. Kişisel Web sayfası ile ilgilenmek	151	1,99	1,17			0,59	
	8. Internet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret etmek	151	**1,50**	0,90			0,55	
Önemsiz Sanal Kaytarma Faaliyetleri	9. Internet üzerinden bankacılık işletmeleri yapma (EFT, Havale işlemleri gibi)	151	3,39	1,36	**3,17**	0,94	0,85	25,461
	10. Internet üzerinden haber sitelerini ziyaret etme (gazete, online haber TV'leri ve diğer haber siteleri)		3,83	1,07			0,74	
	11. İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme veya kontrol etme	151	**3,94**	1,13			0,74	
	12. Kişisel ürünler için internet üzerinden alış-veriş yapmak	151	2,64	1,30			0,73	
	13. İş dışı genel amaçlı Web sitelerini ziyaret etme (sörf yapmak)	151	3,07	1,24			0,71	
	14. Yatırımla ilgili Web sitelerini ziyaret etmek (finans, borsa siteleri gibi)	151	**2,16**	1,31			0,60	
Açıklanan Varyans								**54,061**

Tüm hakları BEYDER'e aittir

All rights reserved by The JKEM

Ayrıca ilgili sorulara yönelik güvenilirlik analizi yapılmış ve Cronbach's Alpha değeri örgütsel adalet için 0,939; sanal kaytarma davranışları için ise 0,888 olarak tespit edilmiştir. Bu değerler anket uygulaması sonucu elde edilen verilerin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

2.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın evrenini bir kamuüniversitenin 1451 akademik ve idari personeli oluşturmaktadır**.** Bu çerçevede p ve q değerleri 0.5 ve 0.5, hoşgörü miktarı E=0.05 ve %95 güven aralığında **1.451 kişiyi %95 güven aralığında 304 kişinin temsil etme yeteneğine sahip olduğu hesaplanmıştır** (Altunışık vd., 2007: 127)**. B**asit rastgele örne**kleme yöntemi ile gerçekleştirilen anket uygulaması sonucunda, geri dönen anket sayısı 151'dir. Geri dönüş oranı yaklaşık olarak %50'dir.** Araştırmaya katılan 151 kişinin cinsiyet açısından %58,9'u erkek, %41,1'i kadındır. Statü açısından %72,8'i akademik, %27,2'si idari personeldir. İş saatlerinde iş-dışı amaçlarla Internet ve bilgisayar kullanma süresi açısından, %35,8'i 30 dakikadan daha az kullanan, %29,8'i 30-60 dakika arası kullanan, %23,2'si 1-3 saat arası kullanan, %7,9'u 3 ve daha fazla saat kullanan ve %3,3'ü Internet kullanmayandır.

2.5. Araştırma Hipotezleri

Lim (2002)'in işyerinde internete erişme olanağı olan yetişkinler üzerinde yaptığı araştırmada dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adaletsizliğin sanal kaytarma davranışlarını etkisizleştirme davranışı yoluyla arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Lim ve Teo (2005)'nun internet erişimi olan çalışan yetişkinler üzerinde yaptıkları araştırmada çalışanların adaletsiz davranıldığı zaman bu adaletsizliği etkisizleştirmek için misliyle karşılık verme yoluyla sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunduğu tespit edilmiştir. Blau vd. (2006)'nin medikal teknologlar ile yapmış oldukları araştırmada, haksız davranışlara maruz kalanların daha fazla sanal kaytarma davranışları sergilediği sonucuna ulaşılmıştır. Zoghbi-Manrique-de-Lara (2006)'nın İspanyol bir kamu üniversitesinin öğretim üyesi olmayan çalışanları ile yaptığı çalışmada, etkileşimsel adalet ve sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir. Diğer yandan etkileşimsel adalet üzerinde resmi cezalandırma korkusunun aracılık ettiği modelde çalışanların resmi cezalandırmayı bir gözdağı uygulaması olarak gördüğü ve bu nedenle sanal kaytarma davranışlarında bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Zoghbi-Manrique-de-Lara (2007)'nın İspanyol bir kamu üniversitesinin öğretim üyeleri ile yaptığı çalışmada, işlemsel ve etkileşimsel adalet ile sanal kaytarma arasında herhangi bir ilişki gözlenmemiştir. Öte yandan dağıtımsal adalet ile sanal kaytarma arasında pozitif bir ilişki gözlenmiştir. Ancak araştırma kapsamında moderatör değişken olan işyeriyle bütünleşme eksikliği (lowworkanomia) regresyon denklemine dahil edildiğinde nötr olan ilişki tüm adalet değişkenleri açısından negatif ve anlamlı bir ilişkiye dönüşmüştür. Henle vd. (2009)'nin üniversite öğrencileri ile yaptıkları araştırmada işlemsel adalet ile sanal kaytarma arasında bir ilişki gözlenmemiştir. Öte yandan periyodik olarak izleme ile ilgili işlemlerin sağlandığı işlemsel adalet ile sanal kaytarma arasında negatif bir ilişki gözlenmiştir. Bu sonuç izlemeyle ilgili işlemlerin işin amacına uygun ve sürekli bir faaliyet olarak algılanmasından kaynaklanmaktadır. Yine Zoghbi-Manrique-de-Lara (2009)'nın İspanyol bir kamu üniversitesinin öğretici olmayan çalışanları ile yaptığı çalışmada, işlemsel adalet ile sanal kaytarma arasında negatif bir ilişki gözlenmiştir. Öte yandan işlemsel adaletin normatif çatışma aracılığıyla sanal kaytarma davranışlarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ahmadi vd. (2011)'nin otomobil şirketi çalışanları ile yaptıkları araştırmada, dağıtımsal ve işlemsel adalet ile sanal kaytarma arasında negatif ve anlamlı bir ilişki gözlenirken, etkileşimsel adalet ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir. Ayrıca araştırmada genel

örgütsel adalet algısı da hesaplanmış olup, genel örgütsel adalet algısı ile sanal kaytarma arasında negatif ve anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Öte yandan dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adaletin sanal kaytarmayı negatif yönlü etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda örgütsel adalet algısı ve sanal kaytarma arasındaki ilişki açısından aşağıdaki hipotez ve alt hipotezler ileri sürülmüştür:

H1: Örgütsel adalet algısı ile sanal kaytarma davranışları arasında negatif bir ilişki vardır.

H1a: İşlemsel adalet ile sanal kaytarma davranışları arasında negatif bir ilişki vardır.

H1b: Dağıtımsal adalet ile sanal kaytarma davranışları arasında negatif bir ilişki vardır.

H1c: Etkileşimsel adalet ile sanal kaytarma davranışları arasında negatif bir ilişki vardır.

2.6. Araştırmanın Yöntemi

Verilerin normal dağılması nedeniyle parametrik testler kullanılmıştır. Önemli ve önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri arasındaki ilişkiyi ve örgütsel adalet algısı ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla *Pearson korelasyon analizinden* yararlanılmıştır.

2.7. Araştırma Verilerinin Analizi

$\mathbf{H_{1a}}$, $\mathbf{H_{1b}}$, $\mathbf{H_{1c}}$hipotezlerini test etmek amacıyla Pearson korelasyon analizinden faydalanılmıştır. $\mathbf{H_{1a}}$ hipotezi %95 güven aralığında işlemsel adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişki (r= 0,10; r= 0,15) açısından **desteklenmemiştir.**$\mathbf{H_{1b}}$ hipotezi %95 güven aralığında dağıtımsal adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişki (r= 0,06; r= 0,10) açısından **desteklenmemiştir.**$\mathbf{H_{1c}}$ hipotezi %95 güven aralığında etkileşimsel adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişki (r= 0,13; r= 0,14) açısından **desteklenmemiştir.**$\mathbf{H_{1}}$ hipotezi %95 güven aralığında örgütsel adalet algısının tüm boyutları ile önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişki açsısından **desteklenmemiştir.**

Tablo 3: Kontrol, Bağımsız ve Bağımlı Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5
1) Önemsiz Sanal	3,17	0,94	1				
2) Önemli Sanal	2,12	0,77	0,55**	1			
3) Dağıtımsal Adalet	3,06	0,82	0,06	0,10	1		
4) İşlemsel Adalet	3,00	0,96	0,10	0,15	0,52**	1	
5) Etkileşimsel Adalet	3,36	0,90	0,13	0,14	0,53**	0,73**	1

***p<0.05 (Çift Yönlü); **p<0.01 (Çift Yönlü)**

TARTIŞMA VE SONUÇ

Örgütsel adalet algısı (işlemsel, dağıtımsal ve etkileşimsel adalet) ile sanal kaytarma (önemli ve önemsiz) arasında anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir. Zoghbi-Manrique-de-Lara (2006), Garrett ve Dangizer (2008) Ahmadi vd. (2011) tarafından yapılan araştırmalarda, etkileşimsel adalet ve sanal kaytarma davranışları anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir. Henle vd. (2009)'nin üniversite öğrencileri ile yaptıkları araştırmada işlemsel adalet ile sanal kaytarma arasında bir ilişki gözlenmemiştir. Zoghbi-Manrique-de-Lara (2007)'nın İspanyol bir kamu üniversitesinin öğretim üyeleri ile yaptığı çalışmada, işlemsel ve etkileşimsel adalet ile sanal kaytarma arasında herhangi bir ilişki gözlenmemiştir. Öte yandan dağıtımsal adalet ile sanal kaytarma arasında pozitif bir ilişki gözlenmiştir. İlgili araştırmalarda ortaya çıkan sonuçlar araştırma

sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Bu sonucun nedenleri düşünüldüğünde, araştırmanın yapıldığı kurumun bürokrasinin yoğun olduğu bir kamu kurumu olması, böyle bir sonucu ortaya çıkarmış olabilir. Çünkü kamu kurumlarının izleme teknolojileri yoluyla izlendiğini ve buna ilişkin kayıtların tutulduğunu düşünen çalışanların kaytarma davranışlarından kaçınması veya bunu diğer mobil teknolojiler aracılığıyla yapması olasıdır. Blau vd. (2006) yaptıkları çalışmada da iş çevrelerinin kontrol edilmediğini (güçsüzlük olarak algılayan) düşünen çalışanların daha fazla interaktif sanal kaytarma yaptıkları belirlenmiştir.

Bu nedenle araştırmanın farklı uygulamaları ihtiva etmesi açısından özel sektör bağlamında da değerlendirilmesinde yarar vardır. Ayrıca adalet algısı farklı kişilik tipleri tarafından farklı şekillerde algılanmış olabilir. Aynı zamanda Blanchard ve Henle (2008) yaptıkları araştırmanın sonuçları göz önüne alındığında, sanal kaytarmanın nasıl algılandığı konusundaki normlar (normal bir uygulama olarak görülmesi gibi) ve dışsal kontrol değişkenleri (her şeyin tesadüfü olarak geliştiğine yönelik inanç gibi) de böyle bir sonuca neden olmuş olabilir.

Araştırma kapsamında elde edilen bulguların Türkiye genelindeki üniversite çalışanlarının görüşlerini yansıtma iddiası yoktur. Araştırmanın uygulanması ve veri toplanması zor bir konu olması örneklemin sınırlı kalma sebeplerinden birisidir. Çünkü çalışanlar iş-dışı amaçlarla sanal kaytarma yaptıklarını net bir şekilde ifade edememektedirler. Bu nedenle sanal kaytarma ile ilgili yapılacak araştırmaların farklı sektörlerde ve daha büyük örneklemler üzerinde yapılmasındafayda vardır. Ayrıca örgütsel adalet algısı ve sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek değişkenlerin (örgütsel bağlılık gibi) araştırma kapsamına alınmasında yarar vardır.

Kaynakça

Ahmadi H., Bagheri, F., Ebrahimi, S. A., Rokni, M. A. N. &Kahreh, M. S. (2011), Deviant Work Behavior: Explaining Relationship between Organizational Justice and Cyber-Loafing as a Deviant Work Behavior, *American Journal of Scientific Research*, 23, 103-116.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2007), 5. Baskı, Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, SPSS Uygulamalı, Ankara: Pegem Akademi.

Anandarajan, M., Devine, P. & Simmers, C. A. (2004), A Multidimensional Sealing Approach to Personal Web Usage in the Workplace. In M. Anandarajan& C. A. Simmers (Eds.), A Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management (pp. 61-78), Hensey, PA: Information Science Publishing.

Blanchard, A. L. & Henle, C. A. (2008), Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control, *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067-1084.

Blau, G., Yang, Y. & Ward-Cook, K. (2006), Testing a Measure of Cyberloafing, *Journal of Allied Health*, 35(1), 9-17.

Cohen-Charash, Y. & Spector, P. E. (2001), The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior Human Decision Process*, 86(2), 278-321.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2012), 2. Baskı, Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. & Ng, K.Y. (2001), Justice at the Millennium. A meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research.*Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.

Cropanzano, R., Prehar, C. A. & Chen, P. Y. (2002), Using Social Exchange Theory to Distinguish Procedural from Interactional Justice, *Group Organization Management*, 27(3), 324-351.

Dailey, R. C. & Kirk, D. J. (1992), Distributive and Procedural Justice as Antecedents of Job Dissatisfaction and Intent to Turnover, *Human Relations*, 45(3), 305-317.

Diekmann, K. A., Samuels, S. M., Ross, L., &Bazerman, M. H. (1997), Self-interest and Fairness in Problems of Resource Allocation: Allocators versus Recipients. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(5), 1061-1074.

Eivazi, K. (2011), Computer Use Monitoring and Privacy at Work, *Computer Law & Security Review*, 27(5), 516-523.

Flynn, N. (2001), *E-Policy Handbook: Designing and Implementing Effective E-Mail, Internet and Software Policies* (1st ed.), Saranac Lake, NY: AMACOM Books.

Forret, M. & Love, M. S. (2008), Employee Justice Perception and Coworker Relationship, *Leaderships & Organization Development Journal*, 29(3), 248-260.

Garrett, R. K., &Danziger, J. N. (2008), Disaffection or Expected Outcomes: Understanding Personal Internet Use during Work. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13(2), 937-958.

Greenberg, J. (1990), Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow, *Journal of Management*, 16(2), 399-432.

Greenberg, J. (1994), Using Socially Fair Treatment to Promote Acceptance of a Work Site Smoking Ban, *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 288-297.

Greengard, S. (2000), The High Cost of Cyberslacking- Employees Waste Time Online, *Workforce*, 79(12), 22-24.

Henle, C. A., Kohut, G. & Booth, R. (2009), Designing Electronic Use Policies to Enhance Employee Perceptions of Fairness and to Reduce Cyberloafing: An Empirical Test of Justice Theory, *Computers in Human Behavior*, 25(4), 902-910.

İbicioğlu, H. (2010), İnsan Kaynakları Yönetimi (Geleneksel ve Stratejik Perspektif), 2. Baskı, Ankara: Alter Yayınları.

İnce, M. &Gül, H. (2011), The Relation of Cyber Slacking Behaviors with Various Organizational Outputs: Example of KaramanoğluMehmetbey University, *European Journal of Scientific Research*, 52 (4), 507-527.

Kalaycı, E. (2010), *Üniversite Öğrencilerinin Siber Aylaklık Davranışları İle Öz Düzenleme Stratejileri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*,Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kaplan, M. & Çetinkaya, A. Ş. (2013), Demografik Özellikler ve Örgütlerde Sanal Kaytarma (Yay. Haz. M. Dirican, M. Güler, ve İbrahim Kırmızı), *21. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri 30 Mayıs-01 Haziran 2013*, içinde Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, 557-558.

Kaplan, M. & Öğüt, A. (2012), Algılanan Örgütsel Adalet İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği (Yay. Haz. C. Aldemir, N. T. Özmen, U. Çakar, E. B. Öztürk, O. N. Alakavuklar ve S. K. Gökoğlu), *20. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri 24-26 Mayıs 2012*, içinde İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, 592-596.

Kim, S. J. & Byrne, S. (2011), Conceptualizing Personal Web Usage in Work Contexts: A Preliminary Framework, *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2271-2283.

Kim, W. C. &Mauborgne, R. (2003), Fair Process: Managing in the Knowledge Economy, *Harvard Business Review*, 81(1), 127-136.

Köse, S., Oral, L. & Türesin, H. (2012), İş Yaşamında Sosyal Kolaylaştırma Kavramı ve Sanal Kaytarma İle İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 287-295.

Lavoie, J. A. A. &Pychyl, T. A. (2001), Cyberslacking and the Procrastination Superhighway: A Web-Based Survey in Online Procrastination, Attitudes, and Emotion, *Social Science Computer Review*, 19(4), 431-444.

Lim, V. K. G. &Teo, T. S. H. (2005), Prevalence, Perceived Seriousness, Justification and Regulation of Cyberloafing in Singapore, *Information & Management*, 42(8), 1081-1093.

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.

Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M. & Taylor, M. S. (2000), Integrating Justice and Social Exchange: The Differing Effects of Fair Procedures and Treatment on Work Relationships, *Academy of Management Journal*, 43(4), 738-748.

Mastrangelo, P. M., Everton, W. &Jolton, J. A. (2006), Personal Use of Work Computers: Distraction versus Destruction, *CyberPsychology& Behavior*, 9(6), 730-741.

Messick, D. M., &Sentis, K. P. (1979), Fairness and Preference, *Journal of Experimental Social Psychology*, 15(4), 418-434.

Mills, J. E., Hu, B., Beldona, S. & Clay, J. (2001), Cyberslacking! A Wired-Workplace Liability Issue, *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(5), 34-47.

Niehoff, B. P. & Moorman, R. H. (1993), Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behaviour, *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.

Örücü, E. & Yıldız, H. (2014), İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma, *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 99-114.

Özkalp, E., Aydın, U. & Tekeli, S. (2012), Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri, *Çimento İşveren Sendikası Dergisi*, 26(2), 18-33.

Ozler, D. E. & Polat, G. (2012), Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts, *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 4(2), 1-15.

Restubog, S. L. D., Garcia, P. R. J. M., Toledano, L. S., Amarnani, R. K., Tolentino, L. R. & Tang, R. L. (2011), Yielding to (Cyber)-Temptation: Exploring the Buffering Role of Self-Control in the Relationship between Organizational Justice and Cyberloafing Behavior in the Workplace, *Journal of Research in Personality*, 45(2), 247-251.

Richardson, K. &Benbunan-Fich, R. (2011), Examining the Antecedents of Work Connectivity Behavior during No-Work Time, *Information and Organization*, 21(3), 142-160.

Robinson, S. L. & Bennett, R. J. (1995), A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study, *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.

Sluss, D. M., Klimchak, M. & Holmes, J. J. (2008), Perceived Organizational Support as a Mediator between Relational Exchange and Organizational Identification, *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 457-464.

Staff Report (2010), Cyberslacking at an All Time High in the Workplace,*Jackson NJ Online*,http://www.jacksonnjonline.com/2010/01/07/cyberslacking-at-an-all-time-high-in-the-workplace/11412/ (Erişim Tarihi, 18 Temmuz 2012).

Stanton, J. M. (2002), Company Profile of the Frequent Internet User, *Communications of the ACM*, 45(1), 55-59.

Syaebani, M. I. &Sobri, R. R. (2011), Relationship between Organizational Justice Perception and Engagement in Deviant Workplace Behavior, *The South East Asian Journal Management*, 5(1), 37-49.

TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) (2013), Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması, http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13569 (Erişim Tarihi, 19 Aralık 2014).

Ugrin, J. C., Pearson, J. M. & Odom, M. D. (2007), Profiling Cyber-Slackers in the Workplace: Demographic, Cultural, and Workplace Factors. *Journal of Internet Commerce*, 6(3), 75-89.

Vitak, J., Crouse, J. &LaRose, R. (2011), Personal Internet Use at Work: Understanding Cyberslacking, *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751-1759.

Wallace, P. (2004), *The Internet in the Workplace: How New Technology Is Transforming Work* (1st ed.), New York: Cambridge University Press.

Wang, X., Liao, J., Xia, D. & Chang, T. (2010), The Impact of Organizational Justice on Work Performance: Mediating Effects of Organizational Commitment and Leader-Member Exchange, *International Journal of Manpower*, 31(6), 660-677.

Weatherbee, T. G. (2010), Counterproductive Use of Technology at Work: Information & Communications Technologies and Cyberdeviancy, *Human Resource Management Review*, 20(1), 35-44.

Whitty, M. T. & Carr, A. N. (2006), New Rules in the Workplace: Applying Object-Relations Theory to Explain Problem Internet and Email Behavior in the Workplace, *Computers in Human Behavior*, 22(2), 235-250.

Yelboğa, A. (2012). The Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction: An Empirical Study, *EgeAkademic Review*, 12(2), 171-182.

Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. &Melián-González, S. (2009). The Role of Anomia on the Relationship between Organisational Justice Perceptions and Organisational Citizenship Online Behaviours, *Journal of Information, Communication and Ethics in Society*, 7(1), 72-85.

Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. (2006). Fear in Organizations: Does Intimidation by Formal Punishment Mediate the Relationship between Interactional Justice and Workplace Internet Deviance?,*Journal of Managerial Psychology*, 21(6), 580-592.

Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. (2007). Relationship between Organizational Justice and Cyberloafing in the Workplace: Has "Anomia" a Say in the Matter?,*CyberPsychology& Behavior*, 10(3), 464-470.

Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. (2009). Inequity, Conflict, and Compliance Dilemma as Causes of Cyberloafing, International *Journal of Conflict Management*, 20(2), 188-201.