

T.C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

**AKADEMİK ÇALIŞANLARDA ÖRGÜTSEL ADALET VE SANAL
KAYTARMA İLİŞKİSİ**

TEZİ YAZAN
Serdar ARSLAN

Danışman: Doç. Dr. İlknur ÖZTÜRK
Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Saadet SAĞTAŞ
Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Esengül İPLİK
(Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERSİN / MAYIS 2020

ONAY

201713004 numaralı öğrencimiz olan **Serdar ARSLAN** tarafından hazırlanan “**Akademik Çalışanlarda Örgütsel Adalet ve Sanal Kaytarma İlişkisi** ” başlıklı bu tez çalışması jürilerimiz tarafından **oy birliği** ile **Sağlık Kurumları Yönetimi** Anabilim Dalında **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

(Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı imzalıdır.)

Üniv. İçi- Asıl Üye- Tez Danışmanı – Jüri Başkanı: Doç. Dr. İlknur ÖZTÜRK

(Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı imzalıdır.)

Üniv. İçi – Asıl Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Saadet SAĞTAŞ

(Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı imzalıdır.)

Üniv. Dışı – 1.Yedek Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Esengül İPLİK

(Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi)

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.

(Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı imzalıdır.)

21 / 05 / 2020

Doç. Dr. Murat KOÇ

Sosyal Bilimler Enstitü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu’ndaki hükümlere tabidir

İTHAF

Sevdiklerime...



ETİK BEYANI

Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

21 / 05 / 2020

Serdar ARSLAN

TEŞEKKÜR

Çalışmanın fikir aşamasından gerçeğe dönüşene dek tüm süreçlerinde beni yönlendiren, deneyimleri ile yol gösterici olan saygıdeğer danışmanım Sayın Doç. Dr. İlknur ÖZTÜRK'e teşekkürü bir borç bilirim.

Yaşantımın tüm dönemlerinde olduğu gibi yüksek lisans eğitim sürem boyunca da hiçbir şekilde yokluklarını hissettirmeyen, her zorlukta yanımda olduklarını hissettiren, her daim bana sevgilerini veren canım aileme teşekkür ederim.

Hem lisans hem de yüksek lisans eğitimim boyunca desteklerini esirgemeyen, tüm konularda bana yardımcı olan ve fikirlerini önemsemiş olduğum kıymetli hocalarım Doç. Dr. Sedat Bostan ve Doç. Dr. Taşkın KILIÇ'a, tez konumun fikir aşamasında bana yardımcı olan, bilgi ve tecrübesiyle beni yönlendiren, bir arkadaş gibi yaklaşan kıymetli hocam Arş. Gör. Cihan UNAL ve kıymetli eşi Ferhan UNAL'a teşekkür ederim.

21 / 05 / 2020

Serdar ARSLAN

ÖZET

AKADEMİK ÇALIŞANLARDA ÖRGÜTSEL ADALET VE SANAL KAYTARMA İLİŞKİSİ

Serdar ARSLAN

Yüksek Lisans Tezi, Sağlık Kurumları Yönetimi Ana Bilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. İlknur ÖZTÜRK

Mayıs 2020, 94 sayfa

Bu çalışmada; üniversitelerdeki akademik personellerin örgütsel adalet algılarının belirlenerek sanal kaytarma ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada veriler anket yöntemi uygulanarak toplanmıştır. Anketler tüm katılımcılar tarafından gönüllülük esasıyla cevaplanmıştır. 271 kişinin katılmış olduğu çalışmada kayıp veriler dolayısıyla 257 kişinin verileri analize tabi tutulmuştur. Veriler SPSS 20 istatistik paket programıyla analiz edilmiş; güvenilirlik ve normallik, regresyon ve anova analizleri yapılmıştır.

Araştırmanın örneklemini Mersin ilinde faaliyet gösteren Çağ Üniversitesi ve Adana ilinde faaliyet gösteren Çukurova Üniversitesi'nde çalışan akademik personel oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak Moorman Niehoff (1993) tarafından geliştirilmiş olan örgütsel adalet ölçeği, Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen sanal kaytarma ölçekleri kullanılmıştır.

Yapılan analiz sonucunda katılımcıların adalet konusunda verdikleri ceaplara bakıldığında çalışmakta oldukları örgütlerde adaletli bir anlayışın olduğu, örgütsel adalet algısının arttıkça sanal kaytarma düzeyinin arttığı görülmektedir. Ayrıca akademik personelin örgütsel adalet algısının cinsiyete göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Adalet, örgütsel adalet, sanal kaytarma, örgüt

ABSTRACT**ACADEMIC WORKERS RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL JUSTICE AND VIRTUAL CYBERLOAFING****Serdar ARSLAN****Master Thesis, Department of Health Institutions Management****Supervisor : Assoc. Prof. Dr. İlknur ÖZTÜRK****May 2020, 94 pages**

In this study; It was aimed to determine the organizational justice perceptions of academic staff in universities and to examine their relationship with virtual loafing. In the study, the data were collected by applying the survey method. The questionnaires were answered on a voluntary basis by all participants. In the study in which 271 people participated, the data of 257 people were analyzed due to missing data. The data were analyzed with SPSS 20 statistical package program; reliability and normality, regression and andova analyzes were done.

The sample of the research consists of the academic staff in Çağ University operating in Mersin and Çukurova University operating in Adana. Organizational justice scale developed by Moorman Niehoff (1993) and virtual slacking scales developed by Blanchard and Henle (2008) were used as data collection tools.

Considering the results of the analysis, when the responses of the participants regarding justice are analyzed, it is seen that there is a fair understanding in the organizations they work with, and the level of virtual slackening increases as the perception of the organizational justice increases. In addition, it has been determined that the perception of organizational justice of academic staff does not differ by gender.

Keywords: Justice, organizational justice, virtual slacking, organization

ÖNSÖZ

Tarihten bu yana, dünya üzerinde gün geçtikçe önemi artan, tüm toplumlar için vazgeçilmez bir unsur olan adalet kavramı günlük yaşantımızdan iş hayatımıza, iş hayatımızdan eğitim hayatımıza kadar çok geniş bir yelpazede karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram yıllarca kendini yenilemekle beraber sürekli olarak genişlemektedir. Hayatımızın her alanında yer alan bu denli önemli bir kavram düzenli bir yaşamın, düzenli bir çevrenin, düzenli bir aile ortamının oluşumunda en önemli etkidir.

21 / 05 / 2020

Serdar ARSLAN

İÇİNDEKİLER

KAPAK.....	i
ONAY.....	ii
İTHAF.....	iii
ETİK BEYANI.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÖNSÖZ.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
KISALTMALAR.....	xii
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xv
EKLER LİSTESİ.....	xvi

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Arka Planı.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Araştırmanın Problemi.....	2
1.4. Araştırmanın Önemi.....	2
1.5. Araştırmanın Hipotezleri.....	2
1.6. Araştırmanın Sayıtları.....	3
1.7. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları.....	3
1.8. Tanımlar.....	3

BÖLÜM II

2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Adalet ve Örgütsel Adalet Kavramı.....	5
2.1.1. Örgütsel Adalet Teorileri.....	8

2.1.1.1. Reaktif (Tepkisel) İçerik Teorileri	11
2.1.1.2. Proaktif İçerik Kuramları	12
2.1.1.3. Reaktif Süreç Teorileri	13
2.1.1.4. Proaktif (Tedbiri) Süreç Teorileri.....	13
2.1.2. Örgütsel Adaletin Alt Boyutları.....	16
2.1.2.1. Dağıtım Adaleti	18
2.1.2.2. İşlem (Prosedür) Adaleti	18
2.1.2.3. Etkileşimsel Adalet.....	21
2.2. Sanal Kaytarma	23
2.2.1. Sanal Kaytarma Kavramı.....	23
2.2.2. Sanal Kaytarma Davranışlarının Sınıflandırılması.....	24
2.2.2.1. Kişisel Gelişim/Öğrenme Davranışı.....	24
2.2.2.2. Yenilenme Davranışı	25
2.2.2.3. Sapkın Davranış	25
2.2.2.4. Alışkanlık/Bağımlılık Davranışı.....	25
2.2.3. Sanal Kaytarmaya Neden Olan Etkenler	25
2.2.3.1. Örgütsel Etkenler.....	26
2.2.3.1.1. Örgütsel Politikalar.....	26
2.2.3.1.2. Kişisel İnternet Kullanım Kuralları.....	27
2.2.3.1.3. Çalışma Grubu Normları	27
2.2.3.2. İş veya Görev İle İlgili Etkenler	28
2.2.3.2.1. İş İle İlgili Talepler ve Kaynaklar	28
2.2.3.2.2. İş Yüğü	28
2.2.3.2.3. İş İle Özel Hayatın Birbirine Karışması	28
2.2.3.3. Kişisel Etkenler	29
2.2.3.3.1. Kişilik Özellikleri	29
2.2.3.3.2. Kişisel Ahlaki Normlar	30
2.2.3.3.3. Psikolojik Bağımlılık.....	30
2.2.3.3.4. Psikolojik Direnç	31
2.2.3.3.5. Tükenmişlik.....	31
2.2.3.3.6. İşyerinde Can Sıkıntısı	32
2.2.3.3.7. Görev Süresi	32
2.2.3.3.8. Görev Pozisyonu	32
2.2.4. Sanal Kaytarmanın Yarattığı Fırsatlar Ve Tehditler.....	32
2.2.5. Sanal Kaytarma Faaliyetlerinin Hukuki Boyutları	34

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı	36
3.2. Araştırmanın Modeli	36
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	37
3.4. Araştırmanın Yapılışı	37
3.5. Veri Toplama Araçları	39
3.6. Verilerin Analizi	40
3.6.1. Güvenilirlik Analizi	40

BÖLÜM IV

4. BULGULAR

4.1. Demografik Bulgular	41
4.2. Güvenilirlik Analizi Sonuçları	45
4.3. Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki	46
4.4. Hipotez Testleri	46

BÖLÜM V

5. TARTIŞMA VE YORUM

5.1. Tartışma ve Yorum	54
------------------------------	----

BÖLÜM VI

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç	57
6.2. Öneriler	58

7. KAYNAKÇA

8. EKLER

9. ÖZGEÇMİŞ

KISALTMALAR

Prof. Dr.	: Profesör Doktor
Doç. Dr.	: Doçent Doktor
Dr. Öğr. Üyesi	: Doktor Öğretim Üyesi
Öğr. Gör. Dr.	: Öğretim Görevlisi Doktor
Öğr. Gör.	: Öğretim Görevlisi
Arş. Gör. Dr.	: Araştırma Görevlisi Doktor
Arş. Gör.	: Araştırma Görevlisi
SPSS	: Statistical Package for Social Sciences
DFA	: Deterministic Finite Automaton



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.	Örgütsel Adalet Kavramının Dayandırıldığı Sosyal Adalet Teorileri	8
Tablo 2.	Greenberg'in Adalet Teorileri Sınıflandırılması	10
Tablo 3.	Greenberg'in Adalet Teorileri Sınıflandırmasının Temsili Soruları	11
Tablo 4.	Adaletsizliğe Karşı Oluşabilecek Davranışsal Ve Bilişsel Teoriler	12
Tablo 5.	Adalet Kuramlarının Sınıflandırılması Ve Adalet Türleri	15
Tablo 6.	Örgütsel Adaletin Alt Boyutlarının İçerikleri Özet Tablosu.....	16
Tablo 7.	Örgütsel Adalet Boyutunun İçerik ve Etkileri	17
Tablo 8.	Dağıtımsal Adalet ile İşlemsel (Prosedür) Adaletin karşılaştırılması.....	20
Tablo 9.	Ölçek Güvenilirliğinin Yapısal Değerlendirilmesi	40
Tablo 10.	Cinsiyete Göre Dağılım	41
Tablo 11.	Yaşa Göre Dağılım	41
Tablo 12.	Eğitim Düzeyine Göre Dağılım	42
Tablo 13.	Akademik Unvana Göre Dağılım	43
Tablo 14.	Medeni Duruma Göre Dağılım	43
Tablo 15.	Aylık Gelire Göre Dağılım	44
Tablo 16.	Mesleki Deneyime Göre Dağılım	44
Tablo 17.	Görev Yapılan Birime Göre Dağılım.....	45
Tablo 18.	Ölçeklerin İç Tutarlılık Katsayıları.....	45
Tablo 19.	Örgütsel Adalet İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki İçin Yapılan Korelasyon Analizi Sonuçları	46
Tablo 20.	Örgütsel Adaletin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisine Yönelik Lineer Regresyon Analizi Sonuçları.....	47
Tablo 21.	Akademik Personelin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Adalet Algılarına Yönelik Farklar	47
Tablo 22.	Akademik Personelin Cinsiyetlerine Göre Sanal Kaytarma Düzeylerine Yönelik Farklar.....	48
Tablo 23.	Akademik Personelin Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Adalet Algılarına Yönelik Farklar	49
Tablo 24.	Akademik Personelin Medeni Durumlarına Göre Sanal Kaytarma Düzeylerine Yönelik Farklar.....	49
Tablo 25.	Akademik Personelin Aylık Gelirlerine Göre Örgütsel Adalet Algılarına Yönelik Farklar	50

Tablo 26. Akademik Personelin Aylık Gelirlerine Göre Sanal Kaytarma Düzeylerine Yönelik Farklar.....	51
Tablo 27. Sanal Kaytarma Düzeyleri Arasındaki Farkın Hangi İki Grup Arasında Olduğunun Tespiti İçin Yapılan Tukey Post Hoc Testi Sonuçları	52
Tablo 28. Hipotez sonuçları	58



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırma modeli	37
Şekil 2. Araştırmada uygulanan yöntemler.....	38



EKLER LİSTESİ

8.1. Etik Kurul Onay Belgesi.....	67
8.2. Anketler	69
8.3. Örgütsel Adalet Ölçeği	73
8.4. Sanal Kaytarma Ölçeği	74
8.5. Anketlerin İzin İstek Yazısı	75
8.6. Tez Anket İzin Yazıları.....	76



BÖLÜM I

1. GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Arka Planı

Gelişen dünyamızda işletmeler içerisinde bulundukları rekabet piyasasına uyum sağlamak, aynı sektörde yer alan diğer kurum, kuruluş veya firmaların önüne geçebilmek için teknolojiye ayak uydurmaktadırlar. Sürekli gelişim halinde olan teknolojiyle beraber aslında adaptasyon sürecinin temel faktörünü insan oluşturmaktadır. Değişimin en temel faktörlerinden olan insanı değiştirmek ve teknolojiye adapte etmek ise yöneticiler için en zor olanıdır. İşverenlerin örgütün sahip olduğu kaynakları doğru bir şekilde dağıtması, çalışanlara yönelik adaletli davranması, eşitsel bir yönetim anlayışının benimsenip yaygınlaştırılması ile örgütsel adalet kavramı ortaya çıkmıştır.

Teknoloji örgütlerin işleyişinde önemli imkanlar sunmasıyla beraber çalışanların kullanımı için de sunulmuş fakat çalışanların bu imkanları iş dışı amaçlar için kullanımını da ortaya çıkarmıştır. İş dışı kullanım sanal kaytarma olarak adlandırılırken, bu durum işveren açısından örgüt için verimlilik kaybına, iş görenler için zaman kaybına sebep olmaktadır.

Çalışmanın amacı, örgütsel adalet ve sanal kaytarma hakkında genel bir bilgi birikimi oluşturduktan sonra örgütsel adaletin sanal kaytarma üzerindeki etkisini belirlemektir.

Bu kapsamda çalışmanın ilk bölümünde; çalışmanın önemi ve amacı, hipotezleri, kapsam ve sınırlılıkları belirtilmiştir.

İkinci bölümünde adalet, örgütsel adalet, sanal kaytarma ve sanal kaytarma kavramları tanımlanmış ve bu kavramlar arasında literatür taraması yapılarak ilgili yurt içi ve yurt dışı çalışmalar incelenmiştir.

Üçüncü bölümde araştırmanın amacı, modeli ve yapılışı belirtilmiştir. Araştırma modelinin de belirlenmesinden sonra örneklem seçimi, veri toplama araç ve teknikleri ile veri toplama süreci hakkında bilgi verilerek verilerin analizi belirtilmiştir.

Dördüncü bölümde araştırma boyunca elde edilen verilerin analizi ve yapılan testler sonucunda ortaya çıkan sonuçlar belirtilerek elde edilen bulgular paylaşılmıştır.

Çalışmanın beşinci bölümünde araştırma sonucunda elde edilen verilerin tartışma ve yorumları yer alırken altıncı ve son bölümde sonuç ve öneriler yer almaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı örgütsel adalet ve sanal kaytarma hakkında genel bir bilgi birikimi oluşturmak, akademik çalışanların örgütsel adalet algıları ve sanal kaytarma düzeylerinin, cinsiyet, medeni durum, yaş, akademik görev gibi demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmaktır. Çalışmaya katılanların örgütsel adalet algısı düzeylerinin belirlenmesi bir diğer amacı oluşturmaktadır.

1.3. Araştırmanın Problemi

Akademik personelin örgütsel adalet algısının sanal kaytarmaya olan etkisini incelemek için yapılan bu çalışmanın, literatür incelemesi ve saha çalışması sonucunda elde edilen verilerin yorumlanmasıyla bu konuyla alakalı ilerleyen dönemlerde yapılması planlanan çalışmalar için yardımcı kaynak olacağı düşünülmektedir. Araştırmanın problemi akademik çalışanlarda örgütsel adaletin sanal kaytarma üzerindeki etkisinin ne olduğudur.

1.4. Araştırmanın Önemi

Örgütsel adalet ve sanal kaytarma alanında ulusal ve uluslararası düzeyde yapılan araştırmalar incelendiğinde; sanal kaytarma davranışıyla ilgili olarak akademik çalışanlar örnekleminde çok sınırlı araştırmanın olması, konunun eğitim hizmeti açısından önem taşıması ve yurtiçinde yapılan çalışma sayısının azlığı nedeniyle bu çalışmaya yönelinmiştir. Bu doğrultuda; eğitim hizmetlerinin sunumunda yapı taşı olan akademik personelin örgütsel adalet algısını ortaya koymak, sanal kaytarma davranışını araştırmak ve örgütsel adalet algısının sanal kaytarma üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla bu araştırma gerçekleştirilmiştir.

1.5. Araştırmanın Hipotezleri

H1: Akademik personellerin örgütsel adalet algılarının sanal kaytarma düzeyleri üzerinde etkisi vardır.

H2a: Akademik personellerin örgütsel adalet algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H2b: Akademik personellerin sanal kaytarma düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H3a: Akademik personellerin örgütsel adalet algıları medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H3b: Akademik personellerin sanal kaytarma düzeyleri medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H4a: Akademik personellerin örgütsel adalet algıları aylık gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H4b: Akademik personellerin sanal kaytarma düzeyleri aylık gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir.

1.6. Araştırmanın Sayıtları

Araştırmada kullanılan anketlerin katılımcılar tarafından anlaşıldığı ve katılımcıların anket sorularına objektif cevap verdikleri varsayılmaktadır.

1.7. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Bu araştırma;

- Yalnızca Mersin ve Adana ilinde yapılmış olması,
- Araştırmada toplanan verilerin sadece anket sorularından oluşması,
- Tamamlanan anket sayısı ana kütle içerisinde büyük bir orana sahip olmasına rağmen Türkiye'de yer alan diğer üniversitelerin ana kütlesi içinde küçük bir orana sahip olduğundan sonuçlar ülke bazında genellenemez.

1.8. Tanımlar

Adalet: Haklılık ve doğruluğun bir ifade türüdür ‘Adalet’ kavramı. Kök olarak ‘adl’ sözcüğünden türemiştir. Kelimenin ingilizcedeki karşılığı ise ‘justice’dır. Justice sözcüğünün kökü olan ‘just’ ise sistemin sağlıklı ve iyi bir şekilde işlemesi için gerekenin yerine getirilmesi olarak tanımlanmaktadır (İçerli, 2010, s.68).

Örgütsel Adalet: Örgütsel adalet aslına bakarsak bildiğimiz hakkaniyet kavramının iş yerine uyarlanması halini, kısaca adaletin çalışma ortamındaki işlevini

ifade etmektedir. Örgütsel adalet kavramı sosyal bilimcilerin toplumsal hakkaniyet kuramlarını örgütsel yapıya uyarlamaları ve örgüt çıktılarının çalışanlara adil bir halde paylaştırılmasını açıklayan ‘örgütsel adalet’ terimini bu doğrultuda geliştirilmeleriyle ortaya çıkmıştır. Adalet algısı çalışan kişiler açısından farklılık gösterebildiği gibi, içinde bulunulan örgütün yapısına, paylaştırılan çıktılara göre de değişkenlik gösterebilmektedir (Polat, 2007, s.10).

Sanal kaytarma: Türkçe literatürde farklı şekillerde yer alan bu kavram genellikle ‘sanal kaytarma’, ‘sanal aylaklık’, ‘siber sapkınlık’ ve ‘siber aylaklık’ olarak karşımıza çıkmakta, uluslararası literatürde ise ‘syberlacking (sanal miskinlik)’, ‘cyberloafing (sanal kaytarma)’, ‘syberbludging (sanal aylaklık)’ ve ‘internet deviance (sapkın internet kullanımı)’ gibi anlamlarla ifadelendirilmiştir (Örücü ve Yıldız, 2014, s.100).

Örgüt: Örgüt kelime anlamı olarak ortak bir hedef ya da gaye doğrultusunda veyahutta herhangi bir işi ortaya çıkarmak için bir araya gelmiş kurumların ya da kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat’ olarak tanımlanmıştır (Türk Dil Kurumu, 2019).

BÖLÜM II

2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Adalet ve Örgütsel Adalet Kavramı

Gelişen ve değişen dünyada düzen dışlılarının ömrünün uzun olabilmesi için gerekli olan yegâne kavramlarından biri olarak kabul edilen adalet, her vakit toplum yaşantısı üzerinde baskın bir karakter niteliğindedir. Dünya tarihinde “düzen” ve “düzensizlik” her vakit birlikte var olmuşlardır. Değişim ve gelişimin yaşandığı bir toplumda, bu iki kavram her zaman vardır, var olacaktır. Bu iki zıt kavramdan biri olan düzenin arkasında adalet vardır. Yani düzenin olabilmesi için adalet kavramının iyi irdelenmesi, sistematik bir şekle getirilmesi ve korunması gerekmektedir. Eğer adalet sistemi çökmüşse kargaşa kaçınılmazdır. Kısaca düzen ve düzenin devamlılığının garantörü adalettir (Akyıldız, 2018, s.18).

Arap dilindeki “Adi” sözcüğünden dilimize geçmiş olan kavram diğer yabancı dillerde olduğu gibi hak, hukuk gibi kelimelerle bütünleşmiştir. Birçok özü ve amacı oluşturan adalet kavramı bir açıdan da toplum içerisinde barışın, uyumun, eşitliğin, haklılığın ve de düzen yaratmanın mihenk taşlarındandır (Kaplan & Öğüt, 2012, s. 5). “Türk Dil Kurumu sözlüğünde ‘Adalet’ kavramı, yasalarla sahip olunan hakların herkes tarafından kullanılmasının sağlanması, hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetme” şeklinde açıklanmıştır (Akyıldız, 2018, s.19).

İnsanların adalet kavramını düşünmeleri toplumun çekirdeğini oluşturan ailede başlamış, iş yaşantıları ve arkadaş çevreleri dâhil olmak üzere hayatları boyunca devam etmiştir. İnsanların ihtiyaçlarını karşılamak için sarf ettikleri çaba sonucu kazandıklarının eşitlik anlayışı ile dağıtılması gerekliliği de adalet kavramının tartışılması sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Adalet kavramı Latince; İustitia, Yunanca; Dikeyosine kelimelerinin karşılığıdır. Buradan da anlaşılacağı gibi adalet kavramının geçmişi çok eski toplumlara kadar dayanmaktadır. Antik çağlardan günümüze kadar var olmuş adalet, İngilizcede ise “Justice” kelimesiyle eşleşmektedir. Justice kelimesinin kökünü oluşturan “just” sözcüğü de; düzen ya da sistemin sağlıklı işleyebilmesi amacıyla gerekliliklerin yerine getirilmesi olarak tanımlanabilir. (İçerli, 2010, s.67).

Adalet konusunun çalışanlara farklı açılardan faydaları bulunmaktadır. Örgütte sağlanan adalet sayesinde, çalışanlar kişisel kazançlarını maksimum düzey çıkarma

imkânına sahip olurlar ve uzun zamanda kazançlarını arttırmak için kısa süreli kazançlarını önemsemezler. Yani adalet bu bakımdan çalışanların kişisel kazançlarını arttıran bir araçtır ve adil paylaşımı gerçekleştirir. Diğer yönden adalet, çalışanın hak ettiği saygıyı da sağlar ve kadın veya erkeğin statüsünü güçlendirerek onların şahsi değer anlayışına katkıda bulunur (İçerli, 2010, s. 68-88).

Örgüt; ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 1932).

Örgütsel adalet çalışanların, örgütteki dağıtım, işlem, işleyiş ve etkileşime ilişkin algısı olarak tanımlanabilir (Altinkurt & Yılmaz, 2010, s. 463-485). Örgütsel adalet bireylerin çalışmakta oldukları örgütlerde kendilerine adil davranılıp davranılmadığını belirlemede kullandıkları yollar ve adaletin işle ilişkili değişkenleri nasıl etkilediği ile ilgilidir (Atalay, 2005, s.2).

Örgütsel adalet kavramı ilk etapta örgütün bulunduğu ortamında örgüt ve cezanın dağıtılıp dağıtılmaması ile tanımlanmış; sonraki aşamalarda ise kural ve işlemlerin eşit uygulanıp uygulanmaması eklenmiş, en son olarak da örgüt ortamında insan ilişkilerinin ve etkileşimlerinin adil olup olmaması eklenerek açıklanmıştır (Polat, 2007). Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda araştırma yapanların, iş görenlerin kendilerine adil davranıldığında yapmış oldukları işe ve yöneticilerine karşı daha olumlu davranışlara sahip olduklarına, işe pozitif yaklaşma oranlarının daha yüksek olduğuna inanmışlardır. Bundan dolayıdır ki son yıllarda örgütler tarafından önemi anlaşılan bir konu haline gelmiş ve birçok araştırmacı tarafından tanımlanmaya çalışılmıştır (Uysal, 2002).

İnce ve Gül'e (2005) göre örgütsel adalet örgütlerde iş veren konumundaki yönetenlerin görev paylaşımı, maaş seviyesi, yetki görevlendirmesi ve yetkinin devretmesi, ödüllerin eşit bir şekilde dağılımı gibi seçeneklere yönelik yönetsel kararları inceleme sürecidir.

Demirel'e(2009) göre örgütsel adalet, işverenler personeller arasında ilişkinin kurulması, geliştirilmesi, kalıcılığın personeller arasında tarafsız ve eşit bir şekilde dağıtılmasıdır. Örgütsel adalet, gruplar ya da bireyler arsında tarafsız şekilde ilişkilerin oluşturulması, personellerin onuruna, benliğine, sorumluluklarına, kültürel değerlerine saygılı davranmayı varsaymaktadır.

İnsanın adalet arayışı içerisinde olduğu yerlerin başlıcaları aile, okul, sosyal çevre ve çalışma yerleridir. Buradan yola çıkarak incelenen örgütsel adalet

çalışmalarında, çalışma ortamlarında kendilerine ve de diğer çalışanlara eşit ve adil yaklaşıldığını düşünen iş görenlerin yüksek düzeyde çalışma yerlerine yani örgütlerine karşı bağımlılık ve verimlilik ortaya çıkardıklarını; iş doyumlarının iş verenlere karşı besledikleri güvenin, çalışma istek ve performanslarını arttığı anlaşılmıştır (Sevinç & Yılmaz, 2004, s. 12-24)

Son yıllarda önemli bir konu olarak ortaya çıkan örgütsel adalet teorisinin temeli Adams'ın (1965) "Eşitlik Kuramı" na dayanmaktadır. Adams'ın bu teorisinin odak noktası, bireylerin eşit şekilde muameleye tabi tutulmasını gerektiren insan öz tabiatıdır. Ortaya çıkan bu anlayışa göre, eşit olmak bireylerin diğer bireylerle ilişkili olarak kendisine adil olarak davranıldığına inanması, eşitsizlik de bireylerin diğer bireylerle ilişkili olarak kendisine adil olmayan şekilde davranıldığına inanmasıdır (Yürür, 2008, s. 295-312)

Literatür incelendiğinde, organizasyonlarda alet, kazanımların dağıtılmasıyla dağıtım kararlarının alınmasında kullanılan prosedürler ve bireyler arasındaki etkileşimin gerektirdikleri ile alakalı geliştirilen kurallar ve soysak normlarla açıklanmaktadır.

Dağıtım adaleti (distributive justice), bireylerin elde ettikleri kazanımların adaletli olup olmadığına yönelik algılamalarını izah etmektedir. Dağıtım adaletiyle ilgili bir yargı, kazanımların sergilenen performansın doğru ve reel bir yaklaşımla değerlendirilip değerlendirilmediğiyle alakalıdır. Prosedür adaleti (procedural justice) ise, kazanımların dağıtımına ilişkin kararların alınmasında kullanılan prosedürlerin dağıtım sürecinin adilliyidir. Etkileşim adaleti (interactional justice) ise, dağıtım adaleti ve prosedür adaleti ile ilişkisi sorgulanan bağımsız bir adalet kategorisidir. Bireyler arası ilişkilerin niteliğine ilişkin algılamaları ifade eder (Yıldız, Yıldız, & İyigün 2016).

Bir işyerinde örgütsel adaleti tam anlamıyla uygulanması işverenlere, yöneticilere ve çalışanlara birçok faydası bulunmaktadır. Konuyla alakalı yapılan bir çalışmada örgütsel adaletin birden fazla olan yararı aşağıdaki şekilde sıralanmıştır (Demirel, 20019, s. 115-132).

- Çalışan personelin ilgi ve memnuniyetinin artırılmasına,
- Gruplar arası işbirliğinin gelişimine ve problemlerin çözümüne,
- Örgütsel verimlilik düzeyinin artırılmasına,
- Örgüt çalışanlarının, sadakat ve güven bağlılığına,
- Sosyal bağların güçlenmesine,

- İşten ayrılmaların önlenmesine,
- İş görenin işten alınan performansının artırılmasına,
- İş yaşamının kalite düzeyinin artırılmasına,
- Stratejik karar verme düşüncesinin geliştirilmesine,
- Son olarak yönetici-çalışan işbirliğinin sağlanmasına olumlu katkı sağlamaktadır.

Örgütsel adalet kavramının tarihsel gelişimine bakılırsa ‘sosyal adalet’ kavramının örgütlere uyarlandığı ve ‘örgütsel adalet’ kavramının dayandırıldığı sosyal adalet yaklaşımlarından bazıları tablo 1’de gösterildiği gibidir.

Tablo 1.

Örgütsel Adalet Kavramının Dayandırıldığı Sosyal Adalet Teorileri

Teorisyenler	Teoriler	Yıl
Homans	Dağıtım Adalet Teorisi (Theory of Distributive Justice)	1961
Adams	Eşitlik Teorisi (Equity Theory)	1965
Walster ve Berscheid	Eşitlik Teorisi (Equity Theory)	1973
Thiabut ve Walker	İşlemsel Adalet Teorisi (Procedural Justice Theory)	1975
Leventhal	Adalet Yargısı Teorisi (Justice Judement Theory)	1976
Crosby	Görelî Yoksunluk Teorisi (Justice Deprivation Theory)	1976
Lerner	Adalet Gûdüsü Teorisi (Justice Motive Theory)	1977
Leventhal, Karuza ve Fry	Dağıtım Tercihî Teorisi (Allocation Preference Theory)	1980

Not: M. Ayan, S. Aşkın ve S. Arslan’ın Melikşah Üniversitesi 2. Örgütsel Davranış Kongresinde yayımlanmış olan ‘Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algıları Üzerine Bir Araştırma (Adıyaman Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü Örneği)’ (2014, 2. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı) adlı çalışmadan alınmıştır.

2.1.1. Örgütsel Adalet Teorileri

Örgütsel adalet teorileri, yapılan çalışmalarda ve tarihsel süreç baz alındığında birçok alt teoriden oluşmasına rağmen genel olarak 4 başlık altında incelenmektedir. Bu teoriler şu şekildedir; reaktif (tepkisel) içerik, proaktif (tedbiri) içerik, reaktif süreç ve proaktif /tedbiri) süreç (İçerli, 2010, s. 67-88).

Örgütsel adalet ile ilgili yapılan çalışmaları sadeleştirmek ve belli başlıklar altında toplamak için Greenberg tarafından sınıflandırma yapılmıştır. Reaktif ve proaktif içerik kuramların açıklandığı kısımlarda bahsi geçen birçok teorik kazanımların adaletli veya adaletli olmayan şekilde dağıtılması konusuna odaklanmaları nedeniyle, örgütsel adalet boyutlarından biri olan dağıtım adaleti kuramına işaret etmektedir (Özen, 2002, s.107-117).

Reaktif teoriler, örgüt içerisindeki adil olmayan davranışların sonucunda çalışanlar tarafından ortaya konulabilecek sonuçlardan kaçınmayı ifade eden teorilerdir. Proaktif teoriler ise çalışanların adil olmayan davranışları engellemek ya da düzeltmek için verdikleri çabayı ifade eden teorilerdir. Süreç teorileri örgütün işleyişini ve sürekliliğini sağlayan prosedürlerin, kuralların ve prensiplerin adillliğini konu alır. Diğer bir teori olan içerik teorileri ise örgütün kazançları sonucunda elde edilen dağıtımların adil olup olmadığı ile ilgilidir (Kılıçaslan, 2010, s. 25).

Örgütsel adalet boyutlarından birisi olan dağıtım adaleti, adaletsizliğin oluşması sonrası ortaya çıkan durumları araştırmakta ve işgörenlerin adalet olmadığı yaklaşımlardan uzaklaşmalarını incelemektedir. Süreç ve etkileşim adaleti ise, adaletli bir ortam oluşması için gereken çalışmaların yapılmasına odaklanmaktadır. Bu durumdan dolayı dağıtım adaleti, reaktif özellikte, süreç adaleti ve etkileşim adaleti, proaktif özelliktedir (Çakır, 2005).

Bu iki boyutun birleştirilmesi sonucu adaletin kavramsallaştırılmasıyla bağlantılı dört farklı tasnifleme bulunmaktadır. Bunlar aşağıdaki Tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2.

Greenberg'in Adalet Teorileri Sınıflandırılması

Reaktif-Proaktif Boyutu	İçerik-Süreç Boyutu	
	İçerik	Süreç
Reaktif	Reaktif - İçerik Teorileri Örnek: Eşitlik Teorisi (Adams, 1965)	Reaktif-Süreç Teorileri Örnek: Prosedür Adaleti Teorisi (Thibaut ve Walker, 1975)
Proaktif	Proaktif - İçerik Teorileri Örnek: Adalet Yargısı Teorileri (Leventhal, 1976,1980)	Proaktif - Süreç Teorileri Örnek: Dağıtım Tercihi Teorisi (Leventhal, Karuza&Fry, 1980)

Not: Ö. İyigün'ün İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi tarafından yayımlanmış olan 'Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım' (2012, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, sayı 21, s.49-64, Yayın hakkı 2012) adlı çalışmasından alınmıştır.

Bu kategoride yer alan teorileri açıklayan temsili sorular ise Tablo 3'de yer almaktadır.

Tablo 3.

Greenberg'in Adalet Teorileri Sınıflandırmasının Temsili Soruları

Teorinin tipi	Açıklayıcı sorular
Reaktif içerik	Çalışanların adil olmayan uygulamalarına nasıl tepki gösterirler?
Proaktif içerik	Çalışanların uygulamaların adil olması için ne yapabilirler?
Reaktif süreç	Çalışanlar adil olmayan politikalara veya prosedürlere nasıl tepki gösterirler?
Proaktif süreç	Çalışanlar politikaların ve prosedürlerin adil olması için ne yapabilirler?

Not: L. İcerli'nin Çanakkale OnSekiz Mart Üniversitesi tarafından yayımlanmış olan 'Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım' (2010, *Girişimcilik ve Kalkınma dergisi*, sayı5, s.67-88. Yayın hakkı 2010) adlı çalışmasından alınmıştır.

2.1.1.1. Reaktif (Tepkisel) İçerik Teorileri

Çalışanların örgüt içerisindeki kaynak ve de ödüllerin dağıtılması hususunda adil olmayan durumlar karşısında vermiş oldukları tepki durumlarının kavramsallaştırılmaya çalışıldığı teoridir. Homans'ın (1961) Dağıtım Adaleti Kuramı, Adams'ın (1965) Eşitlik teorisi ve Crosby'nin (1976) Görelî Yoksunluk Kuramları bunlardandır (Eroğlu, 2009, s. 82).

Homans (1961) dağıtım sürecinde eşitliğin adaleti değil adaletsizliği ortaya çıkardığını, dağıtım durumlarında eşitlik ve denklik durumunun sağlanmasıyla adaletin sağlıklı şekilde salanabileceğini ileri sürmektedir. Bundan dolayı eşit bir dağıtım durumunun kar hesaplama ve karşılaştırma, yatırım, kazanç yoluyla belirlenebileceğini ifade etmektedir.

Adams, adalet kavramının değerlendirilmesi için sosyal mübadele kavramını kullanmaktadır. Bir kazancın adil olup olmadığının bir iş görenin örgüte olan katkılarıyla kazanımları oranının hesaplanması ve bu oranın bir başka iş gören ile karşılaştırılması yoluyla anlaşılabilirliğini belirtmiştir (Colquitt vd, 2001, s.426; Greenberg, 1987b, s.11). Adams (1965) adaletle ilişkin algılamaları eşitlik denklemi adını verdiği bir eşitlikle açıklamaya çalışmıştır. Bu formül şu şekildedir (Özen, 2002, s. 107-116).

Kişinin Kazanımı / Kişinin Katkısı = Diğer Kişinin Kazanımı / Diğer Kişinin Katkısı

Formül sonucu elde edilecek olan herhangi bir eşitsizlik, adil olmayan bir durumu ve iş görenler arasında bir çalışanın diğerine karşı avantajlı durumda olduğunu ifade etmektedir (Özen, 2002, s. 107-116).

Sonuç olarak Adams'ın Kuramına göre iş görenlerin daha fazla ödüllendirilmesi performanslarının artmasına neden olmakta, iş görenler daha az ödüllendirildiğinde ise eşitliği sağlamak için performansları düşmektedir.

Tablo 4.

Adaletsizliğe Karşı Oluşabilecek Davranışsal Ve Bilişsel Teoriler

Adaletsizlik Türleri	Tepki Çeşitleri	
	Davranışsal	Bilişsel
Az Ödüllendirme	Çalışma isteksizliği, verimliliğin düşmesi, işten ayrılma düşüncesinde meydana gelen artış, ücret artışı ve zam beklentisi.	Diğer iş görenlerin örgüte olan katkılarının fazla olduğuna ikna olma.
Fazla Ödüllendirme	Daha çok ve daha istekli çalışma, olumlu davranışları gösterme.	Hak ettiğine kendini ikna etme, suçluluk psikolojisi.

Not: R.A. Baron ve J. Greenberg'in 'Behavior in Organizations' (s. 3); 1990, Ally and Bacon. Yayın hakkı 1990, Behavior in Organizations adlı çalışmasından alınmıştır.

2.1.1.2.Proaktif İçerik Kuramları

Bu teori çalışanlara hak ettikleri kazanım ve faydalar dağıtılırken adaletin sağlanmasına ilişkin çabalar üzerine odaklanmaktadır. Reaktif içerik teorisinin tam tersine bu teori çalışanların dağıtımlarda adaleti sağlayabilmek için ne yapacaklarına odaklanmaktadır. Proaktif içerik teorileri Leventhal'ın (1976) Adalet yargısı teorisi ile Lemer'in (1977) Adalet güdüsü teorisidir.

Adalet yargı teorisine göre, şahıslar kazanımların adil dağıtımı için sürekli olarak çalışırlar. Kazanımların katkılarla oran olarak eşitliği ilkesinden yola çıkarak tanımlanan adil dağıtım, uzun vadede ilgili taraflar için en kazançlı durumu ifade etmektedir (Greenberg, 1987) Adalet güdüsü teorisi ise adalet kavramını daha çok moral yönüyle incelemiş, ele almıştır. Teoriye göre, dağıtım uygulamaları, orantılı

eşitlik olasılığının ötesinde bir konudur ve dört ilke ile açıklanabilir (Yürür, 2005, s.295-312).

- Rekabet; dağıtım kişilerin başarısına bağlı olması ile ilgilidir,
- Eşitlik; dağıtımların eşitliği ile ilgilidir.
- Eşit paylaşım; dağıtımların görece katkılara göre yapılması ile ilgilidir.
- Marksist adalet; dağıtımların bireylerin ihtiyaçlarına göre yapılması ile ilgili olan ilkedir.

2.1.1.3. Reaktif Süreç Teorileri

Reaktif süreç teorilerinde örgütlerde kaynak ve ödüllerin dağıtımına yönelik tepkiler incelenmektedir (Sabuncuoğlu & Tüz, 2003, s. 55). Hukuksal olaylarda ortaya çıkan sonucun olumlu-olumsuz olduğuna bakılmadan, kullanılan prosedürler sürecin kontrolünü barındırdığı sürece alınan kararlar adaletli olarak algılanmaktadır (Eker, 2006, s.11).

Thibaut ve Walker'ın (1975) geliştirdikleri 'Prosedür Adaleti Teorisi', kişilerin karar almaya yardımcı prosedürlere ilgili tepkilerini vurgulanması nedeniyle reaktif süreç kuramları kategorisinde yer almaktadır (Özen, 2002'de belirtildiği üzere).

Thibaut ve Walker, bu teoride üç farklı taraf ve iki farklı aşama tanımlamışlardır. Bunlar; anlaşmazlığa düşen iki taraf aracı olan taraf delillerin ortaya sürüldüğü süreç aşaması ve anlaşmazlığın çözümünde delillerin kullanıldığı karar aşamasıdır (Greenberg, 1987'de belirtildiği üzere).

2.1.1.4. Proaktif (Tedbiri) Süreç Teorileri

Bu kuram Greenberg'in adalet teorilerinin sonucusudur ve adaletli davranılırken ne, nasıl yapılmalı hangi işlemlerin kullanılması daha iyi sonuca götürür konusu incelenmektedir.

Bu konuyla ilgili yapılan çalışmaların içerisinde en yaygın olarak Leventhal, Karuza ve Fry'nın (1980) Dağıtım Tercihi Kuramı yer almaktadır. Yöneticilere, çalışanlarına adaletli davranılması sonucunda istenilen sonuçlara ulaşılabilceğini göstermektedir bu kuram.

Konuyla ilgili yapılan çalışmalarda araştırmacılar adalet sağlamaya yardımcı olabilecek prosedürlerin 8 özelliğinden bahsetmektedir (Yürür, 2005, s.295-312).

- 1- Kişilere karar veren kişileri seçme şansı vermek,
- 2- Tutarlı kurallara dayanmak,
- 3- Doğru bilgiye dayalı olmak,
- 4- Karar verme gücünün yapısını tanımlıyor olmak,
- 5- Kişileri ön yargıya karşı korumak,
- 6- Kişilerin bilgi almasını sağlamak,
- 7- Prosedürlerde değişiklik yapma olanağı tanımak,
- 8- Yaygın olan etik ve ahlaki standartlara dayalı olmak.

Aşağıdaki tabloda adalet teorilerinin sınıflandırılması ve örgütsel adalet türlerine ilişkin yukarıda aktarılan tüm bilgilerin genel özeti sunulmuştur.



Tablo 5.

Adalet Kuramlarının Sınıflandırılması Ve Adalet Türleri

Adalet Teorisi Kategorisi	Adalet Teorileri	Teorinin Dayandığı Görüş	Örgütsel Adalet Türü
Reaktif – İçerik Teoriler	Eşitlik Teorisi (Adams, 1965)	Bireyin katkı ve kazanımlarının oranı dengeli biçimde gerçekleşir.	Dağıtım Adaleti
	Görelî Yoksunluk Teorisi (Crosby, 1976)	Belirli ödül dağıtım şekillerinin kıyaslanması kişilerde yoksunluk hissi yaratabilir.	Dağıtım Adaleti
Proaktif – İçerik Teoriler	Adalet Yargı Kuramı (Leventhal, 1976)	Kazanımların dağıtımına ilişkin kararları belirleyen dağıtım kurallarının adillğine ilişkin algılamalar çeşitli durumlara göre farklılık gösterebilir.	Dağıtım Adaleti
	Adalet Güdüsü Kuramı (Lerner, 1980)	Dağıtım kararları alınırken izlenen ilke taraflar arasındaki ilişkiye göre değişiklik gösterebilir.	Etkileşim Adaleti
Reaktif – Süreç Teoriler	Prosedür Adaleti Kuramı (Thibaut, Walker, 1975)	Kararların kişi için yarattığı sonuçlar ister olumlu ister olumsuz olsun, kullanılan prosedürler kararın süreç kontrolünü içerdiği sürece alınan kararlar adil olarak algılanır.	Prosedür Adaleti
Proaktif – Süreç Teoriler	Dağıtım Tercihi Kuramı (Leventhal, Karuza, Fry, 1980)	Dağıtım kararının veren kişiye adil bir uygulama gerçekleştirme fırsatı veren dağıtım prosedürleri daha çok tercih edilir. Adil bir prosedür, kişilere haklarında karar verecek kişiye seçme hakkı tanımalı, eksiksiz ve doğru bilgileri temel almalı, tutarlı kurallara dayanmalı, karar alma gücünün yapısını tanımlamalı, kişileri ön yargılara karşı korumalı, kişilere bilgi alma hakkı vermeli, prosedür yapısında değişiklik yapılmasını mümkün kılmalı ve kabul görmüş etik kurallara uymalıdır.	Prosedür Adaleti

Not: J. Özen'in İstanbul Barosu tarafından yayınlanmış olan 'Adalet Kuramlarının Gelişimi ve Örgütsel Adalet Türleri' (2002, Hukuk Felsefesi ve Sosyoloji Arşivi, sayı 5, s.107-117. Yayın Hakkı 2002) adlı çalışmasından alınmıştır.

2.1.2. Örgütsel Adaletin Alt Boyutları

Örgütsel adaletin boyutları ile ilgili yapılan birçok çalışma olmasına rağmen genel olarak çalışmaların büyük bir çoğunluğunda dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti boyutları olmak üzere 3 alt boyut üzerinde odaklanılmıştır. Örgütsel adaletin ilk boyutu olan dağıtım adaletine ilişkin çalışmalar 1960'lı yıllarda gerçekleşmeye başlamış, daha sonra 1970'li yılların sonlarına doğru ikinci kavram olan prosedür adaleti kavramı ortaya çıkmıştır. Üçüncü ve son kavram olan etkileşim adaleti kavramı ise daha sonraki yıllarda ortaya çıkmış ve prosedür adaletinin bireylerarası iletişimi kapsayan yönünün bağımsız olarak ele alınması ile elde edilmiştir (Akman, 2017, s. 11).

Örgütsel adaletin alt boyutlarının içeriklerini özet olarak aşağıdaki tabloda görebiliriz.

Tablo 6.

Örgütsel Adaletin Alt Boyutlarının İçerikleri Özet Tablosu

Dağıtım adaleti	Prosedür adaleti	Etkileşim adaleti
Denklik	Politikalar	Kişilerarası tutum
Hakkaniyet	Prosedürler	İlişki memnuniyeti
Karar ve kazanım memnuniyeti	Sistem memnuniyeti	
(Sonuç Odaklı)	(Süreç Odaklı)	(İlişki Odaklı)

Not: S. Çırak'ın Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından yayımlanmış olan 'İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algısı' (2013, sayfa11. Yayın hakkı 2013) adlı çalışmasından alınmıştır.

Yukarıda da görüldüğü gibi dağıtım adaleti; denklik, hakkaniyet, karar ve kazanım memnuniyetinden dolayı sonuç odaklı, prosedür adaleti; politikalar, prosedürler ve sistem memnuniyetinden dolayı süreç odaklı, etkileşim adaleti ise kişilerarası tutum ve ilişki memnuniyetinden dolayı ilişki odaklıdır.

Aşağıdaki tabloda ise örgütsel adalet kavramının tek boyuttan oluşmadığı, örgütsel adaletin her alt boyutunun örgüt içerisinde farklı bir etkiye sahip olduğu anlatılmaktadır.

Tablo 7.

Örgütsel Adalet Boyutunun İçerik ve Etkileri

Örgütsel		Yöneticilerin Uygulayabilecekleri Yöntemler
Adaletin Alt Boyutu	Boyutun İçeriği	
Dağıtım Adaleti	Bireyin bağlı olduğu örgüte katkısı ile çıktılardan elde ettiği pay arasındaki orandan çıkardığı adalet algısıdır (Örneğin; işyükü, ücret/iş eşitliği vb.). Eşit işe eşit ücret gibi adil ve eşit şekilde dağıtımı ifade eder. Bu durumun göz ardı edilmesi personellerin işe devamsızlık yapmasına ve işten ayrılmasına neden olabilir.	Çalışanlar kendilerini hesaba alınmaz ve değersiz hissettiklerinde yöneticiler onların kendilerini nasıl algıladıkları konusundaki anlatımlarını ve onların endişelerini dinlemeli ve çalışanlarını işe motive etmek için ödüller sunmalıdır. Ancak bunu faaliyete geçirirken takım ruhuna zarar vermemeli, eşit performansa eşit ödül vermelidir.
İşlem Adaleti	Örgüt çıktılarının dağıtımı kararlarının alınmasındaki hakkaniyetin derecesi ile ilgili bir kavramdır. İşlem adaleti algısı zayıflamaya başladığında; üretkenlik, örgütsel bağlılık, çalışanlarda performans eksikliği ortaya çıkar.	Örgüt çıktılarının dağıtımı ile ilgili kararlar alınırken çalışanlarında karara katılımı sağlanmalıdır. Etik kuralları çerçevesinde, bireysel çıkarlardan uzak, doğru bilgilere dayanan, çeşitli görüşlere yer verilerek alınan kararlar iş gücü israfını önleyecek ve zaman tasarrufu yapmamızı sağlayacaktır.
Etkileşim Adaleti	Bireylerin şerefine ve onuruna saygıyla yaklaşılması, kendileri hakkında karar verilirken onların fikrinin alınması ve bu kararların açıklanma biçimi çalışanların adalet algılarını etkiler.	Yöneticiler çalışanlarına nazik bir şekilde ve saygı çerçevesinde konuşmalı, kendileri ve iş ile ilgili kararları açık bir şekilde çalışanlarla paylaşmalıdır.

Not: I. Pierre ve D. Holmes'in Blackwell Yayıncılık tarafından yayımlanmış olan 'The Relationship Between Organizational Justice and Workplace Aggression' (2010, *Journal of Advanced Nursing*, s.66, sayfa 1169-1182) adlı çalışmasından alınmıştır.

2.1.2.1. Dağıtım Adaleti

Temelini Adams'ın eşitlik teorisinin oluşturduğu ve de sosyal adalet konusundan alan dağıtımsal adalet, çalışanların elde ettikleri kazanımların adalet algılamasını ifade etmektedir. Bu anlayışta önemli olan kişilerin dağıtılan kaynaklardan eşit şekilde pay almasıdır. Bir başka deyişle bir toplumda toplum üyeleri arasında herkesin yeteneği ve toplumdaki statüsüne uygun olarak ekonomik ve diğer bölüşülebilir nitelikteki kaynakların dağıtılmasıdır (Çakır, 2005; Çakmak, 2005).

Örgüt bazında ise dağıtım adaleti, cezalar/ödülleri, statüler, ücretler ve terfiler gibi sonuçların kişiler arasında paylaştırılması ve çalışanların bu sonuçlara ilişkin adaletin algılanmasıdır (Söyük, 2007).

Eşitlik teorisinde olduğu gibi çalışanlar sarf etmiş oldukları çabanın sonucunda ortaya çıkardıkları performans girdilerini ve bunun sonucunda aldıkları hak ve kazanımları karşılaştırmaktadır. Bu karşılaştırmanın sonucunda çalışanlar eşitsizlik olduğunu düşünürlerse mutsuzluk, suçluluk gibi hislere kapılarak kendisinin ve diğer çalışanların girdilerini değiştirmeye çalışmaktadır (Söyük, 2007).

Sonuç olarak iş görenler arasında dağıtım yapılırken belirli kurallar ve şartlara göre değerlendirme yapılmalı, kurallar çalışanlar için değişkenlik göstermemelidir. Bu şekilde yapılacak dağıtımda kaynaklarının dağılımının adil olduğuna inanan çalışanların adalet algısı yüksek çıkmakta, performans ve motivasyonları artmaktadır. Kişilerin algı derecelerinin birbirinden farklı olması eşitliğin sağlanmasını zorlaştırabilir. Böyle bir durum istenmeyen sonuçların ortaya çıkmasına sebep olabilir. Bu hususta çalışanların dağıtımsal adalet anlayışına olumlu bakabilmesi için sosyo-psikolojik kazanımların da bu dağılıma dâhil edilmesi yerinde olacaktır. Bu doğrultuda yapılan araştırmalar sonucunda örgütsel adaletin işlemsel adalet boyutu ortaya çıkmaktadır (Bilsel, 2013, s. 19).

2.1.2.2. İşlem (Prosedür) Adaleti

Adalet literatürüne ilk kez Thibaut ve Walker'ın yaptığı bir takım çalışmalar ile dahil olmuştur prosedürel adalet kavramı (Yıldırım, 2003, s.253-278). Prosedür adalet kavramı yerine işlemsel adalet, süreç adaleti, uygulamaya ilişkin adalet sözcükleri de kullanılmaktadır.

Ücret, terfi, maddi olanaklar, iş ortamı, iş koşulları ve performans değerlemesi gibi unsurların belirlenip ve ölçülmesinde kullanılan yöntem, prosedür ve politikaların

adil olma derecesi olarak tanımlanmaktadır işlemsel adalet(Özer & Günlük , 2010, s.459-485).

Leventhal'a (1976) göre süreçlerin adil olarak algılanabilmesi için yerine getirilmesi gereken 6 önemli etken bulunmaktadır. Bunlar;

- Tutarlılık: Süreçler zamana ve kişilere tutarlı uygulanmalıdır. Kararlar birbirleriyle tutarlı olmalıdır.
- Önyargılı olmamak: Süreçler iş görenlerin inanç ve önyargılarından etkilenmemelidir.
- Doğruluk: Süreçler geçerli bilgilere dayanmalıdır.
- Düzeltibilme: Alınan kararlara itiraz edilebilmelidir ve de sonucunda değiştirilebilir olmalıdır.
- Etik: Alınacak kararlar ve özellikle dağıtım ve kullanılmış olan işlemler toplumun sahip olduğu etik anlayış ile paralel olmalıdır.
- Temsilcilik: Kişileri etkileyecek herhangi bir kararın alınması durumunda bir temsilcileri olmalı ve karara katılım sağlanmalıdır(Kuzucu,2013, s.15).

Aşağıdaki tabloda dağıtımsal adalet ile işlemsel (prosedür) adaleti arasındaki farklar gösterilmiştir.

Tablo 8.

Dağıtım Adalet ile İşlemsel (Prosedür) Adaletin karşılaştırılması

Dağıtım Adalet	İşlemsel (Prosedür) Adalet
-Sonuçların detaylı bir şekilde değerlendirilmesiyle ilgilenir.	-Kurumun ve sistemin değerlendirilmesiyle ilgilenir.
-Kaynakların dağılım süreciyle ilgilenir	-Faaliyetlerin dağılım süreciyle ilgilenir.
-Örgütsel sonuçlardan duyulan adalet algısıyla ilgilenir.	-Normatif olarak kabul edilen prensiplere göre yapılan işlemlerle ilgilenir.
-İş görenin bulunduğu örgüte kazandırmış olduğu değer için gereken ödül miktarını gösterir.	-Ödül türleri ile miktarının belirlenmesi ve ölçümünde kullanılan her tür metot, prosedür, politika ya da ilkenin adil olma derecesini gösterir.
-Çalışanın yaptığı işten dolayı hak ettiği karşılığın yöneticiler tarafından verilmesiyle ilgilenir.	-Çalışanların elde ettikleri kazançların adaletli bir şekilde ne kadar dağıtılacağı değil, nasıl dağıtılacağı ile ilgilenir.
-Odak noktası; çalışma koşulları, ücret, performans değerlendirme gibi konulardır.	-Odak noktası; konunun nasıl belirleneceği ve bu yöntemlerin nasıl olacağıyla ilgilenir.
Her iki dağıtımın en temel amacı adaletin sağlanması olmakla birlikte, işlemsel adalet dağıtım adaletin tamamlayıcısıdır.	

Not: Y. Demirel ve Z. Seçkin'in Ahmet Yesevi Üniversitesi tarafından yayımlanmış olan 'Örgütsel Adaletin Bilgi Paylaşımı Üzerine Etkisi: İlaç Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma' (2011, *Bilig*, s.56, sayfa 99-119. Yayın hakkı 2011) adlı çalışmasından alınmıştır.

Tabloda 8'de görüldüğü gibi dağıtım adalet, adaletli olma anlayışına odaklanırken, işlemsel adalet ise daha çok adaletin sağlanması ve adil olmanın gerekli olduğu kriterlere odaklanmaktadır. Örneğin aynı iş yerinde, görevleri aynı olan iki kişinin aynı sonuca ulaşma noktasında elde ettikleri kazançlar aynı ise burada dağıtım adalet ilkesi bulunmaktadır. Ancak görevleri farklı olduğu için iş sonucu ortaya çıkan performans da farklı olacağından kazançların farklı olması dağıtım adalet ilkesine ters düşmez. Fakat haklar ve kazançlar bakımında iki çalışan değerlendirilirken göz önünden bulundurulması gereken kriterler yanlış seçilmiş ise bu durumda işlemsel adalet anlayışı sağlanmamış olur.

2.1.2.3. Etkileşimsel Adalet

1986 yılında Moag ve Bies aracılığıyla topluma kazandırılıp ortaya çıkarılmış olan kavramlardan biri etkileşimsel adalet kavramıdır. Topluma kazandırılan bu kavram sayesinde örgütsel adaletin üçün boyutu olan etkileşimsel adalet insani ilişkilerle ve bireylerarası iletişim ile ilgilenmektedir. Dağıtım adaleti ve prosedürel adalet ile alakalı bir takım eylemler devam ederken bir nevi alternatif konu olarak ortaya çıkan etkileşimsel adalet, çalışanların, yönetim grubuna yönelik olarak etkileşim ve iletişim düzeyleri ile ilgili adalet algılamalarıdır. (Ayan, Aşkın, & Arslan, 2014, s..135-140).

Bies tarafından, ‘örgütsel eylemler yapılması gerektiği gibi yapıldığı zaman kişilerin karşılaştıkları tutum ve davranışların niteliği’ olarak tanımlanan kavram, iş göreni etkileyen herhangi bir kararın alınması durumunda bunun onlara nasıl veya ne şekilde söyleneceği ile ilgili adalet algılamasıdır(Titrete, 2009, s.554-556).

Bies ve Moag (1986) örgütsel adalet konusuyla alakalı yaptıkları araştırma ve çalışmalarda çalışanların, örgütlerde süreç ve dağıtımın adil olmasıyla birlikte bunların uygulanış anında yaşadıkları davranış ve etkileşimlerin kalitesine de dikkat ettiklerini gözlemlemişler ve örgütsel adaletin üçüncü boyutunu keşfetmişler ve buna örgütsel adalet adını vermişlerdir. Fakat bu iki araştırmacının aksine Cropanzano ve Greenberg (1997) gibi farklı araştırmacılar prosedür adaletine ilişkin algının etkileşim elemanlarından ve yapısal elemanlardan etkilendiğini savunarak, etkileşimsel ve yapısal elemanlarının birbirinden ayıramayacağını bu yüzden etkileşimsel adaletin üçüncü boyut olması yerine prosedür adaletinin içerisinde ele alınması gerektiğini belirtmişlerdir(Masterson , Lewis , Goldman , & Taylor, 2000).

Çalışanlar ve yöneticiler arasında saygı çerçevesinde görüşmelerin olması, yöneticinin çalışana ve çalışanın da yöneticiye saygılı davranması, çalışanlara karşı duyarlı davranılması ve de alınan kararların çalışanlara açıklayıcı bir şekilde anlatılması durumunda çalışanların etkileşim adaleti algıları artmaktadır(İçerli, 2010). Etkileşimsel adalet ile alakalı dört kural belirlenmiştir.

Söz konusu kurallar aşağıdaki gibi sıralanabilir. (Çolak & Erdost, 2004)

- Saygı
- Kurallara uygunluk
- Dürüstlük
- Doğruluk

Etkileşimsel adalet anlayışı yöneticiler ve iş görenler arasında adalet düzeninin sağlanması için fiziksel unsurlarla beraber örgütsel adaletin sosyo-psikolojik yönüne ağırlık veren ve örgütün şeffaf olmasını bekleyen bir anlayıştır. Bu yüzden, etkileşimsel adalet anlayışının işleyişinde bilgi paylaşımının önemi unutulmamalıdır(Kılıçlar, 2011, s.25). Bilginin doğru yerde doğru zamanda ve doğru bir şekilde paylaşılması iş görenlerin işyerlerine olan bağlılığını kuvvetlendirmektedir.

İş görenlerin örgüt içerisinde kendilerine karşı adaletli olup olunmadığı konusunda değerlendirme yapma kavramları örgütsel adalet algısı olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar örgütlerdeki kazanımların, cezaların, ödüllerin ve karşılaştıkları genel davranışların adi olup olmadığını düşünüp karşılaştırmakta ve bunun sonucunda algıya istinaden örgüte karşı bir tutum-davranış sergilemektedirler. Bir örgütün başarıya ulaşmasında en önemli unsur örgüt içerisindeki çalışanlardır. Örgütler diğer örgütlerle sürekli bir rekabet içerisinde olduklarından dolayı nitelikli personellere sahip olmaları ön plana çıkmalarında yardımcı olacaktır fakat bu durumun sürdürülebilir olması için yöneticilerin nitelikli çalışanları kaybetmemesi, bu kişileri kazanmaları gerekmektedir. Bu yüzden yöneticilerin çalışanlar üzerinden adaletli davranış anlayışına sahip olması ve iş görenlerin de bu adalet anlayışı algısını hissetmesi gerekmektedir (Tetik, 2012, s.239-249).

Örgütsel adalet kavramıyla ilgili yapılan yurtiçi çalışmalara bakıldığında örgütsel adaletin; sanal kaytarma (Kaplan ve Öğüt, 2012, s.5), örgütsel güven (Özafşarlıoğlu, 2015), örgütsel bağlılık (Çakıcı, 2012; Arslantürk ve Şahan, 2012; Tunçbiz, 2015; Aksoy, 2017), işten ayrılma niyeti (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013; Güzel ve Ayazlar, 2014) ile olan ilişkileri incelenmiştir.

Kaplan ve Öğüt (2012) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel adalet algısı ile sanal kaytarma arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma, Konya ilindeki iki farklı üniversite hastanesinde yapılmış, çalışmanın örneklemini 303 sağlık personeli oluşturmuştur. Yapılan çalışma sonucuna göre etkileşimsel, prosedür ve dağıtımsal adalet ile önemsiz sanal kaytarma arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda da hem önemsiz hem ciddi sanal kaytarma faaliyetlerinin dağıtımsal adaletten etkilendiği tespit edilmiştir.

Çakıcı (2012) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık üzerine olan etki durumu incelenmektedir. Araştırmaya Doğu Karadeniz bölgesindeki devlet hastaneleri ve bir üniversite hastanesinde göre yapan hemşireler katılmış ve uygulanan anketlerin 509'u geçerli olarak kabul edilmiştir. Yapılan çalışma

sonucuna göre hemşirelerin etkileşimsel ve işlemsel adalet algıları ile duygusal bağlılıkları arasında pozitif; etkileşimsel adalet ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

Örücü ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel adalet algısının işten ayrılma niyetine etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini Güney Afrika’da faaliyet gösteren 100 kişi oluşturmaktadır. Yapılan araştırma sonucunda, örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bununla beraber dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Demografik özellikler kısmında yer alan sorulardan olan, uyruk, eğitim düzeyi ve aylık ortalama gelir ile örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçla; gelir ve eğitim düzeyi arttıkça örgütsel adalet algısının arttığı, gelir ve eğitim düzeyi azaldıkça da işten ayrılma niyetinin arttığı belirlenmiştir.

2.2. Sanal Kaytarma

2.2.1. Sanal Kaytarma Kavramı

Gelişen ve gelişmeye devam eden teknoloji insan yaşamını etkilemiş ve farklı kavramları meydana getirmiştir. Bu kavramlardan biri de sanal kaytarmadır.

Sanal kaytarma Türkçe literatürde “siber aylaklık” olarak da ifade edilmektedir. (Kaplan & Çetinkaya, 2014, s.26-34). Sanal Kaytarma, çalışanların mesai saatleri içerisinde kurumun sunduğu bilgi ve teknolojileri çalışma amaçları dışında kullanılmalarıdır(Yıldız, Yıldız , & İyigün, 2016, s.47). Diğer bir ifadeyle sanal kaytarma iş görenlerin kişisel mail hesaplarının kontrol edilmesi, kişisel amaçlarla işle ilgisi olmayan web sitelerinde gezinti yapması gibi eylemlerin gönüllü olarak yapılması şeklinde tanımlanmaktadır. (Başlar, 2013, s.823-825).

Teknolojinin gelişmesi ile birlikte yaygınlaşan internet kullanımı iş hayatında da kolaylıklar sunmaktadır. Ancak bu kolaylıkların yanı sıra internetin içerdiği zararlı bilgiler ve öğelerle işyerinde çalışan performansını düşürebilmekte, zamanın etkin kullanılmamasına neden olmakta ve verimi düşürebilmektedir. Seymour ve Nadasen’in (2007), çalışanların internette bilgiyi okuyup bilgiye ulaşarak, örgütün verimliliğine ve çalışanların yüksek performans göstermesine katkı sağlayabileceğini vurgulamalarına karşın; Lim ve Teo (2009), sanal kaytarmada zaman açısından verimsizlik söz konusu olduğundan, bunu bir sapkın işyeri davranışı olarak değerlendirmektedirler.Literatürde

sanal kaytarmanın pozitif yansımalarının olabileceği dile getirilmiş olsa da, konu, çalışma özelinde değerlendirildiğinde; sanal kaytarma eylemleri adaletsizlik algısından kaynaklanıyorsa, bu pozitif yansımaların yaşanamayacağı söylenebilir (Kaplan & Öğüt., 2012, s.4).

Günümüzde iş yerlerinde bilgisayar ve internet kullanımının yaygınlaşmasıyla beraber çalışanın iş yükü azalmış ve iş hayatında kolaylık sağlanmıştır. Ancak çalışanın mesai saatleri içerisinde interneti amaç dışı kullanması güdüleme kaybına, verimsizliğe, zaman israfına sebep olmaktadır. Bilgisayarın yanı sıra tablet, akıllı telefon gibi teknolojik cihazlarla da sanal kaytarma eylemi gerçekleştirilmektedir.

Bu tanım ve yaklaşımlar dikkate alındığında sanal kaytarmanın belirli sınırlarının olmadığı ve yaklaşımların ortak noktaları “iş ile ilgisi olmayan veya bireysel davranışlar” olması “bilerek ve isteyerek” yapılması ve “çalışma saatleri içinde” gerçekleşmesi olarak belirtilebilir (Ünal & Tekdemir, 2015).

2.2.2. Sanal Kaytarma Davranışlarının Sınıflandırılması

Sanal kaytarma çalışanın iş yerinde mesai saatleri içerisinde iken interneti amaç dışı kullanarak haber sitelerini takip etmek, facebook, twitter, instagram gibi sosyal paylaşım sitelerini ziyaret etmek, şahsi e-posta alıp göndermek, oyun oynamak, online alış veriş yapmak ve çeşitli fiilleri bilgisayar, akıllı telefon gibi teknolojik aletlerle gerçekleştirilmesidir (Özkalp, Aydın, & Tekeli, 2012, s. 18-33).

Sanal kaytarma türleri ile ilgili alan yazı incelendiğinde araştırmacıların konu ile ilgili birçok bölümlendirme yaptıkları görülmüştür.

2.2.2.1. Kişisel Gelişim/Öğrenme Davranışı

Öğrenme/Kendini Geliştirme davranışı sanal kaytarma etkinliklerini bir öğrenme ortamı olarak görür. Bu açıdan bakıldığında bu davranışlar bireyin gelecekte hem kendisi hem de işletmesi yararına kullanabilecekleri yeni bilgi, deneyim, yetkinlik geliştirme ortamı sağlar (Akça , 2013, s.10). Çalışanların öğrenme ve araştırma amacıyla internette vakit geçirmeleri hem streslerinin azalmasına yardımcı olacak hem de daha bilgili ve daha eğitimli olmalarına katkı sağlayacaktır. Çalışanların edindiği bu kazanımlar, örgütün verimliliği için faydalı olacaktır (Anandarajan, Devine, & Simmers, 2004, s.67-78).

2.2.2.2. Yenilenme Davranışı

Yenilenme davranışı çalışanların huzurunu dikkate alır. Sanal kaytarmalık huzursuzluğu ve sıkıntıyı azaltır. Böylelikle hem çalışanlar hem de örgüt olumlu yönde etkilenir. (Akça , 2013, s.10) Yenilenme amacıyla yapılan sanal kaytarma çalışanların huzursuzluğunu ve sıkıntılarını azaltarak hem örgüte hem de bireylere pozitif katkı yapar (McLean, Tingley, Scott, & Richards, 2001, s.228). Sanal kaytarma olarak yapılan davranış ‘Yenilenme’ amacıyla yapıldı ise bu durum çalışana olumlu yönde katkı sağlar. Çalışanın iş sağlığı ve huzuru ile ilgili olumlu konular ile ilgilidir. Çalışan üzerinde oluşan yoğun sıkıntı ve stres durumunu azaltır (Ünal, Tekdemir, & Yıldızbaş, 2015, s. 515-534).

2.2.2.3. Sapkın Davranış

Sapkın davranış sanal kaytarmalığı örgütsel hedeflerle bağdaşmayan ve istenmeyen bir davranış olarak görür. Siber aylaklık, örgütlerde verimliliği düşürmek vb. olumsuz sonuçlar doğurur (Akça , 2013, s.11). Örgütsel hedeflerle bağdaşmayan ve istenmeyen sapkın davranışlar olumsuz sonuçlara neden olmakta ve örgütün verimliliğini düşürmektedir (Weatherbee, 2010, s.38).

2.2.2.4. Alışkanlık/Bağımlılık Davranışı

Sanal kaytarma ile zaman geçirme sonucunda oluşan problemli bir eylemdir (Akça, 2013,s. 28). İnternet bağımlıların geçmiş yaşantı ve şikayetlerine bakıldığında; dürtü kontrol bozuklukları ve bağımlılığa sebep olacak rahatsızlıkların olması, yapılan işe karşı memnuniyetsizlik gibi davranışların olmasından dolayı sosyalleşmek için kullanılan internet, bağımlılığı ortaya çıkarmıştır (Özdemir, 2016, s.22).

Bu davranış türünde çalışanların sanal kaytarma davranışlarını bağımlılık sonucunda gerçekleştirdiği ifade edilir. Bu nedenle olumsuz sonuçlar doğuran problemli bir davranış olarak abul edilir. Bu tür davranışların nedenleri genel olarak çalışanların iş ile ilgili yaşadıkları problemler ve memnuniyetsizliklerinden ortaya çıkmaktadır (Yellowlees & Marks, 2007, s.1450).

2.2.3. Sanal Kaytarmaya Neden Olan Etkenler

Sanal kaytarmaya neden olan etkenler örgütsel etkenler, iş veya görev ile ilgili etkenler, kişisel etkenler olmak üzere üç başlıkta incelenmiştir.

2.2.3.1. Örgütsel Etkenler

Örgütsel etkenler, işyerindeki sosyal bağlamın çalışanların sosyal olmayan davranışlar gösterip göstermeyeceklerini büyük ölçüde etkileyen etkenlerdir (Örücü & Özüdoğru, 2018, s. 66-80). Örgüt kültürü, çalışanların örgüt yararına olmayan davranış eğilimlerinde bulunmalarına neden olabilir. Örgütün kültürel normları, internetin kişisel amaçlı kullanımı gibi işyerindeki çeşitli davranışları kabul eden bir yapıya da sahip olabilir. Ayrıca bir işyerinde pek çok çalışan iş dışı aktivitelerle ilgilenebilir, diğer çalışanlar da örgüt de norm dışı yapılan bu davranışların örgüt içinde kabul edilebilir olması nedeniyle aynı davranışı taklit edebilir. Bunlarla birlikte; iş arkadaşları ve amir normları sanal kaytarma davranışlarının yapılmasını destekleyebilmektedir. Farklı iş alanlarındaki örgütsel yapılarda çalışanlar için gerek örgüt kültürü gerekse örgüt içindeki formal ve sosyal normlar, iletişim biçimleri farklılaşabilmekte ayrıca her örgütün örgütsel yapısındaki ilişkiler bağlamında farklılıklar gösterebilmektedir.

Örgütsel düzeyde ortaya çıkan bu farklılıklara çalışanların sosyal kaytarma türü davranış biçimleri de eşlik edebilmektedir. Gerek bireysel gerekse örgütsel değişkenlerin birlikte etkileyebildiği işyerindeki sanal kaytarma davranışlarının örgütsel yapılarda ve işletmelerde yaygınlık düzeyinin ne durumda olduğu ayrı bir problemdir (Çivilidağ, 2017, s.355-373).

İş hayatındaki mekânsal esneklikler şeklinde tanımlanan dış çalışma yaşantısı uygulamasına, çalışanlara kuralların anlatılmadan geçilmesi, çalışanların işletme dışında çalışmayı suistimal ederek sanal kaytarma davranışı geliştirmelerine neden olmaktadır. Aynı şey çalışma saatlerindeki esneklik uygulaması için de geçerli olmaktadır (Kurland & Bailey, 1999).

2.2.3.1.1. Örgütsel Politikalar

Sanal kaytarma davranışına neden olan örgütsel politikalar, işgören tarafından sergilenen sanal kaytarma davranışlarının olumlu ve olumsuz sonuçlarının olup olmadığının tespiti için önemlidir. Örgütün uyguladığı politikalar, genel örgüt politikaları, internet kullanımına dair politikalar, her işgörenin örgüt içerisinde şahsına ait bilgisayar kullanabilme özgürlüğü olarak ifade edilmektedir (Doorn, 2011).

2.2.3.1.2. Kişisel İnternet Kullanım Kuralları

Bir işgörenin, örgüt içi internetten faydalanma kurallarının netlik düzeyi yürürlükte olan kuralları bilmesi ile ilişkilidir. Örgüt, işgörenlerin internet kullanımı hakkında kuralları hazırlar, işgörelere beyan eder ve uygulamaya koyar. Devamlı olarak kuralların dışında internet kullanımı tespit edilirse, prosedür ve politikalar tekrar gözden geçirilip, katı kurallar getirilebilir. Eğer örgütte böyle bir uygulamamevcut değilse, işgörelenler, internet kullanımı konusunda kendi davranışlarını sergileyebilirler. Kişisel olarak internetten faydalanma davranışı ile ilgili örgütsel kural ve prosedürler hakkındaki belirsizlik, genellikle kural ve kontrollerin olmayışından ziyade, yazılı örgütsel kurallara, her düzeyde ve günlük çalışma koşullarında kendiliğinden uyulacağıının varsayılmasından kaynaklanmaktadır (Darley, 2001, s.10).

Çalışanların kişisel internet kullanım kuralları konusunda şüpheleri varsa, neyin doğru olduğu ve kendilerinden nasıl davranmaları beklendiği ile ilgili güvensizlik duygusuna kapılabilirler. Burada yapılacak öznel yorumlar tamamen kişinin ahlaki normlarına bağlıdır. Bu kişiler, kurallar konusundaki belirsizlik nedeniyle oluşan kaygıyı azaltmak için aksi ispat edilene kadar kendilerince doğru olarak kabul ettikleri faaliyetleri sürdürmeye devam edebilirler (Polzer-Debruyne, 2008).

2.2.3.1.3. Çalışma Grubu Normları

Çalışma grubu normları, örgüt işgörelenlerinin davranışlarını düzenleyen ve sisteme uyumlu olmalarını sağlayan informal kurallar veya standartlardır. (Feldman, 1984) Normlar, örgüt işgörelenlerinden istenen ideal davranış şeklini ortaya koyar fakat işgörelenler için istatistiksel anlamda ortalama bir davranış ifade etmez. Çalışma grubu normları açık örgüt kuralları, dolaylı örgüt üyesi uyarıları ve örgüt kurallarına bağlı grup işgöreleni eylemleri ile iletilen beklentileri ve sonuçları içermektedir. Çalışma grupları, üyelerini, davranışları ve algılanan üye yaklaşımları yoluyla etkilerler. Bir çok araştırmacı örgüt yöneticilerinin ve çalışma arkadaşlarının sanal kaytarma konusundaki algılarının, işgörelenin kişisel internet tüketimini etkilediğini öne sürmektedir (Mahatanankoon, Anandarajan, & Igbaria, 2004, s.94).

Normlar, bireylerden beklenen ideal davranış şeklini ortaya koymaktadır. Bir iş yerinde, çalışanların kişisel internet kullanımlarına ilişkin tutumları sadece bireyin normlarına bağlı olarak gerçekleşmemekte aynı zamanda çalışma grubunun normlarına göre de şekil almaktadır. Bunun nedeni toplumsal normların ve grup normlarının

bireyler tarafından içselleştirilmesidir. Çalışanlar arasında iş hayatı toplumsal hayatın bir parçası olarak algılandığından, iş yerindeki davranışları toplumsal normlardan doğrudan etkilenmektedir (Sherif, 1961).

2.2.3.2. İş veya Görev İle İlgili Etkenler

İş veya görev ile ilgili etkenler üç gruba ayrılmıştır. Bunlar iş ile ilgili talepler ve kaynaklar, iş yükü, iş ile özel hayatın birbirine karışmasıdır aşağıda bu üç konudan bahsedilmiştir.

2.2.3.2.1. İş İle İlgili Talepler ve Kaynaklar

Çalışanların iş ile ilgili zorlanmalarına neden olan etmenler iş talepleri ve iş kaynaklarıdır. İş talebi, iş yerindeki zihinsel, duygusal ve fiziksel çabayı gerektiren uyarıcıları gösterir. İş kaynakları ise çalışanların stresli uyarıcılarla başa çıkmak için kullanacağı enerji haznesidir (Doorn, 2011).

2.2.3.2.2. İş Yükü

Örgütün çalışma ortamında işgörenlerin kişisel internet kullanımı örgüt içerisinde yerine getirmekle görevli oldukları iş yüküne bağlı olarak değişkenlik gösterebilir. Örgüt içinde kişisel olarak internetten faydalanma durumu işgörenin günlük yapılması gereken iş yükünün haricinde gerçekleştirdiği bir etkinliktir. Teorik olarak iş yükünün gerçek ve algısal özelliklerinin, işgörenin yapacağı sanal kaytarma davranışları üzerinde etkisi bulunmaktadır. İş yükünün fiili hacmi ve özellikleri sanal kaytarma davranışlarına istemli olma algısı oluşturabilir (Akça , 2013).

Diğer taraftan iş yükünün yüksek olması sanal kaytarma faaliyetlerini azaltabilir ancak çalışanlar yüksek iş yükünün sonucunda oluşacak yorgunluğu atmak için mola vermek ve kendilerini yenilemek amacıyla da sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunabilirler (Polzer-Debruyne, 2008).

2.2.3.2.3. İş İle Özel Hayatın Birbirine Karışması

Çalışma hayatının, özel yaşamın içine girmesi ile işgörenin özel ve çalışma hayatındaki rollerinin birbirine girmesi sonucunda işgörenin üzerinde baskı oluşmaktadır (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000). İş ve özel yaşamın birbiri içine

geçmesi her iki alandaki rollerin kişi üzerinde yarattığı baskı ve gerginlik günden güne artmaktadır. Özel yaşam ile iş hayatı arasındaki sınırların kaybolmasından dolayı oluşan durum sanal kaytarma ile ilişkilendirilebilir. İnternetin gerek iş gerekse özel hayattaki rolünün yükselmesi, çalışanlara hem evde çalışma hem de işyerinde özel yaşama ilişkin etkinlikleri planlama imkânı vermektedir. Yüksek ve sağlıklı psikoloji gerektiren iş talepleri, iş ve özel yaşam dengesini olumsuz etkilemekte ve tükenmişlik riskini artırmaktadır. Bu nedenle iş ve özel yaşamın birbiri içine geçmesinin “yenilenme davranışı” olarak sanal kaytarmayla doğrudan veya dolaylı bir etkisinin olabileceğini vurgulanmaktadır (Karaca, 2018, s.27-29).

2.2.3.3. Kişisel Etkenler

Kişisel etkenler, kişisel özellikler, kişisel ahlaki normlar, psikolojik bağımlılık, psikolojik direnç, tükenmişlik, işyerinde can sıkıntısı, görev süresi, görev pozisyonu gibi sanal kaytarmaya neden olan etkenler aşağıda açıklanmıştır.

2.2.3.3.1. Kişilik Özellikleri

Sanal kaytarma çalışmalarında kişilik özellikleri ile internet kullanımı arasındaki ilişki göz önünde bulundurulması gereken önemli bir husustur. Çünkü kişilik özellikleri genellikle, kişisel internet kullanımı gibi verimsiz işyeri davranışlarına ilişkin karakteristik öngörüler sağlamaktadır (Akça , 2013, s.11).

Çalışanların kişisel özellikleri ile iş yerinde bireysel internet kullanımları arasında bir ilişkinin olduğu düşünülmektedir (Karaca, 2018, s.27-29). Landers ve Launsbury 2006 yılında yaptıkları bir araştırmada beş faktör kişilik kuramı olarak bilinen kişilik gruplaması ile bireysel internet kullanımı arasındaki ilişkiyi ortaya koymuşlardır (Landers & Lounsbury, 2006, s.283-293).

Uyumluluk: Uyumluluk, kişilik faktörü yüksek kişiler güvenilir, yumuşak başlı, açık sözlü, fedakar, alçak gönüllü olarak tanımlanmaktadır. Uyumluluk faktörü düşük kişiler ise düşmanca, yarışmayı seven, güvenilirmez, inatçı, kaba ve şüpheli kişilik özellikleriyle bağdaştırılmaktadır (Özdemir, 2016, s.19).

Dışadönüklük: Diğer bir kişilik alt faktörü olan bu faktörde dışadönüklük boyutu yüksek bireyler pozitif, sosyal, enerjik, neşeli, baskın, iddialı ve diğerlerine karşı ilgili; bu boyutu düşük içe dönük bireyler, çekingen, sakın, yalnızlığı tercih eden şeklinde tanımlanmaktadır (Yaşın, 2016, s.34).

Duygusal Denge: Duygusal dengeleri yüksek olan bireyler kendine öz güveni tam olan, karşısındakine güven aşılayan, çevreye pozitif enerji veren, sakin özellikler sergileyen bireylerdir (Akça, 2013, s.26). Duygusal dengesi az olan bireyler gergin, kuşkulu, güven vermeyen, içine kapanık özellikler sergilemektedirler (Yaşın, 2016, s.19).

Sorumluluk: Bu kişilik faktörünün özelliği de itaatkârlık, düzenlilik, disiplin, özdisiplin, başarı yönelimlilik gibi özelliklerle ilişkilidir (Basım vd., 2009, s.28-44).

Açıklık: Son olarak gelişime açıklık, beş faktör kişilik yapısı içinde bilişsel yönü en fazla olan özelliktir. Bu açıdan yüksek seviyede gelişime açık olan bireyler, hayal kuran, maceracı, orijinal, yaratıcı, meraklı, kendi düşünce ve duygularına yönelen; düşük seviyedekiler ise geleneksel, tutucu, ilgisiz olarak nitelendirilmektedirler (Kanık, 2019, s. 28)

2.2.3.3.2. Kişisel Ahlaki Normlar

Ahlaki normlar, kişilerin sergiledikleri davranışların ahlaki doğruluk veya yanlışlık algısı olarak ifade edilir. Davranışların doğru veya yanlış olduğunun değerlendirilmesini kişinin ahlaki normları belirler (Conner & Armitage, 1998, s.1429-1464).

Bir işletmede çalışanların, interneti kişisel amaçlarla kullanma hakkında görüşleri alındığında, alınan cevap internet kişisel amaçlar için kullanılıyor, ancak doğru bir davranış değil' şeklindeyse duyguyu belirleyen kişisel ahlaki normlar oluşmuştur denilebilir (Polzer-Debruyne, 2008). Bir davranışın doğru veya yanlış olduğuna ilişkin duyguyu kişinin ahlaki normları belirler. Ahlaki normlar, bireyin ahlaki doğruluk algısı veya bir davranışı hayata geçiren ahlaki doğruluk ya da yanlışlık algısı olarak ifade edilebilir (Conner & Armitage, 1998, s.1429-1464).

2.2.3.3.3. Psikolojik Bağımlılık

İnternet insanlarda zihinsel bir bağımlılık oluşturmaktadır (Karaca, 2018, s.27-29)..Bazı bireyler arkadaşları ya da aileleriyle internet üzerinden mesajlaşma yoluyla iletişim kurma konusunda bağımlı duruma gelmişlerdir.Bu bireyler yapmaları gereken işler olmasına rağmen zamanlarının büyük bölümünü internette vakit harcayarak ve sohbet ederek geçirmekte, çok basit işlere bile başlamada sorun yaşamaktadırlar.İnternet bağımlısı kişiler yapmak istemedikleri işlerin kendilerine verilmesi ve yaptıkları işlerin

beğenilmeyeceği sonucu ile uğraşmak yerine internette vakit geçirmenin kendilerini daha iyi hissettireceğini düşünmektedirler. İnsanlar doğası gereği kendilerini rahatsız hissettirecek işlerden ya da stresli durumlardan kaçınarak eğlenceli faaliyetlere yönelirler. Bu durum kişileri internet üzerinden alışveriş yapma, oyun oynama, tatil planı yapma gibi iş dışı aktivitelere yönlendirerek çevrimiçi bağımlılık davranışları geliştirmelerine neden olur. Bunun sonucunda insanlar günlük hayatın baskısından kaçmak için interneti bir kaçış yolu olarak kullanırlar (Foster, 2001).

İnternet bağımlıları, internetle alakalı endişe duymakta (örneğin, daha önceki çevrimiçi faaliyetleri düşünmek veya gelecekte çevrimiçi zamanla ilgili beklenti içine girmek); tatmin olmak için interneti gittikçe artan süreler boyunca kullanmakta; internet kullanımını kontrol etmek, kesmek ya da durdurmak için başarısız ve tekrarlayan girişimlerde bulunmakta; internet kullanımını azaltmaya çalışıldığında rahatsızlık, ruh halinde değişkenlik, depresyon veya huzursuzluk hissetmekte; baştaki niyetten farklı olarak daha uzun süre çevrimiçi kalmakta; önemli ilişkilerin, işlerin, eğitim veya kariyer imkânlarının internet kullanımı yüzünden tehlikeye girmesini ya da bunları kaybetme riskini yaratmaktadır. (Balcı & Gülnar, 2009, s. 5-22).

2.2.3.3.4. Psikolojik Direnç

İnsanlar kural ve düzenlemelere karşı farklı şekillerde direnç göstermektedirler. Direnç, kişilerin özgürlüğü tehlike altında olduğunda sosyal etkilere karşı gösterdiği tepkidir. Kişi bu tepki ile kaybetmekte olduğu özgürlüğünü geri almak için mücadele eder (Hellman & Mcmillin , 1997).

2.2.3.3.5. Tükenmişlik

Tükenmişlik tüm iş kollarında aktif çalışan özellikle farklı insanlarla iletişim halinde olan meslek gruplarında daha sık rastlanılan, son zamanlarda yapılan bir çok çalışmada karşımıza çıkan bir konu olmuştur. Tükenmişlik iş hayatı gereği farklı insanlarlar yoğun bir diyalog içerisinde olanlarda duygusal olarak tükenme ve düşük kişisel iş başarısı olarak tanımlanmaktadır (Yıldız, vd., 2015, 55-166).

Tükenmişlik kavramı ilk kez 1974 yılında Freudenberger' in yazdığı bir makale ile literatüre girmiştir. Burada tükenmişlik “mesleki bir tehlike” olarak nitelendirilmiştir (Arı & Çına Bal, 2008, s.138).

2.2.3.3.6. İşyerinde Can Sıkıntısı

İş yerindeki iş tasarımı, sıkıcı görevlerin üstlenilmesi, trafikte uzun vakitler geçirmek gibi nedenler çalışanları mutsuzluğa itebilir. Kişilerin mutlu olmak için aradığı uyarıcıların az olması veya monotonluk durumu can sıkıntısını ortaya çıkarır (Hill & Perkins, 1985).

2.2.3.3.7. Görev Süresi

Yapılan araştırmalarda bir işletmede işe yeni başlayan kişilerin internette kalma sürelerinin, kendilerinden daha kıdemli olan çalışanlardan daha uzun olduğu gözlemlenmekte ve bu durum örgütsel sosyalleşme kavramıyla açıklanmaktadır. Örgütsel sosyalleşme, örgüte yeni katılanların hangi yollarla değiştirilip örgüte adapte edileceği ile ilgili bir kavramdır (Lee , Lee , & Kim , 2004, s.28-45).

2.2.3.3.8. Görev Pozisyonu

Örgütün amaçladığı iş tasarım kuramları, özellikle iş zenginleştirmenin bir parçası olarak özerkliğin, bir işgörenin düşünce ve davranışlarını olumlu etkileyeceğini ifade etmektedir. Fakat özerklik etkisi ve işgörenlerin sahip oldukları üst düzey görev pozisyonları her zaman örnek işgören aksiyonlarına yol açmaz. Konuyla ilgili önceden gerçekleştirilmiş araştırmalar, alt mevkilerde yer alan işgörenlerin üst mevkilerde yer alan işgörelere göre sapkın sanal kaytarma davranışlarına daha fazla meyilli olduklarını belirtmişlerdir (Çolak & Erdost, 2004, s. 51-84).

Örgütsel hiyerarşi içerisinde çalışanların görev pozisyonlarının kişisel internet kullanımı üzerinde etkisi olabilir. Çalışanların örgüt hiyerarşisindeki seviyesi, sahip olduğu örgütsel özgürlük, kaynak kullanma ve davranışsal serbestliği bireysel olarak internette geçirdiği süreyi etkileyebilir (Polzer-Debruyne, 2008).

2.2.4. Sanal Kaytarmanın Yarattığı Fırsatlar Ve Tehditler

Teknoloji çağı örgüt ve çalışanları yeni bir yapılanma sürecine sokmuştur. Bu yapılanma insanlara istedikleri bir işi, istedikleri yer ve zamanda sanal olarak yapabilme seçeneği sunmaktadır. Sanal ortamlar istenilen bilgiye anında ulaşma imkânı da tanımaktadır. Bu seçenek sanal çalışanları dolayısıyla sanal örgütleri doğurmaktadır. Birbirinde uzakta, farklı ortamda, farklı zamanlarda, farklı çalışma tarzı ile farklı

koşullar yeni yönetim biçimlerini de beraberinde getirmektedir. Örgüt olarak ortak bir çalışma ortamı olmaması çalışanların nasıl yönetileceği, ne tür liderlere ihtiyaç duyulacağı, performansın nasıl değerlendirileceği, kariyer planlamanın nasıl yapılacağı sorularını gündeme getirmektedir. Bu soruların cevabı örgütsel davranış bilimcilerinin araştırmalarına konu olmaktadır. Bu ortamlar iyi yönetilmediği takdirde büyük problemlere yol açmaktadır. Bu problemlerin başında ise giderek önem kazanan ve rastlanma sıklığı artan sanal kaytarma gelmektedir (Örücü & Yıldız, 2014, s.99-114).

Bazı araştırmacılar sanal kaytarmanın verimsizlik, zaman israfı gibi zararlarından, bazıları ise işe daha iyi odaklanma, yaratıcılık gibi yararlarından bahsetmektedir.

Sanal kaytarmanın zararları üzerinde çalışan bazı araştırmacılar sanal kaytarmanın önemli bir oranda verimlilik kaybına yol açabileceğini savunmaktadırlar. Sanal kaytarmanın neden olduğu bazı olumsuz sonuçlar şöyle sıralanabilir (Candan & İnce, 2016, s.229-235).

- 1) Örgütün güvenilirliğinin zarara uğraması
- 2) İtibarın zarar görmesi
- 3) Kişilerin ve örgütlerin mahremiyetinin zedelenmesi
- 4) Hem kişisel hem de işletmesel önemli yasal sorumluluklarının ortaya çıkması
- 5) Bilgisayarlara virüs ve casus yazılımların bulaşması
- 6) Görevlerin yerine geç getirilmesi
- 7) Disiplin mekanizmasının çalışarak çalışanların ceza alması
- 8) İşten çıkarılma sonucunda iş kayıpları olması
- 9) Ücret kesintilerinin meydana gelmesi

Stanton (2002) yaptığı çalışmada; örgütsel konuları, interneti aşırı bir şekilde kullanan iş görenlerin çalışma tutumlarını ve interneti daha az kullanan iş görenlerin iş tutum ve davranışlarını incelemiştir. Çalışmada iş tutumları açısından sonuç ele alındığında interneti çok fazla kullanan iş görenlerin iş tatmini, kuruma olan “duygusal bağlılık”, “destekleyici örgüt”, “çalışma ve gözetmen memnuniyeti”, “promosyon fırsatları” açısından yüksek puanlar aldığı tespit edilmiş, kurumsal mevzular açısından sonuçlar ele alındığında, çok fazla internet kullanan iş görenlerin, “otonomi”, “iş arkadaşları”, “yönetimin kalitesi”, “sorumluluk”, “iş-yaşam dengesi”, “organizasyonu

başarılı kabul etme”, “ilginç/zorlayıcı iş” açısından yüksek puanlar aldığı gözlenmiştir (Gülümoğlu, 2018, s.9).

2.2.5. Sanal Kaytarma Faaliyetlerinin Hukuki Boyutları

Sanal kaytarma kavramı hukuki manada hukuk literatürü içerisinde yer almamakla birlikte, iş ile alakalı olmayan internet sitelerini ziyaret etme genel bir ifadeyle işletme yazınında sanal kaytarmaya yönelik davranışlar olarak ifade edilmiştir. Bu sebeple mesai saatlerinde iş ile alakalı olmayan internet kullanımı ya da bilgi amaçlı sitelerin kullanımlarına konu edilen davalardaki eylemler sanal kaytarma davranışları olarak ifade edilmiştir (Yıldız & Yıldız, 2015, s.149).

Yargıtay 9. Hukuk dairesi 2007/27583 esas, 2008/5294 karar ve 17.03.2008 tarihli kararında, "İşverenin açıkça veya örtülü izni olmaksızın işyerinde internetin özel amaçlı kullanımı yasaktır. Ancak bu yasak istisnai acil durumlarda ve işine ilişkin sebeplerden dolayı meşru bir şekilde delinebilir. İşçinin, işverenin açıkça yasaklamasına rağmen interneti özel amaçlı kullanmasında önceden ihtarla gerek olmaksızın iş akdini feshedebileceği gibi; işçinin cinsel içerikli resimleri, videoları, işletmenin veri taşıyıcısına indirmesi veya yüklemesi halinde ihtarla gerek yoktur." şeklinde bir karar alınmıştır. Bu karar çalışanların işletmeler tarafından sağlanan interneti açık veya örtülü izin olmaksızın hiçbir amaçla kullanamayacağını belirtmektedir. Çalışanın interneti izinsiz kullanımı söz konusu olursa 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 II. maddesi gereğince işveren iş akdini feshetme hakkına sahip olmaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2009/447 esas, 2010/37516 karar ve 13.12.2010 tarihli kararında, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 II-b maddesi uyarınca "İşverenin kendisine ait bilgisayar ve e-posta adresleri ile bu adreslere gelen e-postaları her zaman denetleme yetkisi bulunmaktadır." şeklinde bir karar alarak, iş akdinin fesih edilmesini kabul etmiştir. Bu karara göre işveren, çalışanın internet üzerinde yapmış olduğu her işlemi takip etme hakkına sahip olmaktadır ve gerekirse çalışanın iş akdini feshedebilir. Yargıtay 9. Hukuk idaresi 2008/36305 esas, 2009/12393 karar ve 04.05.2009 tarihli kararında, "Davacının iş amaçlı bilgisayarı mesai saatleri içerisinde internet alışveriş ve oyun sitelerine birden fazla girmek sureti ile amacı dışında kullandığı ve bu süre zarfında zamanını iş görme edimine harcamadığı anlaşılmaktadır. Üstlenilen işin yetiştirilmesi veya işverenin zararının oluşmaması, bu olumsuz davranışı ortadan kaldırmaz. Davacı yan yükümlülüğünü ihlal etmiştir. Bu davranışının diğer işçi gibi işyerinde olumsuzluklara

yol açtığı ve iş ilişkisinin işveren açısından devam ettirilmesinin beklenmez bir hal aldığı anlaşılmaktadır, işverenin iş sözleşmesini feshetmesi, davacının davranışlarından kaynaklanan bir nedene dayanmaktadır." şeklinde bir karara varmıştır. Bu kararla çalışanın iş yeri etik kurallarını ihlal etmesinden dolayı iş akdinin feshi kabul edilmiştir. Ayrıca 5237 sayılı Türk ceza kanunun 136. maddesinde "Kişisel verileri hukuka aykırı olarak bir başkasına veren, yayan veya ele geçiren kişi, bir yıldan dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır." Hükümü yer almaktadır (TCK, 2004). Çalışanın bilgisi olmaksızın kişisel bilgilerini ele geçiren kişi ya da kişilerin bu kanunda hukuka aykırı olarak değerlendirilip cezalandırılacağı belirtilmektedir. İşverenin çalışana tüm yükümlülüklerini iş sözleşmesinde aktarması yararına olacaktır. Çalışanlara iş sözleşmesi imzalatılırken internet kullanım politikaları net ve açık şekilde bildirilmeli, yoruma açık bir yer kalmamalı aksi takdirde işveren sorumlu duruma düşecektir (Örücü & Yıldız, 2014, s.99-114).

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Araştırmanın bu kısmında çalışmanın konusu, çalışmanın amacı, modeli, evreni ve örneklem seçimi, veri toplama araç ve teknikleriyle veri toplama süreci hakkında bilgi verilmiştir. Bununla beraber anket formunda yer alan ölçeklerin nitelikleri, araştırmanın hipotezleri ve verilerin analiz yöntemleri de belirtilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı örgütsel adalet ve sanal kaytarma hakkında genel bir bilgi birikimi oluşturduktan sonra akademik çalışanların örgütsel adalet algıları ve sanal kaytarma düzeylerinin incelenerek, cinsiyet, medeni durum, yaş, akademik görev gibi demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmaktır.

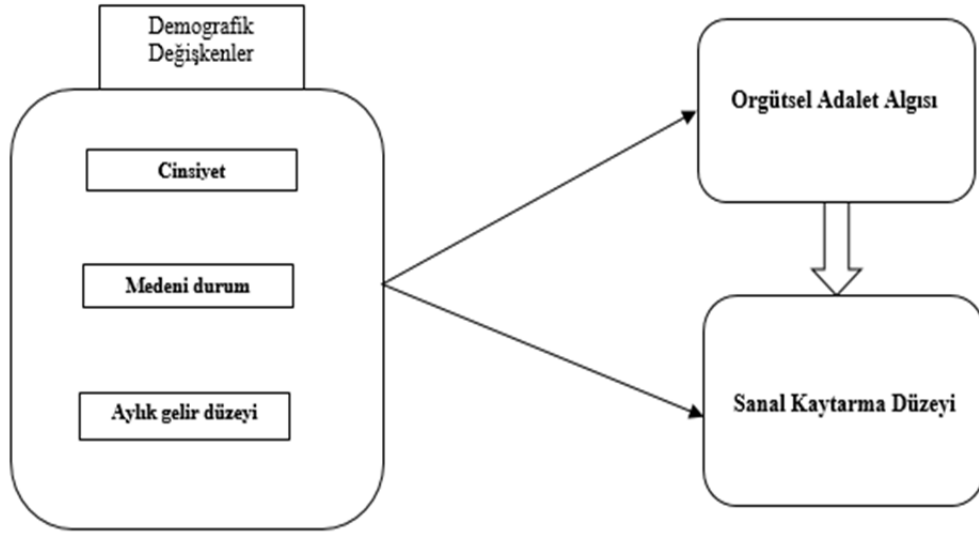
Araştırmaya ilişkin olarak belirlenecek alt amaçlarımız ise şu şekildedir;

- Çalışmaya katılanların örgütsel adalet algısı düzeylerinin belirlenmesi.
- Çalışmaya katılanların sanal kaytarma düzeylerinin belirlenmesi.

3.2. Araştırmanın Modeli

Akademik personelin örgütsel adalet algısının sanal kaytarma üzerine olan etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışma, uygulamalı bir araştırma olup betimsel bir nitelik taşımaktadır. İlişkisel tarama, uygulamada işlevsel ihtiyaçlara karşılık gelecek ve iş görececek bilgilere ulaşmak amacıyla yapılan ve üretilen ya da üretilme sürecinde olan bilginin denenerek uygulanması olarak da tanımlanmaktadır (Karasar, 2019) . Betimsel model için hedef, var olan problemi, problem ile ilgili değişkenleri, durumları ve değişkenler arasından var olan ilişkileri tanımlayarak herhangi bir konudaki durumu araştırmaktır (Kılıç & Ural, 2013, s. 78-120).

Araştırma için aşağıda belirtilen model tasarlanmış olup hipotezler bu doğrultuda oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma modeli

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Yapılan bu çalışmanın evrenini Mersin ilinde yer alan Çağ Üniversitesi ve Adana ilinde yer alan Çukurova Üniversitesinde görev yapan akademik personel oluşturmaktadır. İzin alınan ilgili fakülte ve yüksekokul sekreterliklerinden alınan bilgilere göre toplam akademik personel sayısı 625 olarak doğrulanmıştır.

Seçilen evrene göre örneklemin belirlenmesi gerekmektedir. Çalışmada zaman, maliyet ve ders saatleri gibi etkenlerden dolayı tüm evrene ulaşmak mümkün olmadığından kolayda örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Bu örnekleme yöntemi ile üniversitede görev alan kişiler hazırlanan anket sorularına gönüllülük esası baz alınarak tabi tutulmuşlardır.

3.4. Araştırmanın Yapısı

Bu çalışmada anket uygulanabilecek olan üniversitelerde bulunan akademik personele sorulmak üzere örgütsel adalet ve sanal kaytarma anketleri hazırlanmıştır.

Araştırmada Çağ Üniversitesi ve Çukurova Üniversitesi'ndeki akademik personelin örgütsel adalet algısının sanal kaytarmaya olan etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma için veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket, katılımcılara araştırmacı tarafından bizzat uygulanmış, öncesinde konu hakkında bilgi verilmiştir. Yapılan bu anketler çalışma için birincil veri kaynağını oluşturmaktadır. Anket araştırması sonucu elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social

Sciences) programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Elde edilen verilerin SPSS programına girişi yapılarak güvenilirliği doğrulanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Akademik personelin örgütsel adalet algısını ölçmek için Yıldırım'ın 2002 yılında Türkçeye çevirmiş olduğu çalışmadaki ölçek ve sanal kaytarma düzeyini ölçmek için ise Blanchard&Henle (2008) tarafından geliştirilen ve Altunışık vd.'nin 2010 yılında geçerliliği ve güvenilirliğini sağlamak için Türkçeye çevirmiş oldukları çalışmadaki ölçek kullanılmıştır.

Anket çalışması örneklem grubuna ilgili kurum ve birimlerden alınan izinler sonucunda uygulanmıştır. Anket formları akademik personellere ders saatleri dışında çalışmış oldukları odalara gidilerek gerekli izin yazıları gösterilip bilgi verildikten sonra elden dağıtılmış ve soruların cevaplanmasında kesinlikle gönüllülük esas alınmıştır.



Şekil 2. Araştırmada uygulanan yöntemler

3.5. Veri Toplama Araçları

Anket formu yapılan bu araştırmanın veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Anket formunun oluşturulmasında benzer çalışmalarda yer alan daha önceden geliştirilmiş ve geçerlilikleri ispatlanmış çeşitli örnekler baz alınarak, araştırma yapısına en uygun olduğu düşüncesine varılan ölçekler araştırma kapsamında kullanılmıştır.

Örneği Ek 1’de yer alan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde ankete cevap veren çalışanlarla ilgili demografik bilgileri elde etmeyi amaçlayan demografik özellikli sorular, ikinci bölümde Moorman&Niehoff’ (1993) geliştirmiş olduğu örgütsel adalet ölçeği, üçüncü bölümde ise Blanchard&Henle (2008) tarafından geliştirilen sanal kaytarma ölçeği bulunmaktadır. Anket formu demografik özellikli sorularla birlikte toplam 50 sorudan oluşmaktadır.

Anket formunun ilk kısmında demografik özellikleri belirlemeye yönelik toplam da 8 soru yer almaktadır. Bu sorular şu şekildedir; cinsiyet, yaş, en son alınan eğitim düzeyi, akademik unvan, medeni durum, maaş, deneyim yılı, görev yapılan birimdir.

Anket formunun ikinci kısmında ‘Örgütsel Adalet Ölçeği’ yer almakta olup 20 sorudan oluşmaktadır. Moorman&Niehoff’ (1993) tarafından geliştirilmiş olan örgütsel adalet ölçeği üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalettir. Cevaplar 5’li likert şeklinde alınmıştır (1= Hiç Katılmıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum). Moorman&Niehoff’ (1993) tarafından geliştirilen bu ölçekte üç boyutun genel olarak güvenilirlik düzeyinin 0.90’ın üzerinde çıkmış olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik analizini yapan ve Türkçeye uyarlayan Yıldırım(2002)’dir. Ölçekte yer alan 20 ifadededen 12,13,14,15,16,17,18,19 ve 20. maddeleri Etkileşimsel Adalet; 1,4,6,7,8,9,10 ve 11. maddeleri İşlemsel Adalet; 2,3 ve 5. maddeleri ise Dağıtımdal Adalet boyutunu oluşturmaktadır.

Anket formunun üçüncü kısmında ‘Sanal Kaytarma Ölçeği’ yer almakta olup 22 sorudan oluşmaktadır. Ölçek Blanchard ve Henle tarafından geliştirilmiş olup Türkçeye uyarlaması geçerlilik ve güvenilirlik testleri Altunışık vd. (2010) tarafından gerçekleştirilmiştir. Türkçe literatüre kazandırılan bu ölçeğin genel olarak güvenilirlik düzeyinin 0.88’in üzerinde çıkmış olduğu belirlenmiştir. Bu ölçekte yer alan 22 ifadeden 1,2,3,4,6,7,8,9 ve 10. Maddeleri Önemsiz Sanal Kaytarma; 5,13,16,17,18,20,21 ve 22. maddeleri Önemli Sanal Kaytarma boyutunu oluşturmaktadır.

3.6. Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri Ek olarak belirtilmiş olan anketler sonucunda oluşmuştur. Anket sonucu toplanan veriler için istatistiksel analizler SPSS programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilere güvenilirlik, normallik testi uygulanmış olup regresyon analizi, T-testi ve Anova testi uygulanmıştır.

3.6.1. Güvenilirlik Analizi

Hazırlanan sorularda 5’li likert ölçeği kullanılmış olup, katılımcılardan ‘Hiç Katılmıyorum, Katılmıyorum, Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, Katılıyorum ve Tamamen Katılıyorum’ ifadelerinden herhangi birini seçmeleri istenmiştir. Yapılan anket sonucu elde edilen verilerin değerlendirilmesi için SPSS 20 istatistik paket programı kullanılmıştır. Verilerin güvenilirliğinin hesaplanmasında Cronbach’s Alpha katsayısı dikkate alınmıştır.

Cronbach’s Alpha katsayısı ardışık, aralıklı ya da sürekli 4 ve 5 seçenekli ifadeler içeren n sayıdaki sorulardan oluşan bir ölçeğin, herhangi bir durumu sorgulama, güvenilirliğini ölçme veya tutarlılığını hesaplama da kullanılan bir katsayıdır (Özdamar, 2013).

Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, Cronbach’s Alpha katsayısı Örgütsel Adalet Ölçeği için 0,94 ve Sanal Kaytarma Ölçeği için 0,93 bulunmuştur. Güvenilirlik katsayısının 0,90’dan büyük olması ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir (Özdamar, 2013).

Cronbach’s Alpha katsayısına yönelik ölçek güvenilirliğine ilişkin ölçüt durumu tablo 9’daki gibi ifade edilmektedir.

Tablo 9.

Ölçek Güvenilirliğinin Yapısal Değerlendirilmesi

α Sınırları	Karar
$\alpha < 0,40$	Ölçek güvenilir değildir.
$0,40 \leq \alpha < 0,50$	Ölçek çok düşük güvenilirlik düzeyine sahiptir.
$0,50 \leq \alpha < 0,60$	Ölçek düşük güvenilirlik düzeyine sahiptir.
$0,60 \leq \alpha < 0,70$	Ölçek yeterli güvenilirlik düzeyine sahiptir.
$0,70 \leq \alpha < 0,90$	Ölçek yüksek güvenilirlik düzeyine sahiptir.
$\alpha \geq 0,90$	Ölçek çok yüksek güvenilirlik düzeyine sahiptir.

Not: Tablo 9’daki bilgiler K. Ö. Yazar’ın Nisan Kitapevi tarafından yayımlanmış olan ‘Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi’ (s.73); 2013, Eskişehir: Nisan Kitapevi. Yayın hakkı 2013. Yazarın izniyle kullanılmıştır.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan akademisyenlerin demografik özelliklerini belirlemek üzere cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, akademik unvan, medeni durum, maaş, mesleki deneyim ve akademik birim bilgileri alınmıştır. İlk olarak katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10.

Cinsiyete Göre Dağılım

	Kişi sayısı (n)	Yüzde (%)
Kadın	147	57.2
Erkek	110	42.8
Toplam	257	100.0

Araştırmaya katılan akademisyenlerin %57.2'si kadın ve %42.8'i erkektir.

Genel olarak kadınların oranı erkeklerden daha yüksektir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin yaşlarına göre dağılımları Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11.

Yaşa Göre Dağılım

	Kişi sayısı (n)	Yüzde (%)
30'dan küçük	60	23.3
30-39	99	38.5
40-49	69	26.8
50-59	24	9.3
60 ve üzeri	5	1.9
Toplam	257	100.0

Tablo 11'deki verilere göre akademisyenlerin %23.3'ü 30'dan küçük, %38.5'i 30-39 arasında, %26.8'i 40-49 arasında, %9.3'ü 50-59 arasında ve %1.9'u 60 ve üzerinde yaşa sahiptir. Genel olarak akademisyenlerin genç ve orta yaş grubunda oldukları görülmektedir. En fazla kişi olan yaş grubu 30-39 arasındır.

Akademisyenlerin eğitim düzeylerine göre dağılımları Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12.

Eğitim Düzeyine Göre Dağılım

	Kişi sayısı (n)	Yüzde (%)
Doktora	109	42.4
Yüksek Lisans	125	48.6
Lisans	23	8.9
Toplam	257	100.0

Araştırmaya katılan akademisyenlerin %42.4'ü doktora, %48.6'sı yüksek lisans, %8.9'u ise lisans düzeyinde eğitime sahiptir. Eğitim durumuna göre dağılım incelendiğinde, yüksek lisans ve doktora düzeyinde eğitime sahip olanların çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin akademik unvanlarına göre dağılımları Tablo 13'de verilmiştir.

Tablo 13.

Akademik Unvana Göre Dağılım

	Kişi sayısı (n)	Yüzde (%)
Prof. Dr.	19	7.4
Doç. Dr.	30	11.7
Dr. Öğr. Üyesi	38	14.8
Öğr. Gör. Dr.	24	9.3
Öğr. Gör.	77	30.0
Arş. Gör. Dr.	18	7.0
Arş. Gör.	51	19.8
Toplam	257	100.0

Tablo 13'te görüldüğü gibi, araştırmaya katılanların %7.4'ü prof. Dr., %11.7'si Doç. Dr., %14.8'i Dr. Öğr. Üyesi, %9.3'ü Öğr. Gör. Dr., %30.0'u Öğr. Gör., %7.0'si Arş. Gör. Dr., %19.8'i Arş. Gör. Unvanına sahiptir. Unvana göre dağılım incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğunun öğretim görevlisi unvanına sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin medeni durumlarına göre dağılımları Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14.

Medeni Duruma Göre Dağılım

	Kişi sayısı (n)	Yüzde (%)
Bekâr	97	37.7
Evli	160	62.3
Toplam	257	100.0

Araştırmaya katılan akademisyenlerin %37.7'si bekar ve %62.3'ü evlidir. Genel olarak evliler çoğunlukta olsa da, bekar olanların da oranı oldukça yüksektir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin aylık gelirlerine göre dağılımları Tablo 15'de verilmiştir.

Tablo 15.

Aylık Gelire Göre Dağılım

	Kişi sayısı (n)	Yüzde (%)
2001-2999 TL	66	25.7
3000-3999 TL	38	14.8
4000-4999 TL	72	28.0
5000-5999 TL	48	18.7
6000 TL ve üzeri	33	12.8
Toplam	257	100.0

Katılımcıların %25.7'si 2001-2999 TL arasında, %14.8'i 3000-3999 TL arasında, %28.0'i 4000-4999 TL arasında, %18.7'si 5000-5999 TL arasında, %12.8'i ise 6000 TL ve üzerinde aylık gelire sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Genel olarak aylık gelire göre dağılım incelendiğinde, 4000-4999 TL arasında gelirin en fazla katılımcı içeren grup olduğu görülmektedir.

Katılımcıların mesleki deneyimlerine göre dağılımları Tablo 16'de verilmiştir.

Tablo 16.

Mesleki Deneyime Göre Dağılım

	Kişi sayısı (n)	Yüzde (%)
1 yıldan az	19	7.4
1-5 yıl	105	40.9
6-10 yıl	56	21.8
11-15 yıl	21	8.2
16-20 yıl	22	8.6
20 ve üzeri	34	13.2
Toplam	257	100.0

Katılımcıların %7.4'ü 1 yılın altında, %40.9'u 1-5 yıl arasında, %21.8'i 6-10 yıl arasında, %8.2'si 11-15 yıl arasında, %8.6'sı 16-20 yıl arasında, %13.2'si 20 yıl ve üzerinde süre mesleki deneyime sahiptir. Genel olarak mesleki deneyimlerin dağılımı

incelendiğinde, 1-5 yıl arasında deneyime sahip olanların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Bu dağılım, yaş dağılımı ile de uyumludur.

Katılımcıların görev yaptıkları birime göre dağılımları Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17.

Görev Yapılan Birime Göre Dağılım

	Kişi sayısı (n)	Yüzde (%)
İİBF	62	24.1
Fen Edebiyat Fak.	48	18.7
İşletme Fakültesi	26	10.1
Mühendislik Fakültesi	19	7.4
Hukuk Fakültesi	30	11.7
Meslek Yüksekokulu	67	26.1
Diğer...	5	1.9
Toplam	257	100.0

Katılımcıların %24.1’i İİBF, %18.7’si fen edebiyat fakültesi, %10.1’i işletme fakültesi, %7.4’ü mühendislik fakültesi, %11.7’si hukuk fakültesi, %26.1’i meslek yüksekokulu, %1.9’u ise bunların dışındaki bir akademik birimde görev yaptıklarını ifade etmişlerdir. Genel olarak görev yapılan birime göre dağılım incelendiğinde, en fazla katılımcının meslek yüksekokulundan olduğu, bunu İİBF’nin izlediği görülmektedir.

4.2. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçeklerin güvenilirliği için hesaplanan Cronbach Alpha değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 18.

Ölçeklerin İç Tutarlılık Katsayıları

	Madde sayısı	Cronbach Alpha
Örgütsel adalet	20	0.948
Sanal kaytarma	22	0.938

Tablodan da görüleceği gibi, tüm ölçek boyutlarının iç tutarlılık katsayıları 0.70 düzeyinin üzerindedir.

4.3. Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki

Örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişki için yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19.

Örgütsel Adalet İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki İçin Yapılan Korelasyon Analizi Sonuçları

		Örgütsel Adalet	Sanal Kaytarma
Örgütsel Adalet	r	1	,343**
	p		,000
	N	257	257
Sanal Kaytarma	r	,343**	1
	p	,000	
	N	257	257

Analiz sonuçlarına göre örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır ($p < 0.01$). Dolayısıyla, örgütsel adalet arttıkça, sanal kaytarma düzeyi de artmaktadır.

4.4. Hipotez Testleri

Araştırmanın ilk hipotezi şu şekildedir:

H1: Akademik personellerin örgütsel adalet algıları sanal kaytarma düzeyleri üzerinde etkisi vardır.

Hipotezin testi için yapılan lineer regresyon analizi sonuçları Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20.

Örgütsel Adaletin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisine Yönelik Lineer Regresyon Analizi Sonuçları

	Standart olmayan katsayılar		Standart katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	30,031	5,078		5,914	,000
Örgütsel Adalet	,395	,068	,343	5,829	,000
R ² : 0.114; F: 33.977; p<0.05					

Regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel adalet sanal kaytarma düzeyini istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamaktadır. Buna göre regresyon analizi formülü aşağıdaki gibidir:

$$\text{Sanal kaytarma} = 30.031 + 0.395 \times (\text{Örgütsel Adalet})$$

Modelin açıklama gücü (R²) %11.4 olup, regresyonun yönü pozitifdir. Diğer bir ifadeyle, örgütsel adalet algısı arttıkça, sanal kaytarma düzeyi de artmaktadır. Bu nedenle araştırmanın H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Akademik personelin cinsiyetlerine göre örgütsel adalet algılarına yönelik aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H2a: Akademik personellerin örgütsel adalet algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

Hipotezin testi için yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21.

Akademik Personelin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Adalet Algılarına Yönelik Farklar

	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Cinsiyet				
Kadın	72.10	17.19	-1.222	0.223
Erkek	74.60	14.81		

T-testi sonuçlarına göre erkek katılımcıların örgütsel adalet algısı daha yüksek olsa da, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$). Bu nedenle araştırmanın H2a hipotezi reddedilmiştir.

Akademik *personelin* cinsiyetlerine göre sanal kaytarma düzeylerine yönelik aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H2b: Akademik personellerin sanal kaytarma düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

Hipotezin testi için yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22.

Akademik Personelin Cinsiyetlerine Göre Sanal Kaytarma Düzeylerine Yönelik Farklar

	Ortalama	Standart Sapma	t	p
<i>Cinsiyet</i>				
Kadın	57.05	18.04	-1.869	0.063
Erkek	61.44	19.32		

Analiz sonuçlarına göre, her ne kadar erkek katılımcıların sanal kaytarma düzeyi daha yüksek olsa da, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$). Bu nedenle araştırmanın H2b hipotezi reddedilmiştir.

Akademik personelin medeni durumlarına göre örgütsel adalet algılarına yönelik aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H3a: Akademik personellerin örgütsel adalet algıları medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

Hipotezin testi için yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları Tablo 23’de verilmiştir.

Tablo 23.

Akademik Personelin Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Adalet Algılarına Yönelik Farklar

	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Medeni durum				
Bekâr	72.65	16.75	-0.401	0.689
Evli	73.49	15.95		

Evli katılımcılarda örgütsel adalet algısı daha yüksek olmasına karşın, fark analizi sonuçları bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermiştir ($p>0.05$). Bu nedenle araştırmanın H3a hipotezi reddedilmiştir.

Akademik personelin medeni durumlarına göre sanal kaytarma düzeylerine yönelik aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H3b: Akademik personellerin sanal kaytarma düzeyleri medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

Hipotezin testi için yapılan Bağımsız Örneklem T-Testi sonuçları Tablo 24’de verilmiştir.

Tablo 24.

Akademik Personelin Medeni Durumlarına Göre Sanal Kaytarma Düzeylerine Yönelik Farklar

	Ortalama	Standart Sapma	t	P
Medeni durum				
Bekâr	53.42	18.51	-3.772	0.000
Evli	62.27	18.05		

Sanal kaytarma düzeyi evli katılımcılarda daha yüksek olup, gruplar arasındaki bu farklar istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0.05$). Bu nedenle araştırmanın H3b hipotezi kabul edilmiştir.

Akademik personelin aylık gelirlerine göre örgütsel adalet algılarına yönelik aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H4a: Akademik personellerin örgütsel adalet algıları aylık gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir.

Hipotezin testi için yapılan Tek Yönlü Varyans (ANOVA) sonuçları Tablo 25’de verilmiştir.

Tablo 25.

Akademik Personelin Aylık Gelirlerine Göre Örgütsel Adalet Algılarına Yönelik Farklar

	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Aylık gelir				
2001-2999 TL	71.05	19.38		
3000-3999 TL	71.21	18.57	1.186	0.317
4000-4999 TL	73.63	12.37		
5000-5999 TL	77.21	13.66		
6000 TL ve üzeri	72.82	17.12		

Araştırmaya katılan akademik personelden geliri 5.000-5.999 TL arasında olan grubun örgütsel adalet algısı düzeyleri en yüksek olup, bunu 4.000-4.999 TL arasında olanlar izlemektedir. Fark analizi sonuçlarına göre ise aylık gelir gruplarının örgütsel adalet algıları arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$). Bu nedenle araştırmanın H4a hipotezi reddedilmiştir.

Akademik personelin aylık gelirlerine göre sanal kaytarma düzeylerine yönelik aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H4b: Akademik personellerin sanal kaytarma düzeyleri aylık gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir.

Hipotezin testi için yapılan Tek Yönlü Varyans (ANOVA) sonuçları Tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26.

Akademik Personelin Aylık Gelirlerine Göre Sanal Kaytarma Düzeylerine Yönelik Farklar

	Ortalama	Standart Sapma	F	p
<i>Aylık gelir</i>				
2001-2999 TL	52.77	17.87		
3000-3999 TL	53.29	19.10	7.636	0.000
4000-4999 TL	67.53	20.03		
5000-5999 TL	61.27	14.86		
6000 TL ve üzeri	55.58	14.40		

Aylık geliri 4.000-4.999 TL arasında olan katılımcılarda sanal kaytarma düzeyi en yüksek olup, bunu aylık geliri 5.000-5.999 TL arasında olanlar izlemektedir. Fark analizi sonuçlarına göre akademik personelin sanal kaytarma düzeyleri, katılımcıların aylık gelirlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Aradaki farkın hangi iki grup arasından olduğunun tespiti için yapılan Tukey Post Hoc testi sonuçları Tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27.

Sanal Kaytarma Düzeyleri Arasındaki Farkın Hangi İki Grup Arasında Olduğunun Tespiti İçin Yapılan Tukey Post Hoc Testi Sonuçları

(I) maaş	(J) maaş	Ortalama farkı (I-J)	Std. Hata	p	95% Güven aralığı	
					Min.	Maks.
2001-2999	3000-3999	-,51675	3,62296	1,000	-10,4713	9,4378
	4000-4999	-14,75505*	3,03188	,000	-23,0855	-6,4246
	5000-5999	-8,49811	3,37498	,090	-17,7713	,7751
	6000 ve üzeri	-2,80303	3,79315	,947	-13,2252	7,6191
3000-3999	2001-2999	,51675	3,62296	1,000	-9,4378	10,4713
	4000-4999	-14,23830*	3,56738	,001	-24,0401	-4,4365
	5000-5999	-7,98136	3,86321	,238	-18,5960	2,6333
	6000 ve üzeri	-2,28628	4,23342	,983	-13,9182	9,3456
4000-4999	2001-2999	14,75505*	3,03188	,000	6,4246	23,0855
	3000-3999	14,23830*	3,56738	,001	4,4365	24,0401
	5000-5999	6,25694	3,31524	,327	-2,8521	15,3660
	6000 ve üzeri	11,95202*	3,74009	,014	1,6756	22,2284
5000-5999	2001-2999	8,49811	3,37498	,090	-,7751	17,7713
	3000-3999	7,98136	3,86321	,238	-2,6333	18,5960
	4000-4999	-6,25694	3,31524	,327	-15,3660	2,8521
	6000 ve üzeri	5,69508	4,02324	,618	-5,3593	16,7495
6000 ve üzeri	2001-2999	2,80303	3,79315	,947	-7,6191	13,2252
	3000-3999	2,28628	4,23342	,983	-9,3456	13,9182
	4000-4999	-11,95202*	3,74009	,014	-22,2284	-1,6756
	5000-5999	-5,69508	4,02324	,618	-16,7495	5,3593

Tukey testi sonuçlarına göre 2001-2999 TL maaş alanlarla 5000-5999 TL maaş alanlar arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0.05$). 3000-3999 TL arası maaş alanlarla 4000-4999 TL arası maaş alanlar arasındaki fark anlamlıdır ($p<0.05$). 4000-4999 TL maaş alanlar ile 2001-2999 arası maaş alanlar, 3000-3999 TL arası maaş alanlar, 6000TL ve üzeri maaş alanlar arasındaki farklar anlamlıdır ($p<0.05$). Bu nedenle araştırmanın H4b hipotezi kabul edilmiştir.

Gruplardaki örneklem sayısı yetersizliği sebebiyle bazı değişkenlerde (yaş, akademik unvan, fakülte) F ve p değerleri hesaplanamamıştır. Bu sebeple bazı hipotezler test edilmemiştir.



BÖLÜM V

5. TARTIŞMA VE YORUM

5.1. Tartışma ve Yorum

Yapılan çalışma, örgütsel adalet ve sanal kaytarma hakkında genel bir bilgi birikimi oluşturduktan sonra örgütsel adaletin sanal kaytarmaya etkisini ölçmeyi amaçlamaktadır. Bununla beraber katılımcıların demografik özelliklerinin örgütsel adalet ve sanal kaytarma davranışları üzerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği de araştırmanın diğer bir amacıdır.

Bu çalışmada, akademik personelin örgütsel adalet algısı ile sanal kaytarma düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada örgütsel adalet algısı dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç boyutta incelenirken, sanal kaytarma düzeyleri ise önemli ve önemsiz, az önemli ve çok önemli sanal kaytarma olmak üzere 4 boyutta incelenmiştir. Çalışmada bu bağlamda farklı görev ve unvanlarda toplam 257 akademisyen ile anket uygulaması yapılmıştır.

Literatürde akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları çeşitli kavramlarla ilişkilendirilmiştir. Samancı ve Basım (2018) çalışmalarında, akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık anlayışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Curun ve Özkılıççı (2018) ise vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin örgütsel adalet algıları ile çatışma çözme stilleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir.

Yine literatürde akademisyenlerin sanal kaytarma düzeylerine yönelik çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Ulusoy ve Benli (2017) çalışmalarında, bir kamu üniversitesinde çalışan 123 akademisyenin sanal kaytarma davranışlarını incelemiştir. Kahya (2018) ise 212 akademisyen üzerinde yaptığı çalışmada, sanal kaytarma davranışlarının iş performansı üzerindeki etkisini incelemiş, sanal kaytarma ile iş performansının arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğunu bildirmiştir.

Fathonah ve Hartijastin (2014) tarafından Endonezya’da farklı sektörlerde çalışanlar kişiler üzerinde yapılan çalışma sonucunda, örgütsel adaletsizliğin işyerinde kişisel amaçlı internet kullanımını arttırması sonucu üretkenliği düşürerek sanal kaytarmayı arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer konuda yapılan çalışmalardan biri olan İspanya’da yapılan çalışmada örgütsel adalet ve sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak üzere bir üniversitede çalışan akademik çalışanlar örneklem

olarak seçilmiştir. Çalışma sonucunda örgütsel adalet ve sanal kaytarma arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu bulgusuna rastlanılmıştır.

Örgütsel adaletin alt boyutları üzerinde yapılan çalışmalardan biri olan Kaplan ve Öğüt'ün (2012) çalışması Konya ilinde bulunan iki üniversite hastanesinde çalışan personel üzerinde yapılmıştır. Çalışma sonucunda alt boyutlar olan dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet ile sanal kaytarma faaliyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmanın aksine Yıldız vd. (2015) tarafından aynı konu ile ilgili yapılan çalışmada örgütsel adaletin sanal kaytarmanın yordayıcısı olup olmadığının incelenmesi sonucunda, örgütsel adaletin sanal kaytarmayı açıklamadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışma bir üniversitede çalışan akademik ve idari 151 personel üzerinde yapılmıştır.

Konuyla alakalı iki değişken arasındaki ilişkiyi araştırmak için yapılan çalışmaların pek fazla olmamasından dolayı iki değişken arasındaki ilişki hakkında net bir yorum yapılamamaktadır. İlerleyen dönemlerde bu iki konu üzerinde yapılacak çalışmla sayısının artması ile net bir yorum yapılabilir. Bu çalışma sanal kaytarma ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi inceleyen ilk çalışmalardan biri olma özelliğini taşımakla beraber ilerleyen zamanlarda iki konu arasındaki ilişkiyi inceleyecek olan çalışmlara yol gösterebilecektir.

Çalışmaya katılanların demografik özelliklerine bakıldığında katılımcıların %57,2'si kadınlardan oluşurken %42,8'i erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Katılanların yaş durumları incelendiğinde katılanların %23,3'ü 30 yaş altı olup, %1,9'u 60 yaş ve üzeri gruptan oluşmaktadır. Çalışmaya en çok katılım gösteren yaş grubu ise %38,5 ile 30-39 aralığıdır. Eğitim düzeyi yani en son mezun olunan eğitim seviyesi olarak en çok katılım %48,6 ile yüksek lisans iken doktora mezunu katılım sayısı %42,4, lisans mezunu katılım sayısı ise %8,9'dur. Katılımcıların akademik unvanlarına bakıldığında en çok katılımın %30 ile Öğr. Gör.'lerinin oluşturduğu bunu sırayla en çok %19,8 ile Arş. Gör., %14,8 ile Dr. Öğr. Üy., %11,7 ile Doç. Dr., %9,3 ile Öğr. Gör. Dr., %7,4 ile Prof. Dr. Ve %7 ile Arş. Gör. Dr.'ların takip ettiği görülmektedir. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında %37,7 ile bekârlar, %62,3 ile evlilerin olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların çoğunluğu evli akademik personelden oluşmaktadır. Katılımcıların maaş durumlarına bakıldığında minimum tutar olan 2001-2999 aralığında %25,7, maksimum tutar olan 6000 ve üzerini %12,8 grubu oluşturmaktadır. Araştırmaya en çok %28 ile 4000-4999 aralığındaki grup katılmıştır. Katılımcıların

meslekteki deneyim sürelerine bakıldığında büyük bir çoğunluğun 1 ile 5 yıl arasında çalıştığını görmekteyiz. Son olarak çalışmaya en çok %26,1 ile meslek yüksekokullarında görev yapan akademik personel katılım göstermiştir.



BÖLÜM VI

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Yapılan anket analizleri sonucunda katılımcıların örgütsel adalet konusunda verdikleri cevapların frekans dağılımına bakıldığında çalışmakta oldukları örgütlerde adaletli bir anlayışın olduğu görülmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel adalet sanal kaytarma düzeyini istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamaktadır. Diğer bir ifadeyle, örgütsel adalet algısı arttıkça, sanal kaytarma düzeyi de artmaktadır.

Yapılan çalışmada sonucunda erkek katılımcıların örgütsel adalet algısının daha yüksek olmasına rağmen bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

Analiz sonuçlarına göre, her ne kadar erkek katılımcıların sanal kaytarma düzeyi daha yüksek olsa da, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Evli katılımcılarda örgütsel adalet algısı daha yüksek olmasına karşın, fark analizi sonuçları bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermiştir.

Sanal kaytarma düzeyi evli katılımcılarda daha yüksek olup, gruplar arasındaki bu farklar istatistiksel olarak anlamlıdır.

Araştırmaya katılan akademik personelden geliri 5.000-5.999 TL arasında olan grubun örgütsel adalet algısı düzeyleri en yüksek olup, bunu 4.000-4.999 TL arasında olanlar izlemektedir. Fark analizi sonuçlarına göre ise aylık gelir gruplarının örgütsel adalet algıları arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Aylık geliri 4.000-4.999 TL arasında olan katılımcılarda sanal kaytarma düzeyi en yüksek olup, bunu aylık geliri 5.000-5.999 TL arasında olanlar izlemektedir. Fark analizi sonuçlarına göre akademik personelin sanal kaytarma düzeyleri, katılımcıların aylık gelirlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 28. *Hipotez sonuçları*

H1	Akademik personellerin örgütsel adalet algılarının sanal kaytarma düzeyleri üzerinde etkisi vardır	Kabul edilmiştir.
H2a	Akademik personellerin örgütsel adalet algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir	Reddedilmiştir.
H2b	Akademik personellerin sanal kaytarma düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir	Reddedilmiştir.
H3a	Akademik personellerin örgütsel adalet algıları medeni duruma göre farklılık göstermektedir	Reddedilmiştir.
H3b	Akademik personellerin sanal kaytarma düzeyleri medeni duruma göre farklılık göstermektedir	Kabul edilmiştir.
H4a	Akademik personellerin örgütsel adalet algıları aylık gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir	Reddedilmiştir.
H4b	Akademik personellerin sanal kaytarma düzeyleri aylık gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir	Kabul edilmiştir.

6.2. Öneriler

Dünya üzerinde gün geçtikçe önemi artan, tüm toplumlar için vazgeçilmez bir unsur olan adalet kavramı günlük yaşantımızdan iş hayatımıza ve eğitim hayatımıza kadar bir çok yerde karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram yıllarca kendini yenilemekle beraber sürekli olarak genişlemektedir. Hayatımızın her alanında yer alan bu denli önemli bir kavram düzenli bir yaşamın, çevrenin, aile ortamının ve iş ortamının oluşumuna etki eden en önemli etkidir. Örgütsel adalet algısının sanal kaytarmaya etkisinin incelendiği bu araştırmada örgütsel adalet algısı ile önemli sanal kaytarma ve toplam sanal kaytarma arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki varken; önemsiz sanal kaytarma arasında istatistiksel olarak anlamsız bir ilişki çıkmıştır. Daha sonra yapılacak konu ile ilgili çalışmalarda katılımcı sayısının artırılması daha farklı sonuçlar ortaya çıkarılabilir.

Adalet kavramının gündelik yaşamda ne denli önemli olduğunun farkında olduğumuz kadar iş yaşantımızda da önemli olduğunun farkında olmalıyız. Yapılan çalışma sonucunda konu ile alakalı diğer araştırmacılara çeşitli öneriler sunulabilecektir.

1. Kurum ve kuruluşlarda örgütsel adalet kavramı göz ardı edilmemeli, işverenlerin iş görenlere karşı sergilediği davranışlar adalet kavramı çerçevesinde olmalı ve çalışanlara etik davranılmalıdır.
2. Karar alma sürecinde çalışanların da dâhil edilmesi gerekmektedir.
3. Örgütsel adalet algısının arttırılabilmesi için yöneticilere bu alanda eğitimler verilmeli ve eğitim sonuçları takip edilmelidir.
4. Çalışanların gün içerisinde sık sık kullanmakta oldukları teknolojik aletlere entegre edilecek eğitim programları ile çalışanlar sıkılmadan hizmet içi eğitim programlarına katılabileceklerdir.
5. Personelin devamsızlığına sebep olan etmenler belirlenerek bu etmenlerden sanal kaytarmaya sebep olanlar ayırt edilmelidir. Bu şekilde sanal kaytarma durumu engellenebilecektir.
6. Personelin kişisel gelişim amaçlı kullanmış oldukları internet tabanlı programlar var ise bunlar denetlenmeli ve mesai saatleri içerisinde bu durumun bağımlılığa sebep olmaması için belirli bir program dâhilinde yapılmalıdır.
7. Personelin rutin işlerinden uzaklaşmaları için dinlenme programları ayarlanmalıdır.

7. KAYNAKÇA

- Akça , A. (2013). Okul yöneticilerinin iş dışı internet kullanım (siber aylaklık) davranışlarının incelenmesi.Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Akman, F. (2017). Sağlık kurumlarında hemşirelerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel adaletin iş motivasyonuna etkisi; Özel hastaneler alan araştırması.Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Akyıldız, E. (2018). Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algıları üzerinde kişilik özelliklerinin etkisi.Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Altinkurt, Y., ve Yılmaz, K. (2010). Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16 (4), 463-485.
- Anandarajan, M., Devine, P., & Simmers, C. M. (2004). A multidimensional scaling approach to personal web usage in the workplace. *A Guide to Effective Human Resources Management*, 61-78.
- Arı, G. S., ve Çına Bal, E. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 131-148.
- Ayan, M. (2014). Çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algıları üzerine bir araştırma. Adıyaman Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü örneği. 2. *Örgütsel Davranış Kongresi içinde* (s.393-415). Kayseri: Melikşah Üniversitesi.
- Balcı, Ş., ve Gülnar, B. (2009). Üniversite öğrencileri arasında internet bağımlılığı ve internet bağımlılıklarının profili. *Selçuk İletişim Dergisi*, 6(1), 5-22.
- Basım, N., Şeşen, H. ve Meydan C.H. (2009). Öğrenen örgüt algısının örgütiçi girşimciliğe etkisi: Kamuda bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(3), 28-44.
- Başlar, G. (2013). *Yeni medyanın gelişimi ve dijitalleşen kapitalizm*. Akademik bilişim 2013 konferansında sunulan bildiri. Marmara Üniversitesi Radyo TV ve Sinema bölümü, İstanbul.
- Bilsel, M. A. (2013). Örgütsel adalet algısının banka çalışanlarının performans ve motivasyonlarına etkisi: Bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Candan, H., ve İnce, M. (2016). Siber kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik emniyet çalışanları üzerine bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(1), 229-235
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behaviour*, 56(2), 255.
- Conner, M., & Armitage, C. J. (1998). Extending the theory of planned behavior: A review and avenues for further research. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 1429-1464.
- Çakıcı, A. B. (2012). Örgütsel adalet algısının bağlılık üzerine etkisi: Doğu Karadeniz Bölgesinde çalışan hemşirelere yönelik bir araştırma. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Çakır, Ö. (2005). Ücret adaletinin iş davranışları üzerindeki etkileri. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Çakmak, K. Ö. (2005). Performans değerlendirme sistemlerinde örgütsel adalet algısı ve bir örnek olay çalışması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Çırak, S. (2013) İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Çivilidağ, A. (2017). İş yaşamında sanal kaytarmanın iş stresi ve iş doyumu ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, 59, 355-373.
- Çolak, M., ve Erdost, H. E. (2004). Organizational justice: A review of the literature and some suggestins for future research. *Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 22(2), 51-84.
- Çöp, S. (2008). Türkiye ve Polonya'da turizm sektörü çalışanlarının örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılarına ilişkin bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Darley, J. M. (2001). Citizen's sense of justice and the legal system. *Current Directions in Psychological Science*, 10-12.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel adaletin yönetici-çalışan ilişkileri üzerine etkisi: Farklı sektör çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(7), 137-154.

- Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2011). Örgütsel adaletin bilgi paylaşımı üzerine etkisi: İlaç sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Bilgi*, 56, 99-119.
- Doorn, O. N. (2011). Cyberloafing: A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework, eindhoven university of technology. 1-14. Netherlands.
- Eğilmezkoğlu, G. (2011). Çalışma yaşamında örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık. Bir kamu bankasındaki çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılayışlarının analizine yönelik bir çalışma. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Eker, G. (2006). Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumu üzerindeki etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Eroğlu, Ş. G. (2009). Örgütsel adalet algılaması ve iş tatmini hakkında bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Feldman, D. C. (1984). The development and enforcement of group norms. *Academy of Management Review*, 9(1), 47-53.
- Foster, M. (2001). Be alert to the signs of employee internet addiction. *National Public Accountant*, 46, 39-40.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational theories. *Academy of Management Review*.
- Gülümoğlu, G. (2018). Sanal kaytarma ile çalışan performansı arasındaki ilişki: Kastamonu ili örneği. Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi, Kastamonu.
- Hellman, C. M., & Mcmillin, W. L. (1997). The relationship between psychological reactance and self-esteem. *The Journal of Social Psychology*, 137(1), 135-138.
- Hill, A. B., & Perkins, R. E. (1985). Towards a model of boredom. *British Journal of Psychology*, 76, 235-240.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-88.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi.
- İyigün, Ö. (2012). Örgütsel adalet : Kuramsal bir yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 49-64.
- Kanık, Ö. (2019). İş özelliklerinin sanal kaytarmaya etkisi: Kamu hastanelerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Ayon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.

- Kaplan, M., ve Çetinkaya, A. (2014). Sanal kaytarma ve demografik özellikler açısından farklılıklar: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 26-34.
- Kaplan, M., ve Ögüt, A. (2012). Algılanan örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişkinin analizi: Hastane çalışanları örneği. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-13.
- Karaca, B. (2018). Sağlık personelinin sanal kaytarma davranışları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir kamu hastanesi örneği. Yüksek Lisans Tezi, Munzur Üniversitesi, Tunceli.
- Karasar, N. (2019). *Bilimsel araştırma yöntemi (kavramlar-ilkeler-teknikler)*. (34. bs.). Ankara: Nobel.
- Kılıç, İ. ve Ural, A. (2013). *Bilimsel araştırma süreci ve spss ile veri analizi*. (4. bs.). Ankara: Detay.
- Kılıçaslan, S. (2010). Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere kuramsal bir yaklaşım. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Kılıçlar, A. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile örgütsel adalet ilişkisinin öğretmenler açısından incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 23-26.
- Kurland, N. B., & Bailey, D. E. (1999). Telework: The advantages and challenges of working Here, there, anywhere, and anytime. *Organizational Dynamics*, 28(2).
- Kuzucu, E. (2013). Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. Özel bir hastanede çalışan hemşireler üzerinde araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Landers, R. N., & Lounsbury, J. W. (2006). An investigation of big five and narrow personality traits in relation to internet usage. *Computers in Human Behavior*, 22, 283-293.
- Lee , Z., Lee , Y., & Kım , Y. (2004). Personal web usage in organizations, personal web usage in the workplace: A guide to effective human resources management. *Information Science Publishing*, 28-45.
- Mahatanankoon, P., Anandarajan, M., & Igbaria, M. (2004). Development of a measure of personal web usage in the workplace. *Cyberpsychology and Behavior*, 93-95.
- McLean, L., Tingley, M., Scott, R. N., & Richards, J. (2001). Computer terminal work and the benefit of micro breaks. *Applied Ergonomics*, 32, 225-237.

- 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.
- Örücü, E., ve Yıldız, H. (2014,). İşyerinde kişisel internet ve teknoloji kullanımı: Sanal kaytarma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(1), 99-114.
- Örücü, E., ve Özüdoğru, M. (2018). Örgütsel gücen ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir çalışma. *Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 66-80.
- Özdamar, K. (2013). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. (9. bs.). Eskişehir: Nisan Kitapevi.
- Özdemir, A. (2016). Sanal kaytarmanın iş tatmini üzerine etkisi. Aksaray Üniversitesi örneği. Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi, Aksaray.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özen, J. (2002). *Adalet kuramlarının gelişimi ve örgütsel adalet türleri*. Hukuk felsefesi ve sosyolojisi arşivi, 5, 107-117.
- Özer, G. ve Günlük, M. (2010). Örgütsel adaletin muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimine etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 9(2), 459-485.
- Özkalp E, Aydın U, ve Tekeli S, (2012). Sapkın örgütsel davranışlar ve çalışma yaşamında yeni bir oldu: Sanal kaytarma (cyberloafing) ve iş ilişkilerine etkileri. *Çimento İşveren Sendikası Dergisi*, 26(2), 18-33.
- Polat, S. (2007). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel gücen düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. Doktoraz Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Polzer-Debruyne, A. M. (2008). Psychological and workplace attributes that influence personal web use (pwu), phd thesis,. New Zealand: Massay University.
- Sabuncuoğlu, Z., ve Tüz, M.(2003). *Örgütsel psikoloji*. (1. bs.). Bursa: Ezgi.
- Sevinç, L. ve Yılmaz, G. (2004). *Ücrete ilişkin örgütsel adalet algısı:Türk bankacılık sektörü üzerine bir araştırma*. 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresine sunulan bildiri. Bursa Uludağ Üniversitesi. Bursa.
- Sherif, M. (1961). Conformity–deviation, norms and group relations. conformity and deviation, harper and brothers, New York.

- Söyük, S. (2007). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi ve İstanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik bir çalışma. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- St-Pierre, I. & Holmes, D. (2010). The relationship between organizational justice and workplace aggression, *Journal of Advanced Nursing*, 66(5), 116-1182.
- Şanlımeşhur, Ö. (2015). Organizasyonlarda algılanan örgütsel adalet ile çatışma ilişkisi ve bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul.
- Tetik, S. (2012). Kamu işletmelerinde çalışanların örgütsel adalet algılarının bazı demografik özellikler açısından incelenmesi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 239-249.
- Titrek, O. (2009). Okul türüne göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 6(2), 552-555.
- Türk Dil Kurumu. (1932). 2020 tarihinde Türk Dil Kurumu Sözlükleri: <https://sozluk.gov.tr/>
- Ural, A, ve Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel araştırma süreci ve spss ile veri analizi*. (3. bs.). Ankara: Detay.
- Uysal, D. (2002). Örgütlerde kişilerarası adil davranış algısı ile iletişim tarzı arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi. Ankara.
- Ünal, F. Ö., ve Tekdemir, S. (2015). Sanal kaytarma: Bir kamu kurumunda ampirik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-118.
- Ünal, F. Ö., Tekdemir, S. ve Yıldızbaş, S. (2015). Kamu çalışanlarının sanal kaytarma amaçları üzerine ampirik bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 515-534.
- Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Reivew*, 20, 35-44.
- Yaşın, T. (2016). Kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve çalışan performansına etkileri. Doktoraz Tezi, Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2014). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri* (4. bs.). Ankara: Detay.
- Yellowlees, P. M., & Marks, S. (2007). Problematic internet use or internet addiction??. *Computers in Human Behaviour*, 23, 1447-1453.

- Yıldırım, F. (2002). Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Yıldırım, F. (2003). İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 62(1), 253-278.
- Yıldız , B., ve Yıldız, H. (2015). İş yaşamındaki sanal kaytarma davranışlarının hukuki yönden incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 1-17.
- Yıldız , B., Yıldız, H. ve Ateş, H. (2015). Sanal kaytarma davranışlarının sergilenmesinde örgütsel adalet algısının rolü var mıdır. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 10(2), 55-66
- Yıldız, B., Yıldız , H., ve İyigün, N. (2016). Psikolojik sözleşme algısının sanal kaytarma davranışları üzerine etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (47), 149-152.
- Yılmaz, G., & Sevinç, L. (2004). *Ücrete ilişkin örgütsel adalet algısı: Türk bankacılık sektörü üzerine bir araştırma*. 12. Ulusal yönetim ve Organizasyon Kongresine sunulan bildiri. Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Yürür, S. (2005). Ödüllendirme sistemleri ile örgütsel adalet arasındaki ilişkilerin analizi ve bir uygulama . Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Yürür, Ş. ve Yürür, S. (2008). Örgütsel adalet ile iş tatmini ve çalışanların bireysel özellikleri arasındaki ilişkilerin analizine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 13(2), 295-312.

8. EKLER

8.1. Etik Kurul Onay Belgesi

T.C	
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ	
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	
TEZ / ARAŞTIRMA / ANKET / ÇALIŞMA İZİNİ / ETİK KURULU İZİNİ TALEP FORMU VE ONAY TUTANAK FORMU	
ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
T.C. NOSU	26492325148
ADI VE SOYADI	Serdar ARSLAN
ÖĞRENCİ NO	201713004
TEL. NO.	5422480947
E - MAIL	serdararslan047@gmail.com
ANA BİLİM DALI	SAGLIK KURUMLARI YONETİMİ
HANGİ AŞAMADA OLDUĞU (DERS / TEZ)	TEZ
İSTEKDE BULUNDUĞU DÖNEME AİT DÖNEMLİK KAYDININ YAPILIP-YAPILMADIĞI	2019 / 2020 - BAHAR DÖNEMİ KAYDIMI YENİLEDİM.
ARAŞTIRMA/ANKET/ÇALIŞMA TALEBİ İLE İLGİLİ BİLGİLER	
TEZİN KONUSU	Akademik Çalışanlarda Örgütsel Adalet ve Sanal Kaytarma İlişkisi
TEZİN AMACI	Çalışmanın amacı örgütsel adalet ve sanal kaytarma hakkında genel bir bilgi birikimi oluşturmak, akademik çalışanların örgütsel adalet algıları ve sanal kaytarma düzeylerinin, cinsiyet, medeni durum, yaş, akademik görev gibi demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmaktır. Çalışmaya katılanların örgütsel adalet algısı düzeylerinin belirlenmesi bir diğer amacı oluşturmaktadır.
TEZİN TÜRKÇE ÖZETİ	Bu çalışmada; üniversitelerdeki akademik personellerin örgütsel adalet algılarının belirlenerek sanal kaytarma ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada veriler anket yöntemi uygulanarak toplanmıştır. Anketler tüm katılımcılar tarafından gönüllülük esasıyla ceaplanmıştır. 271 kişinin katılımı olduğu çalışmada kayıp veriler dolayısıyla 257 kişinin verileri analize tabi tutulmuştur. Veriler SPSS 20 istatistik paket programıyla analiz edilmiş; güvenilirlik ve normallik, regresyon ve anova analizleri yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini Mersin ilinde faaliyet gösteren Çağ Üniversitesi ve Adana ilinde faaliyet gösteren Çukurova Üniversitesi'nde çalışan akademik personel oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak Moorman Niehoff (1993) tarafından geliştirilmiş olan örgütsel adalet ölçeği, Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen sanal kaytarma ölçekleri kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda katılımcıların adalet konusunda verdikleri ceaplara bakıldığında çalışmakta oldukları örgütlerde adaletli bir anlayışın olduğu, örgütsel adalet algısının arttıkça sanal kaytarma düzeyinin arttığı görülmektedir. Ayrıca akademik personelin örgütsel adalet algısının cinsiyete göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Anahtar kelimeler: Adalet, örgütsel adalet, sanal kaytarma, örgüt
ARAŞTIRMA YAPILACAK OLAN SEKTÖRLER/ KURUMLARIN ADLARI	Eğitim - Öğretim / Çukurova Üniversitesi, Çağ Üniversitesi
İZİN ALINACAK OLAN KURUMA AİT BİLGİLER (KURUMUN ADI-ŞUBESİ/ MÜDÜRLÜĞÜ - İLİ - İLÇESİ)	Çukurova Üniversitesi, Sarıçam / Adana Çağ Üniversitesi, Tarsus / Mersin
YAPILMAK İSTENEN ÇALIŞMANIN İZİN ALINMAK İSTENEN KURUMUN HANGİ İLÇELERİNE/ HANGİ KURUMUNA/ HANGİ BÖLÜMÜNDE/ HANGİ ALANINA/ HANGİ KONULARDA/ HANGİ GRUBA/ KİMLERE/ NE UYGULANACAĞI GİBİ AYRINTILI BİLGİLER	Çalışma üniversitelerin, İİBF, Fen-Edebiyat Fakültesi, İşletme Fakültesi, Hukuk Fakültesi, Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi ve Meslek Yüksekokullarında görev alan Akademik Personele uygulacaktır.

UYGULANACAK OLAN ÇALIŞMAYA AİT ANKETLERİN/ ÖLÇEKLERİN BAŞLIKLARI/ HANGİ ANKETLERİN - ÖLÇELERİN UYGULANACAĞI	ÖRGÜTSEL ADALET ANKETİ - SANAL KAYTARMA ÖLÇEĞİ			
EKLER (ANKETLER, ÖLÇEKLER, FORMLAR, V.B. GİBİ EVRAKLARIN İSİMLERİYLE BİRLİKTE KAÇ ADET/SAYFA OLDUKLARINA AİT BİLGİLER İLE AYRINTILI YAZILACAKTIR)	1) DEMOGRAFİK BİLGİLER FORMU 1 SAYFA 2) ÖRGÜTSEL ADALET ANKETİ 1 SAYFA 3) SANAL KAYTARMA ÖLÇEĞİ 1 SAYFA			
ÖĞRENCİNİN ADI - SOYADI: Serdar ARSLAN		ÖĞRENCİNİN İMZASI: Evrak aslı enstitü müdürlüğünde imzalıdır. TARİH: 12 / 03 / 2019		
TEZ/ ARAŞTIRMA/ANKET/ÇALIŞMA TALEBİ İLE İLGİLİ DEĞERLENDİRME SONUCU				
1. Seçilen konu Bilim ve İş Dünyasına katkı sağlayabilecektir.				
2. Anılan konu akademik çalışanların faaliyet alanı içerisine girmektedir.				
1. TEZ DANIŞMANININ ONAYI	2. TEZ DANIŞMANININ ONAYI (VARSA)	SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRÜNÜN ONAYI	A.B.D. BAŞKANININ ONAYI	
Adı - Soyadı: İlknur ÖZTÜRK	Adı - Soyadı:	Adı - Soyadı: Murat KOÇ	Adı - Soyadı: Ünal AY	
Unvanı : Doç. Dr.	Unvanı:	Unvanı: Doç. Dr.	Unvanı: Prof. Dr.	
İmzası : Evrak aslı enstitü müdürlüğünde imzalıdır.		İmzası: Evrak aslı enstitü müdürlüğünde imzalıdır.	İmzası: Evrak aslı enstitü müdürlüğünde imzalıdır.	
12.03.2019		12.03.2019	12.03.2019	
ETİK KURULU ASIL ÜYELERİNE AİT BİLGİLER				
Adı - Soyadı: Mustafa BAŞARAN	Adı - Soyadı: Yücel ERTEKİN	Adı - Soyadı: Deniz AYNUR GÜLER	Adı - Soyadı: Ali Engin OBA	Adı - Soyadı: Mustafa Tefvik ODMAN
Unvanı : Prof. Dr.	Unvanı : Prof. Dr.	Unvanı: Prof. Dr.	Unvanı : Prof. Dr.	Unvanı: Prof. Dr.
İmzası : Evrak aslı enstitü müdürlüğünde imzalıdır.	İmzası : Evrak aslı enstitü müdürlüğünde imzalıdır.	İmzası : Evrak aslı enstitü müdürlüğünde imzalıdır.	İmzası: Evrak aslı enstitü müdürlüğünde imzalıdır.	
18 / 03 / 2019	18 / 03 / 2019	18 / 03 / 2019	18 / 03 / 2019	
Etik Kurulu Jüri Başkanı - Asıl Üye	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi	Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi
OY BİRLİĞİ İLE	☐	Çalışma yapılacak olan tez için uygulayacak olduğu Anketleri/Formları/Ölçekleri Çağ Üniversitesi Etik Kurulu Asıl Jüri Üyelerince İncelenmiş olup, 18 / 03 / 2019 - 30 / 04 / 2019 tarihleri arasında uygulanmak üzere gerekli iznin verilmesi taraflarımızca uygundur.		
OY ÇOKLUĞU İLE	☒			
AÇIKLAMA: BU FORM ÖĞRENCİLER TARAFINDAN HAZIRLANDIKTAN SONRA ENSTİTÜ MÜDÜRÜNE ONAYLATILARAK ENSTİTÜ SEKRETERLİĞİNE TESLİM EDİLECEKTİR. AYRICA YAZININ PUNTOSU İSE 12 (ON İKİ) PUNTO OLACAK ŞEKİLDE YAZILARAK ÇIKTI ALINACAKTIR.				

8.2. Anketler

Sayın Eğitimcilerimiz;

Bu Araştırma, Üniversitede Bulunan Akademik Personele, Örgütsel Adaletin Sanal Kaytarma Üzerine Etkisini Belirlemek Amacıyla Yapılmaktadır. Ankette Size Yöneltilen Sorulara Doğru Cevaplar Vermeniz, Çalışmanın Bilimsel Bulgulara Ulaşabilmesi Açısından Çok Önemlidir. Bu Nedenle İsim Vb. Bilgilerinizi Yazmanıza Gerek Yoktur.

Anketi Doldurmak Üzere Ayıracağınız Vakit ve Vereceğiniz Cevaplar İçin Teşekkür Ederim.

A-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Cinsiyetiniz	☐ Kadın	☐ Erkek
Yaşınız	☐ 30'dan Küçük ☐ 40-49	☐ 30-39 ☐ 50-59 ☐ ve üzeri
Medeni durumunuz	☐ Evli	☐ Bekar ☐ Diğer
Akademik unvanınız	☐ Prof. Dr. ☐ Öğr. Gör. Dr.	☐ Doç. Dr. ☐ Dr. Öğr. Üy. ☐ Öğr. Gör. ☐ Arş. Gör.
Maaşınız	☐ 2001-2999 ☐ 5000-5999	☐ 3000-3999 ☐ 4000-4999 ☐ 6000 ve üzeri
Mesleğinizdeki deneyiminiz	☐ 1 yıldan az ☐ 11-15	☐ 1-5 ☐ 6-10 ☐ 16-20 ☐ 20 ve üzeri
Görev yaptığınız akademik birim	☐ İİBF ☐ Fen Edebiyat Fak. ☐ İşletme Fakültesi ☐ Mühendislik ve Doğa Bil. Fak. ☐ Hukuk Fakültesi ☐ Meslek Yüksekokulu ☐ Diğer.....	

Lütfen aşağıdaki ifadelerden kendinize uygun olan şıklardan bir tanesini işaretleyiniz. Her ifade için yalnız bir kutuyu işaretleyiniz.		1 Hiç Katılmıyorum	2 Katılmıyorum	3 Ne Katılmıyorum Ne Katılmıyorum	4 Katılıyorum	5 Tamamen Katılıyorum
1	Çalışma programım adildir.	1	2	3	4	5
2	Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5
3	İş yükümün adil olduğu kamsındayım	1	2	3	4	5
4	Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, işyerimde elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5	İş sorumluluklarımdan adil olduğu kamsındayım	1	2	3	4	5
6	İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.	1	2	3	4	5
7	Yöneticiler, işle ilgili kararlar alınmadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.	1	2	3	4	5
8	Yöneticiler, işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.	1	2	3	4	5
9	Yöneticiler, alınan kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde ek bilgiler de verirler.	1	2	3	4	5
10	İşle ilgili bütün karardır, bunlardan edkilenen tüm çalışanlara ayırın gözetmeksizim uygulanır.	1	2	3	4	5
11	Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların üst makamlarla yeniden görüşülmesini isteyebilirler.	1	2	3	4	5
12	İşimle ilgili karardır alırken yöneticilerim bana nazik ve ilgili davranırlar.	1	2	3	4	5
13	İşimle ilgili karardır alırken yöneticilerim bana saygılı davranır ve önem verirler.	1	2	3	4	5
14	İşimle ilgili karardır alırken yöneticilerim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.	1	2	3	4	5
15	İşimle ilgili karardır alırken yöneticilerim, bana karşı dürüst ve samimidirler.	1	2	3	4	5
16	İşimle ilgili karardır alırken yöneticilerim, bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.	1	2	3	4	5
17	Yöneticilerim, işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışırır.	1	2	3	4	5
18	Yöneticilerim, işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler.	1	2	3	4	5
19	İşimle ilgili karardır alırken yöneticilerim bana akda uygun açıklamalar yaparlar.	1	2	3	4	5
20	Yöneticilerim, işimle ilgili alınan her kararı bana net olarak açıklarlar.	1	2	3	4	5

Moorman&Niehoff (1993)

Lütfen aşağıdaki ifadelerden kendinize uygun olan şıklardan bir tanesini işaretleyiniz. Her ifade için yalnız bir kutuyu işaretleyiniz.		1.Hiç Katılmıyorum	2.Katılmıyorum	3.Ne Katılıyorum	Ne Katılmıyorum	4.Katılıyorum	5.Tamamen Katılıyorum
1	İşle ilgili olmayan kişisel e-postalarımı kontrol ederim.	1	2	3	4	5	
2	İşle ilgili olmayan kişisel e-postalar gönderirim.	1	2	3	4	5	
3	İnternette haber sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5	
4	Borsa ve yatırım ile ilişkili siteleri ziyaret ederim.	1	2	3	4	5	
5	İnternette arkadaş bulma sitelerini ziyaret ederim (facebook, twittervb).	1	2	3	4	5	
6	Spor sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5	
7	İşimle ilgili olmayan e-postalar alırım.	1	2	3	4	5	
8	Banka ve finans sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5	
9	Kişisel ihtiyaçlarım için online alışveriş yaparım.	1	2	3	4	5	
10	Online açık arttırma sitelerini ziyaret ederim (ebayvb).	1	2	3	4	5	
11	Anlık mesaj alır ve gönderirim.	1	2	3	4	5	

12	Online oyunlar alırım.	1	2	3	4	5
13	Sohbet odalarına katılırım.	1	2	3	4	5
14	Haber veya bütün gruplarını ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
15	Seyahat acentelerinden ve otellerden online rezervasyon ve kayıt yaparım.	1	2	3	4	5
16	Sanal toplulukları ziyaret ederim (forum vb).	1	2	3	4	5
17	Kişisel web sayfası düzenlerim.	1	2	3	4	5
18	İnternette müzik indiririm.	1	2	3	4	5
19	İş arama ve istihdam ile ilişkili siteleri ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
20	Bahis sitelerini ziyaret ederim (iddia, nesine.com vb).	1	2	3	4	5
21	Blogları (kişisel günlükleri) okurum.	1	2	3	4	5
22	Erişkin sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5

Blanchard&Henle (2008)

8.3. Örgütsel Adalet Ölçeği

ÖRGÜTSEL ADALET ANKETİ	1. Hiç Katılmıyorum	2. Katılmıyorum	3. Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum	4. Katılıyorum	5. Tamamen Katılıyorum
Çalışma programı adil dir.	1	2	3	4	5
Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5
İş yükümün adil olduğu kanısındayım	1	2	3	4	5
Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, işyerimde elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
İş sorumluluklarımda adil olduğum kanısındayım	1	2	3	4	5
İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.	1	2	3	4	5
Yöneticiler, işle ilgili kararlar alınmadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.	1	2	3	4	5
Yöneticiler, işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.	1	2	3	4	5
Yöneticiler, alınan kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde ek bilgiler de verirler.	1	2	3	4	5
İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır.	1	2	3	4	5
Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler.	1	2	3	4	5
İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana nazik ve ilgili davranırlar.	1	2	3	4	5
İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana saygılı davranır ve önem verirler.	1	2	3	4	5
İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim kişisel ihtiyaçlarım karşı duyarlıdır.	1	2	3	4	5
İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana karşı dürüst ve samimi dirler.	1	2	3	4	5
İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.	1	2	3	4	5
Yöneticilerim, işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışır.	1	2	3	4	5
Yöneticilerim, işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler.	1	2	3	4	5
İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana akla uygun açıklamalar yaparlar.	1	2	3	4	5
Yöneticilerim, işimle ilgili alınan her kararı bana net olarak açıklarlar.	1	2	3	4	5

8.4. Sanal Kaytarma Ölçeği

M. No	Lütfen aşağıdaki ifadelerden kendinize uygun olan şıklardan bir tanesini işaretleyiniz. Her ifade için yalnız bir kutuyu işaretleyiniz. (X)	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşle ilgili olmayan kişisel e-postalarımı kontrol ederim.	1	2	3	4	5
2	İşle ilgili olmayan kişisel e-postalar gönderirim.	1	2	3	4	5
3	İnternette haber sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
4	Borsa ve yatırım ile ilişkili web sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
5	İnternette arkadaş bulma sitelerini ziyaret ederim (facebook, twitter vb).	1	2	3	4	5
6	Spor sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
7	İşimle ilgili olmayan e-postalar alırım.	1	2	3	4	5
8	Banka ve finans sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
9	Kişisel ihtiyaçlarım için online alışveriş yaparım.	1	2	3	4	5
10	Online açık arttırma sitelerini ziyaret ederim. (ebay vb.)	1	2	3	4	5
11	Anlık mesaj alır ve gönderirim.	1	2	3	4	5
12	Online oyunlar oynarım.	1	2	3	4	5
13	Sohbet odalarına katılırım (messenger vb).	1	2	3	4	5
14	Haber veya bülten gruplarını ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
15	Seyahat acentelerinden ve otellerden online rezervasyon ve kayıt yaparım.	1	2	3	4	5
16	Sanal toplulukları ziyaret ederim. (forum vb.)	1	2	3	4	5
17	Kişisel web sayfamı düzenlerim.	1	2	3	4	5
18	İnternette müzik indiririm.	1	2	3	4	5
19	İş arama ve istihdam ile ilişkili siteleri ziyaret ederim.	1	2	3	4	5
20	Bahis sitelerini ziyaret ederim. (iddia, nesine.com vb.)	1	2	3	4	5
21	Blogları (kişisel günlükleri) okurum.	1	2	3	4	5
22	Erişkin sitelerini ziyaret ederim.	1	2	3	4	5

8.5. Anketlerin İzin İstek Yazısı



T.C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
ÇAĞ UNIVERSITY

SAYI : 23867972/ **334** 19.03.2019
KONU: Tez Anket İzini Hakkında

ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜK MAKAMINA
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜK MAKAMINA
TOROS ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜK MAKAMINA

1. Sağlık Kurumları Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programında kayıtlı olup, programdaki kaydı halen devam etmekte olan ve tez aşamasına geçmiş olan 201713004 numaralı **Serdar ARSLAN**, "Akademik Çalışanlarda Örgütsel Adalet Sanal Kaytarma İlişkisi " konulu tez çalışmasını Üniversitemiz öğretim üyesi olan **Dr. Öğr. Üyesi İlknur ÖZTÜRK** danışmanlığında halen yürütülmektedir.

2. Adı geçen öğrencinin bu tez çalışması kapsamında Çağ Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi ve Toros Üniversiteleri bünyesindeki İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Hukuk Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi, İşletme Fakültesi, Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi ile Meslek Yüksek Okulunda görev yapan tüm Akademik personellerini kapsamak üzere kopyası Ek'te sunulan anket uygulamasının yapılması planlanmıştır.

3. Bu kapsamda, adı geçen öğrencinin bu tez çalışması ile ilgili ~~eklerle~~ ~~anketin~~ anketi uygulayabilmesi için gerekli iznin verilmesi makamlarının tevsiklerine marağım Arz ederim.

Enstitüde Müdürlüğünde Kalan
Asıl Sureti İmzalıdır

Doç. Dr. Murat KOÇ
Sosyal Bilimler Enstitü Müd.

EKLERİ: 3 (Üç) Sayfa Anket Formu Listesi.

A. Yasar Başbakan Kampüsü, Adana-Merkez Kampüsü 33000 Yenice-Merkez / TÜRKİYE T. +90 (332) 651 48 00 F. +90 (3324) 651 48 11
www.cag.edu.tr

8.6. Tez Anket İzin Yazıları



T.C.
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı : 27224817-302.08.01/
Konu : Tez Anket İzni - Serdar ARSLAN

ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
Adana-Mersin Karayolu Üzeri PK:33800 Yenice-Tarsus/MERSİN

İlgi : 30.04.2019 tarih ve 23867972/525-310 sayılı yazınız.

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Serdar ARSLAN'ın "Akademik Çalışanlarda Örgütsel Adalet ve Sanal Kaytarma İlişkisi" konulu tez çalışması kapsamında Üniversitemiz Fakülte ve Yüksekokullarında görev yapan akademik personele anket uygulama talebini uygun gören Üniversitemiz Birimleri aşağıya çıkarılmıştır.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Sos. Bil. Enst. Md.
K. 28/5/2019

e-imzalıdır
Prof.Dr. Şeref ERDOĞAN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

İktisadi İdari Bilimler Fakültesi (İktisat Bölüm Başkanlığı hariç)
Fen Edebiyat Fakültesi (Arkeoloji Bölüm Başkanlığı hariç)
Mühendislik Fakültesi (Elektrik Elektronik Mühendisliği, Biyomedikal Mühendisliği,
Çevre Mühendisliği, Endüstri Mühendisliği)
Abdi Sütcü Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu
Adana Meslek Yüksekokulu
Adana Organize Sanayi Bölgesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu
Ceyhan Meslek Yüksekokulu
İmamoğlu Meslek Yüksekokulu
Karasalı Meslek Yüksekokulu
Yumurtalık Meslek Yüksekokulu

— *[Signature]* —
— *[Signature]* —

T.C. Çağ Üniversitesi Rektörlüğü	
Yardımcı Rektör	
Görevli	
Kayıt Tarihi:	26.05.2019
Kayıt No:	2813
Gönderen Birim:	SÖBE

1032-SÖBE



9. ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Serdar ARSLAN
Doğum Tarihi : 10.10.1993
Doğum Yeri : Seyhan / ADANA
E-mail : serdararslan047@gmail.com

EĞİTİM DURUMU

Lisans : Gümüşhane Üniversitesi - Sağlık Bilimleri Fakültesi – Sağlık Kurumları Yönetimi 2017

İŞ DENEYİMİ

08.2017 – 09.2019 : Arvato Bertelsman Çağrı Merkezi – Müşteri Temsilcisi – Gümüşhane
10.2019 - : Arvato CRM Turkey – Takım Lideri - Adana