



İŞYERİNDE YALNIZLIK VE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ SANAL KAYTARMAYA (CYBERLOAFING) ETKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ: ÖZEL HASTANE ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ

Emre İŞÇİ, Yrd. Doç. Dr.

emreisci@yahoo.com, Marmara Üniversitesi

Seçil BAL TAŞTAN, Öğr. Grv. Dr.

secilbal@yahoo.com, Marmara Üniversitesi

Ayşe TUĞLU

aysetuglu@hotmail.com

Özet: Bu çalışmada, çalışanların örgütteki yalnızlık düzeyi ve adalet konusundaki algıları ile sanal kaytarma düzeylerindeki değişim ve ilişkiler incelenmiştir. Bu amaçla da İstanbul İl'inde faaliyet göstermekte olan A sınıfı olarak nitelendirilen özel hastanelerden gelişigüzel (randomize) olarak belirlenen iki hastanedeki 235 çalışana 15 Şubat-15 Mart 2013 tarihleri arasında veri toplama aracı uygulanmıştır. Araştırmada meslek ayrımı gözetilmemiş, hastanede çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden tüm çalışanlar araştırma kapsamında yer almıştır. Araştırma sonucunda yalnızlık ile sanal kaytarma arasında pozitif yönde zayıf ilişki saptanmıştır ($r=0,182$; $p<0,05$), adalet algısı ile herhangi bir ilişki görülmemiştir ($p>0,05$).

Anahtar Kelimeler: Yalnızlık, Örgütsel Adalet, Sanal Kaytarma, Sağlık Kurumları

AN EXAMINATION OF THE INFLUENCES OF LONELINESS AND ORGANIZATIONAL JUSTICE ON CYBERLOAFING: A CASE OF EMPLOYEES WORKING IN PRIVATE HOSPITALS

Abstract: In the current study, the relationship between the loneliness and organizational justice perceptions of employees and their cyberloafing levels are examined. For that aim, by using randomization technique, two hospitals in A Class and operating in Istanbul were identified. A survey was conducted among 235 hospital staff between the dates of 15 Şubat-15 Mart 2013. The survey was conducted without considering the occupation and position differences. The questionnaire were distributed all the employees who were working in the hospitals and who were volunteer to participate the survey were. The results of the study revealed that there was a significant, positive and weak relationship between alienation and cyberloafing ($r=0,182$; $p<0,05$). In addition, the results indicated that organizational justice perception had no significant relationship with cyberloafing ($p>0,05$).

Keywords: Loneliness, Organizational Justice, Cyberloafing, Health Institutions

1. GİRİŞ

Son yıllarda bilişim teknolojilerinde meydana gelen değişim ve gelişim örgütleri de çok farklı açılardan etkilemektedir. Bir yandan iletişimin hızını, pazarlama şeklini, insan ilişkilerini etkilerken öte yandan istenilen her yerde internete ulaşmayı kolaylaştırmıştır. Bununla birlikte başta hizmet işletmeleri olmak üzere neredeyse tüm işletmeler çalışanlarına verimliliği arttırmak amacıyla internete erişim imkanı sunmaktadır. Ayrıca kişilerin cep telefonlarından, tablet ve kişisel dizüstü bilgisayarlarından da istedikleri her anda internete ulaşma imkanı bulunmaya başlamıştır. Tüm bu gelişmeler işletmeler açısından yeni bir kavram olan sanal kaytarmayı ortaya çıkarmıştır.

Sanal kaytarma genel olarak iş amaçlı kullanım için sunulmuş olan bilgisayar ve internet sistemlerinin kişisel amaçlar için kullanılması anlamına gelmektedir. İş yerinde internet kullanımı, iletişim uygulamalarına önemli kolaylıklar getirmektedir. Sanal kaytarma, özellikle çalışanların üretkenliğini azaltması, gereksiz yere işletmenin bilgisayar iletişim bandının işgal edilmesi ve yasadışı müzik, film indirme, şans oyunu oynama gibi işletmeyi hukuki sorunlarla baş başa bırakma ihtimali olması nedeniyle örgütlerde arzu edilmeyen davranışlar arasında yer almaktadır. Bu tür davranışların hangilerinin ve hangi ölçülerde kabul edilebilir, hangi ölçülerde kabul edilemez olduğu ise önemli bir tartışma konusudur. Çünkü iş saatleri içerisinde kişinin kendine zaman ayırması verimlilik açısından olumlu sonuçta doğurabilmektedir. Tüm bu tartışmalar sosyal kaytarma konusunun incelenmesi gereken önemli bir davranış konusu olduğunu ortaya koymaktadır.

Sanal kaytarma konusunda yazın incelendiğinde, hangi örgütsel dinamiklerin çalışanları sanal kaytarmaya yönlendirdiği ya da bu davranışları arttırdığı ve sanal kaytarmanın sebep olduğu sonuçlar ile ilgili kapsamlı çalışmanın olmadığı söylenebilmektedir. Özellikle bu kavramın, çalışanların algıladıkları örgütsel yalnızlık ve örgütsel adalet ile ilişkilerini değerlendiren çalışmalara rastlanmamaktadır. Bu sebeple, bu çalışmada, örgütteki yalnızlık ve adalet algısının sosyal kaytarmayı hangi şekil ve düzeyde etkiledi belirlenmeye çalışılmıştır.

II. LİTERATÜR VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

II.1. Sanal Kaytarma (Cyberloafing) Kavramı

Sanal kaytarma (cyber loafing) ya da bilişsel tembellik (cyberslacking) işyerinde işletme tarafından sağlanan interneti, iş ile ilgili olmayan şekilde kullanılması anlamına gelmektedir. Konya ilgili uluslararası literatür incelendiğinde, bu kavramın "cyberslacking" (Lavoie ve Pychyl, 2001; Blanchard ve Henle, 2008; İnce ve Gül, 2011), "cyberloafing" (Lim, 2002) ve "cyberbludgung" (Mills, Hu, Beldona ve Clay, 2001) olarak kullanılmakta olduğu, Türkiye'de yapılan çalışmalarda ise "sanal kaytarma" ve "siber aylaklık" "siber kaytarma" olarak ifade edilmekte olduğu görülmektedir.

1. Giriş

2. Materyal ve Yöntem

3. Bulgular

4. Tartışma

5. Sonuç

6. Kaynaklar

7. Özet

8. Abstract

9. Teşekkür

10. Etik Onay

11. Finansman

12. Çıkarış Çatışması

13. Etik Onay

14. Etik Onay

15. Etik Onay

16. Etik Onay

17. Etik Onay

18. Etik Onay

19. Etik Onay

20. Etik Onay

21. Etik Onay

22. Etik Onay

23. Etik Onay

24. Etik Onay

25. Etik Onay

26. Etik Onay

27. Etik Onay

28. Etik Onay

29. Etik Onay

30. Etik Onay

31. Etik Onay

32. Etik Onay

33. Etik Onay

34. Etik Onay

35. Etik Onay

36. Etik Onay

37. Etik Onay

38. Etik Onay

39. Etik Onay

40. Etik Onay

41. Etik Onay

42. Etik Onay

43. Etik Onay

44. Etik Onay

45. Etik Onay

46. Etik Onay

47. Etik Onay

48. Etik Onay

49. Etik Onay

50. Etik Onay

51. Etik Onay

52. Etik Onay

53. Etik Onay

54. Etik Onay

55. Etik Onay

56. Etik Onay

57. Etik Onay

58. Etik Onay

59. Etik Onay

60. Etik Onay

61. Etik Onay

62. Etik Onay

63. Etik Onay

64. Etik Onay

65. Etik Onay

66. Etik Onay

67. Etik Onay

68. Etik Onay

69. Etik Onay

70. Etik Onay

71. Etik Onay

72. Etik Onay

73. Etik Onay

74. Etik Onay

75. Etik Onay

76. Etik Onay

77. Etik Onay

78. Etik Onay

79. Etik Onay

80. Etik Onay

81. Etik Onay

82. Etik Onay

83. Etik Onay

84. Etik Onay

85. Etik Onay

86. Etik Onay

87. Etik Onay

88. Etik Onay

89. Etik Onay

90. Etik Onay

91. Etik Onay

92. Etik Onay

93. Etik Onay

94. Etik Onay

95. Etik Onay

96. Etik Onay

97. Etik Onay

98. Etik Onay

99. Etik Onay

100. Etik Onay



MARMARA UNIVERSITY

1. Giriş

2. Materyal ve Yöntem

3. Bulgular

4. Tartışma

5. Sonuç

6. Kaynaklar

7. Özet

8. Abstract

9. Teşekkür

10. Etik Onay

11. Finansman

12. Çıkarış Çatışması

13. Etik Onay

14. Etik Onay

15. Etik Onay

16. Etik Onay

17. Etik Onay

18. Etik Onay

19. Etik Onay

20. Etik Onay

21. Etik Onay

22. Etik Onay

23. Etik Onay

24. Etik Onay

25. Etik Onay

26. Etik Onay

27. Etik Onay

28. Etik Onay

29. Etik Onay

30. Etik Onay

31. Etik Onay

32. Etik Onay

33. Etik Onay

34. Etik Onay

35. Etik Onay

36. Etik Onay

37. Etik Onay

38. Etik Onay

39. Etik Onay

40. Etik Onay

41. Etik Onay

42. Etik Onay

43. Etik Onay

44. Etik Onay

45. Etik Onay

46. Etik Onay

47. Etik Onay

48. Etik Onay

49. Etik Onay

50. Etik Onay

51. Etik Onay

52. Etik Onay

53. Etik Onay

54. Etik Onay

55. Etik Onay

56. Etik Onay

57. Etik Onay

58. Etik Onay

59. Etik Onay

60. Etik Onay

61. Etik Onay

62. Etik Onay

63. Etik Onay

64. Etik Onay

65. Etik Onay

66. Etik Onay

67. Etik Onay

68. Etik Onay

69. Etik Onay

70. Etik Onay

71. Etik Onay

72. Etik Onay

73. Etik Onay

74. Etik Onay

75. Etik Onay

76. Etik Onay

77. Etik Onay

78. Etik Onay

79. Etik Onay

80. Etik Onay

81. Etik Onay

82. Etik Onay

83. Etik Onay

84. Etik Onay

85. Etik Onay

86. Etik Onay

87. Etik Onay

88. Etik Onay

89. Etik Onay

90. Etik Onay

91. Etik Onay

92. Etik Onay

93. Etik Onay

94. Etik Onay

95. Etik Onay

96. Etik Onay

97. Etik Onay

98. Etik Onay

99. Etik Onay

100. Etik Onay

(Kalaycı, 2010; Kurt, 2011; Kaplan ve Ögüt, 2012; Köse vd., 2012; Örcü ve Yıldız, 2014). Sanal kaytarma, iş saatlerinde iş dışı internet kullanımı, siber sapkınlık, işte kişisel internet kullanımı, internet suistimali, işyerinde eğlence amaçlı gezinme ve gereksiz bilgisayar kullanımı olarak da ifade edilmektedir (Vitak, Crouse ve LaRose, 2011, s.1751). Lim (2002, s.675) tarafından ortaya konan tanıma göre, sanal kaytarma, bir çalışanın, iş saatleri içerisinde, çalıştığı kurumun internet bağlantısını kişisel amaçlarına yönelik olarak kullanması olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte, kişinin bağlı bulunduğu kurumun internet erişiminden faydalanarak, çalışma saatleri içerisinde işiyle ilgili olmayan internet sitelerine girmesi veya kişisel amaçlarla elektronik posta alış veriş yapması gibi faaliyetler sanal kaytarma kapsamında değerlendirilmektedir (Lim, 2002, s.677). Sanal kaytarma özellikle belli bir süre ile kısıtlı olduğunda kabul edilebilir niteliktedir. Ancak çalışana çok fazla zaman harcatmaya (örneğin alışveriş sitelerinde zaman geçirme ile), dolayısıyla üretkenliği engellemeye başladığında ciddi bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır (Lim, 2002; Balanchard ve Henle, 2008; Köse, Oral ve Türesin, 2012).

Öte yandan izinli olmayan şekilde müzik indirilmesi ya da benzeri şekillerde (örneğin on-line bahis oynama) örgütü yasal yükümlülüklerle de karşı karşıya bırakabilir. Yine çalışan için üretkenlikte azalmaya, bununla bağlantılı olarak ücrette düşmeye, işletmenin bilişim kaynaklarının gereksiz kullanımına bağlı olarak bant genişliği ve bilgisayar kaynaklarının yetersiz kalmasına neden olabilmektedir (Balanchard ve Henle, 2008).

İnternetin iş dışı çalışanlar tarafından kullanımı düşünüldüğünde çok daha fazladır ve gitide artmaktadır. 2000 yılında yapılan bir araştırmada çalışanların %56'sının interneti iş dışı ve eğlence amaçlı kullandığı saptanmıştır. 2003'te yapılan bir araştırmada ise bu oran %59 olarak belirlenmiştir (Balanchard ve Henle, 2008).

Yöneticiler çalışanların kişisel e-postalarını iş saatleri içerisinde kullanmalarını, e-posta gönderip almalarını sanal kaytarma olarak değerlendirebilmektedirler. Özellikle internet ve bilgi teknolojisinin gelişmesi ve yaygınlaşması ile birlikte, bir yandan işletmelerde verimlilik açısından oldukça olumlu gelişmeler olurken, bir yandan da çalışanlar iş yerindeki stresli çalışma koşullarından uzaklaşmakta bu teknolojilerden yararlanmaktadırlar. Gerçekte fabrika düzeninin ilk kurulduğu günlerden başlayarak, çalışanlar daima kendilerine zaman ayırabilecek, imkanlar için yol aramışlardır (Örneğin üretim bandındaki bir makineyi kasıtlı olarak bozmak gibi) (Özkalp vd., 2012). Günümüzde ise işletme teknolojisi ve sektörlerin farklılaşmasıyla bu daha çok sanal kaytarma olarak karşımıza çıkmaktadır.

II.2. Örgütsel Adalet Algısı

Sosyal bilimciler, adalet düşüncesinin, örgütlerde çalışanların iş doyumunun ve örgütsel fonksiyonların etkinliği için bir gereklilik olduğunu ifade etmektedirler. Son yıllarda ise konuyla ilgili çok çeşitli araştırmalar yapılmış olup, örgüt düşüncesi ve fonksiyonlara uygun olan konulara ve değişkenlerle ilgili kavramsal modeller ortaya konulmuştur. Dolayısıyla örgütlerde adaletin fonksiyonunu açıklayan yeni bir kavram olan "örgütsel adalet" kavramı ortaya çıkmıştır (Yıldırım, 2007). Örgütsel adalet, mevcut kaynakların dağıtılması ve dağıtım şekline ilişkin oluşan, çalışanların gösterdiği tepkinin sonucudur ve algı temellidir. Örgütsel adalet yalnızca ekonomik ve maddi kaynakların adil paylaşılması değil, yönetimin strateji ve politikalarında da hakkaniyeti gözetmesi anlamına gelmektedir. (Meyer, 2001; Cremer, 2005).

Örgütsel adaletin işlemsel, dağıtımsal ve etkileşimsel olmak üzere üç boyutu olduğu ve bu boyutların büyük oranda bireysel ve örgütsel sonuçlar ile ilişkisinin olduğu saptanmıştır (Colquitt, 2001). Örgütsel adalet konusunda yapılan ilk çalışmalar dağıtımsal adalete odaklanmıştır. Ancak çalışanlar için önemli olan kimin, neyi ne kadar aldığı değil, bu karara nasıl varıldığıdır. Dolayısıyla çalışanların örgütteki adalet konusundaki algıları kaynakların dağıtımına yönelik kararların alınma şekline etkilenebilir. Bu durum örgütsel adalet boyutlarından işlemsel adaleti oluşturmaktadır (Karaeminoğulları, 2006). Bununla birlikte örgüt çalışanları örgütsel girdi ve çıktıların dağıtımında hakkaniyetli olup olunmadığı ve etik ilkelere uyulma durumunu önemsemektedirler. Bu durum doğal olarak öznel nitelik göstermektedir. Dağıtımsal adalet çalışanların örgüte katkılarına karşılık aldıkları ödül ve maddi kazancın göstergesidir (Yıldırım, 2007; İnce ve Gül, 2005; Moorman, 1991). Etkileşim adaleti ise, yöneticilerin, dağıtım kararlarının alınmasına ilişkin süreçleri, çalışanlara karşı saygılı ve dürüst bir şekilde açıklamaları olarak ifade edilebilmektedir (İçerli, 2010).

II.3. İşyerinde Yalnızlık Algısı

Çalışanlar iş yerinde geçirdikleri zamandan zevk aldığı, arkadaşlarına ve örgüte güven duyduğu, genel olarak mutlu olduğu gibi, yalnızlık, dışlanmışlık ve mutsuz olduğu anlarda olabilmektedir. Yalnızlık, sözcük olarak başkalarından uzak olma anlamına gelir. Burada konu açısından yalnızlık, insanların fiziksel olarak birbirinden uzak olma halinden öte, bireylerin karşılıklı sosyal etkileşimden uzak olan zihinsel durumunu ve ruh halini ifade etmektedir (Şişman ve Turan, 2004). İş yerinde yalnızlık daha çok sosyal çevreden kaynaklanan tek başına bırakma, izole edilme ve kendi başına kalma halini ifade etmektedir (Mercan, Oyur, Alamur, Gül ve Bengül, 2012). Yalnızlık, çalışandan iş verene, çalışma koşullarından, teknolojik şartlara, sosyal ve ekonomik amaçlı bir örgütten toplumun geneline kadar her alanda bireyi etkileyen sosyal bir olgudur ve ekonomik, sosyolojik ve psikolojik alanlarda olduğu gibi, örgütsel ve yönetsel alanlarda inceleme konusu olarak karşımıza çıkmaktadır (Neto ve Barros, 2000; Banai ve Weisberg, 2003; Şişman ve Turan, 2004). Yapılan araştırmalara göre insanlarla ilgili genel olarak sosyal ve duygusal yalnızlık olmak üzere iki tür yalnızlıktan söz edilmektedir. Sosyal yalnızlık, bireyler arasında sosyal ilişkilerin olmaması veya bireyin kendisini

kabul edecek bir topluluk içinde yer almaması olarak ifade edilmektedir ve böylesi bir yalnızlık içinde bulunan bireylerde sıklıkla arkadaşları tarafından reddedilme hissine kapılma ve marjinalleşme halleri görülmektedir. Bireyler için gerekli altı tür ilişki bulunmaktadır ve bunlardan birinin yokluğu, sosyal yalnızlığın kaynağı olabilmektedir (Vincenzi ve Grabosky, 1987). Bunlar, bağlanma, sosyal bütünleşme, takdir edilme, güvenilir dostluklar, himaye etmedilme ve rehberliktir. İşyerinde bu tür bir yalnızlık sonucunda bireyde güçsüzlük, dış güçlere kendini bağımlı hissetme, yaratıcı düşüncenin yok olması, sosyal değer yargılarına ve normlarına ilgisizlik ve karışıklık sorumluluk almaktan ve sosyal ilişkilerden kaçınma gibi etkilerin görüldüğü belirtilmektedir (Şimşek, Çelik, Akgemci ve Fettahlıoğlu, 2006; Madlock, 2012).

II.4. Sanal Kaytarma, Adalet Algısı ve Yalnızlık İlişkisi

İş yerinde yalnızlık algısının çalışanlar üzerindeki etkilerini araştıran yerli ve uluslararası çalışmalarda, iş ve yaşam tatmininin kaybolması, düşük üretkenlik, düşük motivasyon, yüksek iş stresi, iş ve örgüte karşı düşük sadakat, yüksek düzeyde işgücü devri ve işten kaçma, işe karşı soğuma, düşük örgütsel güven, işten uzaklaşma ve düşük örgütsel sağlık algısı gibi sonuçlarla ilişkili olduğu belirtilmektedir (Neto ve Barros, 2000; Banai ve Weisberg, 2003; Wright, 2005; Şimşek vd., 2006; Şişman ve Turan, 2004). İşyerinde yalnızlık konusunda Türkiye’de yapılan çalışma sonucunda, işyeri yalnızlığı ve sosyal fobik davranışlar arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür (Mercan vd., 2012). İlgili literatürde, iş yerindeki yalnızlığın sonuçları arasında çalışanın iş veriminin düşmesi, iş doyumunun azalması, duygusal bağ kuramama, iletişim kuramama ve performans düşüklüğü gibi sonuçların olduğu belirlenmiştir (Arkar, Sarı ve Fidaner, 2004; Öztürk, Sevindik ve Yaman, 2006; Wright, Burt ve Strongman, 2006; Doğan, Çetin ve Sungur, 2009). Yalnızlık sebebiyle iş yerinde performansını yeterli düzeyde sergileyemeyen çalışanların başarısızlık duygusuna kapılması ve kendini yetersiz

görmesi onların iş doyumunun azalmasına sebep olacaktır. İş yerinde yalnızlık ile yarışmacı tutum, çalışma arkadaşları desteği, iş dışı destek, yönetici desteği, iş yükü, korku iklimi, topluluk ruhu, iş doyumunu, algılanan iş stresi, örgütsel bağlılık, yaşam doyumunu gibi ruhsal özelliklerle anlamlı olarak ilişkili olduğu belirlenmiştir (Wright, 2005). Ancak, literatürde, örgütsel yalnızlık ile sanal kaytarma arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara henüz rastlanmamakla birlikte, algılanan yalnızlık düzeyi ile işyerindeki sanal kaytarma davranışı arasında bir ilişki beklenebilmektedir. Bununla birlikte, çalışanların işte yalnızlık düzeyleri arttıkça daha fazla işe uzaklaşma ve sanal ortamda vakit geçirme olasılığı olacağı düşünülmektedir.

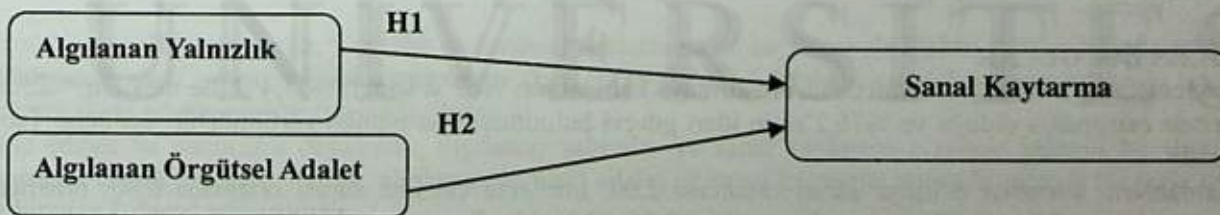
Öte yandan, Aryee vd. (2002) ve Lim (2002), Zoghbi (2007), Zoghbi (2009)’un çalışmalarında, çalışanların örgütte algıladıkları adalet ile bağlantılı olarak sanal kaytarma davranışı düzeyleri ve bunu etkileyen faktörler ortaya konulmaya çalışılmıştır (Kaplan ve Öğüt, 2012). Çalışma ortamında, algılanan örgütsel adalet ve/veya adaletsizlik çalışanların tutum ve davranışlarını şekillendiren algılardan biri olabilmekte, bireylerin örgüt ortamındaki paylaşımları ve ilişkileri ne derece adil algıladıkları, işyerindeki davranışlarını düzenlemelerinde belirleyici olabilmektedir (Cohen-Charash ve Spector, 2001; Colquitt, Noe ve Jackson, 2002; Karaeminoğulları, 2006; Holley, 2012; Taştan, 2013). Adams’ın (1965) Hakkaniyet Teorisi ile öne sürmüştüğü gibi, çalışma ortamında adaletsizlik algılayan birey, hissettiği eşitsizliği davranışlarıyla dengeleme yoluna gidebilmektedir. Bu bağlamda, örgütsel adalet algısı ve işyeri davranışı olarak sanal kaytarma arasında bir ilişki olabileceği beklenebilmektedir.

Böylece, konu ile ilgili literatüre ve gerekçelere dayanarak, bu çalışma kapsamında aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H1. Algılanan yalnızlık ile sanal kaytarma düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H2. Algılanan örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Bu bağlamda, araştırma hipotezlerine kaynak teşkil eden model Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Kuramsal Modeli

III. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

III.1. Yöntem ve Örneklem

Araştırma kesitsel ve tanımlayıcı olarak tasarlanmıştır. Buna göre İstanbul İl’inde faaliyet gösteren ve İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü ile OHSAD Derneği kayıtlarında faaliyet verileri bulunan özel hastaneler araştırmada yer almıştır. Kayıtlarda yer alan 168 hastane içerisinde Sağlık Bakanlığı sınıflamasına göre A sınıfı olarak nitelendirilen hastanelerdeki çalışanlar araştırmanın evreni oluşturmuştur. Hastanelerin A sınıfı olarak belirlenmesinde Sağlık

Bakanlığı sınıflaması temel alınmış ancak teknolojik yeterlilik, yatak sayısı, çalışan sayısı, otelcilik hizmetlerin durumu ve hizmet sunulan alanlar gibi özellikler göz önünde bulundurularak tekrar sınıflama yapılmış ve 168 hastane içerisinde 11 hastane A sınıfı olarak belirlenmiştir. Böylece, A sınıfı hastanelerde çalışan sayısı araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Bu hastanelerden kura yoluyla belirlenen bir hastane (grup hastane) araştırmanın örnektir. 15 Şubat-15 Mart 2013 döneminde bu hastanede çalışan tüm çalışanlardan araştırmaya katılmayı kabul edenler araştırma kapsamındadır. Araştırmanın yapıldığı dönemde hasta, izinli ve raporlu olanlar ile araştırmaya katılmayı kabul etmeyenler araştırmada yer almamıştır. Buna göre aynı grup hastanesinin 2 hastanesinden toplam 235 kişiden veri toplanmıştır.

III.2. Veri Toplama Tekniği ve Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anketler yüz yüze görüşme ile uygulanmış ve uygulama esnasındaki hataları azaltmak amacıyla ölçme araçları zarflar içerisinde kişilere verilmiştir. Bu zarflar doldurulduktan sonra bir kutuya atmaları istenmiştir.

Araştırmada “yalnızlık algısını” ölçme amacıyla çeşitli ölçekler kullanılabilmektedir. UCLA yalnızlık ölçeğindeki “bu derece içime kapanmış olmaktan mutsuzum” gibi soruların iş yaşamına uygun hale getirilmesi ile oluşturulmuştur. Bu ölçek Wright, Burt ve Strongman tarafından geliştirilmiş, Türkçe’ye Doğan vd. tarafından uyarlanmıştır. Ölçekte 16 madde yer almaktadır ve maddeler 1 ile 6 arasında puanlanabilmektedir. Ölçekte puan arttıkça yalnızlık düzeyi de artmaktadır (Doğan, Çetin ve Sungur, 2009).

“Adalet ölçeği”, Ruder’in (2003)’teki çalışmasından alınan ve 3 boyutlu 18 soruluk ölçektir (Nam,2008).

“Sanal kaytarma” ölçeği ise Lim’s 2002’de kullandığı 8 soruluk ölçeğe 14 maddenin eklendiği Blanchard ve Henle’nin araştırmasında kullanılan 22 soruluk ölçektir (Blanchard ve Henle, 2008). Ölçekteki 1 madde yetişkin özellikli olması ve cevap alınamayacağı düşünüldüğünden ölçekten çıkarılmıştır. Böylece 21 maddelik ölçek araştırmada kullanılmıştır.

III.3. Analizler

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Güvenilirlikleri saptamak amacıyla Cronbach alfa, geçerlilikleri saptamak amacıyla ise faktör analizi kullanılmıştır. Yalnızlık algısı ölçeğinin Cronbach alfa değeri 0,90, sanal kaytarma ölçeğinin 0,86, adalet ölçeğinin ise 0,95 olarak saptanmıştır ve ölçeklerin hiçbirinde negatif etki gösteren maddeye rastlanmamıştır. Alfa değerlerinin 0,70’den yüksek olması ölçme araçlarının iç tutarlılığının olduğunu göstermektedir.

Geçerlilikleri saptamak amacıyla ise faktör analizleri yapılmıştır. Yalnızlık algısı ölçeğine yönelik yapılan faktör analizi sonucunda KMO örneklem yeterliliği değeri 0,876, Barlett küresellik testi sonucu ise $p=0,000$ olarak belirlenmiştir. Böylece, ölçme aracı için örneklem yeterliliği “çok iyi” olarak değerlendirilebilmekte ve faktör analizine uygun görülmektedir. Faktör analizinde 3 boyut ortaya çıkmış ancak ilk faktörün toplam varyansın %41’ini açıklaması nedeni ve araştırmanın niteliği açısından ölçek tek boyutlu olarak değerlendirilmiştir.

Sanal kaytarma ölçeğinde yapılan faktör analizinde KMO örneklem yeterliliği değeri 0,804, Barlett küresellik testi sonucunda ise $p=0,000$ saptanmıştır. Buna göre örneklem büyüklüğü “çok iyi” ve ölçek faktör analizine uygun denebilmektedir. Yapılan faktör analizinde maddelerin ilk faktöre yüklendiği ve varyansın %31’ini ilk faktörün tek başına açıklaması nedeniyle sanal kaytarma tek faktörlü yapı olarak değerlendirilmiştir.

Örgütsel adalet ölçeğinin ise KMO örneklem yeterliliği değeri 0,917, Barlett testi sonucu ise $p=0,000$ olarak hesaplanmıştır. Araştırmadaki diğer ölçeklerde olduğu gibi bu ölçekte de örneklem büyüklüğü “çok iyi” ve faktör analizine uygunluktan söz edilebilmektedir. Ayrıca ilk faktör toplam varyansın %55’ini açıklaması nedeniyle, ölçeğin orijinali 3 boyutlu olmasına karşın ve rotasyon tablosunda da 3 boyut elde edilmesine karşın, araştırmanın amacı açısından tek boyutlu olarak ele alınmıştır.

IV. ELDE EDİLEN BULGULAR

Yapılan tanımlayıcı istatistik analizleri sonucunda, araştırmaya katılanların %62’si kadın, %37,4’ü lise mezunu, %25,1’i hasta hizmetlerinde çalışmakta olduğu ve %76,2’sinin idari görevi bulunmamakta olduğu görülmüştür. Sonuçlar Tablo 1’de sunulmaktadır.

Araştırmaya katılanların kurumda çalışma süresi ortancası 2,00, meslekte çalışma süresi ortancası 6,00, internette geçirdikleri süre ortalaması $2,01 \pm (1,09)$, yaş ortalaması ise $30,06 \pm (9,01)$ ’dir. Sonuçlar Tablo 2’de gösterilmektedir.

Araştırmaya katılanların yalnızlık algısı ortalaması $1,82 \pm (0,75)$, sanal kaytarma ortalaması $1,97 \pm (0,60)$, örgütsel adalet ortalaması ise $2,98 \pm (0,97)$ dir. Elde edilen bulgular Tablo 3’de aktarılmaktadır.

Tablo 1. Araştırmaya katılanların bazı sosyo-demografik özellikleri

Özellikler	Kategoriler	n	%
Cinsiyet	Erkek	88	37,4
	Kadın	147	62,6
Öğrenim	Lise	88	37,4
	Yüksekokul	43	18,3
	Lisans	62	26,4
	Yüksek Lisans	36	15,3
	Doktora	6	2,6
Meslek	Hasta Hizmetleri	59	25,1
	Hekim	38	16,2
	Hemşire	50	21,3
	Yardımcı Sağlık Personeli	38	16,2
	Yönetim Kademeleri	37	15,7
	Diğer	12	5,1
İdari Görev	Var	56	23,8
	Yok	179	76,2
Toplam		235	100,0

Tablo 2. Araştırmaya katılanların kurumda çalışma, meslekte çalışma, internette geçirdikleri süre ve yaş ortalamaları

		Kurumda Çalışma Süresi (yıl)	Meslekte Çalışma Süresi (yıl)	İnternette Geçirdikleri Süre (saat)	Yaş
Ortalama		2,73	8,06	2,01	30,06
Ortanca		2,00	6,00	2,00	28,00
Standart Sapma		2,02	7,57	1,09	9,01
En küçük değer		0,20	0,30	0,00	18,00
En büyük değer		15,00	41,00	8,00	68,00
Çeyrekler	1	1,00	2,50	1,00	24,00
	3	4,00	11,00	2,00	33,00

Tablo 3. Araştırmaya katılanların yalnızlık, sanal kaytarma ve adalet puan ortalaması

		Yalnızlık algısı	Sanal Kaytarma	Örgütsel Adalet
Ortalama		1,82	1,97	2,98
Ortanca		1,56	1,86	2,83
Standart Sapma		0,75	0,60	0,97
En küçük değer		1,00	1,00	1,00
En büyük değer		5,38	5,29	6,00
Çeyrekler	1	1,25	1,62	2,22
	3	2,19	2,24	3,61

Yapılan analizler sonucunda, yalnızlık ve örgütsel adaletin sanal kaytarma ile ilişkisi incelendiğinde yalnızlık ile pozitif yönde, çok zayıf anlamlı ilişki saptanmıştır ($p < 0,05$; $r < 0,20$). Adalet ile sanal kaytarma arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki görülmemiştir ($p > 0,05$) (Tablo 4).

Elde edilen bu sonuçlara dayanarak, algılanan yalnızlık ve sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki saptanmış ve hipotez 1 desteklenmiştir. Ancak, algılanan örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiş ve hipotez 2 desteklenmemiştir.

Tablo 4. Araştırmaya katılanların yalnızlık, adalet ve sanal kaytarma puanları ilişkisi (Pearson korelasyon testi kullanılmıştır).

		Sanal Kaytarma	Örgütsel Adalet
Yalnızlık Algısı	r	,182	-,009
	p	,005	,896
	n	235	235
Sanal Kaytarma	r	-	,117
	p	-	,074
	n	-	235

V. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu araştırmada, örgütlerde yalnızlık ve adalet algısının sanal kaytarma üzerine etkisi incelenmiş ve bu amaçla 2 A sınıfı hastanede uygulama yapılmıştır. Araştırmaya katılanların yalnızlık algısı ortalaması $1,82 \pm (0,75)$, sanal kaytarma ortalaması $1,97 \pm (0,60)$, örgütsel adalet ortalaması ise $2,98 \pm (0,97)$ 'dir. Araştırmada yalnızlık ve örgütsel adaletin sanal kaytarma ile ilişkisi incelendiğinde yalnızlık ile pozitif yönde, çok zayıf anlamlı ilişki saptanmıştır ($p < 0,05$; $r < 0,20$). Adalet ile sanal kaytarma arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki görülmemiştir ($p > 0,05$).

Yapılan araştırmada günümüzde özellikle artan teknolojik imkanlar aracılığıyla insanlar her yerde internete ulaşabilmekte, mesaj gönderebilmekte ve ilgi alanlarıyla bağlantılı web sayfalarını kullanabilmektedirler. Bu açıdan bakıldığında, örgütlerde de çalışanların çalışma saatleri içerisinde iş ile ilgili olmayan özellikle teknoloji temelli bu tür iş dışı uğraşılara yöneldikleri görülebilmektedir. Çalışmada bu iş dışı uğraşılara yönelme sebeplerinden yalnızca ikisi (adalet algısı ve yalnızlık algısı) araştırılmıştır. Dolayısıyla farklı değişkenlerle yapılacak çalışmaların sonuçlarına da ihtiyaç bulunmaktadır. Burada önemli olan noktanın insanların örgüt içinde dahi sosyal varlıkları olduğunun unutulmaması, daima rasyonel davranamayacağının bilinmesi olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple, bu tür davranışların tümünün engellenmesinin iş yaşamında çok mümkün olamayacağı ve tamamıyla engellenmenin çalışanlarının motivasyonunu olumsuz yönde etkileyeceği söylenebilmektedir. Ancak bu davranışların hangi düzeyde olması gerektiğinin belirlenmesi, kurum yöneticilerinin önemli rolleri arasında yer alabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın sonuçlarının genellenmesinde de dikkat edilecek noktalar bulunmakta ve bunlar araştırmanın kısıtını oluşturmaktadır. Araştırmanın bulgu ve sonuçları A sınıfı hastaneler için geçerlidir. Dolayısıyla farklı büyüklükte, kamu ve özel nitelikli hastanelerde benzer çalışmaların yapılmasında yarar bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

- Adams, J. S., "Inequity in social exchange", *Advances in Experimental Social Psychology*, Cilt.2, 1965, 267-269.
- Arkar, H, Sarı, Ö, Fidaner, H. "Relationships between quality of life, perceived social support, social network and loneliness in a Turkish sample", *Yeni Symposium*, Cilt. 42, Sayı.1, 2004, 20-27.
- Banai, M. ve Weisberg, J. Y. "Alienation in state-owned and private companies in Russia", *Scandinavian Journal of Management*, Cilt.19, Sayı.3, 2003, 359-383.
- Blanchard, A. L. ve Henle, C. A. "Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control", *Computers in Human Behavior*, Cilt.24, Sayı.3, 2008, 1067-1084.
- Cohen-Charash, Y. ve Spector, P. E. "The role of justice in organizations: A meta-analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Cilt.86, Sayı.2, 2001, 278-321.
- Colquitt, J. A., Noe, R. A., Jackson, C. L. "Justice in teams: Antecedents and consequences of procedural justice climate", *Personnel Psychology*, Cilt.55, Sayı.1, 2002, 83-109.
- Colquitt, J. A., "On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure", *Journal of Applied Psychology*, Cilt.86, Sayı.3, 2001, 386-400.
- Cremer, D.D. "Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification", *Journal of Managerial Psychology*, Cilt.20, Sayı. 1, 2005, 4-13.
- Doğan, T., Çetin, B., Sungur, M. Z. "İş yaşamında yalnızlık ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması", *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, Cilt.10, Sayı.4, 2009, 271-277.
- Holley, E.C. A time for cognitive change: The reappraisal of anger, interpersonal injustice, and counterproductive work behaviors, *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Foster School of Business, University of Washington, U.S.A., 2012.*
- İçerli, L. "Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım, girişimcilik ve kalkınma dergisi, Cilt.5, Sayı.1, 2010, 67-92.
- İnce, M. ve Gül, H. "The relation of cyber slacking behaviors with various organizational outputs: Example of Karamanoğlu Mehmetbey University", *European Journal of Scientific Research*, Cilt.52, No.4, 2011, 507-527.
- İnce, M., Gül, H., Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık, Çizgi Kitabevi, Konya, 2005, 76-77.
- Kalaycı, E. "Üniversite öğrencilerinin siber aylaklık davranışları ile öz düzenleme stratejileri arasındaki ilişkilerin incelenmesi", *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacettepe Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, 2010, Ankara.*
- Kaplan, M. ve Öğüt A. "Algılanan örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişkinin analizi: Hastane çalışanları örneği", *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt.13, Sayı.1, 2012, 1-13.
- Karaeminoğulları, A., Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları ile sergiledikleri üretkenliğe aykırı davranışlar arasındaki ilişki ve bir araştırma, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.*
- Köse, S., Oral, I., Türesin, H. "İş yaşamında sosyal kolaylaştırma kavramı ve sanal kaytarma ile ilişkisi: Araştırma görevlileri

- üzerinde bir araştırma", Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt.4, Sayı.1, 2012, 287-295.
- Kurt, M. "Siber aylıklık davranışlarının karşılaştırmalı olarak incelenmesi", Fırat Üniversitesi, 5. Uluslar arası Bilgisayar ve Eğitim Teknolojileri Sempozyumu, 22-24 Eylül, Elazığ, 2011.
- Lavoie, J. A. ve Pychyl, T. A. "Cyberslacking and the procrastination superhighway a web-based survey of online procrastination, attitudes, and emotion, Social Science Computer Review, Cilt.19, No.4, 2001, 431-444.
- Lim K. G. "The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice", Journal of Organizational Behavior, Cilt.23, Sayı.5, 2002, 675-694.
- Madlock, P. E. "The influence of cultural congruency, communication, and work alienation on employee satisfaction and commitment in Mexican organizations", Western Journal of Communication, Cilt.76, No.4, 2012, 380-396.
- Mercan, N., Oyur, E., Alamur B., Gül, S., Bengül, S. "İşyeri yalnızlığı ve sosyal fobi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt.4, Sayı.1, 2012, 213-226.
- Meyer, C. B. "Allocation processes in mergers and acquisitions: An organizational justice perspective", British Journal of Management, Cilt.12, Sayı.1, 2001, 47-66.
- Mills, J.E., Hu, B., Beldona, S., Clay, J. "Cyberslacking! A wired-workplace liability issue", The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, Cilt.42, Sayı.5, 2001, 34-47.
- Moorman, H., "Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?", Journal of Applied Psychology, Cilt.76, Sayı.6, 1991, 845-855.
- Nam, D. "Güven ve örgütsel adaletin beklenti ötesi özyeterlilik davranışına etkisi (Arma Filtre San ve Tic A.Ş. Örneği)", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 2008.
- Neto, F. ve Barros, J. "Psychosocial concomitants of loneliness among students of Cape Verde and Portugal, Journal of Psychology, Cilt.134, Sayı.5, 2000, 503-514.
- Örücü, E. ve Yıldız, H. "İşyerinde kişisel internet ve teknoloji kullanımı: Sanal kaytarma", Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt.14, No.1, 2014, 99-114.
- Özkalp E., Aydın U., Tekeli S., "Sapkın örgütsel davranışlar ve çalışma yaşamında yeni bir olgu: Sanal kaytarma (Cyberloafing) ve iş ilişkilerine etkileri", Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, Mart, 2012, 18-33.
- Öztürk H. , Sevinç N. , Yaman S. "Öğrencilerde yalnızlık ve sosyal destek ile bunlara etki eden faktörlerin incelenmesi", Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt.16, Sayı.1, 2006, 383-394.
- Şimşek M, Çelik A, Akgemci T, Fettahloğlu T. "Örgütlerde yabancılaşma yönetiminin araştırılması, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt.15, 2006, 569- 587.
- Taşan, S.S. "Bir negatif iş davranışı olarak üretkenliğe aykırı davranışların işyerinde örgütsel adaletsizlik ve agresif davranış algıları ile ilişkisinde psikolojik güçlendirme, benlik değeri ve sosyal bütünleşmenin düzenleyici rolünün incelenmesi: otizm tanısı almış çocuk sahibi çalışanlar üzerine karşılaştırmalı bir araştırma", Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt.5, Sayı.2, 466-481.
- Wright S.L. Loneliness in the workplace, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Christchurch University of Canterbury, 2005, New Zealand.
- Wright S.L, Burt C.D.B., Strongman, K.T. "Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development", New Zealand Journal of Psychology, Cilt.35, Sayı.2, 2006, 59-68.
- Vincenzi, H. ve Grabosky, F. Measuring the emotional/social aspects of loneliness and isolation. Hojat, M. ve Crandall, R. (Eds.), Loneliness: Theory, Research, and Applications (ss. 257-270). Newbury Park, CA: Sage Publishing, 1987.
- Yıldırım, F. "İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Dergisi, Cilt.62, Sayı.1, 2007, 354-279.



MARMARA ÜNİVERSİTESİ