



Örgütsel Adaletsizliğin Örgütsel Sinizm ve Zaman Hırsızlığına Etkisi: Aracılı Bir Model*

Esra SOYSAL**
Gökhan KERSE***

Öz

Bu araştırmada zaman hırsızlığı davranışı ele alınmış ve bu davranışı ortaya çıkarabileceği düşünülen iki değişken belirlenmeye çalışılmıştır. Dolayısıyla araştırmada Sosyal Değişim Teorisi dikkate alınarak örgütsel adaletsizliğin ve örgütsel sinizmin zaman hırsızlığını etkileyip etkilemediği incelenmiştir. Bu inceleme için Konya (Türkiye) ilinde imalat sektöründe faaliyet gösteren (endüstriyel mutfak ekipmanları üreten) iki işletmeden veri elde edilmiştir. 144 beyaz yakalı katılımcıdan elde edilen veri ile araştırmaya ilişkin tespitler yapılmaya çalışılmıştır. Araştırma bulguları örgütsel adaletsizlik algısının örgütsel sinizm düzeyini, örgütsel sinizm düzeyinin ise zaman hırsızlığı davranışını pozitif yönde ve anlamlı etkilediğini göstermiştir. Bir diğer ifadeyle, örgütsel adaletsizlik algısının örgütsel sinizmi artırarak (aracı değişken) zaman hırsızlığı davranışının artmasına yol açtığı, dolayısıyla bu değişkenlerin zaman hırsızlığının öncülleri olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adaletsizlik, Örgütsel Sinizm, Zaman Hırsızlığı, Zaman Haydutluğu

Makale Türü: Araştırma Makalesi

The Effect of Organizational Injustice on Organizational Cynicism and Time Theft: A Mediated Model

Abstract

In this research, time theft behavior is discussed and two variables that are thought to reveal this behavior are tried to be determined. Therefore, in the research, it was examined whether organizational injustice and organizational cynicism effect time theft by taking the Social Exchange Theory into consideration. For this examination, data were obtained from two enterprises operating in the manufacturing sector (engaged in the production of industrial kitchen equipment) in Konya (Türkiye). With the data of 144 white-collar participants, it was tried to make determinations about the research. The findings of the research showed that the perception of organizational injustice positively effects the level of organizational cynicism, and the level of organizational cynicism positively affects time theft behavior. In other words, it has been determined that the perception of organizational injustice leads to an increase in time theft behavior by increasing organizational cynicism (mediating variable), thus these variables are the antecedents of time theft.

Keywords: Organizational Injustice, Organizational Cynicism, Time Theft, Time Banditry

Article Type: Research Article

* Bu çalışma ilk yazarın, ikinci yazar danışmanlığında 2022 yılında tamamladığı Yüksek Lisans Tez çalışmasından türetilmiştir.

** Bilim Uzmanı, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, esrasoysalesra@gmail.com, ORCID iD: 0000-0003-4077-429X

*** Doç. Dr., Kafkas Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, gokhankerse@hotmail.com, ORCID iD: 0000-0002-1565-9110

1. GİRİŞ

Teknolojinin ve rekabetin geldiği nokta hem çalışanlar hem de örgütler için zaman kaynağını, yönetilmesi gereken en önemli kaynaklardan biri haline getirmiştir. Zira zaman sürekli kullanılan, telafisi olmayan ve yalnızca tüketilen bir kaynak olduğu için kararların alınmasından mal/hizmet üretimine, pazarlamanın yapılmasından kayıtların tutulmasına veya yeni pazarlara giriş yapılmasına kadar tüm örgüt faaliyetlerinde önem arz etmektedir. Ancak bu kaynak bazen çalışanlar tarafından kişisel faaliyetler için kullanılabilmekte, dolayısıyla örgüte ait olan zamanın kullanılması -yani hırsızlığı- durumu ortaya çıkabilmektedir. Bu durum literatürde zaman hırsızlığı (Martin vd., 2010) olarak ifade edilmiştir.

Zaman hırsızlığı, üretken çalışmayı olumsuz yönde etkileyen ve örgütlere zarar veren önemli bir çalışan davranışıdır (Wilkinson, 2021). Bu nedenle zaman hırsızlığına karşı işverenlerin çözüm arayışları bulunmaktadır. Zaman hırsızlığı, ekonomik maliyetlerinin yanında aynı örgütteki diğer çalışanları da olumsuz olarak etkileyebilmektedir. İşveren, görevini yerine getirmeyen her çalışmanı için başka bir çalışmanı görevlendirmekte, bu da hem zaman kaybına yol açmakta hem de iş yükünün adil dağıtımına engel olmaktadır. Bunun yanında fazladan iş yükü alan çalışanın verimliliği düşebilmekte, bu da işlerin yürümesini zorlaştırabilmektedir. Çalışanın iş ortamında böyle bir duruma gelmesi diğer çalışanlara da yayılmasına yol açmakta ve bu durum tüm ekip üyelerini etkilemektedir. Bu nedenle zaman hırsızlığı, yalnızca bu davranışı sergileyen çalışanın değil tüm örgütün performansını etkileyen bir durum olarak değerlendirilmektedir.

Yukarıda açıklanan gerekçelerle örgütlerin zaman hırsızlığı davranışının farkına varması ve bu davranışla ilgili gerekli önlemleri alması önem arz etmektedir. Söz konusu bu önlemler günümüzde özellikle önemlidir, zira bu davranış günümüzde akıllı telefon, tablet ve bilgisayar gibi cihazların ve internet kullanımının yaygınlaşması gibi teknolojik gelişmelerle daha da yaygınlaşmıştır. Teknolojinin yaygınlaşması, çalışanların örgütlerinde internet ve teknolojik cihazları kişisel işleri için kullanmasına ve işe ayırması gereken zamanı iş dışındaki konulara ayırmasına yol açmıştır. Bu yüzden yönetici ve işverenlerin zaman hırsızlığını tespit etmeleri ve bu davranışı ortaya çıkaran değişkenleri belirlemeleri gerekmektedir. İşte bu araştırmada zaman hırsızlığı davranışını ortaya çıkarması muhtemel iki değişken olan örgütsel adaletsizlik algısı ve örgütsel sinizm ele alınmıştır.

Araştırmada örgütsel adaletsizlik algısının örgütsel sinizm üzerinden zaman hırsızlığı davranışını etkileyeceği düşünülmektedir. İncelenen bu etkiler ile literatüre birkaç konuda katkı yapılması beklenilmektedir. Bu katkılardan birisi araştırmanın zaman hırsızlığı kavramını ele almasıdır. Zira kavram gerek uluslararası gerekse ulusal alanda yeterince çalışılmamış, ancak örgütlerde yaygınca görüldüğü (Babadağ ve Kerse, 2019) ve üretkenlik karşıtı olan bir davranış olduğu ifade edilmiştir (Brock vd., 2013). İkinci olarak araştırma zaman hırsızlığını ortaya çıkaran iki önemli değişkeni belirlemiştir. Yani algısal bir değişken olan örgütsel adaletsizliğin ve bir tutum değişkeni olan örgütsel sinizmin zaman hırsızlığına etkisi aracılı bir model ile ilk defa bu araştırmada incelenmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

Örgütsel adalet, çalışanların üyesi oldukları örgütteki süreçlerin ve uygulamaların adil ve adaletli olduğunu algılama düzeyidir (Colquitt vd., 2001). Örgütsel adalet, çalışanların birbirleri ve örgüt ile olan her türlü ilişkisinde, çalışma ortamında, ekonomik ve sosyal alanlarda adalet olup olmadığına dair değerlendirmelerini içermektedir (Kaneshiro, 2008: 14). Bu değerlendirmeler örgütteki kaynakların dağıtımının, dağıtımda kullanılan yöntemlerin ve bu yöntemler uygulanırken oluşan ilişkilerin nasıl ilerlemesi gerektiğini gösteren kurallar ile ilgili bireysel düşüncelerden oluşmaktadır. Dolayısıyla örgütsel adalet, çalışanın örgütteki bütün uygulamalar ile alakalı olarak sahip olduğu adalet algısını ifade etmektedir (Karaca, 2016: 4). Bir diğer ifadeyle, çalışanların üyesi olduğu örgütün uygulamalarını ve

örgütteki yöneticilerin aldığı kararları olumlu değerlendirilmesi durumunu içermektedir. Bu algı olumsuz olduğunda adaletsizlik algısı ortaya çıkmaktadır. Yukarıda yer alan açıklamalar ve tanımlar dikkate alınarak örgütsel adaletsizlik algısını, çalışanların örgüt ortamında ödüllerin dağıtımından kural ve prosedürlerin uygulanmasına, yöneticilerin kaynakları dağıtımından çalışanlara karşı davranışlarına kadar uygulamaların ve faaliyetlerin adil olmadığını düşünülmesi olarak tanımlamak mümkündür.

Adams'ın Eşitlik Teorisine dayandırılan örgütsel adalet (Adams, 1965), dağıtım, prosedür ve etkileşim olmak üzere üç boyutta ele alınan bir algı türüdür. Dağıtım adaleti, çalışanların çabaları karşılığında elde ettikleri ödülleri başka çalışanlarla karşılaştırmaları sonucunda ortaya çıkan adalet türüdür (Cowherd ve Levine, 1992: 304). Karşılaştırma sonucunda elde edilenlerin diğerlerinden farklı olmasının algılanmasıyla dağıtımsal adaletsizlik görülmektedir. Prosedür adaleti, alınan kararlarda ve sonuçlarda yöneticilerin ya da işverenlerin süreçlerle ilgili adaletli olup olmadıklarına ilişkin algıyı ifade etmektedir (Ergin, 2019: 35). Örgütte girdi ve çıktılarının dağılımına ilişkin süreçlerde veya yöneticilerin karar alma sürecinde uygulanan prosedürlerin çalışanlar tarafından adil olmadığını algılanması ise prosedür adaletsizliği algısını ortaya çıkarmaktadır. Son olarak etkileşim adaleti, çalışanların örgüt tarafından alınan kararların uygulanmasında kendilerine yeteri kadar bilgilendirme yapıldığını ve karar vericilerin kendilerine saygılı ve dürüst davrandığını hissetmesidir (San, 2017: 4). Çalışanların gerek kendileriyle iletişimde gerekse verilen bilgilerin niteliğinde adaletin olmadığını hissetmesi durumu ise örgütte etkileşim adaletsizliği algısını ortaya çıkarmaktadır.

Örgütteki adalet algısı çalışanları olumlu davranışlara yöneltirken, adaletsizliğin algılanması ise olumsuz tutum ve davranışlar ortaya çıkarmaktadır. Zira yapılan çalışmalarda da adaletsizliğin algılanmasıyla yabancılaşma, tükenmişlik, stres gibi olumsuz sonuçların ortaya çıktığı belirtilmiştir (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010: 199). Bunun yanında çalışanın örgüt içerisinde adaletsizliğin olduğunu düşünmesiyle iş tatmininin, örgütsel bağlılığın ve örgütsel vatandaşlık davranışının azaldığı (Işkın, 2018: 29), saldırganlık ve hırsızlık gibi yok edici davranışların ortaya çıktığı öne sürülmüştür (San, 2017: 15). Dolayısıyla adaletsizlik algısıyla birlikte olumsuz sonuçların ortaya çıktığı belirtilmiştir. Bu çalışmada da adaletsizliğin örgütsel sinizm ve zaman hırsızlığını artıracak yönde olumsuz sonuçlarının olabileceği düşünülmektedir.

Sinizm, kişiye, topluluklara, düşüncelere ya da örgütlere karşı ortaya çıkan küçümseme, uyumsuzluk ya da umutsuzluğu ifade ederken (Yetim, 2018: 3), örgütsel sinizm bu durumun örgüt için düşünülmesidir. Örgütsel sinizm, örgüte ve örgütte bulunan otoritelere karşı beslenen olumsuz ve güvensiz tutum ve davranışlardır. Kerse ve Karabey (2017: 378-379)'e göre bu tutum ve davranışlar çalışanın örgütün faaliyetlerini kendi inançları doğrultusunda değerlendirmesi ve nihayetinde örgütün doğruluk ve dürüstlükten yoksun hareket ettiğini algılaması ile ortaya çıkmaktadır. Bir diğer ifadeyle, inançlar doğrultusunda yapılan değerlendirmenin olumsuz olması, çalışanın örgütün dürüst olmadığını düşünmesine (bilişsel sinizm), örgütü küçümsemesine ve sinirlenmesine (duygusal sinizm) ve son olarak olumsuz davranışlara yönelmesine (davranışsal sinizm) yol açmaktadır (Kerse ve Karabey, 2017: 379).

Örgütsel sinizmin temelinde çalışanın örgütüne karşı hissettiği olumsuz duygular yatmakta ve bu olumsuz duygular çalışanın örgütü küçümsemesine neden olmaktadır. Örgütte çalışanların adaletsizliği algılamasının da örgütüne karşı olumsuz duygular hissetmesine neden olabileceği beklenmektedir. Bu beklenti sosyal değişim teorisi (Blau, 1964) bakış açısına da uygundur. Bu teori örgütte kendisine değer verildiğini, önemsendiğini ve faydasına bir durumla karşılaştığını algılayan çalışanın örgütsel amaçlara ulaşılması için olumlu tutum ve davranışlara yöneleceğini, tersi bir durumda ise olumsuz tutum ve davranışların görüleceğini öne sürmektedir (Eisenberger vd. 1990). Bu bakış açısından hareketle, örgütte adaletsizlik algılayan bir çalışanın bunun karşılığında olumsuz bir tepki vermesi ve nihayetinde sinik olması muhtemeldir. Nitekim konuyla ilgili Bernerth vd. (2007)

çalışmalarında prosedürel ve etkileşimsel adalet ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Kutanis ve Çetinel (2009) örgütsel adalet konusunda olumsuz düşüncelere sahip bireylerin, daha çok sinik davranışlar benimsediklerini öne sürmüştür. FitzGerald (2002) çalışmasında, bulunduğu örgüte karşı yüksek adaletsizlik algısına sahip bireyin örgütüne karşı daha fazla sinik tutumlara yöneldiğini belirtmiştir. Bu araştırma sonuçları ve teorik çerçeve ışığında aşağıdaki hipotez önerilmiştir:

H₁: Örgütsel adaletsizlik algısı, örgütsel sinizmi pozitif yönde etkiler.

Örgütsel adaletsizlik algısı ile ortaya çıkması muhtemel bir diğer olumsuz sonuç zaman hırsızlığı davranışıdır. “Zaman haydutluğu” olarak da ifade edilen zaman hırsızlığı, çalışanın çalışma saatleri içerisinde görev dışı işlerle ve faaliyetlerle ilgilenmesini ifade etmektedir (Martin vd., 2010: 26). Öğle molasına çıkan çalışanın mola vakitlerini uzatması, işe her gün geç kalması ve bu durumun sürekli hale gelmesi, mesai saatleri içerisinde kendisine yarar sağlayacak görevinin dışındaki bir iş ile ilgilenmesi, kendi ihtiyaçları için internette dolaşması ve iş arkadaşlarıyla sohbet etmesi vb. davranışlar bu kapsamda yapılan hırsızlık davranışlarından bazılarıdır (Kiho, 2018: 5; Golemanova, 2019). Dolayısıyla zaman hırsızlığı davranışının farklı türleri bulunmaktadır. Bu türler geleneksel, teknolojik ve sosyal zaman hırsızlığıdır (Babadağ ve Kerse, 2019). Geleneksel zaman hırsızlığı, çalışanın uzun süren çay ve sigara molaları ya da hasta olmamasına rağmen işe gitmemesi gibi örgüt içerisindeki zamandan klasik davranışlarda bulunarak çalmasıdır (Babadağ, 2019: 38). Teknolojik zaman hırsızlığı, mesai saatlerinde kişisel görüşmelerin yapılmasını, kişisel konularda e-mail gönderilmesini ve internetin bunların dışında, iş ile ilgili olmayan konular için kullanmasını içerir (Owens, 2018; Peng vd., 2020). Son olarak sosyal zaman hırsızlığı, çalışanların mesai saatlerinde örgüt içerisinde iş arkadaşlarıyla iş dışı konularla ilgili sohbet etmesi ve dedikodu yapması gibi davranışları ifade eder (Babadağ, 2019: 39).

Üretkenlik karşıtı iş davranışı olan zaman hırsızlığı (Brock vd., 2013) örgüt kültürü ve politikası, çalışma süresi, örgütsel bağlılık, görev bağlılığı, işteki kontrol düzeyi ve iş kaynakları gibi bireysel ve örgütsel faktörlerin etkisiyle ortaya çıkabilmektedir (Martin vd., 2010: 27-30). Bu davranışın ortaya çıkmasına yol açan bir diğer değişken örgütsel adaletsizlik algısı olabilir. Zira sosyal değişim teorisi bakış açısıyla (Blau, 1964) örgütte kendisine adil davranılmadığını algılayan çalışan bu olumsuz duruma karşılık olarak olumsuz bir davranışa yönelecek ve nihayetinde zaman hırsızlığı davranışı ortaya çıkacaktır. Bu ilişki ağı sınırlı sayıda da olsa teorik ve ampirik çalışmalarla desteklenmiştir. Liu ve Berry (2013) teorik çalışmasında örgütsel adaletsizliğin zaman hırsızlığını tetiklediğini öne sürmüştür. Halleck (2019) ise yaptığı ampirik çalışmada kişilerarası adalet ile geleneksel ve teknolojik zaman hırsızlığı davranışı arasında negatif yönde ilişki olduğunu tespit etmiştir. Tüm bu açıklamalar ve bulgular referans alınarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₂: Örgütsel adaletsizlik algısı, zaman hırsızlığını doğrudan pozitif yönde etkiler.

Örgütsel sinizmin çalışanın örgütüne karşı olumsuz düşüncelerinin güçlü olumsuz duygularla bir araya gelmesi sonucunda örgütü küçümseyici ve kötileyici davranışlar sergilemesi durumu olması nedeniyle (Kerse ve Karabey, 2019) zaman hırsızlığı davranışlarını artırması beklenebilir. Zaman hırsızlığı, görece güncel bir kavram olduğundan örgütsel sinizm ve zaman hırsızlığı arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar oldukça kısıtlıdır. Konuyla ilgili Lorinkova ve Perry (2017) çalışmalarında sinizmin zaman hırsızlığı ile pozitif yönde ilişkisi olduğu bulgusunu elde etmiştir. Örücü ve Hasırcı (2020) yaptıkları çalışmada zaman hırsızlığı ile sinizm davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu öne sürmüştür. Bu bulgular dikkate alınarak aşağıdaki hipotez önerilmiştir:

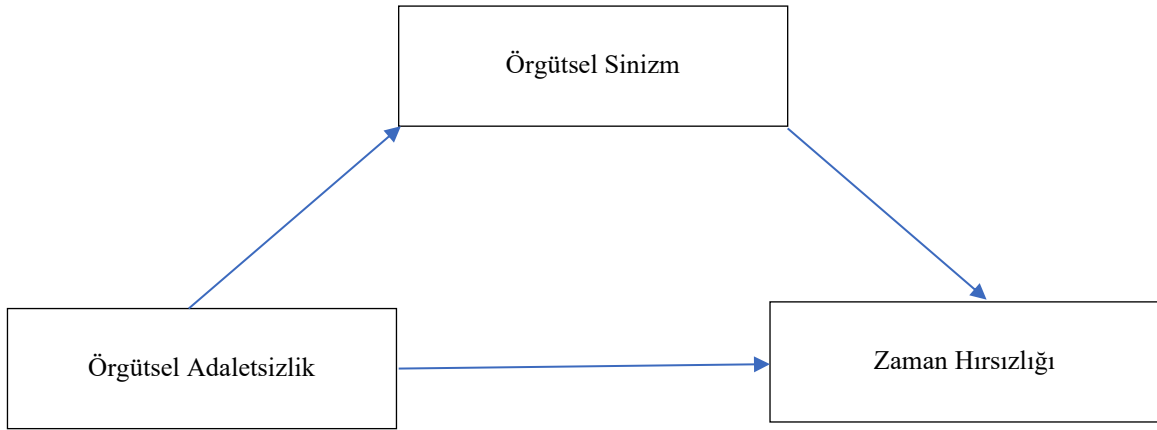
H₃: Örgütsel sinizm, zaman hırsızlığını pozitif yönde etkiler.

Yukarıdaki açıklamalarda da görüldüğü gibi örgütsel adaletsizliğin örgütsel sinizmi (Bernerth vd., 2007) ve zaman hırsızlığını artırma olasılığı (Halleck, 2019) bulunmaktadır. Bunun yanında

sinizmin de zaman hırsızlığı davranışını etkileme olasılığı bulunmaktadır (Lorinkova ve Perry, 2017; Örucü ve Hasırcı, 2020). Bu durum örgütsel adaletsizliğin örgütsel sinizm üzerinden zaman hırsızlığını etkileyebileceği anlamına gelmektedir. Yani sosyal değişim teorisi (Blau, 1964) doğrultusunda örgütte adaletsizlik algılayan çalışan sinik tutum ve davranışlar ve nihayetinde mesai saatleri içerisinde başka görev dışı işlerle uğraşma ve çalışma arkadaşlarıyla uzun sohbetler etme gibi davranışlar sergileyecektir. Bu nedenle araştırmada aracılığa ilişkin aşağıdaki hipotez önerilmiştir:

H₄: Örgütsel adaletsizlik algısının zaman hırsızlığına etkisinde örgütsel sinizm aracı rol oynar.

Çalışmadaki araştırma modeli aşağıda sunulmuştur:



Şekil 1. Araştırma Modeli

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evrenini Konya il merkezindeki özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Evreni temsil eden çalışanların tamamına ulaşmanın araştırma dâhilinde mümkün olmaması örneklem üzerinde çalışmayı zorunlu kılmıştır. Bu doğrultuda imalat sektöründe faaliyet gösteren (endüstriyel mutfak ekipmanları üreten) iki farklı işletmenin 180 beyaz yaka çalışanı örneklem olarak seçilmiştir. Bu örneklemdeki çalışanlarda, araştırmaya katılım için gönüllülük esas alınmış, basit tesadüfi örnekleme yöntemi referans alınarak 160 anket formu online olarak iletilmiştir. Geri dönüşü sağlanan bazı anketlerde veri kayıpları yaşanmış ve nihayetinde 144 katılımcı verisi değerlendirmeye alınmıştır. Bu veri sayısı, 123 olarak hesaplanan örneklem yeterliliği sayısını karşılamıştır (<https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). Katılımcılara ilişkin bilgilerden çalışanların çoğunun erkek (%53,5) ve evli (%63,2) olduğu görülmüştür. 26-35 yaş arasındaki (%52,8) ve lisans (%48,6) eğitim düzeyindeki çalışanların oran olarak fazla olduğu belirlenmiştir. Çalışma süresi açısından ise 1-5 yıl arası (%30,6) çalışanların daha fazla olduğu gözlenmiştir.

3.2. Ölçekler

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Üç bölümden oluşan anket formunun ilk bölümünde “Kişisel Bilgi Formu (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi, statü, gelir durumu vb.)”, ikinci bölümünde “Örgütsel Adalet/Adaletsizlik Ölçeği”,

üçüncü bölümünde “Örgütsel Sinizm Ölçeği” ve dördüncü bölümünde “Zaman Hırsızlığı Ölçeği” yer almaktadır.

Çalışmada örgütsel adaletsizlik algısı için Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen 20 soruluk Örgütsel Adalet Ölçeği referans alınmıştır. Ölçek Polat (2007) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır ve dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti olarak üç boyuttan oluşmuştur. Bu ölçekteki maddeler amaç doğrultusunda olumsuz ifadelerle dönüştürülmüş ve boyutlar dağıtım adaletsizliği, prosedür adaletsizliği ve etkileşim adaletsizliği olarak isimlendirilmiştir.

Örgütsel sinizm düzeyini ölçmek için kullanılan ölçek Brandes ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilmiş olup, Güzeller ve Kalağan (2008) tarafından Türkçe uyarlaması yapılmıştır. Ölçek bilişsel sinizm, duygusal sinizm ve davranışsal sinizm olarak üç boyutludur.

Zaman hırsızlığı düzeyini belirlemek için Brock ve arkadaşları (2013) tarafından geliştirilen ve Babadağ ve Kerse (2019) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan zaman hırsızlığı ölçeğindeki maddeler kullanılmıştır. Ölçek geleneksel, teknolojik ve sosyal zaman hırsızlığı olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçek ifadelerine 5’li Likert tipi cevaplar (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum) istenmiştir.

4. BULGULAR

Araştırma verileri için SPSS, AMOS ve PROCESS Macro istatistiksel paket programları kullanılmıştır. Temel analizler yapılmadan önce normal dağılım testleri yapılmıştır. Örgütsel adaletsizlik, sinizm ve zaman hırsızlığı için çarpıklık (sırasıyla -0,421; -0,391; -0,752) ve basıklık (-1,046; -1,111; -0,421) değerlerinin +1, 5/-1, 5 arasında olması nedeniyle normal dağılım varsayımının sağlandığı görülmüştür (Tabachnick ve Fidell, 2013).

4.1. Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada ölçekler için ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve faktör yükleri ve model uyum indeksi değerleri incelenmiştir. Ölçeklerin analizinde model uyumunu sağlamak için ölçeklerdeki maddeler arasında modifikasyonlar da yapılmıştır. Madde faktör yükleri örgütsel adaletsizlik ölçeğinde 0,76 ile 0,96 arasında; sinizm ölçeğinde 0,68 ile 0,96 arasında; zaman hırsızlığı ölçeğinde 0,54 ile 0,91 arasında değerler almıştır. Ölçeklere ilişkin model uyumları ise referans değerleri sağlamıştır (Tablo 1).

Tablo 1. Ölçeklere Ait Uyum İndeksi Değerleri

İndeksler	Referans Değeri	Örgütsel Adaletsizlik	Örgütsel Sinizm	Zaman Hırsızlığı
CMIN/DF	$0 < \chi^2/sd \leq 5$	2,823	2,706	2,251
RMR	$\leq ,1$,063	,052	,100
CFI	$\geq ,90$,925	,960	,945
IFI	$\geq ,90$,925	,960	,946
TLI	$\geq ,90$,910	,947	,930

Araştırmada güvenilirlik için Cronbach alpha değerleri dikkate alınmış ve örgütsel adaletsizlik için 0,979; örgütsel sinizm için 0,974 ve zaman hırsızlığı için 0,955 değerleri elde edilmiştir. Bu değerlerin 0,70’den yüksek olması nedeniyle ölçeklerin güvenilir olduğu kanaatine varılmıştır.

4.2. Hipotezlerin Testi

Araştırmada örgütsel adaletsizlik, örgütsel sinizm ve zaman hırsızlığı değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemek ve hipotezleri test etmek için SPSS ve Process Macro programlarından yararlanılmıştır. Araştırmada öncelikle değişkenler ve alt boyutları arasındaki ilişkilere bakılmış, bunun için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır (Tablo 2).

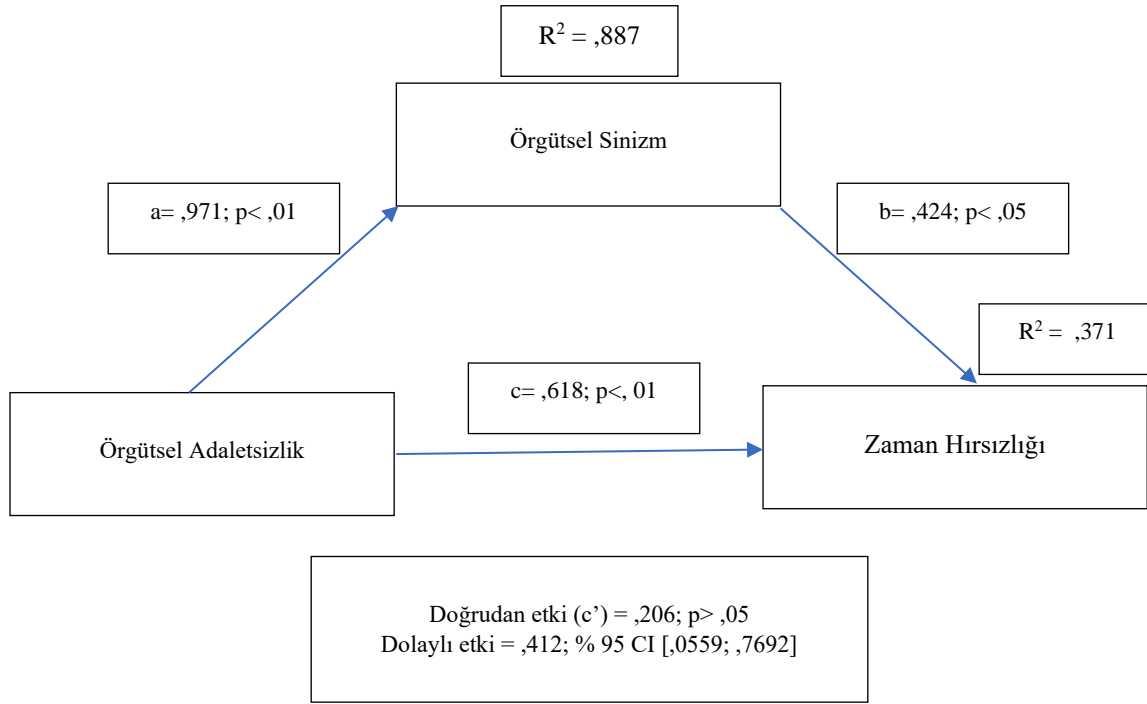
Tablo 2. Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi

Değişkenler	Ort.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.Örgütsel Adaletsizlik	3,81											
2.Dağıtım Adaletsizliği	3,93	,909*										
3.Prosedür Adaletsizliği	3,89	,962*	,861*									
4.Etkileşim Adaletsizliği	3,69	,968*	,800*	,895*								
5.Örgütsel Sinizm	3,74	,942*	,837*	,891*	,930*							
6.Bilişsel Sinizm	3,81	,925*	,826*	,870*	,915*	,962*						
7.Duygusal Sinizm	3,58	,900*	,833*	,840*	,879*	,959*	,894*					
8.Davranışsal Sinizm	3,80	,855*	,718*	,829*	,854*	,928*	,836**	,829*				
9.Zaman Hırsızlığı	2,80	,592*	,514*	,562*	,590*	,605*	,596*	,553*	,576*			
10.Geleneksel Z. H.	2,53	,493*	,412*	,467*	,501*	,529*	,517*	,492*	,500*	,939*		
11.Teknolojik Z. H.	2,90	,566*	,509*	,537*	,556*	,545*	,548*	,484*	,523*	,913*	,754*	
12.Sosyal Z. H.	3,16	,618*	,549*	,591*	,606*	,621*	,607*	,571*	,594*	,887*	,721*	,814*

** = p <,01; * = p <,05

Korelasyon analizinde (Tablo 2) örgütsel adaletsizliğin, örgütsel sinizmin ve zaman hırsızlığının her bir boyutu, tüm değişkenlerle pozitif yönde karşılıklı olarak ilişkili çıkmıştır. Genel örgütsel adaletsizlik ile genel örgütsel sinizm ($r=0,942$) ve zaman hırsızlığı davranışı ($r=0,592$) arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu bulunmuştur. Bunun yanında genel örgütsel sinizm ile zaman hırsızlığı davranışı arasında da pozitif yönde ($r=0,605$) bir ilişki olduğu gözlenmiştir.

Örgütsel adaletsizlik, örgütsel sinizm ve zaman hırsızlığı arasındaki ilişkiler belirlendikten sonra Hayes'in oluşturduğu Model 4 ile hipotezler test edilmiştir. Elde edilen bulgular Şekil 2'de gösterilmiştir:



Şekil 2. Hipotez Testine Yönelik Bulgular

Şekil 2'deki bulgulara göre örgütsel adaletsizlik algısı, örgütsel sinizm düzeyini pozitif yönde etkilerken ($b = ,971$; $p < ,01$), zaman hırsızlığı davranışını doğrudan anlamlı düzeyde ($b = ,206$; $p > ,05$) etkilememektedir. Bunun yanında örgütsel sinizm düzeyi, zaman hırsızlığı davranışını pozitif yönde anlamlı düzeyde ($b = ,424$; $p < ,05$) etkilemektedir. Dolayısıyla H_2 desteklenmemekte, H_1 ve H_3 desteklenmektedir. Aracı hipotez testi bulguları örgütsel adaletsizliğin zaman hırsızlığını doğrudan etkilemese de dolaylı olarak anlamlı düzeyde ($b = ,412$; % 95 CI [.0559; .7692]) etkilediğini göstermektedir. Dolayısıyla örgütsel adaletsizliğin zaman hırsızlığını doğrudan değil de dolaylı etkilemesi tam aracılığın olduğu anlamına gelmektedir. Bu nedenle de H_4 desteklenmektedir.

5. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Yapılan bu araştırma ile örgütsel adaletsizlik, örgütsel sinizm ve zaman hırsızlığı kavramları ve aralarındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Hipotez testleri yapılmadan önce korelasyon analizi yapılmış ve değişkenler arasındaki ilişkilerin yönü incelenmiştir. Bulgular örgütsel adaletsizlik ve boyutları ile örgütsel sinizm ve boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Bunun yanında örgütsel adaletsizlik ve boyutları ile zaman hırsızlığı ve boyutları arasında da pozitif yönde ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Bu bulgularla benzer olarak örgütsel sinizm ve boyutları ile zaman hırsızlığı ve boyutları arasında da pozitif yönde ilişkilerin bulunduğu tespit edilmiştir.

Korelasyon sonrası hipotez testleri için analizler yapılmıştır. Elde edilen ilk bulguda örgütsel adaletsizliğin örgütsel sinizmi pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediği görülmüştür. Bu bulgu yapılan çalışmalardaki araştırma bulgularıyla (Bernierth vd., 2007; Kutanis ve Çetinel, 2009) paralellik göstermiştir. Dolayısıyla adaletsizlik algılayan çalışanların örgüte karşı sinik tutum ve davranışlara yöneldikleri belirlenmiştir.

Elde edilen bir diğer bulguda örgütsel sinizmin zaman hırsızlığı davranışını pozitif yönde etkilediği gözlenmiştir. Bu bulgu literatürdeki bulgularla karşılaştırılmış ve araştırma bulgularını (Lorinkova ve Perry, 2017; Örucü ve Hasırcı, 2020) destekler nitelikte olduğu görülmüştür. Dolayısıyla

da örgüte karşı sinik olan, yani onu küçümseyen, dürüstlükten uzak olduğunu düşünen ve bunu davranışlarına yansıtan çalışanların daha fazla zaman hırsızlığı davranışı sergiledikleri belirlenmiştir.

Araştırmada elde edilen bir diğer bulguya göre örgütsel adaletsizlik doğrudan olmasa da örgütsel sinizm üzerinden dolaylı olarak zaman hırsızlığını etkilemiştir. Bir diğer ifadeyle, örgütte adaletsizliğin olduğunu düşünen çalışanların sinik tutum ve davranışları yaygınlaşmış ve nihayetinde de daha fazla zaman hırsızlığı davranışı sergilemişlerdir. Bu bulgu Halleck'in (2019) çalışma bulgusuyla paralellik göstermiştir. Tüm bu bulgular adalet algısının önemini ve yöneticilerin örgüt ortamında adalet algısını ortaya çıkaracak davranışlar sergilemeye yönelmeleri gerektiğini açıkça göstermiştir.

6. KISITLAR VE ÖNERİLER

Yapılan diğer araştırmalarda olduğu gibi bu çalışmada da bazı kısıtlılıklar mevcuttur. Araştırmanın ana kütesinin sadece Konya ilinde, imalat sektöründe bulunan çalışanlardan oluşması bir kısıtlılıktır. Araştırmanın sadece tek bir sektörü kapsamı da diğer bir kısıtlılığı oluşturmaktadır. Ayrıca imalat sektöründeki çalışanların iş yoğunluğundan ve Covid-19'dan ötürü anket çalışmasına yeteri kadar özen gösterememiş olmaları muhtemeldir. Bu yüzden araştırmanın Covid-19'dan sonra ve iş yoğunluğu bakımından daha serbest bir zamanda tekrarlanması faydalı olacaktır. Zaman hırsızlığının çalışanlar üzerinde stresi azaltarak motivasyonu artırabileceği göze alınarak olumlu sonuçları üzerine de çalışma yapılabilir.

Etik Beyan

“Örgütsel Adaletsizliğin Örgütsel Sinizm ve Zaman Hırsızlığına Etkisi: Aracılı Bir Model” başlıklı çalışmanın yazılması ve yayınlanması süreçlerinde Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına riayet edilmiş ve çalışma için elde edilen verilerde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır. Çalışma için Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan etik kurul izni alınmıştır.

Katkı Oranı Beyanı

Çalışmadaki yazarların tümü çalışmanın yazılmasından taslağın oluşturulmasına kadar tüm süreçlere katkı yapmış ve nihai halini okuyarak onaylamıştır.

Çatışma Beyanı

Yapılan bu çalışma gerek bireysel gerekse kurumsal/örgütsel herhangi bir çıkar çatışmasına yol açmamıştır.

KAYNAKÇA

Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* içinde (ss. 267-299), New York: Academic Press.

Babadağ, M. (2019). Örgütsel Davranış Düzleminde Güncel Kavramlar. C. N. Karabey ve G. Kerse (Ed.), *Zaman Hırsızlığı (Time Theft / Banditry)* içinde, Ankara: Gazi Kitabevi.

Babadağ, M. ve Kerse, M. (2019). Zaman Hırsızlığı Ölçeğinin Türkçe Uyarlamasının Geçerliliğinin Yeniden Değerlendirilmesi ve Kişilik Özellikleri ile Zaman Hırsızlığı Arasındaki İlişki. *BAİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 419-438.

Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S. ve Walker, H. J. (2007). Justice, Cynicism, and Commitment: A Study of Important Organizational Change Variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.

Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.

- Soysal, E. & Kerse, G. (2023). Örgütsel Adaletsizliğin Örgütsel Sinizm ve Zaman Hırsızlığına Etkisi: Aracılı Bir Model. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(45), 902-913.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. ve Dean, J. W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150–153.
- Brock, M.E., Martin, L.E. ve Buckley, M.R. (2013). Time Theft in Organizations: The Development of The Time Banditry Questionnaire. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(3), 309-321.
- Cihangiroğlu, N. ve Yılmaz, A. (2010). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önemi. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 195-212.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H. ve Ng, K. Y. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Cowherd, D.M. ve Levine, D.I. (1992). Product Quality and Pay Equity Between Lower-Level Employees and Top Management: An Investigation of Distributive Justice Theory. *Administrative Science Quarterly*, 37(2), 302-320.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. ve Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support And Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of applied psychology*, 75(1), 51-59.
- Ergin, Z. (2019). *Örgütsel Adalet ile Ses Davranışı Arasındaki İlişki: Kültürlerarası Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi)*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- FitzGerald, M. R. (2002). *Organizational Cynicism: Its Relationship to Perceived Organizational Injustice and Explanatory Style*. University of Cincinnati.
- Golemanova, R. (2019). *The Problem with Employee Time Theft and How to Overcome It*. <https://blog.hubstaff.com/time-theft/>, Erişim Tarihi: 3 Mart 2021.
- Güzeller, C. O. ve Kalağan, G. (2008). Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi. 16. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 87, 94.
- Halleck, J. (2019). *When Stealing Time at Work Seems Justified: The Influence of Organizational Justice on Time Banditry*. https://digitalcommons.kennesaw.edu/phdba_etd/17, Erişim Tarihi: 2 Şubat 2021.
- Işkın, E. H. (2018). *Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel İntikam Üzerine Etkisi: Sivas Araştırma Hastanesinde Bir Araştırma. (Doktora Tezi)*. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Kaneshiro, P. (2008). *Analyzing the Organizational Justice, Trust and Commitment Relationship in A Public Organization. (Doktora Tezi)*. North Central University.
- Karaca, E. (2016). *Örgütsel Adalet ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Kamu Hastanesi ile Özel Hastane Karşılaştırması. (Yüksek Lisans Tezi)*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Kerse, G. ve Karabey, N. C. (2017). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Örgütsel Sinizm Aracı Rolü. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 375-398.
- Kiho, M. (2018). *Time Banditry at Work and Its Predictors. (Master Tezi)*. Tallinn University of Technology School of Business and Governance Department of Business Administration.

- Soysal, E. & Kerse, G. (2023). Örgütsel Adaletsizliğin Örgütsel Sinizm ve Zaman Hırsızlığına Etkisi: Aracılı Bir Model. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 25(45), 902-913.
- Kutanis, R. Ö. ve Çetinel, E. (2009). Adaletsizlik Algısı Sinizmi Etkiler mi? Bir Örnek Olay. 17. *Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı*, 693-699.
- Liu, Y. ve Berry, C. M. (2013). Identity, Moral, and Equity Perspectives on The Relationship Between Experienced Injustice and Time Theft. *Journal of Business Ethics*, 118(1), 73-83.
- Lorinkova, N. M. ve Perry, S. J. (2017). When is Empowerment Effective? The Role of Leader-Leader Exchange in Empowering Leadership, Cynicism, and Time Theft. *Journal of Management*, 43(5), 1631-1654.
- Martin, E. L., Brock, E.M., Buckley, R.M. ve Ketchen, D.J. (2010). Time Banditry: Examining the Purloining of Time in Organizations. *Human Resource Management Review*, 20(1), 26–34.
- Niehoff, B. P. ve Moorman, R. H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Owens, M.J. (2018). *Business Owner Perceptions of Organizational Time Theft - A Phenomenological Approach. (Doktora Tezi)*. Northcentral University School of Business and Technology Management.
- Örücü, E. ve Hasırcı, I. (2020) Örgütsel Sinizmin Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Çalışanların Eğitim Düzeylerinin Düzenleyici Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 18(4), 285-303.
- Peng, Y., Jex, S., Zhang, W. ve Ma, J. (2020). Eldercare Demands and Time Theft: Integrating Family-To-Work Conflict and Spillover–Crossover Perspectives. *Journal of Business and Psychology*, 35(1), 45–58.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. (Doktora Tezi)*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmit.
- San, İ. (2017). *Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma. (Yüksek Lisans Tezi)*. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson Publication.
- Wilkinson, D. (2021). *Time Banditry: How to Get Away with Wasting Time at Work-New Research*. <https://www.oxford-review.com/time-banditry/#mercs>, Erişim Tarihi: 1 Mart 2021.
- Yetim, Ş. (2018). *Kamu Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma: Karaman Örneği. (Yüksek Lisans Tezi)*. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Extended Abstract

The Effect of Organizational Injustice on Organizational Cynicism and Time Theft: A Mediated Model

In this study, time theft behavior is discussed and two variables that are thought to reveal this behavior are tried to be determined. There are studies on time theft in the literature, but there are still insufficient studies on the variables effecting this behavior. For this reason, the concepts of organizational injustice and organizational cynicism, which are thought to effect time theft, were also examined in the study. In the study, Social Exchange Theory was taken as a reference for the relationships between organizational injustice, organizational cynicism and time theft. The research model and hypotheses were developed by considering the perspective of this theory and the research findings in the literature. In this direction: “*H₁: Perception of organizational injustice positively effects organizational cynicism. H₂: Perception of organizational injustice directly effects time theft positively. H₃: Organizational cynicism positively effects time theft. H₄: Organizational cynicism plays a mediating role in the effect of organizational injustice perception on time theft.*” hypotheses were developed.

For the test of the hypotheses in the study, two companies operating in the manufacturing sector (producing industrial kitchen equipment) in Konya (Turkey) were selected as a sample. In order to obtain data from this sample, simple random sampling was taken into consideration and survey technique was used. In the study, 144 questionnaire data were evaluated. For this survey data, scales with proven reliability and validity in the literature were used. In this direction, the Organizational Justice Scale developed by Niehoff and Moorman (1993) and adapted into Turkish by Polat (2007) was used for organizational justice. For organizational cynicism, the Organizational Cynicism Scale developed by Brandes et al. (1999) and adapted into Turkish by Güzeller and Kalağan (2008) was used. For time theft behavior, the Time Theft Scale developed by Brock et al. (2013) and adapted into Turkish by Babadağ and Kerse (2019) was taken into consideration.

Before the hypothesis tests, normality test, reliability analysis and validity analysis were conducted. For the normality test, skewness and kurtosis values of the study variables were examined and it was seen that there was a normal distribution since they provided reference values. Afterward, scale reliability and validity were examined. For validity, second-level confirmatory factor analysis was performed, and factor loadings and model fit index values were examined. The findings showed that the factor loadings and model fit indices met the reference values. For reliability, the Cronbach Alpha coefficient, which shows the internal consistency of the scales, was calculated. Accordingly, Cronbach's alpha values were 0.979 for organizational injustice, 0.974 for organizational cynicism and 0.955 for time theft. Therefore, reliability was ensured.

After ensuring reliability and validity, the relationships between the variables were examined by Pearson Correlation Analysis. In this analysis, each dimension of organizational injustice, organizational cynicism, and time theft were positively correlated with all variables. It was found that there were positive relationships between general organizational injustice and general organizational cynicism ($r=0,942$) and between general organizational injustice and time theft behavior ($r= 0,592$). In addition, there was a positive relationship between general organizational cynicism and time theft behavior ($r= 0,605$).

Hypothesis tests were conducted after the correlation analysis. Process Macro program was used for this purpose. Hypotheses were tested with Model 4, one of the models created by Hayes. According to the findings, while the perception of organizational injustice positively effected the level of organizational cynicism ($b= ,971$; $p < ,01$), it did not directly effect time theft behavior at a significant level ($b= ,206$; $p > ,05$). On the other hand, the level of organizational cynicism had a significant positive effect on time theft behavior ($b= ,424$; $p < ,05$). Therefore, while H₂ was not supported, H₁ and H₃ were supported. The mediating hypothesis test findings showed that although organizational injustice did not directly effect time theft, it indirectly effected time theft behavior at a significant level ($b= ,412$; 95% CI [$,0559$; $,7692$]). The fact that organizational injustice effects time theft indirectly rather than directly means that there is full mediation. Therefore, H₄ was supported. All these findings clearly show the importance of perception of justice and that managers should tend to exhibit behaviors that will reveal the perception of justice in organizations.
