

SANAL KAYTARMA VE ÖRGÜTSEL ADALET KAVRAMLARINI ELE ALAN AKADEMİK ÇALIŞMALARIN TEMATİK ANALİZİ

THEMATIC ANALYSIS OF ACADEMIC STUDIES ADDRESSING THE CONCEPTS OF
CYBERLOAFING AND ORGANIZATIONAL JUSTICE

Meri TAKSİ DEVECİYAN*

Öz

Çalışma ile “sanal kaytarma” ve “örgütsel adalet” kavramlarını birlikte ele alan yayınların “araştırma yöntemi” ve “eğilimlerinin/konularının” incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, zaman kısıtlaması olmaksızın “Web of Science” ve “Dergipark” veri tabanlarında iki kavramı birlikte ele almış “yirmi altı” adet yayın tematik analiz metodolojisiyle incelenmiştir. Nitel araştırma yöntemlerinden, tematik içerik analizi ile yürütülen çalışmada, MAXQDA 2022 nitel veri analiz programı kullanılarak, incelenen akademik yayınlardaki en yaygın kullanılan konular/eğilimler ve araştırma yöntemleri görselleştirilmiştir. Çalışma sonucunda incelenen akademik yayınlarda, “sanal kaytarma nedenlerinin” en yaygın ele alınan konu/eğilim olduğu, araştırma yöntemi olarak ise nicel araştırma yönteminin en çok kullanılan metodoloji olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca tematik analiz kapsamında bulguları genişletmek için en çok katkıda bulunan yazarlar, yayın türü ve en çok yayın yapılan yıllar da belirlenmiştir. Literatürde “sanal kaytarma” ve “örgütsel adalet” değişkenlerini kapsayan yayınların azlığı ile, çalışmanın bu alanda çalışmak isteyen araştırmacılara farkındalık sağlaması, rehberlik etmesi beklenmektedir.

Anahtar Kelime: Sanal Kaytarma, Örgütsel Adalet, İş Ahlakı, Tematik Analiz, İçerik Analizi

Abstract

The aim of the study was to examine the "research method" and "tendencies/topics" of publications that deal with the concepts of "cyberloafing" and "organizational justice" together. For this purpose, "twenty-six" publications dealing with the two concepts together in the "Web of Science" and "Dergipark" databases were examined with thematic analysis methodology, without any time restriction. MAXQDA 2022 software was utilized to visualize trends and research techniques. Results highlight "cyberloafing reasons" as a dominant theme and quantitative research as the prevalent method. In addition, in order to expand the findings within the scope of the thematic analysis, the authors who contributed the most, the type of publication and the most published years were also determined. With the scarcity of publications covering the variables of "cyberloafing" and "organizational justice" in the literature, it is expected that the study will raise awareness and guide researchers who want to work in this field.

Keywords: Cyberloafing, Organizational Justice, Work Ethic, Thematic Analyze, Content Analysis.

GİRİŞ

Günümüzde örgütsel düzeyde internet kullanımı, yadsınamaz boyutta önemli bir yer tutmaktadır. İnternet bağlantısı çalışanların birbirleriyle iletişim kurmalarını kolaylaştırırken, iş yükünü azaltarak zaman tasarrufu sağlamaktadır. İnternetin işyerinde kullanımı, iletişim uygulamalarının kullanımı ve iş süreçlerinin daha verimli hale getirilmesine yardımcı olmaktadır. Bu sayede, iş yükü azaltılarak, çalışanların daha verimli ve etkili bir şekilde çalışmaları sağlanmaktadır. Ayrıca, internet sayesinde işletmelerin müşterileriyle daha kolay ve hızlı bir şekilde iletişim kurması da mümkün olmaktadır. Son yıllarda internet ve bilgisayar kullanımının yaygınlaşmasıyla, iş yerlerinde bilişim teknolojileri istismarı da artmaktadır. Bu durum, işletmelerin sağladığı bilgisayar ve internet sistemlerinin kişisel amaçlar için kullanılması anlamına gelmektedir. Sanal kaytarma olarak adlandırılan bu kötüye kullanma durumu, sadece iş yerlerindeki internet erişimiyle sınırlı değildir, aynı zamanda örgütsel veya bireysel internet erişimi sağlayan tüm araçlarla yapılan kötüye kullanımı da kapsamaktadır. Eğer bu durum iyi yönetilmezse, internet çalışanların iş saatleri içinde kendi kişisel işleri için kullandığı bir araç haline gelir. Bu da iş yapımını etkiler ve çalışanların iş dışı saatlerde bile işlerini tamamlamak için online bağlantıya bağımlı hale gelmelerine sebep olur. Bu durum aynı zamanda çalışanların aile yaşamına da olumsuz etki edebilir. Sanal kaytarma, işletmelerin kaynaklarının etkin kullanımını engelleyerek, üretkenliği azaltır ve hatta yasal sorumluluklara yol açabilir. Bu nedenle, günümüzde sanal kaytarma önemli bir sorun haline gelmiştir ve işletmelerin bu konuda dikkatli olması gerekmektedir. (Ay vd., 2017, s.401).

Örgütsel adalet algısı ise, örgütteki kazanımların nasıl belirlendiği ve dağıtıldığı ile ilgilidir. Bu adalet algısı, çalışanların işverenleriyle ilişkilerini tanımlamalarında önemli bir role sahiptir. Örgütsel adalet, kişilerarası ve sosyal adaleti açıklayarak örgütlerdeki davranışları anlamamıza yardımcı olur (Yıldız vd., 2015, s.56). Ancak, çalışanlar örgütteki kazanımların adaletsiz bir şekilde dağıtıldığını gördüklerinde, bu durum sanal kaytarmaya neden olabilir. Bu nedenle, örgütlerdeki adalet algısının önemi yüksektir. Eğer çalışanlar örgütteki kazanımların adaletli bir şekilde dağıtıldığını hissedersen, işlerine odaklanıp verimli bir şekilde çalışacaklardır. Ancak çalışanlar adaletsizlik hissi uyandıran durumlarda sanal kaytarma gibi zararlı davranışlar sergileyebilirler. Bu nedenle, örgütlerin adaletli bir ortam yaratması ve çalışanların bu ortamda hissettikleri adalet algısını sürekli olarak gözlemlemesi ve düzeltmeye çalışması önemlidir (Forret & Love, 2008).

Örgütlerde çalışanların sanal kaytarma davranışları, örgüt içi faktörlerin etkisiyle ortaya çıkabilmektedir. Özellikle, çalışanların örgütsel adalet algısı, sanal kaytarma davranışlarını

tetikleyebilecek önemli bir faktördür. Lim ve Teo (2005)'te örgüt içi çalışanların adaletsizlik algıladıklarında, sanal kaytarma davranışlarına daha fazla yönelebildikleri belirlenmiştir. Bu nedenle, örgütlerin çalışanlarına karşı adil davranmaları, sanal kaytarma davranışlarının önlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Yağcı & Yüceler, 2016, s.665). Çalışma ile “sanal kaytarma” ve “örgütsel adalet” kavramlarını “Web of Science” ve “Dergipark” veri tabanında, zaman sınırlaması olmaksızın birlikte ele alan yayınların tematik bir çerçevede incelemesinin yapılması amaçlanmıştır. Bu bağlamda çalışmada aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmıştır:

- Sanal kaytarma ve örgütsel adalet kavramlarını birlikte ele alan akademik yayınlar en çok hangi konular üzerinde gerçekleştirilmiştir?
- Sanal kaytarma ve örgütsel adalet kavramlarını birlikte ele alan akademik yayınlarda hangi araştırma yöntemleri kullanılmıştır?
- Sanal kaytarma ve örgütsel adalet kavramlarını birlikte ele alan akademik yayınların yazar, tür ve yayınlanma yılları nelerdir?

1. Kavramsal Çerçeve

Sanal kaytarma, siber bilimlerin ortaya çıkmasıyla oluşmuş bir terimdir. “Sanal kaytarma” terimi Tony Cummins (1995) tarafından, “New York Daily News” haberlerinden türetilmiş bir kavramdır. Terim, Lim (Ulusal Singapur Üniversitesi) tarafından 2002 yılında Organizasyonel Davranış Dergisi'nde yayınlanan bir makalede kullanıldığında kötü bir şöhret edinmiştir. Sanal kaytarma iki bölümden oluşmaktadır. “Kaytarma” kavramı, zamanını boşa harcayan kişi anlamına gelen 'loafer'dan türetilmiştir. 'Siber', terimi ise; 1995 yılında, bilgisayar bilimlerine dayalı ifadelerin ön eki olarak kullanılmıştır. “Sanal kaytarma”; bir kişinin zamanını bilgisayar ve internete dayalı bir eylemde bulunarak boşa harcaması, internetin sağladığı alan aracılığıyla çalışanın zamanını boşa harcaması ya da iş yerinde kişisel işlerini yürütmesi anlamına gelmektedir (Jandaghi vd., 2015, s.336). Sanal kaytarma üzerine yapılan çalışmalarda farklı bakış açıları bulunmaktadır. Bazılarına göre, bu davranış olumsuz sonuçlar doğurabilir. Çalışanların verimliliğini düşürebilir, kurumlara maddi zararlar verebilir, yasal sorunlara yol açabilir ve iş akışında aksamalara neden olabilir. Ancak, diğer bir görüşe göre ise sanal ortamın sunduğu bilgi ve belgelere erişim sayesinde öğrenme fırsatları da sağlanabilir (Güler & Günel, 2022a). Aksakal (2024) ise yaptığı çalışmada, çalışanların sanal kaytarma davranışı göstermelerine yol açabilecek en yaygın nedenler olarak; “sosyal medya alışkanlıkları”, “gündemi kaçırma korkusu” olarak ifade etmiştir. Güler & Günel (2022b), kamu kurumu çalışanları üzerine yapmış oldukları araştırmalarında katılımcıların sanal kaytarma düşüncelerinin, cinsiyet, medeni durum, internet kullanım alışkanlıkları, yaş, eğitim seviyesi, istihdam durumu, aylık gelir ve kamu kurumlarında çalışma süresi gibi değişkenlere göre

farklılık gösterdiğini tespit etmişlerdir (Güler & Günel, 2022). Zhang vd. (2024), işyerinde iş doyumunu üzerinde hafif ve ciddi sanal kaytarma davranışını araştırdıkları çalışmalarında, hafif sanal kaytarma davranışını iş doyumunu üzerinde olumlu bir etkiye sahip, ciddi sanal kaytarma davranışını ise iş doyumunu üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olarak bulmuşlardır.

Tablo 1. “Sanal Kaytarma” Terimi Tipolojisi

<ul style="list-style-type: none"> • İnternette tembellik yapmak ve e-posta göndermek-Lim 2002 • Ağda sanal aylaklık, e-posta gönderme ve etkileşimli siber aylaklık-Blaio vd., 2004 • E-ticaret, bilgi arama ve kişisel iletişim-Mahatankon vd., 2004 • Küçük sanal kaytarma davranışları (yani CNN haber sayfasını incelemek) ve ciddi olanlar (yetişkinlerin web sitelerini ziyaret eden)- Blanchard ve Henel, 2008 • Kişisel iletişim; kişisel bilgilere erişim; kişisel bilgi indirme; kişisel e-ticaret-Ramayah, 2010 • Sosyal aktivite, Bilgilendirici aktivite, Boş zaman aktivitesi, Sanal duygusal aktivite. Doorn, 2011
--

Kaynak: Jandaghi, G., Alvani, S. M., Zarei Matin, H., & Fakheri Kozekanan, S. (2015). Cyberloafing management in organizations. *Iranian Journal of Management Studies*, 8(3), 335-349.

Adalet ise, örgütlerdeki temel değerlerden biridir. Wendell & French tarafından 1964 yılında literatüre kazandırılan örgütsel adalet terimi, genel olarak çalışanların işyerlerinde gerek prosedürlerin gerekse kişilerarası ilişkilerin sonuçları olarak kendilerine adil davranılıp davranılmadığını nasıl algıladıklarını ifade etmektedir. Bir organizasyonda adaletin olmaması stres, hırsızlık, kaygı ve öfke gibi psikolojik sorunlara ve uykusuzluk, işe devamsızlık gibi fiziksel sorunlara neden olabilmektedir. Örgütsel adaletsizliğin bir başka olumsuz sonucu da sanal kaytarma gibi işyerinde sapkın davranışlara neden olmasıdır. Literatürde sanal kaytarma ile ilgili çalışmalar çoğunlukla üç ana kategoriye ayrılmıştır. Birinci kategori sanal kaytarma öncülleri ile ilgili araştırmaları içermektedir. Bu amaçla Blanchard & Henle (2008) şansa olan inancın ve normların en önemli öncüller olduğunu bulmuşlardır. Daha sonra Şeyh vd. (2015), sanal kaytarmaya neden olan ana faktörlerin davranışsal tutumlar ve öznel normlar olduğunu iddia etmiştir. Liberman vd. (2011) ise; işe yönelik tutumların ve iş dışı alanın bu bağlamı olumlu, işe bağlılığın ise olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir (Akın vd., 2017, s.10).

Niehoff ve Moorman, (1993)'e göre, örgütsel adalet; dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti olmak üzere üç boyutta ele alınmaktadır. Ayrıca örgütsel adalet algısı ile sanal kaytarma faaliyetleri arasındaki ilişki, yapılan araştırmalar sonucunda genellikle negatif yönlü olarak tespit edilmiştir. Lim (2002), çalışma ortamında internet kullanıcıları ile yürüttüğü çalışmada, çalışanların işyerlerindeki dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti ile

alakalı adalet dışı davranışlar algılamaları durumunda, daha çok sanal kaytarma davranışı gösterdikleri tespit edilmiştir. Ahmadi vd. (2011) tarafından yapılan çalışmada ise; Tahran'da otomobil sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede çalışanların, dağıtım adaleti, işlemsel adalet algılamaları ve sanal kaytarma arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Benzer şekilde Zoghbi (2009) tarafından, İspanya'da eyalet üniversitesinde işçiler üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, işlemsel adalet ile sanal kaytarma faaliyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Blau vd. (2006), tıp alanı teknoloji uzmanları ile yürütülen araştırma sonuçları, teknoloji uzmanlarının adalet dışı davranış algıladıklarında daha çok sanal kaytarma davranışı gösterdiklerini bulmuştur (Kaplan & Adem, 2012).

Çalışanlar örgütsel boyutta kendi paylarını/maaşlarını sanal kaytarma davranışında bulunanlarla karşılaştırdıklarında, örgütsel çaba gösterme motivasyon seviyeleri düşmekte ve algıladıkları örgütsel adaletsizliği yumuşatmak için daha fazla işten kaytarmaya, kendilerini yavaşlatmaya çalışmaktadırlar (Felps & Mitchell, 2006). Çalışanlar, bir örgütün kaynak dağıtımını ve çalışanlar arasındaki etkileşimlere yönelik davranışını adaletsiz buldukça; sanal kaytarma davranışında bulunma eğilimleri artmaktadır (Lim, 2002). Etkileşim adaletinin sanal kaytarma üzerindeki etkisini inceleyen Zoghbi (2006), çalışmasında, etkileşim adaletinin ceza korkusu üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu ve böyle bir korkunun örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi yumuşatabileceğini ortaya koymuştur. Böylece çalışanların örgüt iklimini ve işverenlerinin tutumunu adil algılamadığı durumlarda, sanal kaytarma eğilimlerinin artış göstermesi muhtemeldir. Bu tür çalışanlar sanal kaytarma davranışında bulunmanın, örgütleri tarafından izleneceğini ve ciddi şekilde cezalandırılacaklarını hissedersen, bu tür davranışları her zamankinden daha az gerçekleştirme eğiliminde olacaklardır. Örgütsel karar alma ve genel olarak örgütsel prosedürler hakkında bir adaletsizlik algısına sahip olmak, örgütsel faydaların dağılımı ve sanal kaytarma gibi sapkın davranışlar açısından bir kuruluştaki etkileşimlerin nasıl meydana geldiği üzerinde daha fazla etkiye sahip olabilir. Genel olarak, her üç örgütsel adalet türü de sanal kaytarma davranışından olumsuz etkilenmektedir (Zoghbi & Gonzalez, 2008, s.76).

Sanal kaytarma davranışını önlemek için, ofis tarafından konulan kurallara uymak zorunda olmanın yanı sıra, çalışanların yazılı olmayan iş ahlakına uygun davranmak için de kendilerini iyi kontrol etmeleri gerekmektedir. Çalışanların, işyeri kurallarına, iş ahlakına uymayan kötü bir davranışta bulunmadan önce öz denetim ve suçluluk duygusuna haiz olmaları bir iç kontrol olarak önemlidir. Kendini kontrol, hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik duygu, davranış ve

bilişin modülasyonu ve düzenlenmesi ile karakterize edilen istikrarlı, ayırt edici bir insan özelliğidir (Gottfredson & Hirschi,1990). Öz denetim güç modeline göre (Muraven & Baumeister, 2000, s.247), bir eylemde özdenetim uygulamak, sonraki eylemlerde uygulanan özdenetim gücünü tüketebilir. Başka bir deyişle, öz denetim sınırlı bir kaynağa ve bireylerin herhangi bir zamanda yalnızca belirli sayıda dürtüyü düzenleyebilmesine benzetilebilir. Ayrıca, kendini kontrol etmenin güç modeli, kendini kontrol etme gücündeki bireysel farklılıkları tanımaktadır. Bazı çalışanlar daha fazla öz denetim gücüne sahipken, diğerleri daha az öz denetime sahip olabilir. Örneğin, öz denetimi düşük olan çalışanların daha düşük öznel iyi oluşa sahip olduğu ve tükenmişlik, iş stresi yaşama, sanal kaytarma gibi işyeri sapkınına, iş ahlakına uymayan davranışlara girişme eğiliminin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu nedenle, öz denetim/kendini kontrol ile sanal kaytarma davranışı arasında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır (Restubog vd., 2011). Şöyle ki, kendini kontrol edemeyen çalışanlar, iç kontrollerini kaybederek, yapılmaması gereken faaliyetlerde bulunabilirler (Arli & Leo, 2017). Çalışan sanal kaytarma dürtüsüne karşı koyamadığı zaman, bunu yapmaya devam edecektir. Rahmadi (2022) çalışmasında, Covid 19 salgını sırasında Jakarta’da bir seyahat şirketindeki birçok çalışanın, şirketin sürdürülebilir kalma baskısı, çalışanların iş yükleri, kötü çevre koşulları, çalışan sağlığı ve daha birçok olumsuzluktan kaynaklı iş stresi yaşadığını tespit etmiştir (Robbins & Judge, 2018, s.49). Örgütsel kaynaklı stres yaratıcılar; örgüt iklimi, örgütün ve işin yapısı, çalışanın örgüt içindeki rolü gibi unsurlar olarak sıralanabilmektedir. Örgüt ortamından kaynaklı stresli durumlara karşı verilen tepki; çalışanın yaş, cinsiyet, kişilik, yaşam tarzı gibi psikografik ve kişisel faktörleri nedeniyle algıya bağlı olarak farklılık göstermektedir (Tezcan & Gözükar, 2022). Örgütün coğrafi olarak konumu, konuma bağlı iklim şartları, teknoloji seviyesi, sosyo-kültürel, bilimsel değişimler, ekonomik, politik belirsizlikler; stres kaynakları arasında sayılabilmektedir (Tezcan & Gözükar, 2022). Ayrıca örgütlerde uygulanan zaman baskısı, adil olmayan ödüllendirmeler, aşırı sorumluluk yüklemeleri, iş ahlakına, liyakata uymayan kariyer-yükselme kriterleri ve organizasyonun işçiye göz ardı eden yapısı gibi farklı sebepler de iş stresine neden olabilen diğer önemli unsurlardır (Çivilidağ & Durmaz, 2022). Bir kişi iş stresi yaşadığında performansında düşüş olabilmekte ve yaptığı işten kendini geri çekebilmektedir. İş stresi yaşayan kişiler, yorgunluk yaşamının yanı sıra duygusal ve zihinsel tükenmeden kaynaklanan ruhsal hastalıklara da yakalanabilirler (Robbins & Judge, 2018). Lim vd.(2021)’de yüksek düzeyde iş stresinin bir çalışanın sanal kaytarma davranışına sevk edebileceği tespit edilmiştir. Sao vd. (2020) ise bir çalışanın stres seviyesi ne kadar yüksekse, kişinin sanal kaytarma dürtüsünün de o kadar yükseleceğini belirtmişlerdir. Örgütsel adalet ise örgütün çalışanlara önyargısız ne ölçüde adil, eşit davrandığı anlamına gelmekte ve

bir örgütün etik ve yasal standartlara ulaşmasına yardımcı olmaktadır. Küreselleşme ve teknolojik değişim, organizasyonun hızlı iletişim kurmasına yardımcı olurken, aynı zamanda hızlı teknolojik değişim, insanlarda değişim ve dönüşümü kaçırmama, sürekli güncel olma gerekliliği gibi nedenlerle stres yaratarak, sanal kaytarma davranışına neden olarak örgütler için zorlukları beraberinde getirmektedir (De Lara, 2007).

2. Yöntem

Çalışma ile “sanal kaytarma” ve “örgütsel adalet” konulu akademik çalışmaların sistematik tematik çerçevede ele alınarak, derlenmesi, incelenmesi ve yorumlanması amaçlanmıştır. Bu nedenle, nitel araştırma yöntemi bu çalışma için en uygun araştırma yöntemi olarak seçilmiştir. Çalışma, nitel araştırma yöntemlerinden, doküman incelemesi kullanılarak yapılandırılmıştır. Nitel araştırma, sosyal yaşam ve insanla ilgili problemleri kendine özgü yöntemlerle sorgulayarak anlamlandırma süreci olarak tanımlanmaktadır (Creswell, 1998). Bu çalışmada araştırmacı, verileri (yayınları) teker teker okuyarak MAXQDA 2022 nitel araştırma yöntemleri veri analizi programı aracılığı ile kategorize etmiş ve görselleştirmiştir. Söz konusu bu kategoriler araştırmacının elde ettiği verileri analiz etmesine ve sonuçlarını ortaya koymasına yardımcı olmuştur. Çalışmada örnekleme yöntemi amaçlı rastgele örnekleme yöntemleri arasından ölçüt örnekleme yöntemi kullanılarak seçilmiştir. Bu çerçevede, çalışmanın örnekleme “sanal kaytarma” ve “örgütsel adalet” kavramlarını birlikte ele alan akademik yayınların yer aldığı “Web of Science” ve “Dergipark” veri tabanları olarak belirlenmiş ve tespit edilen 26 çalışma, araştırmacı tarafından yayınların tamamı üzerinden detaylı bir şekilde kontrol edilmiştir. Daha sonra tespit edilen yayınlar üzerinden tematik içerik analizi gerçekleştirilmiştir. Tematik içerik analizi; belirlenmiş değişkenler/konular hakkında yürütülen çalışmaların ele alındığı, konuları/eğilimleri ile elde edilen araştırma sonuçlarının tanımlayıcı bağlamda incelenmesini kapsayan sistematik bir çalışmadır (Sözbilir vd., 2012; Ecevit vd., 2021). Araştırmanın “Web of Science” ve “Dergipark” veri tabanı ile sınırlı tutulması çalışmanın kısıtını oluşturmaktadır.

İncelenen akademik yayınların en çok ele aldığı konular tespit edilirken, araştırmacı tarafından yayınların tamamı birkaç kez incelenerek notlar alınmış, tekrar tekrar okunmuştur. Sonuç olarak, tespit edilen yayınların konuları, araştırma yöntemleri, türleri, yazarları ve yayın yılları belirlenmiştir. Araştırma verileri için metodolojik prosedürlerde aşağıdaki adımlar izlenmiştir (Jones vd., 2011'den uyarlanmıştır, aktaran: Berber vd., 2018).

2.1. Araştırma kriterleri

-Sanal kaytarma ve örgütsel adalet terimleri ile aynı anlama gelen kelimeler (cyberslacking, cyberloafing, virtual loafing ve organizational justice)

-Tüm zamanlarda yapılan çalışmalar

-Tüm türler/alanlar

2.2. Dışlama kriterleri

-Sadece İngilizce dilinde arama yapılmıştır (anahtar kelimeler olarak)

-Elektronik olarak mevcut olmayan çalışmalar

2.3. Arama yöntemi ve kapsamı

- "Cyberslacking" and "organizational justice"; "cyberloafing" and "organizational justice"; "virtual loafing" and "organizational justice" kelimelerinin birlikte tüm zamanlarda (zaman kısıtlaması olmaksızın) "Web of Science" ve "Dergipark" veri tabanlarında tüm alanlarda taranması

-"Web Of Science" ve "Dergipark" veri tabanındaki çalışmaların tüm alanlarında belirlenmiş kelimelerin birlikte, tanımlanmış arama parametrelerine uygunluğuna göre araştırmacı tarafından manuel olarak okunması/kontrol edilmesi (n = 26),

2.4. Veri yorumlama ve tematik analiz prosedürleri

-veri organizasyonu: seçili tüm yayınların mantıklı bir sırada toplanması, karşılaştırma tabanı oluşturmak için bir tablo üzerinde tanımlı temel bir yapı tasarlanması

-araştırma verilerinin tanımlayıcı bilgilerinin girilmesi: yazar, yayın yılı, yayın konuları, araştırma yöntemleri, yayın türü

3. Bulgular

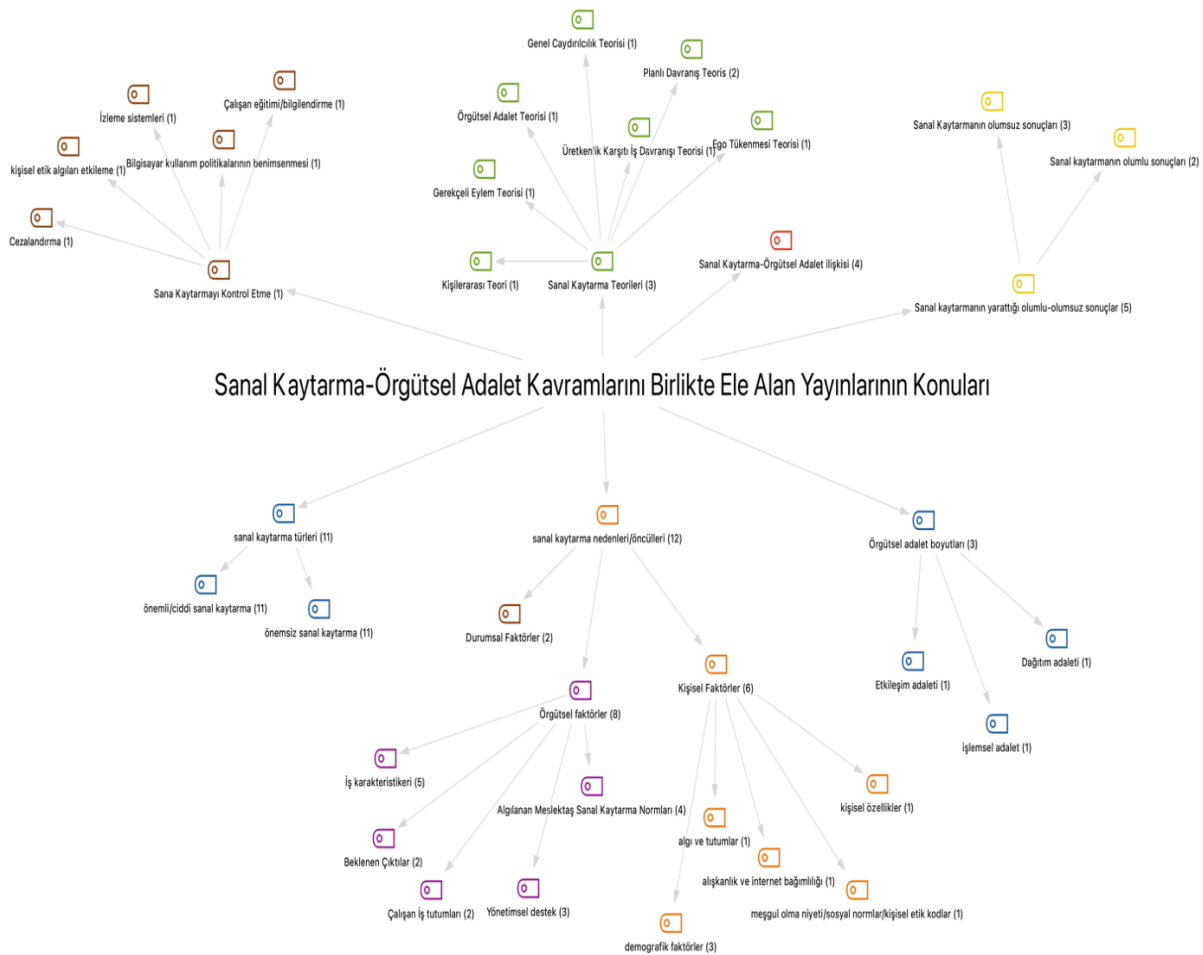
Çalışma ile sanal kaytarma ve örgütsel adalet kavramlarını ele alan akademik yayınlar üzerinde yapılan tematik içerik analizi sonucu tablo 1'de görülen konular/eğilimlerin en yaygın kullanılanlar olduğu gözlemlenmiştir. Bu temalara ait harita MAXQDA 2022 nitel veri analiz programı kullanılarak görselleştirilmiştir. Şekil 1'de gösterilen söz konusu bu tematik analize ait harita, çalışmanın çıktısını, analizin genel sonuçlarını görmek ve aşağıdaki bölümlerde listelenen kategorileri görsel açıdan net bir şekilde ifade etmek için önemli ve değerlidir. Çalışmada incelen akademik yayınların hepsi (26 adet) MAXQDA2022 nitel veri analizi programına yüklenerek her bir yayın üzerinde tek tek konular/eğilimler kodlanarak şekil 1'deki

kod haritasına ulaşılmıştır. Ayrıca ele alınan çalışmalar araştırma yöntemlerine, en çok yayın yapan yazar, yayın yılları ve yayın türlerine göre de incelenmiştir.

Tablo 2. İncelenen akademik yayınlarda en yaygın ele alınan konular/eğilimler

Sanal Kaytarma Nedenleri
Örgütsel Adalet Boyutları
Sanal Kaytarma Türleri
Sanal Kaytarmayı Kontrol Etme
Sanal Kaytarma Teorileri
Sanal Kaytarma-Örgütsel Adalet İlişkisi
Sanal Kaytarmanın Olumlu-Olumsuz Sonuçlar

Şekil 1. MAXQDA2022 nitel veri analizi programı ile sanal kaytarma-örgütsel adalet kavramlarını birlikte ele alan yayınların konu/eğilimleri haritası



Şekil 1'e göre sanal kaytarma ve örgütsel adalet kavramlarının ele alındığı akademik yayınlarda en yaygın ele alınan konular ve konulara ait detaylar MAXQDA 2022 nitel veri analiz programı ile hazırlanmış olan harita ile görselleştirilmiş ayrıca aşağıda her bir konuya ait bilgiler söz konusu yayınlara atıfta bulunularak detaylandırılmıştır.

3.1. Sanal kaytarma ve örgütsel adalet kavramlarını ele alan yayınların konuları

3.1.1. Sanal kaytarma nedenleri

“Dergipark” ve “Web of Science” veri tabanında taranan ve araştırmanın örnekleminde yer alan 26 yayından, on altı tanesinde (%61,5) “sanal kaytarma nedenleri” konusu yer almıştır. Hangi çalışanların sanal kaytarma davranışında bulunma olasılığının diğerlerinden daha yüksek olabileceğini belirlemeye çalışan araştırmalar sonuçsuz kalmıştır. Bununla birlikte, sanal kaytarma davranışının öncülleri arasında genel olarak internet kullanımına yönelik algı ve tutumlar, kişisel özellikler, alışkanlıklar, internet bağımlılığı, demografik faktörler, sanal kaytarma normlarına girme niyeti-internet kullanımı, sanal kaytarma ile ilgili kişisel etik kodlar belirtilmektedir. Sayılan tüm bu öncüller, incelenen yayınlarda yukarıda yer alan haritadan da anlaşılacağı üzere, örgütsel, kişisel ve durumsal olmak üzere genellikle üç başlıkta incelenmiştir. Sanal kaytarma nedenlerini ele alınan yayınlardan, Şimşek ve Şimşek (2019)’te (kişisel ve örgütsel) ve Yağcı ve Yüceler (2016)’de (kişisel, demografik) sanal kaytarma öncülleri iki boyut olarak gösterilmiştir. Kaplan ve Ögüt (2012)’de ise sanal kaytarma öncülü olarak örgütsel adalet kavramına değinilmiş ve bu kavram ile çalışma detaylandırılarak, sınırlandırılmıştır. Çalışmada incelen yayınlardan Tatlı ve Sadık (2021)’de ise sanal kaytarma nedenleri/öncülleri olarak aşağıdaki ifadeye yer verilmiştir.

“Öğretmen adaylarının sanal kaytarma yapma nedenleri yaşlarına ve sınıf düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiş ancak farklı bölümlere devam eden öğretmen adaylarının sanal kaytarma yapma nedenleri “Güdülenme” ve “Derse ilişkin tutum” boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaşmıştır”. İfadeden de anlaşılacağı üzere çalışmada sanal kaytarma öncülleri olarak kişisel ve durumsal nedenler ifade edilmektedir.

3.1.2. Örgütsel adalet boyutları

Çalışmada incelenen yayınlardan üç tanesinde (%11,53) örgütsel adalet boyutları konusu ele alınmıştır. Garrett & Danziger (2008)’de etkileşimsel örgütsel adaletsizlik (örgütsel adalet boyutlarından) ve sanal kaytarma arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Aynı çalışmada örgütsel adalet, sanal kaytarma davranışını negatif olarak yordamış, ancak bu ilişki cinsiyet, yaş ve işle ilgili faaliyetler için internet kullanım saati kontrol edildikten sonra istatistiksel olarak anlamlı olmaktan çıkmıştır. Kaplan & Adem (2012, s.2) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel adalet boyutlarından olan dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti ile sanal kaytarma faaliyetleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçları, önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri ile bu adalet boyutları arasında olumsuz bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Yani, çalışanların örgütlerinde adaletsizlik algıladığı durumlarda, önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri artmaktadır. Ayrıca, dağıtım adaleti ile ciddi sanal kaytarma faaliyetleri arasında da olumsuz bir ilişki bulunmuştur. Bu da demek oluyor ki, çalışanların örgütlerindeki dağıtım adaleti algısı iyiye, ciddi sanal kaytarma faaliyetleri azalmaktadır. Ancak işlemsel adalet ve etkileşim adaleti ile ciddi sanal kaytarma faaliyetleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Yani, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti algıları ile ciddi sanal kaytarma arasında bir bağlantı kurulmamıştır. Ozler & Polat (2012) çalışması ise incelenen yayınlar arasında yer almasına rağmen, “örgütsel adalet boyutları” konusunu ayrıntılı bir şekilde işlememiş, yalnızca literatür taraması bölümünde bu konuya kısaca değinmiştir. Ancak, çalışmada düşük örgütsel adalet düzeyinin sanal kaytarma davranışı üzerinde önemli bir etki yarattığı ifade edilmiştir.

3.1.3. Sanal kaytarma türleri

Çalışma için incelen yayınlardan on bir tanesinde (% 42,30) sanal kaytarma türleri konusu ele alınmıştır. Sanal kaytarma türleri yukarıda yer alan haritadan da anlaşılacağı üzere incelenen yayınlarda ağırlıklı olarak iki boyutlu (önemli/ciddi ve önemsiz) olarak ifade edilmiştir. Sanal topluluklara katılmak (chat), kumar (bahis) oynamak, eğlenceli videolar izlemek ve blogları okumak gibi internet üzerinde gerçekleştirilen faaliyetler, önemli sanal kaytarma faaliyetleri olarak adlandırılırken, iş dışı e-posta almak/yollamak ve haber sitelerini ziyaret etmek gibi faaliyetler, önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri olarak kabul edilmektedir (Örücü & Yıldız, 2014; Fındıklı, 2016).

3.1.4. Sanal kaytarmayı kontrol etme

İncelenen yayınlar arasından sadece birinde (%3.84) “sanal kaytarmayı kontrol etme” konusu ele alınmıştır. Yukarıda yer alan haritadan da anlaşılacağı üzere söz konusu çalışmada (Yağcı & Yüceler, 2016) sanal kaytarma kontrol etme araçları olarak; “cezalandırma”, “izleme sistemleri”, “bilgisayar kullanım politikalarının izlenmesi”, “çalışanları eğitme/bilgilendirme”, “kişisel etik algıları etkileme” başlıkları ön plana çıkmıştır.

3.1.5. Sanal kaytarma teorileri

Çalışma için incelen “sanal kaytarma teorileri” konusunu ele alan toplam üç yayın (%11, 53) yer almaktadır. Bu yayınlarda ele alınan teoriler “üretkenlik karşıtı iş davranışı teorisi”, “planlı davranış teorisi” ve “ego tükenmesi davranışı”, “gerekçeli eylem teorisi”, “genel caydırıcılık

teorisi”, “örgütsel adalet” ve “kişilerarası teori” olarak tespit edilmiştir. Bu teorilerden en yaygın kullanılanı “planlı davranış teorisi” olmuştur (Yağcı & Yüceler, 2014; Özüdoğru & Özüdoğru, 2018; Özüdoğru & Yıldırım, 2020). Gerekçeli eylem teorisi, kişilerarası teori, örgütsel adalet teorisi ve genel caydırıcılık teorisine ise sadece Yağcı & Yüceler (2014)’te yer verilmiştir.

3.1.6. Sanal kaytarma-örgütsel adalet ilişkisi

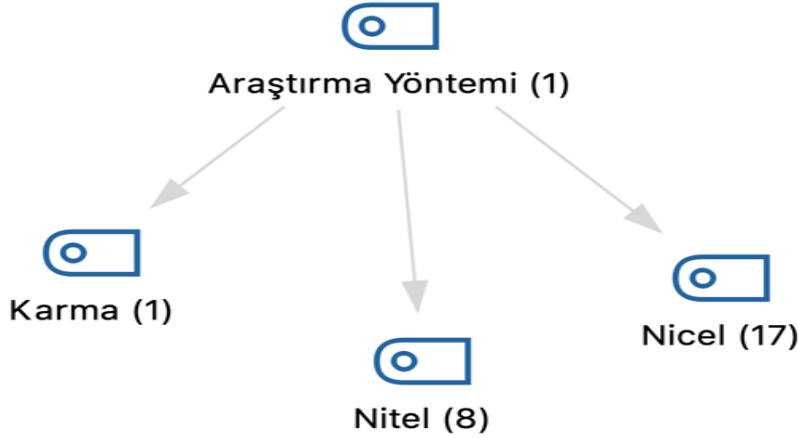
İncelenen yayınlardan sadece 4 tanesinde (%15,38) sanal kaytarma-örgütsel adalet arasındaki ilişki konu olarak ele alınmıştır. Yayınlardan Yağcı & Yüceler (2016), örgüt içinde çalışanlar tarafından algılanan adaletin, sanal kaytarmanın önemli bir nedeni ve çalışanların da, şirket veya üyelerinin adil olmayan davranışlarını algıladıkları zaman bu tür davranışlara yöneceklerini belirtmişlerdir. Ay vd. (2017) ve Wu vd. (2021), örgütsel adaleti çalışanların, işverenleri ile ilişkilerini tanımlamak için kullandıklarından bahsedilmekte ve söz konusu bu adalet algılamasının çalışanın zihninde olduğuna değinilmektedir. Ayrıca iş görenlerin, örgütteki emeklerinin karşılığının adaletsiz bir yapıda dağıtıldığını gördüklerinde bu adaletsizliği etkisizleştirmek maksadı ile sanal kaytarma davranışı sergileyebilecekleri belirtilmektedir.

3.1.7. Sanal kaytarmanın olumlu-olumsuz sonuçları

İncelen yayınlardan beş tanesinde (%19,23) sanal kaytarma davranışının yarattığı olumlu sonuç ve olumsuz sonuçlara değinilmiştir. Beş çalışmadan sadece iki tanesinde ise sanal kaytarmanın yarattığı/yaratabileceği olumlu sonuçlara yer verilmiştir. Bu iki çalışmada sanal kaytarma davranışı kısa süreli olursa çalışanların yaratıcılığını arttırabileceği, esneklik kazandırabileceği ve gelişimlerine katkı sağlayabileceği üzerinde durulmaktadır (Özler & Polat, 2012; Karataş, 2020).

3.2. Sanal kaytarma ve örgütsel adalet kavramlarını ele alan yayınların araştırma yöntemleri

Şekil 2. Maxqda 2022 nitel araştırma yöntemi veri analizi programı ile incelenen çalışmaların araştırma yöntemleri haritalandırılması



3.2.1. Nicel araştırma yöntemi

İncelenen yayınlarda yukarıda MAXQDA2022 nitel veri analiz programı kullanılarak çıkartılmış olan yaratıcı kod haritasından da anlaşılacağı üzere, on yedi tane yayında kullanılan metodolojinin “nicel” olduğu görülmektedir.

3.2.2. Nitel araştırma yöntemi

İncelenen yayınlardan sekiz tanesinin araştırma yöntemi “nitel” olarak tespit edilmiştir.

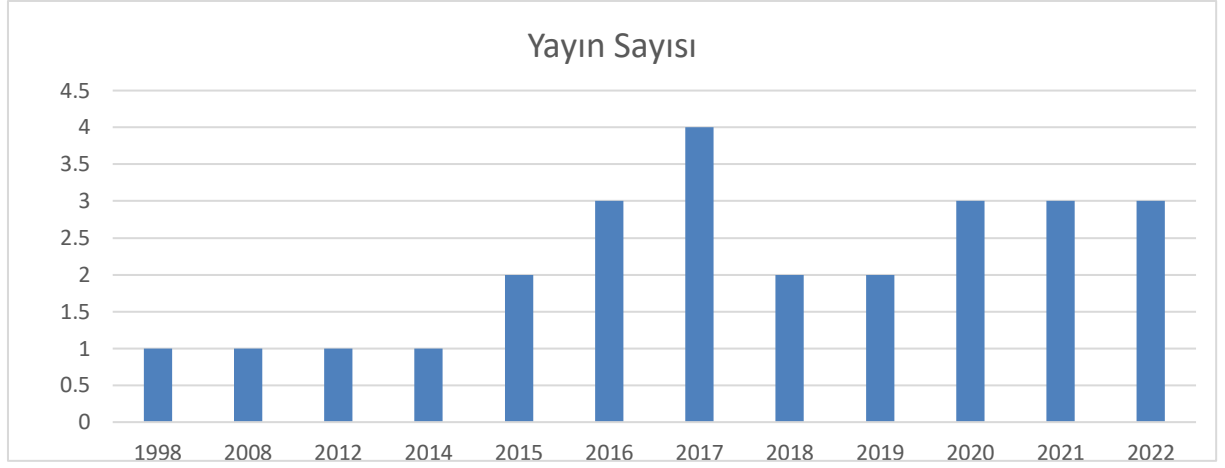
3.2.3. Karma araştırma yöntemi

İncelenen yayınlardan sadece bir tanesinin araştırma yönteminin ise yukarıdaki haritadan da anlaşılacağı üzere karma yöntem olduğudur.

3.3. En Çok Yayın Yapan Yazar, Yayın Yılları ve Yayın Türleri

İncelenen yayınlar arasında en çok yayını olan yazarlar, Örucü ve Özüdoğru (ikişer yayın) olmuştur. Tablo 3’ten de anlaşılacağı gibi en çok yayın yapılan yıl ise 2017 (dört yayın) yılıdır.

Tablo 3.İncelenen yayınların yıllara göre yayın dağılımı



“Sanal kaytarma” ve “örgütsel adalet” kavramlarını birlikte ele alan “Web Of Science” ve “Dergipark” veri tabanında yayınlanan yayınlardan ilk çalışmanın 1998 yılı yayını olması ise internet kullanımının yaygınlaştığı yıllara denk gelmesi açısından şaşırtıcı olmamıştır. Ayrıca çalışmada incelenen yayınların hepsi “farklı dergilerde” yayınlanmış yayın türü “makale” olan çalışmalar olarak tespit edilmişlerdir.

SONUÇ

Çalışmada “sanal kaytarma” ve “örgütsel adalet” kavramlarını birlikte ele alan yayınlar, değindikleri konular, araştırma yöntemleri, yazarları, yayın türleri olmak üzere incelenerek tematik içerik analizine tabii tutulmuşlardır. Çalışma için “Web of Science” ve “Dergipark” veri tabanlarında tarama yapılarak ilgili kavramları birlikte ele alan toplamda “yirmi altı” adet çalışma incelenmiş olup çalışmaların hepsi makale türünde hazırlanmış yayınlardır. Çalışma için zaman kısıtı olmadan taratılan anahtar kelimeler sonucu ulaşılan yayınlardan ilkinin 1998, en çok yayının ise 2017 yılında yayınlanmış olduğu belirlenmiştir. İncelenen yayınlarla Özücü & Özüdoğru’nun “sanal kaytarma” ve “örgütsel adalet” kavramlarını ele alan en çok yayını olan yazarlar olduğu tespit edilmiştir.

- Sanal kaytarma ve örgütsel adalet kavramlarını birlikte ele alan çalışmaların, yapılan tematik analizi, konulara göre dağılımları incelenmesi sonucunda;
- Sanal kaytarma nedenleri/öncülleri konusunun, en çok çalışılan boyut,
- Sanal kaytarmayı kontrol etme konusunun, en az çalışılan boyut,
- Sanal Kaytarma Teorileri konusuna ait en yaygın kullanılan teorinin planlı davranış teorisi,

- Sanal kaytarma türleri konusunun ağırlıklı olarak iki boyutlu (önemli/ciddi ve önemsiz),
- Sanal Kaytarmanın Olumlu-Olumsuz Sonuçları konusunu ele alan beş çalışmadan sadece iki çalışmada “olumlu sonuçlardan” bahsedilmiş,

olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamında incelenen yayınlardan oluşan “araştırma yöntemleri” boyutunda ise; en çok nicel, en az ise karma yöntemli yayına rastlanılmıştır.

Çalışmanın “Web of Science” ve “Dergipark” veri tabanında yapılan tarama ile sınırlı olması en önemli kısıt olarak düşünülmektedir. İleride “sanal kaytarma” ve “örgütsel adalet” kavramlarını birlikte ele alan çalışma yapmak isteyen akademisyener için “sanal kaytarmayı kontrol etme” konusunun ve söz konusu değişkenlerin iş ahlakı/etik boyutunda daha detaylı incelenmesinin literatüre katkı sağlanması açısından kıymetli olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Afacan Fındıklı, M. (2016). Relationship between cyberloafing and work performance: comparison of health and textile industry workers . *International Journal of Social Inquiry*,9(1),33-62.Retrievedfrom <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijisi/issue/27501/288713>
- Aksakal, N. Y. (2024). Investigation of cyberloafing behavior in terms of various elements: A qualitative study. *Research Journal Of Business And Management*, 10(4), 174-186.
- Akın, A., Ulukök, E., & Arar, T. (2017, June). Analyzing the relationships between organizational justice and cyberloafing: a study in a public university. In *RSEP International Conferences on Social Issues and Economic Studies: 4th Multidisciplinary Conference, Prag* (pp. 9-20).
- Arli, D. and Leo, C., Why do good people do bad things? The effect of ethical ideology, guilt proneness, and selfcontrol on consumer ethics. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, vol. 29, no. 5, pp. 1055-1078, 2017
- Ay, F. A., Demirel, G., & Erbas, N. (2017). The effects of organizational justice perceptions on cyber-loafing behaviors: a research on health workers. *Research Journal of Business and Management*, 4(3), 400-409.
- Berber, Ş., Köle, M., Taşçı, M. E., & Can, E. (2018). From past to present born global phenomenon: a thematic analysis. *Economics and Business Review*, 4(2), 80-97.
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications
- Çivilidağ, A., & Durmaz, Ş. E. R. İ. F. E. (2022). Üniversite idari personeli üzerinde iş stresi, sanal kaytarma ve örgütsel adalet'in incelenmesi. *International Journal Of Eurasia Social Sciences/Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(49).
- De Lara, P. Z. M. (2007). Relationship between organizational justice and cyberloafing in the workplace: Has “anomia” a say in the matter? *CyberPsychology & Behavior*, 10(3), 464-470.
- Ecevit, T., Balcı, N., Yıldız, M., & Sayan, B. S. (2021). İlkokul düzeyindeki araştırma-sorgulama, argümantasyon ve STEM temelli uygulamalarının tematik içerik analizi. *Van Yüzyüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 1100-1129
- Felps, W. and Mitchell, T. (2006), How, when, and why bad apples spoil the barrel: negative group members and dysfunctional groups, *Research in Organizational Behavior*, Vol. 27, pp. 181-230.
- Forret, M. & Love, M. S. (2008), Employee justice perception and coworker relationship. *Leaderships & Organization Development*, vol.29, no. 3, pp.248-260.
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2008). On cyberslacking: Workplace status and personal internet use at work. *CyberPsychology & Behavior*, 11(3), 287-292.

- Gottfredson, M., & Hirschi, T. (1990). *A general theory of crime*. Stanford, CA: Stanford University Press
- Güler, A., & Günel, Y. (2022a). Kamu Kurumlarında Sanal Kaytarmaya Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 10 (2), 247-274.
- Günel, Y., & Güler, A. (2022b). Çalışanların kamu kurumlarında sanal kaytarma davranışına yönelik düşüncelerinin incelenmesi. *Journal of Academic Opinion*, 2(2), 54-66.
- Jandaghi, G., Alvani, S. M., Zarei Matin, H., & Fakheri Kozekanan, S. (2015). Cyberloafing management in organizations. *Iranian Journal of Management Studies*, 8(3), 335-349.
- Jones, M. V., Coviello, N., & Tang, Y. K. (2011). International entrepreneurship research (1989-2009): a domain ontology and thematic analysis. *Journal of business venturing*, 26(6), 632-659.
- Karataş, A. (2020). Kamu Liderliği Rollerinin Kamu Personelinin Sanal Kaytarma Davranışları Üzerindeki Etkisi: Tra1 Bölgesinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (38), 134-164.
- Kaplan, M., & Adem, Ö. Ğ. Ü. T. (2012). Algılanan örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişkinin analizi: Hastane Çalışanları Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-13.
- Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of organizational behavior: The international journal of industrial, occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(5), 675-694.
- Lim, P. K., Koay, K. Y., & Chong, W. Y. (2021). The effects of abusive supervision, emotional exhaustion and organizational commitment on cyberloafing: a moderated-mediation examination. *Internet Research*, 31(2), 497-518.
- Muraven, M., & Baumeister, R. F. (2000). Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle? *Psychological Bulletin*, 126, 247-259.
- 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
- Restubog, S. L. D., Garcia, P. R. J. M., Toledano, L. S., Amarnani, R. K., Tolentino, L. R., & Tang, R. L. (2011). Yielding to (cyber)-temptation: Exploring the buffering role of self-control in the relationship between organizational justice and cyberloafing behavior in the workplace. *Journal of Research in Personality*, 45(2), 247-251.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior* (Global).
- Sao, R., Chandak, S., Patel, B., & Bhadade, P. (2020). Cyberloafing: Effects on employee job performance and behaviour. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(5), 1509-1515.

- Sözbilir, M., Kutu, H., & Yasar, M. D. (2012). Science education research in Turkey: A content analysis of selected features of published papers. *In Science Education Research and Practice in Europe* (pp. 341-374). Brill Sense
- Şimşek, A. & Şimşek, E. (2019). Beneficial and Detrimental Effects of Cyberloafing in the Workplace. *Journal of Organizational Behavior Review*, 1(1), 97-114. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jobreview/issue/47368/597517>
- Tezcan, L., & Gözükara, E. (2022). Sigortacılık sektöründe; rol belirsizliği, rol çatışması, iş stresi, örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 2368-2389.
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 4(2), 1-15.
- Örücü, E., & Özudođru, M. (2018). Örgütsel güven ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir çalışma. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(3), 66-80.
- Örücü, E. & Yıldız, H. (2014). The personal internet and technology usage at the workplace: cyberslacking . *Ege Academic Review*, 14(1), 99-114. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eab/issue/39924/474246>
- Özudođru, M., & Yıldırım, Y. T. (2020). Sanal kaytarma ve iş gören performansı ilişkisinde iş stresinin düzenleyici etkisinin incelenmesi: sağlık sektöründe bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 467-490.
- Yağcı, M., & Yüceler, A. (2016). Kavramsal boyutlarıyla sanal kaytarma. *International Journal Of Social Sciences And Education Research*, 2(2).
- Yıldız H., Yıldız B. & Ateş H. (2015), Sanal kaytarma davranışlarının sergililmesinde örgütsel adalet algısının rolü var mıdır?, *Bilgi, Ekonomi ve Yönetimi Dergisi*, vol.X , no.II, pp. 55-66.
- Zhang, X., Guo, H., Ma, L., & Zhang, G. (2024). Minor and serious cyberloafing in the workplace: antecedents and effects on job satisfaction. *Behaviour & Information Technology*, 1-20.
- Zoghbi, P. (2006), Fear in organizations: does intimidation by formal punishment mediate the relationship between interactional justice and workplace internet deviance?, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21.
- Zoghbi, P. and Gonzalez, S.M. (2008), The role of anomia on the relationship between organizational justice perceptions and organizational citizenship online behaviors”, *Journal of Information, Communication and Ethics in Society*, Vol. 7 No. 1.
- Wu, J. N., Song, M., Ugrin, J. C., Liu, L., & Zhu, T. (2021). Cyberloafing research 1997-2019: a citation-based literature review. *Organizacija*, 54(2), 98-111.