



ISSN: 2146-1961

Çivilidağ, A. & Durmaz, Ş. (2022). Üniversite İdari Personeli Üzerinde İş Stresi, Sanal Kaytarma ve Örgütsel Adalet'in İncelenmesi, *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 13(49), 823-846.

DOI: <http://dx.doi.org/10.35826/ijoess.3116>

**Makale Türü (ArticleType):** Araştırma Makalesi

## ÜNİVERSİTE İDARİ PERSONELİ ÜZERİNDE İŞ STRESİ, SANAL KAYTARMA VE ÖRGÜTSEL ADALET'İN İNCELENMESİ

**Aydın ÇİVİLİDAĞ**

Doç. Dr., Akdeniz Üniversitesi, Antalya, Türkiye, [aydinc@akdeniz.edu.tr](mailto:aydinc@akdeniz.edu.tr)

ORCID: 0000-0002-6142-0928

**Şerife DURMAZ**

Doktor Öğretim Üyesi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya, Türkiye, [serifedurmaz@akdeniz.edu.tr](mailto:serifedurmaz@akdeniz.edu.tr)

ORCID: 0000-0003-2739-9827

Gönderim tarihi: 08.02.2022

Kabul tarihi: 18.07.2022

Yayın tarihi: 01.09.2022

### Öz

Günümüz dijitalleşen iş dünyasında robotik teknolojiler ve yapay zeka uygulamaları iş gücüne olan ihtiyacı azaltmıştır. Ancak işlerin planlanması, yürütülmesi, kontrolü ve denetimi gibi kritik alanlarda karar verme süreçleri yine de iş gücü üzerine düşmektedir. Bu nedenle çalışanlar, üretim, hizmet sunumu, bilişimin değerlendirilmesi ve yeni teknolojilerin geliştirilmesi süreçlerinde önemli roller üstlenmeye devam etmektedir. Bu anlayış doğrultusunda bu araştırmanın amacı, bir devlet üniversitesindeki idari personelin iş stresi, örgütsel adalet ve sanal kaytarma davranışlarını incelemektir. Araştırmada betimsel yöntem kullanılırken, veriler anket aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmaya toplam 205 üniversite idari personeli (105 kadın %51.2 ve 100 erkek %48.8) gönüllü olarak katılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, örgütsel adaletin dağıtımsal ve işlemsel adalet algısı alt boyutlarının, önemsiz sanal kaytarma ve iş stresini istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordadığı bulunmuştur. Bilgisel adalet algısı ve kişiler arası adalet algısının ise yalnızca iş stresini yordadığı bulunmuştur. Bunun dışında, cinsiyet değişkenine göre idari personelin iş stresi, örgütsel adalet ve sanal kaytarma davranış puanları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Araştırmada iş stresinin örgütsel adalet ve sanal kaytarma arasında aracı bir değişken olmadığı da belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar ışığında, örgüt yöneticilerinin astlarına yönelik adil tutum ve davranışları ile çalışma düzenindeki (uzaktan, esnek çalışma veya sıkıştırılmış iş haftası) işteki görev değişikliklerinin (iş rotasyonu, iş zenginleştirme, iş genişletme gibi) çalışanlarda iş stresini azaltabileceği, onları sanal kaytarma gibi daha az sapkın davranışları yapmaya teşvik edeceği öngörülebilir.

**Anahtar kelimeler:** İş stresi, örgütsel adalet, sanal kaytarma.

## AN INVESTIGATION OF JOB STRESS, CYBERLOAFING AND ORGANIZATIONAL JUSTICE AMONG ADMINISTRATIVE STAFF IN THE UNIVERSITY CONTEXT

### ABSTRACT

Digitalization of work-life and businesses decreased the traditional need for employee force mainly because of the growing number of applications of robotics and artificial intelligence. However, planning the work to be carried out, processing, controlling, and assessing them through critical decision-making processes are also sometimes employees' role. Hence, employee continue important working at various stages, including production, serving, evaluating information, and developing new technologies. The aim of this research is investigate among administrative staff's job stress, organizational justice, and cyberloafing behaviors at a state university. The descriptive method was used in research. A total number of 205 administrative staff members [105 females (51.2%) and 100 males (48.8%)] voluntarily participated in the study. Data used in the study were collected through a survey method. Results revealed that It was found that the distributive and procedural justice sub-dimensions of organizational justice predicted minor cyberloafing and job stress at a statistically significant level. It was found that the perception of informational justice and the perception of interpersonal justice only predicted job stress. Furthermore, the gender variable had no statistically significant difference on administrative staff's job stress, organizational justice scores. Also job stress was not found a mediating variable between organizational justice and cyberloafing. In the light of the results obtained, the fair attitudes and behaviors of the managers of the organization towards their subordinates and the changes in the work (such as job rotation, job enrichment, job enlargement) in the working order (home office, flexible working or compressed work week) can reduce the job stress in the employees and it can be predicted that it will encourage them to engage in less deviant behaviors such as cyberloafing.

**Keywords:** Job stress, organizational justice, cyberloafing.

## GİRİŞ

Her ne kadar endüstrileşen iş dünyasında makine gücü robot ve yapay zeka uygulamaları ile insan gücünün yerini almaya başlasa da işlerin planlanması, yürütülmesi, kontrolü ve denetlenmesiyle ilgili karar mekanizması hala insana aittir. İnsan üretim, hizmet, bilişim ve teknoloji iş alanlarının en önemli unsurudur. Günümüz iş dünyasında, örgütler işgören odaklı çalışmanın önemini kavramışlardır. Çünkü örgütlerin hedefe ulaşabilmesi ve süreçleri en başarılı şekilde yürütebilmesi için iş görenlerin en az seviyede iş stresine ve olabildiğince iş tatmin düzeyine sahip olmaları gerekmektedir. Çalışanların, iş ortamlarının ve çalışma şartlarının düzenlenmesi, işlerinden duydukları memnuniyeti ve bu durum da işgörenlerin verimliliğini etkilemektedir. Motivasyona ihtiyacı olan çalışanlar, aynı zamanda bu motivasyonu kaybetmemek adına çaba sarf etmektedir (Aslan ve Cengiz, 2015: 27).

Modern iş yaşamında ücret önemli bir motivasyon kaynağı olsa da çalışanlar ücret dışında farklı taleplerde de (kariyer fırsatları, kişisel gelişim, sosyal güvence gibi) bulunmaktadır. Çalışanların iş tatminlerinin sağlanmasında önemli etkenlerden bir diğeri de yöneticilerin tutum ve davranışlarıdır (Akyüz vd., 2011: 21). İş ortamında baskı gören, dışlanan veya ezilen bir çalışanın içinde bulunduğu mutsuz bir çalışma ortamında hatalar yapması veya verimsiz çalışmalar ortaya koyması olasıdır. Bu yüzden işverenler çalışanlarına iş üzerinde kontrol fırsatları sunarak örgüte bağlılık duygularını artıracakları koşullar sağlamaya çalışmaktadır. Ayrıca örgütler çalışanların birbirleriyle iyi etkileşimler kurmasını, etkin çalışma grupları veya takımlar oluşturarak grup birlikteliği yoluyla hem örgütsel düzeyde sosyal destek sağlamayı hem de verimliliği arttırmayı amaçlamaktadır. Örgütler tarafından izlenen bu strateji ve uygulamalar, çalışanların kişilik özellikleri, aile, sosyal yaşantı, mevcut ekonomik durum ve ülke politikaları gibi faktörlerle bir araya gelerek insanlar üzerinde olumlu veya olumsuz etki yaratabilmektedir. İş yaşamında işin kendisinden, ilişkilerden ya da çalışma koşullarından kaynaklanan stres de bu kapsamda değerlendirilebilir.

Stres başlangıçta kötü olaylar karşısında verilen bir tepki olarak görülse de terfi etmek, evlenmek, yeni bir işe başlamak gibi istenen durumlarda da yaşanabilmektedir. Olumlu stres olarak nitelendirilen bu durum kişiyi güdüleyip, teşvik etmektedir. Stresin işle ilişkili verimlilik üzerinde olumsuz yönleri olduğu gibi, olumlu yönleri de bulunmaktadır. Stresin belirli bir noktaya kadar (optimum düzeydeki stres) performansı arttırdığı, belirli bir noktadan sonra konsantrasyon kaybı, gerilim ve kaygıya neden olduğu için performansı düşürdüğü savunulmaktadır (İştar, 2012: 2). Ayrıca stres, “zorlanma, gerginlik anlamına gelmektedir. Stres yapan faktörlere stresör denilir. Bunların en önemli olanları, ruhsal ve sosyal nedenlere bağlı olanlardır. İşyerinde geçimsizlik, işini kaybetme endişesi, ücret azlığı, terfi edememe, grev, lokavt, vardiya, ücret sistemi gibi stresin çalışma hayatındaki örnekleridir. Kuşkusuz fizik faktörler de (gürültü gibi) stres nedenidir” (Çelikkol, 2001: 78-79). İş stresi iki geniş alana bölünebilir. Bunlar; stresörler ve bu stresörlere verilen tepkilerdir. Stresörler: bir kişiye aşırı / olağan dışı talepler yükleyen ve psikolojik rahatsızlık yaratabilen durumlardır. Stresörlere maruz kalma sonucunda duygusal, psikolojik, davranışsal ve fizyolojik stres tepkileri ortaya çıkabilir. Rol çatışmasının rol stres faktörleri, rol belirsizliği, aşırı rol yükü ve tehlikeler, iş stresinin ana belirleyicileri olarak görülmektedir (Lambert vd., 2005: 35). Çalışma yaşamında birçok farklı sebepten kaynaklanan stres, işgörenler ve işverenler için iş

veriminde ve işe olan odaklanmada azalma, çalışma barışını bozan davranışlar gibi olumsuz sonuçlar doğuran bir olgu olarak ortaya çıkmaktadır (Cam, 2004: 2).

Yöneticiler tarafından alınan kararların çoğu örgüt çalışanları ile ilgilidir. Bu kararların bazıları çalışanların aldığı ücretlerle, bazıları çalışanların işlerindeki görev ve sorumlulukla, bazıları da onların içinde buldukları iş çevresindeki sosyal ortama yöneliktir. Alınan kararların çalışanı etkileyen hem ekonomik hem de sosyo-duygusal sonuçları vardır. Çalışanlar bu karar alma süreçlerine eleştirel bir gözle bakabilmektedir. Bireylerin kendilerine sordukları ilk sorulardan biri “Bu karar adil miydi?” olmaktadır (Colquitt, 2001: 386). Örgütsel yapılarda çalışanlar arasında adalet algısı onların iş davranışlarına, kişilerarası ilişkilerine, örgüte yönelik olumlu veya olumsuz tutum içinde olmalarına ve iş çıktıklarına yansiyabilmektedir. Örgütsel adalet literatürde araştırmacılar tarafından farklı örgütsel değişkenlerle sıklıkla incelenen bir olgudur. Hizmet iş alanlarında yapılan birçok araştırmada örgütsel adaletin bağlılık, iş stresi, tükenmişlik, mesleki başarı, işten ayrılma, benlik saygısı ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğu belirlenmiştir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009; Kim vd., 2012; Tziner ve Sharoni, 2014; Ojo, 2017; Zheng ve Chen, 2018).

İnternetin çalışma dünyasında işlerin daha hızlı ve doğru yapılmasına yardımcı olması nedeniyle neredeyse işin vazgeçilmez bir parçası haline gelmesiyle örgütlerde internete erişim oldukça kolaylaşmıştır. Bu ulaşım işleri kolaylaştırmasının yanı sıra örgütlerde ciddi sosyal ve ekonomik kayıplara neden olan sanal kaytarma davranışının da ortaya çıkmasına neden olmuştur. Özellikle ofis ortamında çalışan beyaz yakalı işgörenler, aynı iş ortamında çoğu zaman rutin işlerle meşgul olurken, işten ve çalışma prosedürlerinin tekdüzeliğinden dolayı iş monotonluğu ve iş stresi yaşayabilmektedir. Bu çalışma koşulları ve adaletsizlik algıları iş görenleri çalışma saatleri içinde sanal kaytarma gibi çalışma dışı, farklı davranışlara da yöneltebilmektedir.

Bu araştırmanın amacı, örgütsel yapıdaki çalışanlarda örgütsel adalet, iş stresi ve sanal kaytarma olgularını bir model içinde inceleyerek bu olgular arasında ilişki olup olmadığını belirlemektir.

### **İş Stresi**

Latince “*estricta*” kökünden gelen stres kelimesi Fransızca “*estrece*” kelimesiyle karşılık bulmaktadır. 17. yüzyılda “*stres*”, felaket, bela, sıkıntı, elem, keder anlamlarında kullanılırken 18. ve 19. yüzyılda kavram, öznelere veya nesnelere yönelik uygulanan bir güç, baskı veya basıncı ifade etmek için kullanılmıştır. Daha sonra bütün bu temellerle stres, dış güçlerin etkisiyle, objelerin biçimlerindeki değişikliği, bozulma veya direnç şeklinde tanımlanmıştır (Webster, 1989: 1406). Stres kavramı insan davranışlarını açıklamak amacıyla ilk kez 19. Yüzyılda Fransız fizyolog Bernard tarafından, tıp alanında, “dış çevrede oluşan değişikliklerin değişmez kabul edilen organizmaya yansması”, şeklinde ele alınmıştır (Artan, 1985: 72). Literatürde stresi çevresel taleplere yönelik uyum sağlayıcı normal bir tepki olarak kabul eden görüş de bulunmaktadır. Bu görüşe göre stresin uygun (optimum) miktarı günlük yaşamdaki işleri yapabilmek için gereklidir. Eğer stresin düzeyi yükselir ve bu bir süre devam ederse iyilik hali üzerinde olumsuz sonuçlar (kan basıncının artması, iş tatminsizliği ve depresyon gibi) doğurabilmektedir (Henle ve Blanchard, 2008: 384).

1980'lerde ve 1990'larda endüstrileşmiş ekonomilerde işgücü yapısında önemli değişiklikler görülmüştür. Çalışanlar genellikle her ikisi de stresli olması olası olan daha büyük iş talepleri ve daha az iş güvenliği ile karşı karşıya kalmıştır. Bu nedenle psikolojik bozukluklar, özellikle de depresyon giderek artan oranda iş ile ilgili stres kaynaklarına neden olmuştur (Tennant, 2001: 697). İş stresi, iş görenin iş yerindeki stres kaynaklarını algılaması ve bunlara vermiş olduğu tepkileri ifade etmektedir (Wilson, vd., 2004: 574). Diğer bir anlatımla, iş stresi çalışan ve çevresi arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıkan gerilim olarak tanımlanabilmektedir (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239). Çalışan ile çevresi arasındaki etkileşimin dışında çalışanın rol çatışması, rol belirsizliği, yeteneklerini kullanamaması, zaman baskısı, mevcut yetkinliklerinin yetersizliği, sosyal destek eksikliği, örgütsel politika gibi faktörlerde iş yaşamında başlı başına iş stresi yaratan koşullardır (Koçoğlu, 2014: 25). Bu çerçevede iş stresini, bireyin doğal fonksiyonlarını yerine getirmesini engelleyen psikolojik ve fiziksel davranışlarını değiştiren olumsuz fiziksel ve duygusal bir tepki olarak tanımlamak mümkündür (Işıkhani, 2004: 73). İş yerinde artan iş talepleri ile yüksek düzeydeki iş kontrolünün bir araya gelmesi iş yükü olarak varsayılmaktadır. İş yükü, iş görenler için stresi artıran bir faktör olması nedeniyle sağlık riski içermektedir (Kivimäki vd., 2002: 1). Zaman baskısı, adil olmayan ödüllendirmeler, sorumluluklar, kariyer programları, liderlik tipleri ve organizasyonun yapısı gibi çeşitli faktörler iş stresine neden olabilen diğer önemli unsurlardır (Hsieh ve Wang, 2012: 5). İş stresi literatürüne iki perspektif hakimdir; kişi-çevre uyum modeli ve Karasek'in iş talepleri-kontrol veya iş gerilimi modeli. Kişi-çevre uyum modeli birey ile çevresi arasındaki etkileşime odaklanırken, iş gerilimi modeli çalışma ortamının fiziksel ve psikolojik hastalıkları tetikleyebilecek özelliklerine odaklanmaktadır. Yüksek düzeyde iş gerilimi, çalışanları sigara içme gibi sağlıksız başa çıkma davranışlarına iterken bu durum kalple ilgili hastalıklara yol açmaktadır (Schnall vd., 1994: 381-383).

İş hayatında ve günlük hayatta yaşanan stres bireyi etkisi altına alarak bir takım olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Örgütsel anlamda performansta azalma, kişiler arası çatışmalar ve işe devamsızlıkların yanında bireysel anlamda kaygı, depresyon, davranış bozuklukları ve tükenmişlik gibi psikolojik rahatsızlıklara sebep olabilmektedir. Bu durum zaman içinde fiziksel ve psikosomatik rahatsızlıklara da dönüşebilmektedir. Kalp damar hastalıkları, ülser, migren gibi hastalıklar sürekli hale gelen iş stresinin sonucu olarak öne çıkmaktadır (Schnall vd., 1994: 406; Yılmaz ve Ekici, 2003: 3). İş stresi, iş ve çalışma ortamının dışında kişiler arası adil olmayan tutum ve davranışlar ile örgütsel politika ve uygulamalarla ilişkili olarak ortaya çıkarsa bu durum çalışanlarda adaletsizlik algısına neden olabilmektedir.

### **Örgütsel Adalet**

Adalet, geçmişten bu yana toplumlar için önemli olan, Sokrates ve Platon gibi ünlü filozofların da üzerinde durduğu bir kavramdır (Colquitt, vd., 2001: 425). Adalet kavramı hakka bağlı olma, haklılık, doğruluk gibi anlamlara gelmektedir (Kaya, 2000: 232). Adalet kavramının içeriğini oluşturan doğru olanı yapmak, insanlara hak ettiklerini vermek gibi davranışlar çalışma ortamında oldukça önemli olması sebebiyle bu davranışlar çalışma ortamı içinde dikkate alınmalıdır. Çalışanlar genellikle kendilerine adil, dürüst davranılmasını ve hak ettiklerinin kendilerine verilmesini istemektedirler. Çalışanların bu konudaki gözlem ve görüşleri adalet algılarını oluşturmaktadır. Örgütsel adalet algısı yöneticilerin örgüt ve çalışanlara yönelik karar ve uygulamalarının

çalışanlar tarafından nasıl algılandığını ifade etmektedir. Daha ayrıntılı ifade edilecek olursa örgüt içinde ödüllerin, cezaların, ücretlerin ve terfilerin nasıl yapılacağı, bu kararların nasıl alındığı ya da alınan bu kararların çalışanlara nasıl iletildiğinin çalışanlarca algılanma şekli örgütsel adaleti ifade etmektedir. Çalışanların kurumun diğer çalışanlarına ve yöneticilerine yönelik adil davrandığı düşüncesi ve inancı çalışma motivasyonlarını olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanlar adil davranıldığı algısına sahip olduklarında örgütle özdeşleşip duygusal olarak örgüte bağlanırken kendilerine haksız davranıldığını hisseden çalışanlarsa örgüte yönelik olumsuz tutumlar geliştirebilmektedir (İçerli, 2010: 69; Yıldırım, 2014: 394-395; Sutanto vd., 2018: 319).

İş görenler terfi, gelir, sosyal haklar gibi elde ettikleri kazanımları adil veya adaletsiz olarak değerlendirmektedir. Kendi elde ettikleri ile başkalarının elde ettikleri arasında karşılaştırma yaparak kendilerine haksızlık edildiğini düşünebilmektedir. Bu düşünce onların tutumlarını etkilerken davranışlarını bu tutumlar çerçevesinde değiştirmelerine neden olmaktadır. Dolayısıyla örgütsel adalette esas olan bireylerin dağıtılan kaynaklardan adil şekilde pay alıp almadığını düşünmesidir (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010: 201). Eğer birey işyerinde adaletsizlik olduğunu algılıyorsa bu motivasyonunu etkileyerek performansının düşmesine neden olabilir. Bu sebeple adalet algısı çalışanların iş performansları için önemli bir güdüleyicidir (Tevrüz, 1997: 40). Bu konuda yapılan çalışmalarda benzer çıktıları dikkat çekmektedir. Örneğin örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada örgütsel adaletin alt boyutu olan dağıtımsal adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bu yüzden tazminat, tatil, teşvik gibi kaynakların işverenler tarafından adil bir şekilde dağıtılması oldukça önemlidir (Chen vd., 2008: 297-298).

Örgütsel adaletin alt boyutlarına yönelik farklı yaklaşımlar söz konusudur. Başlangıçta üç boyutlu olduğu düşünülen örgütsel adalet algısına (dağıtıcı, işlemsel ve etkileşimsel) Greenberg ve Cropanzano (1993) dördüncü bir boyutun eklenmesi gerektiğini öne sürmüş, etkileşimsel adaletin kişilerarası adalet ve bilgisel adalet olarak iki ayrı adalet kavramına ayrılması gerektiğini savunmuştur. Bu doğrultuda kişilerarası adalet, prosedürlerin yapılması ve elde edilenlerin dağıtılmasını ifade ederken bilgisel adalet ise insanlara yapılan açıklamalar ve paylaşılan bilgiler olarak görülmektedir (Yadav ve Yadav, 2016: 19). İşlemsel adalet, karar verme süreci boyunca adil süreç kriterlerine uyma ile ilişkilidir ve tutarlılık, önyargısız olma, doğruluk, etikle beslenmektedir (Çivilidağ, 2018: 105). Dağıtım kararlarının alınma sürecinin çalışanlar tarafından adil olarak kabul edilmesi, çalışanların alınan kararları benimsemesini sağlamaktadır. Dağıtımsal adalet, ödüllerin veya kaynakların bireylere dağıtılmasıyla ilgilenmektedir (Kickul vd., 2001: 79). Kişiler arası adaleti işlemsel adaletin bir alt boyutu olarak kabul edilen görüşe göre ise kişiler arası adalet, iş ile ilgili süreçlerin çalışanlara açıklanmasında veya biçimsel süreçlerin uygulanmasında çalışanların kabul ettiği davranışların adil olduğunu ifade etmek için kullanılan bir kavramdır. Bu süreç yerine getirilirken, yöneticilerin çalışanlara olan davranış biçimleri, çalışanların adalet algılarını etkileyebilmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde; yöneticilerin, çalışanlara olan davranışları, yöneticilerin, alınan kararların nedenlerini açıklama konusunda samimi, dürüst davranmaları ve bu amaçla çalışanlarla pozitif yönlü bir iletişim kurmaları, çalışanların işlemsel adaletine ilişkin algılarını olumlu yönde etkileyebilmektedir (İçerli, 2010: 84).

Günümüzde örgütsel yapılarda çalışanlar kendilerine adil davranılmadığı düşüncesiyle veya sürekli aynı işi yapmaktan kaynaklanan can sıkıntısı nedeniyle sapkın çalışma davranışları sergileyebilmektedir. Böyle durumlarda çalışanlar, iş girdi ve iş çıktıları arasında öznel bir denge kurmak için iş ile ilgisi olmayan davranış biçimleri geliştirebilmektedir. Özellikle ofislerde bilgisayar başında çalışanlar iş saatlerini kişisel ihtiyaçlarını karşılamak veya eğlence amacıyla internette zaman geçirerek harcayabilmektedir. Literatürdeki birçok araştırma, çalışanların örgütsel adalet algısının sapkın çalışan davranışlarından biri olan sanal kaytarma davranışlarını yordadığını ortaya koymuştur (Restubog vd., 2011; Öğüt vd., 2013; Betts vd., 2014; Rahaei ve Salehzadeh, 2020).

### Sanal Kaytarma

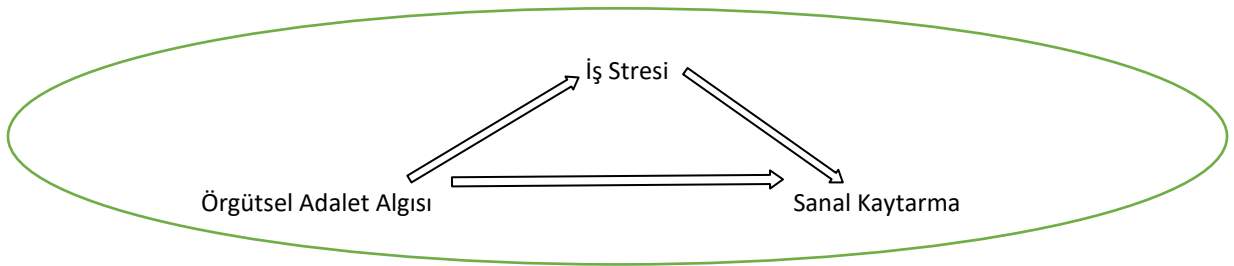
Sanal kaytarma, bireylerin çalışma ortamı içerisinde ve çalışma saatleri dahilinde, kasıtlı olarak kurumların kaynaklarından faydalanarak, yapmaları gereken iş faaliyetleri dışındaki “online web” faaliyetleridir (Anandarajan ve Simmers, 2004: 19). Bir diğer tanımıyla sanal kaytarma, bireylerin çalışma ortamları içerisinde kurumların sağlamış olduğu internet ve e-posta imkânlarını kişisel amaçları için kullanmasıdır (Bock ve Ho, 2009: 124). Mesai saatleri içerisinde bilgisayar, cep telefonu veya tabletle sosyal medya hesaplarına girmek, internet eğlence ortamlarında bulunmak veya daha önceden çekilmiş şahsi videoları izlemek gibi faaliyetlerle zaman geçirmek sanal kaytarma davranışları içerisinde değerlendirilmektedir (Klotz ve Buckley, 2013: 125). Sanal kaytarma davranışlarının sıklığı ile ilgili olarak yapılan bir çalışmada her bir çalışanın haftada ortalama altı saat sanal kaytarma türü davranışlarda bulunduğu öne sürülmüştür (Jandaghi vd., 2015: 337). Sanal kaytarma davranışı olarak nitelendirilen bu eylemlerin ortak noktaları; bilinçli ve istekli olarak yapılması, internet ve bilgisayarların kişisel amaçlar için kullanılması, bu davranışların çalışma süreleri dâhilinde yapılmasıdır (Lim, 2002: 677). Örgütlerde sapkın davranışlar olarak da isimlendirilen sanal kaytarma davranışı; örgütleri sosyal ve ekonomik anlamda kayıplara uğratmanın yanında, örgütün itibarının azalması gibi sonuçlara da neden olabilmektedir (Galperin ve Burke, 2006: 331). Sanal kaytarma davranışı, her ne kadar bazı çalışmalarda olumlu yansımaları açısından ele alınsa da, iş zamanı içerisinde gerçekleşmesinden kaynaklı olarak işverenler için yüksek maliyet oluşturabilmekte ve çalışanlar için olumsuz etkilere neden olabilmektedir (Lieberman vd., 2011: 2192). Özellikle sanal kaytarma çalışanların adaletsizlik gibi örgüte ve işe yönelik olumsuz algıları sebebiyle gerçekleşiyorsa beraberinde birçok olumsuz sonuç getirebilmektedir (Kaplan ve Öğüt, 2012: 4). Çalışanın işteki zamanının işle ilgili olmayan sanal aktivitelerle değerlendirmesi örgütte verimlilik kayıplarına neden olabilmekte, örgüt içerisinde düşmanca bir çalışma ortamına yol açabilmektedir. Ayrıca bu türden davranışlar örgüt ağını virüs ve hacker tehlikeleri ile karşı karşıya bırakabilmekte ve lisans ihlallerine neden olabilmektedir (Alder vd., 2008: 482).

Literatürde sanal kaytarma ile ilgili genelde olumsuz bulgular ve değerlendirmeler olsa da sanal kaytarmanın çalışanlarda iş stresinden uzaklaşmanın etkili bir yolu olduğunu savunan araştırmalar da bulunmaktadır (Lavoie ve Pychyl, 2001; Anandarajan ve Simmers, 2005; Henle ve Blanchard, 2008; Özkalp ve Yıldız, 2018).

Sanal kaytarma davranışı örgütlerde çalışma koşullarından, işin kendisinden, işgörenlerin kendilerine yönelik adaletsizlik algılarından, çalışanlar arası olumsuz etkileşimlerden veya çalışanların kişilik özellikleri gibi çok farklı nedenlerle ortaya çıkabilir. Ayrıca işin özellikleri de bu türden sapkın davranışların yapılmasını tetikleyebilmektedir. İşin zor veya kolay oluşu, görev ve sorumlulukların belirgin olmaması, tekdüze ve tekrara dayanan monoton işler çalışanları sanal kaytarma türü davranışlara itebilmektedir.

Bu araştırmanın amacı, örgütsel adalet algısının, çalışanlarda iş stresini ve sanal kaytarma davranışlarını nasıl etkilediğini ve aralarındaki ilişkiyi belirlemektir. Ayrıca örgütsel adalet algısı ile örgütsel davranışlardan biri olan sanal kaytarma davranışı arasında iş stresinin aracılık etkisi olup olmadığını belirlemektir. Bununla beraber, örgütsel davranış alanındaki çoğu çalışmada cinsiyet önemli bir değişken olarak düşünülmekte olup kadın ile erkeğin çeşitli olgu ve durumlara yönelik davranışı, algısal farklılıkları anlaşılmasına çalışılmaktadır. Bu doğrultuda sanal kaytarma, iş stresi ve örgütsel adalet algısına yönelik yapılan birçok çalışmada cinsiyet değişkeninin incelendiği görülmektedir (Lee ve Farh, 1999; Ramamoorthy ve Flood, 2004; Liberman vd., 2011; Vitak vd., 2011; Ahmad ve Omar, 2017). Bu çalışmada da bu yönde cinsiyetler arasında farklılık olabileceği dikkate alınmış, cinsiyet de bir faktör olarak araştırmanın ana değişkenleri doğrultusunda incelenmeye çalışılmıştır.

Çalışanların hem aynı statüdeki çalışanlarla hem de yöneticileriyle ilişkilerinde örgütsel adalet algısı azaldıkça işe yönelik stresleri artabilir. Çalışanların bu durumla başa çıkabilmeleri için sapkın çalışma davranışlarından biri olan sanal kaytarma davranışlarına yönelebilmesi olasıdır. Dolayısıyla bu çalışmada örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişkide, iş stresinin aracılık etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Aşağıda Şekil 1’de iş stresinin sanal kaytarma ile örgütsel adalet arasındaki ilişkide aracılık etkisine yönelik bir model sunulmuştur. Böyle bir model üzerinde araştırma yapılmasının nedeni, çeşitli nedenlerle ortaya çıkan iş stresinin çalışanlarda zorlanmaya neden olan olumsuz bir faktör olması ve bunun da bir başa çıkma stratejisi olarak çalışanları sanal kaytarma davranışına yöneltmesidir (Koay vd., 2017: 1028).



**Şekil 1.** İş Stresinin Araştırmadaki Aracılık Etkisine Yönelik Bir Model Önerisi

Bu çalışmada akademik personel dışındaki üniversite idari personelinin sanal kaytarma, iş stresi ve örgütsel adalet algılarına ilişkin tutumları incelenmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda araştırma hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H<sub>1</sub> Kadın ve erkek katılımcıların sanal kaytarma, örgütsel adalet ve iş stresi puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık vardır.

H<sub>2</sub> İş stresi; örgütsel adalet ile sanal kaytarma puanları arasındaki ilişkide aracı etkiye sahiptir.



H<sub>3</sub> Örgütsel adaletin, dağıtım, işlemsel, kişilerarası ve bilgisel adalet algısı alt boyutları, iş stresi ve sanal kaytarmanın önemli ve önemsiz alt boyutlarını anlamlı düzeyde yordamaktadır.

## YÖNTEM

Bu çalışma, sosyal bilimlerde alan araştırmalarında sıklıkla kullanılan anket (survey) yöntemiyle yapılmıştır. Araştırma problemiyle olgular arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçlamak için betimsel yöntem kullanılmıştır. Bu yöntemde, araştırılmak istenen olgu ve olgulara herhangi bir müdahalede bulunmadan, katılımcılardan bunlara yönelik tutum ve düşünceleri doğrultusunda ölçme araçlarına yazılı olarak yanıt vermeleri istenmektedir. Katılımcılardan araştırma konusuyla ilgili veriler toplandıktan sonra, bunlara hipotez ifadeleri doğrultusunda istatistiksel analizler uygulanmıştır. Araştırma bu doğrultuda Akdeniz bölgesindeki bir üniversitenin idari personeli üzerinde basit, tesadüfi örnekleme yöntemi ile gönüllü katılımılık esasına göre Mayıs-Ağustos 2019 tarihleri arasında yapılmıştır. Katılımcılarla ilgili demografik değerler aşağıda Tablo 1’de sunulmuştur. Araştırmaya 218 kişi katılmıştır ancak ham verilerin analize hazırlanması ile belirlenen 13 uç değer analizden çıkarılmıştır. 205 katılımcıdan elde edilen veri doğrultusunda istatistiksel analizler yapılmıştır. Araştırmanın etik ilkelere uygunluğunun belirlenmesi için Akdeniz Üniversitesinin Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan 05/04/2019 tarih ve 80 sayılı yazısı ile izin alınmıştır.

**Tablo 1.** Katılımcılara Ait Demografik Değerler

Değişkenler	n	%
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	105	51.2
Erkek	100	48.8
<b>Yaş</b>		
20-29	13	6.3
30-39	68	33.2
40-49	94	45.9
50 ve üzeri	30	14.6
<b>Fakülte, Enstitüler ve MYO</b>		
Enstitüler	46	22.4
Tıp	24	11.7
Sağlık Kültür Spor Dairesi	18	8.8
İktisadi ve İdari Bilimler	15	7.3
Edebiyat	14	6.8
Ziraat	13	6.3
Hukuk	11	5.4
Eğitim	10	4.9
Güzel Sanatlar	10	4.9
İletişim	9	4.4
Sağlık Hizmetleri MYO	8	3.9
Mühendislik	7	3.4
Spor Bilimleri	6	2.9
Turizm	4	2.0
Yabancı diller	3	1.5
İlahiyat	3	1.5
Hemşirelik	2	1.0
Sağlık Bilimleri	2	1.0

Tablo 1’de kadın katılımcıların erkeklere göre %2.4 oranında daha fazla araştırmada yer aldıkları, Yaşlarına göre 40-49 arasındakilerin diğer yaş gruplarına göre araştırmada daha fazla (%45.9) katılımcı oldukları ve en fazla (%22.4) enstitülerde çalışan üniversite personelinin araştırma katılımcısı olduğu görülmektedir.

### Veri Toplama Araçları

Araştırmada katılımcıların demografik bilgileri için kişisel bilgi formu, kullanılırken araştırma olgularının ölçümünde sanal kaytarma, iş stresi, örgütsel adalet ölçekleri kullanılmıştır. Kullanılan ölçeklere doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış ve ölçek güvenilirlikleri Cronbach’s Alfa katsayısı ile ölçülmüştür. Aşağıda bu ölçme araçları ile ilgili bilgiler verilmiştir

**Sanal Kaytarma Ölçeği (SKÖ):** Özdemir’in (2017) çalışmasında kullandığı 12 maddeden oluşan, likert tipindedir. Dereceleme ve puanlama “Kesinlikle katılmıyorum (1) ile Kesinlikle katılıyorum (5)” arasında yapılmaktadır. Ölçeğin, önemli ve önemsiz sanal kaytarma olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. Önemsiz sanal kaytarma davranışları ölçekteki 1, 2,3,7 ve 9. maddeler tarafından ölçülürken, önemli sanal kaytarma davranışları 5, 13, 16, 17, 18, 20 ve 21. maddeler tarafından ölçülmektedir. Ölçeğe yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucu uyum indeksleri CFI= .922, GFI= .933, AGFI= .892, RMSEA= .079, NFI= .871, CMIN= 77.450, CMIN/DF= 2.278, p=.000 olarak hesaplanmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda ölçeğin önemsiz sanal kaytarma davranışı alt boyutunda olan 1. maddenin, önemli sanal kaytarma davranışından da yüksek düzeyde yük aldığı görülmüş, bu madde ile kovaryans önerilmiştir ayrıca önemli kaytarma davranışı alt boyutunda olan 5. maddenin de önemsiz sanal kaytarma davranışı alt boyutundan da yüksek yük aldığı görülmüş, bu madde ile kovaryans önerilmiştir. Bunun sonucunda binişik madde oldukları tespit edilen 1. ve 5. maddeler ölçekten çıkarılmış, analiz 10 madde üzerinden yapılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, ölçeğin güvenilirlik katsayısı .90 Cronbach’s Alpha ölçülmüştür.

**İş Stresi Ölçeği (İSÖ):** Baltaş ve Baltaş (1992) tarafından likert test tipinde 15 maddeden oluşturulan ölçeğin puanlaması “Hiçbir zaman (1) ile Her zaman (5)” arasında ifadelendirilmektedir. Ölçek puanlarının toplanıp ölçek madde sayısına bölünmesiyle iş stresi puanının hesaplandığı açıklanmıştır. Buna göre; 3,5-4,0 (A) arasındaki stres puanının sağlığı ve verimliliği ciddi olarak tehdit eden ağır risk düzeyidir. 3,2-3,4 (F) arasındaki stres puanının sorumluluk düzeyi yüksek, kişiyi zaman açısından zorlayan, dinlenmeye ve aile ilişkilerine imkan vermeyen bu sebeple sağlık ve verimlilik için tehdit oluşturan stres düzeyidir. 2,6-3,1 (E) uyarıcılığı yüksek sorumluluğu fazla ancak kişiye çekici gelen iş stresi düzeyidir. 2,0-2,5 (D) sağlık ve verimlilik açısından en elverişli stres düzeyidir. 1,4-1,9 (C) başarı güdüsü yüksek biri için sıkıcı, mücadelecı olmayan biri için uygun bir iş stresi düzeyidir. 1,0-1,3 (B) kişiye önemli olduğunu hissettirmeyen, onun kapasitesini kullanmasına imkan vermeyen ve yeterli uyarım sağlamayan dolayısıyla can sıkıntısından ve önemsizlik duygusundan kaynaklanan stres düzeyidir. Ölçeğe yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucu uyum indeksleri CFI= .898, GFI= .911, AGFI= .877, RMSEA= .065, NFI= .807, CMIN= 141.565, CMIN/DF= 1.863, p=.000 olarak hesaplanmıştır. Ölçekteki 7.maddenin yük değeri 0.30’un altında olduğundan ölçekten çıkarılmıştır ve ölçek 14 madde olarak analize

sokulmuştur. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi standardize edilmiş yol katsayıları ve uyum indeksleri şekilde verilmiştir. Ölçeğin güvenirlik analizi sonucunda, güvenirlik katsayısı .82 Cronbach's Alpha bulunmuştur.

**Örgütsel Adalet Ölçeği (ÖAÖ):** Şaklak'ın (2018) öğretim elemanları üzerinde örgütsel adalet olgusunu incelerken kullandığı 17 maddelik likert tipindeki ölçekten yararlanılmıştır. Ölçeğin derecelemesi "Kesinlikle katılmıyorum (1) ile Kesinlikle katılıyorum (5)" arasında yapılmaktadır. Ölçekteki 1-5 maddeler dağıtımsal adalet boyutunu ölçerken, 6-9 maddeler işlemsel adalet, 10-12 maddeler kişiler arası adalet ve 13-17. maddeler bilgisel adalet boyutlarını ölçmektedir. Bu araştırmada ölçek alt boyutlarının hangi faktörler altında toplandığını belirlemek için yapılan açılımlayıcı faktör analizi sonucunda KMO .939 bulunurken, Bartlett test  $p < .001$  düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ölçeğe yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucu uyum indeksleri CFI= .970, GFI= .904, AGFI= .865, RMSEA= .069, NFI= .942, CMIN= 191.073, CMIN/DF= 1.970,  $p = .000$  olarak hesaplanmıştır. Yapılan analiz sonucunda işlemsel adalet alt boyutundaki 6.maddenin diğer boyutlarla binişiklik gösterdiği saptanmış ve bu madde analizden çıkarılmış, bu bağlamda 16 madde ile analiz yapılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi standardize edilmiş yol katsayıları ve uyum indeksleri şekilde verilmiştir. Ölçeğin güvenirlik analizi sonucunda, güvenirlik katsayısı .96 Cronbach's Alpha ölçülmüştür.

## İşlem

Araştırma verilerinin analize hazır hale getirilmesi için veri setindeki uç değerler çıkarılmıştır. Değişkenler arasında model çalışması yapabilmek için değişkenler arasında çoklu bağlantı olup olmadığını belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. Buna göre, VIF değerinin 1.07 ile 1.19 arasında CI değerinin de 1.00 ile 15.45 arasında olduğu bulunmuştur. Bu değerlere göre; VIF değerinin 10'dan düşük olması, CI değerinin de 30'un altında olması sonucunda, bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı olmadığı kabul edilmiştir (Çokluk, vd., 2014: 38). Araştırma veri setinin homojenliği basıklık ve çarpıklık katsayıları üzerinden değerlendirilmiştir. Buna göre değişkenlerin çarpıklık katsayısı 0.037 ile 1.934 arasında iken, basıklık katsayısı -0.162 ile 5.201 arasındadır (Bkz. Tablo 2.). Belirlenen basıklık ve çarpıklık katsayıları doğrultusunda araştırma veri setinin homojen olduğu kabul edilmiştir (Byrne, 2010: 103). Araştırma hipotezlerini test etmek için t testi, korelasyon, aracılık etkisi için regresyon analizi ve model testleri için Amos 21.0 versiyonu ile path analizi uygulanmıştır.

## BULGULAR

Araştırma hipotezleri doğrultusunda araştırma verilerine uygulanan istatistiksel analiz sonuçlarına tablolar eşliğinde bu bölümde yer verilmiştir. Örneklemin betimleyici değerleri aşağıda Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 2.** Araştırmada İncelenen Değişkenlerin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri ve Araştırmanın Örneklem Büyüklüğü

Değişkenler	n	Ort.	SS	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Örgütsel Adalet Algısı	205	2.7881	.83004	-0.241	-0.183
Dağıtım Adaleti	205	2.4751	.93976	0.037	-0.738
İşlemsel Adalet	205	2.7902	.93522	-0.296	-0.394
Kişiler Arası Adalet	205	3.0797	.96035	-0.560	-0.269

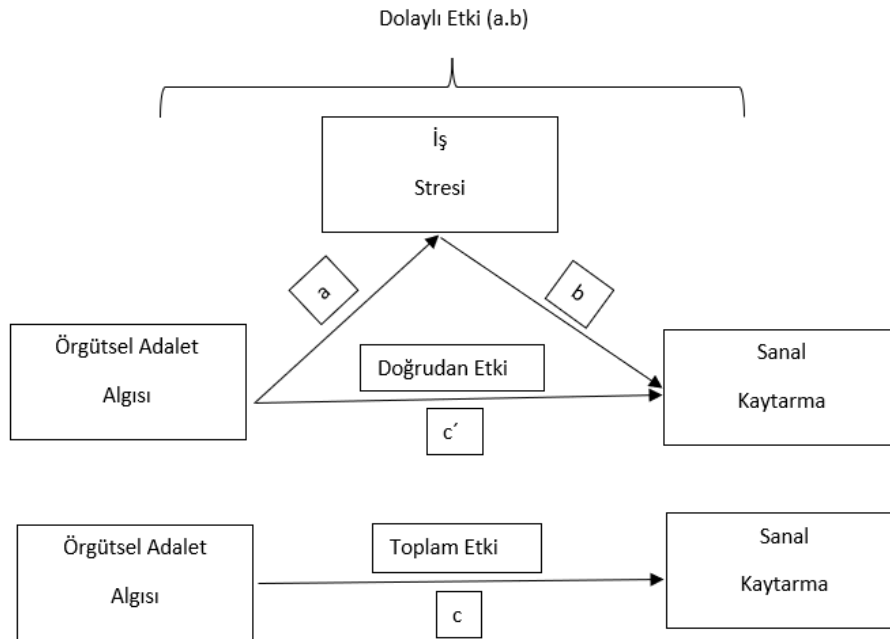
Bilgisel Adalet	205	2.9249	.92334	-0.300	-0.162
Sanal Kaytarma	205	2.1712	.68464	0.943	1.591
Önemli Sanal Kaytarma	205	1.7179	.78257	1.934	5.201
Önemsiz Sanal Kaytarma	205	2.8512	.89103	0.039	-0.487
İş Stresi	205	2.2049	.60451	0.258	-0.249

Kadın ve erkek üniversite idari çalışan personel arasında örgütsel adalet, iş stresi ve sanal kaytarma değişkenleri bakımından anlamlı düzeyde farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan t test sonucuna göre anlamlı düzeyde bir farklılık olmadığı ( $p>.05$ ) bulunmuştur (Bkz. Tablo 3).

**Tablo 3.** İş Stresi, Sanal Kaytarma ve Örgütsel Adalet Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Değişkenler	Kadın (n=105) Ort. $\pm$ SS	Erkek (n=100) Ort. $\pm$ SS	t	p
İş Stresi	29.9238 $\pm$ 8.04518	31.8600 $\pm$ 8.81232	-1.644	.102
Sanal Kaytarma	22,2000 $\pm$ 6,71737	21,2000 $\pm$ 6,97615	1.046	.297
Örgütsel Adalet	45,9238 $\pm$ 13,54671	43,2300 $\pm$ 12,91922	1,456	.147

Araştırmanın ikinci hipotezinin test edilmesi için araştırma değişkenleri gözlenen değişken olarak alınmış ve yapısal eşitlik modeli (YEM) kurulmuştur. Aracılık modelinde, bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişki üçüncü bir değişken aracılığıyla tanımlanmaktadır. Bu ilişki regresyon ya da yapısal eşitlik modeli (YEM) ile ölçülebilmektedir (Yılmaz ve Dalbudak, 2018: 518). Aracılık etkisinin saptanmasında yakın bir döneme kadar Baron ve Kenny'nin (1986) önerdiği, geleneksel yöntem olan, nedensel adımlar yaklaşımı kullanılmıştır. Günümüzde ise daha güvenilir, geçerli ve modern yaklaşım olan Bootstrap tekniği önerilmektedir (Gürbüz ve Bayık, 2018: 35). Bu bağlamda araştırmada Bootstrap tekniği kullanılmıştır. Kurulan yapısal eşitlik modeli aşağıda Şekil 2'de oluşturulmuştur. Model doğrultusunda elde edilen analiz sonuçları ise aşağıda Tablo 4'de sunulmuştur.



**Şekil 2.** Örgütsel Adalet Algısı ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide İş Stresinin Aracılık Etkisine Yönelik Bir Model

Kurulan modelin uyum iyiliği değerleri  $X^2$  /sd değeri istenen değer 3'ün altındadır. ( $X^2(0)=0$ ; GFI=1,00; CFI=1,00; NFI=1,00; IFI=1,00). Tüm parametreler üst sınırdan bulunduğundan, modelin doymuş model olduğuna karar verilmiştir. Doymuş bir modelde değişkenler maksimum düzeyde karşımıza çıkmaktadır (Doğan, 2013; Eke, 2019).

**Tablo 4.** Örgütsel Adalet İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide İş Stresinin Aracılık Rolü

	Aracı Değişken		Sonuç Değişkeni	
	İş Stresi		Sanal Kaytarma	
	$\beta$	SH	$\beta$	SH
Örgütsel Adalet Algısı ( c yolu)			-0.064	0.058
$R^2$ (Toplam Etki)= -0,004 (-0,190 - 0,61)				
Örgütsel Adalet Algısı (a yolu)	-0.241***	0,049		
$R^2 = 0,058$ (-0,370 - -0,109)				
İş Stresi (b yolu)			0,085	0,081
Örgütsel Adalet Algısı ( c' yolu)			-0,043	0,059
$R^2$ (Doğrudan Etki)= 0,011 (-0,172 - 0,82)				
$R^2$ (Dolaylı Etki)= -0,017 (-0,053 - 0,014)				

p<0.01\*\*\*

Örgütsel adalet algısının, sanal kaytarma üzerindeki toplam etkisi (c yolu) istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ( $\beta=-0,064$ ;  $t=-0,91$   $p>0.05$ ) ve güven aralığı alt ve üst sınırları '0'ı içermektedir %95 BCA CI(-0,190 - 0,61). Örgütsel adalet algısı ile iş stresi arasında negatif bir yol katsayısı elde edilmiştir ve örgütsel adalet algısının iş stresine etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $\beta= -0,241$ ;  $t= -3,54$ ,  $p<.01$ ). Örgütsel adalet algısının sanal kaytarma üzerindeki doğrudan etkisi (c' yolu) anlamsız bulunmuştur ( $\beta= -0,043$ ;  $t=-0,606$   $p>.05$ ) güven aralığı alt ve üst sınırları '0'ı içerdiği için anlamsızdır, %95 BCA CI (-0,172 - 0,82). Ayrıca iş stresinin sanal kaytarma üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamsızdır ( $\beta= 0,085$ ;  $t= 1,18$ ,  $p>.05$ ). Örgütsel adalet algısı ve sanal kaytarma arasındaki dolaylı etki (a.b yolu) -0,017 ve %95 güven aralığında alt ve üst sınırları '0'ı içerdiği için istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur CI (-0,053-0,014). Modeldeki aracılık etkisinde örgütsel adalet algısının iş stresine etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunsada örgütsel adalet algısının, sanal kaytarmayı anlamlı düzeyde etkilemediği bulunmuştur. Ayrıca aracı değişken olan iş stresinin de sanal kaytarmaya etkisi istatistiksel olarak anlamsızdır.

Aşağıda Tablo 5'de araştırma örnekleminde elde edilen verilere uygulanan basit istatistik oranlarına ve korelasyon değerlerine yer verilmiştir.

**Tablo 5.** Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

3	Değişkenler	M	SH	1	2	3	4	5	6	7
	Dağıtım Adaleti	2.4751	.93976	1	.792**	.667**	.640**	.002	-.186**	-.261**
					.000	.000	.000	.979	.008	.000

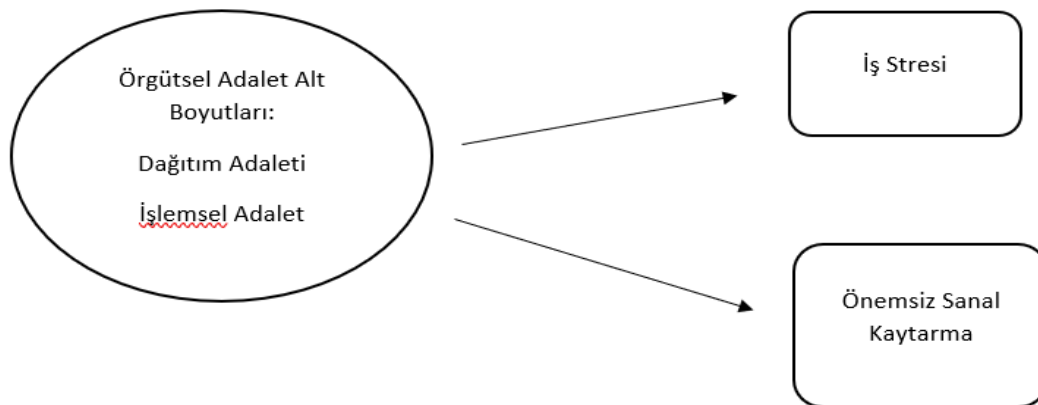
İşlemsel Adalet	2.7902	.93522	.792 .000	1	.737** .000	.676** .000	.065 .355	-.167** .017	-.189** .007
Kişiler arası Adalet	3.0797	.96035	.667** .000	.737** .000	1	.777** .000	.020 .781	-.093 .187	-.146* .036
Bilgisel Adalet	2.9249	.92334	.640** .000	.676** .000	.777** .000	1	.008 .906	-.087 .215	-.222** .001
Önemli Sanal Kaytarma	1.7179	.78257	.002 .979	.065 .355	.020 .781	.008 .906	1	.362** .000	.055 .435
Önemsiz Sanal Kaytarma	2.8512	.89103	-.186** .008	-.167** .017	-.093 .187	-.087 .215	.362** .000	1	.111 .112
İş Stresi	2.2049	.60451	-.261** .000	-.189** .007	-.146* .036	-.222** .001	.055 .435	.111 .112	1

\*\*Korelasyon = 0.01

\*Korelasyon= 0.05

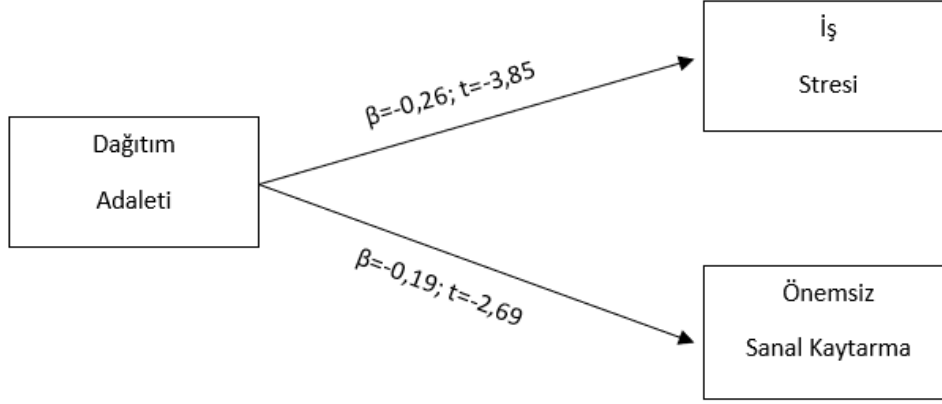
Tablo 5’de örgütsel adaletin dağıtım adaleti ( $r = -.186, p < .01$ ) ve işlemsel adalet ( $r = -.167, p < .01$ ) ile önemsiz sanal kaytarma arasında olumsuz düzeyde anlamlı ilişki bulunurken, örgütsel adaletin tüm alt boyutları ile önemli sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ( $p > .05$  ve  $p > .001$ ). İş stresi ile örgütsel adaletin dağıtım adaleti ( $r = -.261, p < .01$ ), işlemsel adalet ( $r = -.189, p < .01$ ), kişiler arası adalet ( $r = -.146, p < .05$ ) ve bilgisel adalet ( $r = -.222, p < .01$ ) arasında olumsuz düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ancak iş stresi ile önemsiz sanal kaytarma ve önemli sanal kaytarma arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmamıştır ( $p > .05$  ve  $p > .001$ ).

Araştırmanın üçüncü hipotezini sınamak için Amos programı kullanılarak path analizi uygulanmıştır. Araştırma değişkenlerinin alt boyutlarının, birbirleri üzerindeki etkilerinin incelenmesi sonucunda, örgütsel adalet algısının hiçbir alt boyutunun, önemli sanal kaytarma alt boyutunu anlamlı düzeyde yordamamıştır ( $t < 1,96; p > .05$ ). Örgütsel adalet algısının dağıtım adaleti ve işlemsel adalet alt boyutlarının ise önemsiz sanal kaytarma alt boyutunu ve iş stresini anlamlı düzeyde yordadığı bulunmuştur. Bu doğrultuda kurulan model aşağıda Şekil 3’de gösterilmektedir.



Şekil 3. Dağıtım Adaleti ve İşlemsel Adaletin İş Stresi ve Önemsiz Sanal Kaytarmaya Etkisi.

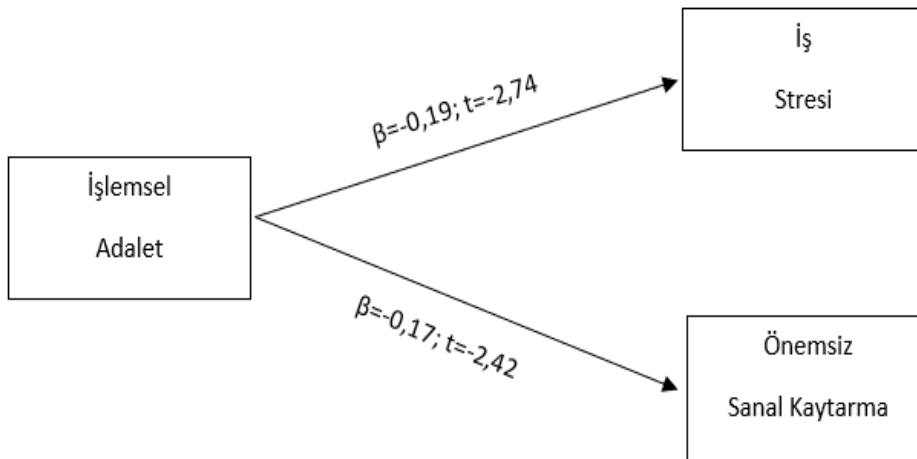
Dağıtım adaleti ve işlemsel adalet algısının, iş stresi ve önemsiz sanal kaytarmaya etkisi aşağıda Şekil 4 ve Şekil 5'te ayrı ayrı gösterilmiştir.



CMIN= ,899; CMIN/DF=,899; p=,343; RMSEA=,000; TLI=1,016; NFI=,960; CFI=1,000; GFI=,997; AGFI=,982

**Şekil 4.** Dağıtım Adaleti Algısının İş Stresi ve Önemsiz Sanal Kaytarmaya Etkisi

Şekil 4'de dağıtım adaleti algısının iş stresi ve önemsiz sanal kaytarmaya etkisi gösterilmiştir. Kurulan modelin uyum iyiliği değerleri  $\chi^2$  /sd değeri istenen değer 3'ün altındadır.  $\chi^2(1)=0,899$ ; CFI=1,00; GFI=0,997; TLI=1,016; RMSEA=0,000 NFI=0,960; AGFI=0,982, ( $p>0.05$ ). Elde edilen parametreler doğrultusunda modelin iyi derecede uyum gösterdiği düşünülmektedir. Örgütsel adaletin dağıtım adaleti alt boyutunun iş stresine etkisi,  $\beta= -0,26$ ;  $t=-3,85$  ( $p<0.001$ ) ve örgütsel adaletin dağıtım adaleti alt boyutunun önemsiz sanal kaytarma davranışına etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır,  $\beta= -0,19$ ;  $t=-2,69$  ( $p<0.01$ ). Elde edilen yol katsayıları negatiftir, bu bağlamda çalışanların dağıtım adaleti algıları azaldıkça, iş stresleri ve sanal kaytarma davranışlarının arttığı çıkarımı yapılabilir.



CMIN= 1,389; CMIN/DF=1,389; p=,239; RMSEA=,044; TLI=,899; NFI=,905; CFI=,966; GFI=,995; AGFI=,973

**Şekil 5.** İşlemsel Adalet Algısının İş Stresi ve Önemsiz Sanal Kaytarmaya Etkisi

Şekil 5’de kurulan modelin uyum iyiliği değerleri  $X^2$  /sd değeri istenen değer 3’ün altındadır.  $X^2(1)=1,389$ ; CFI=0,966; GFI=0,995; TLI=0,899; RMSEA=0,044 NFI=0,905; AGFI=0,973, ( $p>0.05$ ). Elde edilen parametreler doğrultusunda modelin iyi derecede uyum gösterdiği düşünülmektedir. Örgütsel adaletin işlemsel adalet alt boyutunun iş stresine etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır,  $\beta= -0,19$ ;  $t= -2,74$  ( $p<0.01$ ). Örgütsel adaletin işlemsel adalet alt boyutunun önemsiz sanal kaytarma davranışına etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır,  $\beta= -0,17$ ;  $t=-2,42$  ( $p<0.05$ ). Elde edilen yol katsayıları negatiftir, bu bağlamda çalışanların işlemsel adalet algıları azaldıkça, iş stresleri ve sanal kaytarma davranışlarının arttığı söylenebilir.

Örgütsel adaletin kişiler arası adalet alt boyutunun iş stresine etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\beta= -0,15$ ;  $t= -2,11$ ,  $p<0.05$ ). Ancak örgütsel adaletin kişiler arası adalet alt boyutunun önemsiz sanal kaytarma davranışına etkisi istatistiksel olarak anlamsızdır ( $\beta= -0,0,9$ ;  $t=-1,35$ ,  $p>0.05$ ). Örgütsel adaletin bilgisel adalet alt boyutunun iş stresine etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\beta= -0,22$ ;  $t= -3,24$ ,  $p<.001$ ). Ancak örgütsel adaletin bilgisel adalet alt boyutunun önemsiz sanal kaytarma davranışına etkisi istatistiksel olarak anlamsızdır ( $\beta= -0,09$ ;  $t=-1,24$ ,  $p>0.05$ ).  $t$  değeri 1,96’dan büyük olmadığından ve  $p<0.05$  olmadığından istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur.

#### TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmada örgütsel adalet algısı, iş stresi ve sanal kaytarma davranışları puanlarının cinsiyete göre örgütsel yapıda farklı algılanacağı düşüncesiyle oluşturulan araştırmanın ilk hipotezi test edilmiştir. Cinsiyet değişkenine göre; kadın ve erkek üniversite idari personel çalışanları arasında örgütsel adalet, iş stresi ve sanal kaytarma davranışları bakımından anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuca göre; araştırma hipotezi ( $H_1$ ) reddedilmiştir. Elde edilen bu sonuçla uyumlu olarak, literatürde iş stresi ve örgütsel adalet ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık olmadığını ortaya koyan çok sayıda araştırma sonuçları vardır (Lee ve Farh, 1999; Jamal ve Baba, 2000; Chaudhry, 2012; Pu vd., 2017; Nwanzu, 2017). Bunun dışında, araştırma sonucundan farklı olarak, literatürde kadın ve erkekler arasında sanal kaytarma davranışları bakımından anlamlı farklılık olduğunu bulan ve erkeklerin kadınlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışları gösterdiğini ortaya koyan araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Weatherbee, 2010; Restubog vd., 2011; Lim ve Chen, 2012; Ahmad ve Omar, 2017). Araştırma sonuçlarıyla literatür bulguları arasındaki farklılık, yapılan işten, işteki statüden, örgüt kültüründen ve aynı zamanda araştırmalardaki farklılıklardan (örneklem, kullanılan ölçme araçları vb.) kaynaklanması mümkündür.

Örgütsel yapıda çalışanlar üzerinde birçok olumsuz yaşantıya kaynaklık eden iş stresinin aracılık etkisinin araştırmada sınılanması sonucunda; örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasında iş stresinin anlamlı düzeyde aracılık etkisinin olmadığı bulunmuştur. Bu sonuç doğrultusunda araştırma hipotezi ( $H_2$ ) reddedilmiştir. Bu sonuçtan farklı olarak yapılan benzer bir araştırmada, iş stresinin sanal kaytarma ve kişisel gereksinimler arasında aracı değişken olduğu bulunmuştur (Koay vd., 2017). Elde edilen bu sonuca göre, çalışanlarda örgütsel adalet algısı ile sanal kaytarma arasında iş stresine etki eden farklı değişkenler (işin kendisi, işin yapılış biçimi, çalışanlar ve yöneticiler arasındaki ilişkiler, iş aile uyumu gibi) olabileceği düşünülmektedir.



Araştırmadaki bağımsız değişken örgütsel adaletin, bağımlı değişkenler; sanal kaytarma ve iş stresinin anlamlı düzeyde yordayıcısı olup olmadıklarının analizi sonucunda, örgütsel adaletin iş stresini anlamlı düzeyde yordarken, sanal kaytarmayı yordamadığı bulunmuştur. Bu sonuca göre araştırma hipotezi (H<sub>3</sub>) kısmen doğrulanmıştır. Elde edilen bu sonuç, literatürdeki araştırma sonuçlarıyla da tutarlıdır (Judge ve Colquitt, 2004; Lambert vd., 2007; Sert vd., 2014; Tziner ve Sharoni 2014). Ayrıca literatürde iş stresi ile sanal kaytarma arasında pozitif ve negatif ilişki olduğunu (RuningSawitri, 2012; Çivilidağ, 2017; Ghani vd., 2018; Pindek vd., 2018; Özkalp ve Yıldız, 2018), örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasında negatif ilişki olduğunu (De Lara, 2007; Restubog vd., 2011) ve örgütsel adalet ile iş stresi arasında pozitif ilişki olduğunu (Fox vd., 2001; Lim, 2002; Henle ve Blanchard, 2008; Loukidou vd. 2009; Seçkin-Çelik ve Çoban, 2016; Koay ve Soh, 2018; Top ve Tekingündüz, 2018; Gomes vd., 2020) ortaya koyan araştırma sonuçları da bulunmaktadır. Bu sonuca göre; üniversite idari personelinde örgütsel adalet algısı azaldıkça bu durumla ilişkili olarak iş stresinin arttığı ifade edilebilir. Ortaya çıkan bu durum sosyal psikoloji literatüründe de göreceli yoksunluk algısı olarak açıklanmaktadır. İnsanlar toplumsal dünyada konumlarını, elde ettiklerini ve kazanımlarını anlamak için kendisine benzer diğer insanlarla sosyal karşılaştırmalar yapmaktadır. Diğer insanlarla yaşantılarımız ile beklentilerimiz arasındaki öznel değerlendirmemiz sosyal karşılaştırmadır. İnsanlar, zamana bağlı olarak geçmişten günümüze elde ettiklerine bakarak ve geleceğe yönelik beklentiler içine girmektedirler ve eğer elde edilenler diğerlerinin kazanımlarından azsa bu benmerkezci göreceli yoksunluk algısını ortaya çıkarmaktadır. Temel olarak belirli bir örgütsel yapıda bir araya gelerek bir grubu oluşturan insanlar, beklentilerine kıyasla grupta aynı statü ve roldeki bireylerden daha azını aldıkları düşüncesi içindelerse bu adaletsizlik duygusunu ortaya çıkarabilmektedir (Hogg ve Vaughan, 2014: 403). Bunlar dışında yöneticiler ve yönetsel uygulamalardan kaynaklanan adil olmayan tutum, yargı ve kararlar da çalışanların iş stresini artırabilmekte ve çalışanları önemli veya önemsiz sanal kaytarma davranışlarına yöneltebilmektedir. Özellikle çalışanlar kendilerine yönelik adil olmayan tutum karşısında öznel eşitsizliği azaltmak için bazı stratejilere yönelebilirler. Adams (1965) tarafından geliştirilen hakkaniyet ya da eşitlik teorisine göre; çalışanlar işe bilgi, deneyim, eğitim, çaba, enerji, beceri gibi girdilerini getirmekte ve her biri eş değer oranlarda ücret, yan ödeme, terfi ve takdir edilme gibi iş çıktıları almayı beklemektedir. Çalışanlar durumun adil olup olmadığına karar vermek için kendi iş girdi-çıkıtı oranları ile eş düzey diğer çalışanlar arasında karşılaştırmalar yapmaktadır (Riggio, 2014: 205). Bu yöndeki karşılaştırmalar sonucunda, çalışanlarda haksızlığa uğrama yönündeki düşünceler negatif duygulara yol açmakta, çalışanlar girdi ya da çıktıları kontrol ederek, iş performansını en aza indirmeye çalışmaktadırlar (Anderson vd., 2009: 174).

Sonuç olarak; iş örgütlerinde çalışanları sanal kaytarma gibi sapkın davranışlara yöneltebilecek çok sayıda potansiyel etken (stres, işin kendisi yapılış biçimi, kişilik özellikleri, örgütsel normlar, tutumlar, önyargılar, ayrımcı davranışlar vb.) bulunmaktadır. Özellikle ofis işlerinin belirgin özelliği genellikle işten kaynaklı faktörleri (işin rutinliği, işteki tekrarlı, kalıplaşmış davranışları) içermesidir. Böyle ortamlarda çalışanlar, farklı düzeyde bilgi, beceri, yaratıcılık gerektiren yeteneklerini ve deneyimlerini işe uygulayamadıkları için belirli bir süre sonra işten kaynaklı can sıkıntısı ve stres algılayabilmektedir. Hep aynı düzeyde iş görev ve süreçleriyle çalışmak durumunda olan iş görenler için bu durum hem işe hem de örgüte yönelik olumsuz duygu ve tutum beslemeye neden olabilmektedir. Ayrıca örgüt yöneticilerinin ödül, kaynak ve kararlarını çalışanlar arasında adil ve eşit

dağıtmamaları da çalışanlarda iş stresini artıran bir diğer neden olabilmektedir. Hem kendilerine adil davranılmaması hem de işin tekdüzeliklerinden kaynaklanan monotonluk karşısında çalışanlar, bu durumlarla başa çıkma stratejisi olarak çeşitli türden norm dışı davranışlarda bulunabilmektedir. Bu sonuçlar ışığında, örgüt yöneticilerinin astlarına yönelik adil tutum ve davranışlarının çalışanlarda iş stresini azaltabileceği, onları daha az sanal kaytarma davranışları yapmaya teşvik edeceği öngörülmektedir. Üniversite idari çalışanları ve onlarla aynı düzey ve benzer koşulda çalışan diğer iş görenler için işteki monotonluktan kaynaklanan can sıkıntısını ve stresi önlemek amacıyla örgütsel düzeyde yetkilendirme, iş rotasyonu, iş genişletme ve iş zenginleştirme gibi farklı uygulamalara gidilebilir. Bunun dışında uzaktan çalışma, esnek çalışma veya sıkıştırılmış iş haftası gibi farklı türden çalışma düzenine yönelik değişiklikler yapılabilir. Böylelikle çalışanlar işlerin farklı düzeyleriyle ilgili görev ve sorumluluk anlayışına sahip olabilirler, işteki tekdüzelikten kaynaklanan stres ile baş edebilmeleri kolaylaşabilir. Aynı zamanda kendilerine ve ailelerine daha fazla zaman ayırarak iş ile aile arasında uyum sağlayarak iş stresini kısmen de olsa kontrol edebilirler. İşyerinde çalışanların zaman zaman farklı pozisyonlarda görevlendirilmeleri onların işe, bilgi ve becerilerini aktarabilecekleri fırsatlar yaratabilmektedir. Bu durum da onlarda iş üzerinde kontrol sağlamaya, işteki monotonluğu ve stresi azaltmaya neden olabilmektedir.

#### ÖNERİLER

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırma, kamuda çalışan üniversite idari personelinden oluşturulan bir örneklem grup üzerinde yapılmıştır. Örgütsel yapıda beyaz yakalılar olarak masa başında çalışan bu iş görenler dışında kamu veya özel sektör gibi farklı örgütsel yapılarda çalışan idari personeller de bulunmaktadır. Ayrıca örgütlerin yönetim uygulama ve kararları, liderlik tarzları, norm, iletişim biçimleri, kültürel yapıları ve prosedürleri iş stresi, örgütsel adalet ve sanal kaytarmayı etkileyebilecek diğer faktörlerdir. Gelecekte yapılacak benzer çalışmalarda, farklı araştırma yöntemleri kullanılarak, iş yaşamının diğer örgütsel yapılarındaki çalışanlar üzerinde de araştırmalar yapılarak daha genelleştirici sonuçlara ulaşılabilmesi mümkündür.

Bu çalışma herhangi bir kurum tarafından desteklenmemiştir.

#### Etik Metni

Bu makalede dergi yazım kurallarına, yayın ilkelerine, araştırma ve yayın etiği kurallarına, dergi etik kurallarına uyulmuştur. Makale ile ilgili doğabilecek her türlü ihlallerde sorumluluk yazar(lar)a aittir. Makalenin etik kurul izni Akdeniz Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunca 05/04/2019 tarih ve 80 sayılı kararı ile alınmıştır.

**Yazarların Katkı Oranı Beyanı:** Bu çalışmada birinci yazarın katkı oranı %60, ikinci yazarın katkı oranı %40'tır.

## KAYNAKÇA

- Ahmad, A., & Omar, Z. (2017). *Age and gender differences in employee cyberloafing behavior*. Retrieved from [https://ipsas.upm.edu.my/dokumen/IJSS\\_028\\_DrLateef.pdf](https://ipsas.upm.edu.my/dokumen/IJSS_028_DrLateef.pdf)
- Akyüz, K. C., Koçak, S., Balaban, Y., Yıldırım, İ., & Gedik, T. (2011). Çalışanların iş tatmin düzeylerinin incelenmesi (Muğla orman bölge müdürlüğü örneği). *SDÜ Orman Fakültesi Dergisi*, 12(1).
- Alder, G. S., Schminke, M., Noel, T. W., & Kuenzi, M. (2008). Employee reactions to internet monitoring: The moderating role of ethical orientation. *Journal of Business Ethics*, 80(3), 481-498.
- Anandarajan, M., & Simmers, C. A. (2005). Developing human capital through personal web use in the workplace: Mapping employee perceptions. *Communications of the Association for Information System*, 15, 776-791.
- Anandarajan, M., & Simmers, C. A. (2004). *Personal web usage in the workplace: A guide to effective human resources management*. Information Science Publishing.
- Anderson, N., Öneş, D.S., Sinangil, H.K., & Viswesvaran. (2009). *Endüstri, iş ve örgüt psikolojisi el kitabı*. 2. Cilt. Literatür Yayıncılık.
- Artan, İ. (1985). *Örgütsel stres kaynakları ve yöneticiler üzerinde bir uygulama*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Aslan, Z., & Cengiz, E. (2015). Akademisyenlerin iş stresi ile iş motivasyonu ilişkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 6(12), 25-43.
- Baltaş, A., & Baltaş, Z. (1992). *Stres ve başa çıkma yolları*. Remzi Kitabevi.
- Betts, T. K., Setterstrom, A. J., Pearson, J. M., & Totty, S. (2014). Explaining cyberloafing through a theoretical integration of theory of interpersonal behavior and theory of organizational justice. *Journal of Organizational and End User Computing (JOEUC)*, 26(4), 23-42.
- Bock, G-W., & Ho, S. L. (2009). Non-work related computing (NWRC). *Communications of the ACM*, 52(4), 124-128.
- Byrne, B.M. (2010) *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge Taylor& Francis Group.
- Cam, E. (2004). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Journal of Human Sciences*, 1(1). 1-10.
- Chaudhry, A. Q. (2012). An analysis of the relationship between occupational stress and demographics in universities: The case of Pakistan. *Bulletin of Education and Research*, 34(2). 1-18.
- Chen, Y-J., Lin, C-C., Tung, Y-C., & Ko, Y-T. (2008). Associations of organizational justice and ingratiation with organizational citizenship behavior: The beneficiary perspective. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 36(3), 289-302.
- Cihangiroğlu, N., & Yılmaz, A. (2010). Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütler için önemi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 194-213.
- Colquitt, J. A (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.

- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & 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.
- Çelikkol, A. (2001). *Çağdaş iş yaşamında ruh sağlığı*. Alfa Basım Yayımları.
- Çivilidağ, A. (2017). İş yaşamında sanal kaytarmanın iş stresi, iş doyumunu ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi, (59)*, 355-373.
- Çivilidağ, A. (2018). *Endüstri ve örgüt psikolojisi perspektifinden insan*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi.
- 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.
- Doğan, M. (2013). *Doğrulamalı faktör analizinde örneklem hacmi, tahmin yöntemleri ve normalliğin uyum ölçütlerine etkisi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Efeoğlu, E., & Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16*(2), 237-254.
- Eke, E. (2019). *Yapısal eşitlik modelleme ve marka değeri üzerine bir uygulama* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Bursa Üniversitesi.
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior, 59*(3), 291-309.
- Galperin, B. L., & Burke, R. J. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study. *International Journal of Human Resource Management, 17*(2), 331-347.
- Ghani, F. A., Muslim, N. A., Rasli, M. A. M., Bhaskaran, K. N. A. P., Rashid, R. E. & Kadir, S. A. S. A. (2018). Problematic usage of digital technologies at workplace: A study on job stress and cyberloafing behaviour among government servants in Malaysia. *Global Business & Management Research, 10*(3) 754-760.
- Gomes, T. C. Vania de Estivalete, F. B., & Ramadam, A. O. (2020). Organizational justice and stress at work of bankers. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 20*(2), 994-1001.
- Gürbüz, S. & Bayık, M. E. (2018). Aracılık modellerinin analizinde modern yaklaşım: Baron ve Kenny yöntemi artık terk edilmeli mi?'. *6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, 2-3 Kasım 2018, Isparta*, 35-52.
- Greenberg, J., & Cropanzano, R. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.*
- Henle, C. A., & Blanchard, A. L. (2008). The interaction of work stressors and organizational sanctions on cyberloafing. *Journal of Managerial Issues, 20*(3) 383-400.

- Hsieh, Y-H, & Wang, M-L. (2012). The moderating role of personality in HRM-from the influence of job stress on job burnout perspective. *International Management Review*, 8(2), 5-18.
- Hogg, A. M., & Vaughan, G. M. (2014). *Sosyal psikoloji*. İ. Yıldız, A. Gelmez (çev.). Ütopya Yayınevi.
- Işıkkhan, V. (2004). *Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları*. Sandal Yayınları.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- İştar, E. (2012). Stres ve verimlilik ilişkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 33, 1-21.
- Jamal, M., & Baba, V. V. (2000). Job stress and burnout among Canadian managers and nurses: An empirical examination. *Canadian Journal of Public Health*, 91(6), 454-458.
- Jandaghi, G., Alvani, S. M., Matin, H. Z., & Kozekanan, S. F. (2015). Cyberloafing management in organizations. *Iranian Journal of Management Studies*, 8(3), 335-349.
- Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395-404.
- Klotz, A. C., & Buckley, M. R. (2013). A historical perspective of counterproductive work behavior targeting the organization. *Journal of Management History*, 19(1), 114-132.
- Kaya, P. A. (2000). Sosyal adaletin teorik çerçevesi üzerine bir değerlendirme. *Prof. Dr. Nusret Ekin'e aranağan kitabı* (229-243). Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları.
- Kaplan, M., & Çetinkaya, A. (2014). Sanal kaytarma ve demografik özellikler açısından farklılıklar: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 26-34.
- Kaplan, M., & Öğüt, A. (2012). Algılanan örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişkinin analizi: Hastane çalışanları örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-13.
- Kickul, J. R., Neuman, G., Parker, C., & Finkl, J. (2001). Settling the score: The role of organizational justice in the relationship between psychological contract breach and anticitizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 13(2), 77-93. <https://doi.org/10.1023/A:1014586225406>
- Kim, T. K., Solomon, P. & Jang, C. (2012). Organizational justice and social workers' intentions to leave agency positions. *Social Work Research*, 36(1), 31-39.
- Kivimäki, M., Leino-Arjas, P., Luukkonen, R., Riihimäki, H., Vahtera, J. & Kirjonen, J. (2002). Work stress and risk of cardiovascular mortality: Prospective cohort study of industrial employees. *The British Medical Journal (BMJ)*, 325, 1-5, <https://doi.org/10.1136/bmj.325.7369.857>
- Koay, K-Y., Soh, P. C-H., & Chew, K. W. (2017). Do employees' private demands lead to cyberloafing? The mediating role of job stress. *Management Research Review*, 40(9), 1025-1038.
- Koay, K-Y., & Soh, P. C-H. (2018). Should cyberloafing be allowed in the workplace? *Human Resource Management International Digest*, 26(7), 4-6.
- Koçoğlu, M. (2014). Cynicism as a mediator of relations between job stress and work alienation a study from a country Turkey. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(1), 24-36.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Paoline, E. A., & Clarke, A. (2005). The impact of role stressors on job stress, job satisfaction, and organizational commitment among private prison staff. *Security Journal*, 18(4), 33-50.

- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Griffin, M. L. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice, 35*(6), 644-656.
- Lavoie, J. A. A., & Pychyl, T. A. (2001). Cyberslacking and the procrastination superhighway: A web-based survey of online procrastination, attitudes, and emotion. *Social Science Computer Review, 19*(4), 431-444. <http://dx.doi.org/10.1177/089443930101900403>
- Lee, C., & Farh, J-L. (1999). The effects of gender in organizational justice perception. *Journal of Organizational Behavior, 20*(1), 133-143.
- Liberman, B., Seidman, G., McKenna, K. Y. A., & Buffardi, L. E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in Human Behavior, 27*(6), 2192-2199.
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior, 23*, 675-694.
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work? *Behaviour and Information Technology, 31*(4), 343-353.
- Loukidou, E., Lia, Loan-Clarke, J., & Daniels, K. (2009). Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews, 11*(4), 381-405.
- Nwanzu, C. L. (2017). Effect of gender and marital status on perceived organizational justice and perceived organizational support, *Gender and Behaviour, 15*(1), 8353-8366.
- Ojo, A. A. E. (2017). Organizational justice and self-esteem as predictors of organizational citizenship behaviour. *IFE Psychologia, 25*(2), 32-46.
- Öğüt, E., Şahin, M., & Demirel, M. T. (2013). The relationship between perceived organizational justice and cyberloafing: Evidence from a public hospital in Turkey. *Mediterranean Journal of Social Sciences, 4*(10), 226-233.
- Özdemir, H.Ö. (2017). *Yöneticilerin otantik liderlik tarzlarının çalışanların sanal kaytarma ve sinizm davranışları üzerine etkileri [Yayımlanmamış Doktora Tezi] Nevşehir Hacıbektaş Veli Üniversitesi.*
- Özkalp, E., & Yıldız, H. (2018). Olumlu ve olumsuz sanal kaytarma davranışlarının işteki stres üzerindeki etkisi. *İş Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 20*(1), 57-74.
- Pindek, S., Krajcevska, A., & Spector, P. E. (2018). Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom. *Computers in Human Behavior, 86*, 147-152.
- Pu, J., Zhou, J., Zhu, D., Zhong, X., Yang, L., Wang, H., Zhang, Y. & et al. (2017). Gender differences in psychological morbidity, burnout, job stress, and job satisfaction among Chinese neurologists: A national cross-sectional study. *Psychology, Health & Medicine, 22*(6), 680-692.
- Rahaei, A., & Salehzadeh, R. (2020). Evaluating the impact of psychological entitlement on cyberloafing: the mediating role of perceived organizational justice. *Vilakshan-XIMB Journal of Management, 137-152.*
- Ramamoorthy, N., & Flood, P. C. (2004). Gender and employee attitudes: The role of organizational justice perceptions. *British Journal of Management, 15*(3), 247-258.
- 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.
- Riggio, R. (2014). *Endüstri ve örgüt psikolojisine giriş*. B. Özkara (trans.). Nobel Akademik Yayıncılık.
- RuningSawitri, H. S. (2012). Role of internet experience in moderating influence of work stressor on cyberloafing. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 57, 320-324.
- Schnall, P. L., Landsbergis, P. A., & Baker, D. (1994). Job strain and cardiovascular disease. *Annual Review of Public Health*, 15(1), 381-411.
- Seçkin-Çelik, T., & Çoban, A. (2016). The effect of work stress and coping on organizational justice: An empirical investigation of Turkish telecommunications and banking industries. *Management*, 11(4), 271-287.
- Sert, A., Elçi, M., Uslu, T., & Şener, İ. (2014). The effects of organizational justice and ethical climate on perceived work related stress. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 1187-1198.
- Sutanto, E. M., Scheller-Sampson, J., & Mulyono, F. (2018). Organizational justice, work environment, and motivation. *International Journal of Business and Society*, 19(2), 313-32.
- Şaklak, Ö. (2018). *Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılıklarına etkisi: Ankara ili örneği* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Tennant, C. (2001). Work-related stress and depressive disorders. *Journal of Psychosomatic Research*, 51, 697-704
- Tevrüz, S. (1997). *Endüstri ve örgüt psikolojisi: Davranış düzeltmede güdü teorilerinin katkısı*. Türk Psikologlar Derneği.
- Top, M., & Tekingündüz, S. (2018). The effect of organizational justice and trust on job stress in hospital organizations. *Journal of Nursing Scholarship*, 50(5), 558-566.
- Tziner, A., & Sharoni, G. (2014). Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and work-family conflict: Examination of their interrelationships with respondents from anon-western culture. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(1), 35-42.
- Vitak, J., Crouse, J., & LaRose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751-1759.
- Weatherbee, G. T. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information and communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 20, 35-44.
- Webster, M. (1989). *Stress*, In *Merriam-Webster's collegiate encyclopedia*. Springfield, MA: Merriam-Webster.
- Wilson, M. G., Dejoy, D. M., Vandenberg, R., J., Richardson, H A., & Mcgrath, A. L. (2004). Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(4), 565-588.
- Yadav, L. K., & Yadav, N. (2016). Organizational justice: An analysis of approaches, dimensions and outcomes. *NMIMS Management Review*, 31, 14-40.
- Yazıcıoğlu, İ., & Topaloğlu, İ. G. (2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.
- Yıldırım, F. (2014). Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ile örgütsel adalet, örgüt temelli özsayı ve bazı kişisel ve örgütsel değişkenlerin ilişkisi. *Mülkiye Dergisi*, 27(239), 371-402.

- Yılmaz, A., & Ekici, S. (2013). Örgütsel yaşamda stresin kamu çalışanlarının performansına etkileri üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 3-8.
- Yılmaz, V., & Dalbudak, Z. İ. (2018). Aracı değişken etkisinin incelenmesi: Yüksek hızlı tren işletmeciliği üzerine bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2),517-534.
- Zheng, H., & Chen, M. (2018). A study on the influence of organizational justice on college teachers' sense of professional achievement. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 18(5), 2283-2294.