

Araştırma Makalesi

Örgütsel Adalet ile Yüksek Görev Bilincinin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkileri¹

The Effects of Organizational Justice and Conscientiousness on Cyberloafing

Zülfi Umut ÖZKARA Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu, umut.ozkara@hbv.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-5031-808X	Aynur TAŞ Hakkari Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, aynurtas@hakkari.edu.tr https://orcid.org/0000-0001-6810-8358	Belgin AYDINTAN Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, belgin.aydintan@hbv.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-9057-4336
---	--	--

Makale Gönderme Tarihi 13.07.2020	Revizyon Tarihi 11.09.2020	Kabul Tarihi 14.09.2020
---	--------------------------------------	-----------------------------------

Öz

Bu çalışmanın temel amacı; çalışanların örgütsel adalet algısı ile yüksek görev bilincinin bu çalışanların sergiledikleri sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkilerini araştırmaktır. Araştırmanın veri seti; Ankara'daki bir kamu kurumu genel müdürlüğünün merkez teşkilatında görev yapmakta olan çalışanlardan toplanan 232 anketten oluşmaktadır. Araştırmanın veri girişi ve analizleri için SPSS programı kullanılmıştır. Çalışmada; geçerlilik, güvenilirlik, Pearson korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. Çalışmanın analiz sonuçlarına göre; çalışmaya katılanlar bakımından algılanan örgütsel adalet ve onun alt boyutları ile sanal kaytarma arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmemiştir. Ancak çalışanların yüksek görev bilinci bu çalışanların sergiledikleri sanal kaytarma davranışını anlamlı ve negatif bir şekilde etkilemektedir. Bu çalışmada; çalışanların yüksek görev bilinci düzeyindeki artışın bu çalışanların sanal kaytarma davranış düzeyi üzerindeki düşürücü etkileri yoluyla sanal kaytarmasının örgüte verdiği zararı azaltmanın ve böylece örgüte katkı sağlamanın mümkün olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sanal Kaytarma, Örgütsel Adalet, Yüksek Görev Bilinci (Sorumluluk).

Abstract

The main purpose of this study is to research the effects of the organizational justice perception and conscientiousness of the employees on their cyberloafing behavior. Dataset of the study consists of total 232 questionnaires gathered from the employees working at the central organization of the general directorate of a government agency in Ankara. Data input and analyses were done with SPSS software. Validity, reliability, Pearson correlation, and simple linear regression analyses were employed in this study. According to the analysis results in this

¹ Bu çalışma; 4-5 Haziran 2020 tarihleri arasında Ankara'da düzenlenen "International Symposium on Business & Economics (ISBE) 2020" adlı sempozyumda sözlü olarak sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

Önerilen Atf/Suggested Citation

Özkara, Z.U., Taş, A., Aydıntan, B. 2020. Örgütsel Adalet ile Yüksek Görev Bilincinin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkileri, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(3), 2044-2063

study, significant relationships between perceived organizational justice and its sub-dimensions, and cyberloafing were not revealed. However, employees' conscientiousness affects their cyberloafing behavior in a significant and negative way. It is concluded that it is possible to decrease the damage caused by cyberloafing to the organization and thus to contribute to the organization through the mitigating effects of increased level of employees' conscientiousness on their cyberloafing behavior.

Keywords: *Cyberloafing, Organizational Justice, Conscientiousness.*

1. Giriş

Milenyum çağında bilgi teknolojilerinde gerçekleşen büyük ilerlemeler dijitalleşmeyi hızlandırmış, dijitalleşme de örgütlerde sanal ortam kullanımını kolaylaştırmış ve teşvik etmiştir. Özellikle günümüzde, dijitalleşmenin dünya genelinde yayılmasıyla birlikte örgütsel davranış alanında elektronik liderlik, sanal takımlar ve sanal kaytarma gibi dijitalleşme ile bağlantılı konular daha fazla ilgi çekmekte ve önem kazanmaktadır. Örgütsel davranış alanının dijitalleşmeyle kesiştiği bu konuların ortak paydası “sanal ortam”dır. Sanal ortamın kullanılmadığı bir örgütte elektronik liderlikten, sanal takımlardan ve sanal kaytarmadan bahsedilemez. Çünkü bu kavramların hepsi sanal ortamda vücut bulmaktadır: Elektronik liderler, sanal takımların sanal ortamda biraraya getirmekte ve sanal takımlar da sanal ortamda faaliyetlerini yürütmektedir. Ayrıca örgüt çalışanları sanal kaytarma davranışını sadece sanal ortamda sergilerler.

Günümüz örgütlerinde sanal ortamda birçok ticari ve idari faaliyet gerçekleştirilebilmektedir. Toplantı yapma, arşivleme, mülakat, alışveriş ve vergi ödeme gibi faaliyetler bu faaliyetlere örnek verilebilir. Küresel ölçekte “corona virüs” salgınının yaşandığı bugünlerde virüsün yayılmasını engellemek amacıyla insanların sosyal mesafelerini koruyarak örgütlerdeki görev ve sorumluluklarını yerine getirmelerine imkan tanıyan “dijitalleşme” sayesinde sanal ortamda uzaktan erişim yoluyla toplantılar yapılmakta, kararlar alınmakta ve hazırlanan belgelere e-imza yoluyla resmîyet kazandırılmaktadır. O halde; örgütler sanal ortamı kullanarak bir taraftan çalışanlarının sağlıklarını koruyabilir, diğer taraftan da gerçekleştirdikleri faaliyetleri hızlandırabilir ve kırtasiye maliyetlerini azaltabilirler. Ancak bunun için örgütlerin sanal ortamı etkili ve verimli bir şekilde kullanmaları gerekmektedir. İşte tam da bu noktada; yöneticinin sergilediği elektronik liderlik tarzı ve sıradan bir grup olmanın ötesinde ekip özelliği kazanmış sanal takımlar örgütlere katkı sağlamaktadır. Bu bakış açısıyla elektronik liderlik ve sanal takımlar örgütsel davranış bağlamında dijitalleşmenin aydınlık yüzüdür. Bu çalışma kapsamında ise sanal kaytarma konusu ele alınmaktadır. Çalışanların sanal ortamda gerçekleştirdikleri kaytarma nedeniyle örgütlerde birim zamandaki çıktı miktarını yani üretkenliği azalttıkları dikkate alındığında, bu konu örgütsel davranış bağlamında dijitalleşmenin karanlık yüzü olarak değerlendirilebilir.

Çalışanların örgütsel adalet algısı ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ikili ilişkinin incelendiği literatürdeki ampirik çalışmalar (örn.: Ahmadi ve Diğ., 2011; Akın, Ulukök ve Arar, 2017; Alper Ay, Demirel ve Erbas, 2017; De Lara, 2007; Demir Uslu ve Çavuş, 2014; Günay, Azizoğlu ve Çakar, 2018; Kaplan ve Öğüt, 2012; Kerse ve Soyalm, 2018; Lim, 2002; Oosthuizen, Rabie ve De Beer, 2018; Restubog ve Diğ., 2011; Sarıca, 2020; Yıldız, Yıldız ve Ateş, 2015) tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların yüksek görev bilinci ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ikili ilişkinin araştırıldığı görgül çalışmalar (örn.: Abidin ve Diğ., 2014; Dede, 2018; Gülduran, 2018; Jia, Jia ve Karau, 2013; O'Neill, Hambley ve Bercovich, 2014; Özcan, 2019; Prasad, Lim ve Chen, 2010; Sarhangpour, Baezzat ve Akbari, 2018; Tan ve Demir, 2018; Varghese ve Barber, 2017) da alanyazında bulunmaktadır. Kim ve diğerleri (2016) bu üç değişkeni (çalışanların örgütsel adalet algısı, yüksek görev bilinci ve sanal kaytarma davranışı) diğer çalışmalardan farklı olarak birarada ele almışlar ve çalışanların yüksek görev bilinci ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkide örgütsel adalet algısının düzenleyicilik rolünü incelemişlerdir. Bu çalışma kapsamında da ilgili üç değişken birarada ele alınmaktadır; ancak Kim ve diğerlerinin (2016) çalışmasından farklı bir şekilde çalışmanın araştırma modelinde örgütsel adalet algısı ikinci dereceden bağımsız değişken değil birinci dereceden bağımsız değişkendir.

Bu çalışmanın temel amacı; çalışanların örgütsel adalet algısı ile yüksek görev bilincinin bu çalışanların sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkilerini araştırmaktır. Örgütsel davranış alanyazınında; hem örgütsel adalet algısı hem de yüksek görev bilinci örgüte katkı sağlayan unsurlar olarak görülmektedir. Buna karşın, literatürde sanal kaytarma davranışı genellikle örgüte zarar veren bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Çalışma kapsamında; “çalışanların örgütsel adalet algısı ve yüksek görev bilinci düzeylerindeki artışın bu çalışanların sanal kaytarma davranış düzeyi üzerindeki düşürücü etkileri yoluyla sanal kaytarmanın örgüte verdiği zararı azaltmak ve böylece örgüte katkı sağlamak mümkün müdür?” sorusuna cevap aranmaktadır.

Çalışmanın araştırma modelinin; Eşitlik Kuramı’na (Equity Theory- Adams, 1963) ve Beş Faktör Modeli’ne (Five Factor Model- Digman, 1990) dayandığı söylenebilir. Çalışma çerçevesinde; çalışanların örgütte biçimsel, sosyal ve ekonomik anlamda adaletin sağlandığına ilişkin algı düzeyi ile kendilerinin özdisiplinli, çalışkan, dikkatli olduklarına ve işlerini planlı bir şekilde yerine getirdiklerine dair algı düzeyinin artması durumunda, bu çalışanların mesai saatinde bilgisayar ya da cep telefonlarıyla sanal ortamda gerçekleştirdikleri iş dışı eylemlerin azalması beklenmektedir.

Çalışmanın bundan sonraki kısmında; araştırma modelinin kurulması ve hipotezlerinin geliştirilmesi amacıyla sanal kaytarma, örgütsel adalet ve yüksek görev bilinci konularına ilişkin teorik bilgiler yanında örgütsel adalet ve yüksek görev bilinci ile sanal kaytarma arasındaki ilişkilerin incelendiği ampirik çalışmalara yer verilmektedir.

2. Literatür İncelemesi

2.1. Sanal Kaytarma

İngilizce literatürde; “cyberloafing”, “cyber deviance/deviancy”, “cyberslacking” ve “cyberbludging” terimleriyle ifade edilen sanal kaytarmaya Türkçe literatürde; “sanal aylaklık”, “sanal sapkınlık”, “siber kaytarma”, “siber sapkınlık” ve “siber aylaklık” da denilmektedir (Yıldız, Yıldız ve Ateş, 2015, s.57). Lim (2002) sanal kaytarmayı; “*çalışanların web uygulamalarını iş saatleri içerisinde örgüt amaçları dışında kullanması*” olarak tanımlamıştır (Lim, 2002, s.675). Çalışanlar örgütlerde sanal kaytarma davranışını; masaüstü ve dizüstü bilgisayarları yanında tablet ve akıllı telefonlarını da kullanarak sergileyebilirler (Günay, Azizoğlu ve Çakar, 2018).

Son yıllarda bilgisayar teknolojisindeki ilerlemelere ilaveten internet ve akıllı telefonların tüm dünyada yaygınlaşması sayesinde sanal dünyanın örgütlere eşsiz bir ortam sağladığı aşikârdır (Oravec, 2002); ancak bu sanal dünya iyi yönetilmediği takdirde olumsuz olaylara da sebebiyet verecektir (Greengard, 2000). Doorn (2011)’e göre örgüt politikaları, iş-aile etkileşimi, çalışanların kişilik özellikleri sanal kaytarmanın öncülleri; tükenmişlik, iş performansı ve meşguliyeti ise sonuçlarıdır (Doorn, 2011). Sanal kaytarma farklı bakış açılarıyla ele alındığında; sonuçları üzerindeki etkileri yoluyla bireye ve örgüte katkı da sağlayabilir, zarar da verebilir (Özdemir, 2017, ss.39-44). Örneğin; sanal kaytarma potansiyel bir öğrenme kaynağı olarak görülebilir (Belanger ve Van Slyke, 2002). Bunun yanında sanal kaytarma işgören bakış açısıyla boş zamanını doldurmasını ya da stresini atmasını sağlayan zihinsel ve psikolojik bir rahatlama aracı olarak değerlendirilebilir. Bu durum işgören sağlığına katkı sağlayacaktır (Kayapalı Yıldırım, 2016, s.70; Lim ve Chen, 2009). Ayrıca sanal kaytarma işveren bakış açısıyla; işgörenin kişisel e-postalarını kontrol etmesi gibi bir eylem sergilendiğinde pek de önemsenmemekte, fakat işgören tarafından erişkin sitelerini ziyaret edilmesi gibi bir eylem gerçekleştirildiğinde ise ciddiye alınmaktadır (Blanchard ve Henle, 2008). Öte yandan sanal kaytarmaya ilişkin Lim (2002) tarafından yapılan kavramsal tanım yanında Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen ölçek örgütlerde üretkenlik ekseninde dikkate alındığında; çalışanların mesai saatinde bilgisayar ya da cep telefonlarıyla sanal ortamda gerçekleştirdikleri iş dışı eylemler sonucunda örgütlerde birim zamandaki çıktı miktarının azalması beklenmektedir. Bu bakış açısıyla sanal kaytarma; literatürdeki çoğu çalışmada (örn.: Abidin ve Diğ., 2014; Ahmadi ve Diğ., 2011; Günay, Azizoğlu ve Çakar, 2018; Jia, Jia ve Karau, 2013; Kim ve Diğ., 2016; Lim, 2002; O’Neill, Hambley ve Bercovich, 2014; Oosthuizen, Rabie ve De Beer, 2018; Özcan, 2019; Prasad, Lim ve Chen, 2010; Restubog ve Diğ., 2011; Sarıca, 2020; Varghese ve Barber, 2017; Yıldız, Yıldız ve

Ateş, 2015) olduğu gibi bu çalışmada da örgütlerde üretkenlik dışı bir davranış olarak ele alınmaktadır.

Blanchard ve Henle (2008), sanal kaytarmayı önemsiz (minor) sanal kaytarma ve ciddi/önemli (serious) sanal kaytarma olmak üzere ikiye ayırmaktadır. Bununla birlikte bu araştırmacılar aynı ölçeği kullandıkları başka bir çalışmada (Henle ve Blanchard, 2008) sanal kaytarmayı sınıflandırmaksızın bütün bir yapıda ele almışlardır. Literatürde sanal kaytarma düzeyinin bu ölçek kullanılarak hesaplandığı bazı çalışmalarda (örn.: Demir Uslu ve Çavuş, 2014; Oosthuizen, Rabie ve De Beer, 2018; Prasad, Lim ve Chen, 2010; Restubog ve Diğ., 2011; Varghese ve Barber, 2017); sanal kaytarmanın sınıflandırma yapılmadan bütün bir yapıda incelenebileceği istatistiksel olarak ispatlanmıştır. Ayrıca başka ölçeklerin kullanıldığı ve sanal kaytarmanın sınıflandırılmadığı çalışmalar (Abidin ve Diğ., 2014; De Lara, 2007; Günay, Azizoğlu ve Çakar, 2018; Jia, Jia ve Karau, 2013; Kim ve Diğ., 2016; O'Neill, Hambley ve Bercovich, 2014; Özcan, 2019; Sarhangpour, Baezzat ve Akbari, 2018) da yazında mevcuttur. Bu çalışma; örgütlerde üretkenlik karşıtı bir davranış olan sanal kaytarma düzeyini azaltarak örgüte katkı sağlamanın yollarını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmektedir. Çalışmanın amacı dikkate alınarak çalışma kapsamında sanal kaytarma sınıflandırma yapılmadan bütün bir yapıda incelenmektedir. Çünkü çalışan mesai saatleri içerisinde ister masumane bir şekilde önemsiz sanal kaytarma davranışı (örn.: işle ilgili olmayan kişisel e-postalarını kontrol etmesi) sergilesin ya da isterse ciddi sanal kaytarma davranışı (örn.: erişkin sitelerini ziyaret etmesi) sergilesin, sonuçta işyerinde birim zamandaki çıktı miktarını yani üretkenliği azaltacaktır. O halde; çalışan tarafından sergilenen sanal kaytarma davranışının önemsiz veya ciddi olması bu çalışma bağlamında herhangi bir fark oluşturmamakta, dolayısıyla önem arz etmemektedir.

Sanal kaytarma davranışının üretkenlik karşıtı olduğuna dair bakış açısından hareket edildiğinde, örgütlerde bu davranışın önüne geçilmesine dair çabalar örgütsel davranış bilim alanında önem kazanmaktadır. Bu amaçla örgütlerde çalışanların iş yerinde kullandıkları bilgisayarlarına işle ilgili sitelere girmelerini engelleyen filtreler koyulmaktadır, fakat günümüzde hemen hemen herkesin akıllı telefon kullanması bu yöntemi etkisiz kılmıştır. Çünkü özellikle kurumsallaşmış örgütlerde çalışanların şahsi cep telefonlarını denetlemek suretiyle sanal kaytarmayı tamamen ortadan kaldırmak hukuki nedenlerle oldukça zordur (Kayapalı Yıldırım, 2016, s.43,51; Özcan, 2019, s.2). İşte tam da bu noktada; örgütlerde sanal kaytarmanın önüne geçmek amacıyla akademisyenler tarafından yeni arayışlara girilmektedir. Yerli ve yabancı literatür incelendiğinde; çalışanların sanal kaytarma davranışının önüne geçilmesi hususunda örgüt içi faktör olarak örgütsel adalet algısının (Yağcı ve Yüceler, 2016, s.533), çalışanların kişilik özelliği olarak ise yüksek görev bilincinin (Metin Orta ve Güngör, 2018, ss.85-86) öne çıkan konular arasında olduğu görülmektedir.

2.2. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet ifadesinde yer alan adalet kelimesi; “*bir hak arayışı*” olarak tanımlanabilir (Demir, 2014, s.34). Örgütsel adalet ise en genel ifadeyle “*çalışanın bir örgütteki uygulamalarla ilgili olan adalet algısı*” şeklinde açıklanabilir (Greenberg, 1996, s.24). Chang (2014, s.334) ise örgütsel adaleti; “*çalışanlara kaynakların tahsisinde, karar verme prosedürlerinde ve örgüt içindeki kişilerarası etkileşimlerde adil davranılması*” olarak ifade etmektedir. Niehoff ve Moorman (1993)’e göre algılanan örgütsel adalet; dağıtımsal (distributive), işlemsel (procedural) ve etkileşimsel (interactional) adalet olmak üzere üç alt boyutun toplamından oluşmaktadır (Niehoff ve Moorman, 1993). Dağıtımsal adalet; örgütlerde ücret, ödül, işyükü ve sorumluluk dağıtımının adillliğini, işlemsel adalet; örgütlerde karar alma ve uygulama sürecinin adillliğini, etkileşimsel adalet ise çalışanlarla yöneticiler arasındaki iletişimde adillliği temsil etmektedir (Bayramlık, Batır ve Bulut, 2015, s.18; Turan ve Diğ., 2019, s.404).

Algılanan örgütsel adalet konusu; Adams tarafından 1963 yılında geliştirilen Eşitlik Kuramı’na dayanmaktadır (Luthans, 2011, s.175). Bu kuram; çalışanların örgüte yaptığı katkıların karşılığında elde ettiği kazanımları, diğer çalışanların elde ettiği kazanımlarla karşılaştırarak algıladıkları eşitlik ya da eşitsizlikle ilgilidir. Bu karşılaştırma sonucunda; eşitlik algısı varsa çalışanlar işleriyle ilgili olumlu davranışlar geliştirirler. Eşitsizlik algısı durumunda ise olumsuz

davranışlar sergilerler (Adams, 1965). Örgütsel uygulamalar ve çalışanların kişisel (demografik ve kişilik) özellikleri örgütsel adalet algısının öncülleridir. Örgütsel adalet algısı; çalışanların örgüte yönelik olumlu duygu, tutum ve davranışlarına vesile olurken, örgütsel adaletsizlik algısı ise olumsuz duygu, tutum ve davranışlara yol açmaktadır (Cohen-Charash ve Spector, 2001, s.283).

2.3. Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki

Literatürdeki bazı çalışmalara göre; algılanan örgütsel adalet (örn.: Kim ve Diğ., 2016; Oosthuizen, Rabie ve De Beer, 2018) ve onun alt boyutları (örn.: Akın, Ulukök ve Arar, 2017; Sarıca, 2020; Yıldız, Yıldız ve Ateş, 2015) ile çalışanların sanal kaytarma davranışı/davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Bununla birlikte, literatürde örgütsel adalet algısının bazı alt boyutları ile çalışanların sanal kaytarma davranışı/davranışları arasında anlamlı ve pozitif ilişkilerin tespit edildiği çalışmalar (Alper Ay, Demirel ve Erbas, 2017; De Lara, 2007) da vardır. Tüm bu çalışmalara karşın, alanyazındaki bazı ampirik çalışmalara (örn.: Ahmadi ve Diğ., 2011; Demir Uslu ve Çavuş, 2014; Günay, Azizoğlu ve Çakar, 2018; Lim, 2002; Restubog ve Diğ., 2011) göre; örgütsel adalet algısı çalışanların sanal kaytarma davranışını anlamlı ve negatif bir şekilde etkilemektedir.

Anlamlı ve negatif etkiyi istatistiksel olarak ortaya koyan çalışmalar yanında teorik bilgilerden de hareketle bu çalışma kapsamında; algılanan örgütsel adalet düzeyinin artması durumunda çalışanların sergiledikleri sanal kaytarma davranış düzeyinin azalması beklenmektedir.

2.4. Yüksek Görev Bilinci

Literatürde; yüksek görev bilincinin örgütsel vatandaşlık davranışları (örn.: Niehoff ve Moorman, 1993; Podsakoff ve Diğ., 2000) ya da kişilik özelliği (örn.: John, Donahue ve Kentle, 1991; Sarhangpour, Baezzat ve Akbari, 2018) kapsamında incelendiği çalışmalar bulunmaktadır. Beş Faktör Modeli'nin temelinde beş ayrı kişilik özelliği boyutu vardır ve her bir boyut birbirine zıt iki ayrı kutuptan oluşmaktadır. Bu modelde kişilik boyutları; “dışa dönüklük/içer dönüklük”, “uyumluluk/uyumsuzluk”, “duygusal dengesizlik/duygusal denge”, “deneyimlere açıklık/deneyimlere kapalılık” ve “yüksek görev bilinci/hedefsizlik” şeklinde belirlenmiştir (Digman, 1990). Bu çalışma kapsamında da Beş Faktör Modeli esas alınarak yüksek görev bilincine kişilik özelliği ekseninde odaklanılmaktadır.

Yüksek görev bilincinin kişilik özelliği ekseninde incelendiği Türkçe literatürdeki çalışmalarda (örn.: Özcan, 2019; Tan ve Demir, 2018); bu kavrama “sorumluluk” da denilmektedir. Yüksek görev bilincine sahip bireylerin sorumluluk duygusu güçlüdür. Sorumluluk duygusu yüksek olan bireyler düşük olanlara göre hem daha az savurganlardır hem de daha disiplinli, planlı, çalışkan, dikkatli ve verimlidir (John, Donahue ve Kentle, 1991; Witt ve Diğ., 2002). Özellikle günümüzde yüksek görev bilinci kişilik özelliği, örgütlerde personel seçimi ve değerlendirilmesinde kullanılmaktadır (Salgado ve De Fruyt, 2005). Çünkü yüksek görev bilinci iş performansına dolayısıyla örgüte katkı sağlamaktadır (Aydoğmuş, 2011, ss. 33-35). Tam da bu noktada; yüksek görev bilincinin öncülleri önem kazanmaktadır. Kişilik; karakter ve mizaçtan oluşmaktadır. Mizacı biyolojik faktörlerin, karakteri ise çevresel/durumsal faktörlerin belirlediği dikkate alındığında (Ergeneli, 2006) çalışanların yüksek görev bilincinin temelinde doğuştan geldiği, fakat bu özelliğin zaman içerisinde de geliştirilebileceği söylenebilir.

2.5. Yüksek Görev Bilinci ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki

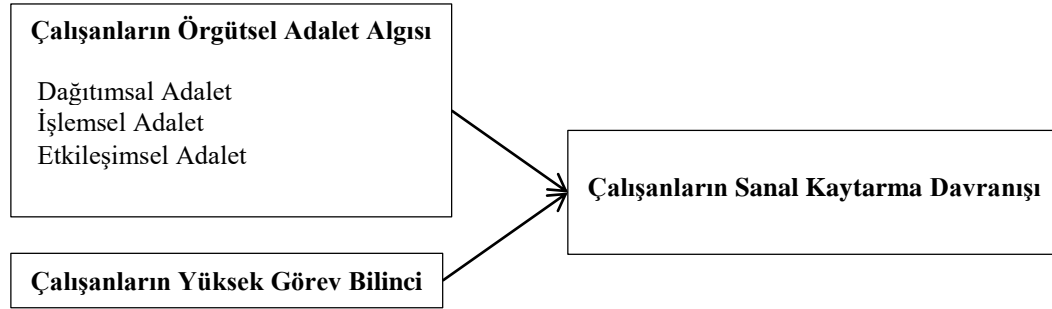
Literatürdeki bazı çalışmalara (Dede, 2018; Gülduran, 2018) göre; çalışanların yüksek görev bilinci ile onların önemli sanal kaytarma davranışı arasında anlamlı ve negatif bir ilişki varken, çalışanların yüksek görev bilinci ile onların önemsiz sanal kaytarma davranışı arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Tan ve Demir'in (2018) çalışmasına göre ise çalışanların yüksek görev bilincinin onların sanal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bununla birlikte literatürde yer alan çok sayıda ampirik çalışmaya (örn.: Abidin ve Diğ., 2014; Jia, Jia ve Karau, 2013; Kim ve Diğ., 2016; O'Neill, Hambley ve Bercovich, 2014; Özcan, 2019; Prasad, Lim ve Chen, 2010; Sarhangpour, Baezzat ve Akbari, 2018; Varghese ve Barber, 2017) göre; çalışanların yüksek görev bilinci ile onların sanal kaytarma davranışı arasında anlamlı ve negatif bir ilişki

bulunmaktadır. Ayrıca alanyazındaki çoğu ampirik çalışmaya (örn.: Jia, Jia ve Karau, 2013; Kim ve Diğ., 2016; Özcan, 2019; Varghese ve Barber, 2017) göre; çalışanların yüksek görev bilinci onların sanal kaytarma davranışını anlamlı ve negatif bir şekilde etkilemektedir.

Alanyazındaki teorik bilgiler yanında ampirik çalışmalardaki genel eğilimden de hareketle bu çalışma kapsamında; çalışanların yüksek görev bilinci düzeyi arttığında onların sergiledikleri sanal kaytarma davranışı düzeyinin azalması beklenmektedir.

2.6. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Literatürdeki teorik ve ampirik çalışmalardan hareketle araştırma modeli Şekil 1'deki gibi kurulmuş ve araştırma hipotezleri geliştirilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

H1: Çalışanların örgütsel adalet algısı bu çalışanların sergiledikleri sanal kaytarma davranışını anlamlı ve negatif bir şekilde etkilemektedir.

H2: Çalışanların yüksek görev bilinci bu çalışanların sergiledikleri sanal kaytarma davranışını anlamlı ve negatif bir şekilde etkilemektedir.

3. Yöntem

Çalışmanın bu başlığı altında; “örnekleme”, “veri toplama araçlarına” ve “işleme” yer verilmektedir. İşlem alt başlığında; çalışmada kullanılan istatistiklerin hangi programda hangi sırada yapıldığı sistematik bir şekilde açıklanmaktadır.

3.1. Örneklem

Araştırmanın evreni; Ankara'daki bir kamu kurumu genel müdürlüğünün merkez teşkilatında görev yapan çalışanları kapsamaktadır. Örneklem seçilmeyerek, bu kurumun ilgili birimlerinde çalışmakta olan toplam 449 kişi evren kabul edilmiş ve bu evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anketler 2019 yılı Ekim-Kasım ayları içerisinde yaklaşık bir aylık sürede kapalı zarf usulüyle dağıtılarak toplanmıştır. Evrenin tamamını oluşturan 449 çalışandan 399'una ulaşılmıştır. Anket dağıtılan 399 çalışanın 303'ü tamamen ya da kısmen anket formunu doldurmuştur. Geri dönüş oranı yaklaşık %76'dır. Bu oranın yeterli düzeyde olduğu söylenebilir. Ancak çıplak gözle yapılan ön incelemelerin sonucunda elde edilen bu anketlerin sadece 233'ünün düzgün bir şekilde doldurulduğu ve çalışmada kullanılabilir nitelikte olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın veri seti büyüklüğü “veri setinin kontrolü ve analize hazırlanması (ön analizler)” süreci sonunda kesinleşmektedir.

3.2. Veri Toplama Araçları

Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde algılanan örgütsel adaleti ölçmek için Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen 20 maddelik ölçek; ikinci bölümde yüksek görev bilincini ölçmek için John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilen Büyük Beşli Kişilik Envanteri'nin (Big Five Inventory-BFI) 9 maddelik “yüksek görev bilinci” alt-ölçeği; üçüncü bölümde ise sanal kaytarmayı ölçmek için Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen 22 maddelik ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeklerin puanlaması 5'li Likert tipi ölçme

düzeyinde derecelendirilmiştir. Algılanan örgütsel adalet ve yüksek görev bilincine dair sorularda yer alan ifadeler, “1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Kısmen Katılmıyorum, 3=Orta Düzeyde Katılıyorum, 4=Kısmen Katılıyorum ve 5=Tamamen Katılıyorum” şeklinde, sanal kayıtlara dair sorularda yer alan ifadeler ise “1=Hiçbir Zaman, 2=Haftada Bir Kez, 3=Günde Bir Kez, 4=Günde Birkaç Kez ve 5=Sürekli” şeklinde düzenlenmiştir. Ayrıca anket formunun son bölümünde; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, unvan ve kurumda çalışma süresi gibi bazı demografik sorulara katılımcılardan yanıt vermeleri istenmiştir.

3.3. İşlem

Nicel bir araştırmanın gerçekleştirildiği bu çalışmada; anket yöntemiyle veri toplanmıştır. “SPSS 24” programında veri girişi ve analizi yapılmıştır. Veri setinin kontrolü ve ön analizler tamamlandıktan sonra veri seti büyüklüğü kesinleşmiştir. Sonrasında araştırmaya katılanların demografik özellikleri belirlenmiştir. Daha sonra, yapı geçerliliğini test etmek için ölçekler açıcı faktör analizi ile sınanmıştır. Ardından araştırma modelindeki değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış, güvenilirlik, Pearson korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır.

4. Bulgular

Bu çalışmanın bulgular başlığı altında; ön analizlere, katılımcılara ilişkin betimsel bulgulara, geçerlilik, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizlerine yer verilmektedir.

4.1. Ön Analizler

Bu çalışma kapsamında; veri setinin kontrolü ve analize hazırlanması amacıyla Tabachnick ve Fidell (2013)’ün önerdiği dört aşamalı yöntem takip edilmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda; “Mahalanobis Uzaklık” değeri, kritik değerden yani “124.34”den büyük olan bir katılımcı tespit edilmiştir ve bu katılımcı analizden çıkarılmıştır. Böylece araştırmanın veri seti büyüklüğü 232 olarak kesinleşmiştir. Araştırma evreninin yaklaşık %52’sine yani yarıdan fazlasına ulaşılmıştır. Çalışma kapsamında ulaşılan bu oran yeterli görülmüş ve veri setinin evreni temsil eder nitelikte olduğu varsayılmıştır.

4.2. Katılımcılara İlişkin Betimsel Bulgular

Araştırmanın veri setini oluşturan katılımcıların demografik özellikleri sıklık ve yüzde bazında Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1. Araştırmanın Veri Setini Oluşturan Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	Sıklık (n)	Yüzde(%)
Cinsiyet		
Kadın	74	31.9
Erkek	158	68.1
Yaş		
18-28 yaş	12	5.2
29-38 yaş	51	22.0
39-48 yaş	92	39.7
49-58 yaş	68	29.3
59 yaş ve üzeri	9	3.9
Eğitim Düzeyi		
Lise	15	6.5
Ön lisans	24	10.3
Lisans	145	62.5

Yüksek Lisans	37	15.9
Doktora	11	4.7
Unvan		
Bilgisayar İşletmeni	23	9.9
Tekniker	6	2.6
Teknisyen	11	4.7
Memur	18	7.8
Mühendis	123	53.0
Başmühendis	16	6.9
Şube Müdürü	24	10.3
Uzman	6	2.6
İşçi	5	2.2
Kurumda Çalışma Süresi		
1 yıldan az	1	0.4
1-5 yıl	26	11.2
6-10 yıl	34	14.7
11-15 yıl	36	15.5
16-20 yıl	42	18.1
21-25 yıl	41	17.7
26 yıl ve üzeri	52	22.4

Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcıların %31.9’u kadın, %68.1’i erkektir. Bu oranlar erkeklerin kadınlara göre çok daha fazla olduğunu göstermektedir. Araştırmaya katılan çalışanların %5.2’si 18-28 yaş, %22’si 29-38 yaş, %39.7’si 39-48 yaş, %29.3’ü 49-58 yaş aralığında, %3.9’u ise 59 yaş ve üzerindedir. En fazla katılımcı sayısı 39-48 yaş aralığında bulunmaktadır. Katılımcıların eğitim düzeylerine bakıldığında %6.5’inin lise, %10.3’ünün ön lisans, %62.5’inin lisans, %15.9’unun yüksek lisans ve %4.7’sinin doktora mezun olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğu lisans mezunlarından oluşmaktadır. Katılımcıların unvanlarına bakıldığında; %9.9’unun bilgisayar işletmeni, %2.6’sının tekniker, %4.7’sinin teknisyen, %7.8’inin memur, %53’ünün mühendis, %6.9’unun başmühendis, %10.3’ünün şube müdürü, %2.6’sının uzman ve %2.2’sinin işçi olduğu görülmektedir. Katılımcıların kurumda çalışma süreleri incelendiğinde ise %0.4’ünün 1 yıldan az, %11.2’sinin 1-5 yıl, %14.7’sinin 6-10 yıl, %15.5’inin 11-15 yıl, %18.1’inin 16-20 yıl, %17.7’sinin 21-25 yıl, %22.4’ünün 26 yıl ve üzerinde kurumlarında görev yaptıkları belirlenmiştir.

4.3. Geçerlilik Analizi

Çalışma kapsamında; araştırma modelindeki üç değişken (algılanan örgütsel adalet, yüksek görev bilinci, sanal kaytarma) açımlayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur.

Tablo 2. Algılanan Örgütsel Adalet Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktörler		
	1	2	3
DA1	.688		
DA2	.659		
DA3	.807		

DA4	.569	
DA5	.748	
İA1		.631
İA2		.710
İA3		.693
İA4		.731
İA5		.700
İA6		.641
EA1		.794
EA2		.802
EA3		.786
EA4		.814
EA5		.726
EA6		.729
EA7		.716
EA8		.684
EA9		.706

Not: KMO=.954; Barlett Küresellik Testi= $[x^2(190)= 4570.053, p<.001]$; Toplam Açıklanan Varyans: %73,545; DA: Dağıtımsal Adalet; İA: İşlemsel Adalet; EA: Etkileşimsel Adalet.

Algılanan örgütsel adalet ölçeği için yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarının yer aldığı Tablo 2’de; KMO Barlett’s test sonucunun .50’nin üzerinde olması ve Barlett küresellik testi sonucunun da anlamlı olması algılanan örgütsel adalet ölçeğine açımlayıcı faktör analizi uygulanabileceğini göstermektedir (Kalaycı, 2010). Ayrıca Tablo 2’deki 20 madde algılanan örgütsel adalet için toplam varyansın yaklaşık %74’ünü açıklamaktadır. Bu oran; literatürde alt sınır olarak kabul edilen %30 oranının üzerindedir (Büyüköztürk, 2012). Algılanan örgütsel adalet ölçeğine ait tüm maddeler teorisine uygun şekilde alt boyutlara dağılmıştır. Maddelere ilişkin en küçük faktör yükü değeri .56’dır. Bu değer literatürde minimum değer olarak kabul gören .32’den yüksek olduğu görülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2001). Bu durumda; algılanan örgütsel adalet ölçeğinin geçerliliği sağlanmıştır.

Tablo 3. Yüksek Görev Bilinci Açımlyıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör Yükleri
YGB1	.662
YGB2	.459
YGB3	.585
YGB4	.578
YGB5	.637
YGB6	.707
YGB7	.783
YGB8	.752
YGB9	.426

Not: KMO=.809; Barlett Küresellik Testi= $[x^2(36)= 820.939, p<.001]$; Toplam Açıklanan Varyans: %39,902; YGB: Yüksek Görev Bilinci

Tablo 3'te görüldüğü üzere yüksek görev bilinci ölçeği için yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçları incelendiğinde; KMO Barlett's test sonucunun 0.50'nin üzerinde olması ve Barlett küresellik testi sonucunun da anlamlı olması yüksek görev bilinci ölçeğine açımlayıcı faktör analizi uygulanabileceğini göstermektedir (Kalaycı, 2010). Ayrıca Tablo 3'teki 9 madde yüksek görev bilinci için toplam varyansın yaklaşık %40'ını açıklamaktadır. Bu oran; literatürde alt sınır olarak kabul edilen %30 oranının üzerindedir (Büyüköztürk, 2012). Maddelere ilişkin en küçük faktör yükü değeri .42'dir. Bu değer literatürde minimum değer olarak kabul gören .32'den yüksek olduğu görülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2001). Böylece yüksek görev bilinci ölçeğinin geçerliliği sağlanmıştır.

Tablo 4: Sanal Kaytarma Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör Yükleri
SK1	.433
SK2	.453
SK3	.340
SK4	.421
SK5	.587
SK6	.476
SK7	.398
SK8	.503
SK9	.635
SK10	.644
SK11	.433
SK12	.509
SK13	.658
SK14	.688
SK15	.656
SK16	.681
SK17	.497
SK18	.464
SK19	.584
SK20	.618
SK21	.618
SK22	.649

Not: KMO= .854; Barlett Küresellik Testi= [$\chi^2(231)=1955.929$, $p<.001$]; Toplam Açıklanan Varyans: % 30,556; SK: Sanal Kaytarma

Tablo 4'te görüldüğü üzere sanal kaytarma ölçeği için yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçları incelendiğinde; KMO Barlett's test sonucunun .50'nin üzerinde olması ve Barlett küresellik testi sonucunun da anlamlı çıkması sanal kaytarma ölçeğine açımlayıcı faktör analizi uygulanabileceğini göstermektedir (Kalaycı, 2010). Ayrıca Tablo 4'teki 22 madde sanal kaytarma için toplam varyansın yaklaşık %31'ini açıklamaktadır. Bu oran; literatürde alt sınır olarak kabul edilen %30 oranının üzerindedir (Büyüköztürk, 2012). Maddelere ilişkin en küçük faktör yükü değeri .34'tür. Bu değer literatürde minimum değer olarak kabul gören .32'den yüksek olduğu

görülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2001). Bu durumda; sanal kaytarma ölçeğinin geçerliliği sağlanmıştır.

Çalışmanın araştırma modelindeki değişkenlerin (algılanan örgütsel adalet, yüksek görev bilinci, sanal kaytarma) her birine uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda; araştırma kapsamında ele alınan ölçeklerin geçerliliği sağlanmıştır. Çalışmanın bundan sonraki kısmında güvenilirlik analizi yapılacak ve ölçeklerin güvenilir çıkması durumunda araştırma hipotezleri test edilecektir.

4.4. Güvenilirlik ve Korelasyon Analizleri

Çalışmada yer alan değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerleri, Pearson korelasyon ve güvenilirlik katsayıları Tablo 5’te görülmektedir.

Tablo 5. Güvenilirlik ve Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
Cinsiyet	-	-	-						
Algılanan Örgütsel Adalet	2.53	.95	.08	(.96)					
Dağıtım Adalet	2.80	1.00	.06	.80**	(.83)				
İşlemsel Adalet	2.28	1.07	.04	.93**	.68**	(.93)			
Etkileşimsel Adalet	2.54	1.05	.10	.94**	.63**	.84**	(.96)		
Yüksek Görev Bilinci	4.05	.69	-.01	-.01	.00	-.04	.00	(.79)	
Sanal Kaytarma	1.72	.50	.16*	.01	-.02	.02	.01	-.27**	(.87)

Not: *p<.05, **p<.01; Parantez içindeki değerler Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısıdır.

Tablo 5’te görüldüğü üzere çalışmanın araştırma modelindeki örgütsel adalet, dağıtım adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet, yüksek görev bilinci ve sanal kaytarma değişkenlerine ilişkin güvenilirlik katsayısı değerleri sırasıyla “.96”, “.83”, “.93”, “.96”, “.79” ve “.87” olarak hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında hesaplanan en küçük Cronbach Alpha katsayısı değeri .79’ dur ve bu değer .70’den büyük olduğu için tüm ölçekler güvenilirdir (Hair ve Diğ., 2010). Bu bulguların yanı sıra, korelasyon analizi sonucunda; demografik değişkenlerden cinsiyet ile sanal kaytarma arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilirken ($r=0.16$, $p<.05$), algılanan örgütsel adalet ve onun alt boyutları ile yüksek görev bilinci arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmemiştir. Ayrıca algılanan örgütsel adalet ve onun alt boyutları ile sanal kaytarma arasında da anlamlı ilişkiler bulunmamaktadır. O halde; çalışma kapsamında geliştirilen “çalışanların örgütsel adalet algısı bu çalışanların sergiledikleri sanal kaytarma davranışını anlamlı ve negatif bir şekilde etkilemektedir” şeklinde ifade edilen *H1* hipotezi desteklenmemiştir. Bununla birlikte, yüksek görev bilinci ile sanal kaytarma arasında anlamlı ve negatif yönlü ($r=-0.27$, $p<.01$) bir ilişki bulunmaktadır.

4.5. Regresyon Analizi

Tablo 6. Yüksek Görev Bilincinin Sanal Kaytarmayı Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata _B	Beta	T	P	İkili r
Sabit	2.547	0.189	-	13.480	0.000	-
Yüksek Görev Bilinci	-0.202	0.046	-0.27	-4.407	0.000	-0.279

R=0.279 R²=0.078

F_(1,230)= 19.422 p=0.000

Yüksek görev bilincinin sanal kaytarmayı yordamasına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 6’da gösterilmiştir. Bu bulgulara göre; çalışanların yüksek görev bilinci bu

çalışanların sergiledikleri sanal kaytarma davranışını anlamlı ve negatif bir şekilde etkilemektedir ($\beta=-.27$; $p<.001$). Başka bir ifadeyle, çalışanların yüksek görev bilinci düzeyini arttırdığında bu çalışanların sergiledikleri sanal kaytarma davranış düzeyi azalmaktadır. Ayrıca, yüksek görev bilinci, bu çalışanların sergiledikleri sanal kaytarma davranışına ilişkin toplam varyansın yaklaşık %8'ini açıklamaktadır. Analiz sonuçlarına göre; yüksek görev bilincinin sanal kaytarmayı yordamasına ilişkin regresyon eşitliği (matematiksel model) şu şekildedir:

$$\text{Sanal Kaytarma}=2.547-0.202 \times \text{Yüksek Görev Bilinci}$$

Bu sonuçlar doğrultusunda çalışma kapsamında geliştirilen, “çalışanların yüksek görev bilinci bu çalışanların sergiledikleri sanal kaytarma davranışını anlamlı ve negatif bir şekilde etkilemektedir” şeklinde ifade edilen H2 hipotezi desteklenmiştir.

5. Sonuç ve Tartışma

Araştırma kapsamında; çalışanların örgütsel adalet algısı ile yüksek görev bilincinin bu çalışanların sergiledikleri sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Yerli ve yabancı literatür taramasında; ilgili değişkenler arasındaki ilişkileri aynı kurguda (mekanizmada) inceleyen başka bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bu çalışmanın korelasyon analizi sonucuna göre; çalışanların örgütsel adalet algısı ile sanal kaytarma davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Başka bir ifadeyle, çalışanların örgütte biçimsel, sosyal ve ekonomik anlamda adaletin sağlandığına ilişkin algı düzeyi ile bu çalışanların mesai saatinde bilgisayar ya da cep telefonlarıyla sanal ortamda gerçekleştirdikleri iş dışı eylemler arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu çalışma; Türkiye’de gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuç; Türkiye’de yapılan bazı çalışmalarla (Akın, Ulukök ve Arar, 2017; Sarıca, 2020; Yıldız, Yıldız ve Ateş, 2015) benzer niteliktedir. Bu durum; Türk kültürünün özelliklerinden kaynaklanabilir. Bu bağlamda; kültürel faktörler önem kazanmaktadır. Örgütsel adalet algısı ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiye dair ilerideki çalışmalarda; Türk kültürüne ait özelliklerin araştırma modeline düzenleyici değişken olarak eklenmesinde fayda görülmektedir. Ayrıca araştırma bir devlet kurumunun çalışanları üzerinde yapılmıştır. Çalışma kapsamında; ilgili değişkenler arasında anlamlı bir ilişki saptanamaması devletteki bürokratik yapı yanında kurum çalışanlarının sanal kaytarma yaptıklarını itiraf edememesi gibi faktörlere de bağlanabilir. Dolayısıyla gelecek çalışmalarda; bahsi geçen değişkenler arasındaki ilişki bu faktörler ekseninde özel sektör ile kamu sektörü karşılaştırılarak incelenebilir. Kurum çalışanlarının sanal kaytarma yaptıklarını itiraf edememesi hususunun araştırma sonuçları üzerindeki olası yanıltıcı etkilerini bertaraf etmek amacıyla ileriki çalışmalarda gözlem ve derinlemesine görüşme gibi nitel araştırma yöntemlerinin kullanılması yanında nörolojik araştırmaların da yapılması önerilebilir.

Bu çalışmanın regresyon analizi sonucuna göre; çalışanların yüksek görev bilinci bu çalışanların sergiledikleri sanal kaytarma davranışını beklenildiği üzere anlamlı ve negatif bir şekilde etkilemektedir. Başka bir deyişle, çalışanların kendilerinin özdisiplinli, çalışkan, dikkatli olduklarına ve işlerini planlı bir şekilde yerine getirdiklerine dair algı düzeyi yükseldiğinde, bu çalışanların mesai saatinde bilgisayar ya da cep telefonlarıyla sanal ortamda gerçekleştirdikleri iş dışı eylemler azalmaktadır. O halde; çalışanların yüksek görev bilinci düzeyindeki artışın bu çalışanların sanal kaytarma davranış düzeyi üzerindeki düşürücü etkileri yoluyla sanal kaytarmanın örgüte verdiği zararı azaltmak ve böylece örgüte katkı sağlamak mümkündür.

Tüm bu bilgiler ışığında; çalışmaya katılanlar bakımından, çalışanların sanal kaytarma davranışı üzerinde örgütte alınan ve uygulanan kararların adil olmasının değil de çalışanların kişilik özelliğinin belirleyici olduğu söylenebilir. İşte tam da bu noktada; çalışanların yüksek görev bilincine sahip olması örgütsel başarının yakalanması için önem arz etmektedir. Bu durumda; devlet kurumlarında işe alım sürecinde kişilik testleri yapılarak yüksek görev bilincine sahip bireylerin öncelikle tercih edilmesi ve mevcut personelin de sorumluluk duygusunu perçinleyecek uygulamaların gerçekleştirilmesi önerilebilir.

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da bazı kısıtları mevcuttur. Araştırma zaman ve maliyet gücünü nedeniyle Ankara’daki bir kamu kurumu genel müdürlüğünün merkez teşkilatında görev

yapan bilgisayar işletmeni, tekniker, teknisyen, memur, mühendis, başmühendis, şube müdürü, uzman ve işçi unvanlarına sahip çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın genellenebilirliği ilgili kurumun bahsi geçen unvanlarına sahip çalışanlarıyla sınırlıdır. Çalışma kapsamında; çalışanların sahip oldukları yüksek görev bilincine ve sergilediği sanal kaytarma davranışına ilişkin sorular bizzat çalışanların kendilerine sorulmaktadır. Ferris ve diğerlerine (2010, s.33) göre; kişi kendi kendini değerlendirdiğinde; aslında gerçek puanlarının farkında olmayabilir. Restubog ve diğerlerinin (2011, s.249) çalışmasında; bu çalışmada olduğu gibi Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen 22 maddelik sanal kaytarma ölçeği kullanılmıştır. Fakat çalışanların sergiledikleri sanal kaytarma davranış düzeyi bu çalışmadan farklı olarak hem çalışanların kendilerine hem de kendileriyle aynı düzeydeki iş arkadaşlarına sorularak hesaplanmıştır. Bununla birlikte, çalışanların kendilerine sorularak ve kendileriyle aynı düzeydeki çalışma arkadaşlarına sorularak hesaplanan “sanal kaytarma davranışı” değişken düzeyleri istatistiksel olarak hem birbirlerine çok yakındır hem de bu değişkenlerin diğer değişkenlerle ilişkileri benzerdir. Bu sonuçlar; çalışanların sanal kaytarma davranışına ilişkin soruların bizzat çalışanların kendilerine sorulmasının istatistiksel anlamda yanıltıcı olmayacağına işaret etmektedir. Ayrıca yerli ve yabancı literatürdeki çalışmalarda (örn.: Abidin ve Diğ., 2014; Dede, 2018; Gülduran, 2018; Jia, Jia ve Karau, 2013; Kim ve Diğ., 2016; O’Neill, Hambley ve Bercovich, 2014; Özcan, 2019; Prasad, Lim ve Chen, 2010; Sarhangpour, Baezzat ve Akbari, 2018; Tan ve Demir, 2018; Varghese ve Barber, 2017); çalışanların yüksek görev bilinci düzeyi çalışanların bizzat kendilerine sorularak hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında; veri setindeki erkek sayısının, kadın sayısının iki katından fazla olması bir kısıt olarak değerlendirilebilir. Araştırmanın veri setinin yarısından fazlasını mühendisler oluşturmaktadır. İlgili mühendislik mesleğini genellikle erkekler seçmektedir. Dolayısıyla araştırma evreninde erkek sayısı kadın sayısından daha fazladır ve evrendeki bu durum veri setine de yansımıştır. Çalışmanın araştırma modeli; kadın-erkek sayısının daha dengeli dağıldığı ya da kadın sayısının daha fazla olduğu örneklerde de test edilebilir. Ayrıca çalışmanın araştırma modeline; örgütsel bağlılık, sinizim ve yabancılaşma değişkenleri birinci dereceden bağımsız değişken, cinsiyet değişkeni ise ikinci dereceden bağımsız değişken olarak eklenerek model genişletilebilir.

Kaynakça

- Abidin, R., Abdullah C.S., Hasnan, N., Bajuri A.L. (2014). “The Relationship of Cyberloafing Behavior with Big Five Personality Traits”, *Aust. J. Basic & Appl. Sci.*, 8(12), 61-66.
- Adams, J. S. (1963). “Toward an Understanding of Inequity”, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Adams, J. S. (1965). *Inequity in Social Exchange*. L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, New York US: Academic Press, 267-299.
- Ahmadi, H., Bagheri, F., Ebrahimi, S. A., Rokni, M. A. N., Kahreh, M. S. (2011). “Deviant Work Behavior: Explaining Relationship Between Organizational Justice and Cyber-Loafing as a Deviant Work Behavior”, *American Journal of Scientific Research*, 24, 103-116.
- Akın, A., Ulukök, E., Arar, T. (2017). *Analyzing the Relationship Between Organizational Justice and Cyberloafing: A Study in a Public University*, RSEP International Conferences on Social Issues and Economic Studies: 4th Multidisciplinary Conference, Prag, 9-20.
- Alper 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.
- Aydoğmuş, C. (2011). *Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirme ve Dönüşümcü Liderlik Algısının Etkileri*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Bayramlık, H., Batır, F., Bulut, H. (2015). “Örgütsel Adalet Algısının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Ankara İlinde CNC Operatörü İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma”, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 50(2), 16-29.

- Belanger, F., Van Slyke, C. (2002). "Abuse or Learning?", *Communications of the ACM*, 45(1), 64-65.
- Blanchard, A. L., Henle, C. A. (2008). "Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control", *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067-1084.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (17. Baskı), Ankara: Pegem Akademi.
- Chang, C. S. (2014). "Moderating Effects of Nurses' Organizational Justice Between Organizational Support and Organizational Citizenship Behaviors for Evidence-based Practice", *Worldviews on Evidence-based Nursing*, 11(5), 332-340.
- Cohen-Charash, Y., Spector, P. E. (2001). "The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
- 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.
- Dede, E. (2018). *Organizasyonlarda Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir.
- Demir Uslu, Y., Çavuş, M. F. (2014). "Örgütsel Adalet ve Kaytarma Davranışları", *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 4(9), 51-54.
- Demir, A. (2014). "Adalet Kuramları Tartışmasında J.Rawls", *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi-SBArD*, 12(24), 33-42.
- Digman, J. M. (1990). "Personality Structure: Emergence of the Five-factor Model", *Annual Review of Psychology*, 41(1), 417-440.
- Doorn, O.N. (2011). *Cyberloafing: A Multi-dimensional Construct Placed in a Theoretical Framework*, Master Thesis, Eindhoven University of Technology, Germany.
- Ergeneli, A. (2006). *Örgüt ve İnsan* (1. Baskı), Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- Ferris, G. R., Davidson, S. L., Perrewe, P. L., Atay, S. (2010). *İş Yaşamında Politik Yeti: İş Verimliliğine Etkisi* (2. Baskı), Çev.: Salim Atay, İstanbul: Namar Yayınları.
- Greenberg, J. (1996). *The Quest for Justice on the Job: Essays and Experiments*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Greengard, S. (2000). "The High Cost of Cyberslacking", *Workforce*, 79(12), 22-24.
- Gülduran, Ç.A. (2018). *Beş Büyük Kişilik Özelliğinin Sanal Kaytarma Davranışı ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir.
- Günay, M., Azizoğlu, Ö., Çakar, S. (2018). *The Effect of Perceived Organizational Justice on Cyberloafing Behavior*, *International Conference On Contemporary Issues In Business and Economics (ICCIBE)*, Tokat.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin B. J., Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7. Baskı), New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- 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.
- Jia, H., Jia, R., Karau, S. (2013). "Cyberloafing and Personality: The Impact of the Big Five Traits and Workplace Situational Factors", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(3), 358-365.

- John, O. P., Donahue, E. M., Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory-versions 4a and 54*. Berkeley: University of California, Institute of Personality and Social Research.
- Kalaycı, Ş. (2010). *Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. (5. Baskı), Ankara: Asil Yayınevi.
- Kaplan, M., Ögüt, A. (2012). “Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-13.
- Kayapalı Yıldırım, S. (2016). *Etik İklim ve Örgütsel Kontrol Mekanizmalarının Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü*, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Erzurum.
- Kerse, G., Soyalm, M. (2018). “Kamu Kurumu Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışı Adalet Algısı ve Duygusal Tükenme Düzeyiyle Açıklanabilir Mi?”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 210-233.
- Kim, K., del Carmen Triana, M., Chung, K., Oh, N. (2016). “When Do Employees Cyberloaf? An Interactionist Perspective Examining Personality, Justice, and Empowerment”, *Human Resource Management*, 55(6), 1041-1058.
- Lim, V. K. G. (2002). “The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice”, *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-694.
- Lim, V. K. G., Chen, D. J. Q. (2009). *The Wired Workplace: Impact of Cyberloafing on Affect, Work Depletion, Facilitation and Engagement*, 24th Annual Conference of the Society of Industrial and Organizational Psychology (SIOP), New Orleans, USA, 1-20.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, McGraw Hill, Irwin.
- Metin Orta, İ., Güngör, E. (2018). “Sanal Kaytarmanın Öncülleri, Sonuçları ve Kontrolü Üzerine Bir Derleme”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20(1), 79-95.
- Niehoff, B. P., 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.
- O’Neill, T. A., Hambly, L. A., Bercovich, A. (2014). “Prediction of Cyberslacking When Employees are Working Away From the Office”, *Computers in Human Behavior*, 34, 291-298.
- Oosthuizen, A., Rabie, G. H., De Beer, L. T. (2018). “Investigating Cyberloafing, Organisational Justice, Work Engagement and Organisational Trust of South African Retail and Manufacturing Employees”, *SA Journal of Human Resource Management*, 16, 1-11.
- Oravec, J.A. (2002). “Constructive Approaches to Internet Recreation in the Workplace”, *Communications of the ACM*, 45(1), 60-63.
- Özcan, H.M. (2019). *Kişilik Özellikleri ile Sanal Kaytarma Davranışı Arasındaki İlişkide Gelişmeleri Kaçırma Korkusunun (GKK) Rolü*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Eskişehir.
- Özdemir, H.Ö. (2017). *Yöneticilerin Otantik Liderlik Tarzlarının Çalışanların Sanal Kaytarma ve Sinizm Davranışları Üzerine Etkileri*, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Nevşehir.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., Bachrach, D.G. (2000). “Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for the Future Research”, *Journal of Management*, 26(3), 513- 563.
- Prasad, S., Lim, V.K.G., Chen, D.J.Q. (2010). *Self-Regulation, Individual Characteristics and Cyberloafing*, PACIS Proceedings, 1641-1648.

- 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.
- Salgado J. F., De Fruyt F. (2005). *Personality in Personnel Selection*. Evers A., Anderson N., Smit-Voskuijl (Eds.). *Handbook of Personnel Selection*, Oxford, UK: Blackwell, 174-198.
- Sarhangpour, H., Baezzat, F., Akbari, A. (2018). “Predicting Cyberloafing Through Psychological Needs With Conscientiousness and Being Goal-Oriented as Mediators Among University Students”, *International Journal of Psychology*, 12(2), 147-168.
- Sarıca, P. (2020). *Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Bir Telekomünikasyon Şirketi Örneği, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.*
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics*, Boston: Allyn and Bacon.
- Tabachnick, B.G., Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics*, Boston: Allyn ve Bacon.
- Tan, M., Demir, M. (2018). “İşgörenlerin Kişilik Özelliklerinin Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi”, *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(1), 49-68.
- Turan, E., Demirel, Y., Çetin, S., Dengel, D. (2019). “Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Özel Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(1), 394-414.
- Varghese, L., Barber, L. K. (2017). “A Preliminary Study Exploring Moderating Effects of Role Stressors on the Relationship Between Big Five Personality Traits and Workplace Cyberloafing”, *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 11(4).
- Witt, L. A., Burke, L. A., Barrick, M. R., Mount, M. K. (2002). “The Interactive Effects of Conscientiousness and Agreeableness on Job Performance”, *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 164-169.
- Yağcı, M., Yüceler, A. (2016). “Kavramsal Boyutlarıyla Sanal Kaytarma”, *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2(2), 531-540.
- Yıldız, H., Yıldız, B., Ateş, H. (2015). “Sanal Kaytarma Davranışlarının Sergilenmesinde Örgütsel Adalet Algısının Rolü Var Mıdır?”, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 10(2), 55-66.

Research Article

Örgütsel Adalet ile Yüksek Görev Bilincinin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkileri

The Effects of Organizational Justice and Conscientiousness on Cyberloafing

<p>Zülfi Umut ÖZKARA Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu, umut.ozkara@hbv.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-5031-808X</p>	<p>Aynur TAŞ Hakkari Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, aynurtas@hakkari.edu.tr https://orcid.org/0000-0001-6810-8358</p>	<p>Belgin AYDINTAN Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, belgin.aydintan@hbv.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-9057-4336</p>
--	--	--

Extensive Summary

1. Introduction

With the worldwide acceleration and dissemination of digitalization today, importance of the concept of cyberloafing has increased in the field of organizational behavior. The main purpose of this study is to research the effects of the organizational justice perception and conscientiousness of the employees on their cyberloafing behavior.

Cyberloafing is a counterproductive behavior in organizations (Blanchard and Henle, 2008). Within scope of the study, answer is sought for the question of “is it possible to decrease the damage caused by cyberloafing to the organization and thus to contribute to the organization through the mitigating effects of increased levels of organizational justice perception and conscientiousness of the employees on their cyberloafing behavior level?”

It can be expressed that the research model of the study is based on Equity Theory (Adams, 1963) and Five Factor Model (Digman, 1990). In this study, it is expected that non-work activities done by employees in the virtual environment via computers or cell phones during work hours will decrease if their perception level of being ensured justice in organization in the formal, social and economical way, and level of their perception that they are self-disciplined and perform their works in a well-planned manner are increased.

2. Literature Review

Lim (2002, p. 675) defines cyberloafing as “the act of employees using their companies’ internet access for personal purposes during work hours”. According to Blanchard and Henle (2008), cyberloafing has two dimensions: minor cyberloafing and serious cyberloafing. Nevertheless, these researchers have handled the same scale in another study (Henle and Blanchard, 2008) in a whole structure without classifying it. Within scope of this study, cyberloafing has been examined without dimension, too.

Chang (2014, p. 334) defines organizational justice as “employees’ subjective perceptions of whether resource allocation, decision-making procedures, and interpersonal interactions within the organization are fair”. According to Niehoff and Moorman (1993), the perceived organizational justice is comprised of three sub-dimensions as distributive, procedural and interactional justice. In the study carried out by Yıldız, Yıldız and Ateş (2015) on the university

personnel in Turkey, no significant relationship between the perceived organizational justice and its sub-dimensions, and employees' cyberloafing behavior was determined. Despite that, in a number of studies performed outside of Turkey (e.g.: Ahmadi et al., 2011; Lim, 2002), perceived organizational justice was revealed to be a negative predictor of employees' cyberloafing behavior.

In this study, conscientiousness is considered as a personality trait. Individuals with conscientiousness have a strong sense of responsibility. Individuals with high sense of responsibility are more disciplined and planned than the ones with low high sense of responsibility (Witt et al., 2002). According to the empirical studies in the literature (Kim et al., 2016), employees' conscientiousness is a negative predictor of their cyberloafing behavior.

In the light of all this information, the research model of the study has been established as shown in Figure 1 and the hypotheses have been developed.

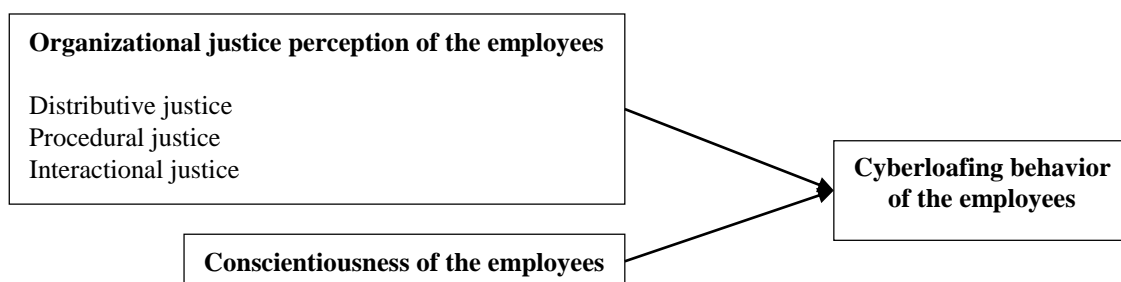


Figure 1. The Research Model of the Study

H1: Organizational justice perception of the employees affects their cyberloafing behavior in a significant and negative way.

H2: Conscientiousness of the employees affects their cyberloafing behavior in a significant and negative way.

3. Method

Data was collected through survey in this study where a quantitative research was performed. Data input and analyses were done with SPSS software.

3.1. Sampling

Dataset of the study consists of total 232 questionnaires gathered from the employees working at the central organization of the general directorate of a government agency in Ankara.

3.2. Data Collection Tools

20-item scale developed by Niehoff and Moorman (1993) to measure the perceived organizational justice, 9-item sub-scale of Big Five Inventory (BFI) developed by John, Donahue and Kentle (1991) to measure the conscientiousness and 22-item scale developed by Blanchard and Henle (2008) to measure the cyberloafing were used in this study. The responses at these scales were given on five-point Likert scale. The questionnaire form also contains some demographic questions.

4. Findings

4.1. Validity Analysis

It is seen in Table 1 that KMO Barlett's test results are higher than 0.50 and results of Barlett's test for sphericity are also significant (Kalaycı, 2010), additionally, total variances explained concerning the variables are higher than 30% (Büyüköztürk, 2012) and factor loads related to those items are higher than 0.32 (Tabachnick and Fidell, 2001). In this case, validities of all scales within scope of the research are satisfied.

Table 1. Exploratory Factor Analysis

Measurement Tools	Number of Items	Range of Item Load
Organizational Justice Perception	20	.56 - .81
Distributive Justice	5	.56 - .80
Procedural Justice	6	.63 - .73
Interactional Justice	9	.68 - .81
KMO=.954; Barlett=(df=190)4570.053, p<.001; Total Variance Explained: 73.545%		
Conscientiousness	9	.42 - .78
KMO=.809; Barlett=(df=36)820.939, p<.001; Total Variance Explained: 39.902%		
Cyberloafing	22	.34 - .68
KMO=.854; Barlett=(df=231)1955.929, p<.001; Total Variance Explained: 30.556%		

4.2. Reliability and Correlation Analyses

Table 2. Results of Reliability and Pearson Correlation Analysis

Variables	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
Gender	-	-	-						
Organizational Justice	2.53	.95	.08	(.96)					
Distributive Justice	2.80	1.00	.06	.80**	(.83)				
Procedural Justice	2.28	1.07	.04	.93**	.68**	(.93)			
Interactional Justice	2.54	1.05	.10	.94**	.63**	.84**	(.96)		
Conscientiousness	4.05	.69	-.01	-.01	.00	-.04	.00	(.79)	
Cyberloafing	1.72	.50	.16*	.01	-.02	.02	.01	-.27**	(.87)

Note: *p<.05, **p<.01; Values in brackets are Cronbach Alpha reliability coefficients.

As shown in Table 2, all scales are reliable since Cronbach Alpha coefficients are higher than .70 (Hair et al., 2010). Also, significant relationships between the perceived organizational justice and its sub-dimensions, and the cyberloafing were not revealed. In that case, “H1” hypothesis is not supported. However, a significant and negative relation between the conscientiousness and the cyberloafing was revealed.

4.3. Regression Analysis

Table 3. Results of Simple Linear Regression Analysis for Prediction of Cyberloafing by Conscientiousness

Variable	B	Standard Error _B	Beta	T	P	Binary r
Constant	2.547	0.189	-	13.480	0.000	-
Conscientiousness	-0.202	0.046	-0.27	-4.407	0.000	-0.279

R=0.279 R²=0.078

F_(1,230)= 19.422 p=0.000

As seen in Table 3, employees’ conscientiousness affects their cyberloafing behavior in a significant and negative way ($\beta = -.27$; $p < .001$). Employees’ conscientiousness explains nearly 8% of the total variance for their cyberloafing behavior. In this case, “H2” hypothesis is supported.

5. Conclusion and Discussion

According to the analysis results of this study carried out in a government organization in Turkey, no significant relation between employees' perception of being ensured justice in organization in the formal, social and economical way, and non-work activities done by them in the virtual environment via computers or cell phones during work hours was revealed as similar to the some studies (Akin, Ulukök ve Arar, 2017; Sarica, 2020; Yıldız, Yıldız ve Ateş, 2015). This case may result from factors such as Turkish cultural attributes, bureaucratic structure in the state and/or employees' avoidance of confessing to demonstrating cyberloafing behavior. Therefore, further study shall be performed by also considering such factors regarding the aforementioned variables. According to another result of the research, when the level of their perception that they are self-disciplined and perform their works in a well-planned manner increases, non-work activities done by employees in the virtual environment via computers or cell phones during work hours decrease as expected. Therefore, it is possible to decrease the damage caused by cyberloafing to the organization and thus to contribute to the organization through the mitigating effects of increased level of employees' conscientiousness on their cyberloafing behavior. In the light of all this information and in terms of the participants of the study, it can be stated that personality trait of the employees is a determinant of their cyberloafing behavior, but the fairness of decisions made and applied in the organization is not. At this point, employees' conscientiousness is of importance for achieving the organizational success. In this case, it can be suggested that personality test shall be done in the government organizations during the recruitment process to mostly prefer individuals with conscientiousness, and practices shall be carried out in order to reinforce the existing personnel's sense of responsibility.