

Makale Türü/Article Type: Araştırma Makalesi/Research Article

SANAL KAYTARMANIN BİR NEDENİ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN AZALMASI MIDIR?

Fidan ALHAS¹

Öz

Bu çalışmadaki amaç, örgütsel bağlılığın sanal kaytarma üzerindeki etkisini incelemektir. Çalışma Kars Karayolları 18. Bölge Müdürlüğü'nde yürütülmüştür. Çalışmanın örneklemini kolayda örneklem yöntemiyle belirlenen 381 yönetici ve memur oluşturmaktadır. Çalışma için toplanan verileri analiz edebilmek için doğrulayıcı faktör analizi, çoklu regresyon analizi ve keşfedici faktör analizi yapılmış olup frekans dağılımlarına, normal dağılımlarına, ortalamalarına, basıklıklarına, çarpıklıklarına ve standart sapmalarına bakılmıştır. Ayrıca bağımsız olan değişkenlerin bağımlı olan değişkenleri yordama düzeylerini tespit edebilmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yönteminden de yararlanılmıştır. Elde edilen verilere göre; örgütsel bağlılık ile sanal kaytarma arasında orta derecede bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Regresyon analizinin sonuçlarına göre; önemli sanal kaytarmanın duygusal bağlılığı, devam bağlılığını ve normatif bağlılığı anlamlı düzeyde yordadığı tespit edilmiştir. Ancak önemsiz sanal kaytarmanın duygusal bağlılığı, devam bağlılığını ve normatif bağlılığı anlamlı düzeyde yordamadığı da tespit edilmiştir. Literatür taraması yapıldığında örgütsel bağlılığın sanal kaytarma üzerindeki etkisini araştıran belirli sayıda çalışma olduğu için bu çalışmanın katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Sanal kaytarma, Örgütsel bağlılık, İnternet ve bilgisayar kullanımı

IS ONE OF THE CAUSES FOR THE CYBERLOAFING A DECREASE IN ORGANIZATIONAL COMMITMENT?

Abstract

The point of this scope is to observe the force of organizational commitment on cyberloafing. Working Kars Highways 18. It was engaged out in the Regional Directorate. The sample of the study consists of 381 managers and civil servants designated by the easy sampling modus. To conduct analysis, the data collected for the study, confirmatory factor analysis, multiple regression analysis and exploratory factor analysis were to be realized and frequency distributions, normal distributions, averages, kurtosis, distortions and standard deviations were examined. In addition, the method of multiple linear regression analysis was also used in order to designate the prediction levels of independent variables for dependent variables. According to the data received; it has been found that there is a moderate bond between organizational commitment and cyberloafing. According to the outcomes of the regression analysis; it has been discovered that significant cyberloafing noticeably predicts emotional attachment, continuation attachment and normative attachment at a significant level. However, it has also been found that trivial cyberloafing. Does not predict emotional commitment, continuation commitment and normative commitment at a significant level. Since there are a certain size of examines scoping the force of organizational commitment on cyberloafing when the literature review is conducted, it is apprehension that this study may contribute.

Key Words: Cyberloafing, Organizational commitment, Internet and computer use

¹ Dr., İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, fdalhas@gmail.com, Orcid: 0000-0002-4254-3519.

Bu makaleye atıfta bulunmak için/Cite as: Alhas, F. (2023). Sanal Kaytarmanın Bir Nedeni Örgütsel Bağlılığın Azalması mıdır?. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 156-184

Giriş

Yakın zamanlarda internetin hemen hemen her alanda kullanılması çalışanların ihtiyaç duydukları bilgilere ulaşmasını kolaylaştırmaktadır. İnternet ve bilgisayar sayesinde kurumun etkinliği, verimliliği, üretkenliği ve performansı artmakta (Zhong vd., 2020: 171-172) ve işlem maliyeti (Zhang vd., 2022) azalmaktadır. Bunun yanı sıra kurumlarda internetin ve bilgisayarın kullanımı yöneticiler ve çalışanlar arasında etkili bir iletişim kurulmasına ve kurum içinde kurumla ilgili olan her türlü gelişmelerden haberdar olunmasına yardımcı olmaktadır (Cornelissen, 2011: 64'den akt. Dündar ve Özel, 2012: 110). Yukarıda bahsedilen nedenler göz önüne alındığında internetin ve bilgisayarın kurumun her biriminde her seviyede yönetici ve çalışanlar tarafından kullanılması ihtiyaçtan ziyade artık bir gereklilik haline gelmiştir. Ancak kurumda internetin ve bilgisayarın mesai saatlerinde devamlı olarak kullanılması zaman içerisinde çalışanın iş yerinin hedef ve amaçlarından sapmasına neden olmaktadır (Ercan, 2009: 2). Çalışanların ve yöneticilerin hedef ve amaçlarından sapmaları ise, interneti ve bilgisayarı görevlerinin dışında kalan işler için kullanılmasına yol açmaktadır. Bu görevlerin dışında kalan işler içinse, çevrimiçi haber sitelerini ziyaret etme, çevrimiçi film izleme, çevrimiçi dosya alma ve gönderme, lisanslı müzik indirme, e-mail alıp gönderme, yetişkin film sitelerini ziyaret etme, blog oluşturma, çevrimiçi kumar oynama gibi faaliyetlerde bulunabilirler (Blanchard ve Henle, 2008; Tandon vd., 2021: 56). Literatürde kurumda çalışana görevlerini yerine getirmesi için tahsis edilen internetin ve bilgisayarın iş dışında ve çoğunlukla kendi istek ve ihtiyaçları için kullanması sanal kaytarma olarak bilinmektedir (Lim, 2002; Andel vd., 2019).

Sanal kaytarma davranışı kurumda çalışan personelin görevlerini icra ettikleri zaman dilimi içerisinde iş yerine ait interneti, bilgisayarı, tableti, dijital cihazları, elektronik yazıcıları ve diğer teknolojik cihazları kişisel çıkar ve ihtiyaçları için kullanmasıyla ortaya çıkan bir sapkın davranış biçimidir (Oravec, 2002: 61; Askew vd., 2014: 510; Kim vd., 2015). Ayrıca e-mail yazma ve gönderme, çevrimiçi tatil rezervasyonu yapma, çevrimiçi oyun oynama, çevrimiçi bilet alma, çevrimiçi bilgi yarışmalarına katılma, resim ve video paylaşma, uygulama yükleme gibi davranışlarında sanal kaytarma davranışları içerisinde yer aldığı söylenebilir. Bu sıralanan davranışlar çalışanın kendisini ilgilendiren sapkın iş yeri davranışları olarak görülebilir. Ancak çalışanın yaptığı bu sanal kaytarma davranışları kurumdaki ağ bandının yavaşlamasına, iş yerine olan bağlılığının azalmasına, hukuki yaptırımlara maruz kalmasına, güvenlik açıklarının ortaya çıkmasına, bilgisayarlara virüs bulaştırmasına, iş tatmininin azalmasına, etkililiğin ve verimliliğin azalmasına ve performansın düşmesine kadar pek çok olumsuz sonuca neden olmaktadır (Garret ve Danziger, 2008; Gezer ve Barutçu, 2020: 44; Yılmaz, 2018: 20; Doğan, 2017: 60; Zhou vd., 2022: 1; Ono, 2022: 16). Kurumda düzenli ve sürekli olarak yapılan sanal kaytarmasının bir süre sonra bağımlılık haline geldiği görülmektedir. Bu nedenle kurumda sanal kaytarmaya neden olan öncüllerin belirlenmesi gerekmektedir. Literatür incelendiğinde sanal kaytarmaya neden olabilecek öncülleri inceleyen çalışmalara bakıldığında demografik özelliklerin (Örücü ve Yıldız, 2014; Andreassen, 2014; Ugrin vd., 2007; Jia vd., 2013; Lim ve Chen, 2012; Fındıklı, 2016); örgütsel adaletin (Lim ve Teo, 2005; Lim, 2002; Blau vd., 2006; Zoghbi, 2007; Syaebani ve Sobri, 2011); iş tatmininin (Çavuşoğlu ve Palatmuçuoğlu, 2017; Özdemir, 2016; Vitak vd., 2011; Mahatanankoon ve Igarria, 2004; Stanton, 2002); tükenmişliğin (Ünal ve Tekdemir, 2015; Durak ve Sarıtepeci, 2018; Kerse ve Soyalm, 2018; Yıldırım, 2018) ve

örgütsel vatandaşlığın (Çınar ve Karcıoğlu, 2015; Rajah ve Lim, 2011; Sadıç vd., 2020) bu öncüller içerisinde yer aldığı görülmektedir.

Yine literatür incelendiğinde örgütsel bağlılığın öncüllerini inceleyen çalışmalara bakıldığında; iş tatmininin (Kim ve Kim, 2017; Alniaçık vd., 2012; Malik vd., 2010; Yang ve Chang, 2008; Lu vd., 2002; Suma ve Lesha, 2013); işten ayrılma niyetinin (Jaros, 1997; Ramalho Luz vd., 2018; Bartlett ve Kong, 2004; Allen ve Meyer, 1990; Hackett ve Lapierre, 2001); ücretin (Okpara, 2004; Ünalın vd., 2006; Frye, 2004; Düzgün ve Marşap, 2018) ve çalışma koşullarının (Clark, 2000; Allen vd., 2000; Netemeyer vd., 1996; Francesco ve Thompson, 1996) bu öncüller içerisinde yer aldığı görülmektedir. Bu noktada örgütsel bağlılığı azalan çalışanların içinde buldukları durumu ifade etmek amacıyla sanal kaytarma davranışına başvurdukları söylenebilir. Çalışma hipotezlerini desteklemek amacıyla Sosyal Değişim Teorisi kullanılarak çalışma açıklanmaya çalışılmıştır. Ayrıca Sosyal Değişim Teorisi ile sanal kaytarma davranışı ilişkilendirilmeye de çalışılmıştır. Sosyal Değişim Teorisi'ne göre çalışanlar kurumda olumlu davranışlarla ile karşılaştıklarında olumlu davranış ve tutum sergilemektedirler. Ancak olumlu olmayan davranış ve tutumla karşılaştıklarında ise, çalışanlar ya geri çekilmektedirler ya da olumlu olmayan davranışlarda bulunmaktadırlar (Sökmen vd., 2019: 1572). Buna göre kurumda olumsuz davranış ve tutumla karşılaşan çalışanların bağlılıkları azaldığı için önceden belirlenmiş hedef ve amaçlardan saparak kurum içinde olumsuz davranışlarda bulunabilirler. Ayrıca çalışanlar kurumda yerine getirmesi gereken görevleri de kasıtlı ve bilinçli olarak yerine getirmekten kaçınabilirler (Boz Semerci vd., 2021: 138). Bu bağlamda çalışmada Sosyal Değişim Teorisi ile örgütsel bağlılık konusunu bir arada ele almanın ilgili literatüre katkıda bulunabileceği düşünülmektedir.

1. SANAL KAYTARMA

Son yıllarda internetin ve bilgisayarın kurumlarda daha yoğun bir şekilde kullanılması iş yaşamında birtakım değişikliklerin yaşanmasına neden olmuştur. Bu değişikliklerin en önemli yönünü internetin ve bilgisayarın hangi alanlarda ve hangi amaçlar için kullanıldığı oluşturmaktadır. Çünkü kurumlarda internet ve bilgisayar kullanımının faydası olduğu kadar zararları da olmaktadır. İnternetin ve bilgisayarın kurumda kullanılması göreve ilişkin gerekliliklerin yerine getirilmesini kolaylaştırarak zaman ve maliyet tasarrufu sağlar. Ancak göreve ilişkin gerekliliklerin dışında kullanılması ise, maliyetlerin artmasına, verimliliğin azalmasına ve ağ bandı genişliğinin daralmasına neden olabilir. Bu noktada işe ilişkin gerekliliklerin dışında kalan alanlarda kullanılmasından kasıt ise, internetin ve bilgisayarın çevrimiçi oyun oynama, çevrimiçi alışveriş yapma, çevrimiçi kumar oynama, video indirme, müzik dinleme ve dosya yükleme gibi amaçlar için kullanılmasıdır (Jandaghi vd., 2015: 337; Kuznek ve Güzel, 2019: 2733).

Literatür incelendiğinde kurumun çalışanlara tahsis ettiği interneti iş yerinin hedef ve amaçları dışında kendi bireysel ihtiyaç ve amaçları için kullanmaları literatürde sanal kaytarma davranışı olarak tanımlanmıştır (Lim, 2002). Sanal kaytarmanın çok çeşitli tanımları vardır. Bu tanımların bir tanesinde sanal kaytarma, kurum içindeki stresi azaltıcı ve rahatlatıcı etkisi olan bir internet kullanma davranışı olarak ifade edilmiştir (Anandarajan ve Simmers, 2005). Bir diğerinde ise, çalışanın kuruma ait interneti alışveriş yapma, seyahat için bilet alma, iş arama ve çevrimiçi bankacılık işlemlerinde bulunma gibi işlemlerle ilgili olmayan konularda kullanılması olarak tanımlanmıştır (Yuwanto, 2018: 174). Yapılan bir başka

tanımlamada ise, sanal kaytarma bazen daha hafif (internette sörf yapma, e-mail alıp gönderme, günlük haberleri okuma gibi) bazen daha yoğun bir şekilde (yasadışı dosya indirme, telif hakkına sahip müzik paylaşma, virüslü sitelerden film izleyerek bilgisayara virüs bulaştırma gibi) yapılan sapkın iş yeri davranışı olarak tanımlanmıştır (Blanchard ve Henle, 2008: 1067).bLiteratür incelendiğinde sanal kaytarma davranışına ilişkin değişik sınıflandırmaların mevcut olduğu görülmüştür. Bu sınıflandırmalardan bazıları ise şunlardır; Anandarajan vd., (2004) sanal kaytarmayı dört grupta ele almıştır. Bunlar; rahatsız edici aktiviteler: çevrimiçi oyun oynama, bilgisayara doküman indirme, sosyal medyada vakit geçirme; dinlenme ya da eğlenme amacı güden aktiviteler: çevrimiçi gazete okuma, sörf yapma, mobil bankacılık işlemlerini kullanma, sosyal ağlarda vakit geçirme; kişisel öğrenme amacı güden aktiviteler: kuruma yararlı olabilecek bilgiler edinmesi, çevrimiçi eğitim alma, günceli takip etme isteği; belirsiz ya da kuşkulu aktiviteler: kuruma ilişkin bilinmemesi gereken bilgileri başka bir iş yerine iletme, kuruma ait olumlu olmayan konuları yayma, çeşitli sosyal medya platformlarından kötüleme vb. davranışlar yer almaktadır.

Lim ve Chen (2009) sanal kaytarmayı iki grupta ele almıştır. Bunlar; internette sörf yapmak, tarama aktiviteleri: kurumla ilgisi olmayan konular için interneti kullanmak, e-posta göndermek, haber ve yatırım sitelerini ziyaret etmek, eğlenmek sporu takip etmek gibi aktiviteleri içerirken e-posta aktiviteleri: kişisel e-postaları kontrol inceleme ya da e-postaları silme gibi işlemler bireylerin çok kullandıkları sanal kaytarmayı oluşturmaktadır. Blanchard ve Henle (2008) ise, sanal kaytarmayı iki grupta ele almıştır. Bunlar; önemsiz sanal kaytarma: kurumla ilgisi bulunmayan e-postaları alıp ve göndermek, çevrimiçi alışveriş yapmak, haberi çevrimiçi izlemek, spor maçlarını izlemek, ekonomiyi takip etme; önemli sanal kaytarma: müzik indirmek, çevrimiçi kumar oynamak, çevrimiçi alışveriş yapmak ve yetişkin sitelerini ziyaret etmek gibi davranışlar yer almaktadır.

Mahatanankoon vd., (2004) sanal kaytarmayı üç grupta ele almıştır. Bunlar; kişisel e-ticaret: çalışanın bankacılık işlemleriyle uğraşması ve çevrimiçi alışveriş yapması gibi davranışlar; bireysel bilgileri araştırma: çalışanın bilgi toplaması, spor faaliyetlerini takip etmesi, hizmet araştırması yapması ya da hava durumunu izleme; bireysel iletişim: kurumla ilgisi olmayan konularda internet, mobil telefonu, internete bağlanabilen tablet gibi araçlar kullanarak e-mail alma ve gönderme yer almaktadır. Mastrangelo vd., (2006) sanal kaytarmayı iki grupta ele almıştır. Bunlar: verimsiz bilgisayar kullanımı: çevrimiçi müzik dinlemek, çevrimiçi olarak bankacılık faaliyetlerinde bulunmak, çevrimiçi kitap okumak; zarar verici bilgisayar kullanımı: müzik indirmek, çevrimiçi şans oyunları oynama gibi kuruma zarar verici davranışlar yer almaktadır. Sanal kaytarmayla ilgili literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında Lim ve Chen (2012), Asya'daki büyük bir üniversitenin mezunu olan 500 kişi ile yaptıkları çalışmada çevrimiçi etkinliklerin çalışanların duygularında olumlu bir etkiye sahip olduğunu ve e-postayla mail alıp-göndermenin olumsuz bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışken Askew (2012) ise, çeşitli kuruluşlardan 147 kişi ile tarafından yaptıkları bir diğer çalışmada sanal kaytarma davranışının sık ve uzun sürelerde olması dışında görev performansını üzerinde güçlü bir etkisi olmayabileceği ifade edilmiştir.

Lim ve Teo (2009) Singapur'daki bir iş yerinde çalışan 192 ile yaptıkları çalışmada erkek denetçilerin aktif sanal kaytarmayla meşgul olduğunu kadın denetçilerin ise, pasif sanal kaytarmayla meşgul olduklarını ifade etmişlerdir. Babadağ (2018) ise, belediyede çalışan 187 ile yaptıkları çalışmada işe yabancılaşmanın sanal kaytarmayı ile sanal kaytarmanın alt

boyutlarını pozitif yönde etkilediği sonucunu ortaya koymuşturlar. Bir diğer yazar olan Santos (2016) ise, üniversiteden mezun 126 öğrenci ile yaptıkları çalışmada sanal kaytarmanın hem bilişsel hem de motor performans üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu ifade etmişlerdir.

Fındıklı (2016)'nın Türkiye'nin İstanbul İlinde tekstil ve sağlık sektöründe çalışan 406 çalışan ile yaptıkları çalışmada sağlık sektöründe çalışanların sanal kaytarma seviyelerinin tekstil sektöründekilere göre daha düşük seviyede olduğu Serttaş (2016)'nın ise, Kuşadası'nda yer alan faaliyette bulunan beş ve dört yıldız olan konaklama işletmelerinde çalışan 213 ile yaptıkları çalışmada erkek personelin kadın personele göre çok daha fazla sanal kaytarmada buldukları sonucu ortaya konmuştur.

Yukarıda bahsedilen bazı çalışmalarda sanal kaytarmanın kurum için iyi faydalı ve olduğundan ve bazı çalışmalarda ise, kurum için kötü ve zararlı olduğundan bahsedilmektedir. Buna göre bazı kurumlarda çalışan personelin görevlerini aksatmadan internette zaman geçirmeleri onların motivasyonlarını, verimliliklerini ve etkililiklerini artırabilirler. Ancak görevlerini yerine getirmekten daha çok kuruma zarar vermek amacıyla interneti yoğun bir şekilde kullanmaları ve bilgisayarı meşgul etmeleri maliyetlerin artmasına, etkililiklerinin düşmesine ve verimliliklerinin azalmasına neden olabilir. Bu yüzden kurumda çalışan personelin interneti ve bilgisayarı hangi amaçlar için kullandıkları önem arz etmektedir.

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Son yıllarda kurumda çalışan bireylerin iş yerine olan bağlılıkları üzerinde çok fazla durulmaya başlanmıştır. Bu durumun nedeni ise, kurumda çalışan personelin kurumun devamlılığını, etkinliğini ve verimliliğini sağlaması konusunda önemli bir yere sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca bireyin çalıştığı kuruma karşı bağlılıklarının yüksek olması daha fazla uyum göstermesine, katılımcı olmasına, verimli olmasına ve itaat etme duygusunun artmasına neden olmaktadır (Bayram, 2005). Literatürde örgütsel bağlılık olarak bilinen bu kavram kurumda çalışan personelin iş yerine olan ilgisinin, bağlılığının ve emeğinin normal şartlardakinden daha fazla sarf edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Bayram, 2005: 125). Örgütsel bağlılığın çok çeşitli tanımları vardır. Bu tanımların bir tanesinde örgütsel bağlılık, çalışanın kendisini belirli bir kuruma adanması ve bu kurumun hedef ve amaçları ile kendi hedef ve amaçları ile bir bütün görmesi olarak görülmüştür (Lim ve Chen, 2012). Yapılan bir başka tanımlamada ise, örgütsel bağlılık bazen çalışanın kuruma olan aşırı bağlılığı bazen de işsiz kalmamak, maliyetlerin artmasını önlemek ve kurumun zarar görmemesi için iş yerine olan bağlılığı olarak tanımlanmıştır (Murat ve Elçi, 2020: 297). Literatürde örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında Alijanpour vd., (2013)'nin Mazandaran eyaletindeki Spor ve Gençlik Dairesi'nde çalışan 84 kişi ile yaptıkları çalışmada örgütsel güven ve duygusal bağlılık, örgütsel bağlılık ve devam bağlılığı arasında olumlu ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuşturlar. Ebraze vd., (2019) ise, Sağlık ve Tıp Eğitimi Bakanlığı'nda çalışan 194 kişi ile yaptıkları çalışmada bir başka çalışmada, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkinin olduğu ifade etmişlerdir. Haftkhavani vd., (2012) ise, devlet kız ortaokulundaki bulunan 125 kişi ile yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılık, normatif bağlılık, duygu taahhüdü ve eğitim performansı arasında olumlu ilişki olduğu sonucu ortaya koymuştur. Bir diğer yazar olan Adnan vd., (2018) Pakistan'daki Kansai Boyası konusunda çalışan 100 kişi ile yaptıkları çalışmada devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın kişisel performans üzerinde olumsuz olmayan etkiye sahip

olduklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca Chelliah vd., (2015)'te Penang'daki 10 özel kuruluştaki çalışan 189 kişi ile yaptıkları çalışmada normatif ve duygusal bağlılık türlerinin çalışanın işe katılımını, iş doyumunu ve algılanan organizasyonları desteklemede büyük etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

3. SANAL KAYTARMA VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Sanal kaytarma ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik olarak ilgili literatür incelendiğinde yapılan çalışmaların Erzurum Karayolları 12. Bölge Müdürlüğü, Karaman Emniyet Müdürlüğü, maden işletmesi, çevre departmanı bölümü, ABD ulusal telefon anketi kurumu, A grubu seyahat acentelerinde gerçekleştirildiği görülmüştür. Literatür incelendiğinde yapılan çalışmaların genellikle sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yapıldığı tespit edilmiştir. Yine literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında bu çalışmaların yapılan çalışma ile benzerlik gösterirken diğerlerinin ise farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Sanal kaytarma ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında Niaei vd., (2014)'ün çevre departmanında çalışan 233 personel üzerinde gerçekleştirmiş oldukları çalışmada sanal kaytarma ile örgütsel bağlılık arasında pozitif olmayan ilişki olduğu sonucu ortaya konmuştur. Yine Sıçrar (2017)'nin Erzurum Karayolları 12. Bölge Müdürlüğü'nde çalışan 112 personel üzerinde yaptıkları çalışmanın sonucunda sanal kaytarma ile örgütsel bağlılığının ilişkili olmadığı sonucu ortaya konmuştur. Öztürk ve Çuhadar (2021) ise, Antalya İlinde faaliyet göstermekte olan A grubu seyahat acentesi çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada devam bağlılığı ile önemsiz sanal kaytarma davranışları ile önemli sanal kaytarma arasında pozitif olmayan ilişki olduğu sonucu ortaya konmuştur. Garrett ve Danzinger (2008)'nin 1,200 katılımcı üzerinde yaptıkları çalışma 2006 yılında ve ABD ulusal rastgele telefon anketinden elde edilen verilere ve 2004 yılında yapılan bir iş yeri teknolojisi anketinin takibine dayanan çalışmada sanal kaytarma ile örgütsel bağlılığın negatif yönde ilişki olduğu sonucu ortaya konmuştur. Candan ve İnce (2016)'nin Karaman İli Emniyet Müdürlüğü'nde çalışan 567 personel üzerinde yaptıkları çalışmada çalışanların örgütsel bağlılıkları ile sanal kaytarmaları arasında anlamlı ilişki olmadığını sonucu ortaya konmuştur. Aladwan vd., (2021)'nin Ürdün'de 360 maden çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada çalışanların örgütsel bağlılıkları ile sanal kaytarmaları arasında negatif olmayan ilişki olduğu sonucu ortaya konmuştur. Kurumda görülen örgütsel bağlılığın azalmasının sanal kaytarma davranışına neden olup olmayacağına incelenmesi konusu ise, yukarıdaki çalışmalardan farklılık göstermektedir.

4. YÖNTEM VE GEREÇ

4.1. Çalışmanın Amacı

Çalışmada kurumda örgütsel bağlılığı azalan personelin sanal kaytarma gösterme eğiliminde olup olmadıkları araştırılmak istenmiştir. Literatürdeki çalışmalar genellikle olarak hemşireler, öğretmenler ve akademisyenler üzerinde gerçekleştirilmesi nedeniyle karayollarında çalışan yöneticiler ve memurlar seçilmiştir. Bu örneklemin seçilmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Ayrıca bu konu ile ilgili karayollarında yapılmış olan bir çalışma olmayışı da çalışmayı diğer çalışmalardan farklı kılmıştır.

4.2. Çalışmanın Hipotezleri ve Modeli

Çalışmada Sosyal değişim Teorisi'nden faydalanılmıştır. Çalışmanın hipotezlerini de açıklamak için bu teorinin varsayımlarından yararlanılmıştır. Çildir (2020: 37)'e göre Sosyal Değişim Teorisi'nin varsayımları şunlardır:

1. Sosyal değişimin gerçekleştiği süreç içinde meydana gelen etkileşimler toplumsal ya da ekonomik sonuçlara yol açar.

2. Yol açılan bu sonuçlar zaman içinde meydana gelen değişim ilişkisinde bağlılığı tespit etmek için başka değişim alternatifleriyle karşılaştırılır.

3. Zaman içerisinde elde edilmiş olumlu olan sonuçlar tarafların birbirlerine olan güven düzeylerini artırır.

4. Son olarak, birikimli bir şekilde ilerleyen bu süreçte değişim ilişkisini yönetecek olan ilişkisel değişim kuralları oluşturulur (Lambe vd., 2001'den akt. Çildir, 2020: 37).

Kurumların varlıklarını devam ettirebilmeleri ve yetenekli ve nitelikli çalışanları istihdam etmeleri kurumların geleceği için önem arz etmektedir. Literatürdeki araştırmalara bakıldığında, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların görevlerini yerine getirme noktasında diğer çalışanlara göre daha çok çaba sarf ettikleri ve daha çok başarılı olmak için emek verdikleri ifade edilmiştir (Bilgiç, 2017: 40).

Çalışmanın hipotezleri kurulmadan önce bu hipotezlerin oluşturulmasında kullanılan iki değişken arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılmıştır. Öncelikli olarak örgütsel bağlılık literatürde olumlu bir durum görülmekte iken sanal kaytarma ise, olumsuz bir durum olarak görülmektedir. Bunun sebebi, kuruma karşı bağlılığı yüksek olan çalışanların görevlerini yerine getirme konusunda diğer çalışanlara göre daha fazla çaba sarf etmeleri ve daha fazla başarılı olmak istemeleridir (Bilgiç, 2017: 40). Ancak kuruma karşı bağlılığı azalan çalışanlar içinse bu durumun tam tersi söz konusudur. Çünkü kuruma karşı bağlılığı azalan çalışanların daha fazla sapkın davranışlarda bulunabileceği söylenebilir. Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında; Erdem (2020) işe bağlılığı yüksek olan çalışanların çok az sanal kaytarmada bulunacağını öne sürmüştür. Rahayuningsih ve Putra (2017) ise, sanal kaytarmanın kurumlar için zararlı olduğunu ve örgütsel bağlılığı azaltarak üretkenliği olumsuz yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Bu bağlamda sanal kaytarma ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki için hazırlanan hipotez aşağıdadır:

H1: Sanal kaytarma ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Kurumun varlığını sürdürebilmesi ve rekabet avantajı sağlaması için çalışanların iş yerine olan bağlılığının yüksek olması önem arz etmektedir. Literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında bu araştırmalarda kuruma olan bağlılığı yüksek seviyede olan çalışanların daha fazla iş yapmaya istekli ve yatkın oldukları (Bakker ve Albrect, 2018: 4-5), iş performanslarının daha yüksek olduğu (Mowday vd., 1974), maliyetleri düşürdükleri (Buyruk Akbaba, 2019: 167) görülmektedir. Yine literatür incelendiğinde Öztürk ve Çuhadar (2021), duygusal bağlılığı düşük olan çalışanların önemli sanal kaytarma davranışında bulduklarını

öne sürmüştürler. Bu bağlamda önemli sanal kaytarma ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki için hazırlanan hipotez aşağıdadır:

H1a: Önemli sanal kaytarma ile duygusal bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Kurumun hedef ve amaçlarına ulaşabilmesi için çalışanların iş yerine olan bağlılığının yüksek olması önem arz etmektedir. Literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında bu araştırmalarda kuruma olan bağlılığı yüksek seviyede olan çalışanların daha fazla mutlu oldukları (Meyer ve Allen, 1990: 11) ve kurumla kendilerini özdeşleştirdikleri (Yalap vd., 2021: 1650) görülmektedir. Yine literatür incelendiğinde Öztürk ve Çuhadar (2021), duygusal bağlılığı düşük olan çalışanların önemsiz sanal kaytarma davranışında bulduklarını öne sürmüştürler. Bu bağlamda önemsiz sanal kaytarma ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki için hazırlanan hipotez aşağıdadır:

H1b: Önemsiz sanal kaytarma ile duygusal bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Kurumda çalışanların motivasyonlarının artması, etkinliğin ve verimliliğin sağlanabilmesi için çalışanların iş yerine olan bağlılıklarının yüksek olması önem arz etmektedir. Literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında bu araştırmalarda devam bağlılığı daha yüksek olan çalışanların kurumdaki kariyer seviyelerinin iyi bir düzeyde olması (Şekerli, 2017: 63) yer aldığı görülmektedir. Yine literatür incelendiğinde Öztürk ve Çuhadar (2021), devam bağlılığı düşük olan çalışanların önemli sanal kaytarma davranışında bulduklarını öne sürmüştürler. Bu bağlamda önemli sanal kaytarma ile devam bağlılık arasındaki ilişki için hazırlanan hipotez aşağıdadır:

H1c: Önemli sanal kaytarma ile devam bağlılığı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Kurumun maliyetlerinin artmaması ve iş dağılımının adil bir şekilde yapılabilmesi için çalışanların iş yerine olan bağlılıklarının yüksek olması önem arz etmektedir. Literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında bu araştırmalarda devam bağlılığı daha yüksek olan çalışanların işten ayrılmanın yaratacağı maliyetleri önlemek istemelerinin (Özdevecioğlu, 2003: 114) ve iş alternatiflerinin sayıca az olmasının (Wasti, 2002) iş yerine olan bağlılıklarını arttırdığı ifade edilmektedir. Yine literatür incelendiğinde Öztürk ve Çuhadar (2021), devam bağlılığı düşük olan çalışanların önemsiz sanal kaytarma davranışında bulduklarını öne sürmüştürler. Bu bağlamda önemsiz sanal kaytarma ile devam bağlılık arasındaki ilişki için hazırlanan hipotez aşağıdadır:

H1d: Önemsiz sanal kaytarma ile devam bağlılığı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

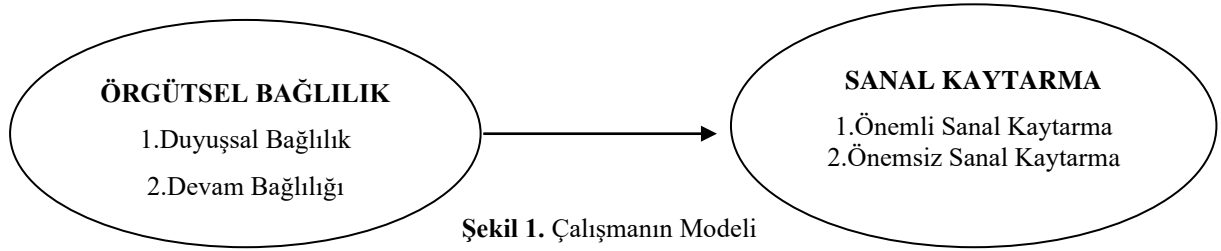
Kurumun gelecekte personel devir hızının artmaması ve işe devamsızlığın azalması için çalışanların iş yerine olan bağlılıklarının yüksek olması önem arz etmektedir. Literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında bu araştırmalarda normatif bağlılığı daha yüksek olan çalışanların iş yerindeki mesleklerini icra etmelerinin kendileri için zorunlu bir görev olduğunu düşünmeleri (Şekerli, 2017: 63) ve çalışanın yöneticisine sadık kalma (Örücü ve

Sezen Kışlalıoğlu, 2014: 48) düşüncelerinin ağır bastığı görülmektedir. Yine literatür incelendiğinde Öztürk ve Çuhadar (2021), normatif bağlılığı düşük olan çalışanların önemli sanal kaytarma davranışında bulduklarını öne sürmüştürler. Bu bağlamda önemli sanal kaytarma ile normatif bağlılık arasındaki ilişki için hazırlanan hipotez aşağıdadır:

H1e: Önemli sanal kaytarma ile normatif bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Kurumun itibarının zedelenmemesi ve topluma karşı hissettiği sorumluluk bilincinden dolayı bağlılıkları yüksek olan çalışanların istihdam edilmesi önem arz etmektedir. Literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında bu araştırmalarda normatif bağlılığı daha yüksek olan çalışanların iş yerine olan etik duyguları sebebiyle görevlerinden ayrılmak istemedikleri (Alper Ay vd., 2015: 808) ve çalışanların kuruma karşı hissetmiş olduğu sorumluluğu bir görev gibi benimsedikleri görülmektedir. Yine literatür incelendiğinde Öztürk ve Çuhadar (2021), normatif bağlılığı düşük olan çalışanların önemsiz sanal kaytarma davranışında bulduklarını öne sürmüştürler. Bu bağlamda önemsiz sanal kaytarma ile normatif bağlılık arasındaki ilişki için hazırlanan hipotez aşağıdadır:

H1f: Önemsiz sanal kaytarma ile normatif bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.



4.3. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın amacı sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasında bulunan ilişkiyi araştırmaktır. Fakat Türkiye'deki karayolları çalışanlarının bütününe ulaşmak mümkün olmayacağı için örneklemden seçilmiştir. Çalışmanın örneklemi yöneticiler ve memurlar oluşturmaktadır. Çalışmaya ait anketleri hızlı ve kolay toplayabilmek amacıyla kolayda örneklemden faydalanılmıştır. T.C. Karayolları Genel Müdürlüğü'nde toplam olarak 26,520 kişi çalışmaktadır (<https://www.kgm.gov.tr/>). Çalışma için nicel değişkenli olarak tasarlanan örneklem hesaplama formülü tercih edilmektedir. Bu formüle göre 26,520 büyüklüğünde bir evren için 379 örnekleme ulaşmanın yeterli olacağı belirlenerek 381 adet ankete ulaşılmıştır. Yeterli örnekleme hesaplamak için Bartlett vd., (2001)'nin geliştirdiği ve Gürbüz ve Şahin (2018) tarafından aktarılan hesaplama yönteminden faydalanılmıştır. Ayrıca bu formül aşağıda yer almaktadır:

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2(N - 1) + t^2 \cdot p \cdot q}$$

t: Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değer (1,96)

d: Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen sapma (0,05)

N: Evrendeki çalışan sayısı (26520)

p: İncelenen olayın görülüş olasılığı (0,50)

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (1-p) (0,50)

n: Örnekleme alınacak çalışan sayısı (?)

Değerler yerine yazıldığında;

$$\frac{26520 \cdot 1,96^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50}{0,05^2(26520 - 1) + 1,96^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50} = 379$$

Karayollarında çalışan personele meslek grupları temel alınarak tabakalama yapılmıştır. %95 olan güven aralığı için örneklem büyüklüğü olarak 381 kişi belirlenmiş ve personeller memur ile yönetici olmak üzere iki grup şeklinde ele alınmıştır. Çalışanların memur ve yönetici olarak ele alınmasının sebebi memur olarak personelin sayıca fazla olması ve yönetici grubunda yer alan çalışanların ise, daha az olmasından kaynaklanmaktadır. Literatürde gerçekleştirilen çalışmaların genel olarak benzer gruplarda çalışıldığı tespit edilmiştir. Örneğin, sanal kayıtma üzerinde yürütülen çalışmalara bakıldığında Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu (2017); Kaplan ve Ögüt (2012); Keklik vd., (2015)'nin yaptığı çalışmanın üniversiteler; Kaplan ve Çetinkaya (2014)'nin yaptığı çalışmanın oteller; Kuznek ve Güzel (2019)'in yaptığı çalışmanın yiyecek-içecek işletmeleri; Yıldırım (2018)'in turizm merkezleri; Kaya vd., (2021)'nin MEB; Güğərçin ve Çavuş, (2021)'in bankalar; Afacan Fındıklı (2016)'nin ise sağlık ve tekstil çalışanları üzerinde çalışmalarını gerçekleştirmiştir. Örgütsel bağlılıkla ilgili yürütülen çalışmalara bakıldığında Taşkın ve Dilek (2010) özel sektör; Örcü ve Sezen Kışlalıoğlu (2014) organize sanayi bölgesi; Bozkurt ve Yurt (2013); Özdemir ve İpek (2020) üniversite; Çetin ve Kayır (2010) TUŞAŞ; Özdemir ve Demirci (2021) yiyecek-içecek işletmeleri; Küçüközkan (2014) sağlık personelleri; Yağcı (2017) oteller; Terzi ve Koçoğlu Sazkaya (2020) kamu ve özel hastaneler; Belloda vd., (2017) öğretmenler; Emhan ve Gök (2011) bankalar üzerinde çalışmalarını gerçekleştirmiştir. Ancak yapılan çalışmalarda memurlar ve yöneticiler üzerinde yapılan bir çalışmaya rastlanılmaması nedeniyle bu iki meslek grubu tercih edilmiştir.

4.4. Veri Toplama Araçları ve Yöntemi

Kamu kurumları için hem yöneticiler hem de çalışanlar çok önemli bir yere sahiptir. Kars Karayolları 18. Bölge Müdürlüğü'nün yoğun ve zor şartlar altında hizmet vermesi ve beş ilde faaliyet göstermesi ilgi konusu olmuş ve mavi yakalı çalışan personel sayısının beyaz yakalı çalışan sayısından fazla olması nedeniyle de tercih edilmiştir. Çalışmanın veri toplama yöntemi olarak "Sanal Kayıtma Ölçeği" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Örcü ve Yıldız (2014)'in geliştirdiği ve 14 ifade ve iki boyuttan oluşan "Sanal Kayıtma Ölçeği"nden yararlanılmıştır. Meyer vd., (1993) tarafından geliştirilen ve Dağlı vd., (2018)'nin Türkçe'ye çevirdiği üç boyut ile on sekiz maddeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeğinden yararlanılmıştır. Sanal kayıtma ölçeğinin ilk sırada bulunan 8 maddesi önemli

sanal kaytarma ve sonraki 6 madde ise önemsiz sanal kaytarmayı oluşturmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin ilk 6 maddesini duygusal bağlılık, sonraki 6 maddesini devamlılık bağlılığı ve sonraki 6 maddesini ise, davranışsal bağlılık oluşturmaktadır. Sanal kaytarma ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeğinde ifadelerin puanlandırılabilirlik amacıyla Likert tipi 5'li ölçekleme kullanılmıştır. Çalışmayı gerçekleştirebilmek nedeniyle İnönü Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimleri Bilimsel Araştırma Etik Kurulu 26.05.2022 tarih ve 11/22 sayılı kararıyla etik onayı alınmıştır. Çalışmanın gerçekleştirildiği Karayolları 18. Bölge Müdürlüğü'nden ise, 11.04.2022/E-65889437-100/790002 sayılı kararıyla kurum izni alınmıştır. Çalışma için kullanılacak olan anketler elden dağıtılmıştır. SPSS 25.0 ve AMOS 25.0 ile veriler analiz edilmiştir. Değerlendirmeleri gerçekleştirebilmek amacıyla frekans dağılımları, çarpıklık, basıklık, ortalama, normal dağılım, standart sapma, doğrulayıcı ve keşfedici faktör analizi ve çoklu regresyon yapılmıştır.

4.5. Bulgular

4.5.1. Betimsel istatistikler

Çalışmaya katılan katılımcıların %86,1'i erkek ve %13,9'u ise kadındır. Katılımcıların %13,9'u 30 yaş ve altında olup, %28,0'ının 31-40 yaş, %44,5'inin 41-50 yaş ve son olarak %13,6'sının ise, 51 yaş ve üzeri yaş aralığında bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmaya katılan katılımcıların %60,6'sının bekâr olduğu ve %39,4'ünün ise evli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmaya katılan katılımcıların %24,3'ünün yönetici ve %75,7'sinin ise, memur olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada incelenmek istenen sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkidir. Bu nedenle demografik bilgiler bu çalışmada yer almamaktadır.

4.5.2. Analiz sonuçları

4.5.2.1. Ortalama, normal dağılım, çarpıklık, basıklık ve standart sapma

Çalışmada ilk önce verilerin normal olarak dağılıp dağılmadığı araştırılması gerektiği için normal dağılımlarına bakılmıştır. Ayrıca "Skewness" ve "Kurtosis" analizi ile verilerin normal dağılımlarına bakılmıştır (Orcan, 2020: 255). Tablo 1 ve Tablo 2 incelendiğinde elde edilen sonuçların +1,5 ile -1,5 aralığında yer alması gerektiği belirlenmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Tablo 1. Sanal Kaytarma Ölçeğinin Ortalama, Çarpıklık, Basıklık ve Standart Sapması

SORULAR	ORTALAMA	STANDART SAPMA	SKEWNESS	KURTOSİS
SK 1	3,47	,064	-,479	-,930
SK 2	3,30	,061	-,119	-1,071
SK 3	3,48	,059	-,559	-,576
SK 4	3,26	,064	-,215	-1,147
SK 5	3,30	,064	-,263	-1,122
SK 6	3,09	,065	-,038	-1,202
SK 7	3,30	,059	-,169	-,920
SK 8	3,17	,066	-,178	-1,215
SK 9	3,26	,062	-,244	-1,023
SK 10	3,22	,064	-,167	-1,168
SK 11	3,25	,061	-,200	-1,040
SK 12	3,17	,064	-,067	-1,210

SK 13	4,40	,026	,097	-1,282
SK 14	3,27	,064	-,294	-1,097

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Ortalama, Çarpıklık, Basıklık ve Standart Sapması

SORULAR	ORTALAMA	STANDART SAPMA	SKEWNESS	KURTOSİS
ÖB 1	3,26	,062	-,244	-1,023
ÖB 2	4,35	,027	-,082	-,772
ÖB 3	4,70	,025	-1,441	1,120
ÖB 4	4,28	,028	-,073	-,517
ÖB 5	4,62	,029	-1,292	,632
ÖB 6	4,65	,026	-1,148	,291
ÖB 7	4,66	,026	-1,142	,228
ÖB 8	4,30	,027	,015	-,574
ÖB 9	4,72	,023	-1,248	,244
ÖB 10	4,27	,027	,066	-,461
ÖB 11	4,65	,026	-1,148	,291
ÖB 12	4,32	,025	,321	-,886
ÖB 13	4,65	,025	-1,050	-,034
ÖB 14	4,33	,024	,428	-1,086
ÖB 15	4,67	,024	-1,033	-,241
ÖB 16	3,47	,064	-,479	-,930
ÖB 17	3,30	,059	-,169	-,920
ÖB 18	4,35	,025	,338	-1,197

4.5.2.2. Keşfedici faktör analizi sonuçları

4.5.2.2.1. Sanal kaytarma ölçeği keşfedici faktör analizi sonuçları

Sanal kaytarma ölçeğine ilişkin verilerin (n=381) Keşfedici Faktör Analizine uygunluğunu tespit etmek amacıyla Bartlett küresellik test değerleri ve Kaiser-Meyer Olkin (KMO) katsayısı incelenmiştir. KMO değeri: 0,859, Bartlett Chi-Square değeri: 1325,522 serbestlik derecesi: 76 olması sebebiyle küresellik testi anlamlı olup (p=0.000) ve faktör analizi yapmak için yeterlidir (p<0.05) (Altunışık vd., 2012). Seçilen örneklem için faktör analizi yapılabilmesi Kaiser- Meyer Olkin (KMO) değerinin 0,60'a eşit veya 0,60'ın üzerinde olduğunu göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 320). Maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizine yeterli olması Bartlett küresellik testinin anlamlı olmasına bağlıdır. Kaiser-Meyer Olkin (KMO) analizi yapıldığı zaman maddelere direkt olarak varimax (döndürme) yapılmıştır. Faktör analizinin sonucunda üç faktör olduğu belirlenmiştir. Belirlenen bu faktörler toplam varyansın 67,092'sini açıklamıştır. Ayrıca örgütsel bağlılık ölçeğinin toplam varyansına göre, örgütsel bağlılık ölçeğinde özdeğeri 1'den büyük iki faktör vardır. Bu faktörlerden 1. faktörün özdeğeri= 2,758 olup varyansın 22,979'unu ve 2. faktörün özdeğeri=2,536 olup varyansın 21,134'ünü açıklamaktadır.

Tablo 3. Sanal Kaytarma Ölçeği Keşfedici Faktör Analizinin Sonuçları

NO	SORU	Faktör Yükleri	
		1	2
1	SK6	0,797	
2	SK4	0,753	
3	SK2	0,676	
4	SK7		0,373
5	SK14		0,395
6	SK11	0,455	
7	SK9	0,393	
8	SK12		,720
9	SK10		0,691
10	SK8		0,626
11	SK1		0,621
12	SK3		0,469
13	SK5	0,644	
14	SK13	0,743	
Özdeğerler (Eigenvalues)Varyans (%)		2,758	2,536
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri = 0,859		22,979	21,134
Bartlett Küresellik Testi = $\chi^2(76) = 1325,522$ $p < ,000$			
Toplam Açıklanan Varyans = %67,092			

4.5.2.2.2. Örgütsel bağlılık ölçeği keşfedici faktör analizi sonuçları

Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin verilerin (n=381) Keşfedici Faktör Analizine uygunluğunun tespit etmek amacıyla Bartlett küresellik test değerleri ve Kaiser-Meyer Olkin (KMO) katsayısı incelenmiştir. KMO değeri: 0,881, Bartlett Chi-Square değeri: 4127,932, serbestlik derecesi: 153 olması sebebiyle küresellik testi anlamlı olup ($p=0.000$) ve faktör analizi yapmak için yeterlidir ($p < 0.05$) (Altunışık vd., 2012). Seçilen örneklem için faktör analizi yapılabilmesi Kaiser- Meyer Olkin (KMO) değerinin 0,60'a eşit veya 0,60'ın üzerinde olduğunu göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 320). Maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizine yeterli olması Bartlett küresellik testinin anlamlı olmasına bağlıdır. Kaiser-Meyer Olkin (KMO) analizi yapılırken maddeler direkt olarak varimax (döndürme) yapılmıştır. Faktör analizinin sonucunda üç faktör olduğu belirlenmiştir.

Belirlenen bu faktörler toplam varyansın 62,945'ini açıklamıştır. Ayrıca örgütsel bağlılık ölçeğinin toplam varyansına göre, örgütsel bağlılık ölçeğinde özdeğerinin 1'den büyük beş faktör vardır. 1. faktörün özdeğeri= 4,173 olup varyansın 22,986'sını, 2. faktörün özdeğeri=3,889 olup varyansın 21,608'ini ve 3. faktörün özdeğeri= 3,141 olup varyansın 17,451'ini açıklamaktadır.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Keşfedici Faktör Analizinin Sonuçları

NO	SORU	Faktör Yükleri		
		1	2	3
1	OB5	0,707		
2	OB3	0,706		
3	OB1	0,685		
4	OB7	0,684		
5	OB2		0,369	
6	OB4		0,438	
7	OB6		0,469	
8	OB9			0,551
9	OB13		0,812	
10	OB15		0,800	
11	OB17		0,763	
12	OB12		0,700	
13	OB10		0,656	
14	OB8		0,598	
15	OB16			0,835
16	OB14			0,786
17	OB18			0,710
18	OB1			0,614
Özdeğerler (Eigenvalues) Varyans (%)		4,137	3,889	3,141
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri = 0,881		22,986	21,608	17,451
Bartlett Küresellik Testi = χ^2 (153) = 4127,932 p<,000				
Toplam Açıklanan Varyans = %62,045				

4.5.2.3. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

4.5.2.3.1. Örgütsel bağlılık doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

İyi uyum kriterleri $GFI \leq 1.00$ (Bentler, 1980; Marsh vd., 2006); $NFI \leq 1.00$ (Bentler ve Bonett, 1980); $\chi^2/df \leq 2$ (Kline, 2011); $RMSEA \leq 0.05$ (Chen vd., 2008); $CFI \leq 1.00$ (Baumgartner ve Homburg, 1996)'dir.

Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizinin Sonuçları

DEĞİŞKEN	X ² /df	RMSEA	NFI	GFI	CFI	CR	AVE	α
Duygusal Bağlılık	1,84	0,031	0,964	0,997	0,991	0,880	0,697	0,839
Devam Bağlılığı	1,69	0,037	0,987	0,982	0,973	0,964	0,584	0,785
Normatif Bağlılık	1,71	0,029	0,954	0,980	0,968	0,891	0,569	0,772

Örgütsel bağlılık ölçeği üç boyuttan oluşmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda modelin iyi uyum kriterleri incelenmiştir. Bunun sonucunda duygusal bağlılık $x^2/df=1,84$; $GFI=0,997$; $NFI=0,964$; $CFI=0,991$; $RMSEA=0,031$; $p<0,001$; $AVE=0,697$; $CR=0,880$ ve $\alpha=0,839$ 'dur. Devam bağlılığı $x^2/df=1,69$; $GFI=0,982$; $NFI=0,987$; $CFI=0,973$; $RMSEA=0,037$ ve $p<0,001$; $AVE=0,824$; $CR=0,963$ ve $\alpha=0,885$ olarak elde edilmiştir. Normatif bağlılık $x^2/df=1,71$; $GFI=0,980$; $NFI=0,954$; $CFI=0,968$; $RMSEA=0,029$ ve $p<0,001$; $AVE=0,569$; $CR=0,891$ ve $\alpha=0,772$ olarak tespit edilmiştir.

Modelin uyum kriterlerinin uygun sınırdaki olduğu görülmüştür. Bundan dolayı modifikasyon indekslerine bakma gereği duyulmamıştır. Bu durumda ölçeğin maddeleri iyi uyum kriterleri sınırları içerisinde. Örgütsel bağlılık ölçeğinin bileşik güvenilirliği $CR \geq 0,70$ ve açıklanan ortalama varyansı $AVE \geq 0,50$ olmalıdır (Sholihin ve Ratmono, 2013). Ölçeğin alt boyutlarının bileşik güvenilirliği 0,880 ile 0,964 arasındadır. Ölçeğin alt boyutlarının açıklanan varyansları 0,569 ile 0,697 arasındadır. Cronbach Alfası ise, $\alpha > 0,70$ 'den daha büyüktür ve bütün alt boyutlarının Cronbach Alfası ise 0,772 ile 0,839 arasındadır.

Tablo 6. Sanal Kaytarma Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

DEĞİŞKEN	X ² /df	RMSEA	NFI	GFI	CFI	CR	AVE	α
Önemli Sanal Kaytarma	1,89	0,038	0,954	0,969	0,986	0,937	0,849	0,875
Önemsiz Sanal Kaytarma	1,77	0,027	0,961	0,957	0,972	0,944	0,827	0,871

Sanal kaytarma ölçeği iki boyuttan oluşmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda iyi uyum kriterleri incelenmiştir. Bunun sonucunda önemli sanal kaytarma $x^2/df=1,89$; $GFI=0,969$; $NFI=0,954$; $CFI=0,986$; $RMSEA=0,038$; $p<0,001$; $AVE=0,849$; $CR=0,937$ ve $\alpha=0,875$ olarak elde edilmiştir. Önemsiz sanal kaytarma $x^2/df=1,77$; $GFI=0,957$; $NFI=0,961$; $CFI=0,972$; $RMSEA=0,027$ ve $p<0,001$; $AVE=0,827$; $CR=0,944$ ve $\alpha=0,871$ 'dir.

Modelin uyum kriterlerinin uygun sınırdaki olduğu görülmüştür. Bundan dolayı modifikasyon indekslerine bakma gereği duyulmamıştır. Bu durumda ölçeğin maddeleri iyi uyum kriterleri sınırları içerisinde. Ayrıca örgütsel bağlılık ölçeğinin bileşik güvenilirliği $CR \geq 0,70$ ve açıklanan ortalama varyansı $AVE \geq 0,50$ olmalıdır (Sholihin ve Ratmono, 2013). Ölçeğin alt boyutlarının bileşik güvenilirliği 0,827 ile 0,847 arasındadır. Ölçeğin alt boyutlarının açıklanan varyansı 0,849 ile 0,827 arasındadır. Ölçeğin Cronbach Alfası ise, $\alpha > 0,70$ 'den daha büyüktür ve bütün alt boyutlarının Cronbach Alfası ise 0,871 ile 0,875 arasındadır.

4.5.2.4. Sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye ait regresyon analizi

Çalışmada, örgütsel bağlılığın yordanması için sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasında çoklu regresyon yapılmıştır. Sonuçlara ilişkin veriler; Tablo 7, 8 ve 9'dadır.

Tablo 7. Duygusal Bağlılık Boyutuna Ait Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH	β	T	Sig.
Sabit	3,062	,270	-	11,337	,000
Önemli Sanal Kaytarma	-,001	,049	-,001	-,030	,976
Önemsiz Sanal Kaytarma	,321	,039	,393	8,237	,000

Tablo 7'de sanal kaytarma ölçeğinin alt boyutlarının, örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal boyutunu anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir ($F=34,382$; $p<,001$). Yordayıcı değişkenler, sanal kaytarma boyutundaki değişimi %15'ini ($R=0,393$; $R^2=0,15$) açıklamaktadır. Sanal kaytarma ölçeğinin; alt boyutu olan önemsiz sanal kaytarma boyutu örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık boyutunu ($\beta=0,393$; $p<,05$) negatif yönde yordamamaktadır. Sanal kaytarma ölçeğinin; alt boyutu olan önemli sanal kaytarma boyutu örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık boyutunu ($\beta=-,001$; $p<,05$) negatif yönde yordamaktadır.

Tablo 8. Devam Bağlılığı Boyutuna Ait Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH	β	T	Sig.
Sabit	4,269	,335	-	12,730	,000
Önemli Sanal Kaytarma	-,033	,061	-,028	-,539	,590
Önemsiz Sanal Kaytarma	,092	,048	,298	1,906	,000

Tablo 8'de sanal kaytarma ölçeğinin alt boyutlarının, örgütsel bağlılık ölçeğinin devam boyutunu anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir ($F=7,865$; $p<,001$). Yordayıcı değişkenler, sanal kaytarma boyutundaki değişimi %9,9'unu ($R=0,99$; $R^2=0,98$) açıklamaktadır. Sanal kaytarma ölçeğinin; alt boyutu olan önemli sanal kaytarma boyutu örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılık boyutunu ($\beta=-0,28$; $p<,05$) negatif yönde yordamaktadır. Sanal kaytarma ölçeğinin; alt boyutu olan önemsiz sanal kaytarma boyutu örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılık boyutunu ($\beta=,96$; $p<,05$) negatif yönde yordamamaktadır.

Tablo 9. Normatif Bağlılık Boyutuna Ait Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	SH	β	T	Sig.
Sabit	4,137	,340	-	12,157	,000
Önemli Sanal Kaytarma	-,119	,062	-,097	-1,920	,056
Önemsiz Sanal Kaytarma	,197	,049	,204	4,013	,000

Tablo 9'da sanal kaytarma ölçeğinin alt boyutlarının, örgütsel bağlılık ölçeğinin normatif boyutunu anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir ($F=7,865$; $p<,001$). Yordayıcı değişkenler, sanal kaytarma boyutundaki değişimi %8'ini ($R=0,85$; $R^2=0,72$) açıklamaktadır.

Sanal kaytarma ölçeğinin; alt boyutu olan önemli sanal kaytarma boyutu örgütsel bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılık boyutunu ($\beta=-0,97$; $p<,05$) negatif yönde yordamaktadır. Sanal kaytarma ölçeğinin; alt boyutu olan önemsiz sanal kaytarma boyutu örgütsel bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılık boyutunu ($\beta=,204$; $p<,05$) negatif yönde yordamamaktadır.

Hipotez Sonuçları:

H1: Sanal kaytarma ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. (Kabul)

H1a: Önemli sanal kaytarma ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. (Kabul)

H1b: Önemsiz sanal kaytarma ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. (Red)

H1c: Önemli sanal kaytarma ile devam bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. (Kabul)

H1d: Önemsiz sanal kaytarma ile devam bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. (Red)

H1e: Önemli sanal kaytarma ile normatif bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. (Kabul)

H1f: Önemsiz sanal kaytarma ile normatif bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. (Red)

SONUÇ VE TARTIŞMA

Çalışanların hâlihazırda görevini yerine getirdikleri kurumda görevlerini sürdürmek istemeleri, kuruma sadakat göstermeleri, kurumun hedef ve amaçlarını kendisine ait bir hedef ve amaç olarak görmeleri, kurumun çıkarları için fedakârlıkta bulunmaları gibi davranışların sonucunda ortaya çıkan örgütsel bağlılık konusu bu çalışmada incelenmiştir. Çalışanların kuruma olan bağlılıklarının azalmasının sanal kaytarma davranışını ne derecede etkilediği de araştırılmıştır. Ayrıca bu iki değişken arasındaki ilişkinin incelenmesinin de ilgili literatüre katkıda bulunabileceği düşünülmüştür. Duygusal bağlılık ve önemli sanal kaytarma arasında negatif ilişki olduğu görülmüştür. Fakat bu boyutun önemsiz sanal kaytarmayla negatif bir ilişki olduğu tespit edilememiştir. Buna göre, sosyal bir ortamdaki değişimler bazı sonuçlara yol açmaktadır. Duygusal olarak içinde bulunduğu kuruma bağlı olan çalışan iş yerine zarar verebilecek çevrimiçi oyun oynama ve film indirme gibi davranışlardan kaçınacaktır. Çalışanların bu tür olumlu davranışlar sergilemelerinin ise, zaman içerisinde personel ve kurumun birbirlerine olan güvenini arttıracakı söylenebilir. Son olarak, çalışanın kuruma olan bağlılığının artması ve iş yerinin personelin olumsuz davranışlara başvurmayacağı düşüncesi karşılıklı olarak ilişkileri sabit tutacak ve zaman içerisinde belirli kurallara dönüştürebileceği söylenebilir.

Devam bağlılığı ve önemli sanal kaytarma arasında negatif ilişki olduğu tespit edilememiştir. Fakat bu boyutun önemsiz sanal kaytarmayla pozitif ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, sosyal bir ortamdaki değişimler bazı sonuçlara yol açmaktadır. Kurumda çalışmaya devam etmek isteyen veya görevini bıraktığı zaman yeni bir iş bulamayacağı, maliyetlerinde artış olacağı ve fırsat kaybı yaşayacağı hissine kapılan çalışan kumar oynama ve dosya indirme gibi davranışlardan kaçınacaktır. Çalışanların bu tür olumlu davranışlar sergilemelerinin ise, zaman içerisinde iş yerinden ayrılmak istememelerine ve kurumu kendilerinin bir parçası olarak görmelerine neden olacağı söylenebilir. Son olarak, çalışanların kurumdaki gelirini ve pozisyonu kaybetmemek için olumsuz davranışlara başvurmayacağı düşüncesi karşılıklı olarak ilişkileri sabit tutacağı ve zaman içerisinde belirli kurallara dönüştürebileceği söylenebilir.

Normatif bağlılık ve önemli sanal kaytarma arasında negatif ilişki olduğu görülmüştür. Fakat bu boyutun önemsiz sanal kaytarmayla negatif bir ilişkisi olduğu tespit edilememiştir. Buna göre, sosyal bir ortamdaki değişimler bazı sonuçlara yol açmaktadır. Çalışanların hem kuruma karşı hissettikleri sorumluluk hem de etik bilinci gibi duygulardan dolayı yetişkin sitelerini ziyaret etme, diğer kurumlar hakkında bilgi edinme ve hobilere yönelik araştırma yapma gibi davranışlardan kaçınacaklardır. Çalışanların bu tür olumlu davranışlar sergilemelerinin ise, zaman içerisinde iş yerinde daha fazla etik ve ahlaki davranışlar sergilemelerine ve topluma karşı daha fazla sorumluluk hissetmelerine neden olduğu söylenebilir. Son olarak, çalışanın kurumun itibarının zedelenmemesi için olumsuz davranışlara başvurmayacağı düşüncesinin karşılıklı olarak ilişkileri sabit tutacağı ve zaman içerisinde belirli kurallara dönüştürebileceği söylenebilir.

Çalışmadaki bu bulgular, sanal kaytarmanın alt boyutlarından biri olan önemli sanal kaytarma ve örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında negatif yönlü ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Niaei vd., (2014)'ün çevre departmanında çalışan 233 personel üzerinde gerçekleştirdikleri çalışma ile Garrett ve Danzinger (2008)'nin 2006 yılında ve ABD ulusal rastgele telefon anketinden elde edilen verilere ve 2004 yılında yapılan bir iş yeri teknolojisi anketinin takibine dayanan ve 1,200 katılımcı üzerinde yaptıkları çalışma bu çalışmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Çalışmadan elde edilen bu bulgular, Sıçrar (2017)'nin Erzurum Karayolları 12. Bölge Müdürlüğü'nde çalışan 112 personel üzerinde yaptıkları çalışmanın sonuçları ile Candan ve İnce (2016)'nin Karaman İli Emniyet Müdürlüğü'nde çalışan 567 personel üzerinde yaptıkları çalışma sonuçlarından farklılık göstermektedir. Bu çalışmalar, çalışanların örgütsel bağlılık ile sanal kaytarmanın ilişkili olmadığını belirtmektedir. Bu durum ise, elde edilmiş sonuçla benzerlik göstermektedir. Ayrıca Aladwan vd., (2021)'nin Ürdün'de 360 maden çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada çalışanların örgütsel bağlılıkları ile sanal kaytarmaları arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu tespit etmişler ve bu çalışma elde edilen sonuçlardan da farklılık göstermektedir.

Öztürk ve Çuhadar (2021)'in Antalya İlinde faaliyet göstermekte olan ve A grubunda bulunan seyahat acentesi çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada devam bağlılığı ile önemsiz sanal kaytarma ile önemli sanal kaytarmanın negatif yönde ilişkili olduğu sonucu ortaya konulmuştur. Bu sonuç devam bağlılığının; önemli sanal kaytarma üzerinde negatif yönde ilişkisinin olması yönünden benzerlik gösterirken önemsiz sanal kaytarma üzerindeki etkisi bakımından farklılık göstermektedir.

Çalışma sonuçlarından elde edilen çıkarımlar doğrultusundaki öneriler:

Kuruma ait internetin ve bilgisayarın kullanım alanları daha önceden belirlenmesi gerektiği için çalışanların bilgisayarı ve interneti hangi amaçlar ve görevler için kullanacağına ilişkin seminerler verilebilir. Çalışanların kuruma ait interneti görevleri dışında kullanmaları internetin yavaşlamasına neden olabileceği için kuruma ait internet ağına erişim sınırlaması getirilebilir. Çalışanın kuruma ait internet ve bilgisayarı kullanarak video indirme, kumar oynama, sosyal medya üzerinden bir kişiye hakaret etme, yetişkin filmleri izleme veya indirme gibi davranışlarda bulunmasının iş yerine karşı mali ve hukuki sorunlara neden olabileceği için kurumda çalışanlara yönelik olarak yasadışı internet ve bilgisayarı kullanmanın ortaya çıkarabileceği hukuki sorunlara ilişkin kurum içi eğitim programları düzenlenebilir. Çalışanların kuruma olan bağlılıklarının devam edebilmesi için yönetim kademesinin çalışanların beklentilerini ve önerilerini dikkate almaları önerilebilir. Kurumdaki görevlerin eşit ve adil bir şekilde dağıtılması ve kurumda alınan kararlara katılımın adaletli bir şekilde yapılması çalışanların kuruma olan bağlılıklarının arttırılabilir. Bu çalışma farklı kurumlardaki çalışanlar ile yöneticiler üzerinde yapılabilir.

Kaynakça

- Adnan, S., Nhaily, A. & Wang, H. (2018). To evaluate and study the relationship between employees' commitment and individual performance *A Quantitative Approach- Case Study of Kansai Paints*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Linnaeus University, School of Business and Economics, Department of Marketing, Sweden.
- Afacan Fındıklı, M. (2016). Sanal kaytarma ve iş performansı ilişkisi: sağlık ve tekstil sektörü çalışanlarının karşılaştırılması. *International Journal of Social Inquiry*, 9(1), 33-62.
- Aladwan, A. M., Muala, A. L. & Salleh, S. H. (2021). Cyberloafing as a mediating variable in the relationship between workload and organizational commitment. *Management Science Letters*, 11(3), 1013-1022.
- Alijanpour, M., Dousti, M. & Alijanpour, M. (2013). The relationship between organizational commitment and organizational trust of staff. *Annals of Applied Sport Science*, 1(4), 45-52.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Alnıaçık, E., Pamuk, M. & Alnıaçık, Ü. (2020). Kurumsal imajın bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri: sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences*, 06(04), 43-55.

- Alper Ay, F., Alper, A., Hüdaverdi, B. & Öncül, M. S. (2015). Örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(38), 806-815.
- Altunışık, R., Çoşkun, R., Baytarktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2012). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, (7. Baskı), Sakarya: Sakarya Yayıncılık
- 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., Devine, P. & Simmers, C. A. (2004). A multidimensional scaling approach to personal web usage in the workplace, (Ed.), M. Anandarajan ve C. A. Simmers, A Personal Web Usage in The Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management, (1st edition), Information Science Publishing, Hensey.
- Andel, S., Kessler, S., Pindek, S., Kleinman, G. & Spector, P. (2019). Is cyberloafing more complex than we originally thought? cyberloafing as a coping response to workplace aggression exposure. *Computers in Human Behaviour*, (101), 124-130.
- Andreassen, C. S., Torsheim, T. & Pallesen, S. (2014). Predictors of use of social network sites at work: a specific type of cyberloafing. *Journal of Computer-Mediated Communication*, (19), 906-921.
- Askew, K.L. (2012). The relationship between cyberloafing and task performance and an examination of the theory of planned behavior as a model of cyberloafing. Yayımlanmamış Lisans Tezi, University of South Florida, Department of Psychology, USA.
- Askew, K., Buckner, J., Taing, M., Ilie, A., Bauer, J. & Coovert, M. (2014). Explaining cyberloafing: the role of the theory of planned behavior. *Computers in Human Behavior*, (36), 510-519.
- Babadağ, M. (2018). İşe yabancılaşmanın sanal kaytarma üzerindeki etkisi. *Balıkesir University The Journal of Social Sciences Institute*, 21(39), 207-239.
- Bakker, A.B. & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11.
- Bartlett, J.E., Kortlik, J.W. & Higgins, C. C. (2001). Organizational research: determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning and Performance Journal*, 19(1), 43-50.
- Bartlett, K. & Kang, D.S. (2004). Training and organizational commitment among nurses following industry and organizational change in New Zealand and The United States. *Human Resource Development International*, 7(4), 423-440.

- Baumgartner, H. & Homburg, C. (1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: a review. *International Journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.
- Belloda, B., Bilir Güler, S. & Oğuzhan, A. (2017). Farklılıkların yönetimi ve örgütsel bağlılık: kosova prizren devlet okullarında bir araştırma. *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences*, 03(02), 1-19.
- Bentler, P.M. & Bonett, D.G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-606.
- Bentler, P.M. (1980). Multivariate analysis with latent variables: causal modeling. *Annual Review of Psychology*, (31), 419-456.
- Bilgiç, H.F. (2017). Örgütsel bağlılık-iş tatmini ilişkisi. *Akademik İzdüşüm Dergisi*, 2(3), 35-49.
- 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), 1067-1084.
- Blau, G., Yang, Y. & Ward-Cook, K. (2006). Testing a measure of cyberloafing. *Journal of Allied Health*, 35(1), 9-17.
- Boz Semerci, A., Ergeneli, A. & Yılmaz, Z. (2021). İşyeri yalnızlığının iki yüzü: sanal kaytarma ve yenilikçi iş performansı. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 39(1), 133-147.
- Bozkurt, Ö. & Yurt, I. (2014). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Buyruk Akbaba, A. N. (2019). Sanal kaytarmanın verimliliğe ve maliyete etkisi: bir alan araştırması. *Verimlilik Dergisi*, (3),161-179.
- Candan, H. & İnce, M. (2016). Siber kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik emniyet çalışanları üzerine bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(1), 229-235.
- Celliah, S. (2015). A Research on employees organizational commitment in organizations: a case of smes in Malaysia. *International Journal of Manajerial Studies and Research*, 3(7), 10-18.
- Chen, F., Curran, P.J., Bollen, K.A., Kirby, J. & Paxton, P. (2008). An empirical evaluation of the use of fixed cutoff points in rmsea test statistic in structural equation models. *Sociol Methods & Research*, 36(4), 462-494.

- Clark, S.C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Cornelissen, J. (2011). Corporate communication a guide to theory and practice, (3. Baskı), London: Sage Publications Ltd.
- Çavuşoğlu, S. & Palamutçuoğlu, B.T. (2017). İş tatmininin sanal kaytarma üzerindeki etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Dergisi*, 9(19), 430-444.
- Çetin, M. & Kayır, H. (2010). Örgütsel bağlılık ve halkla ilişkiler. *Üçüncü Sektör Kooperatifçilik*, 45(1), 40-64.
- Çınar, O. & Karcıoğlu, F. (2015). The relationship between cyber loafing and organizational citizenship behavior: a survey study in Erzurum/Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (207), 444-453.
- Çınar, O. & Sıçrır, H. (2017). Sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: erzurum ilinde bir kamu kurumu örneği, *İş ve Hayat*, 5(10), 119-135.
- Çildir, Ç. (2020). Pazarlama perspektifinden değişim (mübadele) teorisine bir bakış. *Arcobar*, 1(1), 31-40.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z. & Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeği'nin türkçeye uyarlanması: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1766-1777.
- Doğan, A. (2017). Algılanan liderlik tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasındaki etkisinde örgüt kültürünün rolü: lojistik endüstrisinde bir araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Durak, H.Y. & Sarıtepeci, M. (2018). Occupational burnout and cyberloafing among teachers: analysis of personality traits, individual and occupational status variables as predictors. *The Social Science Journal*, 56(13), 69-87.
- Dündar, İ.P. & Özel, E.K. (2012). Kurum içi iletişimin kaliteye olan etkisi: yeni iletişim teknolojilerinin kurum içi iletişimin kalitesine olan etkisini incelemeye yönelik bir araştırma. *ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(6), 104-129.
- Düzgün, M.S. & Marşap, A. (2018). Performans değerlendirme ve ücret uygulamalarına ilişkin algının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi bir uygulama. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi*, 25(3), 787-810.
- Ebraze, A., Rabanikhah, F., Manafi, F. & Moradi, R. (2019). Prediction of organizational commitment based on job satisfaction dimensions among employees of the ministry of health and medical education. *Caspian J Health Res.*, 4(2), 49-53.

- Emhan, A. & Gök, R. (2011). Bankacılık sektöründe personel memnuniyeti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 157-174.
- Ercan, C. (2009). İnternet kullanımında etik kaygılar ve etik kaygıların giderilmesi yönünde organizasyonların sorumlulukları. *Mevzuat Dergisi*, 12(141), 1-11.
- Erdem, A.T. (2020). Sanal kaytarma davranışının iş performansına etkisinde işe bağlılığın aracı rolüne yönelik bilişim sektöründe bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3843-3858.
- Fındıklı, M. A. (2016). Sanal kaytarma ve iş performansı ilişkisi: sağlık ve tekstil sektörü çalışanlarının karşılaştırılması. *Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 33-62.
- Francesco, A. M. & Thompson, C. A. (1996). Pregnant working women: an unrecognized diversity challenge. Paper Presented at The 104th Annual Convention of the American Psycho-Logical Association, Toronto, Canada.
- Frye, M.B. (2004). Equity-based compensation for employees: firm performance and determinants. *The Journal of Financial Research*, 27(1), 31-54.
- Garrett, R.K. & Danziger, J.N (2008). Disaffection or expected outcomes: understanding personal internet use during work. *Journal of Computer Mediated Communication*, 13(4), 937-958.
- Gezer, H.B. & Barutçu, E. (2020). Sanal kaytarma ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *IUYD*, 11(1), 35-48.
- Gügerçin, S. & Çavuş, M.F. (2021). Yıkıcı yönetim, sanal kaytarma ve işteki üretkenlik: banka çalışanları üzerine bir araştırma, *BMIJ*, 9(1), 164-165.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri-felsefe-yöntem-analiz. 5. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hackett, R.D. & Lapierre, L.M. (2001). Understanding the links between work commitment constructs. *Journal of Vocational Behavior*, (58), 392-413.
- Haftkhavani, Z. G., Faghiharamb, B. & Araghieh, A. (2012). Organizational commitment and academic performance (case study: students at secondary schools for girls). *Social and Behavioral Sciences*, (69), 1529-1538.
- 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.
- Jaros, S.J. (1997). An assessment of Meyer and Allen's (1991) three component model of organizational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 319-337.

- Jia, H., Jia, R. & Karau, S. (2013). Cyberloafing and personality: the impact of the big five traits and work place situational factors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(3), 358-365.
- Kaplan, M. & Çetinkaya, A.Ş. (2014). Sanal kaytarma ve demografik özellikler açısından farklılıklar: otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 26-34.
- Kaplan, M. & Ögüt, A. (2012). Algılanan örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişkinin analizi: hastane çalışanları örneği. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-13.
- Kaya, E. B., Gürtürk, M. & Güçlü, B. (2021). Sanal kaytarma davranışının grup çatışması ve yaratıcı davranış üzerindeki etkisi: öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Parion Akademik Bakış Dergisi (PABD)*, 1(1), 1-18.
- Keklik, B., Kılıç, R., Yıldız, H. & Yıldız, B. (2015). Sanal kaytarma davranışlarının örgütsel öğrenme kapasitesi üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Business and Economics Research Journal*, 6(3), 129-144.
- Kerse, G. & Soyalın, 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., Triana, M.C., Chung, K. & Oh, N. (2015). When do employees cyberloaf? an interactionist perspective examining individual differences, justice, and empowerment. *Human Resource Management*, 55(6), 1041-1058.
- Kim, Y. & Kim, C. (2017). Impact of job characteristics on turnover intention and the mediating effects of job satisfaction: experiences of home visiting geriatric care workers in Korea. *Asia Pacific Journal of Social Work and Development*, 27(2), 53-68.
- Kline, R.B. (2011). Principles and practice of structural equation modeling. New York: The Guilford Press.
- Kuznek, E. & Güzel, B. (2019). Sanal kaytarma ve iş performansı ilişkisi: kuşaklar teorisi yaklaşımı. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2729-2746.
- Küçüközkan, Y. (2014). Relation between organizational commitment and gender: a research on health care staff working in hospitals. *Munich Personal RePEc Archive*, (62746), 15-36.
- Lim, V. K. G. & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work?, *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343-353.
- Lim, V.K.G. & Chen, D.Q.N. (2009). Browsing and emailing: impact of cyberloafing on work attitudes. *Anzam*, 1-18.

- Lim, V.K.G. & Teo, T.S.H. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in singapore: an exploratory study. *Information & Management*, (42), 1081-1093.
- Lim, V.K.G. & Teo, T.S.H. (2009). Mind your e-manners: impact of cyber incivility on employees' work attitude and behavior. *Information and Management*, 46(8), 419-425.
- 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.
- Lu, K.Y., Lin, P.L., Wu, C.M., Hsieh, Y.L. & Chang, Y.Y. (2002). The relationships among turnover intentions, professional commitment, and job satisfaction of hospital nurses. *Journal of Professional Nursing*, 18(4), 214-219.
- Mahatanankoon, P. & Igarria, M. (2004). Impact of personal internet usage on employee's well-being. M. Anandarajan & C. A. Simmers (Eds.), *A Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management*, 1st Edition, Hensey, Information Science Publishing.
- Mahatanankoon, P., Anandarajan, M. & Igarria, M. (2004). Development of a measure of personal web usage in the workplace. *CyberPsychology and Behavior*, 7(1), 93-104.
- Malik, M.E., Nawab, S., Naem, B. & Danish, R.Q. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(6), 17-26.
- Marsh, H. W., Hau, K.T., Artelt, C., Baumert, J. & Peschar, J.L. (2006). OECD's Brief Self-Report Measure of Educational Psychology's Most Useful Affective Constructs: Cross-Cultural, Psychometric Comparisons Across 25 Countries. *International Journal of Testing*, 6(4), 311-360.
- Mastrangelo, P. M., Everton, W. & Jolton, J.A. (2006). Personal use of work computers: distraction versus destruction. *Cyber Psychology and Behavior*, 9(6), 730-741.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. & Dubin, R. (1974). Unit performance, situational factors and employee attitudes in spatially separated work units. *Organizational Behavior and Human Performance*, (12), 231-248.
- Murat, G. & Elçi, M. (2020). Mobbing'in örgüte bağlılığa ve yöneticiye güvene etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(1), 295-308.

- Netemeyer, R.G., Boles, J.S. & Mcmurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Niaei, M., Peidaei, M.M. & Nasiripour, A.A. (2014). The relation between staff cyber loafing and organizational commitment in organization of environmental protection. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(7), 59-71.
- Okpara, J.O. (2004). Personal characteristics as predictors of job satisfaction; an exploratory study of IT Managers in a developing economy. *Information Technology and People*, 17(3), 327-338.
- Ono, H. (2022). Telework in a land of overwork: it's not that simple or is it?. *American Behavioral Scientist*, 0(0), 1-22.
- Oravec, J. A. (2002). Constructive approaches to internet recreation in the workplace. *Communications of the ACM*, 45(1), 60-63.
- Orcan, F. (2020). Parametric or non-parametric: skewness to test normality for mean comparison. *Int. J. Asst. Tools in Educ.*, 7(2), 255-265.
- Örücü, E. & Sezen Kışlalıoğlu, R. (2014). Örgütsel bağlılık üzerine bir alan çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(22), 45-65.
- Örücü, E. & Yıldız, H. (2014). İşyerinde kişisel internet ve teknoloji kullanımı: sanal kaytarma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(1), 99-114.
- Özdemir, A. (2016). Sanal kaytarmanın iş tatmini üzerine etkisi: aksaray üniversitesi örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Özdemir, F. & Demirci, İ. (2021). Presenteizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Adana ilinde faaliyet gösteren yiyecek-içecek işletmeleri üzerine bir araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 2049-2066.
- Özdemir, H.Ö. & İpek, C. (2020). Üniversite personelinin örgütsel bağlılık algılarının örgütsel kültür algılarından yordanması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2823-2845.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Öztürk, M. & Çuhadar, M. (2021). Örgütsel bağlılığın sanal kaytarma davranışı üzerine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü: seyahat işletmelerinde bir uygulama. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 8(4), 461-499.
- Rahayuningsih, T. & Putra, A.A. (2017). Impact of aadversity intelligence and work commitment on cyberloafing behavior. *Couns-Edu: International Journal of Counseling and Education*, 3(2), 69-72.

- Rajah, R. & Lim, K. G. (2011). Cyberloafing, neutralization, and organizational citizenship behavior. *PACIS 2011 Proceedings*, Paper 152.
- Ramalho Luz, C.M., Luiz de Paula, S. & de Oliveira, L.M. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestão*, 25(1), 84-101.
- Sadıç, E., Eğilmez, Ö. & Haşit, G. (2020). Üniversite çalışanları bağlamında sanal kaytarma ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine bir inceleme. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2) 234-256.
- Santos, A.S.T. (2016). Impact of cyberloafing and physical exercise on performance: an experimental research. Doctoral Thesis. Lizbon University, Portekiz.
- Sertaş, G. (2016). Turizm işletmelerinde sanal kaytarma: kuşadası'nda faaliyet gösteren konaklama işletmeleri üzerine bir uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Sholihin, M. & Ratmono, D. (2013). Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 3.0. Yogyakarta: ANDI.
- Sıçrır, H. (2017). Sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Erzurum ilinde bir kamu kurumu örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Sökmen, A., Kenek, G. & Uğraş, E. (2019). Etik liderlik ve üretkenlik karşıtı iş davranışı ilişkisi: örgütsel bağlılığın aracı rolü. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(4), 1568-1582.
- Stanton, J. M. (2002). Company Profile of the Frequent Internet User. *Communications of the ACM*, 45(1), 55-59.
- Suma, S. & Lesha, J. (2013). Job satisfaction and organizational commitment: the case of shkodra municipality. *European Scientific Journal*, ESJ, 9(17), 41-52.
- Syaebani, M.I. & Sobri, R.R. (2011). Relationship between organizational justice perception and engagement in deviant workplace behavior. *The South East Asian Journal Management*, 5(1), 37-49.
- Şekerli, E. B. (2017). Duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarının işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinin meta analizi ile araştırılması. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 60-77.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. (6th ed.), Boston: Allyn and Bacon.

- Tandon, A., Kaur, P., Ruparel, N., Ul Islam, J. & Dhir, A. (2021). Cyberloafing and cyberslacking in the workplace: systematic literature review of past achievements and future promises. *Internet Research: Electronic Networking Applications and Policy*, 32(1), 55-89.
- Taşkın, F. & Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Terzi, C. & Koçoğlu Sazkaya, M. (2020). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin incelenmesi: hekimlere yönelik bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 129-143.
- Ugrin, J.C., Pearson, J.M. & Odom, M.D. (2007). Profiling cyber-slackers in the workplace: demographic, cultural and workplace factors. *Journal of Internet Commence*, (6), 75-89.
- Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı. (2021). İstihdam Şekline Göre Personel Dağılımı. <https://www.kgm.gov.tr/SiteCollectionDocuments/KGMdocuments/Kurumsal/Insan Kaynaklari/istihdam.pdf>. (Erişim Tarihi: 14.04.2023).
- Ünal, Ö. F. & Tekdemir, S. (2015). Sanal kaytarma: bir kamu kurumunda ampirik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-118.
- Ünal, D., Çetinkaya, F., Özyurt, Ö. & Kayabaşı, A. (2006). Bir üniversite hastanesinde çalışan sekreterlerde iş memnuniyeti. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Vitak, J., Crouse, J. & LaRose, R. (2011). Personal internet use at work: understanding cyberslacking, *Computers in Human Behavior*, (27), 1751-1759.
- Wasti, S. A. (2002). Affective and continuance commitment to the organization: test of an integrated model in the turkish context. *International Journal of Intercultural Relations*, (26), 525-550.
- Yağcı, K. (2007). Meyer-allen örgütsel bağlılık modeli yaklaşımıyla otel işletmeleri işgörenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 114-129.
- Yalap, O., Sobacı, F., Baygın, E. & Ünüvar, H. (2021). İş becerikliliği, duygusal bağlılık ve örgüt temelli öz saygının lider-üye etkileşimi kapsamında incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1647-1665.
- Yang, F.H. & Chang, C.C. (2008). Emotional labour, job satisfaction and organizational commitment amongst clinical nurses: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(6), 879-887.

- Yıldırım, F. (2018). Otel işletmelerinde yıldırma ve işe yabancılaşmanın sanal kaytarma davranışına etkisinde psikolojik sözleşme ihlâli algısının aracılık rolü. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(4), 21-39.
- Yıldırım, F. (2018). Tükenmişlik düzeyinin sanal kaytarma davranışına etkisinde iş doyumunun aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(13), 302-313.
- Yılmaz, B. (2018). Seyahat acenteleri çalışanlarının sanal kaytarma davranışları, iş motivasyonu ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Yuwanto, L. (2018). Academic Flow and Cyberloafing. *Psychology Research*, 8(4), 173-177.
- Zhang, L., Tao, Y. & Nie, C. (2022). Does broadband infrastructure boost firm productivity? evidence from a quasi-natural experiment in China. *Finance Research Letters*, (48), 102886.
- Zhong, S., Qiu, L. & Sun, B. (2020). Internet and firm development. *International Journal of Crowd Science*, 4(2), 171-187.
- Zhou, R., Luo, Z., Zhong, S., Zhang, X. & Liu, Y. (2022). The impact of social media on employee mental health and behavior based on the context of intelligence-driven digital data. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19(816965), 1-20.
- Zoghbi, P. (2007). Relationship between organizational justice and cyberloafing in the workplace: has “anomia” a say in the matter?. *Cyberpsychology & Behavior*, 10(3), 464-470.

<https://www.kgm.gov.tr/>. E. T.: 11.04.2022