

	MAKALE ADI	SAYFA
1	SCHAUFELİ VE BAKKER TARAFINDAN GELİŞTİRİLMİŞ OLAN İŞE ANGAJE OLMA ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE'DE GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİĞİNİN ANALİZİ PROF.DR. ENVER ÖZKALP-PROF.DR. BİLÇİN MEYDAN DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0285.x	4-19
2	ARAŞTIRMALARDA İSTATİSTİK VE ETİK PROF. DR. NURAN BAYRAM DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0286.x	20-29
3	LABOUR LAW AWARENESS OF EMPLOYEES: A COMPARISON FROM GERMANY AND TURKEY PROF. DR. ÖMER SADULLAH-ASSOC.PROF.DR. FULYA AYDINLI KULAK-MELTEM SERMET DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0287.x	30-48
4	SKILLED WORKFORCE TRAINING PROGRAMS FOR THE TURKISH TEXTILE AND APPAREL INDUSTRY, CASE OF DENİZLİ ASSOC.PROF.DR.SEMA PALAMUTCU, NEDİM DOĞAN DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0288.X	49-60
5	DEĞİŞEN İŞ ORTAMINDA BİREYE AİT DİNAMİKLER: ÖZ-DENETİM'İN ROLÜ YARD. DOÇ. DR. ESRA ATİLLA BAL DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0289.X	61-71
6	ULUSLARARASI TİCARETİN ADALETİNİ SORGULAMAK: ADİL TİCARET SİSTEMİ, ÇALIŞMA KOŞULLARINA ETKİSİ VE FINDIK İŞÇİLERİ İÇİN "ADALET" ARAYIŞI YARD.DOÇ.DR.ASLI ŞEN TAŞBAŞI DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0290.X	72-92
7	KİŞİLİĞE YÖNELİK YILDIRMA (MOBBING) DAVRANIŞLARI ve FİZYOLOJİK ETKİLER ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK ETKİLERİN ARACILIK ROLÜ YARD. DOÇ. DR. HAKAN SEZEREL, YARD. DOÇ. DR. SEDAT BOSTAN, YARD. DOÇ. DR. TARHAN OKAN DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0291.X	93-118
8	ETİKSEL DAVRANIŞLAR VE ETİKSEL İKLİMİN MOBBİNG ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI -DR. FİKRET SÖZBİLİR DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0292.X	119-140
9	MAVİ YAKALI ÇALIŞANLAR: NEDEN AKADEMİK ÇALIŞMALAR İÇİN CAZİP BİR ÖRNEKLEM DEĞİL? PROF. DR. SERKAN BAYRAKTAROĞLU, DOÇ. DR. YASEMİN ÖZDEMİR, ARŞ. GÖR. MUSTAFA ARAS, ARŞ. GÖR. SAMET ÖZDEMİR DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0293.X	141-157
10	KARMA ÇALIŞMA ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE FORMUNUN GEÇERLİK VE GÜVENİRLİĞİ DOÇ.DR.AHMET AKIN , ARŞ.GÖR.MEHMET BAŞÖREN DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0294.X	161-167
11	GENDER DIFFERENCES IN WORK EXPERIENCES AND WORK AND LEARNING OUTCOMES AMONG EMPLOYEES IN THE MANUFACTURING SECTOR IN TURKEY: AN EXPLORATORY STUDY PROF.DR.RONALD BURKE, PROF.DR.MUSTAFA KOYUNCU, JACOB WOLPIN, ASST.PROF.DR.FÜSUN TEKİN ACAR, KADİFE KOYUNCU DOI: 10.4026/1303-2860.2015.0295.x	168-183

İş,Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşıma katkıda bulunmaktadır. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

Is,Guc The Jorunal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. IsGuc covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. Is,Guc The Jorunal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

Editörler Kurulu / Editorial Board

Aşkın Keser (Uludağ University)

K.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç.Dr.Erdem Cam (ÇASGEM)

Yrd.Doç.Dr.Zerrin Fırat (Uludağ University)

Prof.Dr.Aşkın Keser (Uludağ University)

Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Yrd.Doç.Dr.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Prof.Dr.Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)

Doç.Dr.Gözde Yılmaz (Marmara University)

Yrd.Doç.Dr.Dr.Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof.Dr.Ronald Burke (York University-Kanada)

Assoc.Prof.Dr.Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)

Prof.Dr.Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)

Prof.Dr.Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)

Prof.Dr.Adrian Furnham (University College London-İngiltere)

Prof.Dr.Alan Geare (University of Otago- Yeni Zellanda)

Prof.Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)

Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)

Prof.Dr.George Manning (Northern Kentucky University-ABD)

Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)

Prof.Dr.Mustafa Özbilgin (Bruner University-UK)

Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)

Prof.Dr.Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

- Prof.Dr.Yusuf Alper (Uludağ University)
Prof.Dr.Serpil Aytaç (Uludağ University)
Prof.Dr.Veyssel Bozkurt (İstanbul University)
Prof.Dr.Toker Dereli (Işık University)
Prof.Dr.Nihat Erdoğmuş (İstanbul Şehir University)
Prof.Dr.Ahmet Makal (Ankara University)
Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof.Dr.Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof.Dr.Nursel Telman (Maltepe University)
Prof.Dr.Cavide Uyargil (İstanbul University)
Prof.Dr.Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Doç.Dr.Arzu Wasti (Sabancı University)

Tarandığı İndeksler/ Indexes



*Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.*

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the outhors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited*

“İşGüc” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2015

“Is,Guc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2015



KARMA ÇALIŞMA ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE FORMUNUN GEÇERLİK VE GÜVENİRLİĞİ

Doç.Dr.Ahmet AKIN

Sakarya Üniversitesi,
aakin@sakarya.edu.tr

Arş.Gör.Mehmet BAŞÖREN

Bülent Ecevit Üniversitesi,
mbasoren@gmail.com

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Karma Çalışma Ölçeğinin (Yperen, Rietzschel ve Jonge, 2014) Türkçe formunun geçerlik ve güvenirliğini incelemektir. Çalışma 199 çalışan üzerinde yürütülmüştür. Ölçeğin yapı geçerliği için uygulanan doğrulayıcı faktör analizinde üç boyutlu (zamandan bağımsız çalışma, mekândan bağımsız çalışma ve ev-iş yeri ayırımı) ve 10 maddeden oluşan modelin iyi uyum verdiği görülmüştür ($\chi^2= 64.43$, $sd= 31$, $RMSEA= .078$, $CFI= .96$, $IFI= .96$, $GFI= .94$, $SRMR= .067$). Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık güvenirlik katsayıları üç alt boyut için zamandan bağımsız çalışma alt ölçeği için .76, mekândan bağımsız çalışma alt ölçeği için .73, ev-iş yeri ayırımı alt ölçeği için .75 olarak bulunmuştur. Ölçeğin düzeltilmiş madde toplam korelasyon katsayıları .42 ile .69 arasında değişmektedir. Bu sonuçlara göre Karma Çalışma Ölçeğinin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Anahtar sözcükler: Karma çalışma, geçerlik, güvenirlik, doğrulayıcı faktör analizi

THE VALIDITY AND RELIABILITY OF TURKISH VERSION OF THE BLENDED WORKING SCALE

ABSTRACT

The aim of this research is to adapt the Blended Working Scale (Yperen, Rietzschel & Jonge, 2014) to Turkish and to examine its psychometric properties. The research was conducted on 199 workers. Results of confirmatory factor analysis demonstrated that this scale yielded 3 factors, as original form ($\chi^2= 64.43$, $df= 31$, $RMSEA= .078$, $CFI= .96$, $IFI= .96$, $GFI= .94$, $SRMR= .067$). Cronbach alfa internal consistency reliability coefficients were for time-independent subscale .76, .73 for location-independent subscale, and .75 for work-home segmentation subscale. Corrected item-total correlations ranged .42 to .69. Thus Blended Working Scale can be used as a valid and reliable instrument in education.

Keywords: Blended working, validity, reliability, confirmatory factor analysis

1. GİRİŞ

Birey, kendisinin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin farklı seviyelerdeki ihtiyacını karşılamak ve toplumda bir yer edinebilmek için yaşamının büyük bölümünde bir işte çalışmaktadır. Bu bireyler mesaisini genellikle belirli bir iş ortamında ve belirlenmiş saatler içerisinde geçirmektedir. İş ortamı denildiğinde genellikle kapalı ya da belirli bir mekân algılanırken, belirlenmiş saatler denildiğinde ise sekiz saat mesai algılanmaktadır. Ancak son yıllarda özellikle bilişim ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin de etkisiyle iş yaşamı ile ilgili mekân, zaman, hedef ve değer yargılarında değişimler olmuştur (Selvi, 2011, Yperen ve diğerleri, 2014).

Bilgi toplumuna ve ekonomisine geçiş sürecine bağlı olarak organizasyon yapılarında ve yönetim anlayışındaki değişimin de etkisiyle sanayi toplumlarının simgesi olarak gösterilen büyük fabrikalar; yerlerini küçük üretim birimlerine, ofislere ve sanal işyerlerine bırakmaktadır (Zaim, 2005). Dünyada farklı alanlarda faaliyet gösteren birçok işletme de değişime ayak uydurabilmek için bu yeni ve esnek çalışma modellerine daha fazla ilgi göstermiş ve çalışana zamandan ve mekândan bağımsız çalışma olanağı sunmaya başlamıştır (Meşhur, 2010). İşlerin nerede yapılacağı konusundaki esneklik olarak ifade edilen mekândan bağımsız çalışma ve çalışanların işle ilgili görevleri ne zaman ve ne kadar süre ile yapacakları konusundaki esneklik olarak ifade edilen zamandan bağımsız çalışma; karma çalışma olarak tanımlanmaktadır. Karma çalışmada çalışanlar, etkili bir biçimde işbirliği yapmak için aynı mekân ve aynı zaman diliminde çalışıyor olmak zorunda olmadığından alışıldık ofis saatlerini takip etmek yerine, kendilerine en uygun şekilde program yapabilmektedir (Yperen ve diğerleri, 2014).

Özellikle son 30 yıldır, işle ilgili görevlerin nerede ve ne zaman, ne kadar süre ile yapılacağına karar verme yeterliliğine ve imkânına sahip çalışanların sayısı hızla artmıştır. Amerika'da yapılan araştırmalar, çalışan yetişkin nüfusun %20'sini temsil eden 25 milyonun üzerinde Amerikalının karma çalıştığını göstermiştir (Lister & Harnish, 2011; McLennan, 2008). Karma çalışma ülkemizde de özellikle son 10 yıldır farklı meslek gruplarında (örn: muhasebe, bankacılık, eğitim vb.) yaygın bir şekilde kullanılmaktadır (Elitaş & Özdemir, 2014; Meşhur, 2010; Taysı, 2012).

Karma çalışma; kurumlara verimlilik, memnuniyet, motivasyon, işbirliği gibi olumlu sonuçlar sağlamanın yanında; işe gelmeme, geç kalma, personel değişimi ve zaman kaybı gibi olumsuz sonuçları da en aza indirmektedir. Bununla beraber şirketler için bina giderleri, malzeme masrafları gibi kalemlerde tasarruf sağlarken; trafik yoğunluğunun ve kağıt kullanımının azalması, daha az binaya ihtiyaç duyulması gibi olumlu toplumsal sonuçları da olmaktadır (Yperen, ve diğerleri, 2014). Gajendran ve Harrison (2007) tarafından yapılan bir araştırmada çalışanların ofislerinden uzakta olmalarına karşın görevlerini yerine getirmelerine olanak tanıyan iş düzenlemelerinin iş-ev dengesi, mesleki memnuniyet ve performansı üzerinde önemli ölçüde faydalı etkilerinin olduğunu, işteki ilişkilerin kalitesi veya algılanan kariyer beklentisi üzerinde ise genel anlamda olumsuz bir etki yaratmadığını ortaya koymuştur. Diğer bir çalışmada ise Yperen ve diğerleri, (2014) Karma çalışmanın ya hep ya da hiç veya herkes için tek tip olarak görülmemesi gerektiğini belirterek özellikle yüksek düzeyde özerklik gereksinimi, düşük düzeyde ilişki gereksinimi ve düşük düzeyde yapı gereksinimi bulunan çalışanlar için daha uygun olduğunu açıklamıştır. Her çözümün beraberinde yeni problemler getirebileceği düşünüldüğünde, karma çalışmanın da özellikle çalışanlar üzerinde olumsuz etkileri olabilir. Bu olumsuzluklar kariyerde durgunluk, her zaman ve her yerde ulaşılabilir olmanın baskısı, iletişimin zayıflaması ve bilgide fakirleşme şeklinde sıralanabilir (Kelliher & Anderson, 2010; O'Neill, Hambley, & Bercovich, 2014).

Yukarıda yapılan açıklamalardan da anlaşıldığı üzere karma çalışmaya olan ilgi hem dünyada hem de ülkemizde her geçen gün artmaktadır. Buna rağmen ülkemizde karma çalışmayı değerlendirebilecek herhangi bir ölçme aracının olmaması bu kavramla ilgili bir ölçme aracını ihtiyaç haline getirmektedir. Bu araştırmanın amacı Yperen ve diğerleri (2014) tarafından geliştirilen Karma Çalışma Ölçeğini Türkçeye uyarlamak ve ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğini incelemektir.

2. YÖNTEM

2.1. Çalışma Grubu

Ölçeğin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik analizleri, kamuda ve özel sektörde görev yapan 199 çalışan üzerinde yürütülmüştür. Katılımcıların 137'si erkek, 62'si kadındır.

2.2. Karma Çalışma Ölçeği (Orijinal Form)

Karma çalışma durumlarını değerlendirmek amacıyla Yperen ve diğerleri (2014) tarafından geliştirilen Karma Çalışma Ölçeği, 10 madde ve üç boyuttan oluşmakta ve 7'li Likert tipi ("1" Kesinlikle katılmıyorum "7" Kesinlikle katılıyorum) bir derecelendirme içermektedir. Ölçekte tersten kodlanan madde bulunmamaktadır. Ölçeğin birinci alt boyutu olan zamandan bağımsız çalışma boyutundan alınan yüksek puanlar, esnek çalışma saatlerinin tercih edildiğini, ikinci boyut olan mekândan bağımsız çalışma boyutundan alınan

yüksek puanlar ise farklı çalışma mekânlarının tercih edildiğini göstermektedir. Son boyut olan ev-iş yeri ayırımı tercihi boyutundan alınan yüksek puanlar ise evde çalışmanın tercih edilmediğini göstermektedir. Ölçeğin yapı geçerliği için uygulanan açımlayıcı faktör analizinde toplam varyansın %70.80'ini açıklayan ve faktör yükleri .53 ile .94 arasında sıralanan üç boyutlu bir yapı elde edilmiştir. Ölçeğin orijinal formunun iç tutarlılık güvenirlik katsayıları zamandan bağımsız çalışma alt ölçeği için .78, mekândan bağımsız çalışma alt ölçeği için .73 , ev-iş yeri ayırımı alt ölçeği için .87 olarak bulunmuştur.

2.3. İşlem

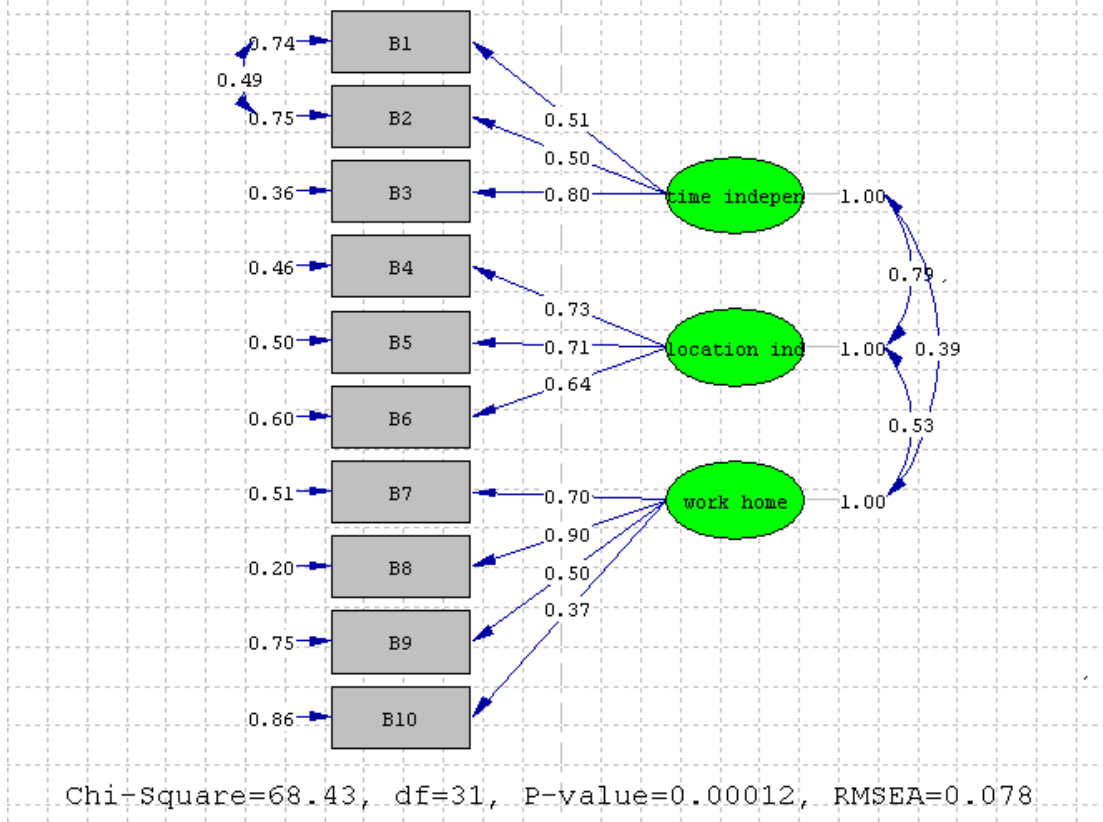
Ölçeğin Türkçeye uyarlanması sürecinde, öncelikle ölçeği geliştiren Nico W. Van Yperen ile elektronik posta yoluyla iletişim kurulmuş ve ölçeğin dilimize uyarlanabilmesi için gerekli izin alınmıştır. İlk olarak, ölçeğin İngilizce formu iyi düzeyde İngilizce bilen dört öğretim üyesinden oluşan bir komisyon tarafından Türkçeye çevrilmiş ve daha sonra bu Türkçe formlar geri tercüme edilerek Türkçe ve İngilizce formlar arasındaki tutarlılık incelenmiştir. Daha sonra psikolojik danışma ve rehberlik ve ölçme-değerlendirme alanında uzman olan iki öğretim üyesine incelenilerek görüşleri doğrultusunda bazı değişiklikler yapılmış ve denemelik Türkçe form elde edilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliği için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeğin güvenirliği iç tutarlık yöntemiyle, madde analizi ise düzeltilmiş madde-toplam korelasyonu ile incelenmiştir. Geçerlik ve güvenirlik analizleri için LISREL 8.54 ve SPSS 15 paket programları kullanılmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Yapı Geçerliği

Karma Çalışma Ölçeğinin yapı geçerliği için ölçeğin orijinal formunda bulunan yapının doğrulanması amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Elde edilen uyum indeksi değerleri ($\chi^2= 64.43$, $sd= 31$, $RMSEA= .078$, $CFI= .96$, $IFI= .96$, $GFI= .94$, $SRMR= .067$) üç boyutlu karma çalışma modelinin iyi uyum verdiğini göstermiştir. Ancak, 1.-2. maddeler arasında ikili hata kovaryansı tanımlanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizine ait faktör yükleri Şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 1: Karma Çalışma Ölçeği'ne İlişkin Path Diagramı



3.2. Madde Analizi ve Güvenirlik

Ölçeğin maddelerinin ayırt etme gücünü belirlemek amacıyla, madde analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, ölçeğin düzeltilmiş madde toplam korelasyon katsayılarının .42 ile .69 arasında sıralandığı görülmüştür. Ölçeğin Türkçe formunun iç tutarlık güvenirlilik katsayıları üç alt boyut için sırasıyla .76, .73 ve .75 olarak bulunmuştur. Madde analizine ilişkin bulgular Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Karma Çalışma Ölçeği Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyon Katsayıları

Faktör	Madde No	r_{ix}
Zamandan bağımsız çalışma	1	.69
	2	.69
	3	.43
Mekândan bağımsız çalışma	4	.58
	5	.60
	6	.50
Ev - iş yeri ayırımı	7	.65
	8	.61
	9	.64
	10	.42

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada, Yperen ve diğerleri (2014) tarafından geliştirilen Karma Çalışma Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması ve Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi amaçlanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğinin incelenmesinde, doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde, üç boyutlu modelin iyi uyum verdiği ve ölçeğin orijinal faktör yapısının, Türkçe formun faktör yapısıyla uyumlu olduğu görülmüştür (Hu & Bentler, 1999). Araştırmalarda kullanılacak ölçme araçları için öngörülen güvenilirlik düzeyinin ≥ 0.70 olduğu (Sipahi, Yurtkoru, & Çinko, 2008) dikkate alındığında, Karma Çalışma Ölçeğinin Türkçe formunun güvenilirliğinin sağlandığı görülmektedir. Öte yandan yapılan madde analizi sonucunda ölçeğin madde-toplam korelasyon katsayılarının ≥ 0.30 ölçütünü de karşıladığı görülmüştür. Karma Çalışma Ölçeği'nin, geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarından elde edilen bulgulara göre kullanıma hazır olduğu söylenebilir. Bununla birlikte mevcut çalışmanın öncül bir yapıda olmasından yola çıkarak ölçeğin uyum geçerliğini belirlemek amacıyla, karma çalışma kavramı ile ilişkili olabilecek, geçerlik ve güvenilirlik gibi psikometrik özellikleri kanıtlanmış ölçeklerle Karma Çalışma Ölçeği arasındaki ilişkiler araştırılabilir. Ayrıca ölçeğin test tekrar-test güvenilirliğinin incelenmesi, sonraki çalışmalar için daha sağlıklı sonuçlar elde edilmesini kolaylaştıracaktır. Yapılacak yeni uygulamalarla ölçeğin mevcut güvenilirlik düzeyi geliştirilebilir. Karma Çalışma Ölçeği kullanılarak yapılacak araştırmaların ölçeğin ölçme gücüne olumlu katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Elitaş, C., & Özdemir, S. (2014). Bulut bilişim ve muhasebede kullanımı. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 16(2), 93-108.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 15-24.
- Hu, L. T., & Bnetler, P. M. (1999). Cut-off criteria for fit indexes in covariance structural analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63, 83-106.
- Lister, K., & Harnish, T. (2011). The state of telework in the US: How individuals, business, and government benefit. *Published research reports*.
- McLennan, K. J. (2008). *The virtual world of work: How to gain competitive advantage through the virtual workplace*. Charlotte, NC: Information Age Publishing.
- Meşhur, H. F. A. (2010). Organizasyonların tele çalışmaya ilişkin tutumlarına yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 1-24.
- O'Neill, T. A., Hambley, L. A., & Bercovich, A. (2014). Prediction of cyberslacking when employees are working away from the office. *Computers in Human Behavior*, 34, 291-298.
- Selvi, O. (2011). *Bulut bilişim ve eğitim alanında örnek bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Isparta.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S., & Çinko, M. (2008). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Taycı, K. (2012). *Muhasebe meslek mensuplarında tükenmişlik sendromu üzerine Kırklareli ilinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Van Yperen, N. W., Rietzschel, E. F., & De Jonge, K. M. (2014). Blended working: For whom it may (not) work. *PloS one*, 9(7), e102921.
- Zaim, H. (2005). Yeni gelişmeler ışığında bilgi işi ve bilgi işçisi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49, 590-609.