



Karabük İlinde Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Sanal Kaytarma Düzeyleri Üzerindeki Etkisi

The Effect of Organizational Identification Levels of Teachers Working in Karabuk Province on the Levels of Cyberloafing

Volkan SANCI¹, Ömer DULKADİR²

^{1,2}Karabük Üniversitesi, Safranbolu Şefik Yılmaz Dizdar Meslek Yüksekokulu, Karabük

ORCID:

V.S.: 0000-0001-5754-674X

Ö.D.: 0000-0003-2069-2860

Corresponding Author:

Volkan SANCI

Email:

volkansanci@karabuk.edu.tr

Citation: Sancı, V. ve Dulkadir, Ö. (2023). Karabük ilinde çalışan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin sanal kaytarma düzeyleri üzerindeki etkisi. *Journal of Humanities and Tourism Research*, 13 (1): 100-112.

Submitted: 01.03.2023

Accepted: 15.03.2023

Özet

Günümüzde bütün örgütler gibi okullar da amaçlarını ve rutin işlemlerini gerçekleştirmek için teknolojiyi kullanmaktadırlar. Ancak her ne kadar teknoloji kullanımı okullar için gerekli bir araç olarak değerlendirilse de uygulamada, öğretmenlerin teknolojiyi ve interneti işyeri dışındaki özel amaçları için de kullanabildikleri görülebilmektedir. Bu çalışmanın amacı; öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyinin sanal kaytarma düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırma Karabük ilinde gerçekleştirilmiştir. Anket tekniğinin kullanıldığı çalışmaya 375 öğretmen katılmıştır. Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin örgütleriyle özdeşleşme düzeyleri ile sanal kaytarma düzeyleri orta seviyede çıkmıştır. Bununla birlikte örgütsel özdeşleşme, sanal kaytarma ile alt boyutları olan önemsiz ve önemli sanal kaytarma boyutları ile ters yönlü bir ilişki olduğu ve örgütsel özdeşleşmenin hem genel kaytarmayı hem de önemsiz ve önemli sanal kaytarmayı çeşitli düzeylerde etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel Özdeşleşme, Sanal Kaytarma, Öğretmen, Karabük

Abstract

Today, like all organizations, schools also use technology to achieve their goals and routine operations. However, although the use of technology is considered a necessary tool for schools, in practice, it can be seen that teachers can use technology and the Internet for their special purposes outside the workplace. The aim of this study is to determine the effect of teachers' organizational identification level on cyberloafing levels. The research was carried out in Karabuk. 375 teachers participated in the study, in which the questionnaire technique was used. As a result of the analyses, teachers' identification levels with their organizations and cyberloafing levels were found to be moderate. However, it has been determined that there is an inverse relationship between organizational identification, cyberloafing and its sub-dimensions, trivial and significant cyberloafing, and that organizational identification affects both general loafing and insignificant and significant cyberloafing at various levels.

Keywords: Organizational Identification, Cyberloafing, Teacher, Karabuk

1. GİRİŞ

Günümüzde bütün örgütler gibi okullar da amaçlarını ve rutin işlemlerini gerçekleştirmek için teknolojiyi kullanmaktadır (Lavoie ve Pychyl, 2001). Ancak her ne kadar teknoloji kullanımı okullar için gerekli bir araç olarak değerlendirilse de uygulamada, öğretmenlerin teknolojiyi ve interneti işyeri dışındaki özel amaçları için de kullanabildikleri görülebilmektedir (Özdem ve Demir, 2015; Yağcı ve Yüceler, 2016). Bu durum literatürde sanal kaytarma olarak adlandırılmakta olup bazen okuldan kaynaklı örgütsel nedenlerden dolayı ortaya çıkarken bazen de kişisel özellikler nedeniyle yaşanabildiği ifade edilmektedir (Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu, 2017). Başka bir deyişle okullardaki örgütsel destek ve adalet algısı, iş tatminsizliği, düşük bağlılık, örgütsel stres gibi pek çok örgütsel faktör ve öğretmenlerin kişisel özellikler dikkat çeken en önemli unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Lim, 2002; Blanchard ve Henle, 2008; Kaplan ve Ögüt, 2012; Köse vd., 2012; Örucü ve Yıldız, 2014). Bununla birlikte çalışanlar arasında yaşanan anlaşmazlıklar ve rol çatışmaları sanal kaytarmaya neden olabilmektedir (Aydemir vd., 2016). Çalışanların ve örgütün değerlerinin uyumsuz olması ya da çalışma ortamındaki sosyal etkileşim ve ilişkilerin istenen biçimde olmaması gibi (Kerse vd., 2016) nedenler dolayı örgütte düşük düzeyde özdeşleşme de sanal kaytarmaya neden olan faktörler arasında sayılabilir.

Örgütsel özdeşleşme, birer çalışan olan öğretmenlerin kurumla psikolojik bir bağ kurmaları ve kendilerini kurumun birer parçası olarak görmeleri sonucunda ortaya çıkan bir durumdur (Turunç ve Çelik, 2010). Kurumlarıyla özdeşleşen öğretmenler kurumlarını tanımlarken kullanmış oldukları ifadeler, diğer taraftan kendilerini de tanımlamış olmaktadır (Polat vd., 2010). Dolayısıyla öğretmenin kendini tanımlarken dikkat çektiği nitelikler ile kurumunu tanımlarken dikkat çekmek istediği özelliklerin benzerlik göstermesi durumunda o kişinin kurumla ne kadar özdeşleştiğinin göstergesi olmaktadır (Dutton vd., 1994).

Gerek iyi günde ve gerekse kötü günde öğretmenlerin kurumsal üyeliklerini isteyerek devam ettirmelerini ifade eden örgütsel özdeşleşme pek çok kurum yöneticisi için arzu edilen bir durumdur. Ancak bu istek çoğu zaman karşılık bulmayabilmektedir. Çünkü öğretmenlerin bazıları yukarıda ifade edilen örgütsel ve bireysel nedenlerden dolayı mesai saatlerinde kişisel e-posta alışverişinde bulunarak, sosyal ağları ziyaret ederek, online oyun oynayarak, haber sitelerini takip ederek ve daha önemlisi online kumar oynayarak, yetişkin içerikli sitelere girerek yönetim tarafından hoş karşılanmayacak olan birtakım gibi davranışlarda bulunabilmektedirler (Kerse vd., 2016). Bu gibi davranışlar okuluyla, okulun hedefleriyle, amaçlarıyla özdeşleşmeyi ve örgüt üyeliğini devam ettirme arzusu olarak değerlendirilen örgütsel bağlılığı tehlikeye sokmakla birlikte (Candan, 2014), okulların işleyişini ve geleceğini tehlikeye düşürecek düzeye gelmesinden dolayı bütün örgütler gibi okulların ve araştırmacıların konuya eğilmelerine neden olmuştur (Karaoğlu-Yılmaz, 2014). Bu durum örgütsel özdeşleşmenin sanal kaytarma üzerindeki etkisinin incelenmesini zorunlu kılmıştır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Özdeşleşme

Birer çalışan olan öğretmenlerin kendilerini okullarına ait hissetmesi, okullarıyla bir görmesi, okulun başarılarını ya da başarısızlıklarını kendisininmiş gibi özdeşleşme olarak anlam bulmaktadır. Örgütsel özdeşleşme bu niteliğinden dolayı davranış bilimleri ve örgütsel davranış gibi alanlarda en dikkat çekici unsurların başında gelmektedir (Cüce vd., 2013). Örgütsel özdeşleşmenin kökeni sosyal özdeşleşmedir. Özdeşleşmenin örgütlere uyarlanması ile örgütsel özdeşleşme kavramı ortaya çıkmıştır (Çetinkaya ve Çimenci, 2014). Kavram, bir kişinin kuruma üyeliği sırasında kendisinde kurumla ilgili olarak ortaya çıkan bilişsel farkındalık sonucunda oluşan bilişsel bağ ve kurumla yüksek düzeyde duygusal bir bağ kurarak kendi benliğini

kurumuyla bütünleştirmesini ifade etmektedir (Özan ve Özdemir, 2013). Dolayısıyla bir öğretmenin benliği ile okuluna bağlılık düzeyi, onun okulu ile ne kadar özdeşleştiğinin göstergesi olarak açığa çıkmaktadır. Bu çerçevede bir öğretmenin okula üyeliği benliğinin merkezinde bir konum elde etmiş ve diğer diğer sosyal grup üyeliklerinden daha ön planda geliyor ise o öğretmenin okuluyla özdeşleştiğini söylemek mümkündür (Karabey ve İşcan, 2007).

Özdeşleşme başlıca üç öğeden meydana gelmektedir (Tosun, 1981). Özdeşleşmenin ortaya çıkmasını sağlayan öğelerden ilki; kişinin kurumsal değerlere ve amaçlara güçlü bir biçimde inanması ve kabul etmesidir (Schein, 1971). Kurumsal bir role sahip olan kişinin bu role sahip olmak için yaptığı eylemleri gönüllü olarak yapıyor olması özdeşleşmeyi meydana getiren ikinci öğedir (Hall vd., 1970). Özdeşleşmenin temelini bulunan öğe ise kurum üyeliğinin kişiler tarafından isteyerek devam ettirilmesidir. Üçüncü öğe ile örgütsel özdeşleşme oluşmakta ve bireyler ücret, saygınlık ve yükselme gibi daha iyi olanaklar sağlayan kurumlar olsa bile mevcut kurumlarında kalarak özdeşleşmiş olduklarını göstermektedirler (Wiesenfeld vd., 1999).

Örgütsel özdeşleşmenin şekillenmesinde her ne kadar örgütsel ve bireysel faktörler etkili olsa da bu faktörler aynı zamanda örgütsel özdeşleşmenin sonuçları üzerinde de belirleyici rolü olabilmektedir. Örgütsel özdeşleşme; öğretmenlerin kurumlarına her yönden destek olmalarını, öğretmenlerin kurumlarıyla iyi ve kötü günde dayanışma halinde olmalarını, kendilerini kurumun birer parçası olarak görmelerini ve kendilerini kurumlarıyla kişileştirmelerini içeren geniş bir kavramdır (Miller, vd., 2000). Örgütsel özdeşleşmenin sağlandığı okullarda; yüksek motivasyon ve tatmin, örgütsel yüksek performans ve sadakat, olumlu örgütsel vatandaşlık davranışları ve olumlu işbirliğine dayalı davranışların görüldüğü bilinen bir gerçektir (Çetinkaya ve Çimenci, 2014).

Sonuç olarak kurumsal amaçları, kuralları ve değerleri içselleştiren bir öğretmenin, kurumda çalışmaya başlamasıyla örgütsel özdeşleşme sürecine dâhil olmaktadır. Süreç içerisinde öğretmenlerin beklentilerinin ve ihtiyaçlarının karşılandığını görmeleriyle örgütsel vatandaşlık düzeyine çıkabilmekte ve bütün bir süreç sonunda yüksek düzeyde örgütsel bağlılık hissederek örgütle özdeşleşme sürecini tamamlamaktadır (Karalar, 2015). Ancak örgütle özdeşleşemeyen çalışanların işyerinde çalışma saatleri içerisinde ve sürekli olarak işle ilgili olmayan işlemlerini işyeri internetini veya kişisel internetlerini kullanarak işten kaytarıcı davranışlarda bulunmaları da mümkün olabilmektedir (Candan ve İnce, 2016). Bu tür davranışlar daha fazla zaman aldıkları, üretkenliği azalttıkları, işte uygunsuz davranışlar oldukları için ya da kuruluşları yasal yükümlülüklerle maruz bıraktıklarından büyük bir sorun olarak kabul edilmektedir (Johnson ve İndvik, 2003; Blanchard ve Henle, 2008).

2.2. Sanal Kaytarma

İnternet, iş uygulamalarının kapsamı üzerinde çarpıcı bir etkiye sahip ve dünyanın yeni bilgi altyapısının temeli haline gelmiştir. Bu etki, internetin bilgiye evrensel erişiminin yanı sıra bütün örgütler gibi okulların da maliyetlerinin düşmesine, ürün döngü sürelerinin kısaltılmasına, hizmetlerin daha etkin bir şekilde yerine getirilmesine zemin hazırlamıştır (Anandarajan vd., 2000). Ancak mesai saatlerinde internetin işle ilgili olmayan kullanımı, günlük çalışma ortamında gözlemlenen yaygın olan bir davranış olarak karşımıza çıkmaktadır (Lee vd., 2004). Literatürde sanal kaytarma olarak ifade edilen bu durum; bir çalışanın, kurumsal internet kaynaklarını doğrudan kurumsal hedeflerle ilgili olmayan kişisel amaçlar için kullanması olarak tanımlanmaktadır (Van Doorn, 2011). Sanal kaytarma; internette üretken olmayan zaman kullanımınıdır (Demir ve Seferoğlu, 2016: 5). Sanal kaytarma; birer çalışan olan öğretmenlerin, iş dışındaki amaçlarını gerçekleştirmek üzere ve işle ilgili olmayan internet sitelerini ziyaret etmek yoluyla, mesai saatlerinde okullarının internet erişimini kullanmalarına yönelik gerçekleştirdikleri

her türlü gönüllü davranışlar olarak değerlendirilebilir (Anandarajan ve Simmers, 2004). Sanal kaytarma davranışları, yalnızca öğretmenlerin okulla ilgili işlerini yürütmeleri için sunulmuş olan bilgisayar ve internet bağlantılarını iş dışındaki amaçları için kullanmalarını ifade etmek için kullanılsa da günümüzde akıllı telefonlar ve internet bağlantıları yoluyla da çalışma saatleri içerisinde yapılan kaytarma faaliyetleri de sanal kaytarma olarak değerlendirilmektedir (Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu, 2017).

Sanal kaytarma davranışları konusunda yapılan çalışmalarda kavramın çeşitli şekillerde sınıflandırıldığını görmek mümkündür (Candan ve İnce, 2016). Sanal kaytarma konusunda çalışmalar yapan Lim (2002) sanal kaytarma davranışlarını tarama ve e-posta faaliyetleri olmak üzere iki başlık altında sınıflandırmıştır. *Tarama faaliyetleri*; yatırımla ilgili web siteleri, sporla ilgili web siteleri, genel haber siteleri, eğlence ile ilgili web siteleri, işle ilgili olmayan web siteleri, kişisel ürünler için çevrimiçi alışveriş yapmak, işle ilgili olmayan bilgileri indirmek ve yetişkinlere yönelik (müstehcen) web sitelerini içermektedir. *E-posta faaliyetleri* ise; işle ilgili olmayan e-postayı kontrol etmek, işle ilgili olmayan e-posta göndermek ve işle ilgili olmayan e-posta almak gibi faaliyetlerden oluşmaktadır (Lim, 2002). Lim (2002) haksız muamele sonucunda istihdam ilişkisinde bir dengesizlik olduğunun algılanması durumunda çalışanların, sanal kaytarma yoluyla yukarıda belirtilen faaliyetlere yöneleceklerini ileri sürmüştür (Lim, 2002). Anandarajan, Devine ve Simmers (2004) işyerinde kişisel web kullanımı konusunda dört farklı davranışın sergilendiğini ortaya koymuştur. Bunlar; yıkıcı kişisel internet kullanımı, kişisel öğrenme amacıyla internet kullanımı, eğlenme amaçlı kişisel internet kullanımı ve belirsiz şekilde internet kullanımıdır. *Yıkıcı kişisel internet kullanımı*; bu davranışlar, genellikle internet kullanımının olumsuz yönleri olarak görülen, bazen interneti kötüye kullanma veya sanal kaytarma olarak da adlandırılan şeyleri içermektedir. Bu gruptaki davranışların başında yetişkinlere yönelik web sitelerinin ziyaret edilmesi, çevrimiçi oyunların oynanması ve müzik indirilmesi gelmektedir (Anandarajan vd., 2004). *Eğlenme amaçlı kişisel internet kullanımı*; bu davranışlar internette amaçsızca gezinme, hafta sonu eğlence/sosyal aktiviteleri arama, hobileri/ilgi alanlarını keşfetme ve satın almak istenilen ürünler hakkında bilgi bulma gibi davranışları içermektedir (Anandarajan vd., 2004). *Kişisel öğrenme amacıyla internet kullanımı*; bu davranışların başında, kurumla ilgili haberleri aramak, eğitim/öğretim sınıfları hakkında bilgi edinmek, meslek kuruluşlarının web sitelerini ziyaret etmek ve güncel olayları okumak gelmektedir (Anandarajan vd., 2004). Dördüncü davranış türü *belirsiz şekilde internet kullanımı*'dir. Bu davranış kümesi en belirsiz ve yorumlanması en zor olan kümedir. Belirsiz şekilde yapılan davranışlar genelde bir sohbet odasında şirketimi tartışmak, devlet web sitelerine bakmak ve bir sohbet odasında diğer şirketler hakkında bilgi edinmek olarak karşımıza çıkmaktadır (Anandarajan vd., 2004). Diğer bir önemli sınıflandırma Blanchard ve Henle'ye (2008) aittir. Yazarlar sanal kaytarmayı; küçük (önemsiz) ve büyük (önemli) sanal kaytarma şeklinde sınıflandırmışlardır. *Küçük sanal kaytarma*; iş yerinde e-posta ve internetin "yaygın" kullanımlarından oluşmaktadır. Örneğin; bu kaytarma biçimi, kişisel e-posta gönderip almayı veya ana akım haber, finans ve sporla ilgili siteleri ziyaret etmeyi içerebilmektedir. *Büyük sanal kaytarma*; işyerinde küçük sanal kaytarma davranışlarına göre daha az rastlanmakla birlikte hem çalışanların hem de işletmelerin yasal yaptırımlarla karşı karşıya gelmelerine neden olan kaytarma biçimidir. Bu davranışların başında; çevrimiçi kumar oynama, müzik indirme, yetişkinlere yönelik siteleri görüntüleme gibi taciz edici ve potansiyel olarak yasa dışı olan davranışlar gelmektedir (Blanchard ve Henle, 2008).

Öğretmenleri sanal kaytarmaya yönelten pek çok sebep vardır. Okullar ve öğretmenler açısından en önemlileri; öğretmenlerin işe yabancılaşması, düşük tatmin alması, yüksek düzeyde stres altında olmaları, okulla ilgili olumsuz adalet algılamaları ile düşük düzeyde okula bağlılık ve özdeşleşme hissetmeleri onları sanal kaytarmaya yöneltebilmektedir (Babadağ, 2018; Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu, 2017; Akgün, 2022; Anandarajan ve Simmers, 2004; Vitak vd., 2011; Özüdoğru ve

Yıldırım, 2020; Lim, 2002). Bu sebeplerin tümü kuşkusuz okullar için önemlidir ancak özellikle işine karşı bağlı olmayan veya özdeşleşmeyen çalışanların işlerine karşı ilgileri düşük olduğu zaman daha yüksek düzeyde işle ilgili olmayan eylemlere katılmaları ayrı bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Candan ve İnce, 2016). İbrahimağaoğlu (2019) yaptığı çalışmada sanal kaytarmanın önemli ve önemsiz boyutları ile örgütsel özdeşleşmeyi ifade eden bağlılık arasında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Her ne kadar bazı çalışmalarda (Çınar ve Sıçrar, 2019; Ovalı vd., 2020) sanal kaytarma ve örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki bulunmamış olursa da Yıldız ve Biçim (2020) sanal kaytarmanın “kişisel gelişim” boyutuna örgütsel özdeşleşmenin pozitif yönde etki ettiğini tespit etmişlerdir.

Sanal kaytarma için bir madalyonun iki yüzü benzetmesi yapmak yerindedir. Çünkü bir yüzü, sunmuş olduğu imkanlar sayesinde öğretmenlerin iş yaşamını kolaylaştırmaktadır. Diğer yüzü ise karanlık olup okulların etkin bir şekilde hareket etmelerini ve verimliliklerinin düşmesini beraberinde getirebilmektedir (Afacan-Fındıklı, 2016). Kuşkusuz tüm sanal kaytarma faaliyetleri için zararlıdır demek yanlış olur. Ancak mesai saatleri içerisinde yönetimin sunduğu bilgisayar ve internet imkanlarını iş dışı amaçlar için kullanmak, işte geçirilmesi gereken zamanın önemli bir kısmını internette harcamak okul verimliliğini düşürdüğünden dolayı pek çok yönetici tarafından arzu edilmeyen bir durumdur (Köse vd., 2012; Örucü ve Yıldız, 2014). Dolayısıyla öğretmenlerin sürekli iş saatlerinde kendileri için internet ortamında ürün ve hizmetleri alıp satmaları, müzik indirmeleri, kumar oynamaları, gazete ve spor haberlerini takip etmeleri, online oyunlar oynamaları, birbirlerine sürekli e-kartlar göndermeleri ve yetişkin sitelerinde (pornografik içerikli) zaman harcamaları (Greengard, 2000; Greenfield ve Davis, 2002) gibi davranışları yöneticilerin arzu etmemelerini ve gerekli önlemleri almalarını doğal karşılamak gerekir.

3. YÖNTEM

3.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Çalışmada; birer çalışan olan öğretmenlerin örgütsel özdeşleme düzeylerinin sanal kaytarma düzeyleri üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bilindiği üzere sanal kaytarma bazen çalışanların kişisel özelliklerinde bazen de çeşitli örgütsel davranışlardan dolayı yaşanan bir durumdur (Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu, 2017). Başka bir deyişle sanal kaytarma örgütsel destek ve adalet algısı, iş tatminsizliği, düşük bağlılık, tüm örgütsel faaliyetler ve kurallar ile kişisel özellikler gibi pek çok nedene bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir (Lim, 2002; Blanchard ve Henle, 2008; Köse vd., 2012; Örucü ve Yıldız, 2014). Bununla birlikte öğretmenler arasında yaşanan anlaşmazlıklar ve rol çatışmaları sanal kaytarma neden olabilmektedir (Aydemir vd., 2016). Öğretmenler ve okulun değerlerinin uyumsuz olması ya da çalışma ortamındaki sosyal etkileşim ve ilişkilerin istenen biçimde olmaması gibi (Kerse vd., 2016) nedenler dolayı okulla düşük düzeyde özdeşleşme de sanal kaytarma neden olan faktörler arasında sayılabilir. Öğretmenler bu ve benzeri nedenlerden dolayı iş saatlerinde kişisel e-posta alışverişinde bulanabilmekte, sosyal ağları ziyaret edebilmekte, online oyun oynayabilmekte, haber sitelerini ziyaret etmekte, online kumar oynayabilmekte ve yetişkin (cinsel) içerikli sitelere girme gibi davranışlarda bulunabilmektedirler (Kerse vd., 2016). Bu gibi davranışlar işletmesiyle ve amaçlarıyla özdeşleşmeyi ve işletme üyeliğini devam ettirme arzusu olarak değerlendirilen örgütsel bağlılığı da tehlikeye sokabilmektedir (Candan, 2014). Bu açıklamalar çerçevesinde aşağıda belirtilen sorulara cevap bulmaya çalışılmıştır:

- Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri hangi düzeydedir?
- Öğretmenlerin sanal kaytarma düzeyleri hangi düzeydedir?
- Öğrenmelerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri sanal kaytarma düzeylerini etkilemekte midir?

3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evreni; Karabük ili merkezindeki resmi okullarda çalışan öğretmenlerdir. Araştırmanın yapıldığı 2022-2023 eğitim öğretim döneminde Karabük ilinde 1774 öğretmenin çalıştığı tespit edilmiştir. Evren hacminin geniş bir alana yayılmasından dolayı kolayda örnekleme yöntemi ile öğretmenlere ulaşılmıştır. Bu çerçevede örnekleme alınacak kişi sayısının en az kaç kişi olması gerektiğine karar vermek için Krejcie ve Morgan'ın (1970) önermiş oldukları örnekleme tablosu dikkate alınmıştır. Tabloda %95 güven aralığında 1774 kişilik bir evren için ulaşılmaması gereken kişi sayısının yaklaşık olarak 316 kişi olduğu belirtilmiştir. Bu çalışma kapsamında ise 375 kişiye ulaşılmıştır ve elde edilen anketler değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılmayı kabul eden öğretmenlerin demografik özellikleri Tablo 1'de belirtilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	Değişkenler	n	%
Cinsiyet	Kadın	116	44.3
	Erkek	209	55.7
Yaş	30 Yaş ve Altı	86	22.9
	31-40 Yaş	122	32.5
	41-50 Yaş	106	28.3
	51 Yaş ve Üstü	61	16.3
Medeni Durum	Evli	239	63.7
	Bekâr	136	36.3
Görev Yapılan Okul Türü	Anaokulu	29	7.7
	İlkokul	116	30.9
	Ortaokul	147	39.2
	Lise	83	22.1
Mesleki Deneyim	10 Yıl ve Altı	112	29.9
	11-15 Yıl	100	26.7
	16-20 Yıl	87	23.2
	21 Yıl ve Üstü	76	20.3
Toplam		375	100

Araştırmaya %44.3'ü kadın ve %55.7'si erkek olmak üzere toplam 375 öğretmen katılmıştır. Öğretmenlerin %22.9'u 30 yaş ve altında, %32.5'i 31-40 yaşında, %28.3'ü 41-50 yaşında, %16.3'ü de 51 ve üzeri yaşındadır. Evli öğretmenlerin oranı %63.7 ve bekar öğretmenlerin oranı %36.3'tür. Görev yapılan okul türüne göre araştırmaya katılan öğretmenlerin sırasıyla ortaokul (%39.2), ilkokul (%30.9), lise (%22.1) ve anaokulu (%7.7) öğretmenleri oldukları görülmektedir. Mesleki deneyim konusunda ise 10 yıl ve altı (%29.9) ile 11-15 (%26.7) yıllık öğretmenlerin daha yoğunlukta olduğu söylenebilir.

3.3. Veri Toplama Yöntemi ve Analizi

Karabük merkezindeki öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve sanal kaytarma düzeylerini tespit etmek için yüzyüze anket tekniği uygulanmıştır. Anket formu iki bölüm şeklinde tasarlanmıştır. Birinci bölümde öğretmenlerin (cinsiyet, yaş, medeni durum, görev yapılan okul türü, mesleki deneyim) demografik özelliklerini içeren 5 adet soru bulunmaktadır. İkinci bölümde örgütsel özdeşleşme ve sanal kaytarma ölçekleri yer almıştır. Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen örgütsel özdeşleşme ölçeği Tokgöz ve Aytemiz-Seymen (2013) yaptıkları çalışmadan alınmıştır. Sanal kaytarma ölçeği ise Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilmiş olup Kaplan ve Çetinkaya'nın (2014) çalışmasından alınmıştır. Öğretmenlerden toplanan veriler SPSS 20 ile analiz edilmiştir. Bu çerçevede ilk aşamada ölçeklerin yapısal olarak geçerli olup olmadıklarına ve güvenilir olup olmadıklarına bakılmıştır. Yapısal geçerlilik için Açıklayıcı Faktör

Analizi (AFA) yapılmış ve güvenilirlik için Cronbach's Alpha katsayıları test edilmiştir. İkinci aşamada öğretmenlerin verdikleri cevaplardan yola çıkarak örgütsel özdeşleşme ve sanal kaytarma düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bunun için aritmetik ortalamalardan yararlanılmıştır. Üçüncü aşamaya geçmeden önce verilerin normallik varsayımlarını karşılayıp karşılamadığı kontrol edilmiştir. Bu kapsamda verilerin basıklık-çarpıklık değerlerine bakılarak basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1,5 ve +1,5 arasında olup olmadığı kontrol edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Verilerin parametrik test koşulları sağladıkları tespit edildikten sonra örgütsel özdeşleşme ve sanat kaytarma arasındaki ilişkinin yönü ve şiddetini belirlemek için Pearson Korelasyon testi yapılmıştır. Son aşamada ise örgütsel özdeşleşmenin sanal kaytarmayı hangi düzeyde etkilediği Basit Doğrusal Regresyon Analizi ile ortaya konulmaya çalışılmıştır.

3. BULGULAR

3.1. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Örgütsel özdeşleşme ve sanal kaytarma ölçekleri kullanılarak öğretmenlerden toplanmış olan verilerin istatistiksel açıdan doğruluğunun ve inandırıcılığının kabul edilmesi için yapısal geçerlilik ve güvenilirlik düzeylerine bakılmıştır. Ölçeklerin yapısal geçerliliği için AFA ve güvenilirliği için Cronbach's Alpha (α) değerleri ölçülmüştür. Örgütsel özdeşleşme ölçeği için yapılan AFA analiz ve güvenilirlik sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlik Sonuçları

Maddeler	Örgütsel Özdeşleşme	α
Madde-1	0.855	
Madde-3	0.844	
Madde-5	0.842	
Madde-4	0.842	
Madde-2	0.834	0,917
Madde-6	0.828	
Özdeğerler	4.242	
Varyans Açıklama Oranı	70.700	
Toplam Varyans Açıklama Oranı	70.700	

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)=0.877; Bartlett Küresellik Testi: $\chi^2=1512.748; p=0.000$

Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin KMO değeri 0,877 olup Bartlett değeri ($p<0,05$) anlamlı çıkmıştır. KMO değerinin anlamlı çıkmış olması; 6 madde için ulaşılan 375 öğretmenden toplanan verilerin AFA yapmak için yeterli olduğu anlamına gelmektedir. Ölçek toplam varyansın %70.700'ünü açıkladığı ve toplam varyans oranının ≥ 0.55 kuralı için önemli bir değere sahip olduğu söylenebilir (Yaşlıoğlu, 2017). Ölçek, özdeğeri 1'in üzerinde olan tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek ifadelerinin faktör yüklerine genel olarak incelendiğinde; >0.35 kuralını sağladıkları görülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Ayrıca ölçeğin alfa katsayısının $\geq 0,80$ olmasından dolayı yüksek güvenilirlikte olduğuna karar verilmiştir (Kalaycı, 2010).

Tablo 3. Sanal Kaytarma Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlik Sonuçları

Maddeler	Önemsiz Sanal Kaytarma	Önemli Sanal Kaytarma	α
Madde-3	0.791		0.868
Madde-5	0.771		
Madde-4	0.744		
Madde-1	0.718		
Madde-6	0.710		
Madde-2	0.689		
Madde-7	0.678		
Madde-9		0.820	0.886
Madde-12		0.816	
Madde-10		0.779	
Madde-8		0.761	
Madde-11		0.750	
Madde-13		0.749	
Özdeğerler	5.500	2.266	0.885
Varyans Açıklama Oranı	42.304	17.428	
Toplam Varyans Açıklama Oranı		59.732	

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)=0.890;

Bartlett Küresellik Testi: $\chi^2 = 2316.465$; $p=0.000$

13 maddelik sanal kaytarma için 375 kişiden toplanan verilerin (KMO= 0,890; Bartlett: $p<0,000$) yapı geçerliliğini test etmek için yeterli olduğu görülmektedir. Sanal kaytarma ölçeği; %59.732 toplam varyans açıklama oranına sahip olup ≥ 0.55 kuralını sağladığı belirlenmiştir (Yaşlıoğlu, 2017). Ölçek; özdeğeri 1 ve üzerinde olan önemsiz ve önemli sanal kaytarma olmak üzere 2 alt boyuttan meydana gelmektedir. Boyutların genel faktör yüklerine bakıldığında; $\geq 0,35$ kuralını sağladığı görülmektedir (Büyüköztürk, 2007). Sanal kaytarma ölçeğinin genel güvenirligi $\alpha=0.885$, Alt boyutu olan önemsiz sanal kaytarma $\alpha=0.868$ ve önemli sanal kaytarma $\alpha=0.886$ olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla hem ölçek geneli hem de alt boyutları ≥ 0.80 düzeyinde olduğu için sanal kaytarma ölçeğinin yüksek güvenirlikte olduğu söylenebilir (Akgül ve Çevik, 2003).

3.2. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme ve Sanal Kaytarma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu kısmında öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve sanal kaytarma düzeylerine karar vermek için AFA analizi sonucunda elde edilen yapı doğrultusunda ölçek ifadelerinin hem genel hem de boyutsal açıdan aritmetik ortalama değerleri hesaplanmıştır. Elde edilen betimsel sonuçlar Tablo 4'te belirtilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme ve Sanal Kaytarma Düzeyleri

Değişkenler	N	Min.	Max.	\bar{X}	σ
Örgütsel Özdeşleşme	375	1.00	5.00	3.024	1.229
Sanal Kaytarma	375	1.08	5.00	3.140	0.870
Önemsiz Sanal Kaytarma	375	1.14	5.00	3.270	0.952
Önemli Sanal Kaytarma	375	1.00	5.00	2.990	1.128

Öğretmenlerin örgütleriyle orta düzeyde özdeşleştikleri görülmektedir ($\bar{X}=3.02$). Bununla birlikte her ne kadar öğretmenlerin önemsiz sanal kaytarma ($\bar{X}=3.27$) puanları, önemli sanal kaytarma ($\bar{X}=2.99$) puanlarından yüksek olsa da genel olarak orta ($\bar{X}=3.14$) düzeyde sanal kaytarma yaptıkları tespit edilmiştir.

3.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi

Araştırmanın bu kısmında, öğretmenlerin sanal olarak kaytarmalarında örgütsel özdeşleşmenin ne düzeyde belirleyici olduğu analiz edilmiştir. Bu çerçevede yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Özdeşleşmenin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi

Model	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış	t	p
	Katsayılar		Katsayılar		
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	4.509	0.092		48.972	0,000*
Örgütsel Özdeşleşme	-0.452	0.028	-0.639	-16.033	0,000*
	R		0.639		
	R ²		0.408		
	Düzeltilmiş R ²		0.406		
	Standart Hata		0.670		
	F		257.044		0,000*

*p<0.05

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve sanal kaytarma düzeyleri arasındaki ters yönlü ilişki ($r=-0,636$) göz önünde bulundurularak; örgütsel özdeşleşmenin sanal kaytarmayı %40.6 oranında etkilediği tespit edilmiştir. Başka bir deyişle örgütsel özdeşleşmede meydana gelen bir birimlik artış sanal kaytarmayı 0,452 birim azaltmaktadır.

Örgütsel özdeşleşmenin, sanal kaytarmanın önemsiz sanal kaytarma alt boyutu üzerindeki etkisi analiz edilmiş olup analizi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemsiz Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi

Model	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış	t	p
	Katsayılar		Katsayılar		
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	4.738	0.102		46.432	0,000*
Örgütsel Özdeşleşme	-0.485	0.031	-0.626	-15.523	0,000*
	R		0.626		
	R ²		0.392		
	Düzeltilmiş R ²		0.391		
	Standart Hata		0.743		
	F		240.969		0,000*

*p<0.05

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve önemsiz sanal kaytarma düzeyleri arasında ters yönlü bir ilişki bulunmuştur ($r=-0.626$). Bununla birlikte örgütsel özdeşleşmenin önemsiz sanal kaytarmayı %39.1 oranında etkilediği ortaya çıkmıştır. Birimsel olarak ifade etmek gerekirse; örgütsel özdeşleşmede meydana gelen bir birimlik artışın önemsiz sanal kaytarmayı 0,485 birim azalttığı söylenebilir.

Örgütsel özdeşleşmenin, sanal kaytarmanın önemli sanal kaytarma alt boyutu üzerindeki etkisi analiz edilmiş olup analizi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemli Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi

Model	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış	t	p
	Katsayılar		Katsayılar		
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	4.241	0.139		30.604	0,000*
Örgütsel Özdeşleşme	-0.414	0.042	-0.450	-9.743	0,000*
R			0.450		
R ²			0.203		
Düzeltilmiş R ²			0.201		
Standart Hata			1.009		
F			94.917		0,000*

*p<0.05

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme ve önemli sanal kaytarma düzeyleri arasında ters yönlü bir ilişki bulunmuştur ($r=-0.450$). Örgütsel özdeşleşmenin önemli sanal kaytarmayı %20.1 oranında etkilediği tespit edilmiştir. Dolayısıyla örgütsel özdeşleşmede meydana gelen bir birimlik artışın önemli sanal kaytarmayı 0,414 birim azalttığı ortaya çıkmıştır.

SONUÇ

Karabük ilinde görev yapan öğretmenler üzerinde yapılan çalışmaya toplam 375 öğretmen katılmıştır. Çalışmada öğretmenlerin örgütleriyle ne kadar özdeşleştikleri ve buna bağlı olarak ne düzeyde sanal kaytarma davranışında buldukları araştırılmıştır. Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin örgütleriyle orta düzeyde özdeşleştikleri görülmüştür. Buna bağlı olarak her ne kadar öğretmenlerin önemsiz sanal kaytarma puanları, önemli sanal kaytarma puanlarından yüksek çıkmış olsa da genel olarak orta düzeyde sanal kaytarma davranışında buldukları belirlenmiştir.

Araştırmanın amacına bağlı olarak yapılan korelasyon ve regresyon analizlerinde örgütsel özdeşleşme ve sanal kaytarma arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Söz konusu ilişki alt boyutlar olan önemsiz ve önemli sanal kaytarma alt boyutlarında da gözlenmiştir. Bununla birlikte öğretmenlerin hem sanal kaytarma hem önemsiz ve önemli sanal kaytarma davranışlarında örgütsel özdeşleşmenin belirleyici bir rol oynadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla öğretmenlerin örgütleriyle özdeşleştikçe sanal kaytarma davranışlarında azalma olduğu göz önünde bulundurularak okul yöneticilerinin, öğretmenlerin daha fazla örgütle özdeşleşmelerini sağlamasının kurumsal verimliliğin ve performansın artırılmasında önemli bir rol oynadığı açığa çıkmış bulunmaktadır.

Teknolojinin gün geçtikçe bütün kurumlarda artan bir şekilde kullanılması, bir yandan işlerin hızlı ve etkili bir biçimde yapılmasına katkıda bulunurken; diğer taraftan çalışanların işyerinde ve mesai saatleri içerisinde internette zaman geçirerek kurumsal verimliliğin düşmesine neden olabildikleri görülebilmektedir. Bu nedenle bundan sonra yapılacak çalışmaların farklı kurumlarda yapılması büyük önem taşımaktadır. Çünkü farklı kurumlarda yapılacak çalışmalar ile söz konusu kurumlardaki çalışanların örgüt, kurum veya işletmeleriyle ne kadar özdeş oldukları ve bunun sanal kaytarmaya ne düzeyde etki ettiği ortaya konularak ilgili yöneticilere ya önlem almaları ya da çalışanları daha fazla teşvik etmeleri noktasında karar vermelerini kolaylaştıracaktır.

KAYNAKÇA

- Afacan-Fındıklı, M. (2016). Sanal kaytarma ve iş performansı ilişkisi: sağlık ve tekstil sektörü çalışanlarının karşılaştırılması. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (1), 33-62.
- Akgül, A. ve Çevik, O. (2003). *İstatistiksel analiz teknikleri, SPSS'te işletme yönetimi uygulamaları*. Ankara: Emek Ofset Ltd. Şti.
- Akgün, M. (2022). *İş tatmini ve örgütsel desteğin, sanal kaytarma ve işten ayrılma eğilimine etkisi: Edirne ilinde tekstil sektöründe çalışanlar üzerinde bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ağrı.
- Anandarajan, M. ve Simmers, C. A. (2004). Constructive and dysfunctional personal web usage in the workplace: Mapping employee attitudes. In *Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management* (p. 1-27). IGI Global.
- Anandarajan, M., Devine P. ve Simmers, C. A. (2004). A multidimensional scaling approach to personal web usage in the workplace. Eds. Murugan Anandarajan, Claire A. Simmers. In *Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management* (p. 61-79). IGI Global.
- Anandarajan, M., Simmers, C. ve Igbaria, M. (2000). An exploratory investigation of the antecedents and impact of internet usage: An individual perspective. *Behaviour & Information Technology*, 19 (1), 69-85.
- Aydemir, S., Korkmaz, O. ve Erdoğan, E. (2016). İş yaşamında sanal kaytarma: Kamu ve özel hastane çalışanları üzerinde bir araştırma. *Sosyal Bilimler Metinleri*, (1), 48-52.
- Babadağ, M. (2018). İşe yabancılaşmanın sanal kaytarma üzerindeki etkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21 (39), 207-239.
- Blanchard, A. L., ve Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: the role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24 (3), 1067-1084.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Candan, H. (2014). Çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel güven algılamalarının örgütsel bağlılığa etkisi: Bir kamu kurumu üzerinde araştırma. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 13 (4), 889-917.
- Candan, H. ve İnce, M. (2016). Siber kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik emniyet çalışanları üzerine bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (1), 229-235.
- Cüce, H., Güney, S. ve Tayfur, Ö. (2013). Örgütsel adalet algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *H. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31 (1), 1-30.
- Çavuşoğlu, S. Palamutçuoğlu, B. T. (2017). İş tatmininin sanal kaytarma üzerindeki etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (19), 430-444.
- Çetinkaya, M. ve Çimenci, S. (2014). Örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi ve örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Yapısal eşitlik modeli çalışması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(23), 237-278.
- Çınar, O. ve Sıçrar, H. (2019). Sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Erzurum ilinde bir kamu kurumu örneği. *İş ve Hayat Dergisi*, 5 (10), 119-135.
- Demir, Ö. ve Seferoğlu, S. S. (2016). Bilgi okuryazarlığı, internet bağımlılığı, sanal aylıklık ve çeşitli diğer değişkenlerin sanal zorbalık ile ilişkisinin incelenmesi. *Online Journal of Technology Addiction & Cyberbullying*, 3 (1), 1-26.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. ve Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Greenfield, B. N. ve Davis, R. A. (2002). Lost in Cyberspace: The Web @ Work. *Cyberpsychology and Behavior*, 5 (4), 347-353.

Karabük İlinde Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerinin Sanal Kaytarma Düzeyleri Üzerindeki Etkisi

- Greengard, S. (2000). The high cost of cyberslacking- employees waste time online. *Workforce*, 79 (12), 22-24, <https://workforce.com/news/the-high-cost-of-cyberslacking>, [Erişim Tarihi: 12.11.2022].
- Hall, D. T., Schneider B. ve Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, (15), 176-190.
- İbrahimağaoğlu, Ö. (2019). Sanal kaytarma ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: reklamcılık ve bankacılık sektörü işgörenlerine yönelik bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (40), 230-257.
- Johnson, P. R. ve İndvik, J. (2003). The organizational benefits of reducing cyberslacking in the workplace. *Proceedings of the Academy of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 7 (2), 53-59.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. 5. Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kaplan, M. ve 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. ve Öğüt, A. (2012). Algılanan örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişkinin analizi: Hastane çalışanları örneği. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 1-13.
- Karabey, C. N. ve İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241.
- Karalar, S. (2015). *Ödül yönetiminin örgütsel özdeşleşme ile işgücü atikliği üzerine etkisi ve bir araştırma* (Yayınlanmamış doktora tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Karaoğlan-Yılmaz, F. G., Yılmaz, R., Öztürk, H. T. Sezer, B. ve Karademir, T. (2014). Cyberloafing as a barrier to the successful integration of information and communication technologies into teaching and learning environments. *Computers in Human Behavior*, (45), 290-298.
- Kerse, G., Soyalm, M. ve Karabey, C. N. (2016). Kişi-örgüt uyumu, nötrleştirme ve algılanan yönetici desteğinin sanal kaytarmaya etkisi: Ampirik bir çalışma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8 (4), 100-113.
- Köse, S., Oral, L. ve TÜresin, H. (2012). İş yaşamında sosyal kolaylaştırma kavramı ve sanal kaytarma ile ilişkisi: Araştırma görevlileri üzerinde bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4 (1), 287-295.
- Krejcie, R. V. ve Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30: 607-610.
- Lavoie, J. A. A. ve Pychyl, T. A. (2001). Cyberslacking and the procrastination superhighway: A web-based survey of online procrastination, attitudes, and emotion. *Social Science Computer Review*, 19 (4), 431-444.
- Lee, Z., Lee, Y. ve Kim, Y. (2004). Personal web usage in organizations. In *Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management* (p. 28-45). IGI Global.
- Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the Job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(5), 675-694.
- Mael, F. ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13 (2), 103-124.
- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K. ve Johnson, J. R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13(4), 626-658.
- Ovalı, A. Ç., Demir, Y., Baştürk, Y. A. ve Sağlık, E. (2020). Sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Samsun Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5 (1), 12-18.
- Örücü, E. ve Yıldız, H. (2014). İşyerinde kişisel internet ve teknoloji kullanımı: Sanal kaytarma. *Ege Akademik Bakış*, 14 (1), 99-114.

- Özan, M. B. ve Özdemir, T. Y. (2013). İlköğretim kurumu öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri: Nitel bir çalışma. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 12(3), 469-486.
- Özdem, G. ve Demir, A. (2015). Okul yöneticilerinde sanal kaytarma davranışı. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (3), 1029-1042.
- Özüdoğru, M. ve Yıldırım, Y. T. (2020). Sanal kaytarma ve işgören performansı ilişkisinde iş stresinin düzenleyici etkisinin incelenmesi: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22 (2), 467-490.
- Polat, M., Meydan, C. H. ve Tokmak, İ. (2010). Personel güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm ilişkisi üzerine bir araştırma. *KHO Bilim Dergisi*, 20(2), 1-22.
- Schein, E. H. (1971). The individual, the organization and the career: A conceptual scheme. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 7(4), 401-426.
- Tabachnick, B. G. ve Fidel, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. USA: Pearson Education Limited.
- Tokgöz, E. ve Aytemiz-Seymen, O. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri*, 10 (39), 61-76.
- Tosun, M. (1981). *Örgütsel etkililik*. Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Turunç, Ö. ve Çelik M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2), 183-206.
- Van Doorn, O. N. (2011). *Cyberloafing: A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework* (Master's Thesis). Eindhoven University of Technology, Department Industrial Engineering and Innovation Sciences, Holland.
- Wiesenfeld, B. M., Raghuram, S. ve Garud, R. (1999). Communication patterns as determinants of organizational identification in a virtual organization. *Organization Science*, (10), 777-790.
- Yağcı, M. ve Yüceler, A. (2016). Kavramsal boyutlarıyla sanal kaytarma. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2 (2), 531-540.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46 (Özel Sayı) 74-85.
- Yıldız, S. ve Biçim, F. (2020). Örgütsel özdeşleşme algısının sanal kaytarma davranışına etkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (24), 745-776.