

İŞE YABANCILAŞMANIN SANAL KAYTARMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

The Effect of Work Alienation on Cyberloafing Behavior

Gönderim Tarihi: 11.01.2018

Kabul Tarihi: 19.04.2018

Doi: 10.31795/baunsobed.437734

Mustafa BABADAĞ*

ÖZ: Bu araştırmanın amacı, işe yabancılaşmanın sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini araştırmaktır. Araştırmada bir belediyede masa başında memur olarak çalışan 187 çalışandan anket tekniği ile veri toplanmış ve verilerin analizleri SPSS ve AMOS programıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada ilk olarak kavramsal bir çerçeve çizilmiş; kuramsal bilgilere ve daha önceki görgül araştırmaların sonuçlarına bağlı olarak değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenmiş ve hipotezler geliştirilmiştir. Daha sonra, anket ile ulaşılan veriler analiz edilmiş ve bulgular yorumlanmıştır. Bu kapsamda da araştırmacılara ve örgütlere önerilerde bulunulmuştur. Verilerin analizinde Açıklayıcı Faktör Analizi, Doğrulayıcı Faktör Analizi, Korelasyon Analizi ve Regresyon Analizi kullanılmıştır. Analizler sonucunda ulaşılan bulgulara göre, işe yabancılaşmanın sanal kaytarmayı ve sanal kaytarmanın alt boyutlarını (önemli sanal kaytarma ve ciddi sanal kaytarma) pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşe Yabancılaşma, Sanal Kaytarma, Önemsiz Sanal Kaytarma, Ciddi Sanal Kaytarma, Belediye Çalışanları.

ABSTRACT: The purpose of this research is to investigate the effect of work alienation on cyberloafing behavior. Data were collected by survey technique from 187 employees working in a municipality. Data analysis was performed with SPSS and AMOS programs. In the research, firstly a theoretical framework was drawn and then the relations between the variables have been determined according to previous researches and hypotheses have been formed. Then the data reached by the questionnaire were analyzed and the findings were interpreted. In this context, proposals have been made to researchers and organizations.

* Öğr. Gör. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi / Muğla Meslek Yüksekokulu / Dış Ticaret Bölümü, mustafabadag@mu.edu.tr, ORCID ID: orcid.org/0000-0002-0198-7105

Explanatory Factor Analysis, Confirmatory Factor Analysis, Correlation Analysis and Regression Analysis were used in the analysis of the data. According to the findings of the analyzes, it was determined that work alienation has a positive and significantly impact on cyberloafing behavior and sub-dimensions of cyberloafing (minor cyberloafing and serious cyberloafing).

Keywords: Work Alienation, Cyberloafing, Minor Cyberloafing, Serious Cyberloafing, Municipality Personnel.

GİRİŞ

Günümüzde yüksek performansa ulaşmak ve rekabetçi üstünlük kazanabilmek için işletmeler öncelikle örgüte nitelikleri yüksek çalışanları çekmeye, zaman içinde onların niteliklerini ve performanslarını arttırmaya çalışmaktadırlar. Öte yandan çalışanların örgüte yönelik, işe yönelik ve yaşama yönelik olumlu ve olumsuz duygularının performans üzerinde etki oluşturduğu bilinmektedir. İşe yabancılaşma duygusu da bireyin yaşadığı ve performans üzerinde olumsuz etki oluşturabilecek olumsuz duygulardan biridir. İnsanın varoluşundan beri süregelen yabancılaşma duygusu, özellikle iş dünyasında giderek kendisini daha da hissettirir hale gelmiştir. Özellikle teknolojideki gelişmeler, bu duygunun artışında önemli bir yer üstlenmektedir. Teknoloji beraberinde rutin bir çalışma ortamını getirmiş ve birey kendisini makinenin basit bir dişlisi gibi görmeye başlamıştır (Tausig ve Fenwick, 2011: 55). Bunun sonucunda da çalışanın performansında gözle görülür azalışlar yaşanmaya başlamıştır (Tummers ve Den Dulk, 2013). Aslında işe yabancılaşmanın çalışanın performansı üzerinde yarattığı olumsuz etki doğrudan işe yabancılaşmanın kendisi ile ilgili olmayabilir. İşe yabancılaşma duygusu bireyleri olumsuz davranışlara yönlendirmekte bu durum da beraberinde performans düşüklüğüne yol açabilmektedir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları ise bireylerin performansları üzerinde olumsuz etki oluşturan ve örgütler tarafından istenmeyen olumsuz davranışları ifade etmektedir. Çünkü üretkenlik karşıtı iş davranışları içerisinde birine incitici söz söylemek, biriyle alay etmek, izinsiz işyerinden bir şey almak, resmi olarak verilen molalardan daha uzun süre mola vermek, izin almadan işe geç gelmek (Bennett ve Robinson, 2000: 360) gibi davranışlar bulunmaktadır. Bu davranışlar hem bireyin kendi performansına olumsuz bir etki oluşturabilmekte hem de örgütteki diğer çalışanlar üzerinde olumsuz duygulara neden olabilmektedir. İşe yabancılaşma duygusu da bireyin kendisini sorgulaması, işini anlamsız bulması, kuralların önemsiz olduğu düşüncesine kapılması gibi duyguları

barındırdığı için üretkenlik karşıtı davranışlara neden olabilmekte (Kanten ve Ülker, 2014) ve böylece bireyin ve çevresindekilerin performanslarını kötü bir şekilde etkileyebilmektedir.

Ayrıca bilgisayarlar ve internet bugün örgütler için vazgeçilmez bir unsurdur. Bunun temel sebebi, bilgisayar ve internetin örgütlere bilgiye kolay ulaşmak, örgütsel iletişimi kolaylaştırmak, müşterilere kolay ulaşmak gibi avantajlar sağlamasıdır. Ancak bu kolaylıklar çalışanlara da işi aksatmaları için fırsatları beraberinde getirmiştir. Yani çalışanlar örgüt için gerekli olan interneti ve bilgisayarları mesai saatleri içerisinde kendi kişisel işleri için de kullanmaya başlamışlardır. Sanal kaytarma olarak ifade edilen bu davranış üretkenlik karşıtı davranışlar içerisinde yer alan bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Robinson ve Bennett, 1995). Sanal kaytarmanın üretkenlik karşıtı davranış içerisinde yer almasından dolayı işe yabancılaşma duygusunun sanal kaytarma davranışı üzerinde de benzer bir etki oluşturacağı söylenebilir. Ancak ulusal yazına bakıldığında işe yabancılaşma ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Ayrıca uluslararası yazında da bu ilişkinin yeteri kadar araştırılmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle araştırma işe yabancılaşma ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışarak ulusal yazındaki boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Böylece sanal kaytarma davranışının sebeplerini araştıran araştırmacılara ve örgütlere önemli bulgular sunulacağı düşünülmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Bu bölümde sırasıyla işe yabancılaşma ve sanal kaytarma kavramları açıklanmıştır. Daha sonra bu değişkenler arasındaki ilişkiler değerlendirilmiş ve bu açıklamalara bağlı olarak araştırma hipotezleri oluşturulmuştur.

İşe Yabancılaşma

İnsanlık tarihi kadar köklü bir geçmişe sahip olan yabancılaşma kavramının kökü Latince alienatio'dur. Anlamını ise bir şeyin sahipliğini bir başkasına bırakmak anlamına gelen "alienare" fiilinden almıştır (Ertoy, 2007: 18). Türkçe olarak yabancılaşma, Farsça kökenli boş, ıssız yer anlamına gelen 'yâbân' sözcüğünden türetilmiştir (Kiraz, 2011: 148). Nasıl tanımlanacağı konusunda ise net bir şey söylemek zordur (Yeniçeri, 2009: 135). Bunun temel sebebi olarak yabancılaşma kavramının felsefe, sosyoloji, psikoloji ve sosyal psikoloji gibi birçok farklı disiplin tarafından tartışılan bir konu olması gösterilebilir (Baba-dağ, 2017: 45). Kavram Latince hukuk alanında devretme, elden çıkarma; sosyoloji alanında diğer insanlardan, yurdundan, Tanrıdan ayrılmak; psikoloji alanında çılgınlık, bunama ya da psikişik bozukluklar demeti, ruh hastalığı anlamlarında kullanılmaktadır (Elma, 2003: 11). Yazındaki çalışmaların çoğunda

ise bireyin ihtiyaçları, değerleri, istekleri ve beklentileri ile gerçekler arasında uyumsuzluk yaşaması sonucunda ortaya çıkan bir durum olarak ifade edilmektedir (Shepard, 1973; Mendoza ve Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2008: 59). En genel anlamıyla ise insanın sadece seçilmiş bazı potansiyellerini gerçekleştirebilmesi ve kişiliğinin sınırları içinde yer alan diğer potansiyellerini feda etmek zorunda kalması (Weisskopf, 1996: 22) veya kişinin içinde yaşadığı topluma, kültürel değerlere ve rol dağılımına karşı ilgisinin kaybolması, değer ve normları anlamsız görmesi, kendisini güçsüz ve yalnız hissetmesi durumu (Tutar, 2013: 319) olarak tanımlanabilir.

İşe yabancılaşmanın ne anlama geldiği konusunda ise yazında verilen bazı tanımlara göre kavram açıklanabilir. Kobasa, Maddi ve Kahn işe yabancılaşmayı, çalışanın işine yönelik coşkusunu ve bağlılığını yitirdiğinin göstergesi olan genel bir tutum olarak tanımlarken (Hirschfeld vd., 2000: 1881); Kanungo çalışanın ihtiyaçlarının ve beklentilerinin tatmin edilmeyeceğini algılaması sonucu işten psikolojik olarak ayrılması şeklinde tanımlamıştır (Banai vd., 2004: 377). Aiken ve Hage (1966: 497) ise kariyer hedeflerinden uzaklaşma ve profesyonel normlara uyum sağlayamamadan oluşan olumsuz duygular ve diğer çalışanlarla olan sosyal ilişkilerde ortaya çıkan memnuniyetsizlik olarak ifade etmişlerdir.

Bu açıklamalarla beraber birçok disiplin tarafından tartışılan yabancılaşma kavramının iş yaşamı açısından anlamlandırılmaya çalışılmasında ve önem arz etmeye başlamasında Marx'ın önemli bir yeri bulunmaktadır (Seeman, 1967). Çünkü Marx Kapital adlı ünlü eserinde kavramı; emeğin kendi yarattığı ürüne, üretim sürecine, türüne ve kendisine yabancılaşması açısından tartışarak iş yaşamı ve örgüt alanına taşımıştır (Davidov, 1997: 68-69; Marx, 2013: 19-24). Marx'a göre yabancılaşma, bireyin iş üzerinde özerklik (otonomi) sahibi olamaması ve bireyin yaptığı işi kendi dışında algılaması durumu veya hissidir (Sarros vd., 2002: 287). Bu anlamıyla Marx'ın yabancılaşmayı iş yaşamında yaşanan güçsüzlük anlamında değerlendirdiği (Kanungo, 1992: 415) söylenebilir. Aynı zamanda işe yabancılaşma kavramının yazındaki ilk çalışmalarda Marx'ın görüşlerine paralel şekilde güçsüzlük ve iş üzerinde kontrol sahibi olamamak anlamında ve tek boyutlu olarak ele alındığı görülmektedir (Nair ve Vohra, 2009: 295). Ancak yabancılaşma kavramı iş yaşamı içerisinde Seeman'ın 1950'lerin sonunda gerçekleştirmiş olduğu çalışmasıyla birlikte çok boyutlu olarak değerlendirilmeye başlanmıştır (Seeman, 1959). Seeman (1959) yabancılaşma kavramının; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, sosyal uzaklaşma ve kendine yabancılaşma olmak üzere beş boyuttan oluştuğunu belirlemiş ve daha sonraki birçok araştırmada da bu boyutları destekleyen sonuçlara ulaşılmıştır (Blauner, 1964; Shepard, 1977). İşe yabancılaşmayı oluşturan bu boyutların ne anlama geldikleri ise kısaca şöyle açıklanabilir:

Güçsüzlük, daha önce belirtildiği ve Marx'ın da ifade ettiği gibi çalışanın iş yerinde yapmış olduğu işler üzerinde kontrol sahibi olmadığı duygusu (Tummers ve Den Dulk, 2013: 851) veya çalışanın yapılan iş üzerinde, sınırlandırılmalarından dolayı, özerkliğe (otonomi) sahip olmaması durumu (Mendoza ve Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2008: 58) olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların başka insanların veya teknolojik bir sistemin kontrolü ve hâkimiyeti altında olduğunu düşünmesi ve bu durumu hiçbir şekilde değiştiremeyeceğine inanması sonucunda bu duygu ortaya çıkabilmektedir (Tekin, 2012: 36). Ayrıca çalışanların bulunduğu örgütte kararlara katılıp katılamaması da güçsüzlüğe neden olan önemli bir değişken olarak ele alınmaktadır. Seeman bu anlamdaki güçsüzlüğe vurgu yapmakta ve çok az karar verme imkânı tanınan işlerde çalışanların kendilerini güçsüz hissetmekte ve dünyalarını yönetilemez olarak algılamakta olduklarını ileri sürmektedir (Seeman, 1967: 274). **Anlamsızlık** ise, bireylerin eylemlerinin kendileri için anlaşılır olmaması; insanın kendisini gerçek boyutlarıyla değerlendirme yeteneğinden mahrum olması ve davranışlarının ardındaki iradenin başkasına ait olduğu düşüncesinin doğurduğu uyumsuzluk hali olarak tanımlanmaktadır (Seymen vd., 2017: 411). Başka bir tanıma göre anlamsızlık çalışanın örgütün amacına yönelik katkısının ne olduğunu bilememesi ve yapmış olduğu işin örgüt için önemsiz veya değersiz olduğunu düşünmesidir (Mendoza ve Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2008: 59; Tummers ve Den Dulk, 2013: 851). Tanım göstermektedir ki iş sürecine katkısını yetersiz veya önemsiz olarak algılayan çalışan yaptığı işe ve örgütteki rolüne bir anlam verememekte, neden bu işin bir parçası olduğunu sorgulamakta, hatta kendisini ve işini örgüt için gereksiz görmektedir. Bu düşünce de bireyin anlamsızlık sonucu işe karşı yabancılaşma yaşamasına neden olmaktadır (Babadağ, 2017: 50). **Kuralsızlık** ise Durkheim'in anomie kavramından yararlanılarak geliştirilmiş ve bireysel davranışları düzenleyen sosyal normların önemini kaybettiği veya bireylerin davranışlarını yönlendiren kuralların etkisini yitirdiği bir durumu ifade etmektedir (Seeman, 1959: 787). Kuralsızlık yaşayan birey amaçlarına, kurallara uymayarak ulaşacağına inanmaktadır (Damghani ve HajKazemi, 2015: 890). Yani birey kurallara aykırı hareket ederek hedefine ulaşacağını düşünmektedir. **Sosyal uzaklaşma** ise çalışanın örgütteki iş arkadaşları, örgütün amaçları ya da örgüt ile ortak bir kimlik duygusu oluşturmaması anlamını taşımakta (Mottaz, 1981: 516) ve çalışanların kendilerini, yakın çalışma gruplarına ait hissetmediğinde yaşanmaktadır (Shepard, 1977: 5). Ayrıca sosyal uzaklaşma örgüt tarafından yüksek değer verilen amaçlar ve inançların birey için bir anlam ifade etmemesi olarak da ifade edilmektedir (Tokmak, 2014: 138). **Kendine yabancılaşma** ise bir kişi yaşamdan herhangi bir zevk almadığında ve sosyal yapıya uyum zorluğu çektiğinde kendini göstermektedir (Şimşek vd., 2006: 575). İş yaşamı açısından ise birey, yaptığı işte

kendini gerçekleştiremediğini hissettiğinde ve içsel ödüllendirilmenin olmadığını düşündüğünde kendine yabancılaşmaktadır (Mottaz, 1981: 516).

Bu açıklamalara bağlı olarak İşe yabancılaşma kavramı modern motivasyon teorileri içerisinde yer alan Öz Belirleme Kuramı (Self-Determination Theory) ile açıklanabilir. Çünkü yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere bireyin yaptığı iş üzerinde kontrole sahip olup olmaması yabancılaşmayı ortaya çıkaran veya azaltan bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Öz belirleme kuramı ise bireyin psikolojik olarak iyi olmasını sağlamak ve motivasyonunu arttırmak için kişinin psikolojik ihtiyaçlarını gidermesi gerektiğini belirtmekte ve psikolojik ihtiyaçlar içerisinde; özerklik (autonomy) ihtiyacının da olduğunu ileri sürmektedir (Ryan ve Deci, 2000a: 68). Kurama göre özerklik, kişinin kendi davranışını başlatmasında ve düzenlemesinde seçim duygusunu yaşamasıdır (Deci vd., 1989: 580). Daha genel anlamda ise özerklik, bireyin kendi davranışlarını düzenlemesi (self-regulation) ve kendi kendini yönetmesidir (self-governance) (Deci ve Ryan, 1987). Birey iş içerisindeki davranışlarını ne kadar kendisi yönlendirebiliyorsa o kadar özerkliğe sahip olacaktır. Öz-belirleme kuramında özerkliğin tersi ise heteronomidir. Heteronomi, dışarıdaki kaynakların kişinin davranışlarına neden olması ve kişinin davranışlarını düzenlemesidir (Chirkov ve Ryan, 2001). Eğer davranış kişi tarafından değil de çevresi tarafından belirleniyorsa; bireyin içsel motivasyonunun azalacağı düşünülmektedir (Ryan ve Deci, 2000b: 57). Çünkü insanlar davranışları üzerinde kontrolleri olduğunu hissetmek istemektedirler (Robbins ve Judge, 2013: 211). Bu açıdan özerklik ihtiyacının giderilmesi ve içsel motivasyonun sağlanması için, bireyin davranışlarında bir dış gücün kontrolünün bulunmaması gerektiği söylenebilir. Eğer bir dış güç davranışa yön vermeye başlıyorsa kişinin özerklik algısı ve içsel motivasyonu zayıflayacaktır. Kişi, özerklik ihtiyacını gideremediği zaman ise kendisini güçsüz hissedecek, yaptığı işi sorgulayacak ve işe karşı yabancılaşma yaşayacaktır (Ryan ve Deci, 2000a; Tummers ve den Dulk, 2013: 4). Bunun sonucunda da birey örgütteki faaliyetlerini maaş gibi dışsal ödüller için gerçekleştirmeye başlayacaktır (Seeman, 1959: 790). Yani özerkliğin olmadığı bir durumda iş, çalışanın kendini ifade etmesine ve kendini gerçekleştirmesine fırsat vermemektedir. Bu nedenle de çalışan, yaptığı işten doyum sağlayamamakta, işi sadece bir araç olarak görmeye başlamaktadır (Kaya ve Serçeoğlu, 2013: 320).

Öz belirleme kuramı kapsamında açıklamaya çalıştığımız işe yabancılaşmanın nedenleri, yazında yapılan görgül araştırmalara bağlı olarak kişisel, örgütsel ve çevresel faktörler şeklinde sınıflandırılmaktadır (Chiaburu vd., 2014: 24; Kanten ve Ülker, 2014: 21). Kişisel faktörlerde; kişinin başarıma ihtiyacı, kontrol odağı, iş yaşamından beklentisi, toplumsal yaşamdan beklentisi, fiziksel

yapısı, psikolojik yapısı, yaşam algısı, yaşama bakış açısı ve becerileri yer alırken (Kösterelioğlu, 2011: 51; Chiaburu vd., 2014: 27); işe yabancılaşmaya neden olan çevresel faktörlerde, örgütün içerisinde yer aldığı ekonomik yapı, teknolojik yapı, toplumsal ve kültürel yapı, sanayileşme, kentleşme ve sosyal çözülme, politik ve hukuki yapı, sendikal örgütlenmeler ve kitle iletişim araçları bulunmaktadır (Şimşek vd., 2006: 576-577). İşe yabancılaşmaya neden olan örgütsel faktörler içerisinde ise rol belirsizliği, rol çatışması (Michaels vd., 1988), rutin iş, özerkliğin ve geri bildirim olmaması (Chiaburu vd., 2014), otoriter yönetim, etkileşimci liderlik (Sarros vd., 2002; Kanten ve Ülker, 2014), merkezleşmenin ve formalleşmenin yüksek olması (Aiken ve Hage, 1966; Allen ve LaFollette, 1977; Greene, 1978), adaletsizlik (Sulu vd., 2010), çalışma şartları (iş yerindeki gürültü, işte monotonluk, sabit bir yerde çalışma, yüksek çalışma temposu), işletmenin üretim şekli ve örgüt üyeleri arasındaki ilişkiler yer almaktadır (Yeniçeri, 2009: 152-189).

Ayrıca yazında işe yabancılaşmanın ardılları da görgül araştırmalarla belirlenmeye çalışılmıştır. Bu çalışmalar göstermektedir ki işe yabancılaşma; performansın (Shantz vd., 2015), iş tatmininin (Yalçın ve Koyuncu, 2014), örgütsel vatandaşlık davranışının (Mendoza ve Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2008) ve örgütsel bağlılığın (Sulu vd., 2010) azalmasına neden olurken; üretkenlik karşıtı davranışların (Shantz vd., 2015), işten ayrılma niyetinin, devamsızlık oranının, tükenmişlik hissinin, stresin, iş güvensizliği duygusunun (Chiaburu vd., 2014), örgütsel sessizliğin (Üstün ve Çamlıca, 2017), alkol kullanımının (Seeman ve Anderson, 1983) ve sağlık problemlerinin (Shantz vd., 2014) artmasına sebep olmaktadır. Bu nedenle işe yabancılaşmanın örgütler tarafından istenmeyen bir hastalık biçimi olduğu belirtilebilir.

Sanal Kaytarma

İş saatleri içerisinde çay molaları ve sigara molaları vermek, dedikodu yapmak çalışanların iş yerinde zaman geçirmek için kullandıkları yöntemlerdendir. Günümüzde ise örgütlerin bilgiye daha kolay ulaşabilmek ve iletişimi daha hızlı gerçekleştirebilmek için kullandığı bilgi teknolojileri bu yöntemlere yeni yöntemlerin eklenmesini sağlamıştır. Böylece çalışanlar iş saatlerinde zamanlarını iş dışında değerlendirmek istediklerinde sanal dünyayı da kullanmaya başlamışlardır. Uluslararası yazında bu uygulama cyberloafing, cyberslacking, cyberbludging ve cyberdeviancy (Block, 2001; Lavoie ve Pychyl, 2001; Lim, 2002; Blanchard ve Henle, 2008; Kim ve Byrne 2011: 2271; Lim ve Chen, 2012; Askew vd. 2014: 510) gibi isimlerle anılırken, Türkçe yazında sanal kaytarma, siber kaytarma ve siber aylıklık (Kaplan ve Öğüt, 2012; Örucü ve Yıldız, 2014: 100) gibi kavramlarla ifade edilmektedir. Sanal kaytarmanın genel tanımı ise;

örgütsel amaçlara ulaşmak için örgüt tarafından kendilerine sunulan internet teknolojisini, çalışanların kendi istekleriyle (gönüllü olarak) çalışma saatleri içerisinde kişisel işlerini yapmak için kullanmalarıdır (Lim, 2002: 677). Bu tanım günümüzde daha da genişletilmektedir. Kişinin cep telefonu ve tablet gibi mobil araçlarını da iş saatleri içerisinde kişisel amaçlarla kullanması sanal kaytarma olarak değerlendirilmektedir (Askew, 2012: 4; Yıldız vd., 2016: 148).

Çalışanların interneti kullanarak işlerini aksattıkları sanal kaytarma davranışları içerisinde: haber sitelerinin ve yetişkin içerikli sitelerin ziyaret edilmesi, internet üzerinden alışveriş yapılması, hisse alınıp satılması, oyun oynanması, internet üzerinden sohbet edilmesi, sosyal medyaya girilmesi, iş aranması, kişisel e-posta alınıp gönderilmesi, kumar oynanması ve müzik indirilmesi gibi faaliyetler bulunmaktadır (Block, 2001: 225; Blanchard ve Henle, 2008: 1068; Özler ve Polat, 2012: 3). Bu davranışlar çalışanların şirket kaynaklarını ve iş zamanını, işle ilgisi olmayan internet aktiviteleri ile değerlendirmesi anlamına gelmektedir (Block, 2001: 225).

Çalışanın işteki zamanının işle ilgili olmayan sanal aktivitelerle değerlendirilmesi örgütte verimlilik kayıplarına neden olabilmekte, örgüt içerisinde düşmanca bir çalışma ortamına yol açabilmekte, örgütün ağını virüs ve hacker tehlikeleri ile karşı karşıya bırakabilmekte ve lisans ihlallerine neden olabilmektedir (Alder vd., 2008: 482). Bu nedenle sanal kaytarma örgütsel davranış yazınında üretkenlik karşıtı sapkın davranışlar kapsamında değerlendirilmektedir (Robinson ve Bennet, 1995).

Üretkenlik karşıtı sapkın davranışlar içerisinde birçok farklı davranış bulunmaktadır. Örneğin işyerinde birine incitici söz söylemek, biriyle alay etmek, izinsiz işyerinden bir şey almak, resmi olarak verilen molalardan daha uzun süre mola vermek, izin almadan işe geç gelmek bunlardan bazılarıdır (Bennett ve Robinson, 2000: 360). Bu sapkın davranışları Robinson ve Bennett (1995) dört kategori altında sınıflandırmıştır.

Birinci kategoride ciddi ve örgüte zarar verici sapkın davranışlar yer almakta ve bu kategori **mala karşı gerçekleştirilen sapkın davranışlar (property deviance)** olarak ifade edilmektedir. İçerisinde ise, şirket mallarını çalma, çalışan saat hakkında yalan söyleme ve şirketin eşyalarına zarar verme (Sabotaj) gibi davranışlar bulunmaktadır. İkinci kategoride ise daha az önemli (minor) ve örgüte zarar verici sapkın davranışlar yer almakta ve bu kategori **üretim karşı gerçekleştirilen sapkın davranışlar (production deviance)** olarak ifade edilmektedir. Bu kategori içerisinde ise işi erken bırakma, uzun molalar verme ve yavaş çalışma gibi davranışlar bulunmaktadır. Ayrıca Robinson ve Bennett (1995) sapkın davranışlar içerisinde kişisel amaçlı mail alma ve mail gönderme davranışlarının da yer aldığını ileri sürmüşlerdir. Bu kapsamda da sanal

kaytarmanın daha az önemli (minor) ve örgüte zarar verici sapkın davranışlar içerisinde yer aldığını yani üretime karşı gerçekleştirilen sapkın davranışlar içerisinde değerlendirildiğini ifade etmişlerdir. Robinson ve Bennett (1995) üçüncü kategoride ise daha az önemli (minor) ve kişilerarası zarar verici sapkın davranışların yer aldığını ve bu kategorinin **politik sapkın davranışlar (politic deviance)** olarak ifade edilmesi gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Bu kategori içerisinde kayırmacılık yapma, iş arkadaşları hakkında dedikodu yapma gibi davranışlar bulunmaktadır. Dördüncü ve son kategoride ise ciddi ve kişilerarası zarar verici sapkın davranışlar yer almakta ve bu kategori **kişisel saldırganlık (personal aggression)** olarak ifade edilmektedir. İçerisinde ise, cinsel taciz ve sözlü taciz gibi davranışlar bulunmaktadır. Robinson ve Bennett'in ortaya çıkardığı sapkın davranışlara ait bu sınıflandırma birçok çalışma tarafından kabul görmüş (Everton vd., 2007: 119) ve bu bağlamda da sanal kaytarma bu çalışmaya dayandırılarak sapkın davranışlar içerisinde değerlendirilmiştir (Lim, 2002; Blanchard ve Henle, 2008; Özkalp vd., 2012).

Ancak yazındaki bazı araştırmalar bu görüşe karşı çıkmakta, sanal kaytarmasının kötü ve uygun olmayan bir davranış biçimi olmadığını öne sürmektedirler. Bu görüşlerini de internet ve bilgi teknolojilerinin öğrenme ve çalışanların yaratıcılığı üzerindeki olumlu etkisine dayandırmaktadırlar (Özkalp vd., 2012: 24). Bazı araştırmalar ise sanal kaytarma davranışlarının bazılarının önemli derecede işletme için zararlı olduğunu; bazılarının ise önemsenecek bir boyutta zararlı olmadığını ileri sürmektedirler (Blanchard ve Henle, 2008). Bu açıdan yazında sanal kaytarma ile ilgili farklı görüşlerin olduğu ve farklı sınıflandırmaların yapıldığı belirtilebilir.

Sanal kaytarma ile ilgili yapılan bu farklı sınıflandırmaların birini Lim (2002) yapmış ve Lim, sanal kaytarma davranışını internette gezinti aktiviteleri ve e-posta aktiviteleri şeklinde sınıflandırmıştır. Lim **internette gezinti aktiviteleri** içerisinde; spor, yatırım ve eğlence sitelerinin ziyaret edilmesi gibi faaliyetlerin yer aldığını belirtmiştir. **E-posta aktiviteleri** içerisinde ise işle ilgisi olmayan e-postaların kontrol edilmesi, alınması ve gönderilmesi gibi faaliyetlerin bulunduğunu belirtmiştir (Lim, 2002: 685).

Anandarajan ile arkadaşları (2004) ise sanal kaytarmayı; yıkıcı sanal kaytarma, dinlenme veya eğlence amaçlı sanal kaytarma, kişisel öğrenme amaçlı sanal kaytarma ve belirsiz sanal kaytarma olmak üzere dört şekilde sınıflandırmışlardır. Anandarajan ve arkadaşları **yıkıcı sanal kaytarma aktiviteleri** içerisinde online oyun oynamak, yetişkin sitelerinde gezinmek ve müzik indirmek gibi faaliyetlerin yer aldığını belirtmişler ve bu faaliyetlerin hem örgütler hem de birey için birçok olumsuz sonuca neden olacağını iddia etmişlerdir. **Dinlenme veya eğlence amaçlı sanal kaytarma aktiviteleri** içerisinde ise inter-

nette amaçsızca gezinmek, hafta sonu için etkinlikler aramak ve satın almak istenilen ürünler hakkında bilgi aramak gibi faaliyetlerin bulunduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca bu tarz sanal kaytarmanın faydasından daha çok risk içerdiğini ileri sürmüşlerdir. **Kişisel öğrenme amaçlı sanal kaytarma aktiviteleri** içerisinde ise örgüt hakkında bilgi aramak, eğitim / öğretim sınıfları hakkında bilgi almak, meslek örgütlerinin web sitelerini ziyaret etmek ve güncel olaylar hakkında araştırma yapmak gibi faaliyetlerin olduğunu belirtmişlerdir. Öte yandan bu tarz sanal kaytarmanın bireylerin öğrenme sürecine yardımcı olabileceğini ve verimliliklerine katkı sağlayabileceğini ileri sürmüşlerdir. Son olarak ise **belirsiz sanal kaytarma** türünün varlığına işaret etmişler ve bu sanal kaytarma aktiviteleri içerisinde sohbet odalarında çalışanın şirketini tartışması ve diğer şirketler hakkında bilgi edinmesi ve devlete ait web sitelerine göz atması şeklinde üç tür davranışın olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca çalışanların sohbet odalarında şirketle ilgili yapacağı açıklamaların şirkete zarar verebileceğini ileri sürmüşlerdir. Bununla birlikte bu sanal kaytarmanın rakipler hakkında bilgi kazanılmasında fayda sağlayabileceğini belirtmişlerdir (Anandarajan vd., 2004: 69-71).

Blanchard ve Henle (2008) ise sanal kaytarmayı önemsiz (minor) ve ciddi (serious) sanal kaytarma şeklinde iki türde ele almışlardır. Bu sınıflandırmaya göre **önemsiz sanal kaytarma aktiviteleri** içerisinde kişisel e-posta almak ve göndermek, haber, finans ve spor sitelerini ziyaret etmek gibi faaliyetler yer alırken; **ciddi sanal kaytarma aktiviteleri** içerisinde online kumar oynamak, müzik indirmek ve yetişkin içerikli siteleri ziyaret etmek gibi faaliyetler yer almaktadır (Blanchard ve Henle, 2008: 1070). Öte yandan bütün bu sınıflandırmaların dışında yazında sanal kaytarma ile ilgili daha birçok sınıflandırma bulunmaktadır (Mahatanankoon vd., 2004; Blau vd., 2006; Mastrangelo vd., 2006). Ancak Blanchard ve Henle (2008)'in yapmış oldukları sanal kaytarma sınıflandırması birçok araştırma tarafından kullanıldığı için bu çalışmada da kullanılmıştır. Bu açıdan araştırmada işe yabancılaşmanın genel sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinin yanında, önemsiz ve ciddi sanal kaytarma üzerindeki etkileri de belirlenmeye çalışılmıştır.

Farklı şekillerde sınıflandırılan sanal kaytarma davranışı, her ne kadar bazı çalışmalarda olumlu yansımaları açısından ele alınsa da, iş zamanı içerisinde gerçekleşmesinden kaynaklı olarak daha önce de belirtildiği gibi işverenler için önemli bir maliyet oluşturabilmekte ve çalışanlar için olumsuz etkilere neden olabilmektedir (Lieberman vd., 2011: 2192). Özellikle sanal kaytarma çalışanların adaletsizlik gibi örgüte ve işe yönelik olumsuz algıları sebebiyle gerçekleşiyorsa beraberinde birçok olumsuz sonuç getirebilmektedir (Kaplan ve Ögüt, 2012: 4). Bu nedenle çalışanlar tarafından sergilenen sanal kaytarma

davranışlarını ortaya çıkaran unsurların anlaşılması örgütler açısından önemlidir. Yazında bu kapsamda bazı çalışmalar gerçekleştirilmiş ve sanal kaytarma öncülleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Yazındaki araştırma sonuçlarına göre sanal kaytarma öncülleri içerisinde birçok faktör bulunmaktadır. Bunlar genel olarak kişisel faktörler ve örgütsel faktörler şeklinde kategorize edilebilir. Bu bağlamda yazındaki araştırmalar sanal kaytarma üzerinde etki oluşturan kişisel faktörler içerisinde öz saygının, kontrol odağının, kişilik özelliklerinin ve demografik faktörlerin önemli bir yere sahip olduğunu belirlemişlerdir (Renaud vd., 2006; Garrett ve Danziger, 2008; Lim ve Teo, 2009; Vitak vd., 2011; Shamsudin vd., 2012: 24; Jia vd., 2013). Örgütsel değişkenler içerisinde ise, örgütsel adalet, örgütsel yaptırımlar, çalışanların yakından takip edilmesi, stres, işin anlamlılığı, internet kullanım politikası, işe bağlılık, işe adanmışlık, iş tatmini, içsel bağlılık, internet kullanımı konusunda yönetimin desteği, iş arkadaşlarının sanal kaydardığı algısı, psikolojik sözleşme gibi faktörlerin olduğunu saptamışlardır (Lim, 2002; Vorobyov, 2005; Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2007; Henle ve Blanchard, 2008; Liberman vd., 2011; Kaplan ve Ögüt, 2012; Jia vd., 2013; Kutanis vd., 2014; Ulukapı vd., 2014; Yıldız vd., 2016; Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu, 2017).

Bütün bu açıklamaların dışında sanal kaytarma davranışını ortaya çıkaran faktörleri Askew ve arkadaşları (2014) Planlı Davranış Teorisi ile açıklamaya çalışmışlardır. Planlı Davranış Teorisi'ne göre, bireydeki bir davranışın ortaya çıkabilmesi için ilk önce o davranışa yönelik niyetin oluşması gerekir. Niyeti ortaya çıkaracak ve güçlendirecek unsurlar ise davranışa yönelik tutumlar, subjektif normlar ve algılanan davranışsal kontroldür (Ajzen, 1991). Askew ve arkadaşları (2014) bu bağlamda davranışsal tutumların, sosyal normların, davranış gizleme becerisinin sanal kaytarmayı ortaya çıkarabileceğini belirtmişlerdir. Bu araştırma sonuçlarına bağlı olarak sanal kaytarma ile ilgili planlı davranış teorisi bağlamında şunlar söylenebilir: Eğer çalışan, iş saatleri içerisinde kişisel amaçlı internette gezinme faaliyetlerini kendisi açısından zararlı bulmuyorsa, başka bir ifade ile bu konuda olumlu bir tutuma sahipse, çalışanın sanal kaytarma için davranışsal niyeti yükselebilecektir. Ayrıca çalışan, iş arkadaşlarının da sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunduğunu gözlemliyor ve örgüt bu konuda bir yaptırım uygulamıyor ise çalışanın davranışsal niyeti aynı şekilde artabilecektir. Son olarak çalışan, kendi istediği internet sitesine girebileceğine ve internette iş dışı amaçlarla gezinme davranışlarını iş arkadaşları ve üstlerinden saklayabileceğine inanıyorsa; çalışanın davranışsal kontrol algısının yüksek olacağı belirtilebilir. Böylece bireyin sanal kaytarma anlamında davranışsal niyeti yüksek olacaktır. Bunların sonucunda ise bireyin sanal kaytarma davranışında bulunabileceği düşünülmektedir. Bu açıdan sa-

nal kaytarma davranışının teori bağlamında planlı bir davranış olarak ortaya çıkacağı belirtilebilir.

İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki

İşe yabancılaşma çalışanın işinden zihnen ve bedenen uzaklaşmasına neden olmaktadır. İşinden uzaklaşan bir çalışanın ise olumlu etkileşimleri deneyimleme ihtimali çok azdır. Bu durum beraberinde negatif ve düşmanca sonuçları getirebilmektedir (Kurtulmuş ve Yiğit, 2016: 866). Bu nedenle işe yabancılaşma yaşayan çalışanların üretkenlik karşıtı sapkın davranışlar sergilemeye eğilimli oldukları düşünülmektedir (İyigün ve Çetin, 2012: 15; Lian vd., 2012: 41; Nair ve Vohra, 2012: 26-39). Aynı zamanda üretkenlik karşıtı sapkın davranışlar, örgütsel kısıtlamalar gibi çalışma ortamındaki stresörlerin neden olduğu bir davranışsal gerilim türü olarak değerlendirilmektedir. İş çevresi faktörleri çalışanlarda öfke, suçluluk veya can sıkıntısı gibi olumsuz duygulara neden olmakta ve bu olumsuz duygular sapkın davranışlara yol açmaktadır (Askew, 2012). İşe yabancılaşma ise örgütsel kısıtlamalar sonucunda bireyin anlamsızlık, kuralsızlık ve güzsüzlük gibi duygular yaşamasına sebep olmaktadır. Bu duygulara kapılan bir çalışan can sıkıntısı ve öfke yaşayabilir. Beraberinde ise sapkın davranışlarda bulunabilir.

Sanal kaytarmanın üretkenlik karşıtı sapkın davranışlar içerisinde yer alması sebebiyle, işe yabancılaşma yaşayan bireyin sanal kaytarma davranışında bulunması da beklenmektedir. Bu nedenle işe yabancılaşma ile sapkın davranışlar arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik çalışmalar incelenerek işe yabancılaşmanın sanal kaytarma üzerinde nasıl bir etki oluşturacağına dair ipuçlarına ulaşılabilir. Bu açıdan işe yabancılaşma ile sapkın davranışlar arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi araştırmamız açısından önemli görülmektedir.

Nair ve Vohra (2012: 34) hem yabancılaşmanın hem de sapkının işin karanlık ve olumsuz tarafı olduğunu belirtmişler ve saldırganlık, sabotaj gibi sapkın davranışların yabancılaşma duygusundan geldiğini ileri sürmüşlerdir. Ayrıca sapkın davranışları yabancılaşmanın davranışsal bir yansıması olarak değerlendirmişlerdir. Kanten ve Ülker (2014) ise yapmış oldukları araştırmada bu düşünceyi destekleyen bir sonuca ulaşmışlar ve işe yabancılaşmanın üretkenlik karşıtı iş davranışlarını aynı yönlü olarak etkilediğini belirlemişlerdir. Benzer şekilde Shantz ve arkadaşları (2015) inşaat ve danışmanlık şirketinde görev yapan 283 çalışandan elde ettikleri veriler sonucunda işe yabancılaşma ile sapkılık arasında aynı yönlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığını tespit etmişlerdir. Bu bulgulara dayanarak, yukarıda da belirtildiği gibi sanal kaytarmanın sapkın davranışlar içerisinde yer alması nedeniyle, işe yabancılaşma ve sanal kaytarma arasında aynı yönlü bir ilişkinin varlığından bahsedilebilir.

Ayrıca işe yabancılaşma yaşayan çalışanların yaptıkları işe çok az önem vermeleri, enerjilerinin az bir kısmını işe ayırmaları ve iş için fazla çaba göstermemeleri beklenmektedir (Özbek, 2011: 232). İşi için fazla çaba göstermeyen bir çalışanın ise iş yerinde zamanını değerlendirmek adına işle ilgisi olmayan davranışlara yönelmesi beklenebilir. Sanal kaytarma ise daha önce belirtildiği gibi çalışanların iş saatleri içerisinde interneti bilgisayarlar, cep telefonları ve tabletler aracılığı ile iş dışı kişisel amaçlarla kullanması anlamına gelmektedir. Bu anlamına bağlı olarak işe yabancılaşma yaşayarak işinden uzaklaşan, işe çok az enerji harcayan bir kişinin yaşamına bir anlam yüklemek, zamanını değerlendirmek ve yaşamını biraz da olsa eğlenceli hale getirmek için sanal kaytarma davranışında bulunması beklenmektedir. İşe yabancılaşma yaşayan bireyin uygulayacağı sanal kaytarma davranışları içerisinde ise hem ciddi hem de önemsiz sanal kaytarma davranışları bulunabilir. Çünkü işe yabancılaşma yaşayan birey önemsiz ve ciddi sanal kaytarma faaliyetleri ile işin kendisinde hissettirdiği anlamsızlık duygusunu kısa süreliğine de olsa unutabilir.

Bu açıklamalarla birlikte işe yabancılaşma kavramı genellikle tükenmişlik ve işten çekilme (uzaklaşma) kavramlarıyla birlikte değerlendirilmektedir. Bu kavramlarla birlikte değerlendirilmesinden dolayı işe yabancılaşmanın birey ile işi arasındaki ilişkiyi zayıflatacağı ileri sürülmektedir. Çünkü tükenmişlik kavramı bireylerde oluşan yoğun duygusal yorgunluk hissi ve olumsuz sinik davranışları ifade ederken; İşten çekilme davranışı işten ayrılma, işe gelmeme ve işe geç gelme gibi davranışları ifade etmektedir. (Atay ve Gerçek, 2017). İşi ile ilişkisi azalan bir çalışanın ise sanal kaytarma davranışında bulunması şaşırtıcı olmayacaktır.

Bu düşünce Jia ve arkadaşlarının (2013) çalışması ile desteklenebilir. Çünkü Jia ve arkadaşları yapmış oldukları araştırmada, işteki görevini anlamlı bulan ve yeteneklerini işinde kullanma fırsatı yakalayan çalışanların internette zaman geçirme olasılıklarının az olduğunu ileri sürmüşlerdir. Daha sonra da yapmış oldukları nicel araştırma ile işin anlamlılığı ve sanal kaytarma arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığını tespit etmişlerdir. İşe yabancılaşma kavramının boyutları arasında daha önce de belirtildiği gibi anlamsızlık bulunmaktadır. Anlamsızlık yaşayan birey işe ve örgütteki rolüne bir anlam verememekte; neden bu işin bir parçası olduğunu sorgulamakta; hatta kendisini ve işini örgüt için gereksiz görmektedir. Bu açıdan Jia ve arkadaşlarının belirlediği gibi işini anlamlı bulan bir çalışan sanal kaytarma davranışından ne kadar uzaklaşıyorsa işini anlamsız bulan hatta yaptığı işi sorgulayan bir kişinin de sanal kaytarma davranışında bulunma ihtimali bir o kadar olasıdır.

Bu açıklamalar dışında işe yabancılaşma ve sanal kaytarma arasındaki ilişki Blau tarafından 1960'lı yıllarda geliştirilen Sosyal Mübadele Teorisi (Social

Exchange Theory) ile açıklanabilir. Sosyal mübadele teorisi “karşılıklılık normu”na vurgu yapmaktadır (Çetin ve Şentürk, 2016: 244). Teoriye göre örgüt ile çalışan karşılıklı olarak birbirine birtakım iyilikler yapması gerektiğine dair anlaşmaktadırlar. Taraflar birbirlerinin beklentilerini karşıladıkları sürece, sosyal mübadele ilişkisi devam etmektedir. Ancak bu karşılıklı değişim ilişkisini bir taraf ihlal ettiği takdirde olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Bedük ve Ertürk, 2015: 5-6). Örneğin üstlerden görülen güçlü destek karşısında çalışan karşılıklılık normu gereğince kendisini örgüte daha fazla katkıda bulunmak zorunda hissederken; yöneticisinden yeterli desteği görmediğinde işine çok az çaba harcamaya başlamaktadır (Kerse vd., 2016: 105).

Zoghbi-Manrique-de-Lara (2009) sanal kaytarma ile adaletsizlik arasındaki ilişkiye sosyal mübadele teorisi kapsamında açıklık getirmeye çalışmış ve örgüt tarafından sunulan davranışlarda adaletsizlik algılanırsa çalışanların buna bir cevap olarak sanal kaytarma davranışında bulunacağını ileri sürmüştür. Benzer şekilde örgüt, çalışanın işe yabancılaşma yaşamasına sebep oluyorsa; çalışan bunun karşılığında sanal kaytarma davranışında bulunabilir. İşe yabancılaşma, çalışan kararlarında yeteri kadar bağımsız olmadığı veya kararlarının bir dış güç tarafından yönlendirdiğini algıladığında yaşanmaktadır. Çünkü çalışanlar yaratıcılıklarını kullanabilmeleri için bağımsız karar verme konusunda üstlerinden destek görmek istemektedirler. Yöneticisinden destek görmeyen veya düşük düzeyde destek gören çalışan işten fiziksel ve psikolojik olarak uzaklaşmaya başlamaktadır. Bu açıdan işe yabancılaşma yaşayan bir çalışanın beklentisinin örgüt tarafından karşılanmadığı söylenebilir. İhlal edilen beklentisine bağlı olarak karşılıklılık normu kapsamında çalışan hem önemsiz hem de ciddi sanal kaytarma davranışlarında bulunabilir.

Bütün bu açıklamalara dayanarak aşağıdaki hipotez ve alt hipotezler geliştirilmiştir.

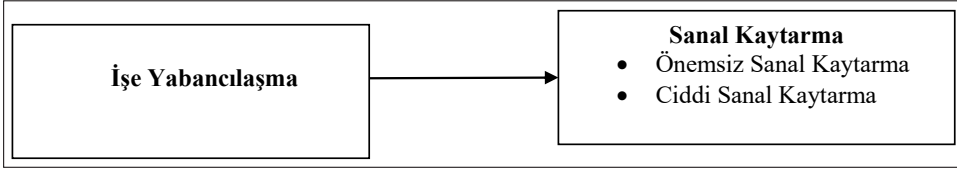
H1: İşe yabancılaşma sanal kaytarmayı pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H1a: İşe yabancılaşma önemsiz sanal kaytarmayı pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H1b: İşe yabancılaşma ciddi sanal kaytarmayı pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Yukarıdaki açıklamalara ve hipotezlere bağlı olarak aşağıdaki araştırma modeli oluşturulmuştur.

Şekil 1. Simgesel Model



ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmanın amacı, örnekleme, ölçme yöntemi ve analizler sonucunda ulaşılan bulguları yer almaktadır.

Araştırmanın Amacı, Örnekleme ve Ölçüm Aracı

Bu araştırmanın amacı olumsuz olarak nitelenen işe yabancılaşma duygusunun sanal kaytarma davranışı üzerindeki rolünü belirlemektir. Bu amaca bağlı olarak bir belediyenin 343 çalışanı (masa başı memur) anakütle olarak belirlenmiştir. Anakütleden %95 güven düzeyinde, %5'lik bir hata payı ile seçilecek örneklemin 181 olması gerektiği saptanmıştır (surveysystem.com/sscalc.htm, 01.12.2017). Örneklemin belediye çalışanlarını ve sadece memur çalışanları kapsamasının nedeni, sanal kaytarma davranışının görülebilmesi için bilgisayar başında (masa başında) iş yapan çalışanlara ihtiyaç olmasıdır. Belediyede memur olarak çalışanlar ise bu ihtiyaca cevap vermektedir. Ayrıca kamu çalışanlarının sanal kaytarma faaliyetine eğilimli (Polzer-Debruyne vd., 2014) ve işe yabancılaşma duygusuna sahip olacağı düşünülmektedir. Çünkü kamu kuruluşlarında çalışan bireyler bürokratik yapıya bağlı olarak düşük düzeyde otonomiye sahip olmakta yani tüm kararlarını belirli standartlar çerçevesinde vermektedirler ve kendi yaratıcılıklarını işlerine pek aktaramamaktadırlar. Öte yandan kamu kuruluşlarında yapılan işler rutin bir faaliyet şeklinde yapılmaktadır. Düşük otonomi ve rutin iş ise çalışanları işe yabancılaştırmaktadır (Chiaburu vd., 2014). İşe yabancılaşan bireyin ise daha fazla sanal kaytarma davranışında bulunacağı düşünülmektedir.

Araştırmada bu ilişkinin varlığını ortaya koymak için gerekli olan veriler kolayda örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. 220 çalışana dağıtılan anketten, 190 anket geri dönmüştür. Bazı anketlerde veri kayıpları yaşanması nedeniyle 187 anket değerlendirmeye alınmıştır. Anket formunda kullanılan değişkenlere ait ölçekler daha önce kullanılmış; güvenilirliği ve geçerliliği kanıtlanmış ilgili ölçeklerden alınmıştır (Hirschfeld ve Field, 2000; Blanchard ve Henle, 2008). Ayrıca ankette değişkenlere ait ölçeklerin cevaplanmasında beşli Likert derecelendirmesi (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır.

Anket formu üç bölümden oluşmakta ve anketin ilk bölümünde çalışanların demografik özellikleri ile ilgili sorular yer almaktadır. Demografik ifadelerle 187 katılımcının vermiş olduğu yanıtlara bağlı olarak araştırma kapsamındaki örneklemin demografik dağılımına bakıldığında çalışanların cinsiyetleri bakımından dağılımında %57,2'lik kısmı erkekler oluşturmaktadır. Medeni durumlarına bakıldığında %72,2'lik kısmı evli çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanlara yaş grupları açısından bakıldığında ise çalışanların %43,3'ü 36-45 yaş aralığında yer almaktadır. Katılımcıların eğitim durumları açısından ise Lisans (üniversite) mezunları %38 ile en yüksek oranı oluşturmaktadır. Ayrıca katılımcıların %50,8'i ile büyük bir kısmı 10 yıl ve üzerinde bir süredir çalışma hayatında bulunmaktadır.

Anketin ikinci bölümünde ise çalışanların işe yabancılaşma düzeylerini belirlemek için Hirschfeld ve Field (2000) tarafından geliştirilen işe yabancılaşma ölçeğine ait ifadeler bulunmaktadır. Ölçek 10 ifadeden oluşmakta ve işe yabancılaşmayı tek boyut olarak ölçmektedir.

Anketin üçüncü bölümünde ise Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen sanal kaytarma ölçeğine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Ölçek 17 ifadeden oluşmakta ve sanal kaytarmayı önemsiz ve ciddi sanal kaytarma şeklinde iki alt boyut olarak ölçmektedir. Ancak araştırmada sanal kaytarma ölçeğine ait "cinsel içerikli sitelere girerim" ifadesi doğru yanıt alınamayacağı düşünüldüğünden anketten çıkarılmıştır. Bundan dolayı bu araştırmada sanal kaytarma ölçeği 16 ifadeden oluşmaktadır.

Analiz ve Bulgular

Araştırmada AMOS ve SPSS paket programlarından yararlanılmış ve verilerin analizinde Normallik Analizi, Güvenilirlik Analizi, Açıklayıcı Faktör Analizi, Doğrulayıcı Faktör Analizi, Pearson Korelasyon Analizi ve Basit Doğrusal Regresyon Analizi kullanılmıştır. Öncelikli olarak ise normallik testi yapılmıştır. Çünkü veri seti normal dağılım gösterdiğinde kullanılacak yöntemler ile veri seti normal dağılım göstermediğinde kullanılacak yöntemler farklılaşmaktadır. Bu nedenle verilerin normal dağılım gösterip göstermediği SPSS programı aracılığıyla belirlenmeye çalışılmıştır. SPSS programında basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılarak veri setinin normal dağılım gösterip göstermediği değerlendirilmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında yer alması nedeniyle verilerin normal dağılıma uygun olduğu kabul edilmiştir (Leech vd., 2005: 28). Verilerin normal dağılım göstermesi sebebiyle analizlerde parametrik testlerin uygulanabileceğine karar verilmiştir.

Bu sonuç belirlendikten sonra araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini belirlemek amacıyla güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiş ve cronbach

alpha değerleri hesaplanmıştır. Bir ölçeğin güvenilir olarak kabul edilmesi için cronbach alfa değerinin en az 0,70 veya üzerinde bir değer olması gerekmektedir (Morgan vd., 2004: 122). Yapılan analiz sonucunda işe yabancılaşma ölçeğinin cronbach alfa değeri 0,958 olarak, sanal kayıtarma ölçeğinin cronbach alfa değeri ise 0,944 olarak belirlenmiştir. Ayrıca sanal kayıtarma ölçeğinin alt boyutlarının güvenilirliğine de bakılmış ve önemsiz sanal kayıtarma boyutunun cronbach alfa değeri 0,934 olarak; ciddi sanal kayıtarma boyutunun cronbach alfa değeri ise 0,928 olarak tespit edilmiştir. Ulaşılan bu değerler araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu ifade etmektedir.

Araştırmada, ölçeklerin yapı geçerliliğini ve boyutlarını belirlemek için ise açıklayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır. Yapılan faktör analizinde, verilerin faktör analizi yapmaya uygunluğunu gösteren KMO (KaiseMeyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) değerinin 0,50'den büyük olması ve elde edilen verilerden anlamlı faktörler çıkacağını belirten küresellik derecesinin (Bartlett's Test of Sphericity), 0,000 olması gerekmektedir (Hair vd., 2009). Ayrıca açıklayıcı faktör analizinde özdeğeri 1'den büyük olan ve faktör yükü 0,40'ın üzerinde olan ifadeler faktöre dâhil edilebilmektedir. Bununla birlikte birden fazla faktöre aynı anda yüklenen (binişik) ve yükler arasındaki farkın 0,10'dan az olduğu maddelerin de dikkate alınmaması yani ölçekten çıkarılması gerekmektedir (Bandalos ve Finney, 2010: 103). Bu açıklamalara bağlı olarak 10 ifadeden oluşan işe yabancılaşma ölçeğine varimaks rotasyonlu açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans
İşe Yabancılaşma		7,299	72,991	72,991
ISY5	,922			
ISY3	,913			
ISY9	,896			
ISY2	,876			
ISY8	,874			
ISY7	,862			
ISY1	,823			
ISY6	,816			
ISY10	,780			
ISY4	,766			
K.M.O= ,945	Küresellik Derecesi (Barlett's)= 902,770		p= ,000	

Tablo 1'e bakıldığında işe yabancılaşma ölçeğinin tek faktör altında toplandığı, KMO değeri ile küresellik derecesinin gerekli ölçütlere sahip olduğu ve ölçek maddelerinin toplam varyansın %72,99'unu açıkladığı görülmektedir. Ayrıca faktörü oluşturan değişkenlerin faktöre 0,766 ile 0,922 arasında değişen değerlerle yüklendiği tablodan izlenmektedir.

İşe yabancılaşma ölçeğine ait bu bulgulara ulaşıldıktan sonra 16 ifadeden oluşan sanal kaytarma ölçeğine de varimax rotasyonlu açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Sanal kaytarma ölçeğine uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucunda sanal kaytarma ölçeğinin orijinal ölçektekine benzer şekilde iki alt boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Ayrıca SK16 maddesinin iki alt faktöre de yakın değerlerle yüklenmesi nedeniyle ve SK6 ile SK9 maddelerinin de ait oldukları faktöre 0,40'ın altında bir değerle yüklenmeleri sebebiyle ölçekten çıkarılmalarına karar verilmiştir. Sonuç olarak sanal kaytarma ölçeği 13 ifadeden oluşan ve iki boyutlu bir ölçek olarak çalışmada şekillenmiştir. 13 ifadeden oluşan sanal kaytarma ölçeğine ait açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir.

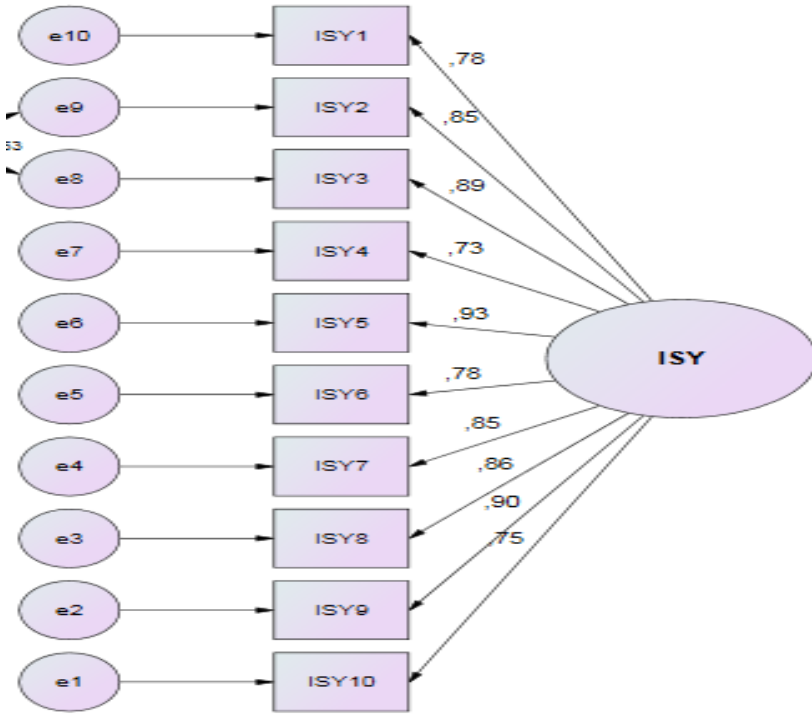
Tablo 2. Sanal Kaytarma Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans
1. Faktör: Önemsiz Sanal Kaytarma		5,254	40,414	40,414
SK2	,875			
SK4	,872			
SK1	,871			
SK3	,847			
SK7	,777			
SK5	,690			
SK8	,644			
2. Faktör: Ciddi Sanal Kaytarma		4,607	35,438	75,852
SK10	,892			
SK11	,889			
SK12	,882			
SK13	,866			
SK14	,634			
SK15	,633			
K.M.O= ,880		Küresellik Derecesi (Barlett's)= 1225,626		p= ,000

Tablo 2'ye bakıldığında ise sanal kaytarma ölçeğinin de KMO değeri ile küresellik derecesinin gerekli ölçütlere sahip olduğu ve ölçek maddelerinin toplam varyansın %75,85'ini açıkladığı görülmektedir. Ayrıca faktörleri oluşturan değişkenlerin faktörlere 0,633 ile 0,892 arasında değişen değerlerle yüklendiği tablodan izlenmektedir.

Araştırmada daha sonra ölçeklerin faktör yapısının uyumunu ortaya koymak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde ilk olarak işe yabancılaşma ölçeğinin sonuçları incelenmiştir. Analizden elde edilen regresyon yükleri (parametre tahminleri) incelendiğinde maddelerin

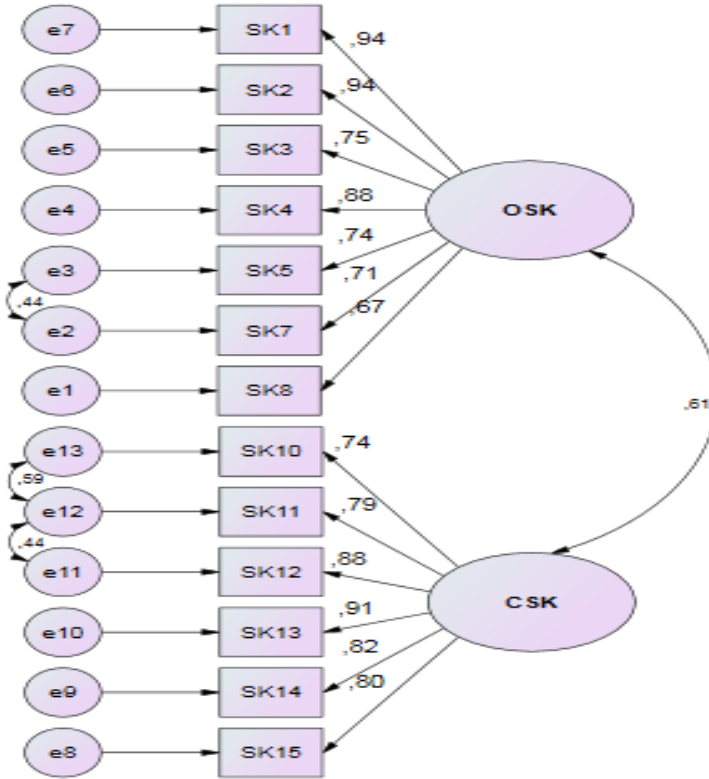
standardize edilmiş regresyon yükünün 0,50'den yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulguya dayanarak maddelerin kabul edilebilir değerlerde olduğu söylenebilir. Daha sonra ölçeğin uyum iyiliği indekslerine bakılmıştır. İşe yabancılaşma ölçeğinin uyum iyiliği değerleri içerisinde RMSEA değerinin referans değerinden yüksek olması sebebiyle ISY2 – ISY3 ifadeleri arasında modifikasyon yapılması gerekli görülmüştür. Modifikasyondan sonra ölçeğin orijinal ölçektekine benzer bir şekilde faktör yapısı tek boyutlu olarak doğrulanmıştır. Modifikasyon yapılmış hali ile ortaya çıkan işe yabancılaşma ölçeğine ilişkin standardize regresyon yükleri ise Şekil 2'de gösterilmiştir.



Şekil 2. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi Kestirim Sonuçları

Daha sonra sanal kaytarma ölçeğine ait doğrulamalı faktör analizi sonuçları değerlendirilmiştir. Analizden elde edilen regresyon yükleri (parametre tahminleri) incelendiğinde işe yabancılaşma ölçeğine benzer bir sonuca ulaşıldığı görülmüş ve yüklerin 0,50'den yüksek olduğu belirlenmiştir. Böylece maddelerin kabul edilebilir değerlerde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Daha sonra ölçeğin uyum iyiliği indekslerine bakılmıştır. Sanal kaytarma ölçeğinin uyum iyiliği değerleri içerisinde RMSEA değerinin referans değerinden yüksek olması se-

bebiyle SK5 – SK7, SK10 – SK11 ve SK11 - SK12 ifadeleri arasında modifikasyon yapılması gerekli görülmüştür. Modifikasyondan sonra ölçeğin orijinal ölçekteki benzer bir şekilde faktör yapısı iki boyutlu olarak doğrulanmıştır. Modifikasyon yapılmış hali ile ortaya çıkan sanal kaytarma ölçeğine ilişkin standardize regresyon yükleri ise Şekil 3’de gösterilmiştir.



Şekil 3. Sanal Kaytarma Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Kestirim Sonuçları

Araştırmada kullanılan ölçeklerin modifikasyon sonrası doğrulayıcı faktör analizi ile elde edilen uyum iyiliği indeksleri ise aşağıdaki Tablo 3’de yer almaktadır:

Tablo 3. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksi Sonuçları

Değişkenler	CMIN/DF ($0 < \chi^2/sd \leq 5$)	RMR ($\leq .10$)	CFI ($\geq .90$)	IFI ($\geq .90$)	TLI ($\geq .90$)	RMSEA ($< .05 - \leq .08$)
İşe Yabancılaşma	1,364	,055	,986	,986	,982	,063
Sanal Kaytarma	2,756	,063	,962	,964	,924	,072

Tablo 3'e bakıldığında araştırmada kullanılan ölçeklerin uyum iyiliği değerlerinin referans değerlerini sağladığı görülmektedir. Bu sonuca ulaşıldıktan sonra değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve gücü verilerin normal dağıldığı göz önüne alınarak Pearson Korelasyon analizi ile belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca korelasyon analizi ile birlikte değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapmalara da bakılmış ve bulgular Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Bulguları

Faktörler	\bar{X}	SS	1	2	3	4
1-İşe Yabancılaşma	2,558	1,146	1			
2-Önemsiz Sanal Kaytarma	2,752	1,096	,683**	1		
3-Ciddi Sanal Kaytarma	1,854	1,006	,748**	,647**	1	
3-Sanal Kaytarma	2,338	,958	,792**	,929**	,883**	1

Tablo 4'e bakıldığında değişkenlere ait ortalamalar araştırmanın gerçekleştirildiği kurumda işe yabancılaşma duygusunun (ort.=2,558) ve sanal kaytarma davranışının (ort.=2,338) düşük düzeyde yaşandığını göstermektedir. Bununla birlikte sanal kaytarmanın alt boyutları için de benzer bulguya ulaşılmıştır. Ciddi sanal kaytarma davranışı ortalamasının ise tüm değişkenler içerisinde en düşük ortalama olduğu tespit edilmiştir. Daha sonra Tablo 4'de değişkenler arasındaki korelasyonlara bakıldığında işe yabancılaşma ile hem sanal kaytarmanın alt boyutları (önemsiz sanal kaytarma ,683 ve ciddi sanal kaytarma ,748) hem de genel olarak sanal kaytarma davranışı (,792) arasında aynı yönlü ve anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulgu çalışanların işe yabancılaşma duygusu arttığında sanal kaytarma davranışlarında da bir artış olacağı anlamına gelebilir. Ancak korelasyon analizi değişkenler arasındaki ilişkinin sadece yönünü ve gücünü gösterdiği için yalnızca korelasyon analizi sonucuna bakarak bu değerlendirmeyi yapmak bizi yanıltabilir. Bu nedenle araştırmada işe yabancılaşma duygusunun sanal kaytarma davranışı üzerinde gerçekten bir etki oluşturup oluşturmadığını belirlemek için basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Çünkü regresyon analizi, aralarında sebep-sonuç ilişkisi bulunan iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bu ilişkiyi kullanarak o konu ile ilgili tahminler ya da kestirimler yapabilmek amacıyla yapılır. Bu doğrultuda araştırmada önemsiz sanal kaytarma, ciddi sanal kaytarma ve genel olarak sanal kaytarma bağımlı değişken; işe yabancılaşma ise bağımsız değişken olarak alınmış ve regresyon analizi ile hipotezler test edilmeye çalışılmıştır. Analiz sonuçları ise Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5. Değişkenler Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken	Önemsiz Sanal Kaytarma	Ciddi Sanal Kaytarma	Sanal Kaytarma
Bağımsız Değişken: İşe Yabancılaşma			
B	,748	,683	,792
T	10,812	8,974	12,426
p	,000	,000	,000
R ²	,560	,467	,627
Düzeltilmiş R ²	,555	,461	,623
F	116,910	80,541	154,410

Tablo 5'e bakıldığında işe yabancılaşmanın önemsiz sanal kaytarmayı pozitif yönde ($,748$) ve anlamlı ($p=,000$) olarak etkilediği görülmektedir. Ayrıca işe yabancılaşma duygusunun önemsiz sanal kaytarma davranışındaki değişimin $\%55,5$ 'ini açıkladığı tablodan izlenmektedir. Bu bulguya bağlı olarak çalışanın işe yabancılaşma duygusu arttığında önemsiz sanal kaytarma davranışında artış olacağı söylenebilir. Böylece H1a hipotezi kabul edilmiştir. Tablo 5'den ulaştığımız bir başka sonuç ise işe yabancılaşmanın ciddi sanal kaytarma davranışını pozitif yönde ($,683$) ve anlamlı ($p=,000$) olarak etkilediği ve işe yabancılaşma duygusunun ciddi sanal kaytarma davranışındaki değişimin $\%46,1$ 'ini açıkladığıdır. Bu bulguya bağlı olarak çalışanın işe yabancılaşma duygusu arttığında ciddi sanal kaytarma davranışında da artış olacağı belirtilebilir. Böylece H1b hipotezi de kabul edilmiştir. Son olarak tablodaki bulgulardan işe yabancılaşma duygusunun genel sanal kaytarma davranışı üzerinde de pozitif ($,792$) ve anlamlı ($p=,000$) bir etki oluşturduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte işe yabancılaşma duygusunun genel sanal kaytarma davranışındaki değişimin $\%62,3$ 'ünü açıkladığı tablodan görülmektedir. Bu sonuca göre ise H1 hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İşe yabancılaşma birçok olumsuz sonuca neden olan bir duygu olarak değerlendirilmektedir. Çünkü birey işe yabancılaşma yaşadığı zaman yaptığı işi anlamsız görmeye başlamakta, iş üzerinde yeteri kadar otonomiye sahip olmadığını düşünmekte, kendisini ve yaptığı işi çalıştığı örgüt için gereksiz olarak görmeye başlamaktadır. Bunun sonucunda da bireyin iş tatmini, örgütsel bağlılığı azalmakta, tükenmişlik duygusu, stresi artmaktadır. Ayrıca işe yabancılaşma yaşayan birey yapmış olduğu işten zevk almamaya ve işi için fazla çaba harcamasının örgüte ve kendisine bir getiri sağlamayacağını düşünmeye başlamaktadır. Bu nedenle işe yabancılaşma örgütler tarafından istenmeyen bir hastalık olarak nitelenmektedir. Çünkü işini anlamsız gören ve yaptığı işi

gereksiz gören bir kişinin örgüt için özveride bulunmasını ve yüzde yüz performansla çalışmasını beklemek fazla iyimser bir düşünce olacaktır. Böyle bir durumda ise bireyin performansında azalma yaşanması şaşırtıcı olmayacaktır. Ayrıca işine fazla çaba harcamayan birinin iş saatleri içerisinde iş dışı başka davranışlara yönelmesi beklenmektedir. Sanal kaytarma davranışı da işe yabancılaşma yaşayan birinin yönelebileceği iş dışı üretkenlik karşıtı davranışlardan biridir. Çünkü yaptığı işi ve kendisini anlamsız gören bir kişinin iş dışı sanal aktivitelerle zaman geçirmesi kendisine hiç değilse iş saatleri içerisinde daha anlamlı zaman geçirme fırsatı yaratacaktır. Ancak ilgili ulusal yazın incelendiğinde işe yabancılaşma ile sanal kaytarma arasındaki ilişkinin varlığını araştıran bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu araştırmanın araştırmacılar ve yöneticiler için önemli çıktılar sunacağı düşünülmektedir.

Bu kapsamda yapılan araştırmada bir belediyenin 187 çalışanından veri toplanmış ve işe yabancılaşma duygusunun sanal kaytarma davranışı üzerinde bir etkiye sahip olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla araştırmada bazı sorulara yanıt aranmıştır. Bu sorulardan biri araştırmanın gerçekleştirildiği kurumda çalışanların ne ölçüde işe yabancılaşma yaşadıklarıdır. Katılımcıların işe yabancılaşma ifadelerine verdikleri yanıtların ortalaması 2,55 ile düşük düzeyde bir ortalama olarak belirlenmiştir. Bu da örneklem kapsamındaki örgütte çalışanların işe yabancılaşma duygusunu çok az yaşadıklarını ifade etmektedir. Bu bulgudan hareketle işe yabancılaşmanın olumsuz yansımaları düşünüldüğünde örgüt için olumlu bir sonucun ortaya çıktığı söylenebilir. Çünkü belediyelerde çalışanlara çok az otonomi sağlanmakta ve rutin bir çalışma ortamında iş yapılmaktadır. Bu nedenle böyle bir kurumda çalışanların işe yabancılaşma yaşaması beklenmektedir. Beklenenin aksine işe yabancılaşma duygusunun düşük olması örgüt için önemli bir bulgudur.

Daha sonra örneklem kapsamındaki çalışanların ne ölçüde sanal kaytarma davranışında buldukları sorgulanmıştır. Katılımcıların sanal kaytarma ifadelerine verdikleri yanıtların ortalaması 2,33 ile düşük düzeyde bir ortalama olarak belirlenmiştir. Bu bulgu da örneklem kapsamındaki çalışanların sanal kaytarma davranışında fazla bulunmadıklarını ifade etmektedir. Bir başka ifadeyle çalışanlar mesai saatleri içerisinde interneti genel olarak iş amacıyla kullanmaktadırlar. Örgütlerin hedeflerini gerçekleştirmeleri bilindiği gibi çalışanlarının performansına bağlıdır. Bu nedenle çalışanların tamamen gayretlerini işe yönlendirmesi örgütler için önemlidir. Sanal kaytarma davranışı ise bireyin işe yönlmesi gereken enerjisini ve vaktini başka faaliyetlere yönlmesi anlamına gelmekte ve işin aksamasına neden olabilmektedir. Bu nedenle bu davranışın düşük düzeyde olması örgüt için olumlu olarak değerlendirilebilir. Öte yandan sanal kaytarma davranışının alt boyutlarına bakıldığında önemsiz

sanal kaytarma davranışının ortalaması 2,75 olarak; ciddi sanal kaytarma davranışının ortalaması ise 1,85 olarak belirlenmiştir. Ulaşılan bu bulgu araştırma kapsamındaki örgütte önemsiz sanal kaytarmanın orta düzeye yakın bir değerde uygulandığını, ciddi sanal kaytarmanın ise düşük düzeyde uygulandığını ifade etmektedir. Örgütler için önemsiz sanal kaytarmaya göre daha ağır yaptırımlara neden olabilecek ciddi sanal kaytarma davranışlarının örneklem kapsamındaki örgütte düşük düzeyde olması ciddi sanal kaytarmanın örgüte getirebileceği olumsuz sonuçlardan örgütün etkilenmemesi veya minimum düzeyde etkilenmesi açısından önemli bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

Daha sonra araştırmanın asıl sorusuna yanıt aramak amacıyla önce korelasyon analizi yapılmış ve değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve gücü belirlenmiştir. Analiz sonucunda işe yabancılaşma ile sanal kaytarma arasında aynı yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Benzer sonuçlara sanal kaytarmanın alt boyutları için de ulaşılmış ve işe yabancılaşma ile hem önemsiz sanal kaytarma hem de ciddi sanal kaytarma arasında aynı yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgudan sonra değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisini belirlemek adına regresyon analizi yapılmış ve işe yabancılaşmanın sanal kaytarmayı pozitif yönde (,792) ve anlamlı ($p=,000$) olarak etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca regresyon analizi ile işe yabancılaşmanın önemsiz sanal kaytarmayı pozitif yönde (,748) ve anlamlı ($p=,000$) olarak; ciddi sanal kaytarma davranışını da benzer şekilde pozitif yönde (,683) ve anlamlı ($p=,000$) olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuçlar bir çalışanın işe yabancılaşma duygusuna sahip olduğunda daha fazla sanal kaytarma davranışında bulunabileceğini ifade etmektedir. Öte yandan işe yabancılaşma duygusuna sahip bir çalışanın hem önemsiz sanal kaytarma hem de ciddi sanal kaytarma davranışında bulunabileceğini göstermektedir. Bu nedenle sanal kaytarma davranışını azaltmak isteyen örgütlerin öncelikli olarak çalışanlarının işe yabancılaşma duygusunu azaltması gerektiği söylenebilir. Bu açıdan da örgüt yöneticilerinin çalışanlara daha çok otonomi sağlaması gerekmektedir. Ayrıca yöneticilerin, çalışanlar tarafından yapılan işlerin örgüt için ne kadar önemli olduğunu onlara hissettirmesi gerekmektedir. Bu anlamda çalışanlara yapılan işler ve sonuçları hakkında geri bildirim vermek hem örgüt için hem çalışan için fayda yaratacaktır. Ayrıca çalışanın gayreti sonucunda belirli hedefler tutturulduğunda çalışanın hem maddi hem de manevi olarak ödüllendirilmesi gerekmektedir. Bunları yapabilen örgütler çalışanların motivasyonlarına bir artı değer katabilir ve işe yabancılaşma duygusunu azaltabilir. Böylece sanal kaytarma davranışını da istediği seviyeye getirebilir. Ayrıca çalışanların olumsuz duygulara sahip olup olmadığını araştırmadan ve sanal kaytarma davranışlarının nedenlerini araştırmadan sanal kaytarma davranışını engellemek adına yasaklar koymak, çalışanı yakından izlemek ve bazı internet sitelerine

girişi engelleyici yazılımlarla önlem almak gibi uygulamalar sanal kaytarmayı önlemek yerine daha olumsuz sonuçlara neden olabilir. Bu sebeple örgütler ve yöneticiler öncelikli olarak çalışanları anlamak için çabalamalıdır.

Bu açıklamalar dışında birçok çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da çeşitli sınırlılıklar bulunmaktadır. İlk olarak bu çalışma tek bir örgütte ve bir kamu kuruluşunda gerçekleştirildiği için ulaşılan sonuçlar genellenemez. Bu nedenle bundan sonraki yapılacak çalışmalarda araştırmacılara farklı sektörlerde araştırmanın yapılması çalışmanın genellenebilmesi için önerilebilir. Ayrıca bu çalışma kesitsel (cross-sectional) bir çalışmadır. Yani araştırma belirli bir zaman dilimi içerisinde gerçekleştirilmiş olup; sadece çalışanların o dönemdeki düşüncelerini yansıtmakta ve araştırmanın yapıldığı zaman ile sınırlı olarak değerlendirilmektedir. Değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin daha iyi anlaşılması için gelecek araştırmaların bu ilişkiyi boylamsal (longitudinal) bir araştırma tasarımında incelemesi önerilmektedir. Bununla birlikte konunun daha kapsamlı olarak değerlendirilmesi için başka değişkenlerin de modele eklenmesi önerilmektedir. Özellikle işe yabancılaşmanın önemli sonuçlarından olduğu düşünülen çalışanın performansı önemli bir değişken olarak modele eklenebilir ve liderliğin bu değişkenler üzerindeki etkisi araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Aiken, M. ve Hage, J. (1966). Organizational Alienation: A Comparative Analysis. *American Sociological Review*, 31(4), 497-507.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Alder, G. S., Schminke, M., Noel, T. W. ve Kuenzi, M. (2008). Employee Reactions To Internet Monitoring: The Moderating Role Of Ethical Orientation. *Journal of Business Ethics*, 80(3), 481-498.
- Allen, B. H. ve LaFollette, W. R. (1977). Perceived Organizational Structure And Alienation Among Management Trainees. *Academy of Management Journal*, 20(2), 334-341.
- Anandarajan, M., Devine, P. ve Simmers, C. (2004). A Multidimensinal Sealing Approach to Personal Web Usage in the Workplace in M. Anandarajan & C. Simmers (Eds), *A Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management*. Hensey, PA: Information Science Publishing.
- Askew, K. (2012). *The Relationship Between Cyberloafing and Task Performance and an Examination of the Theory of Planned Behavior as a Model of Cyberloafing*. Doctoral Thesis, University of South Florida: Department of Psychology College of Arts and Sciences.
- Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A. ve Coovert, M. D. (2014). Explaining Cyberloafing: The Role of the Theory of Planned Behaviour, *Computers in Human Behavior*, 36, 510-519.
- Atay, S.E. ve Gerçek, M. (2017). Algılanan Rol Belirsizliğinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin ve Demografik Değişkenlere Göre Farklılıklarının İncelenmesi, *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 321-332.
- Babadağ, M. (2017). *Liderlik Tarzları İle İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Algılanan Etik İklimin Ve Çalışanın Kişilik Özelliklerinin Rolü*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Banai, M., Reisel, W. D. ve Probst, T. M. (2004). A Managerial And Personal Control Model: Predictions Of Work Alienation And Organizational Commitment In Hungary. *Journal of International Management*, 10(3), 375-392.
- Bandalos, D. L. ve Finney, S. J. (2010). Factor Analysis: Exploratory and Confirmatory. G. R. Hancock ve R. O. Mueller (Ed). *The Reviewer's Guide to Quantitative Methods in the Social Sciences* (93-114). New York: Routledge.

- Bedük, A. ve Ertürk, E. (2015). Sosyal Mübadele Teorisi Bağlamında Güç Mesafesi ve Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 3(1), 1-19.
- Bennett, R. J. ve Robinson, S. L. (2000). Development Of A Measure Of Workplace Deviance. *Journal Of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.
- 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.
- Blau, G., Yang Y. ve Ward-Cook, K. (2006). Testing a Measure of Cyberloafing. *Journal of Allied Health*, 35(1), 9-17.
- Blauner, R. (1964). *Alienation And Freedom: The Factory Worker And His Industry*. England: Chicago U. Press.
- Block, W. (2001). Cyberslacking, Business Ethics and Managerial Economics. *Journal of Business Ethics*, 33, 225-231.
- Chiaburu, D. S., Thundiyil, T. ve Wang, J. (2014). Alienation And Its Correlates: A Meta-Analysis. *European Management Journal*, 32(1), 24-36.
- Chirkov, V. I. ve Ryan, R. M. (2001). Parent and Teacher Autonomy-Support in Russian and US Adolescents: Common Effects on Well-Being and Academic Motivation. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32(5), 618-635.
- Çavuşoğlu, S. ve Palamutçuoğlu, B. T. (2017). İş Tatmininin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 430-444.
- Çetin, A. ve Şentürk, M. (2016). Bilgi Paylaşma Davranışının Planlı Davranış Teorisi ve Sosyal Değişim Teorisi Bağlamında İncelenmesi: Dermatologlar Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Ege Academic Review*, 16(2), 241-256.
- Damghanian, H. ve HajKazemi, M. (2015). Surveying the Role of Transformational Leadership in Work Alienation with Mediation of Organizational Commitment. *Jurnal UMP Social Sciences and Technology Management*, 3(3), 886-899.
- Davidov, Y. (1997). *Özgürlük ve Yabancılaşma*. (2. Bs.). (Çev.:Sargut SÖLÇÜN). Ankara: Bilim ve Sosyalizm Yayınları.
- Deci, E. L., Connell, J. P. ve Ryan, R. M. (1989). Self-Determination in a Work Organization. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 580-590.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (1987). The Support of Autonomy and The Control of Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6), 1024-1037.

- Elma, C. (2003). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması – Ankara İli Örneği*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ertoý, M. (2007). *Yabancılaşma – Kader mi, Tercih mi?*. Ankara: Lotus Yayınevi.
- Everton, W.J., Jolton, J.A. ve Mastrangelo, P.M. (2007). Be Nice and Fair or Else: Understanding Reasons For Employees' Deviant Behaviors. *Journal of Management Development*, 26(2), 117-131.
- Garrett, R.K., ve Danziger, J.N. (2008). On Cyberslacking: Workplace Status and Personal Internet Use at Work. *CyberPsychology & Behavior*, 11(3), 287-292.
- Greene, C. N. (1978). Identification Modes Of Professionals: Relationship With Formalization, Role Strain, And Alienation. *Academy of Management Journal*, 21(3), 486-492.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2009). *Multivariate Data Analysis*. (Seventh Edition). Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Hirschfeld, R. ve Feild, H. (2000). Work Centrality and Work Alienation: Distinct Aspects of a General Commitment to Work. *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), 789-800.
- Hirschfeld, R. R., Feild, H. S. ve Bedeian, A. G. (2000). Work Alienation As An Individual-Difference Construct For Predicting Workplace Adjustment: A Test In Two Samples. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(9), 1880-1902.
- İyigün, N. Ö. ve Çetin, C. (2012). Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi Ve İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(37), 15-29.
- Jia, H., Jia, R. ve Karau, S. (2013). Cyberloafing and Personality: The Impact of the Big Five Traits and Workplace Situational Factors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(3) 358–365.
- Kanten, P. ve Ülker, F. (2014). Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 16-40.
- Kanungo, R. N. (1992). Alienation and Empowerment: Some Ethical Imperatives in Business. *Journal of Business Ethics*, 11(5/6), 413-422.
- Kaplan, M. ve Ögüt, A. (2012). Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği, *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-13.
- Kaya, U. ve Serçeoğlu, N. (2013). Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 36(1), 311-346.

- 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.
- Kim, S.J. ve Byrne, S. (2011). Conceptualizing Personal Web Usage in Work Contexts: A Preliminary Framework. *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2271- 2283.
- Kiraz, S. (2011). Yabancılaşmanın Kökeni Üstüne. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, 147-169.
- Kösterelioğlu, M. A. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşması arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Kurtulmuş, M. ve Yiğit, B. (2016). İşe Yabancılaşmanın Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 860-871.
- Kutunis, R. Ö., Karakiraz, A. ve Aras, M. (2014), İş Stresi Sanal Kaytarma Üzerinde Etkili Midir? 2. Ulusal Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, Kayseri.
- Lavoie, J.A.A. ve Pychyl, T.A. (2001). Cyberslacking and the Procrastination Superhighway: A Web-Based Survey in Online Procrastination, Attitudes, and Emotion. *Social Science Computer Review*, 19(4), 431-444.
- Leech, N. L., Barrett, K. C. ve Morgan, G. A. (2005). *SPSS for Intermediate Statistics: Use and Interpretation*. Psychology Press.
- Lian, H., Ferris, D.L. ve Brown, D.J. (2012). Does Taking The Good With The Bad Make Things Worse? How Abusive Supervision And Leader–Member Exchange Interact To Impact Need Satisfaction And Organizational Deviance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117, 41-52.
- Lieberman, B., Seidman, G., Mckenna, K. Y. ve Buffardi, L. E. (2011). Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics As Predictors of Cyberloafing. *Computers in Human behavior*, 27(6), 2192-2199.
- Lim, V.K.G. (2002). The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-694.
- Lim, V. K. G. ve Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the Workplace: Gain or Drain on Work?, *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343-353.
- Lim, V. ve Teo, T. (2009). Mind Your E-Manners: Impact of Cyber Incivility On Employees' Work Attitude And Behavior. *Information & Management*, 46(8), 419-425.

- Mahatanankoon, P., Anandarajan, M. ve Igbaria, M. (2004). Development of a Measure of Personal Web Usage in the Workplace. *CyberPsychology & Behavior*, 7(1), 93-104.
- Marx, K. (2013). *Yabancılaşma*. (5. Bs.). (Der.: Barışta ERDOST). Ankara: Sol Yayınları.
- Mastrangelo, P.M., Everton, W. ve Jolton, J.A. (2006). Personal Use of Work Computers: Distraction Versus Destruction. *CyberPsychology & Behavior*, 9(6), 730-741.
- Mendoza, M. J. S. ve Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. (2008). The Impact Of Work Alienation On Organizational Citizenship Behavior In The Canary Islands. *International Journal of Organizational Analysis*, 15(1), 56-76.
- Michaels, R., Cron, W., Dubinsky, A. ve Joachimsthaler, E. (1988). Influence of Formalization on the Organizational Commitment and Work Alienation of Salespeople and Industrial Buyers. *Journal of Marketing Research*, 25(4), 376-383.
- Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G. W. ve Barrett, K. C. (2004). *SPSS for Introductory Statistics: Use and Interpretation*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Mottaz, C. J. (1981). Some Determinants Of Work Alienation. *The Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Nair, N. ve Vohra, N. (2009). Developing a new measure of work alienation. *Journal of Workplace Rights*, 14(3), 293-309.
- Nair, N. ve Vohra, N. (2012). The concept of alienation: towards conceptual clarity. *International Journal of Organizational Analysis*, 20(1), 25-50.
- Örücü, E ve Yıldız, H. (2014). İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma. *Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review*, 14(1), 99-114.
- Özbek, M. F. (2011). Örgüt İçerisindeki Güven Ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 231-248.
- Özkalp, E., Aydın, U. ve Tekeli, S. (2012). Sapkın örgütsel davranışlar ve çalışma yaşamında yeni bir olgu: sanal kaytarma (cyberloafing) ve iş ilişkilerine etkileri. *Çimento Endüstri İşverenleri Sendikası Dergisi*, 26(2), 18-33.
- Özler, D. E. ve Polat, G. (2012). Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts. *International Journal of e-Business and e-Government Studies*, 4(2):1-15.
- Polzer-Debruyne, A. M., Stratton, M. T. ve Stark, G. (2014). Personal Web Use in the Workplace: Why Does It Persist in a Context of Strict Security and Monitoring?. *International Journal of Business Administration*, 5(3), 1-18.

- Renaud, K., Ramsay, J., & Hair, M. (2006). "You've Got E-Mail!" ... Shall I Deal With It Now? Electronic Mail From the Recipient's Perspective. *International Journal Of Human-Computer Interaction*, 21(3), 313- 332.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. (Çev.: İnci Erdem). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Robinson, S.L. ve Bennett, R.Y. (1995). A Typology of Deviant Work Place Behavior: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000a). Self-Determination Theory and The Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000b). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- Sarros, J. C., Teanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C. ve Densten, I. L. (2002). Work Alienation and Organizational Leadership. *British Journal of Management*, 13(4), 285-304.
- Seeman, M. (1959). On The Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Seeman, M. (1967). On the Personal Consequences of Alienation in Work. *American Sociological Review*, 32(2), 273-285.
- Seeman, M. ve Anderson, C. S. (1983). Alienation And Alcohol: The Role Of Work, Mastery, And Community İn Drinking Behavior. *American Sociological Review*, 48(1), 60-77.
- Seymen, O., Bolat, T., Bolat, O.İ. ve Kinter, O. (2017). Turizm Sektöründe Çalışma Koşulları Algısı, Hizmet Verme Yatkınlığı Ve Mesleki Yabancılaşma İlişkisi: Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Açısından Bir Değerlendirme. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 401-430.
- Shamsudin, F. M., Subramaniam, C. ve Alshuaibi, A. S. (2012). The Effect of HR Practices, Leadership Style on Cyberdeviance: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Marketing & Management*, 3(1), 22-48.
- Shantz, A., Alfes, K. ve Truss, C. (2014). Alienation from work: Marxist ideologies and twenty-first-century practice. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(18), 2529-2550.
- Shantz, A., Alfes, K., Bailey, C. ve Soane, E. (2015). Drivers And Outcomes Of Work Alienation: Reviving A Concept. *Journal of Management Inquiry*, 24(4), 382-393.

- Shepard, J.M. (1973). Technology, division of labor and alienation. *Pacific Sociological Review*, 16(1), 61-88.
- Shepard, J. M. (1977). Technology, alienation and satisfaction. *Annual Review of Sociology*, 3, 1-21.
- Sulu, S., Ceylan, A. ve Kaynak, R. (2010). Work Alienation As A Mediator Of The Relationship Between Organizational İnjustice And Organizational Commitment: Implications For Healthcare Professionals. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 27-38.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T. ve Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 569-587.
- Tausig M. ve Fenwick R. (2011). *Work and Mental Health in Social Context. In: Work and Mental Health in Social Context. Social Disparities in Health and Health Care*. New York: Springer.
- Tekin, Ö. A. (2012). *Yabancılaşma Ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Antalya Kemer'deki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Tokmak, İ. (2014). Duygusal Emek ile İşe Yabancılaşma İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 134-156.
- Tummers L.G. ve Den Dulk L. (2013). The effects of work alienation on organisational commitment, work effort and work-to-family enrichment. *Journal of Nursing Management*, 21, 850-859.
- Tutar, H. (2013). *İşletme ve Yönetim Terimleri Ansiklopedik Sözlük*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ulukapı, H., Çelik, A. ve Yılmaz, A. (2014). Algılanan İşe Adanmışlığın Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Selçuk Üniversitesi Örneği, 2. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, Melikşah Üniversitesi, 7-8 Kasım, 65-72.
- Üstün, F. ve Çamlıca, K. (2017). Örgütsel Yabancılaşmanın Örgütsel Sessizlik Üzerindeki İlişkide İş Tatmininin Aracılık Etkisi: Nevşehir İli Kamu Çalışanları Örneği. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 4(3), 93-105.
- Weisskopf, W. A. (1996). *Yabancılaşma ve iktisat*. Oya Köymen (Ed.), İstanbul: Anahtar Kitapları.
- Vitak, J., Crouse, J. ve LaRose, R. (2011). Personal Internet Use At Work: Understanding Cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751-1759.

- Vorobyov, G. D. (2005). Computer and Internet Use in the Work Place: a Common Sense Approach. *The Psychologist-Manager Journal*, 8(2), 177-187.
- Yalçın, İ. ve Koyuncu, S.C. (2014). Örgütsel Yabancılaşma Olgusunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 86-94.
- Yeniçeri, Ö. (2009). *Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Yönetimi*. İstanbul: IQ Kültür Sanat Yayıncılık.
- Yıldız, H., Yıldız, B. ve İyigün, N.Ö. (2016). Psikolojik Sözleşme Algısının Sanal Kaytarma Davranışları Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 47, 147-165.
- Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. (2007). Relationship Between Organizational Justice And Cyberloafing İn The Workplace: Has "Anomia" a Say İn The Matter?. *CyberPsychology & Behavior*, 10(3), 464-470.
- Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. (2009). Inequity, Conflict, and Compliance Dilemma as Causes of Cyberloafing. *International Journal of Conflict Management*, 20(2), 188-201.

