

İŞE YABANCILAŞMANIN SANAL KAYTARMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: AVM ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

The Effect of Work Alienation on Cyberloafing Behavior: A Research on Shopping Mall Workers

Gamze ÖZCAN¹

Fatma CANDEMİR²

Cite As: Özcan, G. & Candemir, F. (2021). "İşe Yabancılaşmanın Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi: Avm Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, (e-ISSN:2587-2168), Vol:7, Issue:32; pp:588-602

ÖZET

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte çalışma hayatında yaşanan değişiklikler monotonluğun, tükenmişliğin, stres ve yorgunluk gibi olumsuz durumların ortaya çıkmasına ve işgörenlerin işe karşı yabancılaşmalarına, işe yabancılaşma ise örgütsel kısıtlamalardan kaynaklı olarak işgörenlerin anlamsızlık ve güçsüzlük hissetmelerine ve kendilerine karşı yabancılaşmalarına neden olmaktadır. İşe yabancılaşan işgörenlerin olumsuz duygular geliştirebilecekleri ve bunun sonucunda sanal kaytarma gibi üretkenlik karşıtı sapkın davranışlarda bulunabilecekleri düşünülmektedir. Bu düşünceden hareketle, bu çalışmada işe yabancılaşma ve alt boyutlarının sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma, aynı ilçede yer alan iki alışveriş merkezinde çalışan 143 işgören üzerinde anket yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmada ilk olarak kavramsal bir çerçeve sunulmuş ve önceki araştırmaların sonuçlarına bağlı olarak değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenmeye çalışılmış ve hipotezler oluşturulmuştur. Anket ile elde edilen veriler SPSS 25 programı kullanılarak analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Verilerin analizinde açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonuçları, işe yabancılaşmanın sanal kaytarmayı etkilemediğini göstermektedir. Ancak işe yabancılaşmanın alt boyutlarından anlamsızlık boyutunun sanal kaytarma üzerinde etkisi olduğu ve dolayısıyla yaptığı işi anlamlı bulmayan işgörenlerin sanal kaytarma davranışlarına yönelebilecekleri tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşe yabancılaşma, İşe Yabancılaşmanın Boyutları, Sanal Kaytarma, Siber Kaytarma, AVM Çalışanları

ABSTRACT


With the development of technology, changes in working life cause monotony, burnout, negative situations such as stress and fatigue, and alienation of employees from work, while work alienation causes employees to feel meaninglessness and powerlessness due to organizational restrictions and alienation from themselves. It is thought that employees who are alienated from work may develop negative emotions and as a result, they may engage in counterproductive deviant behaviors such as cyberloafing. Based on this idea, the effect of work alienation and its sub-dimensions on cyberloafing behavior was tried to be determined in this study. The research was carried out by using the questionnaire method on 143 employees working in two shopping centers in the same district. In the study, firstly, a conceptual framework was presented and depending on the results of previous studies, the relations between the variables were tried to be determined and hypotheses were formed. The data obtained with the questionnaire were analyzed and interpreted using the SPSS 25 program. Exploratory factor analysis, correlation analysis and regression analysis were used in the analysis of the data. Research results show that work alienation and its sub-dimensions do not affect cyberloafing. However, it has been determined that the meaninglessness dimension, one of the sub-dimensions of work alienation, has an effect on cyberloafing, and therefore, employees who do not find their work meaningful may tend to cyberloafing behaviors.

Keywords: Work Alienation, Dimensions of Alienation, Cyberloafing, Cyberslacking, Shopping Mall Workers


1. GİRİŞ

Sanayi devriminden sonra endüstri alanında yaşanan gelişmeler işgönerlerde monotonluğun, tükenmişliğin, yorgunluğun oluşmasına ve bunun neticesinde de işgönerlerin işe yabancılaşmalarına neden olmuştur. Günümüzde ise bu durum, teknolojinin gelişmesiyle birlikte örgütlerde farklı şekillerde ortaya çıkmaya devam etmektedir (Oruç, 2020: 328). İşe yabancılaşma, örgütsel kısıtlamalardan kaynaklı olarak işgönerlerin *anlamsızlık, kuralsızlık ve güçsüzlük* ve *sosyal uzaklaşma* gibi duygular yaşamalarına neden olmaktadır. Bu duygulara kapılan bir işgöner kırgınlık ve kızgınlık gibi negatif duygular geliştirebilir. Dolayısıyla işe yabancılaşmanın çalışma ortamı üzerinde işten ayrılma niyeti, iş stresi (Chiaburu vd., 2014), örgütsel bağlılığın azalması (Sulu vd., 2010) gibi çeşitli olumsuz etkileri olduğunu ve örgütte sorunlar yarattığını söylemek mümkündür. Bu sorunlardan biri de sanal kaytarma davranışıdır. Sanal kaytarma internet bilişim teknolojilerini çalışma saatleri içinde ticari olmayan amaçlarla kullanmayı ifade etmektedir. Lim (2002: 677) sanal kaytarmayı, çalışma saatleri içindeki iş görevlerinden ziyade, işgönerlerin eğlence ve sosyal etkileşim için interneti kullanması olarak ifade edilebilmektedir (Askew vd., 2014). Sanal kaytarma üretkenlik karşıtı davranışlar arasında sayılmaktadır ve işgönerlerin iş performansını olumsuz yönde etkileyen ters etki yaratan

¹ Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, Dr. Öğrencisi, Osmaniye, Türkiye

 0000-0001-7005-4758

² Karacaoğlan Ortaokulu, Öğretmen / YL Öğrencisi, Osmaniye, Türkiye

 0000-0003-1643-6581

bir davranıştır (Blanchard ve Henle, 2008). Ayrıca örgüt içinde zaman kaybı, iş performansının ve verimliliğinin düşmesi (Li ve Chung, 2006; Blanchard ve Henle, 2008), yeteneklerin ve bilgisayar kaynaklarının boşa harcanması, halkla ilişkilerde sorunlar (Flynn, 2001: 5) gibi arzu edilmeyen sonuçlara neden olabilmektedir.

Günümüz dünyasında bilişim teknolojileri ve bilgi çağıının gereklilikleri doğru stratejilerle organize edildiği takdirde işletmeler rekabet avantajı elde edebilmektedirler. Birçok örgüt internetin sağlamış olduğu etkili ve hızlı iletişimden faydalanmaktadır. İnternetin bu derece yaygınlaştığı iş dünyasında özellikle her işgören bilgisayarlar ve akıllı telefonlar aracılığıyla işlerini gerçekleştirmektedir. İnternet sayesinde bilgiye hızlı ulaşım söz konusu olduğu için işletmenin üretkenliği ve yenilik yapabilme kapasitesi de artmıştır (Kasap, 2021: 565). Dolayısıyla bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin ve internet kullanımının artmasıyla birlikte sanal kaytarmanın iş ortamlarında daha da yaygın ve zaman alıcı bir davranış haline gelmesi muhtemeldir. Bu nedenle işletmelerin işe yabancılığa neden olan faktörleri belirlemeleri ve işe yabancılığın önlemeleri, örgüte meydana gelebilecek olumsuz sonuçların doğmasını engellemeleri açısından önem arz etmektedir. Uluslararası yazın incelendiğinde sanal kaytarmanın öncüllerine ilişkin çok sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir. Yerli yazında ise daha çok üretkenlik karşıtı iş davranışlarının incelendiği ve sanal kaytarma ile ilişkili çalışmaların göreceli olarak daha sınırlı sayıda olduğunu söylemek mümkündür. Bu çalışmada, işe yabancılığa kavramı, sanal kaytarmanın ortaya çıkmasında muhtemel bir öncül olarak ele alınmıştır. Dolayısıyla konunun güncel bir sorun olması ve yerli literatürde sanal kaytarma ile ilgili çalışmaların göreceli olarak az yapılmış olması bu çalışmanın temel güdüsünü oluşturmaktadır. Bu çalışma bu eksikliği gidermeye çalışmakta ayrıca işe yabancılığın alt boyutlarının sanal kaytarma üzerindeki etkisini ayrı ayrı inceleyerek işe yabancılığın hangi boyutunun sanal kaytarma davranışlarının ortaya çıkmasında daha etkili olduğunu tespit etmeye çalışmaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, alışveriş merkezlerinde çalışanların işe yabancılığa durumlarının sanal kaytarma davranışları ile olan ilişkisini belirlemek ve işe yabancılığa ve sanal kaytarmanda cinsiyetin bir etkisi olup olmadığını araştırmaktır.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde işe yabancılığa ve sanal kaytarma davranışına ilişkin kavramsal çerçeve sunulmuş ve işe yabancılığa ve sanal kaytarma davranışı ilişkisine yönelik literatürde daha önce yapılmış olan çalışmaların bulgularına yer verilmiştir.

2.1. İşe Yabancılığa

Psikoloji, felsefe, sosyoloji gibi farklı disiplinler tarafından incelenen yabancılığa kavramının çalışma hayatı kapsamında değerlendirilmesinde ve önem kazanmasında Karl Marx'ın katkılarının önemli bir yeri bulunmaktadır. Marx'a göre işe yabancılığa için doğası ile insan doğası arasındaki çelişkinden ortaya çıkmaktadır. İşgörenin emeğine yabancılığın ilk olarak kendi emeğine daha sonra iş sürecine, içinde bulunduğu çevreye ve en sonunda da kendisine yabancılığın neden olacaktır. Bu sebeple Marx işe yabancılığın toplumun gelişmesinde ve ilerlemesinde büyük bir engel olarak görmektedir (Artar, 2018: 6). Marx'ın ele alması ile önem kazanan işe yabancılığa kavramı daha sonra birçok araştırmacı tarafından da incelenen bir konu olmuştur.

İşe yabancılığa dar anlamda bir işgörenin iş ortamından ilişkisini kesmesi ve iş ortamından uzaklaşması olarak ifade edilebilmektedir. Yabancılığa düzeyi ise işgörenin iş ortamından ne kadar uzaklaştığına göre değişmektedir (Hirschfeld ve Field, 2000: 790). İşgörenlerin işyerlerinde daha az kontrole sahip olmaları ve önemli düzeyde yetenek gerektirmeyen işleri yerine getirmeleri durumunda işe yabancılığa duygusunun ortaya çıkabilmesi söz konusudur (Greenberg ve Grunberg, 1995: 84).

Seeman (1959: 783) işe yabancılığa kavramını diğer çalışmalardan farklı olarak çok boyutlu değerlendirmiş ve yabancılığın *güçsüzlük*, *anlamsızlık*, *kuralsızlık*, *sosyal uzaklaşma* ve *kendine yabancılığa* olmak üzere beş ana boyuttan oluştuğunu ifade etmiştir. Seeman bu boyutları açıklarken psikososyal bir bakış açısı benimsemiştir (Blauner, 1964; Shepard, 1977). İşe yabancılığın oluşturan bu boyutlar ise kısaca aşağıdaki gibi açıklanabilir:

- ✓ **Güçsüzlük (powerlessness):** Güçsüzlük, işgörenin işyerinde yapmış olduğu işlerde kontrol sahibi olmadığı duygusu veya işgörenin yapılan iş üzerinde, sınırlandırılmaldan dolayı, otonomiye sahip olmaması durumu olarak tanımlanmaktadır. İşgörenlerin diğer bireylerin veya teknolojik bir sistemin kontrolüne bağlı olarak hâkimiyet altına alındığını düşünmesi ve bu durumu değiştirebileceği bir yolun olmadığına inanması sonucunda güçsüzlük duygusu ortaya çıkabilmektedir (Mendoza ve Zoghbi-

Manrique de Lara, 2008: 58). İşgören bu dönemde kendi doğrularını yansıtamadığı ve bu konuda bir şey yapabileceğine yönelik inancını kaybettiği için tükenmişlik, yorgunluk ve umutsuzluk gibi olumsuz duygulara kapılabilmektedir.

- ✓ **Anlamsızlık (meaninglessness):** Anlamsızlık, işgörenin çevresinde meydana gelen olaylar hakkında yeterli bir bilgiye sahip olamaması, örgüt amaçlarına katkısının ne olduğunu bilememesi ve yaptığı işin, örgüt açısından değersiz olduğunu veya herhangi bir öneminin olmadığını düşünmesidir (Mendoza ve Zoghbi-Manrique-de-Lara, 2008: 59). Anlamsızlık boyutunda işgören kendi işini anlamsız bulduğu için diğer işgörenlerle kendisi arasında bir bağ oluşturamamaktadır. Anlamsızlık, işgörenlerin genel üretim sürecine katkıda bulunamadıkları veya çok az katkıda bulduklarını hissettiklerinde ve bunun sonucunda iş rollerindeki önemlerini fark edemediklerinde ortaya çıkmaktadır (Mottaz, 1981: 515).
- ✓ **Kuralsızlık (normlessness):** Literatürde anomi veya normsuzluk olarak da ele alınan kuralsızlık boyutu, kuralların etkisini yitirmesi sonucunda hedeflere ulaşma sürecinde kuralları dikkate almamanın ve kural dışı davranışların zorunlu olduğuna inanılması olarak tanımlanabilir (Seeman, 1959: 787). Örgüt içerisinde işgörenler, örgüt kurallarına ve normlarına kayıtsız kalmakta ve kurallara önem vermemektedirler. Bu durum işgörenlerin örgüt tarafından koyulan ve benimsenen kurallardan soğumalarına ve uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Dolayısıyla, kurallara karşı ilgisiz olunması yabancılaşmanın bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Kohn, 1976: 116).
- ✓ **Kendine yabancılaşma (self isolation):** Kendine yabancılaşma boyutu işgörenin öz benliğinde bulunmayan, tamamen başkalarının beklentilerine yönelik davranışlar sergilemesidir. İşgören, kendi yeteneklerini göz ardı ederek başkalarının kendisine belirlediği hedefleri yerine getirmek için çalışır (Seeman, 1983: 178). Yaptığı işte kendi potansiyeline ulaşamayan, kendini gerçekleştiremediğini hisseden ve işsel motivasyonunu sağlayamayan işgören kendine yabancılaşmaktadır (Mottaz, 1981: 516).
- ✓ **Sosyal uzaklaşma (social isolation):** Literatürde yalıtılmışlık veya soyutlanma olarak da ele alınan sosyal uzaklaşma boyutu, bireyin bulunduğu toplumsal ve fiziksel çevresinden uzaklaşması veya başkalarıyla olan ilişkisini en aza indirmesi ya da ilişki kurmaktan tamamen kaçınmasıdır (Durkheim, 2006: 24). İşgörenler kendilerini fiziksel olarak çalıştıkları yerden soyutlamakla birlikte zihinsel olarak da işletmelerine karşı uzak kalabilmektedirler. Bu durumda işgörenler işletmelerde ortaya çıkan fikirlere ve düşüncelere karşı da kayıtsız kalabilmektedirler (Collins, 1996: 35). Sosyal uzaklaşma durumunda bireylerin buldukları sosyal düzeni güvensiz olarak nitelendirdikleri ve toplumdan uzaklaştıkları görülmektedir.

Genel itibarıyla belirtmek gerekirse; işgörenin yaptığı iş ile kendini ifade edememesi, işine içten ve derin bir şekilde bağlanamaması veya işi ile bütünleşememesi, işin kendi gerçekliğiyle uyuşmaması, işine karşı ilgisizlik içinde olması, işten geri çekilmesi, ilişkilerinin kopukluk içinde olması, işinden ve dolayısıyla bulunduğu örgütten kendini soyutlaması gibi duygular işe yabancılaşmanın belirtileri olarak görülmektedir (Kaya ve Serçeoğlu, 2013: 314). Boyutlardaki açıklamalara bakıldığında ve bir bütün olarak ele alındığında işe yabancılaşma, işgörenin örgüt içindeki süreçlerde kontrolünü kaybetmesi, kendini ifade edememesi ve işine karşı güçsüzlük hissi duyması sonucunda oluşmaktadır. Yapılan araştırmalar işe yabancılaşmaya yol açan nedenlerin bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler ile ilişkilendirildiğini göstermektedir (Kanten ve Ülker, 2014: 21). İşgörenin yabancılaşmasına zemin hazırlayan dış faktörler oldukça önemli olsa da, birey yabancılaşmayı öznel bir varlık olarak yaşamaktadır ve dolayısıyla yabancılaşmanın nedenleri arasında bireysel özellikler, beklentiler ve inançların önemli rol oynadığını söylemek mümkündür. Bu bağlamda, işgörenlerin örgütlerinden beklentileri ile örgütün sağladıkları arasında ortaya çıkan uyumsuzluklar, örgüt içerisinde işgörenlerin kendilerini değersiz hissetmeleri, (Tokmak, 2020: 431), işgörenlerin başarı ihtiyacı, kontrol odağı, fiziksel ve psikolojik durumu, hayat algısı, hayata bakışı ve yetenekleri, iletişim becerileri, mesleki doyum anlayışı ve gereksinimlerini karşılayamaması gibi faktörler (Babadağ, 2018: 212) işe yabancılaşmayı etkileyen bireysel faktörler olarak görülmektedir. İşgörenlerin işe yabancılaşmalarına neden olan örgütsel faktörleri ise örgütün büyüklüğü, örgütün bürokratik yapısı (merkezileşmenin ve formalleşme düzeyinin fazla olması), işgörenler arası ilişkiler, iş bölümü ve uzmanlaşma, işgörenin kararlara katılım oranı, yöneticilerle yaşanan problemler, idarecilerin ilgisiz davranışları, otoriter yönetim, etkileşimci liderlik anlayışı, örgütsel adaletsizlik, örgüt içerisinde yaşanan olaylar, örgüt içerisinde sağlıklı bir iletişim ağının olmayışı, rol belirsizliği, rol çatışması, işte monotonluk, çalışma koşulları (fiziki, ekonomik, sosyal koşullar) ve denetim uygulamalarından kaynaklanan rahatsızlıklar olarak sıralamak mümkündür (Kocadaş, 2020: 89). Örgütün içinde bulunduğu çevre koşulları da işgörenleri doğrudan etkilemekte ve işe yabancılaşmaya neden olabilmektedir. Toplumsal normlar, beklentiler ve hayat tarzlarında meydana gelen değişimler, örf ve adetler,

motivasyon faktörlerinin ve etik değerlerin toplumsal yaşam ile uygun olmaması, aile yapılarındaki farklılıklar, ailedeki diğer bireylerin problemleri vb. gibi toplumsal ve kültürel yapı değişkenleri, ekonomik faktörler, teknolojik gelişmeler, siyasal düzende yetersizlikler, merkezi ve yerel yönetim eksiklikleri ve yasalardaki bozulmalar gibi politik ve hukuki faktörler, sanayileşme ve kentleşme gibi faktörler işe yabancılaşmaya neden olan çevresel koşullar olarak ele alınabilmektedir.

İşe yabancılaşma örgütlerde birçok olumsuz sonuçlar doğurmakta ve verimliliğin düşmesine neden olmaktadır. Herne kadar işe yabancılaşma bireysel bir sonuç olsa da, yabancılaşma sonucu ortaya çıkan işgören davranışları örgütleri doğrudan etkilemektedir. İlk olarak, işe yabancılaşan bireyin zamanla sahip olduğu motivasyonu kaybetmesi iş performansının ve örgüt başarısının da azalmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla yaptıkları işi kendi gelişimleri ve içsel ihtiyaçlarını karşılamaktan ziyade zorunlu olarak ve dışsal ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla yerine getirmektedirler (Chiaburu vd., 2013: 5). İşlerini yapmak zorunda oldukları yükümlülükler olarak gören işgörenler örgüte yarar sağlamak için gönüllü faaliyetler sergilemekten kaçınmaktadırlar. Başka bir deyişle, işine yabancılaşan bir işgören yaptığı faaliyetleri görev tanımında yer alan işlerle sınırlandıracaktır. Bu durumda da, işe yabancılaşma örgütler için oldukça önemli olan örgütsel vatandaşlık davranışının oluşmasına engel olacaktır.

İşe yabancılaşma sonucunda işgörenler birtakım olumsuz duygular yaşamakta ve farklı ruh halleri içine girebilmektedirler. Bu duygular işgörenlerin tutum ve davranışlarına yansımakta ve doğal olarak işgörenler içinde buldukları ilişkileri ve durumları olumsuz bir şekilde algılamaktadırlar. Yabancılaşma, işgörenlerin bunalıma girmelerine ve mutsuz olmalarına, bunun sonucunda ise işe devamsızlık, iş kazaları ve yüksek işgücü devrinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu durum aynı zamanda örgütsel bağlılığın da azalmasına neden olmaktadır.

İşe yabancılaşmanın örgütsel açıdan sonuçları aşağıdaki gibi özetlenebilir.

- ✓ İşletmenin karlılık durumunun ve verimlilik düzeyinin gözle görülür bir şekilde düşmesi,
- ✓ İş performansının önce bireysel sonrasında ise toplu bir şekilde düşmesi,
- ✓ Örgüt ikliminin bozulması,
- ✓ İşe odaklanma sorunlarının baş göstermesi ile ortaya çıkan iş erteleme sorunu,
- ✓ İşe, iş ortamına ve işletmeye odaklanmada yaşanan sorunlardan dolayı işe devamsızlık sorununun ortaya çıkması,
- ✓ İş yerinde bulunulmasına karşın, işin gereği olan unsurlarla herhangi bir şekilde uğraş içerisinde olunmaması.
- ✓ Yeteneklerin işletme ile paylaşılmaması sonucunda yeteneklerin ve becerilerin körelmesi tehdidi,
- ✓ Psikolojik ve fizyolojik veya her ikisini de kapsayan psikosomatik hastalıklar,
- ✓ Yaratıcılığın ortadan kalkması; iş süreçlerinin monoton bir şekilde işlenmesi,
- ✓ Örgütün ortak amaçlarına hizmet etme algısından ziyade bireysel amaçlara hizmet etme konusundaki eğilimler,
- ✓ Farklı bir iş arama düşüncesi ile iş kaybetme riskinin baş göstermesi.

İşe yabancılaşma duygusu ile birlikte işletmeler, kontrol etmesi zorlaşan bir sürecin içerisine girmekle birlikte bu süreç hem işletme içerisinde psikolojik bir yük hem de zaman içerisinde finansal bir yük haline gelmektedir. Bu nedenle işletmeler için son derece olumsuz sonuçlara neden olan işe yabancılaşmanın yönetilmesi ve önlenmesi bir zorunluluk arz etmektedir. Bu doğrultuda işletmelerin, öncelikle işgörenlerinin işe karşı yabancılaşma içinde olduklarını fark etmeleri ve daha sonra yabancılaşmalarına neden olan faktörleri belirlemeleri önemlidir. Yabancılaşmanın ortaya çıkmasında en ciddi problemlerden biri olan iş ile işgören arasındaki uyumsuzluğu gidermek amacıyla nitelikli bir iş dizaynı oluşturmaları, işgörenleri strese sokan faktörleri belirleyip tükenmişlik ve stres yönetimine önem vermeleri, işgörenlerin düşüncelerini rahatlıkla paylaşabildikleri, söz hakkının tanındığı katılımcı bir yönetimi benimsemeleri, demokratik bir iş ortamının sağlanması, çatışmayı önleyecek örgüt ikliminin oluşturulması, işbirliği ve takım çalışmalarını desteklemeleri, örgüt içindeki fiziki ortamı ve psikolojik iklimi iyileştirilmeye çalışmaları ve çalışma hayatının kalitesini artırmaları gerekmektedir (Şimşek vd., 2006: 585).

2.2. Sanal Kaytarma

Sanal kaytarma (cyberloafing), iş ortamında bilişim teknolojisinin kötüye kullanılmasına bir örnek olup (Ahmadi vd., 2011), “işgörenlerin, işletmelerinin sunduğu internet erişimini çalışma saatleri içinde kişisel amaçlar için işle ilgili olmayan web sayfalarında gezinmek ve kişisel e-postaları kontrol etmek (almak/göndermek) amacıyla interneti kötüye kullanma yönündeki gönüllü davranışları” (Lim, 2002: 677) şeklinde tanımlanabilir. Sanal kaytarma kavramı uluslararası literatürde “cyberloafing” (Lim, 2002), “cyberslacking” (Blanchard ve Henle, 2008) ve “cyberbludging” (Mills vd., 2001) olarak kullanılırken, Türkiye’de yapılan çalışmalarda ise “sanal kaytarma” “siber kaytarma” ve “siber aylaklık” olarak adlandırılmaktadır (Kurt, 2011; Özkalp vd., 2012; Candan ve İnce; 2016).

İşgörenlerin sanal kaytarma davranışında bulunmalarının arkasındaki nedenlere bakıldığında bir çok faktörle karşılaşmaktadır (Özler ve Polat, 2012: 5). Örgütsel faktörler içerisinde ise, örgütsel adalet algısı, örgütsel sinizm, örgütsel yaptırımlar, işgörenlerin yakından takip edilmesi, örgütsel stres düzeyi, işin anlamlılık düzeyi, internet kullanım politikası, örgütsel bağlılık, iş tatmini, işe adanmışlık, internet kullanımıyla ilgili yönetimin desteği, iş arkadaşlarının sanal kaytarmaya olan bakış açıları, psikolojik sözleşme gibi faktörler gösterilebilir (Lim, 2002; Blanchard ve Henle, 2008; Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu, 2017). Askew vd. (2014) ise, işgörenlerin sanal kaytarma davranışlarının nedenlerini planlı davranış teorisine göre ele almışlardır. Teoriye göre, bireyin bir davranışı sergilemesi için öncelikle o davranışla ilgili olarak bir niyetinin oluşması gerekmektedir. Eğer işgören, çalışma saatleri içerisinde kişisel amaçları için interneti kullanma konusunda olumlu bir tutum içindeyse, işgörenin sanal kaytarmaya yönelik davranışsal niyeti yükselecektir. Ayrıca işgören, iş arkadaşlarının da sanal kaytarma davranışlarında bulunduğunu gözlemliyorsa ve yönetim konuyla ilgili herhangi bir yaptırım uygulamıyorsa işgörenin davranışsal niyeti artma eğiliminde olacaktır. Son olarak işgören, istediği internet sitesine girebileceğine ve interneti iş ile ilgisi olmayan amaçlarla kullandığını iş arkadaşlarından ve üstlerinden gizleyebileceğine inanıyorsa; işgörenin davranışsal kontrol algısı da yüksek olacaktır. Dolayısıyla, işgörenin sanal kaytarma için davranışsal niyeti yüksek olacak ve buna bağlı olarak işgörenin sanal kaytarma davranışında bulunma ihtimali artacaktır.

Güvenlik ihlalleri, telif haklarıyla ilgili problemler, ticari sırların açıklanması, hakarete veya tacizde bulunulması, halkla ilişkilerde sorunlar, boşa harcanan bilgisayar kaynakları ve yetenekler, hukuki süreçler ile karşı karşıya kalma (Flynn, 2001: 5-9), zaman kaybı, iş performansının ve verimliliğinin düşmesi (Li ve Chung, 2006) sanal kaytarmanın neden olduğu olumsuz sonuçlar arasında gösterilebilir. Bu tür faaliyetler işletme kaynaklarının tükenmesine, üretkenliğin azalmasına neden olmakta ve işletmeleri yasal yükümlülükler altına sokmaktadır. Tüm bu sonuçlara bağlı olarak işgörenler tarafından sergilenen sanal kaytarma davranışlarını ortaya çıkaran faktörlerin anlaşılmasının ve bu davranışların yönetilmesinin örgütler açısından oldukça önemli olduğu söylenebilir.

2.3. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki

İşe yabancılaşma işgörenin işinden hem zihinsel hem de fiziksel olarak uzaklaşmasına neden olmaktadır. İşinden uzaklaşan bir işgörenin ise pozitif etkileşimlerde bulunma ihtimali oldukça düşüktür ve bu durum negatif ve düşmanca sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Ayrıca işe yabancılaşma arttıkça işgörenlerin işlerine karşı motivasyonları azalmakta; yaptıkları işi para kazanma vasıtası olarak araçsallaştırmakta ve aktif bir biçimde işe katılmaktan ve sorumluluk üstlenmekten kaçınmaları artmaktadır (Shepard, 1970: 209). Bu nedenle işe yabancılaşan işgörenlerin üretkenlik karşıtı davranışlarda bulunmaya eğilimli oldukları düşünülmektedir (Nair ve Vohra, 2012: 26-39). İşe yabancılaşma, örgütsel kısıtlamalardan kaynaklı olarak işgörenlerin anlamsızlık, kuralsızlık, güçsüzlük ve sosyal uzaklaşma gibi duygular yaşamalarına neden olmaktadır.

Jia vd. (2013), yaptıkları çalışmada işteki görevinin anlamlı olduğunu düşünen ve becerilerini işlerinde kullanma fırsatını elde eden işgörenlerin zamanlarını internette harcama ihtimallerinin az olacağını öne sürmüşler ve sonrasında yapılan nicel araştırma sonucunda işin anlamlı olması ve sanal kaytarma arasında zıt yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunuz tespit etmişlerdir.

Shantz vd. (2015) Birleşik Krallık’taki bir inşaat ve danışmanlık firmasında çalışan 283 işgören üzerinde işe yabancılaşmanın sapkınlık ve performans olmak üzere iki sonucunu incelemişlerdir. Yapılan çalışma neticesinde değişkenler arasında aynı yönlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığını tespit etmişlerdir.

Dajani ve Mohamad (2017)’de algılanan örgütsel adaletsizliğin üretkenlik karşıtı iş davranışı üzerindeki etkisinde işe yabancılaşmanın aracı rolünü incelemişler ve elde ettikleri bulgulara göre işe yabancılaşmanın

boyutlarının örgütsel adaletsizlik ve üretkenlik karşıtı iş davranışı arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini ortaya koymuşlardır.

Uysal (2018), işe yabancılaşma ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptamış ve işe yabancılaşmanın üç boyutunun da işgörenlerde üretkenlik karşıtı iş davranışlarını önemli düzeyde arttırdığını tespit etmiştir.

Babadağ (2018), işe yabancılaşmanın sanal kaytarma üzerindeki etkisini incelemiştir. Yapılan analizler sonucunda işe yabancılaşmanın sanal kaytarmayı ve sanal kaytarmanın alt boyutları olan önemli ve ciddi sanal kaytarmayı pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir.

Semiz (2019), yüksek lisans tezinde işe yabancılaşma ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi sağlık çalışanları üzerinde incelemiş ve işe yabancılaşma ve sanal kaytarma arasında düşük seviyede ve olumlu olarak anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

Seçkin (2020) çalışmasında, algılanan sosyal mübadelenin işe yabancılaşma ve sanal kaytarma davranışlarını etkileyip etkilemediğini araştırmış ve işe yabancılaşmanın sanal kaytarma davranışlarını pozitif yönde etkilediğini ve işe yabancılaşmanın algılanan sosyal mübadele ve sanal kaytarma ilişkisinde aracılık etkisine sahip olduğunu tespit etmiştir.

Dolayısıyla bu çalışmada da tercih edilen değişkenler arasında ve alt boyutlarında birbirlerine farklı düzeyde etki edebileceği ve sanal kaytarmanın demografik faktörlere göre farklılık gösterebileceği düşünülmüştür. Buy bağlamda yapılan açıklamalara bağlı olarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

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

H_{1a}: İşe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu sanal kaytarmayı pozitif ve anlamlı yönde etkilemektedir.

H_{1b}: İşe yabancılaşmanın anlamsızlık boyutu sanal kaytarmayı pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H_{1c}: İşe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma boyutu sanal kaytarmayı pozitif ve anlamlı yönde etkilemektedir.

3.ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, alışveriş merkezlerinde çalışan işgörenlerin işe yabancılaşma ve alt boyutlarının sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini belirlemektir.

3.2. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Araştırmanın veri toplama aracı olarak, hem ekonomik olması hem de analiz kolaylığı sağlaması nedeniyle nicel araştırma yöntemlerinden anket tercih edilmiştir. Anket formu bilgisayar ortamında cevaplanacak şekilde hazırlanmış ve anket bağlantısı (link) ulaşılabilen işgörenlerin e-posta adreslerine gönderilmiştir. E-postada; çalışmanın amacı, doldurulmasının gönüllülük esasına dayandığı, yanıtların üçüncü kişilerle paylaşılmayacağı belirtilmiştir. Ankette tüm soru ve ifadelerin doldurulması zorunlu hale getirildiğinden dolayı sadece tam olarak doldurulmuş anketler geri kabul edilmiştir.

Anket formunda kullanılan ölçekler önceki çalışmalarda sıklıkla kullanılmış, farklı kültürel ortamlarda güvenilirlikleri ve geçerlilikleri ispatlanmış ölçekler arasından seçilmiştir. Araştırma için oluşturulan anket soruları, üç bölümden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümü olan Kişisel Bilgi Formu'nda katılımcıların cinsiyetlerini, yaş gruplarını, medeni durumlarını, eğitim düzeylerini ve kurumdaki hizmet sürelerini tespit etmeye yönelik beş soru bulunmaktadır.

İşe yabancılaşma ölçeği: Anket formunun ikinci bölümünde, Mottaz (1981: 527-528) tarafından geliştirilen "İşe Yabancılaşma Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, güçsüzlük boyutu, anlamsızlık boyutu ve kendine yabancılaşma boyutu olmak üzere 3 alt boyuttan ve 21 ifadeden oluşmaktadır. Her boyutta 7 ifade yer almaktadır. Ölçek formunda yer alan 1 ve 7 arasındaki ifadeler güçsüzlüğü, 8 ve 14 arasındaki ifadeler anlamsızlaşmayı, 15 ve 21 arasındaki ifadeler kendine yabancılaşma düzeyini ölçmektedir. Ölçek, "Yaptığım işin gerçekte ne derece önemli olduğunu sıklıkla sorgulamaktayım" ve "Yaptığım iş bende herhangi bir başarı hissi uyandırmamaktadır" gibi ifadeleri içermektedir. Ters kodlanmış ifadelerin ters kodlanmamış ifadelerle birlikte ölçeklerde kullanılması özensiz cevaplama ve uyma eğilimi etkisini azaltması nedeniyle işe yabancılaşma ölçeğindeki 3,5,6,11,12,15,18 ve 20. ifadeler analiz edilirken ters

kodlanmıştır. Daha önceki çalışmalara bakıldığında; Semiz'in (2019) yüksek lisans tezinde işe yabancılaşma ölçeğinin cronbach alfa güvenilirlik katsayısını **0,82**; Babadağ (2018) **0,95**; Moç (2018) ise çalışmasında işe yabancılaşma ölçeğinin güvenilirlik katsayısını **0,936**, güçsüzlük boyutunu 0,915, anlamsızlık boyutunu 0,856, kendine yabancılaşma boyutunu 0,875 olarak bulduğu görülmüştür. Bu değerler, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu ifade etmektedir.

Sanal Kaytarma Ölçeği: Anket formunun son bölümünde işgörenlerin sanal kaytarma davranışlarını ölçmek amacıyla Blanchard ve Henle (2008: 1082)'nin geliştirdiği "Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control" adlı makalede yer alan sanal kaytarma ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 22 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte 'İşimle ilgili olmayan e-postalarımı kontrol ederim.', 'Çalışma saatleri içinde online oyunlar oynarım.' gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçek formunda yer alan 1 ve 10 arasındaki ifadeler önemsiz sanal kaytarmayı, 11 ve 22 arasındaki ifadeler ciddi sanal kaytarma düzeyini ölçmektedir. Semiz (2019) yüksek lisans tezinde sanal kaytarma ölçeğinin Cronbach alfa değerini **0,89**; Babadağ (2018), **0,958** olarak bulmuştur.

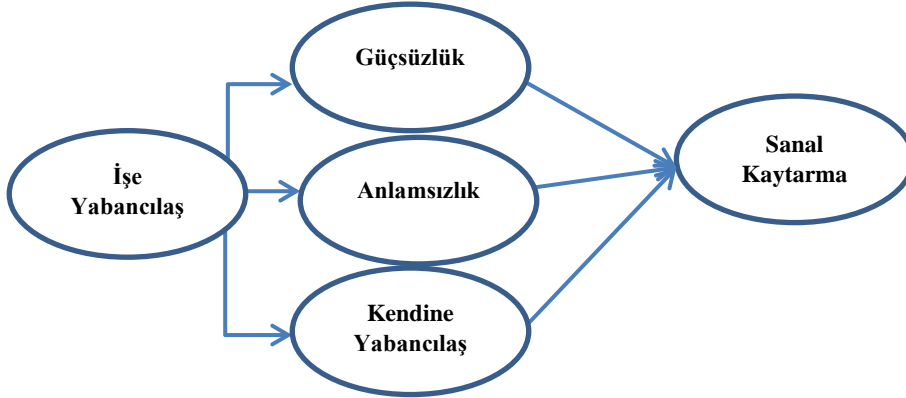
Anket formundaki tüm ifadelerin 5'li Likert tipinde cevaplanması istenmiştir (1-kesinlikle katılmıyorum, 2-katılmıyorum, 3-kararsızım, 4-katılıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum). Negatif ifadeli ölçek maddelerinde ters kodlama yapılmıştır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın çalışma grubunu çevrimiçi ve yüzyüze anket formu ile ulaşılan 72'si kadın, 71 erkek toplamda 143 AVM çalışanı oluşturmaktadır. Çalışma grubunun belirlenmesinde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi (*uygun örnekleme*), yakın çevrede bulunan ve ulaşılması kolay, mevcut olan ve araştırmaya katılmaya gönüllü bireyler üzerinde yapılan örneklemedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 132). Bu doğrultuda, çevrimiçi ve yüz yüze anket uygulaması aracılığıyla, Nisan ve Mayıs 2021 ayları arasında aynı ilçede bulunan iki AVM'de uygulama gerçekleştirilmiştir.

3.4. Araştırmanın Modeli

Yukarıdaki açıklamalar ve hipotezler doğrultusunda oluşturulan araştırmanın modeli Şekil 1'de gösterilmiştir. Araştırmanın modeli değişkenler arası doğrusal ve nedensel ilişkiye dayanmaktadır. Bu kapsamda modelin bağımsız değişkeni olan işe yabancılaşmanın ve alt boyutlarının sanal kaytarma üzerindeki etkisi incelenmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.5. Araştırma Verilerinin Analizi ve Bulgular

Araştırma kapsamında eksiksiz doldurulmuş olan toplam 143 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Çalışmadan elde edilen veriler SPSS 25.0 programı kullanılarak analiz edilmiş ve değerlendirilmiştir. Karşılaştırma yapılan her bir grupta 25'in üzerinde katılımcı (gözlem) sayısı olduğu için, dağılımın normal dağıldığı varsayılarak daha güçlü ve güvenilir sonuçlar veren parametrik istatistikler kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2018).

İlk olarak katılımcıların demografik özelliklerine ait tanımlayıcı istatistikler hesaplanmış ve elde edilen veriler frekans tablolarına dönüştürülmüştür. Daha sonra araştırmada kullanılan değişkenlerle ilgili ölçeklerin yapı geçerliliğini kontrol etmek için KMO ve Bartlett testi yapılmıştır. Test sonuçlarının uygun olması nedeniyle Temel Bileşenler Yöntemi ve Varimax döndürme metodu kullanılarak açımlayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Ölçek güvenilirliğini tespit etmek için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Kullanılan ölçekler ve alt

boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler hesaplanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve şiddetinin hesaplanması amacıyla korelasyon, değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla çoklu regresyon analizleri yapılmıştır.

3.5.1. Demografik Bulgular

Tablo 1’de araştırmaya katılan alışveriş merkezi çalışanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır. Elde edilen verilere göre, katılımcıların %50,3’ünün erkek olduğu, yaş dağılımı incelendiğinde, %54,5 ile büyük çoğunluğunun 25-34 yaş aralığındaki genç çalışanlardan oluştuğu, %39,2’sinin lisans mezunu olduğu, %75,5’nin evli olduğu ve kurumdaki hizmet süresi bakımından ise %39,2’sinin 1 yıldan az bir iş deneyimine sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Kategori	N (143)	%
Cinsiyet	Kadın	72	50,3
	Erkek	71	49,7
Yaş	18-24 arası	40	28,0
	25-34 arası	78	54,5
	35 ve üzeri	25	17,5
Eğitim	Ortaöğretim	30	21,0
	Önlisans	35	24,5
	Lisans	56	39,2
	Lisansüstü	22	15,4
Medeni Durum	Bekar	108	75,5
	Evli	35	24,5
Hizmet Süresi	1 yıldan az	56	39,2
	1-3 yıl arası	55	38,5
	4 ve üzeri	32	22,4

3.5.2. Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Tablo 2’de işe yabancılaşma için gerçekleştirilmiş olan geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgular verilmektedir. KMO testi, değişkenler arasındaki anlamlı korelasyonların düzeyini test etmektedir. Genel olarak KMO değerinin 0.70’e eşit veya bu orandan büyük olması beklenmektedir (Hair vd., 2005: 778). Faktör ve güvenilirlik analizi neticesinde elde edilen bulgular Tablo 2’de yer almaktadır. Tablo görüldüğü üzere; KMO değeri (0,841) örneklem büyüklüğünün ölçek üzerinde faktör analizi yapmak üzere yeterli olduğunu; Bartlett Küresellik Testi sonucu (Ki-Kare: 1588,939; sd: 10; Sig.: 0,000) ise ölçeğin faktör analizi yapmak üzere uygun olduğunu göstermektedir. İncelenen faktör yapılarına göre işe yabancılaşma ölçeğinin orijinal halindeki gibi anlamsızlık, güçsüzlük ve kendine yabancılaşma olmak üzere 3 alt boyutta toplandığı ve oluşan yapının toplam varyansın %73,58’ini açıkladığı görülmektedir.

Tablo 2: İşe Yabancılaşma Ölçeği İçin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Bulguları

	Boyutlar			Güvenilirlik	Ölçeğin Toplam Güvenilirliği
	1	2	3		
AN7	,974			,925	
AN4	,971			,925	
AN2	,970			,925	
AN5	,969			,925	
AN3	,968			,925	
AN1	,966			,925	
AN6	,529			,928	
KY3		,935		,920	
KY4		,932		,920	
KY2		,922		,921	
KY6		,895		,920	
KY5		,859		,922	
KY1		,855		,922	
KY7		,555		,928	,928
G6			-,738	,911	
G4			,698	,883	
G7			,683	,879	
G5			-,679		,903
G1			,657	,877	
G2			,636	,879	
G3			,591	,882	

Açıklanan Varyans: 73,584
KMO: 0,788; Ki-Kare: 5687,926; sd: 210; Sig.: 0,000

Extraction Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi.
Rotation Yöntemi: Varimax Yöntemi

İşe yabancılaşma ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucunda güçsüzlük alt boyutuna ait G5 (,903) ve G6 (,911) ifadeleri çıkarılmış ve tekrar güvenilirlik analizi yapılmıştır. Cronbach Alfa değeri ,885'den ,928'e yükselmiştir. Bu durumda, ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir. Bundan sonraki analizlerde G5 (İşimle ilgili değişiklikler yapma şansım yok) ve G6 (Günlük aktivitelerim büyük ölçüde başkaları tarafından belirlenmektedir) ifadeleri analizlere dahil edilmemiştir. İşe yabancılaşma ölçeğinin alt boyutları olan güçsüzlük alt boyutunun 5. ve 6. İfadelerinin çıkarılmasından sonra cronbach alfa değeri ,802; anlamsızlık alt boyutunun cronbach alfa değeri ,972; kendine yabancılaşma alt boyutunun cronbach alfa değeri ,954 olarak bulunmuş ve sonuç olarak alt boyutların cronbach alfa cinsinden güvenilirlik katsayılarının ,70'in üzerinde olduğu görülmüştür.

Tablo 3'de Sanal Kaytarma Ölçeği için gerçekleştirilmiş olan geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgular yansıtılmıştır. Tabloda görüldüğü üzere; KMO değeri (0,919) örneklem büyüklüğünün ölçek üzerinde faktör analizi yapmak üzere yeterli olduğunu; Bartlett Küresellik Testi sonucu (Ki-Kare: 2561,130; sd: 210; Sig.: 0,000) ise ölçeğin faktör analizi yapmak üzere uygun olduğunu göstermektedir. İncelenen faktör yapılarına göre sanal kaytarma ölçeğinin orijinal halindeki gibi önemsiz sanal kaytarma ve ciddi sanal kaytarma olmak üzere 2 alt boyutta toplandığı ve oluşan yapının toplam varyansın %82,4'ünü açıkladığı görülmektedir. Ancak sanal kaytarma ölçeği bu çalışmada tek boyut olarak ele alınmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik düzeyinin ise 0,977 ile çok güvenilir olduğu görülmektedir. Toplam sanal kaytarma ölçeğinin güvenilirlik analizinde herhangi bir ifadeyi çıkarmanın güvenilirliğe bir etkisi olmaması nedeniyle, toplam sanal kaytarma ölçeğinin yapısı korunmuş herhangi bir ifade ölçekten çıkarılmamıştır.

Tablo 3: Sanal Kaytarma Ölçeği İçin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Bulguları

	Boyutlar		Güvenilirlik	Ölçeğin Toplam Güvenilirliği
	1	2		
ÖSK10	,949		,975	
ÖSK5	,948		,975	
ÖSK9	,947		,975	
ÖSK3	,944		,975	
ÖSK6	,943		,975	
ÖSK4	,942		,975	
ÖSK8	,941		,975	
ÖSK7	,940		,975	
ÖSK1	,939		,975	
ÖSK2	,707		,976	
CSK12		,845	,975	
CSK4		,844	,976	
CSK2		,839	,975	,977
CSK3		,838	,975	
CSK9		,820	,977	
CSK1		,819	,977	
CSK5		,764	,976	
CSK6		,755	,976	
CSK11		,745	,977	
CSK7		,737	,976	
CSK8		,720	,977	
CSK10		,608	,978	

Açıklanan Varyans: 82,400
KMO: 0,919; Ki-Kare: 2561,130; sd: 210; Sig.: 0,000

Extraction Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi.
Rotation Yöntemi: Varimax Yöntemi

Tablo 4. Faktörlere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

	Ortalama	Standart Sapma	Sayı
SON	3,2812	,74754	143
ANSON	3,7253	,82451	143
GSON	3,0476	,89599	143
KYSON	3,0040	1,13932	143
SKÖ_ORT	2,3693	,93816	143

Gerçekleştirilen faktör ve güvenilirlik analizleri neticesinde ortaya çıkan faktörlere ilişkin tanımlayıcı bulgular Tablo 4'te sunulmuştur. Buna göre işe yabancılaşma ortalaması $X=3,2812$ ile orta düzeyde, işe yabancılaşmanın anlamsızlık alt boyutu $X=3,7253$ ile yüksek düzeyde, güçsüzlük alt boyutu $X= 3,0476$ ile orta düzeyde, kendine yabancılaşma alt boyutu ise $X=3,0040$ ile orta düzeyde ve son olarak sanal kaytarma ölçeğinin ortalaması $X=2,3693$ ile düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

3.5.3. Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırma amaçları doğrultusunda, işe yabancılaşma ve alt boyutları ile sanal kaytarma arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması için Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Korelasyon analizine ait sonuçlar Tablo 5'te görülmektedir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre işe yabancılaşma değişkeni ile anlamlılık alt boyutu arasında orta düzeyde ($r=0,681$) pozitif anlamlı ilişki, güçsüzlük alt boyutu ile orta düzeyde pozitif anlamlı ilişki ($r=0,770$), kendine yabancılaşma alt boyutu ile kuvvetli ($r=0,855$) pozitif anlamlı ilişki bulunduğu görülmektedir. İşe yabancılaşmanın alt boyutlarından güçsüzlük alt boyutu ile anlamsızlık alt boyutu arasında orta düzeyde ($r=0,352$) pozitif anlamlı ilişki, kendine yabancılaşma alt boyutu ile anlamsızlık alt boyutu arasında zayıf düzeyde ($r=0,292$) pozitif anlamlı ilişki ve kendine yabancılaşma alt boyutu ile güçsüzlük alt boyutu arasında orta düzeyde ($r=0,555$) pozitif anlamlı ilişkili olduğu görülmektedir. İşe yabancılaşma ile sanal kaytarma arasında bir ilişki bulunmadığı ancak, sanal kaytarma ile işe yabancılaşmanın anlamsızlık alt boyutu ile zayıf düzeyde ($r=0,173$) pozitif anlamlı ilişkiye sahiptir.

Tablo 5. Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ort.	St.S.	1	2	3	4	5
1.IYSON	3,2812	,74754	1				
2.ANSON	3,7253	,82451	,681**	1			
3.GSON2	3,0476	,89599	,770**	,352**	1		
4.KYSON	3,0040	1,13932	,855**	,292**	,555**	1	
5.SKÖ_ORT	2,3693	,93816	-,099	,173*	-,059	-,017	1

3.5.4. Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 6'da regresyon analizi sonuçları görülmektedir. Tabloya bakıldığında, işe yabancılaşmanın sanal kaytarma üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucuna göre regresyon modelinin düzeltilmiş R^2 değeri ,003 ve F değeri 1,386'dır. Modelin anlamlılık düzeyinin $p>0,05$ olması nedeniyle işe yabancılaşma ve sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığı ($p=0,241$) görülmektedir. Dolayısıyla ileri sürülen H_1 hipotezini destekleyecek bir bulguya ulaşılamamıştır.

İşe yabancılaşmanın güçsüzlük ($p=0,481$) ve kendine yabancılaşma boyutuna ($p=0,836$) ilişkin regresyon modelinin anlamlılık değerlerinin 0,05'ten küçük olmaması nedeniyle sanal kaytarma ile aralarında anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle H_{1a} ve H_{1c} hipotezleri reddedilmiştir. Tablo 6'da görüldüğü üzere anlamsızlık boyutunun F değerinin 4,330 ve anlamlılık düzeyinin $p<0,05$ olması nedeniyle modelin bir bütün olarak istatistiksel açıdan anlamlı olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla işe yabancılaşmanın alt boyutlarından yalnızca anlamsızlık boyutunun sanal kaytarma davranışlarına etki ettiği görülmektedir. Sanal kaytarmanın işe yabancılaşma tarafından açıklanma düzeyini gösteren düzeltilmiş R^2 değeri 0,023 olarak bulunmuştur. Buna göre, anlamsızlık sanal kaytarmadaki değişimlerin %2'sini açıklamaktadır. Beta değeri dikkate alındığında (0,173) anlamsızlığın sanal kaytarma üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu ve anlamsızlığın standart sapmasındaki 1 birimlik artışın sanal kaytarmanın standart sapmasında 0,173'lik bir artışa neden olacağı görülmektedir. Dolayısıyla H_{1b} hipotezi kabul edilmiştir. Analizlerdeki Durbin-Watson değerlerine bağlı olarak hatalar arasında otokorelasyon bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 5. Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: Sanal kaytarma	Beta	t-değeri	Sig.	Düzeltilmiş R^2	F-değeri	Model Sig.	Durbin Watson
Sabit		7,843	,000				
İşe Yabancılaşma	-,099	-1,177	,241	,003	1,386	0,241	1,305
Bağımlı Değişken: Sanal kaytarma	Beta	t-değeri	Sig.	Düzeltilmiş R^2	F-değeri	Model Sig.	
Sabit		8,612	,000				
Anlamsızlık	,173	-2,081	,039	,023	4,330	0,039	1,234
Bağımlı Değişken: Sanal kaytarma	Beta	t-değeri	Sig.	Düzeltilmiş R^2	F-değeri	Model Sig.	
Sabit		9,153	,000				
Güçsüzlük	-,059	-,706	,481	-,004	,498	0,481	1,313

Bağımlı Değişken: Sanal Kaytarma	Beta	t-değeri	Sig.	Düzeltilmiş R ²	F-değeri	Model Sig.	
Sabit		10,835	,000				
Kendine Yabancılaşma	-,017	-,207	,836	-,007	,043	0,836	1,291

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada alışveriş merkezlerinde çalışan işgörenlerden veri toplanmış ve işe yabancılaşma ve alt boyutlarının sanal kaytarmayı artıran bir unsur olup olmadığı araştırılmıştır. İşe yabancılaşma örgütler açısından hem bireysel hem de örgütsel başarının azalmasına neden olduğu için bu şekilde bir ilişkinin varlığı tespit edilmeye çalışılmıştır. İşe yabancılaşma, işgörenlerin yaptıkları iş ile ilgililerinin azaldığı, yaptıkları işe çok az enerji harcadıkları ve ödüllere öncelik verdikleri tutum ve davranışlar olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla işe yabancılaşma tutumu içinde olan işgörenlerden yeterli performans beklenmemektedir (Agarwal, 1993: 723). Örgütsel kısıtlamalara bağlı olarak işgörenler işlerine karşı yabancılaştıkça anlamsızlık, güçsüzlük duyguları içine girebilmekte ve kendilerine yabancılaşabilmektedirler. Ayrıca işe yabancılaştıkça işlerine karşı olan motivasyonları azalmakta, yaptıkları işi para kazanma aracı olarak görmekte ve aktif olarak işe katılmaktan ve sorumluluk almaktan kaçınmaktadırlar. Bu nedenle de işe yabancılaşmanın, işgörenlerin üretkenlik karşıtı davranışlarda bulunma eğilimlerini artırdığı düşünülmüştür. Sanal kaytarma davranışı da üretkenlik karşıtı davranışlardan biridir. Dolayısıyla işe yabancılaşma yaşayan, işine karşı ilgisi azalan işgörenin sanal kaytarma davranışında bulunması beklenen bir sonuç olarak ele alınabilmektedir. Literatürdeki çalışmalarda da (Jia vd., 2013; Shantz, 2015; Dajani ve Mohamad, 2017; Uysal, 2018; Semiz, 2019) bu düşünceyi destekleyen sonuçlar elde edilmiştir.

Bu çalışmada alışveriş merkezlerinde çalışan işgörenlerin işe yabancılaşma ve alt boyutlarının sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini belirlenmesi amaçlanmıştır. Literatürde yer alan önceki çalışmalara bakıldığında bu iki değişkenin birlikte incelendiği çalışmalara rastlanılmış ancak işe yabancılaşmanın alt boyutlarının sanal kaytarma üzerindeki etkisini inceleyen ve alışveriş merkezi çalışanlarının ele alındığı çalışmalara rastlanılmamıştır. Bu açıdan ele alındığında araştırmanın literatüre çok şey katacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda, çalışmada iki alışveriş merkezinde çalışan 143 işgörenden anket yöntemi kullanılarak veri toplanmış ve işe yabancılaşma ve alt boyutlarının sanal kaytarma davranışı üzerinde bir etkisinin olup olmadığı incelenmeye değer görülmüştür.

Araştırmadan elde edilen verilere göre, katılımcıların cinsiyet dağılımının eşit (%50,3) olduğu, büyük çoğunluğunun (%54,5) 25-34 yaş aralığındaki genç işgörenlerden oluştuğu, çoğunluğunun (%39,2) eğitim düzeyinin lisans olduğu ve yarısından fazlasının (%75,5) evli olmakla birlikte en fazla (%39,2) 1 yıldan az sürede çalışan işgörenlerin araştırmaya katıldığı belirlenmiştir. Ankete katılan bireyleri işe yabancılaşma ölçeğine verdiği cevapların ortalaması 3,28 ile orta seviyededir. Bu da örneklem kapsamında yer alan işgörenlerin işe yabancılaşma duygusunu orta düzeyde yaşadıklarını göstermektedir. İşe yabancılaşmanın örgüte olumsuz sonuçları düşünüldüğünde bu bulgunun işletme için olumlu bir durumdur. Çünkü alışveriş merkezlerindeki işgörenlerin yapacakları işler monoton ve yöneticileri tarafından önceden belirlenmiş, işgörenlerin çok az inisiyatif kullanabilecekleri işlerdir. Başka bir deyişle çok fazla özerklik sağlanmamaktadır. Dolayısıyla da bu tür işleri yürüten işgörenlerin işe yabancılaşmalarını beklemek mümkündür. Bu nedenle işgörenlerin orta düzeyde işe yabancılaşma duygusu hissetmeleri olumlu olarak ele alınabilir. Katılımcıların işe yabancılaşmanın alt boyutlarındaki ifadelerine verdikleri yanıtların ortalamasının da yaklaşık olarak 3 olduğu ancak anlamsızlık boyutunun 3,75 ile yüksek düzeyde olduğu bulgulanmıştır. Buna göre işgörenler işlerini anlamsız bulmakta yaptıkları işin örgüt amacına yönelik katkısının ne olduğunu bilmemektedirler. Katılımcıların sanal kaytarma davranışı ifadelerine verdikleri ortalama ise 2,36 ile düşük düzeydedir. Buna göre bu örneklemde yer alan işgörenlerin sanal kaytarma davranışında fazla bulunmadıkları söylemek mümkündür. Bu sonuç işgörenlerin çalışma saatleri içinde interneti iş dışı amaçları için kullanmadıklarını göstermektedir. Müşterilerle birebir iletişim kurulduğu ve müşteriye olan ilginin son derece önemli olduğu alışveriş merkezlerinde çalışan işgörenlerin çalışma saatlerinde internetten uzak durmaları ve çabalarını tamamen işlerine yönlendirmeleri işgörenlerin performansı ve örgütün verimliliği açısından olumlu bir durum olmaktadır.

Korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında, işe yabancılaşma ile sanal kaytarma arasında bir ilişki bulunmadığı ancak sanal kaytarma ile işe yabancılaşmanın anlamsızlık alt boyutu ile zayıf düzeyde negatif anlamlı ilişkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgudan sonra değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisinin belirlenmesi için regresyon analizi yapılmış ve işe yabancılaşmanın sanal kaytarmayı etkilemediği ($p=,0241$) belirlenmiştir. İşe yabancılaşmanın alt boyutlarına bakıldığında yalnızca anlamsızlık boyutunun

sanal kaytarma davranışlarına etki ettiği görülmektedir ($p=0,039$; $p<0,05$). Ancak anlamsızlık alt boyutu sanal kaytarmadaki değişimlerin %3'ünü açıklamaktadır. Bu da sanal kaytarmadaki değişimlerin %97'sini açıklayan ancak araştırma modelinde yer almayan başka değişkenlerin olduğunu göstermektedir. Bu nedenle bundan sonra yapılacak çalışmalarda sanal kaytarma üzerinde etkili olabileceği düşünülen başka değişkenlerin araştırma modeline dahil edilmesi önerilmekte ve bu konuda literatürde önemli bir boşluğun olduğu düşünülmektedir. Ayrıca regresyon analizi sonuçlarına göre anlamsızlık boyutu sanal kaytarmayı pozitif ve düşük düzeyde etkilemektedir. Ulaşılan bu sonuç bir işgörenin işini anlamsız buldukça sanal kaytarma davranışına yönelebileceğini göstermektedir. Bu nedenle işgörenlerin işlerini anlamlı bulması örgütler için önemlidir. Anlamsızlığın azaltılması işin anlamlılığının artırılmasıyla mümkün olmaktadır. Spreitzer'a göre (1995: 1443) anlamlılık (meaning) işgörenlerin sahip oldukları inanç, değer, tecrübe, tutum ve davranışları ve yaptıkları iş, işin amaçları ve gerekleri arasında ortaya çıkan uyum şeklinde tanımlanmıştır. Buna göre işgörenler zamanlarına ve enerjilerine değer bir yolda olduklarını hissettiklerinde işlerini anlamlı bulmaktadırlar. İşgörenler yaptıkları işi anlamlı buldukları zaman işlerine karşı gösterdikleri dikkat ve örgütlerine olan bağlılıkları ve katılımı da aynı şekilde artacaktır. Eğer yapılan iş işgörene herhangi bir anlam ifade etmiyorsa işgören ilgisizleşir, gerekli özeni göstermez ve sanal kaytarma gibi üretkenlik karşıtı davranışlarda bulunur. Bu nedenle işletmeler çalışanlarına anlamlı bulabilecekleri işler vermeli, monotonluktan kurtarmalı ve işleriyle ilgili gerekli bilgileri onlara sağlamalıdır. Eğer işgörenler buldukları örgütün vizyonu, amaçları ve stratejileriyle ilgili bilgilere ulaşabilirlerse örgütün önemli bir üyesi olduklarına inanacaklardır. Aynı zamanda kendilerini örgüt çıktılarında bir farklılık yaratabilecek düzeyde güçlendirilmiş hissedeceklerdir (Conger ve Kanungo, 1988: 471-482).

İşe yabancılaşmanın sanal kaytarma üzerinde bir etkisinin olmaması bulgusu literatürle uyumlu bir sonuç değildir. Bu bağlamda, işe yabancılaşmanın işgörenleri sanal kaytarma davranışına yönlendirmemesinde etkili olabilecek unsurlardan birinin işgörenlerin kişilik özelliklerinin olduğu düşünülebilir. Çünkü her işgören birbirinden farklıdır ve aynı örgüt içinde bulunsalar ve işlerine karşı yabancılaşma duygusu içinde olsalar bile sanal kaytarma gibi olumsuz bir davranış içinde bulunmalarını kesin olarak beklemek doğru olmayacaktır (Berry vd., 2007; Mount vd., 2006; Dalal, 2005; Salgado, 2002). Dolayısıyla sanal kaytarmanın da üretkenlik karşıtı bir davranış olduğu düşünüldüğünde, işe yabancılaşmanın ve bu çalışmada sanal kaytarmaya etkisi olduğu tespit edilen anlamsızlık alt boyutunun, sanal kaytarma davranışına olan etkisinde kişilik özelliklerinin aracı değişken olarak incelenmesi önerilmektedir. Bunun dışında örgütsel bağlılık, personel güçlendirme ve liderlik türleri gibi faktörlerin düzenleyici etkisinin araştırılması da gelecek araştırmalar için önerilebilir.

Yapılan tüm çalışmalarda olduğu gibi bu çalışma içerisinde de bir takım sınırlılıklar yer almaktadır. Bu açıdan ele alındığında araştırma işe yabancılaşma ve sanal kaytarma davranışı ile sınırlıdır. Kapsam bakımından ise ülke genelinde yapılması maliyet ve zaman açısından büyük bir kısıt oluşturduğu için araştırma sadece belli bir ilde ve sadece AVM'lerde çalışanlar ile sınırlı olmaktadır. Bu bakımdan araştırma hipotezlerinin farklı örneklem gruplarında, farklı sektörlerde ve farklı illerde sınanması önerilebilir. Ayrıca anket yönteminden yararlanılarak toplanan verilerin işgörenlerin algılamalarına dayanarak elde edilmiş olması, katılımcıların soruları yanıtlarken uç cevaplardan kaçmak amacıyla merkez cevaplara yönelme ihtimalini doğurmaktadır. Bu nedenle işgörenlerin ifadeleri dürüst ve içtenlikle cevapladıkları varsayılmıştır.

KAYNAKÇA

Agarwal, S. (1993). Influence of formalization on role stress, organizational commitment and work alienation of salespersons: a cross-national comparative study. *Journal of International Business Studies*, 24(4), 715-739.

Ahmadi, H., Bagheri, F., Ebrahimi, S.A., Rokni, M.A.N. ve Kahrer, M.S. (2011). Deviant work behavior: explaining relationship between organizational justice and cyber-loafing as a deviant work behavior. *American Journal of Science Research*, 24, 103-116.

Aiken, M. ve Hage, J. (1966). Organizational alienation: a comparative analysis. *American Sociological Review*, 31(4), 497-507.

Anandarajan, M., Devine, P. ve Simmers, C. (2004). A multidimensional scaling 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.

Artar, M. (2018). İşe yabancılaşmayı etkileyen faktörler ve işten ayrılmaya etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

- 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.
- Babadağ, M. (2018). İşe yabancılaşmanın sanal kaytarma üzerindeki etkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(39), 207-239.
- Berry, C.M., Ones, D.S. and Sackett, P.R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: a review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, 410-424.
- 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.
- Blauner, R. (1964). *Alienation and Freedom The Factory Worker and His Industry*. Chicago: University of Chicago Press.
- Block, W. (2001). Cyberslacking, business ethics and managerial economics. *Journal of Business Ethics*, 33, 225-231.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Akademi.
- 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.
- Chiaburu, D. S., Diaz, I. & De Vos A. (2013). Employee alienation: relationships with careerism and career satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 28(1), 4-20.
- Collins, D. (1996). Control and isolation in the management of empowerment. *Empowerment In Organizations*, 4(2), 29-39.
- Conger, J.A. ve Kanungo, R.N. (1998). The empowerment Process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
- Çavuşoğlu, S. ve Palamutcuoğlu, B.T., (2017). İş tatmininin sanal kaytarma üzerine etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi SBE Dergisi*, 9(19), 430-444.
- Dajani, M.A.Z. ve Mohamad, M.S. (2017). Perceived organisational injustice and counterproductive behaviour: The mediating role of work alienation evidence from the Egyptian public sector. *International Journal of Business and Management*, (12)5, 192-201.
- Dalal, R.S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1241-1255.
- Davidov, Y. (1997). *Özgürlük ve yabancılaşma*. (2. Bs.), Çev.:Sargut SÖLÇÜN, Bilim ve Sosyalizm Yayınları, Ankara.
- Durkheim, E. (2006). *Toplumsal İşbölümü*. (Çev.: Özer Ozankaya), Cem Yayınevi, İstanbul.
- Flynn, N. (2001). *E-policy handbook: designing and implementing effective e-mail, internet and software policies* (1st ed.), Saranac Lake, Ny: AMACOM Books.
- Greenberg, E.S ve Grunberg, L. (1995). Work alienation and problem alcohol behavior. *Journal of Health and Social Behavior*, 36 (1), 83-102.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Hair, J.F.Jr, Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. ve Tatham, R.L. (2005). *Multivariate data analysis* (6th Edition). Pearson, Prentice Hall: New Jersey
- Hirschfeld, R.R ve Field, H.S. (2000). Work centrality and work alienation: distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 789-800.
- 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). The effects of mental health problems of nurses and doctors on their professional commitment and work engagement levels. *Mediterranean Journal Of Social Sciences*, 5(19), 476-493.
- Kanungo, R. N. (1992). Alienation and empowerment: Some ethical imperatives in business. *Journal of Business Ethics*, 11(5/6), 413-422.
- Kasap, M. (2021). Örgütsel yabancılaşmayla sanal kaytarma arasındaki ilişki: tekstil çalışanları üzerine bir çalışma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 561-576.
- Kaya, U. ve Serçeoğlu, N. (2013). Duygu işçilerinde işe yabancılaşma: Hizmet sektöründe bir araştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1, 311-346.
- Kocadaş, K.A. (2020). Teknolojik yeniliklerin işe yabancılaşma üzerine etkileri. *Sosyolojik Düşün*, 5(2), 80-92.
- Kohn, M.L. (1976). Occupational structure and alienation. *American Journal of Sociology*, 82(1), 111-130.
- Kurt, M. (2011). Siber aylıklık davranışlarının karşılaştırmalı olarak incelenmesi. *Fırat University 5th International Computer & Instructional Technologies Symposium*, September 22-24, Elazığ.
- Li, S., ve Chung, T. (2006). Internet function and Internet addictive behaviour. *Computers in Human Behaviour*, 22, 1067-1071.
- Liberman, 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, 675-694.
- 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.
- Mills, J.E., Hu, B., Beldona, S. ve Clay, J. (2001). Cyberslacking! A wired-workplace liability issue. *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(5), 34-47.
- Moç, T. (2018). Örgütsel adalet algısının çalışanların işte yabancılaşmaya etkisinde tükenmişliğin ve presentizm rolü, *Doktora Tezi*, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Mottaz C.J. (1981) Some determinants of work alienation. *Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Mount, M.K., Ilies, R. ve Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: the mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59(3), 591-622.
- Nair, N. ve Vohra, N. (2012). The concept of alienation: towards conceptual clarity. *International Journal of Organizational Analysis*, 20(1), 25-50.
- Oruç, E. (2020). Türkiye’de işe yabancılaşma (work alienation) literatürüne ilişkin betimsel bir inceleme. *Manisa Celal Bayar University Journal of Social Sciences*, 18(4), 327-351.
- 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 İşveren Sendikası Dergisi*, 26(2), 18-33.
- Özler, D.E. ve Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: determinants and impacts, *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 4(2), 1-15.
- Salgado, J.F. (2002). The big five personality dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 117-125.
- Seçkin, Ş.N. (2019). Algılanan sosyal mübadele, işe yabancılaşma ve sanal kaytarma davranışlarını etkiler mi? mübadele ideolojisinin düzenleyici rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 1207-1227.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Seeman, M. (1983). Alienation motifs in contemporary theorizing: the hidden continuity of the classic themes, *Social Psychology Quarterly*, 46(3), 171-184.

- Seeman, M. ve Anderson, C.S. (1983). Alienation and alcohol: the role of work, mastery, and community in drinking behavior. *American Sociological Review*, 48(1), 60-77.
- Semiz, E. (2019). İşe yabancılaşma ile sanal kayıtarma arasındaki ilişki: sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi ABD. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Sezici, E. (2015). Üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde kişilik özelliklerinin rolü. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 7(14), 1-22.
- 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. (1970). Functional specialization: alienation, and job satisfaction. *Industrial and Labor Relations Review*, 23(2), 207-219.
- Shepard, J.M. (1977). Technology, alienation and satisfaction. *Annual Review of Sociology*, 3, 1-21.
- Spreitzer, G.M. (1995). Psychology empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5).
- Stanton, J.M. (2002). Company profile of the frequent internet user. *Communications of the ACM*, 45(1), 55-59.
- Sulu, S., Ceylan, A. ve Kaynak, R. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment: implications for healthcare professionals. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 27-38.
- Şimşek, M.Ş., Çelik, A., Akgeçici, T., ve Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 569-587.
- Tokmak, M. (2020). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların işe yabancılaşması ve işten ayrılma niyetine etkisi üzerine bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 429-439.
- Uysal, H.T. (2018). Çalışanlarda işe yabancılaşmanın üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(4), 1434-1454.
- Yalçın, İ. ve Koyuncu, S.C. (2014). Örgütsel yabancılaşma olgusunun iş tatmini üzerine etkisi: Niğde ilinde bir araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 86-94.