

T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI



İŞ YERİNDE YALNIZLIĞIN VE İŞE YABANCILAŞMANIN
SANAL KAYTARMA DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

AYŞE GÜNNUR ŞEN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DR. ÖĞR. ÜYESİ BURAK ÖZDEMİR

AĞUSTOS - 2022

KASTAMONU

TAAHHÜTNAME

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu; ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını, bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini bildirir ve taahhüt ederim.

Ayşe Günnur ŞEN

ÖZET**YÜKSEK LİSANS TEZİ****İŞ YERİNDE YALNIZLIĞIN VE İŞE YABANCILAŞMANIN SANAL
KAYTARMA DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ****AYŞE GÜNNUR ŞEN****KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI****DANIŞMAN: DR. ÖĞR. ÜYESİ BURAK ÖZDEMİR**

Bu çalışmanın amacı iş yerinde yalnızlığın ve işe yabancılaşmanın sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaca uygun olarak Kastamonu ilinde bulunan 350 kamu ve özel sektör çalışanı ile çalışma yürütülmüştür. İş yerinde yalnızlık, duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutlarından oluşmaktadır. İşe yabancılaşma, kuralsızlık ve güçsüzlük şeklinde iki boyut üzerinden incelenmiştir. Sanal kaytarma davranışı, ciddi sanal kaytarma davranışı ve önemsiz sanal kaytarma davranışı olarak ele alınmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgular, kuralsızlığın ciddi sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif, sosyal arkadaşlığın da önemsiz sanal kaytarma davranışı üzerinde negatif etkisi olduğunu göstermiştir. Bununla beraber, duygusal yoksunluk önemsiz ve ciddi sanal kaytarma davranışlarını pozitif yönde etkilemiştir.

ANAHTAR KELİMELEER: Sanal kaytarma davranışı, İşe yabancılaşma, İş yerinde yalnızlık

Ağustos 2022, 74 Sayfa

ABSTRACT**MSC THESIS****EFFECTS OF WORKPLACE LONELINESS AND WORK ALIENATION ON
CYBERLOAFING BEHAVIOR****AYŞE GÜNNUR ŞEN****KASTAMONU UNIVERSITY INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCE
DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION****SUPERVISOR: ASSIST. PROF. DR. BURAK ÖZDEMİR**

The aim of this study is to examine the effects of workplace loneliness and work alienation on cyberloafing behavior in the workplace. In accordance with this purpose, a study was conducted with 350 public and private sector employees in Kastamonu. It consists of loneliness at work, emotional deprivation and social companionship dimensions. Work alienation has been examined in two dimensions as normlessness and powerlessness. Cyberloafing behavior is classified as serious cyberloafing behavior and minor cyberloafing behavior. Findings from the study showed that normlessness had a negative effect on serious cyberloafing behavior and social companionship had a negative effect on minor cyberloafing behavior. However, emotional deprivation positively affected minor and serious cyberloafing behaviors.

KEYWORDS: Cyberloafing behavior, Work alienation, Workplace loneliness

August 2022, 74 Page

TEŞEKKÜR

Öncelikle bu çalışmanın yürütülmesi sürecinde bilgisini ve desteğini esirgemeyen tez danışmanım sayın Dr. Öğr. Üyesi Burak Özdemir'e teşekkürü borç bilirim. Eğitim hayatım boyunca yardım ve desteklerini her daim yanımda hissettiğim babam Salim ŞEN ve annem Kadriye ŞEN' e sonsuz teşekkürler... Arkadaşlarıma ve yaptığım ankete katılarak değerli vakitlerini ayıran, destek olan tüm çalışanlara teşekkür ederim.

Ayşe Günnur ŞEN

Kastamonu, 2022

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
TAAHHÜTNAME	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vi
ŞEKİLLER VE GÖRSELLER DİZİNİ	viii
TABLolar DİZİNİ	ix
KISALTMALAR DİZİNİ	x
1. GİRİŞ	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
2.1 İş yerinde Yalnızlık Kavramı	3
2.1.1 İş yerinde Yalnızlık Boyutları.....	4
2.1.2 İş yerinde Yalnızlığın Nedenleri.....	6
2.1.3 İş yerinde Yalnızlığın Sonuçları	7
2.1.4 İş yerinde Yalnızlıkla Mücadele Yöntemleri.....	8
2.2 Sanal Kaytarma Davranışı.....	8
2.2.1 Sanal Kaytarma Davranışlarının Sınıflandırılması.....	10
2.2.2 Sanal Kaytarmanın Yarattığı Fırsatlar ve Tehditler.....	12
2.3 İşe Yabancılaşma Kavramı.....	14
2.3.1 İşe Yabancılaşmanın Boyutları.....	16
2.3.2 İşe Yabancılaşmanın Nedenleri	17
2.3.3 İşe Yabancılaşmanın Sonuçları.....	18
2.4 Önceki Çalışmalar	19
2.4.1 İş yerinde Yalnızlık Kavramı ile İlgili Önceki Çalışmalar	19
2.4.2 Sanal Kaytarma Davranışı ile İlgili Önceki Çalışmalar.....	22
2.4.3 İşe Yabancılaşma Kavramı ile İlgili Önceki Çalışmalar	23
2.5 Çalışmanın Kavramsal Arka Planı	25
3. YÖNTEM	28
3.1 Araştırmanın Modeli	28
3.2 Araştırmanın Örnekleme.....	28
3.3 Veri Toplama Araç ve Teknikleri.....	29
3.3.1 Verilerin Toplanması	29
3.3.2 Araştırmada Kullanılan Ölçekler	29
3.3.2.1 İş yerinde yalnızlık ölçeği	29
3.3.2.2 Sanal kaytarma ölçeği	30
3.3.2.3 İşe yabancılaşma ölçeği.....	31
4. BULGULAR	32
4.1 Araştırma Örnekleme Ait Demografik Bulgular.....	32
4.2 Ön Analizler	32
4.3 Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri	33
4.4 Korelasyon ve Regresyon Analizine İlişkin Bulgular	37
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	41
KAYNAKLAR	44

Ek İzin 1	58
Ek İzin 2	59
Ek İzin 3	60
Ek İzin 4	61
Ek 5- Araştırma Anketi	62

ŞEKİLLER VE GÖRSELLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 3.1 Araştırmanın Kavramsal Modeli.....	28

TABLULAR DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 2.1 İş yerinde Yalnızlık Kavramı ile İlgili Önceki Çalışmalar	20
Tablo 2.2 Sanal Kaytarma Davranışı ile İlgili Önceki Çalışmalar.....	22
Tablo 2.3 İşe Yabancılaşma Kavramı ile İlgili Önceki Çalışmalar	24
Tablo 4.1 Örneklem Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	32
Tablo 4.2 YÖ' nün KFA Bulguları ve Cronbach Alfa Katsayısı.....	34
Tablo 4.3 İYÖ'ye İlişkin KFA Bulguları ve Cronbach Alfa Katsayıları.....	35
Tablo 4.4 SKÖ'ye İlişkin KFA Bulguları ve Cronbach Alfa Katsayıları	36
Tablo 4.5 Korelasyon Katsayıları, Ortalamalar ve Standart Sapma Değerleri .	37
Tablo 4.6 Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları 1	38
Tablo 4.7 Çoklu Doğrusal Regresyon Bulguları 2.....	39
Tablo 5.1 Hipotezlere İlişkin Tablo	41

KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltmalar

AFA	: Açıklayıcı Faktör Analizi
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
YÖ	: Yabancılaşma Ölçeği
İYÖ	: İş yerinde Yalnızlık Ölçeği
SKÖ	: Sanal Kaytarma Ölçeği
KFA	: Keşfedici Faktör Analizi
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
VIF	: Variance Inflation Factor
SKD	: Sanal Kaytarma Davranışı

1. GİRİŞ

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte internet kullanımı oldukça yaygınlaşmıştır. İnternet kullanımının yoğun olduğu alanlardan biri de iş yerleridir. İnternetin sağlamış olduğu eşsiz imkanlar iş yerlerinde çalışanları cezbetmekte ve mesai saatleri içerisinde interneti iş haricî maksatlarla kişisel istek ve ihtiyaçları doğrultusunda kullanmalarına yol açmaktadır. Sanal kaytarma davranışı (SKD) olarak da adlandırılan bu eylemler literatürde işletmeye zarar veren, yasal mesuliyetlerle karşı karşıya bırakan ve çözüme kavuşturulması gereken ciddi bir problem olarak görülmektedir.

Değişen ve gelişen dünyada rekabetin artmasıyla birlikte işletmelerin çalışandan beklentisi devamlı olarak yüksek performans, yüksek verimlilik ve yüksek motivasyondur. Bu tür baskılayıcı durumlarda duygusal olan insan, kendini değersiz sistemin bir dişlisi olarak görmektedir. Bunun sonucunda çalışan iş yerine karşı aidiyet duygusunu yitirmekte ve yapmış olduğu işe karşı büyük ölçüde yabancılaşmaktadır. İşe yabancılaşma, çalışanın yapmış olduğu işi anlamsız bulması, işe karşı isteksiz olması, işletmede olan iletişimini ve kendini yetersiz bulması olarak ifade edilmektedir. Çalışan bu duygu karmaşası içerisinde işine olması gereken değeri ve fedakârlığı gösterememekte ve neticesinde işe karşı yabancılaşmaktadır. Diğer yandan insan, hayatının büyük bir bölümünü çalışarak geçirmektedir. Bu durumda çalışan, vaktinin büyük bir bölümünü ailesinden, arkadaşlarından ziyade daha çok iş arkadaşlarıyla geçirmektedir. İnsan tabiatı gereği duygusal ve sosyal bir varlıktır. Yine, yalnızlık, çağdaş toplumlarda gelişen dünyanın etkisiyle kişinin günlük yaşamında sınırlı kalmayarak iş yerinde de ortaya çıkan ve çözülmesi gereken ruhsal bir durum olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışmada iş yerinde yalnızlık ve işe yabancılaşmanın sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi incelenmektedir. Çalışmanın kavramsal çerçeve bölümünde ilk olarak iş yerinde yalnızlık kavramı, boyutları, nedenleri, sonuçları ve iş yerinde yalnızlık mücadele yöntemlerine yer verilmiştir. Ardından, sanal kaytarma davranışı, sınıflandırılması, yarattığı fırsatlar ve tehditler üzerinde durulmuştur. Sonraki bölümde işe yabancılaşma kavramı, boyutları, nedenleri ve sonuçları incelenmiştir. Son

bölümde, yapılan çalışmadaki değişkenler hakkında literatürde öncesinde yapılan bazı çalışmalara yer verilmiştir ve ardından çalışmanın kavramsal arka planı tartışılmıştır. Bu noktada taranan literatür doğrultusunda iş yerinde yalnızlık ve işe yabancılaşmanın birlikte sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Çalışma Kastamonu ilindeki kamu ve özel sektörden 350 çalışan ile yürütülmüştür. Çalışmada süre kıstası ve uygulama kolaylığı nedeniyle kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Uygulamada kullanılan anket formunda katılımcılara ilişkin demografik bilgi formu ve literatürde daha önce Türkçe uyarlaması yapılan iş yerinde yalnızlık, sanal kaytarma davranışı ve işe yabancılaşma ölçekleri kullanılmıştır.

Çalışma bulgularına göre iş yerinde yalnızlığın alt boyutlarından olan duygusal yoksunluğun önemsiz sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisi pozitif yönde ve anlamlıdır. İş yerinde yalnızlığın bir diğer boyutu olan sosyal arkadaşlığın ise önemsiz sanal kaytarma üzerinde negatif yönde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Yabancılaşmanın alt boyutları güçsüzlüğün ve kuralsızlığın önemsiz sanal kaytarma üzerinde etkisinin olmadığı görülmüştür.

İş yerinde yalnızlığın alt boyutlarından duygusal yoksunluğun ciddi sanal kaytarma üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. İş yerinde yalnızlığın diğer bir boyutu olan sosyal arkadaşlığın ise ciddi sanal kaytarma üzerinde etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Yabancılaşmanın alt boyutlarından kuralsızlığın ciddi sanal kaytarma üzerinde negatif yönde ve anlamlı etkisinin olduğu görülürken güçsüzlüğün ise ciddi sanal kaytarma üzerinde etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1 İş yerinde Yalnızlık Kavramı

İnsanlar doğası gereği yaşadıkları toplumlarda var olabilmek için diğer insanlarla iletişim kurma eğilimi göstermektedirler. Bu iletişim ve etkileşim sürecinde zaman zaman sorunlar yaşanabilmektedir. Bu durum insanların yalnızlaşmasına ve iletişim eksikliği yaşamasına neden olabilmektedir (Çağır ve Gürkan, 2010: 73). Yalnızlık, toplumsal yaşamda karşılaşılan göz ardı edilemeyecek kadar önemli meselelerden biridir. Bireyler sosyal statüleri ve yaşları fark etmeksizin hayatlarının bazı süreçlerinde yalnızlık yaşayabilmektedirler (Özkürkçügil, 1998: 22). Fromm (1941) yalnızlığın insanlar için sıradan bir problem olduğunu, insanların birbirlerinden uzaklaşmasının sonucunda yalnızlıkla karşı karşıya kaldıklarını, kendilerini yalnız hissettiklerini ve tarih boyunca insanların hürriyetlerini daha çok kazanmasının karşılığını yalnızlaşarak ödediklerini ifade etmektedir. Sullivan (1953) yalnızlık kavramını, bireylerin yakınlık kurma ihtiyacını yeterli olarak gideremediği durumlarda meydana gelen son derece itici ve hoş olmayan tecrübe olarak açıklamaktadır (Sullivan, 1953: 290). Yalnızlık kişilerin bilinmeyen (karanlık) tarafını sembolize eden, yaşamı dayanılmaz kılan ve aydınlığa kavuşmayı bekleyen, modern yaşamın önemli meselelerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Yakut ve Certel, 2016: 70).

Sosyal yaşantının her evresinde çevresiyle etkileşim ve iletişim hâlinde olmak isteyen bireyler, yaşantılarında karşılaşmış oldukları birtakım problemler sebebiyle kendilerini yalnız hissedebilirler. Bu durumda yalnızlık, kişilerin yaşantılarında karşılaşmış olduğu kötü bir tecrübe olarak görülebilmektedir (Kızıldağ, 2009: 22-23). Yalnızlık, bireylerin fiziki olarak bir başına kalma hâli olarak düşünülse de bireyler başkalarıyla birlikte olduğunda da yalnızlık durumuyla karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu sebeple insanların çevresiyle olan iletişim becerilerindeki eksiklik ve var olan iletişimin kalitesi bireyin yalnızlık durumu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Karaduman, 2013:1). Benzer şekilde Yaşar (2007: 238) çalışmasında yalnızlığın fiziksel olarak kendi başına bir kişiyi ifade etmediğini ve kalabalık bir ortamda dahi kişinin yaşayabileceği olumsuz bir duygu olduğunu ifade etmektedir.

İnsanlar, zamanlarının büyük bir kısmını iş yerlerinde geçirmektedir (Wright, 2005: 42). Bu durumda günlük yaşamda karşılaştıkları birçok durumla iş yerinde de karşılaşabilmektedirler. Bunlardan biri de iş yerinde yalnızlıktır. Özçelik ve Barsade (2018) iş yeri yalnızlığını, çalışanların üyelik ihtiyaçlarının birlikte çalıştıkları insanlar ve çalıştıkları kuruluşlar tarafından karşılanıp karşılanmadığına ilişkin öznel duygusal değerlendirmeleri ve duyguları çerçevesinde değerlendirmiştir. İş yerinde yalnızlık, kişinin iş yerinde beklediği ve karşı karşıya kaldığı iletişim yoksunluklarından dolayı yaşamış olduğu yalnızlık durumu olarak tanımlanmaktadır (Wright, Burt ve Strongman, 2006: 60). İş yerindeki yalnızlık sosyal çevrenin sebep olduğu bir durumdur. Çalışanın izole olmasını ve kendi başına olma halini ifade etmektedir (Yılmaz ve Aslan, 2013). Doğan, Çetin ve Sungur'a (2009) göre genel düzeyde yaşanan yalnızlığın aksine sadece iş yaşamında etkilidir. Diğer bir deyişle, iş yeri dışında sağlıklı ve anlamlı bir ilişkiye sahip olan bir kişinin, iş yerinde benzer bir ilişki düzeyine ulaşamayacağı gözlemlenebilir. İşyerinde yalnızlığın iki temel boyutu bulunmaktadır.

2.1.1 İş yerinde Yalnızlık Boyutları

Wright, Burt ve Strongman (2006) iş yerinde yalnızlık kavramını iki boyutta ele almıştır. İlk boyut duygusal yoksunluk, ikinci boyut sosyal arkadaşlık olarak isimlendirilmiştir. Duygusal yoksunluk, kişilerin çalışma hayatlarında veya özel hayatlarında diğer insanlar ile bir bağ kuramaması sonucunda oluşan boşluk, üzüntü ve depresiflik olarak tanımlanmaktadır. Duygusal yoksunluk boyutunda iş yerinde samimiyetin azalması, kişiler arasında paylaşımlarda bulunulmaması ve güven kaybı yaşanması dikkat çekmektedir. Duygusal açıdan yoksunluk yaşayan bireyler kendilerini yalnız hissederek içlerine kapanık, hassas ve sessiz bir şekilde hayatlarını sürdürmektedirler (Yaşar, 2021: 44). Bu boyutta yakınlık kurma ve bağlanma ilişkilerinde yaşanan duygular, duygusal yoksunlukla ilişkilendirilmektedir. Kişiler kendilerini duygusal olarak yalnız hissettiklerinde genel olarak eksiklik ve üzüntü duymaktadırlar ve diğer insanlarla yakın diyalog kurma özlemi içerisinde bulunmaktadırlar (Wright, 2005: 24).

Duygusal yoksunluk yaşayan kişiler, çalışma arkadaşları tarafından anlaşılacağı düşüncesine kapılarak kendini güvende hissetmemekte ve iletişim kurmaktan uzaklaşmaktadırlar (Mercan, Oyr, Alamur, Gül ve Bengül, 2012: 217). Bu yönüyle iş yerinde meydana gelen duygusal yoksunluk bireyin kendini iletişime kapatması, fikirlerini çalışma arkadaşlarıyla paylaşmaması ve anlaşılacağı düşüncesinden kaynaklanabilmektedir. İş yerinde huzursuz, kaygılı ve çalışma arkadaşlarıyla yakın ilişkiler kuramayan bireylerin duyguları iş yerinde yalnızlığın duygusal yoksunluk boyutu çerçevesinde açıklanabilmektedir (Kaplan, 2011: 34).

Sosyal arkadaşlık boyutu, kişinin çalışma ortamında kendisini sosyal bir ağın parçası olarak görmemesi durumunu ifade etmektedir. Bu boyutta, çalışanlar iş arkadaşları tarafından düzenlenen piknik ve parti gibi benzer sosyal aktivitelere katılmayı tercih etmektedirler. Bu nedenle sosyal arkadaşlık boyutunda kişiler sosyal açıdan yalnızlık duygusu yaşayabilmektedirler (Kaplan, 2011: 33). Sosyal arkadaşlık boyutunda, yalnızlık yaşayan insanlar kendilerini sosyal bir ağa ait hissetmemekte ve diğer insanlarla olan iletişim kurma yetkinliklerini sorgulamaktadırlar (Wright, 2005; 24). Benzer şekilde yalnızlık yaşayan çalışanlar işle ilgili problemlerini veya bireysel fikirlerini anlatmakta zorluk yaşayabilmektedirler. Mola süreleri boyunca beraber zaman geçirecek arkadaş bulma konusunda sorun yaşamaktadırlar (Mercan vd., 2012: 217).

Sosyal arkadaşlık kişiler arasında toplumsal ilişkilerin yokluğu ya da kişinin varlığını onaylayacak bir topluluk içinde olmaması şeklinde tanımlanmaktadır. Ayrıca sosyal arkadaşlık söz konusu olduğunda kişilerde mahcubiyet, arkadaşları tarafından kabul görmeme düşüncesi ve aykırılışma durumları görülebilmektedir (Şişman ve Turan, 2004: 120). Sosyal arkadaşlık, bireyin etrafını çevreleyen sosyal yapı içerisinde etkileşimde bulunacağı, diyalog kuracağı yahut kabul göreceği bir sosyal ağ içerisine girememesinden dolayı oluşan bir tür yalnızlıktır. Bu tür yalnızlığa maruz kalan kişilerde ruhsal çöküntü ve buhran gibi rahatsızlıklar görülebilmektedir. Bireyin içerisinde bulunduğu ortamda utangaç bir hal takınması ve diğer kişilerden tarafından dışlanma, kabul görmeme hissine kapılması, bu tür yalnızlık için örnek verilebilir. Sosyal arkadaşlık boyutu, çalışanın örgüt içerisinde ruhsal açıdan sorunlar, çalışma

arkadaşlarıyla iletişim problemleri ve aidiyet eksikliği yaşamasına sebep olan çalışmanı yıpratıcı bir durumu ifade etmektedir (Yaşar, 2021: 43).

2.1.2 İş yerinde Yalnızlığın Nedenleri

Toplumsal yaşamındaki kopuk ilişkileri ve iletişim eksikliklerinden dolayı yaşadığı problemler sebebiyle birey kendini yalnız hissetmektedir. Yalnızlığın özel yaşamı etkilediği gibi hiç şüphesiz çalışma hayatını da etkilemesi beklenen bir durum olmaktadır (Karaduman, 2013: 16). Yalnızlık yaşayan bireyler örgüt içinde diğer çalışanlarla ilişkileri konusunda eksiklik duygusu hissettikleri için iletişim kurmaktan kaçınılmaktadırlar. Bu çerçevede yalnız bireyler kişiliğın ötesinde yeterli sosyal kaynaklar elde edinememekle ilişkili olabilmektedir. Yeterli sosyal ağına sahip olmayan kişiler bu nedenle örgüt içinde kendileri ve düşünceleri üzerinde yoğunlaşmaktadırlar (Yaşar, 2007: 246).

İş yerinde yalnızlık, kişinin toplumsal ilişkilerinde beklediği yakınlığın sağlanmadığı durumları ifade etmektedir. Bu nedenle samimi olmayan, menfaate dayalı yakınlıklar kişinin yalnızlık hissini artmasıyla sonuçlanabilmektedir (Kızıldağ, 2009: 23). İş yerinde yalnızlığın nedeni kişinin karakter özellikleri olabilmektedir. Kişinin karakter özelliklerinden dolayı içe dönüklük ve öz güvensizlik gibi nedenler kişilerin iş yerinde yalnızlık duygusunu yaşamasını artırmaktadır (Keser ve Karaduman, 2014: 181-182). Benzer şekilde, kişinin sahip olduğu karakter özellikleri ve toplumsal ilişkilerine yönelik özelliklerin, kişinin yalnızlığına etki ettiği kabul edilmektedir (Demir, 1990: 3).

İş yerinde yalnızlığın bir diğer nedeni ise stres düzeyidir. Çalışma hayatı boyunca kişilerin yapmış olduğu işlerin niteliğine göre yaşadıkları zorluklar ve çalışma arkadaşlarıyla gerçekleşen problemler kişileri olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu nedenle kişilerin yaşamış olduğu stres düzeyine bağlı olarak iş yerinde yalnızlığın meydana geleceği düşünülmektedir (Karaduman, 2013: 20-21). Yaşar (2007: 246) çalışmasında kişinin yalnızlık problemi yaşamasının nedenini, yetiştiği aile yapısından gelen sevgi ve sosyalleşme eksikliği olarak vurgulamaktadır. Bu tür ailelerde yaşayan

kişilerin sosyal ilişkilerinde oluşan zayıflık, iş yerinde yalnızlığın önemli nedenleri arasında gösterilebilmektedir.

2.1.3 İş yerinde Yalnızlığın Sonuçları

İş yeri yalnızlığı örgütlere zarar veren, bireyin üretkenliğini, iş memnuniyetini, dolayısıyla örgütün başarısını ve iş ortamındaki refah düzeyini bozan bir durum olarak ifade edilmektedir (Akduru ve Semerciöz, 2017: 118). İş yerinde yalnızlık yaşayan çalışan bu duygu durumunu iş arkadaşlarıyla paylaşmamakta ve kendini onlara karşı iletişime kapatmaktadır. Takım çalışmalarında uyumsuz ve içe dönük karakter özelliklerine bürünmekte ve yaşamış olduğu bu duygu karmaşasından dolayı yapması gereken işlere yeterince odaklanamamaktadır. Bunun neticesinde ise performans düşüşleri yaşanmaktadır (Özçelik ve Barsade, 2011: 2). İş yerinde yalnızlık yaşayan çalışan performansını yeterince gösteremez, bu sebeple başarısız olduğu düşüncesine kapılır ve bu durum da iş tatminsizliğine yol açmaktadır (Mercan vd., 2012: 218).

İş yerinde karşılaşılan yalnızlığın kişi üzerindeki etkisinin stres ile doğru orantılı olduğu ön görülmektedir. Yalnızlıktan kaynaklanan stres, çalışanın verimsizliğine neden olmaktadır. Yalnızlık yaşayan bireyler iş yerinde saldırgan, içe kapanık veya öz güvensiz bir davranış yapısına bürünebilmektedir. İstenilmeyen bu davranış yapısı iş yerindeki ilişkilere de zarar vermektedir (Keser ve Karaduman, 2014: 181). Bu düşünce Aydemir, Aksoy ve Arlı (2019: 150) çalışmasında desteklenmiştir. Çalışmanın sonucuna göre iş yerinde yalnızlık yaşayan çalışanın stres düzeyinin de aynı oranda arttığı ortaya çıkmıştır.

İş yerinde birtakım sebeplerden dolayı yalnızlık yaşayan çalışanın, örgüte karşı örgütsel güven duygusunun azalması muhtemel bir durum olarak görülmektedir (Demirbaş ve Haşit, 2016: 140). İş yerinde yalnızlığın sonuçlarından bir diğeri ise tükenmişliktir (Özdemir, 2021). Aşık (2016: 381) çalışmanın sonucuna göre iş yerinde yalnızlığın tükenmişlik düzeyi üzerinde önemli etkilerinin olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durumda yalnızlık yaşayan çalışanın tükenmişlik düzeyinin de artması muhtemel bir sonuç olmaktadır. İş yerinde sosyal ve duygusal olarak yalnızlık yaşayan çalışan, yaptığı işe karşı psikolojik olarak uzaklaşmakta ve bunun sonucunda işten ayrılma

yoluyla çalıştığı örgütten çekilme eğilimi içerisinde olmaktadır (Wright, 2007: 11). Demirbaş (2014) çalışmasında, akademisyenlerin iş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiş aralarında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğunu tespit edilmiştir.

2.1.4 İş yerinde Yalnızlıkla Mücadele Yöntemleri

Yalnızlık, kişilerin yaşamlarında belli aralıklarla karşı karşıya kaldığı durumlardır. Yalnızlık kişiye problem teşkil ettiğinde kişiler bunun temel sebebini sorgulamalı ve kendi içerisinde muhakeme yaparak yaşanan bu durumla mücadele etmelidir. Kişilerin yalnızlıkla mücadele etmesinde en önemli etkenlerden birisi sosyal çevresiyle sağlıklı ve devamlı ilişkiler kurmasıdır (Karaduman, 2013: 15). Örgüt içindeki birey iş hayatında sürekli olarak sosyal ilişkiler içerisinde. Çalışanların eksiksiz iletişim kurması örgüt içerisindeki sosyal ilişkileri de sağlamlaştırmaktadır. Bu sayede eksiksiz iletişim kurulan ve bilgi ile desteklenen iş görenler diğer çalışanlar ile güven ilişkisi kurarak kendilerini yalnız hissetmemektedirler (Asunakutlu, 2002: 7).

Çalışan yalnızlığını ortadan kaldırmak için örgütler, örgütsel düzeyde birtakım yönetim politikaları formüle etmektedir. Örgütler iş hayatında sosyal ilişkileri düzeltmek amacıyla faydalı birtakım eğitimler tertip ederek, grup çalışması yaparak ve bu sayede çalışanlar arasındaki iletişimi pekiştirerek bireyin yalnızlaşmasını azaltabilmektedir. Çalışan memnuniyeti arttığında bu duruma paralel olarak kişi yalnızlık duygusundan da uzaklaşmaktadır (Kaymaz, Eroğlu ve Sayılar, 2014: 50-51).

2.2 Sanal Kaytarma Davranışı

Çalışma ortamlarında internet kullanımı iletişimi kolaylaştırmakta, lüzumsuz işlemleri azaltmakta veya tümüyle ortadan kaldırmaktadır. İşyerlerinde yapılan işlemlerin büyük bir kısmının internet bağlantısıyla yapılması işletmelerde internet bağlantısının olmasını mecburi hale getirmiştir. Günümüzde birçok işletmenin internet bağlantısı olmadan ana çalışmalarını dahi gerçekleştiremedikleri bilinmektedir. Bu sebeple teknolojik aygıtların ve internet kullanımının büyük öneme sahip olduğu görülmektedir. İşletmelerde internet kullanımının son derece büyük öneme sahip olması ve yaygınlaşması ile birlikte iş görenler çalışma ortamında interneti iş yükünü azaltma,

iletişim, işlerin kontrolü ve takibinde kullanmaya başlamıştır. Ancak bu asıl amaçlarını gerçekleştirmenin yanında internet kullanımı boş vakitleri değerlendirme, internet sayfalarında zaman harcama, bireysel işleri yapma gibi iş harici bazı tutumları da ortaya çıkarmaktadır. Teknolojik ilerlemelerin etkisi, internet irtibatlarının yayılması ve çalışma ortamında bireysel bilgisayar kullanımının çoğalmasıyla birlikte iş görenlerde sanal sapkınlık tutumu, üretim sapkınlığı gibi yeni birtakım davranış çeşitleri meydana gelmeye başlamıştır. İş sürecinde işletmenin olanaklarını kullanarak ortaya koyulan bu davranışlar sanal kaytarma kavramını meydana getirmiştir (Yılmaz, 2018: 2).

Sanal kaytarma davranışı, çalışanların çalışma saatleri süresince teknolojik ürünler vasıtasıyla bağlanmış oldukları internet ağını, şahsi amaçlarla kullanması olarak tanımlanmaktadır (Örücü ve Özudoğru, 2018: 68). Teknolojinin gelişmesiyle birlikte, internete erişim olanakları da artmaktadır. Çalışanların, çalışma saatlerinde işletmenin sağladığı interneti bireysel istekleri doğrultusunda kullanmaları, işletme bakımından olumsuz sonuçlara sebebiyet vermektedir ve bu durum yazında sanal kaytarma olarak açıklanmaktadır (Özen, 2022: 76).

Küresel ölçekte internet, insanların iş ve kişisel yaşamlarında üretkenliğin artmasını ve bilgiye ulaşma kolaylığını sağlamaktadır. Diğer yandan maliyetlerin düşmesi, hizmetlere ve ürünlere erişim, pazarlama gibi birçok faydayı beraberinde getiren internet kullanımı birtakım olumsuzluklara da neden olmaktadır. Bu nedenle internet, iki ucu keskin bir kılıç betimlemesiyle ifade edilmektedir (Lim ve Teo, 2005: 1081).

Sanal kaytarma kavramıyla alakalı, Türkçe ve yabancı literatürde farklı isimlendirmeler bulunmaktadır ve bu isimlendirmelerin hepsinin benzer anlamlara geldiği görülmektedir. Yabancı literatürde sanal kaytarma davranışıyla alakalı “cyberdeviancy,” “cyberloafing,” “cyberslacking,” “cyberbludging” gibi terimlerle karşılaşılmaktadır (Mills, Hu, Beldona, Clay, 2001: 34). Türkçe literatürde ise çeşitli isimlendirmelerle karşılaşılmış olup bunlar; “sanal aylaklık” (Demir ve Seferoğlu, 2016: 4-5), “sanal tembellik” (Genç ve Aydoğan, 2016: 560), “siber aylaklık” (Kalaycı, 2010: 13), “siber kaytarma” (Candan ve İnce, 2016: 230) olarak belirtilebilir. Sanal kaytarma davranışıyla ilgili yapılan tanımlamaların ortak noktası fiillerin

bireysel olmasıdır, yani işle ilgili olmaması, istekli olarak yapılması ve iş vakitleri içerisinde yapılıyor olmasıdır (Yılmaz, 2018: 4). Gerçekleşen teknolojik gelişmeler dâhilinde sanal kaytarma davranışının yalnızca iş yerlerinin internet erişim olanaklarıyla olmadığını hem iş yerleri hem de kişisel internet erişimine olanak veren bütün araçlar dahilinde yapılan kaytarma davranışlarını kapsaması gerektiği ifade edilmektedir (Kaplan ve Öğüt, 2012: 4).

İnternet erişimi işgörenler için daha yaygın hale geldikçe, iş yerinde eğlenmek ve iş dışı maksatlarda kullanılma eğilimi de bu oranda artmaktadır. Bununla birlikte sanal kaytarma davranışı sergileyen çalışan yasa dışı faaliyetlerde de bulunabilmektedir. Örneğin şarkı indirmek, yasaklı sitelere girmek, çevrim içi bahis gibi, sonuç olarak çalıştığı kurumu birtakım yasal mesuliyetlerle karşı karşıya bırakan faaliyetlerdir (Blanchard ve Henle, 2008: 1068). Sanal kaytarma davranışının bireye ve örgüte etkisi hususunda birbirlerine zıt olan fikirler ortaya atılmaktadır. Yapılan çalışmalarda bir taraf sanal kaytarma davranışının birey ve örgüt bakımından kötü sonuçları olduğunu düşünürken diğer bir taraf ise yararları olabileceğini öne sürmektedir. Sanal kaytarma davranışının, çalışanın yaptığı işin yükümlülüklerini yerine getirmesine engel olan sapkın bir iş davranışı olduğu kabul edilmektedir (Lim ve Teo, 2005: 1083). Bunun aksini düşünenlere göre ise; sanal kaytarma davranışının örgüte zarar vermek yerine işgörenlerin dijital okuryazarlığını ve verimliliğini artırmada gizil güç olabileceği ifade edilmektedir (Page, 2014: 1). Çalışanlar yoğun çalışma içerisinde bireysel internet kullanımıyla dinlenme şansı yakalamakta ve verilen bu molayla birlikte çalışanların motivasyonu ve verimliliği artabilmektedir. İnternet vasıtasıyla kendilerini, performanslarını ve yaptıkları işleriyle ilgili donanımlarını artıracak öğrenme etkinliklerinde bulunabilmektedirler (Yılmaz, 2018: 4).

2.2.1 Sanal Kaytarma Davranışlarının Sınıflandırılması

Literatürde sanal kaytarma davranışına ilişkin sınıflandırmalardan en çok bilinenlerden biri Blanchard ve Henle (2008: 1078) yapmış olduğu sınıflandırmadır. Bu sınıflandırmaya göre sanal kaytarma davranışını iki boyut olarak açıklanmaktadır ve bu boyutları majör (ciddi) sanal kaytarma ve minör (önemsiz) sanal kaytarma olarak isimlendirilmektedir. Minör sanal kaytarma davranışı bireysel posta gönderme ve

alma, çevrim içi alışveriş sayfalarını ziyaret etme, finans haberlerine yönelik sayfaları gezme davranışlarını içermektedir. Majör sanal kaytarma boyutunda çevrim içi sohbet odalarına girmek, çevrim içi bahis-kumar sayfalarına bakılması, müzik indirmek ve yetişkin içerikli sayfaları ziyaret etmek yer almaktadır.

Anandarajan, Devine ve Simmers (2004: 69-72) çalışmada bireysel internet kullanımını işletme, çalışan ve verimlilik bakımından dört boyutta açıklanmaktadır. Bu boyutlardan ilki kötüye kullanmaya açık fiillerdir (disruptive). Çalışanın çalıştığı kuruluş için tehdit içerikli ve faydası olmayan davranışlarını içeren sınıflandırmadır. Bu kısımda olan davranışlar internetin bireysel olarak kötüye kullanılması veya siber tembellik olarak nitelendirilmektedir. Yetişkin içerikli web sayfalarında gezinme, şarkı-resim indirme ve çevrim içi oyun oynama bu tutumlar içinde yer almaktadır. Dinlenme fiilleri (recreational) boyutu kapsamındaki eylemler eğlenceye yöneliktir. Dinlenme, web sayfalarında gezinmek/sörf yapmak, sosyal etkinlikleri ve ilgi alanlarını bulmak, satın almak istenilen ürünlerle ilgili inceleme yapma tutumları bu kapsamda değerlendirilmektedir. Kişiyeye özel öğrenme fiilleri (personal learning) boyutunda çalışanların çalıştıkları kurumla ilgili yapılan haberlere bakması, güncel konuları okuması, alanında uzman kuruluşların internet sitelerini incelemesi, eğitim fırsatlarını araştırması konuları ön plana çıkmaktadır. Belirsiz fiiller (ambiguous) boyutunda ise diğer boyutlara nazaran belirli olmayan davranışlar bulunmaktadır. Bu durum kesin bir yargı içermeyen durumlarla açıklanmaktadır. Bunlar; sohbet sayfalarında iş yeriyle ilgili münakaşalara katılmak, hükümetin resmi sayfalarına bakmak ve son olarak sohbet sayfalarında diğer işletmelerle alakalı araştırmalar yapmak şeklinde belirtilebilir.

Yukarıda açıklanan boyutların işgören ve işletme bakımından birtakım olumlu ve olumsuz neticeleri bulunmaktadır. Kötüye kullanmaya açık fiiller işgören için de olumsuz sonuçlar doğurur ama en çok etkilenen, yasal ve cezai mesuliyetlerle karşı karşıya kalan işletmenin kendisi olmaktadır. Dinlenme fiilleri işgören için iş güvenliği ve saygınlığını tehlikeye atabilecek durumları içermektedir faydasından ziyade zararı daha çok bulunmaktadır. Kişiyeye özel öğrenme fiillerinin her iki tarafa da faydası bulunmaktadır. İşgörenlerin yaptığı işe mola vererek öğrenme maksadıyla internette araştırma yapması, güncel haberleri takip etmesi gibi eylemler işgörenin ruhsal

gerginliğini azaltarak dolaylı yönden de işletmenin verimliliğine katkı sağlamaktadır. Son olarak belirsiz fiillerde ise işgörenin sohbet sayfalarında yaptığı konuşmalar, çalıştığı kurum hakkında olumlu ya da olumsuz birtakım sorumluluklarla karşı karşıya kalmasına sebep olabilmektedir (Anandarajan vd., 2004: 69-72).

Anandarajan, D'Ovidio ve Simmers'ın (2011: 580-581) yapmış oldukları çalışmada sanal kaytarma fiilleri dört boyutta açıklanmaktadır. Bunlar: hazsal, iş ve aile, örgütsel vatandaşlık ve kendini geliştirme olarak sıralanmaktadır: Hazsal fiiller (hedonic) bireye eğlence, iyi hissetme, heyecan ve haz duygularını veren fiillerdir. Bunlar çalışanın kısa zamanda gerginliğini azaltarak bireye yarar sağlayabilmektedir fakat bu durum işletmeye zarar vermektedir. İş ve aileyle ilgili fiiller (the work/family), çalışanın iş vakitleri içerisinde kişisel işlerini gerçekleştirmesidir ve bu tarz fiillere izin verilmesi kişinin iş ve aile uyumuna destek sağlamaktadır. Bunun neticesinde birey duygusal olarak kendini iyi hissetmekte, motivasyonu artmaktadır ve bu durum dolaylı da olsa işletmeye katkı sağlamaktadır. Örgütsel vatandaşlıkla ilgili fiiller (organizational citizenship) işletmenin menfaatleri doğrultusunda dış çevreyi gözlemek ve örgütü ilgilendiren ve geliştiren yeni fikirlerin uygulanmasını içermektedir. İşletmeye doğrudan, bireye ise dolaylı olarak yarar sağlayan davranışlardır. Kendini geliştirme fiilleri (self-development), çalışanın kişisel gelişimi için bilgi arama, bilgi üretme ve gündemle ilgili haberlerin takip edilmesidir. Hem örgüte hem de işgörene yararlı davranışlardır.

2.2.2 Sanal Kaytarmanın Yarattığı Fırsatlar ve Tehditler

Sanal kaytarma davranışıyla ilgili iki tür yaklaşım bulunmaktadır. İlk yaklaşım, sanal kaytarma davranışının işletme içerisinde olumsuz sonuçlarının olduğunu ileri sürmektedir. Buna göre, çalışanlar çalıştıkları kurum için faydalı çalışmalar yapmaları gereken yerde vakitlerini boşa geçirmekte, örgüte fayda sağlamayarak verimliliğin kaybına sebep olmaktadır. İkinci yaklaşım, sanal kaytarma davranışının yararlı sonuçlarının olduğunu, işgörene esneklik ve yaratıcılık kazandırdığını, bilgiye anında ulaşma imkânı yaratarak öğrenme ortamı sağladığını savunmaktadır (Tan, 2017: 19).

Sanal kaytarma eylemleri işletmeleri birçok problemle karşı karşıya bırakmaktadır (Yıldırım, 2016: 43). Bilgi iletişim teknolojilerinin kötüye kullanılmasıyla birlikte kuruluşlar üretken olmayan iş davranışlarıyla karşı karşıya kalmakta ve bunun neticesinde disiplin cezaları, çalışanların işten çıkarılması, kurumsal gizlilik ihlalleri, işletmenin güvenilirliğinin zedelenmesi, saygınlığın azalması ve maddi kayıplarla karşılaşmaktadırlar (Weatherbee, 2010: 35-36). Jia (2008) internetin 21'inci yüzyılda iş hayatına makro yardım sunan bir gereç olmasına rağmen, işgörenlerin boş zamanlarını değerlendirme ve mesai saatlerinde işiyle ilgisi olmayan etkinliklerde bulunmasına da olanak sağladığını ve sanal kaytarma davranışının çalışan verimliliğini %40'a kadar indirebildiğini belirtmiştir. Greenfield ve Davis (2002) şirketlerin iş yerinde uygunsuz internet kullanımı gerekçesiyle %60'dan fazla çalışanına disiplin cezası verdiğini ve %30'dan fazla çalışanını ise işten çıkarttığını ifade etmiştir.

Diğer yandan, internetin sağladığı benzersiz öğrenme imkânları, işgörelere yeni bilgi alanı oluşturmakta bununla birlikte işgörelere iş alanında daha kreatif ve yenilikle birlikte gelişen fertler haline gelmektedir (Blanchard ve Henle, 2008: 1069). İnsanların şekerleme yapmalarının onlara zihinsel açıdan aktivasyon sağladığı bilimsel olarak kanıtlanmıştır. Buna göre çalışanların işlerinden uzaklaşarak kısa sanal molalar vermeleri, spor skorlarına bakmaları gibi çeşitli aktiviteleri onların üretkenliklerinin artmasına ve canlanmalarına yardımcı olacaktır (Garrett ve Danziger, 2008: 291). Çalışanların büyük çoğunluğunun iş vakitlerinde bireysel internet kullanmaları doğrultusunda yaptıkları işlerde daha yenilikçi hissettiklerini ifade etmeleri bu düşünce yanlılarını doğrular niteliktedir (Cihan, 2018: 35).

Günümüz işletmelerinde sanal kaytarma gerçeğinden yola çıkarak ve işgörelere yönlendirilerek bu tutum işletme için kazanıma dönüştürülebilmektedir. Örneğin işgörelere sanal kaytarma davranışını sergiledikleri süre boyunca müşterilerle etkili iletişim sağlayarak onlardan geri dönütler alabilir; örgüt etrafında meydana gelen fırsat ve tehditlerden anında bilgi sahibi olabilir; örgütün pazarlama, lansman ve halkla ilişkiler etkinliklerine faydalı olabilir. Burada açıklanan muhtemel avantajlardan faydalanabilmek için, sanal kaytarma davranışının bilinçli olarak yönetilmesi idareciler için bir seçenek olarak görülebilir. Ancak, bu sebeple işletmenin yapısında köklü değişikliklere gidilmesi gerekebilmektedir. Bu değişiklikler sistematik şekilde

verilecek eğitim etkinlikleri, işveren ile çalışan arasında serbest bir iletişim düzeninin kurulması, elektronik denetleme sistemleri ve bilgisayar kullanma politikaları geliştirmekle gerçekleştirilebilir (Kaplan ve Çetinkaya, 2014: 33).

İş yerlerinde çalışanların interneti kötüye kullanmalarının önüne geçebilmek adına yöneticilerin internet kullanım politikaları geliştirmeleri, işgörenlerini bu konuda eğitime tabii tutmaları ve adaletli bir yönetim tarzını benimsemeleri gerekmektedir (Young ve Case, 2004: 110). Örgütlerin sanal kaytarma davranışının önüne geçmek amacıyla kullandığı metotlar arasında: internet kullanım politikalar geliştirmek, çalışanın yaptığı işlemleri izleme uygulamaları kurmak ve vazgeçirici ceza yaptırımları bulunmaktadır. İşgörenlerin, işletmede kullandıkları internetin takip edildiğini ve sanal kaytarma yaptıkları takdirde birtakım cezai işlemlere maruz kalacaklarını bilmeleri onların bu tür eylemlere yönelme olasılığını azaltacaktır (Ugrin ve Pearson, 2013: 817-818).

2.3 İşe Yabancılaşma Kavramı

Yabancılaşma kavramı insanlığın varoluşundan itibaren gerçekleşen ve kişilerin birbirleriyle olan ilişkilerini etkileyen bir fenomendir (Güneri, 2010: 54). Yabancılaşma kavramı kişinin varoluşuna engel olan kendini tam hissedememe hâlidir. Kişinin algısına yönelik parçalanmalara sebep olan tecrübe ve eylemler bütünüdür (Bonjean ve Grimes, 1970: 366). Shepard yabancılaşma kavramını tanımlarken kişilerin sosyal bir statüye iştirak etme aşamasında kendi değer yargılarını denetlemesi ve bu denetlemiş olduğu sosyal değer yargılarıyla gerçekleşen anlaşmazlığın ortaya çıkması olarak ifade etmektedir (Shepard, 1972: 163). Kohn ise yabancılaşmayı, kişinin dünyaya ve benliğine olan itikatını kaybetmesi olarak açıklamaktadır (Kohn, 1976: 114). Marksist yaklaşıma göre yabancılaşma kavramı insan hayatının vazgeçilmez bir parçası olarak bireysellikten ziyade nesnel bir hakikat olarak kabul edilmektedir. (Mottaz, 1981: 515). Mevcudiyeti materyalist koşullar aracılığıyla belirlenen bireyin yaşamış olduğu bu sürece ödeyeceği değer, yabancılaşmadır (Tutar, 2010: 177). Karl Marks yabancılaşma kavramını, kapitalist düzende sermaye topluluklarının hızla başkalaşmasıyla açıklamakta ve insanın emeğine, kendine ve millete yabancılaşması ile bunları denetleme yeteneğini

kaybetmesi olarak ifade etmektedir (Şimşek, Çelik, Akgemci ve Fettahlıoğlu, 2006: 572).

Günümüz modern dünyasında çok sık karşılaşılan yabancılaşma kavramı kişinin çevresine, işine ve kişiliğine karşı uzaklaşma veya ayrılma duygularını ifade etmektedir. Yabancılaşma kişinin çevresiyle arasında uyumun, denetimin azalmasını ifade eden ve duygusal olarak çaresizliğe yol açan bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Tükel, 2012: 39). Yabancılaşma, bireyin özünden uzaklaşarak kimlik karmaşası yaşadığı ruhsal bir süreçtir (Akyıldız ve Dulupçu, 2003). Yabancılaşma kavramı, kişinin hayatının faili olmaktan uzaklaşarak, hayatının objesi haline gelmesi olarak açıklanmaktadır (Şimşek vd., 2006: 570). Kişinin, örgüt içerisindeki değerler, kurallar ve ilişkilerden uzaklaşması ise örgütsel anlamda yabancılaşmayı ifade etmektedir (Soysal, 1997: 2). İşe yabancılaşma kavramı çalışanın yapmış olduğu işe değer vermemesi, işinin gerektirdiği enerjiye sahip olmama durumudur ve öncelikle dışarıdan gelen ödüller sebebiyle takındığı tutum olarak ifade edilmektedir (Agarwal, 1993: 723). İşe yabancılaşma, kişinin çalıştığı örgüte karşı aidiyet duygusunun olmaması ve kendini örgütteki çalışma arkadaşları tarafından seilmeyen kişi olarak algıladığı psikolojik bir durum olarak açıklanmaktadır (Kanungo, 1979: 124).

İşe yabancılaşma kavramı genel olarak işgörenin yapmış olduğu işi manasız bulmasıdır. Örgütteki iletişimini yetersiz bulması dolayısıyla örgütte kendini yalnız ve değersiz hissetmesi olarak açıklanmaktadır (Elma, 2003: 16). İşe yabancılaşma, çalışanın memnuniyetsiz olması ve yapmış olduğu işe karşı daha az çaba sarf etmesi, ilgisiz olması olarak açıklanmaktadır. Kısacası çalışanın iş hayatına ne denli uzaklaştığını ifade etmektedir (Hirschfeld ve Feild, 2000: 790). Kurtulmuş ve Karabıyık (2016) işe yabancılaşma kavramını işgörenin işine karşı yorgunluğunun, usanmışlığının ve hayal kırıklığının var olduğu bir tür sosyo-psikolojik duygu durumu olarak belirtmektedir. Başka bir deyişle, işe yabancılaşma, yapılan işin işgörenin isteklerinin ötesinde olması, işin monotonlaşması veya işgörenin işine karşı uzaklaşması olarak tanımlanmaktadır (Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016: 463).

2.3.1 İşe Yabancılaşmanın Boyutları

Seeman (1959: 784-789) yabancılaşmayı sosyo-psikolojik bakış açısından incelemiş ve çalışmasında yabancılaşmayı beş boyut çerçevesinde ele almıştır. Bu boyutlar, güçsüzlük (powerlessness), anlamsızlık (meaninglessness), kuralsızlık (normlessness), soyutlanma (isolation) ve kendine yabancılaşma (self-estrangement) şeklinde belirtilmiştir. İlk boyut olan güçsüzlükte; kapitalist sistemde çalışan işgörenin yapmış olduğu işlere karşı imtiyaz ve hüküm yetkisinin egemen girişimciler aracılığıyla gasbedildiği oranda yabancılaştığına vurgu yapılmaktadır. Anlamsızlık boyutunda bireyin içinde bulunduğu durumları algılama duygusuna atıfta bulunmaktadır. Bireyin neye inanması konusundaki en ufak bir çelişkide yabancılaşma söz konusu olmaktadır. Kuralsızlık boyutunda kişinin kural olarak benimsenmiş toplumsal normları önemsemediği veya bu normların kişiler tarafından yok sayıldığı durumlar ifade etmektedir. Soyutlanma, bireyin içinde bulunduğu çevreye ve kültüre karşı uzaklaşma yabancılaşma hâlidir. Son olarak kendine yabancılaşma ise kişinin kendini bir yabancı olarak tecrübe ettiği, kendinden uzaklaştığı bir deneyim biçimini ifade etmektedir.

Middleton (1963: 973-974) Seeman'ın yabancılaşma boyutlarını baz alarak, yabancılaşma türlerini altı boyutta ele almıştır. Bunlar; güçsüzlük, kuralsızlık, anlamsızlık, sosyal yabancılaşma, işten yabancılaşma ve kültürel yabancılaşmadır. Yabancılaşma üzerine farklı kavramsal çalışmalar bulunsa da yönetim ve organizasyon alanındaki çalışmalar incelendiğinde özellikle Dean'in (1961) çalışması göze çarpmaktadır (Güğerçin ve Aksay, 2017). Dean (1961:754-755) yabancılaşma kavramını üç boyut altında ele almıştır. Bunlar; sosyal yalıtılmışlık, güçsüzlük ve kuralsızlıktır. İlk boyut olan sosyal yalıtılmışlık belirli standartlarla çevrili olan yaşama karşı uzaklaşma ve gruplaşmaya yönelik kendini soyutlama olarak açıklanmaktadır. Güçsüzlük bireyin yaşamında karşılaştıkları zorluklara karşı meydan okumaya ve bireyin yaşamını değiştirmeye olan inancının olmaması olarak ifade edilmektedir. Hoy (1972), güçsüzlük boyutunu açıklarken kişinin davranışları üzerinde önemsiz bir etken olduğu düşüncesinin ön plana çıktığını ifade etmektedir. Güçsüzlük yaşayan kişinin geleceğini ise sistemin manipülatör hareketleri, kader, şans gibi dış etmenlerin belirlediği fikri öne çıkmaktadır (Hoy, 1972: 41). Son olarak

kuralsızlık boyutu bireyin yaşantısına yön verebilecek toplumsal değerlerin eksikliği, amaçsız ve ne yapacağını bilemeyen kişilerin itimatsızlığı (güvensizliği) olarak tanımlanmaktadır. Kuralsızlık, kişinin önem verdiği değer yargılarının bulunmamasını ifade etmektedir. Kişisel ve sosyal bozulma, yozlaşma, ya da toplumla entegre olamama hâli olarak açıklanmaktadır (Kuru, 2009: 12).

2.3.2 İşe Yabancılaşmanın Nedenleri

İşe yabancılaşma örgütlere ciddi zararlar vermektedir. Örgütlerin işe yabancılaşmanın nedenlerini önceden tespit edip mücadele etme konusunda bilinçli olması önem arz etmektedir. Yabancılaşma kavramı kişilerde kendiliğinden gerçekleşmez aksine bir sistemin amaçları ve dayatmaları neticesinde gerçekleşmektedir (San, 2003: 2). Darıyemez (2010) çalışmasında, örgütlerde işe yabancılaşmaya neden olan faktörleri çalışma koşullarının yetersizliği, çalışanlara karşı halkla ilişkiler yöntemlerinin uygulanmaması, örgütte sağlıklı iletişimin kurulmaması ve beklentiyi karşılamayan ücret miktarı şeklinde belirtmektedir (Darıyemez, 2010: 109).

İşe yabancılaşma örgüt ve işgören aleyhine bir durum olarak görülmektedir. Yapmış olduğu işe karşı yabancılaşan işgören çalışma ortamında karşı karşıya kaldığı durumları pozitif algılamada zorlanmaktadır. İşgörenin böyle bir durumda örgütle olan bağını yapay bir şekilde sürdürmesi olasıdır (Kurtulmuş ve Yiğit, 2016: 866). İdarecilerin çalışanlara karşı tutumları da yabancılaşmalarını büyük oranda etkilemektedir (Babür, 2009: 33). İşletmelerde yeterince iyi yönetimin olmaması, çalışanların yaptıkları işe karşı bağlılıklarının azalması ve yalnızlık yaşamaları çalıştıkları kuruma karşı yabancılaşmalarına sebebiyet vermektedir. Öte yandan işletmedeki problemlerin çözülmemesi, iş yeri disiplinsizlikleri de çalışanların ruhsal olarak kötü hissetmelerine ve neticesinde yabancılaşmanın ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Soysal, 1997: 3).

Teknolojinin gelişmesi ve içerisinde bulunduğumuz çağın hızla değişim içerisinde olması insanların yabancılaşmasında etkin rol oynamaktadır (Kaya, 2021: 4514). İnsanlar farkında olmadan da yabancılık çekmektedirler (Shantz, Alfes ve Truss, 2014: 2534). Gelişen teknoloji sonucunda işgörenin üretim sürecinin bir unsuru haline

gelmesi (Köse, 2019: 79) ve işgörenin yoğun çalışma temposunun sonucu olarak makineleştirilmesi, işe yabancılaşmaya neden olmaktadır (Temel, 2010: 53). İşletmelerin kâr maksadıyla aşırı iş bölümünü tercih etmesi, işgörenlerin işe yabancılaşmalarında önemli bir etkidir. İşletmede yalnızca tek bir ürün ortaya koyan ve yaptığı ürün üzerinde hâkimiyeti olmayan çalışan, makinenin bir dişlisi olarak çalışmaya devam etmektedir (Babür, 2009: 33). Çalışanların makine olarak görülmesi, şikayetçi oldukları konuların çözülmemesi, idarecilerin sert yaptırımları, iş yerinde huzurlu bir ortamın bulunmaması ve çalışanın yapmış olduğu işe karşı bağlı hissetmemesi iş yerinde çalışanların örgüte karşı yabancılaşmalarına sebep olabilmektedir (Şimşek vd., 2006: 575). Bununla birlikte çalışanlar, yaşamlarını idame ettirmek maksadıyla kapitale ürün çıkarmak zorundadırlar. Marks'a göre bu zorunluluk durumu çalışanın iş yerindeki imalat sürecine ve hayatına karşı yabancılaşmasına sebep olmaktadır (Lu, 2000: 1). Çalışanın emeğinin karşılığında üretmiş olduğu ürüne hâkim olamaması çalışanın yapmış olduğu işe karşı yabancılaşmasında da önemli rol oynamaktadır (Tutar, 2010: 183).

2.3.3 İşe Yabancılaşmanın Sonuçları

Çağdaş topluluklarda, topluluğun karmaşık yapısından kaynaklı, şahıslara pek çok rol atanmaktadır. Bu rollerin ters düşmesi, kişinin eylemlerini tutarsızlaştırmakta ve kişiler arası ilişkilerin yıpranmasına neden olmaktadır. Bu insanüstü rol yüklemesinin beraberinde, kişilere fazla bilgi yüklenmektedir. Neyin gerçek olduğu hususunda ayrılığa düşen kişi, hissizleşmekte, kadercilik anlayışını benimsemekte ve hiçbir şeyi umursamamaya başlamaktadır. Kişinin içinde bulunduğu camianın veya sosyal sınıfın, toplumsal değerleri, parayı ve egemenliği en ulu değer sayıyorsa, toplum statü ve değer kazanmak için maddeye yönelmektedir. Kişinin maddeye ulaşmak maksadıyla çabaladığı olağan dışı gayret, onun var oluş nedenine ters düşeceğinden, gittikçe çevresinden sıyrılmasına ve yalnız kalmasına sebep olmaktadır. Kişinin yaradılışına ters hareket etmesi bir noktadan sonra kişinin yabancılaşmasıyla sonuçlanmaktadır (Durcan, 2007: 18-19).

Çalışanın iş yerinde yaptığı işin manasız gelmesi, problemlerin idareciler tarafından usule uygun olarak yapılmaması, belirlenen kararların çalışana düzgün olarak

açıklanmaması ve benzeri durumlarda çalışan örgüte karşı yabancılaşmakta uzaklaşmaktadır. Çalışanın taleplerinin yerine getirilmemesi, çalışanda agresif ve çocukça davranış biçimlerini sergilemesine yol açmaktadır (Aşık, 2010: 45).

İşe yabancılaşmanın sebep olduğu temel sonuçlar; iletişim problemleri, mesuliyet almaktan kaçınmak, iş memnuniyetsizliği ve hoşnutsuzluk, kırtasiyecilik sempatisi, yenilik kaygısı olarak sıralanmaktadır. Bu sonuçlar dâhilinde yabancılaşan kişilerde gözlemlenen belli başlı karakter özellikleri; kreatif düşüncenin yok olması, ruhsal dengenin bozulması, kadercilik, yasaklı maddelerin kullanımı ve hayata son verme eğilimi, toplumsal normlara karşı aidiyetsizlik, aşırı egoistlik olarak sıralanmaktadır. Çalışan yaptığı işi bir zorunluluk olarak görmektedir. Kendine ve yaptığı işe yabancılaşan kişi, işte kendini mutlu hissetmemekte, ruhen ve bedenen kendini iyileştirmekle uğraşmamaktadır (Çevik, 2009: 14-15).

Çalışanın yaptığı işe karşı yabancılaşmasının çalışan üzerindeki etkisi; verimsizlik, motivasyon eksikliği, işten uzaklaşma-soğuma, iş stresi, işletmeye karşı sadakatsizlik ve benzeri durumlarla kendini göstermektedir (Tutar, 2010: 183). Benzer şekilde Kornbluh (1984), işe yabancılaşmanın sonucuna göre çalışanlarda yasaklı madde kullanımı, işte devamsızlık, düşük motivasyon, memnuniyetsizlik gibi durumların ortaya çıktığını ifade etmektedir (Kornbluh, 1984: 91). Çalıştığı örgüte yabancılaşan işgörenin yapmış olduğu işe karşı isteksiz olması ve uzaklaşması muhtemel olacaktır. Bu durum işgörenin iş ortamından, meslektaşlarından kendini ayırıştırmasına ve içine kapanık bir ruh hâline bürünmesine sebebiyet vermektedir. İşgörenin ruhsal ve toplumsal olarak daha iyi hissedeceği başka bir iş olanağı araştırması, işten ayrılması ve örgütle ilişkisinin kesilmesi ile son bulacağı düşünülmektedir (Kurtulmuş ve Yiğit, 2016: 862).

2.4 Önceki Çalışmalar

2.4.1 İş yerinde Yalnızlık Kavramı ile İlgili Önceki Çalışmalar

İş yerinde yalnızlık kavramına ilişkin örgütsel davranış alanında gerçekleştirilen çalışmalar Tablo 2.1'de sunulmaktadır. İlgili çalışmalarda kullanılan değişkenler, örneklem ve çalışma bulguları hakkında bilgiler aşağıda verilmektedir.

Tablo 2.1 İş yerinde Yalnızlık Kavramı ile İlgili Önceki Çalışmalar

Yazar(lar) Kronolojik	Araştırma Değişkenleri	Örneklem	Bulgular
Kaplan (2011)	Örgütsel güven	Konya’da bulunan ilköğretim okullarında görevli 405 öğretmen	İki kavram arasında negatif yönde orta düzeyli bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir.
Karakurt (2012)	Örgütsel destek	Konya ilköğretim okullarında görevli 493 öğretmen	İki kavram arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir.
Yılmaz ve Aslan (2013)	Yaşam doyumu	Ankara’da bulunan 35 ilköğretim okulunda görevli 402 öğretmen	İki kavram arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir.
Sezen (2014)	İşle bütünleşme	Sakarya’da bulunan 659 öğretmen	İki kavram arasında düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Keser ve Karaduman (2014)	Örgütsel vatandaşlık	Bursa’nın belirli birkaç ilçesinde görevli 414 ortaokul öğretmeni	Çalışmanın sonucuna göre örgütsel vatandaşlık ve iş yaşamında yalnızlık kavramının ters yönlü bir ilişkisinin olduğu belirlenmiştir.
Aşık (2016)	Tükenmişlik	Balıkesir’de bulunan otellerde görevli 143 çalışan	İki kavram arasında orta düzeyli pozitif ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.
Demirbaş ve Haşit (2016)	İşten ayrılma niyeti	Eskişehir, Bilecik, Bursa şehirlerinde görevli 251 akademik personel	İki kavram arasında pozitif yönlü orta derece ve anlamlı bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Akduru ve Semerciöz (2017)	Örgütsel dedikodu	Uşakta bulunan 103 kamu çalışanı	İki kavram arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır.
Aksoy (2019)	Çalışma arkadaşlarına duyulan güven, Örgütsel özdeşleşme	İstanbul Kadıköy’de bulunan 90 devlet okulunda görevli 405 öğretmen	İş yeri yalnızlığının diğer iki değişkin arasında aracı rol olduğu belirlenmiştir.
Akın, Ulukök, Şaylıkay (2019)	Psikolojik sözleşme ihlali	Kırıkkale’deki okullarda görevli 95 öğretmen	İki kavram arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Tohan (2019)	Birey-örgüt uyumu, Birey-iş uyumu	Niğde ilinde bulunan tekstil firmasında görevli 292 çalışan	İş yerinde yalnızlığı birey iş uyumunun etkilediğini fakat birey örgüt uyumunun ise iş yeri yalnızlığını etkilemediği yapılan tespit edilmiştir.
Wahyuni ve Muafi, (2021)	İşten ayrılma niyeti, Örgütsel bağlılık	Endonezya da bulunan bir şirketten 101 çalışan	İş yeri yalnızlığı ile örgütsel bağlılık arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla beraber, iş yeri yalnızlığı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir.
Torunoğulları (2021)	İşten ayrılma niyeti	Kastamonu’da bulunan 3 kamu kurumunda çalışan 433 personel	İş yeri yalnızlığının, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.
Tian, Pu ve Ren (2021)	Örgütsel vatandaşlık, İşe bağlılık	Çin de bulunan işletmelerden 290 çalışan	Örgütsel vatandaşlık davranışının ve işe bağlılığın üzerinde iş yerinde yalnızlığın negatif ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir.
Yaşar (2021)	Sosyal destek	Kamu kurumu ve özel sektörde çalışan 383 kişi	İki kavram arasında anlamlı negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Anand ve Mishra (2021)	Tükenmişlik, Lider-üye değişimi, Öz değerlendirme	Değişik mesleki gruplardan 1247 çalışan	Çalışma sonucunda yalnızlık ile tükenmişlik arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu, lider üye değişimi ve öz değerlendirme ile iş yerinde yalnızlık arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2.1 incelendiğinde, yapılan çalışmalarda tükenmişlik, örgütsel vatandaşlık, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme, psikolojik sözleşme ihlali değişkenlerinin iş yerinde yalnızlık kavramıyla ilişkilendirildiği görülmektedir. Tablo 2.1 incelendiğinde öğretmenler, beyaz yakalı çalışanlar, akademisyenler, kamu ve özel sektör çalışanlarının örneklem olarak tercih edildiği anlaşılmaktadır.

2.4.2 Sanal Kaytarma Davranışı ile İlgili Önceki Çalışmalar

Tablo 2.2’de sanal kaytarma davranışı ile ilgili çalışmalarda kullanılan değişkenler, örneklem ve çalışma bulguları hakkında bilgiler verilmektedir.

Tablo 2.2 Sanal Kaytarma Davranışı ile İlgili Önceki Çalışmalar

Yazar(lar) Kronolojik	Araştırma Değişkenleri	Örneklem	Bulgular
Quoquab, Mahadi ve Abd Hamid (2015)	İş tatmini	Kuala Lumpur’da bulunan beş bankada görevli 282 çalışan	İki kavram arasında anlamlı ve pozitif ilişkinin olduğu anlaşılmıştır.
Ünal, Tekdemir ve Yaldızbaş (2015)	Demografik özellikler	Antalya Bölge Müdürlüğü’ne bağlı bir devlet kurumundaki 136 kamu çalışanı	Kamu çalışanlarının olumlu ve olumsuz maksatlarla sanal kaytarma faaliyetleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark göstermemiştir. Bunun aksine yaş, pozisyon, eğitim, çalışma süresi değişkenlerinde anlamlı farkların olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Arslan ve Demir (2016)	Demografik özellikler	İzmir’de kamu Hastanesinde çalışan 260 hemşire	Hemşirelerin önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışı düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir.
Yıldız, Yıldız ve İyigün (2016)	Psikolojik sözleşme	Farklı alanlarda faaliyet gösteren 154 beyaz yakalı çalışan	Sanal kaytarma davranışı ile işlemsel psikolojik sözleşme arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir.
Kerse, Soyalın ve Karabey (2016)	Nötrleştirme teknikleri, Algılanan yönetici desteği, Kişi-örgüt uyumu	Siirt’te bir bankada çalışan 120 işgören	SKD ile algılanan yönetici desteği ve kişi örgüt uyumu arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.
Arık (2016)	Örgüt iklimi	İstanbul’da bulunan üniversitelere ait eğitim fakültelerinde çalışan 217 öğretim üyesi	Örgüt ikliminin sanal kaytarma faaliyetleri üzerindeki etkisinin düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Özdemir (2016)	İş tatmini	Aksaray Üniversitesinde görevli 213 çalışan	Sanal kaytarmanın boyutlarından dinlenme amaçlı internet kullanımının iş tatminine etki etmediği saptanmıştır ve kişisel öğrenme maksatlı internet kullanımının iş tatminine olumlu yönde etki ettiği belirlenmiştir.
Özdemir (2017)	Otantik liderlik, Örgütsel sinizm	Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi 208 idari personel	Örgütsel sinizm mevcut olması SKD'yi artırmaktadır.
Karaca (2018)	Örgütsel özdeşleşme	Elâzığ Devlet Hastanesi'nde görevli 189 sağlık çalışanı	Sanal kaytarma davranışı ile örgütsel özdeşleşme arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır.
Sadıç (2019)	Örgütsel vatandaşlık	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi akademik ve idari 180 çalışan	Yapılan analizler neticesinde örgütsel vatandaşlık davranışı ile SKD arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.
Semiz (2019)	İşe yabancılaşma	Aynı şehirlerde bulunan özel, kamu ve üniversite hastanesinde görevli 602 sağlık personeli	Araştırma sonucuna göre sanal kaytarma seviyeleri ve işe yabancılaşma arasında pozitif yönde, düşük seviyede anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.
Rajput ve Parimal (2020)	Örgütsel adalet	İmalat ve hizmet sektöründen 276 çalışan	Örgütsel adaletin boyutlarından dağıtım adaleti ve etkileşim adaletinin SKD'yi önemli ölçüde olumsuz yordadığı ve prosedürel adaletin SKD'yi anlamlı bir şekilde yordamadığı görülmüştür.

Tablo 2.2 incelendiğinde, sanal kaytarma davranışının örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık, örgüt iklimi, örgütsel özdeşleşme, işe yabancılaşma, iş tatmini, psikolojik sözleşme, otantik liderlik, örgütsel sinizm ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Çalışmalarda beyaz yakalı çalışanlar, akademisyenler, bankacılar, hizmet sektörü çalışanları ve sağlık çalışanlarının örneklem olarak tercih edildiği anlaşılmaktadır.

2.4.3 İşe Yabancılaşma Kavramı ile İlgili Önceki Çalışmalar

Tablo 2.3'de işe yabancılaşma ile ilgili önceki çalışmalarda kullanılan değişkenler, örneklem ve çalışma bulguları hakkında bilgiler verilmektedir.

Tablo 2.3 İşe Yabancılaşma Kavramı ile İlgili Önceki Çalışmalar

Yazar(lar) Kronolojik	Araştırma Değişkenleri	Örneklem	Bulgular
Bajaj (1982)	Örgüt iklimi	Büyük bir kamu kuruluşunda görevli 60 yönetici	Yabancılaşmanın otokratik örgütsel iklim algısı ile pozitif ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Tutar (2010)	Örgütsel sağlık	Erzurum ve Ankara'da bulunan kamu bankalarında görevli 218 personel	İki kavram arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir.
Kaya ve Serçeoğlu (2013)	Duygusal emek	Erzurum'da yer alan alışveriş merkezi, çağrı merkezi ve otellerde görevli 339 çalışan	İki kavram arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Yıldız, Akgün, Yıldız (2013)	Örgütsel sinizm	Bolu'da bulunan ortaokullarda görevli 202 öğretmen	Yapılan analizlerin ışığında iki kavram arasında yüksek düzeyde anlamlı ilişkinin olduğu anlaşılmıştır.
Akpolat ve Oğuz (2015)	Örgütsel sinizm	Samsun'da bulunan ilkokullarda ve ortaokullarda görevli 407 öğretmen	Yapılan araştırmanın sonucuna göre iki kavram arasında pozitif ve anlamlı yönde bir ilişkinin var olduğu anlaşılmıştır.
Kasapoğlu (2015)	Örgütsel adalet	İstanbul'da bulunan ilköğretim okullarında görevli 403 öğretmen	İki kavram arasında düşük düzeyde anlamlı ilişkinin olduğu belirlenmiştir.
Erol (2015)	İş stresi	İstanbul'da bulunan kamu kurumlarında görevli 300 sosyal çalışmacı	Yapılan analizlerin sonucuna göre iki kavram arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.
Kurtulmuş ve Yiğit (2016)	İşten ayrılma niyeti	Diyarbakır merkez ilçelerinde görevli 400 öğretmen	İki kavram arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir.
Turgut ve Kalafatoğlu (2016)	Örgütsel adalet	İstanbul'da bulunan hizmet ve üretim alanında görevli 230 çalışan	İşe yabancılaşma kavramının örgütsel adalet türlerini (dağıtım, işlem ve etkileşim adaleti) negatif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır.

Yazıcı (2019)	Örgüt iklimi	MEB merkez teşkilatında görevli 306 çalışan	İki kavram arasında orta düzeyde ve negatif yönlü ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir.
Durrah (2020)	Örgütsel sinizm, Adaletsizlik algısı	Özel sağlık kuruluşlarında görevli 306 hemşire	Yapılan çalışmanın sonucuna göre örgütsel sinizm ve adaletsizlik algısının işe yabancılaşmayı doğrudan pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.
Abd-Elrhaman, Helal ve ArabyEbraheem (2020)	Örgütsel adalet, Sapkın davranışlar	Benha Üniversitesi Hastanesi'nde görevli 220 hemşire	Örgütsel adalet, işe yabancılaşma ve sapkın davranışlar arasında negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 2.3'e göre işe yabancılaşmanın sağlık çalışanları, özel sektör çalışanları, öğretmenler, hizmet sektörü çalışanları, banka çalışanları üzerinde çalışıldığı görülmektedir. İşe yabancılaşmanın örgüt iklimi, örgütsel adalet, işten ayrılma niyeti, iş stresi, örgütsel sinizm, duygusal emek gibi değişkenlerle olan ilişkisinin araştırıldığı belirtilebilir.

2.5 Çalışmanın Kavramsal Arka Planı

Alan yazın incelendiğinde sanal kaytarma davranışının iş tatmini (Quoquab, Mahadi ve Abd Hamid, 2015), işe yabancılaşma (Babadağ, 2018), psikolojik sözleşme ihlali algısı (Yıldırım, 2018), örgütsel adalet (Rajput ve Parimal, 2020), örgütsel sinizm (Özdemir, 2017), örgütsel özdeşleşme (Karaca, 2018), kayırmacılık (Gider, 2020), örgüt iklimi (Altay, 2021) değişkenleriyle ilişkilendirildiği tespit edilmiştir. Bu çalışmada ise iş yerinde yalnızlığın ve işe yabancılaşmanın sanal kaytarma davranışını yordayacağı öngörülmektedir. Hem işe yabancılaşmanın hem de iş yerinde yalnızlığın sanal kaytarma üzerindeki etkisine taranan literatür doğrultusunda birlikte bakılmadığı görülmektedir.

Sanal kaytarma davranışı üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında gösterilmektedir. Bu davranışların gerçekleştirilmemesi konusunda insan kaynakları birimine ve yöneticilere büyük sorumluluklar yüklenmektedir. Çalışanlar için ideal çalışma ortam ve koşullarının sağlanması, çalışanları takım çalışmalarına yönlendirmek ve etik

iklimin gerçekleştirilmesi gibi uygulamalar çalışan ile örgüt entegrasyonunu güçlendirmektedir (İpek, 2021: 40). Bunun aksine iş yerinde yalnızlık düzeyinin artması ve çalışanın işe yabancılaşması durumlarında sanal kaytarma davranışı sergilemesi beklenmektedir. Yabancılaşma ile sanal kaytarma davranışı arasında güçlü bir ilişki olduğu literatürde daha önce ortaya konmuştur (Kasap, 2021: 573). Semiz (2019) sağlık çalışanlarına uyguladığı çalışmanın sonucuna göre sanal kaytarma ve işe yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğunu tespit etmiştir (Semiz, 2019: 105). Kuzkaya (2021) çalışmasında sanal kaytarma eylemleri ile işe yabancılaşma kavramı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yıldırım (2018) tarafından otel çalışanları üzerine gerçekleştirilen bir çalışmada, işe yabancılaşmanın önemsiz ve önemli sanal kaytarma davranışları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Benzer şekilde Babadağ (2018) belediye çalışanları ile gerçekleştirdiği çalışmasında, işe yabancılaşmanın sanal kaytarma davranışını ve alt boyutlarını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği bulgusuna ulaşmıştır (Babadağ, 2018: 230).

H₁: Güçsüzlüğün ciddi sanal kaytarma üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır.

H₂: Kuralsızlığın ciddi sanal kaytarma üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır.

H₃: Güçsüzlüğün önemsiz sanal kaytarma üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır.

H₄: Kuralsızlığın önemsiz sanal kaytarma üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır.

Çalışma hayatında mutsuz olan, iş arkadaşlarıyla sosyal ilişkileri yeterli seviyede olmayan ve iş yaşamında hedeflediği başarıyı gösteremeyen çalışanlar iş yerinde yalnızlık duygusuyla karşı karşıya kalmaktadır. Çalışanın iş yerinde yaşamış olduğu yalnızlık durumundan uzaklaşabilmek ve kendini daha iyi hissetmek amacıyla sanal kaytarma davranışını sergilemesi muhtemel bir durum olarak öngörülmektedir. Nitekim Henle ve Blanchard (2008) çalışmasında, çalışanın iş hayatında yeterli düzeyde sağlıklı ilişkileri olmaması sebebiyle yaşamış olduğu stres karşısında, bu duygu durumundan uzaklaşmak maksadıyla sanal kaytarma eylemleri sergilediğini ifade etmektedir. Çolak ve Çetin (2021) pandemi döneminde iş yerinde yalnızlık ve sanal kaytarma değişkenlerinin önemine dikkat çekmiş ve bu iki değişken arasındaki

etkileşimin yeterince irdelenmediğini belirtmiştir. Budiana (2018) 74 çalışan üzerinde iş yerinde yalnızlık ve sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmadan elde edilen bulgular iki değişken arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğunu göstermiştir. Bunun yanı sıra, Semerci ve arkadaşları (2021) makine mühendisi ve endüstriyel tasarımcı olarak çalışan 136 çalışandan elde ettiği veri ile gerçekleştirdiği çalışmasında iş yerinde yalnızlığın sanal kaytarma davranışı üzerinde olumlu etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₅: Duygusal yoksunluğun ciddi sanal kaytarma üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır

H₆: Sosyal arkadaşlığın ciddi sanal kaytarma üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır.

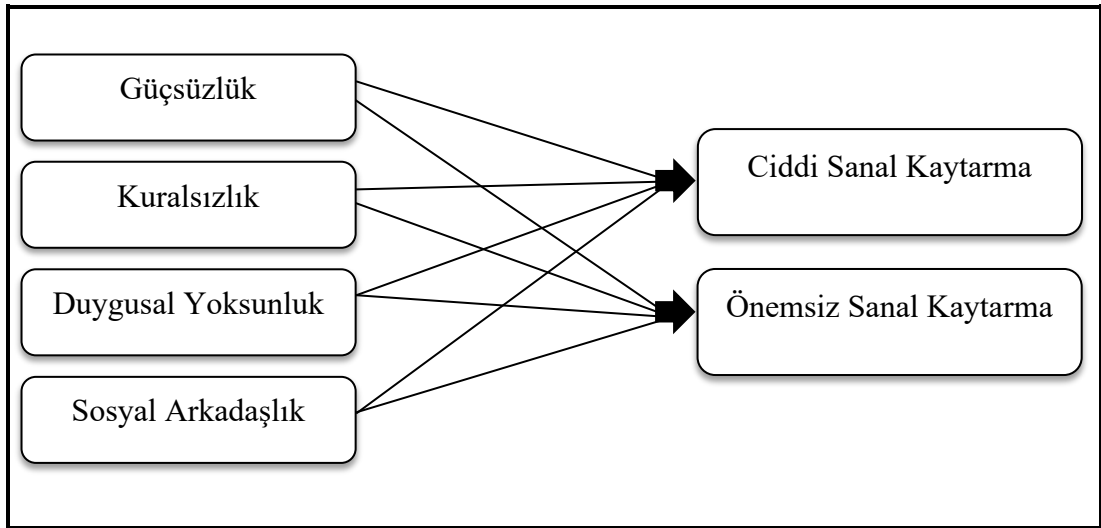
H₇: Duygusal yoksunluğun önemsiz sanal kaytarma üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır.

H₈: Sosyal arkadaşlığın önemsiz sanal kaytarma üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır.

3. YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada iş yerinde yalnızlık ile sanal kaytarma davranışının işe yabancılaşma üzerindeki etkileri nicel araştırma deseninde tasarlanmıştır. Nicel araştırma yöntemi özellikle doğa bilimlerindeki gelişmelerin sonucunda ortaya çıkmıştır (Berber, 2017: 71). Günümüzde sıkça kullanılan bu yöntem olay ve olguları nesnel bir hale dönüştürerek gözlemlenebilir, ölçülebilir ve sayısal olarak ifade edilebilmesine olanak sağlayan bir araştırma tekniğidir (Sevim, Güldeste ve Öner, 2016: 296). Çalışmanın kavramsal modeli Şekil 3.1’de yer almaktadır.



Şekil 3.1 Araştırmanın Kavramsal Modeli

3.2 Araştırmanın Örnekleme

Çalışmanın alt evrenini, Kastamonu ilinde bulunan kamu ve özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmanın verisi, Kastamonu ilinde bulunan ve kolayda örnekleme yöntemi belirlenen 350 kamu ve özel sektör çalışanından elde edilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi, hızlı ve ucuz yoldan veri toplama yöntemidir. Bu yöntemde birimlerin seçimi büyük ölçüde araştırmacıya bırakılmaktadır (Nakip, 2003). Kolayda örnekleme yöntemi kolay erişilebilirlik, coğrafi yakınlık, belirli bir zaman

gerektirmeyen veya gönüllü katılımcı gibi belirli pratik kriterleri karşılayan hedef popülasyonun çalışmanın amacına dahil edildiği bir örnekleme yöntemidir (Etikan, Musa ve Alkassim, 2016: 1-2). Örneklem sayısının çalışmada yer olan ifade sayısının en az beş katı olması gerektiği ifade edilmektedir (Bryman ve Cramer, 2005: 326-327). Bu çalışmada, iş yerinde yalnızlık ölçeği 16 ifade, sanal kaytarma davranışı ölçeği 17 ifade ve işe yabancılaşma ölçeği 20 ifade olmak üzere soru kağıdında toplamda 53 ifade yer almaktadır. Bu doğrultuda örneklem büyüklüğü için 350 çalışandan elde edilen veri yeterli düzeydedir.

3.3 Veri Toplama Araç ve Teknikleri

3.3.1 Verilerin Toplanması

Çalışmada anket yöntemi ile veri elde edilmiştir. Veri toplamada kullanılan soru kâğıdı 4 bölümden oluşmaktadır. Soru kâğıdı Ek-5’de sunulmaktadır. Soru kağıdının birinci bölümünde katılımcılara ait demografik özelliklere yönelik ifadeler yer verilmektedir. Bunlar, katılımcının cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, kurumdaki çalışma süresi, eğitim durumu, mesleği ve hangi sektörde çalıştığını belirlemeye yönelik ifadelerdir. İkinci bölümde katılımcıların işe yabancılaşma algılarına yönelik ifadeler, üçüncü bölümde sanal kaytarma davranışı ve dördüncü bölümde iş yerinde yalnızlık algılarını ölçmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Çalışmada Kastamonu Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’ndan 04.01.2022 tarihli 34 karar sayılı izin alınmış ve ardından soru kâğıdı gönüllü katılımcılara uygulanmıştır. Çalışma verisi 22.01.2022 ile 25.02.2022 tarihleri arasında toplanmıştır.

3.3.2 Araştırmada Kullanılan Ölçekler

3.3.2.1 İş yerinde yalnızlık ölçeği

İş yerinde yalnızlığın ölçümünde Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından geliştirilen Doğan, Çetin ve Sungur (2009) tarafından Türkçe’ye uyarlanan İş yerinde yalnızlık ölçeği (İYYÖ) kullanılmıştır. Ölçeğin cevaplandırılmasında 7’li Likert tipi kullanılmıştır. Ölçek iki boyut ve 16 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutlarından duygusal yoksunluk boyutu altında 9 ifade yer almaktadır. Sosyal arkadaşlık boyutu

altında 7 ifade yer almaktadır. Doğan, Çetin ve Sungur'un (2009) çalışmasında ölçeğin iki boyutlu yapısı doğrulanmıştır. İlgili çalışmada İYYÖ'nün faktör yapısını ortaya koymak için doğrulayıcı (DFA) ve açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. Ölçeğin iki faktörü sırasıyla duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık olarak isimlendirilmiştir. DFA sonuçlara göre duygusal yoksunluk boyutunda yer alan maddelerin faktör yüklerinin ,39 ve ,83 arasında değiştiği görülmektedir. Duygusal yoksunluk alt boyutunun toplam açıkladığı varyans ise %27,5 seviyesindedir. Sosyal arkadaşlık alt boyutunda yer alan maddelerin faktör yüklerinin ,54 ve ,79 arasında değiştiği görülmektedir. Bu boyutun toplam açıkladığı varyans ise %24 seviyesindedir. AFA sonuçlarına göre duygusal yoksunluk boyutu maddelerinin faktör yük değerlerinin ,45 ve ,85 arasında sosyal arkadaşlık boyutu maddelerinin faktör yük yapısının ,49 ve ,90 arasında değiştiği görülmektedir.

Ölçeğin güvenilirliğinin belirlenmesinde Cronbach Alfa katsayısı kullanılmıştır. Cronbach Alfa katsayıları ölçeğin tümü için $\alpha=,90$, alt boyutları olan duygusal yoksunluk için $\alpha=,87$ ve sosyal arkadaşlık için $\alpha=,83$ olarak tespit edilmiştir. Boyutlara ilişkin Cronbach Alfa Katsayılarının ,80'in üzerinde olduğu tespit edilmiş ve güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

3.3.2.2 Sanal kaytarma ölçeği

Sanal kaytarma ölçümünde Blanchard ve Henle (2008) tarafından geliştirilen Blanchard-Henle (2008) tarafından geliştirilen ve Türkçe' de Candan ve İnce (2016) tarafından test edilen sanal kaytarma ölçeği (SKÖ) kullanılmıştır. Ölçeğin cevaplandırılmasında 7'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçek iki boyuttan ve 17 ifadeden oluşmaktadır. İlgili çalışmada ölçeğin iki boyutlu yapısı doğrulanmıştır. Ölçekte, önemsiz sanal kaytarma faktörü altında 9 ifade; ciddi sanal kaytarma boyutu altında 8 ifade bulunmaktadır. Maddelerin faktör yük değerleri ,41 ile ,69 arasında değiştiği görülmektedir. İki boyutun birlikte açıkladığı varyans ise %66 seviyesindedir. SKÖ' nün güvenilirliğinin belirlenmesinde Cronbach Alfa katsayısı kullanılmıştır. Boyutlara ilişkin Cronbach Alfa Katsayıları ,80'in üzerinde olduğundan güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

3.3.2.3 İŖe yabancılaşma ölçeği

İŖe yabancılaşmanın ölçümünde Dean (1961) tarafından geliştirilen; Güğerçin ve Aksay (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan Yabancılaşma Ölçeği (YÖ) kullanılmıştır. YÖ'nün ölçümünde 7'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçek üç boyut ve 20 ifadeden oluşmaktadır. İlgili çalışmada YÖ' nün üç boyutlu yapısı doğrulanmıştır. Ölçekte sosyal yalıtılmışlık faktörü altında 9 ifade, güçsüzlük boyutu altında 6 ifade ve kuralsızlık boyutu altında 5 ifade bulunmaktadır. Maddelerin faktör yük değerlerinin ,61 ile ,91 arasında değiştiği görülmektedir. Üç boyutun birlikte açıkladığı varyans %55 seviyesindedir. YÖ' nün güvenilirliğinin belirlenmesinde Cronbach Alfa katsayısı kullanılmıştır. Ölçeğin üç faktörü sırasıyla sosyal yalıtılmışlık ($\alpha=,88$), güçsüzlük ($\alpha=,88$) ve kuralsızlık ($\alpha=,86$) olarak tespit edilmiştir. Boyutlara ilişkin Cronbach Alfa Katsayıları ,80'in üzerinde olduğundan güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

4. BULGULAR

4.1 Araştırma Örneğine Ait Demografik Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 4.1’de görülmektedir.

Tablo 4.1 Örneklem Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Cinsiyet	Frekans (n)	Yüzde (%)
Erkek	191	54,6
Kadın	159	45,4
Medeni Durum	Frekans (n)	Yüzde (%)
Evli	170	48,6
Bekar	180	51,4
Eğitim Durumları	Frekans (n)	Yüzde (%)
Lise ve altı	91	26
Ön lisans	69	19,7
Lisans	158	45,1
Lisansüstü	32	9,1
Sektör	Frekans (n)	Yüzde (%)
Özel	172	49,1
Kamu	178	50,9
Toplam	350	100

Çalışmaya katılan özel ve kamu çalışanlarının %45,4’ü (159) kadın, %54,6’sı (191) erkektir. Katılımcıların yaş ortalamasının 32,2 olduğu görülmüştür. Çalışmaya katılan çalışanların medeni durumları incelendiğinde %48,6’sının (170) evli, %51,4’ünün (180) bekar olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya katılan çalışanların eğitim durumları incelendiğinde %26’sının (91) lise ve altı düzeyinde, %19,7’sinin (69) ön lisans düzeyinde, %45,1’inin (158) lisans düzeyinde ve %9,1’inin (32) lisansüstü düzeyinde eğitime sahip olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların çalıştıkları sektör incelendiğinde, özel sektör çalışanları örneğin %49,1’ini (172), kamu çalışanları %50,9’unu (178) oluşturmaktadır. Katılımcıların çalışma süreleri incelendiğinde, çalışma süresi ortalamasının 7 yıl olduğu tespit edilmiştir.

4.2 Ön Analizler

Çalışmaya dahil edilen anketler sıra numarası ile SPSS 22.0 programına aktarılmıştır. Çalışmada yer alan soru kağıtları numaralandırılarak incelenmiş ve soru kağıtlarında

eksik veri bulunmadığı tespit edilmiştir. Ardından, verinin analize hazırlanması için çalışmada kullanılan ölçeklere ait ifadeler çarpıklık ve basıklık değerleri açısından analiz edilmiştir. Buna göre, sanal kaytarma ölçeğine ait dokuzuncu ifade yüksek basıklık değerine (8,2) sahip olması nedeniyle veri setinden çıkartılmıştır. Diğer ifadelere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağılım için yeterli aralıkta olduğu belirlenmiştir (In'nami ve Koizumi 2013).

4.3 Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlik analizleri yapılmıştır. Bu doğrultuda, yapı geçerliğinin belirlenmesinde faktör analizi kullanılmıştır. Yapı geçerliliği, ölçekten elde edilen sonucun ne ile bağlantılı olduğunun açıklanmasını sağlamaktadır (Akyüz, 2018: 186). Geçerlilik, yapılan araştırmada kullanılan veri toplama yönteminin, araştırmanın hedefleri için uygun ve nitelikli olması ya da olmamasıyla ilgili bir kavramdır (Saruhan ve Özdemirci, 2005).

Faktör analizi birden fazla değişkeni benzer niteliklerinden hareketle kendi içinde ayrı olarak birbirleri arasında sınıflandırmaya olanak tanıyan bir yöntemdir (Patır, 2009: 84). Faktör analizi söz konusu olduğunda, değişkenlerin kendi arasında yüksek korelasyon ilişkisinin bulunması önem arz etmektedir. Korelasyon analizinin değişkenler arasındaki ilişkisi azalır aynı şekilde faktör analizinin sonuçlarına olan güven de azalmaktadır (Karagöz ve Kösterelioğlu, 2008: 88-89). Faktör analizinin temel amacı boyut indirgemedir ve boyut indirgemenin en bilinen uygulaması keşfedici faktör analizidir (KFA). KFA'nın amacı veri setini indirgeyerek basit, açıklanabilir duruma getirmektir (Brown, 2009). KFA özdeş niteliği veya yapıyı ölçen değişkenleri aynı alanda toplayarak ölçmeyi az sayıda faktörle ifade etmeyi hedefleyen çok değişkenli istatistiksel bir tekniktir (Büyüköztürk, 2009: 470). KFA'da yer alan KMO (Kaiser Mayer Olkin) testi örneklemin analiz için yeterli olup olmadığını ölçmeye yardımcı olmaktadır. KMO 0-1 arasında değer almakta ve 1'e ne kadar yakın olursa faktör analizine de o kadar uyumlu olduğu ifade edilmektedir (Kürtüncü ve Arslan, 2020: 268-269). Barlett testi verilerin faktör analizine eş değer olup olmadığı konusunda normallik varsayımına göre test edilmektedir. Barlett testinde anlamlılık değeri söz konusudur. Keşfedici faktör analizinde açıklanan toplam varyansın

yorumlanması önem teşkil etmektedir. Toplam açıklanan varyansın yüksek olması, yapı geçerliliğinin bir göstergesi olmaktadır (Ekici, 2020: 44).

Çalışmada ölçeklerin güvenilirliği için Cronbach Alfa katsayısından yararlanılmıştır. Ölçeğin genel güvenilirliğine ilişkin Cronbach Alfa (α) değerinin 0.50'ye denk ya da 0.50'den yüksek olması gerekmektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa değerinin güvenilirliğinin 0.61 ile 0.80 arasında olduğunda kabul edilebilir, 0.81 ile 0.99 arasında olduğunda yüksek güvenilirliğinin olduğunu, 0.60 ile 0.70 arasında ise yeterli seviyede güvenilirliğin olduğunu, 0.70 ile 0.90 arasında ise yüksek güvenilirlik seviyesinde olduğunu, 0.90'nın üzerinde olduğunda çok yüksek seviyede güvenilirliğe sahip olduğunu ifade edilmektedir (Turgut, Sural ve Kan, 2018: 105-106). KMO (Kaiser Mayer Olkin) testi örneklemin analiz için yeterli olup olmadığını ölçmeye yardımcı olmaktadır. KMO 0-1 arasında değer almaktadır ve 1'e ne kadar yakın olursa faktör analizine de o kadar uyumludur ve bu değer 0,50'den büyük olması gerekmektedir (Kürtüncü ve Arslan, 2020: 268-269). Barlett testi verilerin faktör analizine eş değer olup olmadığı konusunda normallik varsayımına göre test edilmektedir, Barlett testinde anlamlılık değeri söz konusudur. Keşfedici faktör analizinde açıklanan toplam varyansın yorumlanması önem teşkil etmektedir. Toplam açıklanan varyansın yüksek olması, yapı geçerliliğinin bir göstergesi olmaktadır (Ekici, 2020: 44). Tablo 4.2 'de YÖ'nün KFA Bulguları ve Cronbach Alfa Katsayı bilgileri yer almaktadır.

Tablo 4.2 YÖ' nün KFA Bulguları ve Cronbach Alfa Katsayısı

Ölçek	Faktörler	Madde	Fak. Yük. Aralığı	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alfa (α)
Yabancılaşma Ölçeği	Güçsüzlük	(WA14)	,76	43,362	,76
		(WA10)	,70		
		(WA13)	,64		
		(WA11)	,58		
		(WA15)	,51		
		(WA12)	,46		
	Kuralsızlık	(WA18)	,72	23,665	,71
		(WA16)	,65		
		(WA17)	,62		
		(WA20)	,62		
		(WA19)	,40		
		(WA19)	,40		
<i>KMO: ,818; Barlett: 748,824; df=55; p=,000 < ,001</i>					

*Maddeler arası korelasyon değerleri ,23-,54 arasındadır.

YÖ'ye ilişkin KMO değeri ,818'dir. Barlett Küresellik Testi verisi incelendiğinde ($p<.001$) anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bulgulara göre, toplam açıklanan varyansın %43,3 olduğu tespit edilmiştir. KFA bulgularına göre WA1, WA2, WA3, WA4, WA5, WA6, WA7, WA8 ve WA9 ifadeleri diğer faktörlere yüklenmiştir. Bu nedenle, bu ifadeler analizden çıkarılmış; yabancılaşma ölçeğinin güvenilirliği için incelenen Cronbach Alfa katsayısı ,76 olarak tespit edilmiştir. Yabancılaşmanın alt boyutlarından güçsüzlük boyutu için Cronbach Alfa katsayısı ,71; kuralsızlık boyutu için Cronbach Alfa katsayısı ,63 olarak tespit edilmiştir. KFA sonucunda ölçeğin iki boyutlu bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.3 İYÖ'ye İlişkin KFA Bulguları ve Cronbach Alfa Katsayıları

Ölçek	Faktörler	Madde	Fak. Yük. Aralığı	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alfa (α)
				58,757	,88
İş yerinde Yalnızlık Ölçeği	Duygusal yoksunluk	(L4)	,81	34,006	,90
		(L8)	,80		
		(L2)	,78		
		(L3)	,77		
		(L7)	,75		
		(L1)	,74		
		(L9)	,73		
	Sosyal arkadaşlık	(L10)	,76	24,751	,82
		(L15)	,71		
		(L16)	,71		
		(L12)	,71		
		(L14)	,68		
		(L11)	,68		
<i>KMO: ,876; Barlett: 2212,514; df=78; p=,000 < ,001</i>					

*Maddeler arası korelasyon değerleri ,28-.69 arasındadır.

İYÖ ilk olarak üç faktöre ayrılmıştır. Üçüncü boyut altında yer alan L5 ve L6 analizden çıkarılarak analiz tekrarlanmıştır. Bu durumda ölçeğin orijinal haliyle uyumlu şekilde iki faktörlü yapıya sahip olduğu görülmüştür. Ortaya çıkan bu yeni yapı incelendiğinde, L13 maddesinin her iki faktöre birden yüklendiği tespit edilmiştir. Bu nedenle, L13 maddesi analizden çıkarılmıştır. Böylece toplam varyans %57'den %57,8'e yükselmiştir. İş yerinde yalnızlık ölçeğinin KMO örneklem yeterliği katsayısı ,876'dır. Barlett Küresellik Testi verisi incelendiğinde ($p<.001$) anlamlı olduğu tespit

edilmiştir. Dolayısıyla, örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygun olduğu anlaşılmaktadır. İş yerinde yalnızlık ölçeğinin ve alt boyutlarının güvenilirliği için Cronbach Alfa katsayıları kontrol incelendiğinde, ölçeğin yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. İş yerinde yalnızlık ölçeğinin güvenilirlik katsayısı ,88'dir. İş yerinde yalnızlık ölçeğinin alt boyutlarının güvenilirlik katsayısı incelendiğinde ise duygusal yoksunluk için Cronbach Alfa katsayısı ,90; sosyal arkadaşlık için Cronbach Alfa katsayısı ,82'dir.

Tablo 4.4 SKÖ'ye İlişkin KFA Bulguları ve Cronbach Alfa Katsayıları

Ölçek	Faktörler	Madde	Fak. Yük. Aralığı	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alfa (α)
Sanal Kaytarma Ölçeği	Önemsiz sanal kaytarma	(SK16)	,77	50,244	,88
		(SK14)	,74		
		(SK17)	,72		
		(SK10)	,67		
		(SK15)	,67		
		(SK13)	,66		
		(SK12)	,66		
		(SK11)	,55		
	Ciddi sanal kaytarma	(SK3)	,75	21,583	,82
		(SK4)	,70		
		(SK2)	,67		
		(SK7)	,65		
		(SK1)	,64		
		(SK8)	,59		
(SK6)	,59				

KMO: ,862; Barlett: 2352,189; df=105; p=,000 < ,001

*Maddeler arası korelasyon değerleri ,32-,69 arasındadır.

SKÖ yazınla uyumlu şekilde iki faktörlü bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir. SKÖ'nün KMO değeri ve Barlett testi anlamlıdır. Analiz sürecinde SK9'un diğer faktöre ve SK5'in her iki faktöre birden yüklenmesi sebebiyle bu ifadeler analizden çıkarılmıştır. Her iki maddenin analizden çıkarılmasıyla birlikte toplam varyans %48,5'den %50,2'ye yükselmiştir. SKÖ ölçeğinin ve alt boyutlarının güvenilirliği için Cronbach Alfa katsayıları kontrol edildiğinde ölçeğin yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. SKÖ ölçeği için Cronbach Alfa katsayısı ,88'dir. SKÖ ölçeğinin alt boyutlarından önemsiz sanal kaytarma için Cronbach Alfa katsayısı ,85; ciddi sanal kaytarma için Cronbach Alfa katsayısı ,82'dir.

4.4 Korelasyon ve Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 4.5 Korelasyon katsayıları, ortalamalar ve standart sapma değerlerine ilişkin bulguları içermektedir.

Tablo 4.5 Korelasyon Katsayıları, Ortalamalar ve Standart Sapma Değerleri

	1	1.1	1.2	2	2.1	2.2	3	3.1	3.2
(1) İş yerinde yalnızlık	1								
(1.1) Duygusal yoksunluk	,91**	1							
(1.2) Sosyal arkadaşlık	,77**	,42**	1						
(2) Yabancılaşma	,12*	,21**	-,06	1					
(2.1) Güçsüzlük	,14*	,22**	-,05	,87**	1				
(2.2) Kurlsızlık	,07	,12*	-,05	,84**	,46**	1			
(3) Sanal kaytarma	,31**	,38**	,08	,12*	,16**	,03	1		
(3.1) Önemsiz SK	,34**	,43**	,07	,17**	,18**	,10	,88**	1	
(3.2) Ciddi SK	,20**	,24**	,07	,03	,10	-,05	,87**	,52**	1
Ort.	3,08	3,36	2,75	5,09	5,28	4,87	2,98	2,60	3,40
S.S.	1,08	1,42	1,09	,88	,99	1,07	1,10	1,20	1,33

*p<,05; **p<,01

Korelasyon analizi sonucuna göre iş yerinde yalnızlık ile yabancılaşma arasında pozitif yönde ($r= 0,12$) ve anlamlı ($p<0,05$) bir ilişki bulunmuştur. İş yerinde yalnızlık ile yabancılaşma boyutlarından biri olan güçsüzlük arasında pozitif yönde ($r= 0,14$) ve anlamlı ($p<0,05$) bir ilişki bulunmuştur. Yabancılaşma boyutlarından kurlsızlık ile iş yerinde yalnızlık arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir. İş yerinde yalnızlık ile sanal kaytarma arasında pozitif yönde ($r= 0,31$) ve anlamlı ($p<0,01$) bir ilişki bulunmuştur. İş yerinde yalnızlık ile sanal kaytarma boyutlarından önemsiz sanal kaytarma arasında pozitif yönde ($r= 0,34$) ve ciddi sanal kaytarma arasında pozitif yönde ($r= 0,20$) ve anlamlı ($p<0,01$) ilişki bulunmuştur.

Korelasyon analizinin diğer bir sonucuna göre, yabancılaşma ile sanal kaytarma arasında pozitif yönde ($r= 0,12$) ve anlamlı ($p<0,05$) bir ilişki bulunmuştur. Yabancılaşma ile sanal kaytarma boyutlarından önemsiz sanal kaytarma ile arasında pozitif yönde ($r= 0,17$) ve anlamlı ($p<0,01$) bir ilişki bulunmuştur. Sanal kaytarmanın

bir diğer boyutu olan ciddi sanal kaytarma davranışı ile yabancılaşma arasında ise ilişki tespit edilememiştir.

Tablo 4.5'e göre Kastamonu ilinde bulunan özel ve kamu sektörü çalışanlarının iş yerinde yalnızlık, yabancılaşma ve sanal kaytarmaya yönelik davranışlarından en yüksek düzeyde yabancılaşma davranışı sergiledikleri (5,09); kısmen düşük düzeyde ise iş yerinde yalnızlık davranışı (3,08) ve sanal kaytarma davranışı sergiledikleri (2,98) tespit edilmiştir.

Çoklu doğrusal regresyon analizi, bağlı değişken ile ilişkili olan iki veya daha çok bağımsız değişkene bağlı olarak bağımlı değişkenin öngörülmesine yönelik bir analiz çeşididir. Bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında olan ilişkiye yönelik yorumlama imkânı vermektedir (Kanıt ve Baykan, 2004: 361). Çoklu regresyon analizi birden fazla değişkenin arasındaki ilişkinin belirlenmesinde kullanılmaktadır (Karabulut ve Şeker, 2018: 1058).

Tablo 4.6 Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları 1

Değişkenler	Model 1	Model 2	VIF Model 1	VIF Model 2
	Önemsiz SK Dz. R ² : ,09 F: 6,473** Durbin Watson:1,42	Önemsiz SK Dz. R ² : ,25 F: 12,740*** Durbin Watson: 1,65		
Cinsiyet	-,09	-,09	1,14	1,17
Yaş	-,31**	-,32**	4,60	4,64
Medeni durum	-,01	-,027	1,54	1,54
Eğitim durumu	,01	,04	1,08	1,10
Kurumda çalışma süresi	,05	,08	3,81	3,87
Sektör	-,03	-,01	1,29	1,33
Güçsüzlük		,04		1,38
Kuralsızlık		-,06		1,35
Duygusal yoksunluk		,45***		1,33
Sosyal arkadaşlık		-,14**		1,29

*p<,05; **p<,01; ***p<,001

Çoklu doğrusal regresyon analizi bulgularına göre (model 1) demografik değişkenlerin sanal kaytarmanın boyutlarından biri olan önemsiz sanal kaytarma üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak (F=6,473; p<,01) anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.6).

Demografik değişkenler toplam varyansın %9 unu (Dz. R^2 : ,09) açıklamaktadır. Demografik değişkenlerden yaşın önemsiz sanal kaytarma üzerinde negatif yönde ($\beta=-,31$) ve anlamlı ($p<,01$) bir etkisi görülmüştür. Diğer demografik değişkenlerin önemsiz sanal kaytarma üzerindeki etkisinin $p<,05$ değerini karşılamadığı için anlamlı olmadığı görülmüştür.

Demografik değişkenlerin, iş yerinde yalnızlık ve yabancılaşma boyutlarının önemsiz sanal kaytarma üzerindeki etkisinin (Model 2) istatistiksel olarak ($F=12,740$; $p<,001$) anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenler toplam varyansın %25'ini (Dz. R^2 : ,25) açıklamaktadır. İş yerinde yalnızlık ve yabancılaşma boyutlarının modele dahil edilmesiyle R^2 değerinin ,16 oranında arttığı görülmüştür. İş yerinde yalnızlığın alt boyutlarından duygusal yoksunluğun önemsiz sanal kaytarma üzerindeki etkisi pozitif yönde ($\beta=,45$) ve anlamlı ($p<,001$), sosyal arkadaşlığın ise önemsiz sanal kaytarma üzerinde negatif yönde ($\beta=-,14$) ve anlamlı ($p<,01$) etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Yabancılaşmanın alt boyutları olan güçsüzlüğün ve kuralsızlığın önemsiz sanal kaytarma üzerinde ($p<,05$) değerini karşılamadığı bu sebeple anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 4.7 Çoklu Doğrusal Regresyon Bulguları 2

Değişkenler	Model 1	Model 2	VIF Model 1	VIF Model 2
	Ciddi SK	Ciddi SK		
	Dz. R^2 : 0	Dz. R^2 : ,06	1	2
	F: ,817	F: 3,305***		
	Durbin Watson:1,71	Durbin Watson: 1,8		
Cinsiyet	,11	,11**	1,14	1,17
Yaş	-,11	-,11	4,60	4,64
Medeni durum	-,02	-,03	1,54	1,54
Eğitim durumu	,03	,04	1,08	1,10
Kurumda çalışma süresi	,02	,02	3,81	3,87
Sektör	-,01	,01	1,29	1,33
Güçsüzlük		,11		1,38
Kuralsızlık		-,13**		1,35
Duygusal yoksunluk		,25***		1,33
Sosyal arkadaşlık		-,04		1,29

* $p<,05$; ** $p<,01$; *** $p<,001$

Tablo 4.7 incelendiğinde demografik değişkenlerin ciddi sanal kaytarma üzerinde açıklayıcılığının bulunmadığı görülmektedir (Model 1). Model 2’de demografik değişkenlerin, iş yerinde yalnızlık ve yabancılaşma boyutlarının ciddi sanal kaytarma üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak ($F=3.305$; $p<,001$) anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenler toplam varyansın %6’sını (Dz. R^2 : ,06) açıklamaktadır. İş yerinde yalnızlık ve yabancılaşma boyutlarının modele dahil edilmesiyle R^2 değerinin ,06 oranında arttığı görülmüştür. Demografik değişkenlerden cinsiyetin ciddi sanal kaytarma üzerinde pozitif yönde ($\beta=,11$) ve anlamlı ($p<,01$) etkisinin olduğu tespit edilmiştir. İş yerinde yalnızlığın alt boyutlarından duygusal yoksunluğun ciddi sanal kaytarma üzerinde pozitif yönde ($\beta=,25$) ve anlamlı ($p<,001$) etkisinin olduğu tespit edilmiştir. İş yerinde yalnızlığın diğer bir boyutu sosyal arkadaşlığın ise ciddi sanal kaytarma üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Yabancılaşmanın alt boyutlarından kuralsızlığın ciddi sanal kaytarma üzerinde negatif yönde ($\beta=-,13$) ve anlamlı ($p<,01$) etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Yabancılaşmanın bir diğer boyutu güçsüzlüğün ise ciddi sanal kaytarma üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, iş yerinde yalnızlık ve işe yabancılaşmanın birlikte sanal kaytarma davranışını nasıl etkilediği incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar, işe yabancılaşma ile iş yerinde yalnızlık; işe yabancılaşma ile sanal kaytarma davranışı ve iş yerinde yalnızlık ile sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğunu göstermiştir. Bu ilişkilerin gücü incelendiğinde iş yerinde yalnızlık ile sanal kaytarma davranışı arasında orta düzeyde, iş yerinde yalnızlık ile işe yabancılaşma arasında ve işe yabancılaşma ile sanal kaytarma davranışı arasında ise düşük düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmada kabul ya da reddedilen hipotezlere ilişkin Tablo 5.1 oluşturulmuştur. Tablo 5.1 incelendiğinde H₁, H₂, H₃, H₄ ve H₆'nın reddedildiği görülmektedir. H₅, H₇ ve H₈ ise kabul edilmiştir.

Tablo 5.1 Hipotezlere İlişkin Tablo

H ₁ : Güçsüzlüğün ciddi sanal kaytarma üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır.	Red
H ₂ : Kuralsızlığın ciddi sanal kaytarma üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır.	Red
H ₃ : Güçsüzlüğün önemsiz sanal kaytarma üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır.	Red
H ₄ : Kuralsızlığın önemsiz sanal kaytarma üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır.	Red
H ₅ : Duygusal yoksunluğun ciddi sanal kaytarma üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır.	Kabul
H ₆ : Sosyal arkadaşlığın ciddi sanal kaytarma üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır.	Red
H ₇ : Duygusal yoksunluğun önemsiz sanal kaytarma üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır.	Kabul
H ₈ : Sosyal arkadaşlığın önemsiz sanal kaytarma üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır.	Kabul

Tablo 5.1 değerlendirildiğinde, işe yabancılaşma boyutlarından güçsüzlük ve kuralsızlığın hem önemsiz hem de ciddi sanal kaytarma davranışı üzerinde pozitif etkisi olduğunu ileri süren hipotezlerin reddedildiği (H₁ ve H₃) görülmektedir. Önceki çalışmalar işe yabancılaşma ile sanal kaytarma davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu (Semiz, 2019; Kasap, 2021) ve işe yabancılaşmanın sanal kaytarma

davranışı boyutlarını pozitif olarak etkilediğini göstermiştir (Yıldırım, 2018; Babadağ, 2018; Kuzkaya, 2021). Bu çalışmadan elde edilen bulgular ise önceki araştırmalar ile örtüşmemektedir. Güçsüzlük kavramı kişinin karşılaştığı zorluklarla baş etmeye gücünün olmaması ve yaşamını değiştirmeye olan inancının kaybolması anlamı taşımaktadır. Güçsüz olan bireylerin başkaları ve kişisel olmayan sistemler tarafından kontrol edilmeleri durumu söz konusudur (Abaslı, 2018). Sanal kaytarma davranışları açısından değerlendirildiğinde, bireyde güçsüzlük algısı oluştuğunda daha çekingen ve ürkek olacağı düşünülürse, kendini sıkıntıya sokabilecek eylemleri yapmayı dahi aklına getirmedeği belirtilebilir. Çalışmada kuralsızlığın önemsiz ve ciddi sanal kaytarma davranışları üzerinde pozitif etkisi olduğunu ileri süren hipotezler reddedilmiştir (H₂ ve H₄). Ayrıca, kuralsızlığın ciddi sanal kaytarma davranışı üzerinde düşük de olsa negatif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Kuralsızlık, kural olarak benimsenmiş toplumsal normlara karşı ilgisizlik, kuralları benimsememe ve kurallardan soğuma anlamı taşımaktadır. Bu açıdan bakıldığında, bireyde kuralsızlık algısı oluştuğunda eğer örgütün izlediği politikalar arasında kişisel internet kullanımının takibi varsa çalışanların bu politikalara ilgisiz kalacağı ve sanal kaytarma davranışlarının onları cezbetmeyeceği belirtilebilir. Bunun yanı sıra, kuralsızlık söz konusu olduğunda bireyin kendi çıkarlarının peşinde koşacağı, kendisi için faydalı olacağını düşündüğü şeyleri yapabileceği ifade edilmektedir (Abaslı, 2018). H₂'nin reddi bu doğrultuda değerlendirildiğinde, kendini riske atmak istemeyen ve kendi çıkarlarını düşünen çalışanların ciddi sana kaytarma davranışını azaltması anlaşılabilir bir durumdur.

Çalışmada H₅, H₇ ve H₈ kabul edilmiş; H₆ ise reddedilmiştir. Her ne kadar iş yerinde yalnızlığın sanal kaytarma davranışı üzerindeki doğrudan etkisini inceleyen araştırmalar bulunmasa da bu bulgular ikili arasında pozitif korelasyon olduğunu tespit eden önceki çalışmalar ile uyumludur (Budiana, 2018; Semerci, 2021). Buna göre, bireyler duygusal olarak yalnızlaştıklarında daha yoğun önemsiz ve ciddi sanal kaytarma davranışı göstermektedir. Ayrıca, sosyal arkadaşlık düzeyi arttıkça yani çalışanların iş arkadaşları ile paylaşımları geliştikçe önemsiz sanal kaytarma davranışından uzaklaştıkları görülmüştür.

Bu çalışmanın sonuçlarına göre yöneticilere birtakım öneriler verilebilir. İşletme içerisinde çalışanları yalnızlığa, işe yabancılaşmaya ve sanal kaytarmaya sürükleyen unsurlar belirlenerek minimum seviyeye indirilmeli ve bu konularla başa çıkma yöntemleri araştırılmalıdır. Bu sayede işletmeler, sahip olduğu insan kaynağından en iyi şekilde faydalanabilecektir. Çalışanların iş yerinde yalnızlık, işe yabancılaşma ve sanal kaytarma eylemlerini azaltması amacıyla yöneticiler birtakım motivasyon araçlarını kullanabilir. Bunları yetki ve sorumluluk artırma, eğitim ve yükselme, kararlara katılıma teşvik, iş genişletilmesi, iş zenginleştirme ve çalışma ortamını geliştirme şeklinde sıralamak mümkündür. Böylece, ilgili değişkenlerin örgüte zarar verici etkilerini azaltmak ya da ortadan kaldırmak söz konusu olabilecektir.

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Çalışma Kastamonu ilinde bulunan kamu ve özel sektör çalışanları ile sınırlı kalarak 350 katılımcı ile tamamlanmıştır. Gelecek çalışmalarda farklı il, sektörler ve meslek gruplarında daha kapsamlı örneklemeler baz alınarak yeni çalışmalar veya karşılaştırmalar yapılabilir. Farklı ölçüm formları aracılığıyla sanal kaytarma davranışı, iş yerinde yalnızlık ve işe yabancılaşma kavramlarının aralarındaki ilişki üzerine yeni çalışmalar gerçekleştirilebilir. İş yerinde yalnızlık, işe yabancılaşma ve sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkiler incelenirken bu süreci daha iyi yorumlayabilmek için aracı ve düzenleyici değişkenlerden oluşan yeni modeller oluşturulabilir.

KAYNAKLAR

- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Abd-Elrhaman, E. A., Helal, W. H., & ArabyEbraheem, S. M. (2020). Organizational justice, work alienation and deviant behaviors among staff nurses. *International journal of Nursing Didactics*, 10(1), 1-11.
- 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.
- Akduru, H. E. ve Semerciöz, F. (2017). Kamu kurumlarında örgütsel dedikodu ve işyeri yalnızlığına dair bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(13), 106-119.
- Akın, A., Ulukök, E. ve Şaylıkay, M. (2018, Haziran 21-22). Psikolojik sözleşme ihlalinin iş yerinde yalnızlığa etkisi [Kongre]. 3. Uluslararası Mesleki ve Teknik Bilimler Kongresi, Gaziantep, Türkiye.
- Akpolat, T. ve Oğuz, E. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizmin işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 947-971.
- Aksoy, S. (2019). Çalışma arkadaşlarına güvenin örgütsel özdeşleşmeye etkisinde işyerinde yalnızlığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(1), 203-218.
- Akyıldız, H. ve Dulupçu, M. A. (2003). Kavramsal ve diyalektik süreç olarak yabancılaşma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3), 27-48.
- Akyüz, H. E. (2018). Yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi: Uygulamalı bir çalışma. *Bitlis Eren Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 7(2), 186-198.
- Altay, T. (2021). *İlkokul öğretmenlerinin algılarına göre okul iklimi, işe yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Altınışik, F. U. (2021). *Gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüklerinde çalışan personelin iş tatmini ve sanal kaytarma davranışının örgütsel yabancılaşma*

üzerindeki etkisinin incelenmesi: Ege bölgesi örneği. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Manisa Celal Bayar Üniversitesi.

- Anand, P., & Mishra, S. K. (2021). Linking core self-evaluation and emotional exhaustion with workplace loneliness: does high LMX make the consequence worse? *The International Journal of Human Resource Management*, 32(10), 2124-2149.
- Anandarajan, M., Devine, P., & Simmers, C. A. (2004). A multidimensional scaling approach to personal web usage in the workplace, personal web usage in the workplace: A guide to effective human resources management (editors: M. Anandarajan ve C. Simmers), *Information Science Publishing*. 61-79.
- Anandarajan, M., Simmers, C. A., & D'Ovidio, R. (2011). Exploring the underlying structure of personal web usage in the workplace, *Cyberpsychology, Behavior, And Social Networking*, 14(10), 577-583.
- Arık, M. (2016). *Eğitim fakültelerinde çalışan öğretim elemanlarının sanal kaytarma düzeylerinin yordayıcısı olarak örgüt iklimi: İstanbul ili örneği.* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Arslan, E. T. ve Demir, H. (2016). Sanal kaytarma: Bir kamu kurumunda hemşireler üzerinde ampirik bir araştırma. *The Journal Of International Social Research*, 9(43), 1629.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), 1-13.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467(6), 31-51.
- Aşık, N. A. (2016). İş yerinde yalnızlığın tükenmişlik üzerine etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 4(3), 366-384.
- Aydemir, M., Aksoy, F. ve Arlı, N. B. (2019). Loneliness at work and its impact on stress and work engagement / İşyerinde yalnızlığın stres ve işe bağlılık üzerindeki etkisi. *Researches in Economics Econometrics & Finance*, 147-153.
- Babadağ, M. (2018). İşe yabancılaşmanın sanal kaytarma üzerindeki etkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(39), 207-239.

- Babür, S. (2009). *Turizm sektöründe örgütsel yabancılaşma: Antalya beş yıldızlı konaklama işletmelerine yönelik bir araştırma*, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- Bajaj, P. (1982). Alienation as related to perception of organizational climate. *Indian Journal of Industrial Relations*, 17(4), 563-572.
- Berber, A. (2017). Yönetimde kavramsal çerçeve belirleme ve nitel araştırma yöntemleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 71-73.
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067-1084.
- Bonjean, C. M., & Grimes, M. D. (1970). Bureaucracy and alienation: A dimensional approach, *Social Forces*, 48(3), 365-373.
- Budiana, F. A. (2018). Hubungan antara loneliness dengan perilaku cyberloafing pada karyawan. [Unpublished doctoral dissertation]. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Brown, J. D. (2009). Principal components analysis and exploratory factor analysis – Definitions, differences, and choices. *Statistics*, 13(1), 26-30.
- Bryman, A., & Cramer, D. (2005). *Quantitative data analysis with SPSS 12 and 13: A guide for social scientists*. Psychology Press.
- 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.
- Chak, K. (2003). *Shyness and locus of control as predictors of internet addiction and internet use*. [Unpublished master thesis]. The Chinese University.
- Cihan, A. (2018). *Sanal kaytarma ve algılanan mesleki etik arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma*, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Aksaray Üniversitesi.
- Çağır, G., ve Gürkan, U. (2010). Lise ve üniversite öğrencilerinin problemleri internet kullanım düzeyleri ile algılanan iyilik halleri ve yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişki. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(24), 70-85.

- Çevik, R. (2009). *Ortaöğretim kurumlarında yönetici davranışlarının öğretmenlerin mesleklerine yabancılaşmasına etkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Çolak, M. ve Çetin, C. (2021). Loneliness and cyberloafing in the time of COVID-19: a psychological perspective. *International Journal of Contemporary Management*, 57(1), 15-27.
- Darıyemez, K. (2010). *Örgütlerde ortaya çıkan yabancılaşma sorunu ve bu sorunun çözümü açısından halkla ilişkiler çalışmalarının önemi (Başkent Üniversitesi Ankara Hastanesi Örneği)*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Başkent Üniversitesi.
- Dean, D. G. (1961). Alienation: Its meaning and measurement. *American Sociological Review*, 5(26), 753-758.
- Demir, A. (1990) *Üniversite öğrencilerinin yalnızlık düzeylerini etkileyen bazı etmenler*, [Yayımlanmamış doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Demir, Ö ve Seferoğlu, S. S (2016). Bilgi okuryazarlığı, internet bağımlılığı, sanal aylıklık ve çeşitli diğer değişkenlerin sanal zorbalık ile ilişkisinin incelenmesi. *Online Journal of Technology Addiction & Cyberbullying*, 3(1), 1-26.
- Demirbaş, B. (2014). *İş yerinde yalnızlığın işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir uygulama*, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi.
- Demirbaş, B. ve Haşit, G. (2016). İş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Akademisyenler üzerine bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 137-158.
- Doğan, T., Çetin, B. ve Sungur, M. Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(6), 271-277.
- Durcan, N. M. (2007). *Yabancılaşmanın insan kaynakları yönetimi açısından incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Durrah, O. (2020). Injustice perception and work alienation: Exploring the mediating role of employee's cynicism in healthcare sector. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(9), 811-824.
- Ekici, H. (2020). *Açıklayıcı faktör analizi yardımı ile öğrencilerin akademik başarısını ölçmeye yönelik ölçek geliştirme denemesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi.

- Elma, C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması*, [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Erol, Z. (2015). *Sosyal çalışmacıların işe yabancılaşması ile iş stresi arasındaki ilişki: İstanbul il örneği*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Etikan, I., Musa, S. A. & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American journal of theoretical and applied statistics*, 5(1), 1-4.
- Foster, M. (2001), Be alert to the signs of employee internet addiction. *National Public Accountant*. 46(9), 39-40.
- Fromm, E. (1941). *Escape from freedom*. New York: Rinehart.
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2008). On cyberslacking: Workplace status and personal internet use at work. *Cyberpsychology & Behavior*, 11(3), 287-292.
- Genç, E. ve Aydoğan, E. (2016). İşyerinde sanal tembellik davranışı ve etkin zaman yönetimi ilişkisi: bir kamu kurumunda araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 558-571.
- Gider, İ. (2020). *Okul yönetiminde kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Siirt Üniversitesi.
- Greenfield, D. N., & Davis, R. A. (2002). Lost in cyberspace: The web @ work. *Cyber Psychology and Behavior*, 5(4), 347-353.
- Gügerçin, U. ve Aksay, B. (2017). Dean'in yabancılaşma ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlilik ve güvenilirlik analizi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(1), 137-154.
- Gügerçin, U. & Aksay, B. (2017). Dean'in Yabancılaşma Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(1), 137-154.
- Güneri, B. M. (2010). Öğretim elemanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının işe yabancılaşmaları üzerine etkisi. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- Henle C. A., & Blanchard, A. L. (2008). The interaction of work stressors and organizational sanctions on cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 20(3), 383-400.

- Hirschfeld, R. R., & Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), 789-800.
- Hoy, W. K. (1972). Dimensions of student alienation and characteristics of public high schools. *Interchange*, 3(4), 38-52.
- In'nami, Y., & Koizumi, R. (2013). Structural equation modeling in educational research: A primer. In M. S. Khine, (Eds.), *Applications of structural equation modeling in educational research and practice* (p 23-51). Sense Publishers.
- İpek, M. (2021). *Algılanan yönetici mizahının üretkenlik karştı iş davranışları üzerindeki etkileri*. [Yayımlanmış yüksek lisans tezi]. Kastamonu Üniversitesi.
- Jia, H. H. (2008). *Relationships between the big five personality dimensions and cyberloafing behaviour*. [Unpublished doctoral dissertation]. Southern Illinois University.
- Kalaycı, E. (2010). *Üniversite öğrencilerinin siber aylıklık davranışları ile öz düzenleme stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Kanıt, R. ve Baykan, U. N. (2004). Bina yaklaşık maliyetinin çoklu doğrusal regresyon ile belirlenmesi. *Politeknik Dergisi*, 7(4), 359-369.
- Kanungo, R. N. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*, 86(1), 119-138.
- Kaplan, M. S. (2011). *Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık duygularının okullardaki örgütsel güven düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Kaplan, M. ve Çetinkaya, A. (2014). Sanal kaytarma ve demografik özellikler açısından farklılıklar: otel işletmelerinde bir araştırma, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 26-34.
- Kaplan, M. ve Ögüt, A. (2012). Algılanan örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişkinin analizi: hastane çalışanları örneği, *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-13.
- Karabulut, R. ve Şeker, K. (2018). Belirlenmiş değişkenlerin vergi gelirleri üzerindeki etkisi: çoklu doğrusal regresyon analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 1049-1070.

- Karaca, B. (2018). *Sağlık personelinin sanal kaytarma davranışları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi bir kamu hastanesi örneği*, [Yayımlanmış yüksek lisans tezi]. Munzur Üniversitesi
- Karaduman, M. (2013). *İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve öğretmenler üzerinde bir uygulama*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Uludağ Üniversitesi.
- Karagöz, Y. ve Kösterelioğlu, İ. (2008). İletişim becerileri değerlendirme ölçeğinin faktör analizi metodu ile geliştirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21.
- Karakurt, A. (2012). *Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyinin örgütsel destek ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Necmeddin Erbakan Üniversitesi.
- 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.
- Kasapoğlu, S. (2015). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyleri ile örgütsel adalet alguları arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Kaya, K. (2021). Banka çalışanlarında işe yabancılaşma, iş doyumunu ve tükenmişlik arasındaki ilişki. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(37), 4510-4534.
- Kaya, U. ve Serçeoğlu, N. (2013). Duygu işçilerinde işe yabancılaşma: hizmet sektöründe bir araştırma, *Çalışma ve Toplum*, 36(1), 311-346.
- Kaymaz, K., Eroğlu, U. ve Sayılar, Y. (2014). Effect of loneliness at work on the employees' intention to leave. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(1), 38-53.
- Kerse, G., Soyalın, 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.
- Keser, A. ve Karaduman, M. (2014). İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve öğretmenler üzerinde bir araştırma. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(7), 178-197.

- Kızıldağ, S. (2009). *Akademik başarının yordayıcısı olarak yalnızlık, boyun eğici davranışlar ve sosyal destek*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Kohn, M. L. (1976). Occupational Structure and Alienation, *The American Journal of Sociology*, 82(1), 111–130.
- Kornbluh, H. (1984). Work place democracy and quality of work life: Problems and prospects. *The Annals of The American Academy of Political and Social Science*, 473(1), 88-95.
- Köse, G. (2019). *Duygusal emek faktörünün hizmet kalitesi ve işe yabancılaşma üzerindeki etkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Kurtulmuş, M. ve Karabıyık, H. (2016a). Algılanan örgütsel adaletin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine etkisi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 459-477.
- Kurtulmuş, M. ve Yiğit, B. (2016b). İşe yabancılaşmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 12(3), 860-871.
- Kuru, F. K. (2009). *Küresel ve mali kriz kapsamında insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Kuzkaya, E. (2021). *Mesleki tükenmişliğin, işe yabancılaşma ve sanal kaytarma ile ilişkisinin incelenmesi: muhasebe meslek grupları üzerine bir araştırma*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Kürtüncü, M. ve Arslan, N. (2020). Çocuklar için yeme davranışları ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenilirliği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 13(4), 267-274.
- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore an exploratory study, *Information Management*, 42(8), 1081-1093.
- Lu, X. (2000). *A critical examination of the Marxist Theory of alienation (with special reference to the case of China)*. [Unpublished doctoral dissertation]. University of Kansas.
- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S. ve Bengül, S. (2012). İşyeri yalnızlığı ve sosyal fobi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 213-226.

- Middleton, R. (1963). Alienation, race, and education. *American Sociological Review*, 28(6), 973-977.
- Mills, J. E., Hu, B., Beldona, S., & Clay, J. (2001). Cyberslacking! a liability issue for wired workplaces. *Cornell Hotel and restaurant Administration Quarterly*, 42(5), 34-47.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *The Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Nakip, M. (2003). Pazarlama araştırmaları teknikler ve SPSS destekli uygulamalar. (1. Baskı) Seçkin Yayıncılık.
- Örücü, E. ve Özüdoğru, M. (2018). Örgütsel güven ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir çalışma. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(3), 66-80.
- Özçelik, H. ve Barsade, S. (2011). Work loneliness and employee performance. *Academy of Management Proceedings*, 1, 1-6.
- Özcelik, H. ve Barsade, S. G. (2018). No employee an island: workplace loneliness and job performance, *Academy of Management Journal*, 61(6), 2343-2366.
- Özdemir, A. (2016). *Sanal kaytarmanın iş tatmini üzerine etkisi: Aksaray üniversitesi örneği*. [Yayımlanmış yüksek lisans tezi]. Aksaray Üniversitesi.
- Özdemir, B. (2021). İşyerinde Yalnızlığın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Tükenmişliğin Aracı Rolünün İncelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(5), 1421-1439.
- Özdemir, H.C. (2017). *Yöneticilerin otantik liderlik tarzlarının çalışanların sanal kaytarma ve sinizm davranışları üzerine etkileri*, [Yayımlanmamış doktora tezi]. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.
- Özen, P. K. (2022). *Örgütsel stresin örgütsel sessizlik ve sanal kaytarma üzerine etkileri*, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi.
- Özkürkçügil, A. Ç. (1998). Cezaevinde yalnızlık ve yalnızlığın depresyonla ilişkisi. *Kriz Dergisi*, 6(1), 21-31.
- Page, D. (2014). Teachers' personal web use at work. *Behaviour and Information Technology*, 34(5), 1-11.

- Patır, S. (2009). Faktör analizi ile öğretim üyesi değerlendirme çalışması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(4), 69-86.
- Quoquab, F., Mahadi, N., & Abd Hamid, S. H. B. (2015, April, 21-23). Cyberloafing: Does workplace internet leisure affect employee satisfaction?. *International conference on computer, communications, and control technology (I4CT)*, Kuching, Sarawak, Malaysia.
- Rajput, K. N., & Parimal, B. S. (2020). Organizational justice as a predictor of cyberloafing: a survey research. *GAP Indian Journal of Forensics and Behavioural Sciences*, 1(1), 44-49.
- Sadıç, E. (2019). *Sanal kaytarma ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: üniversite çalışanları üzerinde bir uygulama*, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi.
- San, C. (2003). Yabancılaştırma-yabancılaşma. *Amme İdaresi Dergisi*, 36(3), 1-7.
- Saruhan, Ş. C ve Özdemirci A. (2005). *Bilim, felsefe ve metodoloji*. (1. Baskı) Alkım Yayınevi.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Semerci, A. B., Ergeneli, A. ve Yılmaz, Z. (2021). İş yeri yalnızlığının iki yüzü: sanal kaytarma ve yenilikçi iş performansı. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 39(1), 133-147.
- Semiz, E. (2019). *İşe yabancılaşma ile sanal kaytarma arasındaki ilişki: sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Serttaş, O. (2016). *Turizm işletmelerinde sanal kaytarma: Kuşadası'nda faaliyet gösteren konaklama işletmeleri üzerine bir uygulama*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Adnan Menderes Üniversitesi.
- Sevim, Y., Güldeste, A. ve Öner, C. (2016). Boşanan erkeklerin sorunları üzerine sosyolojik bir araştırma (Elâzığ ili örneği). *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(2), 293-312.
- Sezen, G. (2014). *Öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.

- Shantz, A., Alfes, K., & Truss, C. (2014). Alienation from work: Marxist ideologies and twenty-first-century practice. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(18), 2529-2550.
- Shepard, J. M. (1972). Alienation as a process: Work as a case in point. *The Sociological Quarterly*, 13(2), 161-173.
- Soule, L. C., Shell, L. W., & Kleen, B. A. (2003). Exploring internet addiction: demographic characteristics and stereotypes of heavy internet users. *Journal of Computer Information Systems*, 44(1), 64-73.
- Soysal, A. (1997). *Örgütlerde yabancılaşmaya ilişkin teorik ve uygulamalı bir çalışma*. [Yayımlanmış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Sullivan, H. S. (1953). *The Interpersonal theory of psychiatry*, New York, Norton.
- Şimşek M. Ş., Çelik A, Akgemci T. ve Fettahlıoğlu T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569- 587.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2004). Bazı örgütsel değişkenler açısından çalışanların iş doyumunu ve sosyal-duygusal yalnızlık düzeyleri (MEB şube müdür adayları üzerinde bir araştırma). *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 117-128.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. (6th Eds.). Pearson.
- Tan, M. (2017). *Otel işletmelerinde işgörenlerin kişilik özellikleri ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkinin analizi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Temel, C. (2010). *Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Tian, G., Pu, L., & Ren, H. (2021). Gender differences in the effect of workplace loneliness on organizational citizenship behaviors mediated by work engagement. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 1389-1398.
- Tohan, İ. (2019). *Birey-örgüt uyumu ve birey-iş uyumunun işyeri yalnızlığı üzerindeki etkisi üzerine bir araştırma*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.

- Torunoğulları, M. (2021). *İşyeri yalnızlığının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Görgül bir çalışma*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kastamonu Üniversitesi.
- Turgut, A., Sural, V. ve Kan, A. (2018). Lise öğrencilerinin antrenörlük mesleğine yönelik tutum ölçeği geliştirme çalışması. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 16(2), 96-110.
- Turgut, T. ve Kalafatoğlu, Y. (2016). İşe yabancılaşma ve örgütsel adalet. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 18(1), 23-46.
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175-204.
- Tükel, İ. (2012). Modern örgütlerde yabancılaşma ve Kafka'nın "dönüşüm" romanının bu bağlamda analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1(2), 34-50.
- Ugrin, J. C., & Pearson, J. M. (2013). The effects of sanctions and stigmas on cyberloafing, *Computers in Human Behavior*, 29(3), 812-820.
- Ünal, Ö.F., Tekdemir S. ve Yaldızbaş S. (2015). Kamu çalışanlarının sanal kaytarma amaçları üzerine ampirik bir araştırma, *Çankırı Karatekin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 515-534.
- Wahyuni, D., & Muafi, M. (2021). Effects of workplace loneliness and perceived organizational support towards intention to leave mediated by organizational commitment. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(4), 1-16.
- Weatherbee, T. G. (2010). Counter productive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy, *Human Resource Management Review*, 20(1), 35-44.
- Wright, S. L. (2005). *Loneliness in the workplace* [Unpublished doctoral dissertation]. University of Canterbury.
- Wright, S. L., Burt, C.D.B., & Strongman, K.T. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59-68.
- Wright, S. L. (16- 19 May 2007). The experience of loneliness in organisations. European Academy of Management Conference (EURAM 2007), Paris, France.

- Yakut, S. ve Certel, H. (2016). Öğretmenlerde yalnızlık düzeyinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11), 69-94.
- Yaşar, M. R. (2007). Yalnızlık. Fırat Üniversitesi *Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 237-260.
- Yaşar, Ü. (2021). *Sosyal destek ile iş yaşamında yalnızlık ilişkisine yönelik bir araştırma*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi.
- Yazıcı, S. D. (2019). *Algılanan örgüt ikliminin işe yabancılaşıma ile ilişkisi (Millî Eğitim Bakanlığı örneği)*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Yılmaz, E. ve Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 59-69.
- Yıldırım, F. (2018). Otel işletmelerinde yıldırma ve işe yabancılaştırmanın sanal kaytarma davranışına etkisinde psikolojik sözleşme ihlali algısının aracılık rolü. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(4), 21-39.
- Yıldırım, S. K. (2016). *Etik iklim ve örgütsel kontrol mekanizmalarının sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü*. [Yayımlanmış doktora tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- 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.
- Yıldız, K., Akgün, N. ve Yıldız, S. (2013). İşe yabancılaşıma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(6), 1253-1284.
- Yılmaz, B. (2018). *Seyahat acentesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışları, iş motivasyonu ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi*, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Yılmaz, E. ve Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 59-69.
- Young, K. S., & Case, C. J (2004). Internet abuse in the workplace: New trends in risk management, *Cyberpsychology and Behavior*, 7(1), 105-111.

EKLER

Ek İzin 1

Ek İzin 2

Ek İzin 3

Ek İzin 4

15	Gelecek çok kasvetli görünüyor.	1	2	3	4	5	6	7
16	Genelde hayatta ne elde ettiğin, nasıl elde ettiğinden daha önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7
17	İnsanların düşünceleri o kadar sık değişiyor ki günün birinde güveneceğimiz bir şey kalacak mı diye merak ediyorum.	1	2	3	4	5	6	7
18	Her şey görecelidir ve yaşamın kesin kuralları yoktur.	1	2	3	4	5	6	7
19	Sıklıkla hayatın gerçek anlamının ne olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6	7
20	Bugünlerde birinin emin olabileceği bir şey varsa, o da hiçbir şeyden emin olamayacağıdır.	1	2	3	4	5	6	7

BÖLÜM 3

Her maddeye ne oranda katıldığınızı aşağıdaki ifadelerden yararlanarak uygun kutucuğa işaretleyiniz											
	(1) Hiç Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Biraz Katılmıyorum	(4) Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	(5) Biraz Katılıyorum	(6) Katılıyorum	(7) Tamamen Katılıyorum				
1	Mesai saatleri içinde işle ilgili olmayan e-postalara bakarım.				1	2	3	4	5	6	7
2	Mesai saatleri içinde işle ilgili olmayan e-posta gönderirim.				1	2	3	4	5	6	7
3	Mesai saatleri içinde haber sitelerini ziyaret ederim.				1	2	3	4	5	6	7
4	Mesai saatleri içinde kendime ait e-postalarımı kontrol ederim.				1	2	3	4	5	6	7
5	Mesai saatleri içinde finansal siteleri ziyaret ederim.				1	2	3	4	5	6	7
6	Mesai saatleri içinde borsa sitelerini ziyaret ederim.				1	2	3	4	5	6	7
7	Mesai saatleri içinde internet üzerinden alışveriş yaparım.				1	2	3	4	5	6	7
8	Mesai saatleri içinde spor sitelerini ziyaret ederim.				1	2	3	4	5	6	7
9	İşteyken online açık artırmalara katılırım.				1	2	3	4	5	6	7
10	Mesai saatleri içinde yetişkin odaklı siteleri ziyaret ederim.				1	2	3	4	5	6	7
11	İşteyken sohbet odalarına katılırım.				1	2	3	4	5	6	7
12	Mesai saatleri içinde kişisel web sayfamı düzenlerim.				1	2	3	4	5	6	7
13	Mesai saatleri içinde internetteki sanal toplulukları ziyaret ederim.				1	2	3	4	5	6	7
14	Mesai saatlerinde bahis sitelerini ziyaret ederim.				1	2	3	4	5	6	7
15	Mesai saatleri içinde işle ilgisi olmayan kişisel bilgilerimi kontrol ederim.				1	2	3	4	5	6	7
16	Mesai saatleri içinde işle ilgisi olmayan blogları okurum.				1	2	3	4	5	6	7
17	Mesai saatleri içinde eğer sistem izin verirse müzik dinlerim.				1	2	3	4	5	6	7

BÖLÜM 4

Her maddeye ne oranda katıldığınızı aşağıdaki ifadelerden yararlanarak uygun kutucuğa işaretleyiniz											
	(1) Hiç Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Biraz Katılmıyorum	(4) Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	(5) Biraz Katılıyorum	(6) Katılıyorum	(7) Tamamen Katılıyorum				
1	İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissederim.				1	2	3	4	5	6	7
2	Çoğunlukla iş arkadaşlarımdan bana mesafeli durduklarını hiss ediyorum.				1	2	3	4	5	6	7
3	Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hiss ediyorum.				1	2	3	4	5	6	7
4	Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hiss ediyorum.				1	2	3	4	5	6	7
5	İş yerimdeki ilişkilerimden memnunum.				1	2	3	4	5	6	7
6	Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hakimdir.				1	2	3	4	5	6	7
7	İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hiss ediyorum.				1	2	3	4	5	6	7

8	İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissedirim.	1	2	3	4	5	6	7
9	İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim.	1	2	3	4	5	6	7
10	İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.	1	2	3	4	5	6	7
11	İş yerindeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılırım.	1	2	3	4	5	6	7
12	İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.	1	2	3	4	5	6	7
13	İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.	1	2	3	4	5	6	7
14	İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.	1	2	3	4	5	6	7
15	Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim.	1	2	3	4	5	6	7
16	İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.	1	2	3	4	5	6	7

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya/gönüllüye verilmesi gereken bilgileri okudum. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama yukarıda adı belirtilen araştırmacı tarafından yapıldı, soru sorma ve tartışma imkânı buldum ve tatmin edici yanıtlar aldım. Bana, çalışmanın risk içermediği bildirildi ve faydaları sözlü olarak anlatıldı. Bu çalışmayı istediğim zaman ve herhangi bir neden belirtmek zorunda kalmadan bırakabileceğimi ve bıraktığım takdirde herhangi bir olumsuzluk ile karşılaşmayacağımı anladım. Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum. Çalışma sonuçları ile ilgili mail adresime geri dönüş yapabilirsiniz.

İMZA