

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞE YABANCILAŞMA, SANAL KAYTARMA VE
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Ceren TURHAN

Danışman
Doç. Dr. Olca SÜRGEVİL DALKILIÇ

İZMİR-2022

TEZ ONAY SAYFASI



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İşe Yabancılaşma, Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

8/7/2022

Ceren TURHAN

ÖZET
Yüksek Lisans Tezi
İşe Yabancılaşma, Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin
Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma
Ceren TURHAN

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Programı

İşe yabancılaşma, çalışanların iş amaçlarından uzaklaşmaları ve iş yeri normlarına uymamaları nedeniyle yaşadıkları olumsuz duygu ve düşünceler olarak tanımlanmaktadır. Sanal kaytarma davranışı, çalışanların iş yerinde bulundukları zaman diliminde asıl işlerini yapmaktan uzaklaşmaları ve internet ortamında kişisel amaçlı zaman geçirmeleri şeklinde ifade edilmektedir. Kişilik ise, belirli bir zaman sonra kişinin duygularını, zihinsel faaliyetlerini ve davranışlarının sebeplerini belirleyen, psikolojik açıdan özelliklerini oluşturan ve kişinin dış çevreye kim olduğunu ifade eden bir bütündür. Bu tezin konusunu oluşturan kavramların birbirleriyle ilişkili olduğu düşünülmekte ve bu bağlamda bu çalışmada çalışanların işe yabancılaşma, sanal kaytarma ve kişilik özelliklerinin ilişkisini ortaya koymak hedeflenmektedir. Araştırmanın örneklemini, turizm sektöründe faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan 170 beyaz yakalı çalışan oluşturmaktadır.

Araştırma bulgularına göre, işe yabancılaşma ve sanal kaytarma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Önemli sanal kaytarma ile genel işe yabancılaşma, güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu; önemsiz sanal kaytarmanın genel işe yabancılaşma, güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, açıklık kişilik özellikleri ile işe

yabancılaşma arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İşe yabancılaşma ile nevrotiklik arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sanal kaytarma ile uyumluluk kişilik özelliği arasında negatif ve anlamlı ilişki; sanal kaytarma ile nevrotiklik kişilik özelliği arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sanal kaytarma ile dışa dönüklük, sorumluluk ve açıklık kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşe Yabancılaşma, Sanal Kaytarma, Kişilik Özellikleri.



ABSTRACT

Master's Thesis

A Research on the Relationship Between Work Alienation, Cyberloafing and Personality Traits

Ceren TURHAN

Dokuz Eylul University

Social Sciences Institute

Department of Business Administration

Management and Organization Program

Work alienation is defined as negative feelings and thoughts experienced by employees due to their alienation from their work goals and non-compliance with workplace norms. Cyberloafing behavior is expressed as employees moving away from doing their main job while they are at work and spending time on the internet for personal purposes. Personality, on the other hand, is a whole that determines the emotions, mental activities and the causes of the behaviors of the person after a certain time, creates the psychological characteristics and expresses who the person is to the external environment. It is thought that the concepts constituting the subject of this thesis are related to each other, and in this context, it is aimed to reveal the relationship between work alienation, cyberloafing and personality traits of employees. The sample of the research consists of 170 white-collar employees working in 4 and 5 star hotels operating in the tourism sector.

According to the research findings, it was concluded that there is a positive and significant relationship between work alienation and cyberloafing. There is also a positive and significant relationship between significant cyberloafing and general work alienation, powerlessness, meaninglessness and self-alienation; It was concluded that there is no significant relationship between trivial cyberloafing, alienation from general work, powerlessness, meaninglessness and self-alienation. In addition, it was determined that there is a negative and significant relationship between extraversion, agreeableness,

responsibility, openness personality traits and work alienation. It was concluded that there is a positive and significant relationship between work alienation and neuroticism. Negative and significant relationship between cyberloafing and agreeable personality trait; It has been determined that there is a positive and significant relationship between cyberloafing and neuroticism personality trait. It was concluded that there was no significant relationship between cyberloafing and extraversion, conscientiousness and openness personality traits.

Keywords: Work Alienation, Cyberloafing, Personality Traits.



**İŞE YABANCILAŞMA, SANAL KAYTARMA VE KİŞİLİK
ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK
BİR ARAŞTIRMA**

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xiv
TABLolar LİSTESİ	xv
ŞEKİL LİSTESİ	xvi
EK LİSTESİ	xvii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞE YABANCILAŞMA KAVRAMIYLA İLGİLİ AÇIKLAMALAR

1.1. YABANCILAŞMA KAVRAMI	3
1.2. YABANCILAŞMA YAKLAŞIMLARI	5
1.2.1.Hegel ve Yabancılaşma Yaklaşımı	5
1.2.2.Feuerbach ve Yabancılaşma Yaklaşımı	6
1.2.3.Karl Marx ve Yabancılaşma Yaklaşımı	7
1.2.4.Durkheim ve Yabancılaşma Yaklaşımı	8
1.2.5.Georg Simmel ve Yabancılaşma Yaklaşımı	9

1.2.6.Max Weber ve Yabancılaşma Yaklaşımı	9
1.2.7.Erich Fromm ve Yabancılaşma Yaklaşımı	10
1.2.8.Herbert Marcuse ve Yabancılaşma Yaklaşımı	10
1.2.9.Melvin Seeman ve Yabancılaşma Yaklaşımı	11
1.3.İŞE YABANCILAŞMA KAVRAMI	11
1.4.İŞE YABANCILAŞMANIN BOYUTLARI	13
1.4.1.Güçsüzlük	14
1.4.2.Anlamsızlık	15
1.4.3.Normsuzluk	16
1.4.4.Yalıtılmışlık	16
1.4.5.Kendine Yabancılaşma	17
1.5.İŞE YABANCILAŞMANIN NEDENLERİ	18
1.5.1.İşe Yabancılaşmanın Örgütsel Nedenleri	18
1.5.2.İşe Yabancılaşmanın Çevresel Nedenleri	20
1.6.İŞE YABANCILAŞMANIN SONUÇLARI	22
1.7.İŞE YABANCILAŞMA İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	23

İKİNCİ BÖLÜM

SANAL KAYTARMA İLE İLGİLİ AÇIKLAMALAR

2.1. SANAL KAYTARMA KAVRAMI	27
2.2. SANAL KAYTARMA TİPOLOJİLERİ	30
2.3. SANAL KAYTARMA İLE İLGİLİ TEORİLER	33
2.3.1. Ego Tükenmesi Teorisi (Theory of Ego Depletion)	33
2.3.2. Planlı Davranış Teorisi (Theory Of Planned Behavior)	34
2.3.3. Sapkın İşyeri Davranışı (Deviant Workplace Behaviour)	34
2.4. SANAL KAYTARMA DAVRANIŞININ NEDENLERİ	35

2.4.1. Örgüt İle İlgili Nedenler	35
2.4.2. İş İle İlgili Nedenler	36
2.4.3. Kişilik Özellikleri İle İlgili Nedenler	37
2.5. SANAL KAYTARMANIN YARARLARI VE ZARARLARI	38
2.5.1. Sanal Kaytarmanın Yararları	38
2.5.2. Sanal Kaytarmanın Zararları	39
2.6. SANAL KAYTARMA DAVRANIŞININ KONTROLÜ	40
2.7. SANAL KAYTARMA İLE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR	41
2.7.1. Psikolojik Sözleşme Kavramı	41
2.7.2. Örgütsel Adalet Kavramı	41
2.7.3. İş Tatmini Kavramı	42
2.7.4. Örgütsel Öğrenme Kavramı	43
2.8. SANAL KAYTARMA DAVRANIŞININ SONUÇLARI	43
2.9. SANAL KAYTARMA İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	45
2.10. İŞE YABANCILAMA VE SANAL KAYTARMA ARASINDAKİ İLİŞKİ	47

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KİŞİLİK KAVRAMIYLA İLGİLİ AÇIKLAMALAR

3.1. KİŞİLİK KAVRAMI	50
3.2. KİŞİLİK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR	52
3.2.1. Karakter	52
3.2.2. Mizaç	52
3.2.3. Benlik	53
3.3. KİŞİLİĞİ OLUŞTURAN FAKTÖRLER	53
3.3.1. Kalıtımsal Faktörler	54
3.3.2. Aile Faktörü	54

3.3.3.Sosyo-Kültürel Faktörler	55
3.3.4.Coğrafi Faktörler	55
3.3.5.Sosyal Yapı Faktörü	56
3.4. KİŞİLİK İLE İLGİLİ KURAMLAR	56
3.4.1.Psikinalatik Kuram	56
3.4.2.Biyolojik Kuram	58
3.4.3.Hümanistik Kuram	58
3.4.4.Davranışsal Kuram	59
3.4.5.Bilişsel Sosyal Kuram	60
3.4.6.Ayırıcı Özellik Kuramı	61
3.5.KİŞİLİK ENVANTERLERİ	62
3.5.1.Myres-Briggs Kişilik Envanteri	62
3.5.2. Cattell 16PF Kişilik Envanteri	62
3.5.3. Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri (MMPI)	63
3.5.4.Hogan Kişilik Envanteri	63
3.5.5. Beş Faktör Kişilik Envanteri	64
3.5.5.1.Dışadönüklük	64
3.5.5.2.Uyumluluk	65
3.5.5.3.Sorumluluk	65
3.5.5.4.Nevrotiklik	66
3.5.5.5.Açıklık	66
3.6. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	67
3.7. İŞE YABANCILAŞMA VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİYİ İNCELEYEN ÇALIŞMALAR	68
3.8. SANAL KAYTARMA İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİYİ İNCELEYEN ÇALIŞMALAR	69

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
İŞE YABANCILAŞMA, SANAL KAYTARMA VE KİŞİLİK
ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK
BİR ARAŞTIRMA

4.1.ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	71
4.2.ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI VE ÖN KABULLERİ	71
4.2.1.Araştırmanın Sınırlılıkları	71
4.2.2.Araştırmanın Ön Kabulleri	71
4.3.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	72
4.3.1.Örneklem	72
4.3.2.Veritoplama Araçları	72
4.3.3.Verilerin Analizi	73
4.3.4. İşe Yabancılaşma, Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri Ölçeklerine İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri	74
4.3.4.1. İşe Yabancılaşma Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analiz Bulguları	74
4.3.4.2.Sanal Kaytarma Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Bulguları	76
4.3.4.3. Beş Faktör Kişilik Envanterinin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Bulguları	77
4.3.5. Araştırmaya Dair Betimsel Bulgular	80
4.3.6 Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	80
4.4. BULGULAR	84
4.4.1. Araştırmaya Katılan Katılımcılara Dair Veriler	84
4.4.2. Ölçek Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması	85
4.4.2.1. Cinsiyete Göre t-testi Analizi	85
4.4.2.2.Medeni Duruma Göre t-testi Analizi	86

4.4.2.3. Yaş Gruplarına Göre ANOVA Analizi	87
4.4.2.4.Öğrenim Düzeyine Göre ANOVA Analizi	88
4.4.2.5.Hizmet Süresine Göre ANOVA Analizi	89
4.4.2.6. Pozisyona Göre ANOVA Analizi	90
4.4.2.7. Korelasyon Analizine Dair Bulgular	92
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	97
KAYNAKÇA	106
EK	



KISALTMALAR

s.	Sayfa No
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
Min.	Minimum Değer
Max.	Maksimum Değer



TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1: Sanal Kaytarma Tanımları	s.29
Tablo 2: Model Uyum İndeksleri	s.73
Tablo 3: Beş Faktör Kişilik Envanteri DFA Analizi Sonucu Elde Edilen Model Uyum İndeksleri	s.78
Tablo 4: Beş Faktör Kişilik Envanteri Geçerlilik ve Güvenilirlik Bulguları	s.79
Tablo 5: İşe Yabancılaşma Ölçeği DFA Analizi Sonucu Elde Edilen Model Uyum İndeksleri	s.75
Tablo 6: İşe Yabancılaşma Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Bulguları	s.75
Tablo 7: Sanal Kaytarma Ölçeği DFA Analizi Sonucu Elde Edilen Model Uyum İndeksleri	s.78
Tablo 8: Sanal Kaytarma Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Bulguları	s.79
Tablo 9: Ölçek Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler	s.79
Tablo 10: Araştırmanın Hipotezleri	s.81
Tablo 11: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı	s.84
Tablo 12: Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	s.85
Tablo 13: Ölçek Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması	s.86
Tablo 14: Ölçek Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması	s.87
Tablo 15: Ölçek Puanlarının Öğrenim Düzeyine Göre Karşılaştırılması	s.88
Tablo 16: Ölçek Puanlarının Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Karşılaştırılması	s.88
Tablo 17: Ölçek Puanlarının Kurumdaki Pozisyona Göre Karşılaştırılması	s.91
Tablo 18: Ölçek Puanları Arasındaki İlişki	s.92
Tablo 19: Araştırmanın Hipotez Doğrulama Sonuçları	s.94

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Araştırmanın Modeli

s.81



EK LİSTESİ

EK 1: Araştırmada Kullanılan Soru Formu

ek s.1



GİRİŞ

Yabancılaşma, felsefeden dine, siyasetten psikolojiye, her düşünürün, akademisyenin, filozofun ilk başta ele aldığı konulardan biridir. İnsanın başkalarına ve kendine yabancılaştığı günümüzde elbette işe yabancılaşması da kaçınılmazdır. Yabancılaşma örgüt için büyük bir tehdit unsurudur. Çünkü bugüne kadar yapılan çalışmalar yabancılaşmanın tükenmişlik (Kesen ve Papuçcu, 2016: 1560), örgütsel bağlılık (Micheals ve diğerleri, 1996: 16-22), iş tatmini (Turan ve Parsak, 2011: 15-16), örgütsel sinizm (Abaslı, 2018: 160) ve daha pek çok konu ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bugünün dünyası, teknolojik dinamikler içerisinde bir yaşam sürdürmekte; bu dinamikler, yaşamın her alanında kendini göstermektedir. Elbette bu durumun bütün yansımaları iş dünyasında da görülmekte; teknolojinin iç içe olmadığı tek bir sektör bulunmamaktadır. Günümüzün vazgeçilmez bir parçası olan teknolojinin, gerek örgütler gerekse çalışanlar üzerinde yararları kadar zararları da söz konusu olmaktadır. Büyük imalatlar, teknoloji sayesinde çok hızlı ve kolay bir şekilde oluşturulabilmekte, birbirinden binlerce kilometre uzaklıktaki bireyler saniyeler içerisinde iletişim kurabilmektedir. Fakat bununla birlikte, çağın en büyük hastalığı olan teknoloji bağımlılığı, sosyal medya bağımlılığı gibi yeni bağımlılıklar da oluşmaktadır. Bu şekilde teknolojinin son yıllarda artan trendiyle hayatımıza yeni kavramlar girmektedir. Bu kavramlardan biri de sanal kaytarma davranışdır. Kökeni üretkenlik karşıtı iş davranışına dayanan bu konu, iş yerinde internetin kişisel amaçlar için kullanılması, suistimal edilmesi şeklinde ifade edilmektedir. Dolayısıyla sanal kaytarma kavramının işe yabancılaşma olgusu ile ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Günümüzde örgütlerin ana unsurunu halen insan ögesi oluşturmaktadır. Her ne kadar teknolojinin getirdiği makineleşme çok hızlı ilerlese de insanın örgütten silinmesi çok kolay ve kısa bir süreçte gerçekleşmeyecektir. Örgütü oluşturan insan ögesinin en önemli bileşeni kişiliktir. İnsan her durumda her koşulda aynı davranamaz. Bu insan doğası ile çelişkilidir. Çünkü kişilik, insanın bütünü oluşturmakta ve insanların birbirinden farklı olmasına yol açan özelliklerini ifade etmektedir. Bu kadar derin ve karmaşık olan kişilik kavramının, insan var olduğu müddetçe beşeri bilim araştırmalarının konusu olmaya devam etmesi muhtemeldir.

Bu çalışmanın amacı işe yabancılaşma, sanal kaytarma ve kişilik özelliklerinin ilişkisini belirlemeye yöneliktir. Bu üç değişken arasındaki ilişkiyi birlikte inceleyen ve alt boyutlarıyla da detaylı şekilde ele alan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Böylece çalışmanın gelecekte yapılacak olan diğer çalışmalara ışık tutması hedeflenmekte ve ilgili alan yazınına katkı sağlaması amaçlanmaktadır.

Tez çalışması dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, işe yabancılaşma kavramına ilişkin teorik bilgiler yer almaktadır. Bu bölümde işe yabancılaşmanın tanımı, önemi, tarihçesi ve ilgili ölçeklere yer verilmektedir. Bununla birlikte literatür taraması yapılarak işe yabancılaşma ile ilgili yapılmış olan çalışmalar incelenmektedir. İkinci bölümde sanal kaytarma hakkında genel açıklamalar yapılmaktadır. Literatür taraması sonucunda sanal kaytarma hakkında yapılan araştırmalar incelenmektedir. Ayrıca işe yabancılaşma ile sanal kaytarma ilişkisini inceleyen çalışmalar da ele alınmaktadır. Üçüncü bölümde, kişilik özellikleri ile ilgili genel açıklamalar yapılmaktadır. Bu bölümde kişilik ile ilişkili kavramlar, kişiliği oluşturan faktörler, kişilik kuramları, kişilik envanterleri ve kişilik hakkında yapılmış olan araştırmalar ele alınmaktadır. Son bölümde ise, araştırmanın amacı, anket verilerinin analizi, elde edilen sonuçların yorumu ve gelecek araştırmalar için birtakım öneriler yer almaktadır. Ölçeklerin yapısal geçerliliklerini test etmek için doğrulamayı faktör analizi kullanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliğini test etmek için ise madde toplam korelasyonu kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon analizinden faydalanılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞE YABANCILAŞMA KAVRAMIYLA İLGİLİ AÇIKLAMALAR

Bu bölüm yabancılaşma kavramı, yabancılaşma yaklaşımları, işe yabancılaşma kavramı, işe yabancılaşma boyutları, işe yabancılaşmanın nedenleri ve işe yabancılaşmanın sonuçları başlıklarından meydana gelmektedir.

1.1.YABANCILAŞMA KAVRAMI

Yabancılaşma kelimesi, kökeni bakımından Latince'ye dayanmaktadır. Latince “alienatio” ismi ve “alienarer” eylemi üzerinden günümüze kadar ulaşmış bir kelimedir (Çelik ve Babaoğlu, 2017: 407; Elma, 2003: 11). Türkçe’de yabancılaşma kelimesi “yabancılaşma işi” şeklinde ifade edilmektedir (Türk Dil Kurumu, 2019). Yabancılaşma, dilimize Farsça’ da yer alan “yaban” kelimesinden geçmiştir. Yaban kelimesi Farsça’ da ise “boş, ıssız yer” olarak tanımlanmaktadır (Kiraz, 2011: 148).

Yabancılaşma kavramı ilk olarak Hegel ile sistematikleşmiş ve ardından Marx ile birlikte kurumsallaşma sürecine girmiştir (Tekin, 2014: 30). Kanungo (1992: 414) yabancılaşma kavramının geniş bir bakış açısıyla tartışan ve tanımlayan kişinin Karl Marx olduğunu ifade etmektedir. Ek olarak Marx, yabancılaşmanın kişisel olanın kaybolması ve bu kaybın kişi ve toplum açısından arzu edilmeyen bir durumu teşkil ettiğini belirtmektedir (Büyükyılmaz, 2007: 6). Yabancılaşma tanımları incelendiğinde kavramının birçok farklı disiplinde farklı anlamlarda kullanıldığı görülmektedir (Elma, 2003: 11):

Yabancılaşma hukukta “translatio-venditio” şeklindeki çevirisi ile “devir, elden çıkarma, zilliyet-mülkiyet hakkını bir başkasına vermek” ve buna benzer anlamlarda kullanılmaktadır.

Yabancılaşma tıp ve psikolojide ise “dementia-insania” çevirisi ile “kaçıklık, tinsel şaşkın olma durumu gibi psikiyatrik bozukluklar” olarak ruh hastalığı şeklinde tanımlanmaktadır.

Yabancılaşma sosyoloji yazınında ise “disiunctio-aversatio” çevirisi ile “vatandan, insanlardan ayrılmak, Tanrıdan ayrı düşmek” anlamlarında kullanılmaktadır.

Ekonomi bilimi açısından bakıldığında yabancılaşma, politikaların problemlere çözüm getirmede eksik kalışı, maddi unsurlarla sermayenin dengesizliği, enflasyon baskıları şeklinde ortaya çıkan durumlardaki kayıtsız kalma şeklinde ifade edilmektedir (Özdoğan, 2014: 25).

Siyaset açısından yabancılaşma, siyasi olan sistemden uzak kalma durumu veya siyasal katılıma uzak durma hali olarak tanımlanmaktadır (Elma, 2003: 65).

Teolojinin yabancılaşma tanımı ise “kişinin Tanrı’dan uzaklaşması, Tanrı’nın bilgisini görmezden gelmesi, kopması” durumudur (Özdoğan, 2014: 25).

Shepard (1972: 163)’a göre yabancılaşma, bireyin toplumun içine karışmasında, insanın kişisel değerlerini denetlemesi ve kendi denetiminden geçirdiği değerler ile toplumun değerleri arasında farklılığın oluşması şeklindedir.

Froom (1973), yabancılaşmanın önceleri insanın kendi emeğinden yabancılaşması şeklinde ifade edildiğini fakat sonrasında yabancılaşma kavramına daha geniş açılardan bakıldığında insanın yaşamdan, diğer insanlardan ve kendinden yabancılaşması şeklinde kullanıldığını belirtmektedir (Aktaran: Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016: 463).

Yabancılaşma, kişinin dışarıdaki hayatı ve kendi özü ile ilgili düşündükleriyle oluşan, kişinin kendi içinde ve dışarıda hissettiklerinin uyumu sonucu ortaya çıkmaktadır, böylece kişi kendini toplumdan soyutlamakta ve kendine güvenini kaybetmektedir (Kohn, 1976: 114).

Kongar (1979: 464) ise yabancılaşmayı kişinin sosyalliği, kültürü ve doğal yaşamı arasındaki dengenin bozulması ve ek olarak kişinin çevre kontrolünün üzerinden kalkmasıyla birlikte uyumun giderek azalması ve kişinin tek başına kalması şeklinde ifade etmektedir (Aktaran: Kartal, 2017: 26).

Yabancılaşma genel anlamda, kişinin örgüte, topluma dair istekleri, değerleri ve normlarından soğuması şeklinde tanımlanmaktadır (Ergil, 1980: 73).

Yabancılaşma kavramının tanımları incelendiğinde çok sayıda ve farklı açılardan tanımlandığı görülmektedir. Bu durum derinliği olan bu kavramın birçok alana konu edilmesinden kaynaklanmaktadır. Bu sebeple tanımların çoğu birbirinden bağımsız anlamlar içerebilmekte ve tanımlar arasında anlam bütünlüğü bulunmamaktadır.

Yabancılaşma kavramının özellikleri incelendiğinde aşağıdaki çıkarımlarda bulunulabilir (Şimşek ve diğerleri, 2006: 573):

- Yabancılaşma, kişinin birinden veya bir üründen yabancılaşmasıdır.
- Yabancılaşma, insan doğasında daima vardır.
- Yabancılaşma, kişinin sosyal çevresiyle doğrudan ilgilidir.
- Yabancılaşma, insan hayatında ilk çağlardan beri var olmuştur.
- Yabancılaşma, kişinin bulunduğu çevre ile ilişkisine etki eden faktörleri de ele - almaktadır.
- Yabancılaşma, hırs, uyumsuzluk, agresiflik gibi olumsuz duyguları açığa çıkartabilmektedir.

1.2.YABANCILAŞMA YAKLAŞIMLARI

Yabancılaşma kavramının daha iyi kavranması adına bu başlıkta yabancılaşmanın tarihsel sürecini de yansıtan yaklaşımlara değinilmektedir. Yabancılaşma konusunda önde gelen düşünürlerin yaklaşımları ise işe yabancılaşma konusuna ışık tutarak günümüzdeki formuna kavuşmasını sağlamıştır.

1.2.1.Hegel ve Yabancılaşma Yaklaşımı

Yabancılaşma kavramı ilk defa Friedrich Hegel'in (1807) "Tin'in Görüngübilimi" adlı araştırmasında ele alınmıştır. Yabancılaşma kavramı Hegel' in çalışmalarına kadar din felsefesi içerisinde yer almıştır. Hegel, yabancılaşma kavramını salt anlamda kavranmamış, betimlenmemiş insanın, doğaya kolaylıkla yabancılaşması şeklinde tanımlamaktadır (Yapıcı, 2005: 1). Hegel, yabancılaşmayı insanın özüne yabancılaşması şeklinde ele almıştır. Bu nedenle Hegel'e göre insanlığın tarihi ile yabancılaşmanın tarihi aynıdır (Çalışkan, 2014: 76).

Hegel, "Tarih Felsefesi" isimli eserinde; özün amacını, düşlerini hayata geçirmek şeklinde açıklamış ancak bu istekte aracı olan hedefleri amacı olan hedeflerinin önüne geçiren kişinin bu dönemde kendisi ile yabancılaşmaya gireceğini ifade etmiştir. Böylece kişi kendisi ile yabancılaştığını anlamamakta ve mutlu bir şekilde hayatına devam etmektedir (Akdeniz, 2017, 16). Yabancılaşma sorununun

kaynağı ise kişinin kendi ile yabancılaştığının farkındalığına ulaşamamasıdır. İnsanın fiziksel ve ruhsal varlıkları arasındaki fark, yabancılaşmayı doğuran sebeptir. Hegel yabancılaşmayı, tin (mutlak ruh) üzerinden açıklamakta ve tinin dönüşümünde yabancılaşmanın zorunlu bir süreç olduğunu ortaya koymaktadır (Çalışkan, 2014: 76-77). Hegel, özgürlük hissini ve nesnelliği de yabancılaşma olarak ifade etmektedir (Çelik ve Babaoğlu, 2017: 409). Hegel'e göre yabancılaşma, kişinin gelişimi için geçirilmesi gereken bir dönemdir. Bu felsefe sonra tekrar buluşmak üzere insan ruhunun toplumdan ayrılması ve kişiselleşmesidir (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008: 120).

1.2.2.Feuerbach ve Yabancılaşma Yaklaşımı

Yabancılaşma kavramını, 1841 senesinde “Hristiyanlığın Özü” isimli eserinde Ludwig Feuerbach incelemiştir (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009: 318). Feuerbach, Hegel'in öğrencisidir ve onun etkisi altında kaldığı bilinmektedir ancak bu durum Hegel'i şiddetli bir şekilde eleştirmesini engelleyememiştir (Tekin, 2014: 31).

Feuerbach'ın yabancılaşması teolojik boyuttadır ve yabancılaşmayı dinsel olarak ele almıştır. Feuerbach, toplumların, insanlık tarihini tam olarak kavrayamadıklarından ötürü insanların ortaya koyduğu kuralları, değerleri Tanrı'ya atfettiklerini düşünmektedir. İnsanlar kendi yarattıkları fikirleri Tanrı ile bütünleştirmekte ve belli bir süre sonra da Tanrı'nın boyunduruğu altına girmektedir ve sonuç olarak insan Tanrı'nın kölesi olmaktadır (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009: 318). Kişinin Tanrı'ya verdiği özellikler “yabancılaştırılmış” özelliklerdir. Kişi kendi özelliklerini büyük güce yani Tanrı'ya devrettiği için kendisi bu özelliklerden mahrum kalmaktadır ve böylece kendisini olumsuz olarak nitelendirmektedir. Bu yüzden Feuerbach'a göre din, kişinin kendisinden ve kabiliyetlerinden yabancılaşmasına sebep olur (Tekin, 2014: 31). Feuerbach insanın özünün, nesnel bir öz olduğunu ifade etmektedir. Nesnel öz, duygudan ibarettir. Bu nedenle içerisinde fazlasıyla antropoloji barındıran ve ruhbiliminin ayrılmaz bir parçasıdır (Ergil, 1978: 95). Bloch ve diğerleri (1970: 120); yabancılaşmanın üstesinden gelebilmek için insanın özünü anlaması gerektiğini ifade etmektedir. İnsanın “irade, akıl ve sevgi”

olmak üzere “özel nitelikleri” vardır. İnsan kendi özelliklerini kaybedip bu özelliklerini Tanrı’ya bırakırsa yabancılaşmış anlamına gelmektedir (Eryılmaz, 2010: 5-6).

Marx kendinden önceki düşünürlerin fikirlerini süzgecinden geçirerek yeni görüşleriyle yabancılaşma felsefesine katkı sağlamıştır. Feuerbach ise Hegel’den Marx’a geçişte önemli bir köprüdür (Aydoğan, 2015: 276).

1.2.3.Karl Marx ve Yabancılaşma Yaklaşımı

Yabancılaşma kavramı Karl Marx ile birlikte dikkat çeken bir konu haline gelmiş ve bilimselliğiyle öne çıkmıştır. Marx yabancılaşmayı Feuerbach ve Hegel’den farklı olarak “emeğin yabancılaşması” şeklinde tanımlamıştır. Kişi emeğinden ayrıldığında kendine, tabiatına yabancılaşmaktadır. Marx yabancılaşma ve nesnelleştirme kavramlarını birbirinden ayırarak, yabancılaşmayı toplumun ve bireyin süreci olarak görmektedir (Köse, 2019: 62). Hegel ve Feuerbach yabancılaşmayı soyut anlamda incelerken, Marx somut anlamdaki gerçeklikleri incelemiştir (Mısır, 2019: 35). Marx yabancılaşmanın en çok kapitalist düzenin hüküm sürdüğü toplumlarda olacağını ifade etmiştir. Çünkü durmadan makine gibi üreten çalışan artık kendi ürettiği ürüne yabancılaşmaktadır (Karagülle ve Çaycı, 2014: 4).

Marx yalnızca kapitalist toplum düzenini eleştirmemektedir. Ayrıca kapitalist toplum düzeninin insanları ahlaksızlığa sürüklediği fikrini de vurgulamaktadır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008: 126). Marx yabancılaşmayı bir hata olarak görmektedir. Kişinin hayatında en yoğun yabancılaştığı kısmı ise “yabancılaşma bölgesi” olarak adlandırılmaktadır (Mısır, 2019: 34). Marx, işçi - burjuva toplumunda işçi yabancılaşmasını: “emek üzerinden yabancılaşma, çalışma faaliyetine karşı yabancılaşma, kişinin kendine yabancılaşması, tabiata karşı yabancılaşma” olmak üzere 4 kısımda ele almıştır (Musto, 2010: 82).

Marx’a göre nesnenin değeri artarsa, insanın değeri düşer. Emek üzerinden yabancılaşma incelendiğinde ürünün içinde kendini gösteremeyen emek, onu üretenden uzaklaşır. İşyerinde rolü saptanan çalışan emeğiyle çıktı elde eder, bu süreçte özünü nesneye verir ve sonra emeğinden yoksun kalır çünkü alınan satılan bu

nesne çalışanı da nesneleştirir ve kişi kendinden yoksun kalır (Ergil, 1978: 95-96). Marx'a göre çalışan kontrol sağlayamadığı gerekçesiyle işine yabancılaşmaktadır. Çalışma faaliyeti yalnızca işin karşılığında ödenen ücret gibi sığ bir anlayışla düşünülmemelidir. Sonuçta çalışanın işine aktardığı yetenekler bulunmaktadır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008: 127). Marksist bakış açısı ile incelendiğinde işçinin kapitalist üretim bağlantısı ile birlikte çalışanın gözünde iş anlamını yitirmektedir (Shantz ve diğerleri, 2012: 8).

Marx, yabancılaşmanın en önemli iki sebebini “iş bölümü” ve “özel mülkiyet” olarak görmektedir. Marx, yabancılaşmayı toplumun yapısı olarak görür ve uzmanlaşma olarak adlandırılan durumun yabancılaşmaya zemin hazırladığını ifade etmektedir. Kontrolün kaybedildiği bu çalışma şekli insanların kendi benliklerine ve doğaya yabancılaşmasına sebep olmaktadır (Ergin, 1978: 95-96). Marx'ın (1970) kendine yabancılaşma düşüncesini, kapitalist sistem içindeki çalışan üzerinden açıkladığı görülmektedir. Sanayi sektörünün gelişimi ile birlikte çalışan çıktı üzerinde söz hakkını yitirmiştir. Bu durum ise çalışanın çıktıyla herhangi bir bütünlüğe ulaşamamasıdır. Çalışan iş ortamında özünü ortaya koyamadığı için, çıktıyla da bağlantı kuramamakta böylece kendine karşı bir yabancılaşma sürecine girmektedir. Marx'a göre bu yabancılaşma işyeri ile sınırlı kalmaktadır, çalışanlar dışarıda öz benliklerine geri dönmektedir (Artar, 2018: 11).

1.2.4. Durkheim ve Yabancılaşma Yaklaşımı

Durkheim yabancılaşma kavramını sosyolojik açıdan incelemiştir (Mısır, 2019: 32). Durkheim (1897), yabancılaşmanın sonucu olan “anomi” kavramından Suicide (İntihar) adlı eserinde söz etmektedir. Eserde anomie kavramı, normsuzluk olarak tanımlanmaktadır. Durkheim yabancılaşmayı, toplumun kişilerin tutkuları üzerindeki kontrolünün azalması şeklinde ifade etmektedir. Buna göre anomik davranışlar sergileyen toplumlarda ani değişimler gerçekleşir ve eskisinden çok farklı yeni değerler görülür, belirlenemeyen yeni davranışlar oluşur (Çelik ve Babaoğlu, 2017: 411). Suicide (İntihar) adlı eserinde Durkheim, modernleşme çatısı altında değerlerin yitirilmesi sonucu, bulunduğu toplumdan bunalan ve yabancılaşan kişilerin intihar ettiklerini belirtmiştir (Karagülle ve Çaycı, 2014: 5). Durkheim

özellikle “iş bölümü” kavramı üzerinde durmuş ve olumlu anlamda ele almıştır. Toplumların iş bölümü olmadan düşünölemeyeceğini ifade etmiş fakat sistemin doğru işlemedi gerektğini vurgulamıştır. İşleyişteki hata faktörü insandan kaynaklanabilmektedir çünkü insan doğası gereği ani değışimler karşısında farklı tepkiler verebilmektedir ve bunun sonucu anomidir (Çalışkan, 2014: 80).

1.2.5.Georg Simmel ve Yabancılaşma Yaklaşımı

“Modern Kültürde Çatışma” isimli eserinde Georg Simmel yabancılaşmanın, toplumları derinden sarsan para faktörünün, kültürlerin arasına girmesinin sonucu olarak görmektedir (Çelik ve Babaoğlu, 2017: 411; Karagülle ve Çaycı, 2014: 5). Georg Simmel modern yaşamın yabancılaştırıcı etkisi üzerinde durmuştur. Simmel’in sosyolojik çözümleri odağında metropol yaşamı vardır (Tekin, 2014: 33). Simmel (1858), kalabalığın çok olduğı şehirlerde kişinin kendinden ve çevresinden yabancılaşacağını ve kişilerin farklı olmayan toplum rollerine bürüneceğini ifade etmektedir. Bu noktada metropol yaşamın bir sonucu olan işbölümünün, insanları birbirine benzeyen, sıkıcı, durağan ve yetkinliklerini kullanamayan bir hale getireceğini belirtmiştir. Simmel, kültürlerin kendi aralarında oluşan farkın büyümesiyle, yabancılaşmanın da artacağını ifade etmektedir. Paranın kullanımı ilişkileri maddi çıkarın gözetildiğı bir duruma dönüştürmüştür. Böylece kişiler çıkarları uğruna kendi benliklerinden uzaklaşmakta ve yabancılaşmaktadır (Karaköy, 2019: 11).

1.2.6.Max Weber ve Yabancılaşma Yaklaşımı

Max Weber, yabancılaşma konusunda din ile kapitalizm arasındaki ilişkiye odaklanmıştır, dini kurallardan ötürü kişilerin yabancılaşma yaşadığını öne sürmüştür. Weber’e göre kapitalizmin hüküm sürdüğü yerlerde kişiler maddi kazançların peşine düştüğünden din ve ahlak anlayışından uzaklaşmaktadır (Ergil, 1978: 106). Din ve ahlak anlayışından uzaklaşan insan, karmaşıklık içerisinde mülk edinme arzusuyla ilişkili olarak yabancılaşacaktır (Karagülle ve Çaycı, 2014: 5). Weber ile birlikte ortaya çıkan bürokratik yönetim anlayışının bir daha son

bulmayacağı düşünülmektedir. Verimlilik artışının sağlanacağı düşüncesiyle var olan kurallar ve otorite, örgütleri birer “demir kafes” haline getirmiştir. İnsanlar ise bu kafes içerisinde boğulacak ve uzaklaşacaktır, Weber’e göre yabancılaşmasının özü budur (Çalışkan, 2014: 41).

1.2.7.Erich Fromm ve Yabancılaşma Yaklaşımı

Fromm’a göre insan korkmuş ve yabancılaşmıştır çünkü toplumun her bölümüne yayılmış bir yabancılaşma söz konusudur. Fromm’ un en büyük eleştirisi kapitalizmin toplumların üzerindeki yalnızlığa sürüklenme etkisidir. Ayrıca Fromm toplumu oluşturan kişilerin kendi aralarındaki iletişimde ve kişinin kendiyile iletişimde de yabancılaşmanın gerçekleşeceğini ifade etmektedir. Bu noktada kişi kendine değer biçememektedir. Toplumlarda kişilerin başarısı kişinin popülerliği ile doğru orantılı olup, kapitalizmin elinde kişiler, farklı güçlerin aracı durumuna düşmektedir (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008: 131).

1.2.8.Herbert Marcuse ve Yabancılaşma Yaklaşımı

Marcuse’a göre sosyal hayatın değişimiyle birlikte özellikle Marx’ın ifade ettiği işçi sınıfı ile birlikte toplumun birçok alanında yabancılaşmayı görmek mümkün hale gelmiştir (Andrew, 1970: 250). Herbert Marcuse’a göre teknolojinin gelişmesi üretim ve toplumsal denetim alanında bir bağımsızlık ortamı yaratırken buna paralel olarak kişinin kendini yoğun bir baskı altında hissetmesine sebep olmaktadır. Kitlelere hitap eden teknolojik araçlar ise toplumu yönetenlerin istediği formda kişiler yaratacaktır. Tıpkı birer robot gibi insanlar sadece yönetenlerin isteklerini yerine getiren makinalar haline gelecektir. Teknolojinin çok hızlı bir biçimde gelişmesiyle el işçiliğinin yerini de makinalar alır ve bu mekanik iş ortamında çalışan, makinanın bir parçası haline gelmektedir (Çelik ve Babaoğlu, 2017: 411).

Marcuse kapitalizmin yoğun olarak hüküm sürdüğü toplumlarda, kişilerin satın aldıkları mallar ile kendilerini tanımladıklarını ifade etmektedir. İnsan satın

aldığı her şey de kendi ruhunu bulmaktadır. Artık kişi ürettiği ihtiyaçlar ile toplumda kontrol sağlamaktadır (Andrew, 1970: 253).

1.2.9.Melvin Seeman ve Yabancılaşma Yaklaşımı

Amerikalı Seeman bir sosyologtur ve yabancılaşma hakkındaki araştırmaları ile tanınmaktadır. Yabancılaşmayı sosyal-psikolojik açıdan ele almıştır. İnsanın daha kişiselleştirilmiş olan yabancılaşmasını incelemiştir. Söz konusu yabancılaşmada toplumsal şartlar ve kişinin duygu durumu Seeman' a göre fazlasıyla önemlidir. Seeman yabancılaşmayı beş farklı alt boyutta ele almaktadır. Bunlar; “güçsüzlük, kendine yabancılaşma, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve normsuzluk” şeklindedir (Seeman, 1983: 173).

1.3.İŞE YABANCILAŞMA KAVRAMI

İşe yabancılaşma günümüzde örgütlerin önemli sosyal psikolojik sorunlarından biridir. Bugüne kadar olan araştırmalarda işe yabancılaşma; birey, örgüt ve çevre ile ilişkilendirilmiştir. Çalışanların kişilik özellikleri, kontrol ve başarıma odağı işe yabancılaşma konusunda olumlu-olumsuz etkileri olan konulardır (Kanten ve Ülker, 2014: 21). Örgüt içerisinde yer alan kişiler örgütün hedeflerini gerçekleştirmek üzere bir araya gelmektedirler. Belli amaçlar etrafında toplanan kişilerin birbirine bağlı oldukları düşünülebilir fakat örgüt içerisinde çalışanın kendi yaratımı olmayan bir sistem vardır. Örgütün normlarının, prosedürlerinin çalışanlar tarafından benimsenmesi beklenir ve kendi fikirlerinden soyutlanan çalışan örgütten de uzaklaşmaktadır. Bunun yanında örgütte formel olmayan topluluklar bulunmaktadır. Bu toplulukların içerisinde çıkarların, çatışmaların varlığı yazılı kaynaklardan bağımsız hareketli bir yapının oluşmasına sebep olmaktadır (Şimşek ve diğerleri, 2006: 575). Bütün bu yapıların toplamından etkilenen çalışan örgüt ile uyumunu kaybettiğinde örgütten uzaklaşacak, işine karşı yabancılaşacaktır. İşe yabancılaşma, üretim esnasında makineleşmeye geçilmesiyle birlikte, çalışanın yeteneklerini daha az ortaya koyması veya kullanmasına gerek kalmaması sonucu, çalışanın işyerine ve diğer çalışanlara karşı duyarlılığını yitirmesidir (İşcan ve Moç,

2018: 382). İŖe yabancılaşma, çalışan ile işin beklentilerinin uyumsuzluğu, daha durgun hale gelen, fazla miktarda standardın bulunduğu ve çalışanı yorgunluğa sürüklemesi, iş bakışının monotonlaşması sonucunda gelişen ve çoğu zaman çalışanın olumsuz duygulara itilmesine sebep olan ve kökeninde iş yatan durumdur (Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016: 463).

İŖe yabancılaşma, kişinin doğasına uygun olmayan işlerde çalışmasıyla kendini gösterir. Sürekli olan iş değiştirme eylemi, yaratıcılık gerektiren turnuvalar, teknolojiden kaynaklı rutinleşen işler, verdiği emeğin karşılığını maddi ve manevi yönden alamamak kişileri çaresizliğe, mutsuzluğa sürüklemektedir (şimşek ve diğerleri, 2012: 56). Aiken ve Hage (1966: 498) işe yabancılaşmayı, çalışanın iş amaçlarından uzaklaştığı ve işyeri normlarına uymamalarından kaynaklı olumsuz duygu ve düşünceler olarak ifade etmektedir. İŖe yabancılaşma bir başka tanıma göre örgüt içerisinde yer alan kişinin, mesleğindeki gelişimin görülmesi, amirleri tarafından bilinme ve kabul edilme isteğinin gerçekleşmeyerek, doyuma ulaşamama durumudur (Eryılmaz ve Burgaz,2011:273). Erikson’a (1986: 3) göre işyerinde yabancılaşma belli şartlar altında ortaya çıkmaktadır. Çalışanın ürettiği ürünle herhangi anlamsal ilişki ortaya koyamaması, çalışanın ürettiği üründe hangi oranda emeğinin olduğunu anlayamaması, çalışanın üretim esnasında hareketlerinin dışarıdan kontrol edilmesi, çalışan işiyle ilgili sorumluluklarının iş bölümüyle birlikte küçük parçalara ayrılması sonucu çalışanın yaratıcılığını kaybetmesi durumlarında işe yabancılaşma kişi için kaçınılmaz hale gelmektedir.

Başaran’a (1998:222) göre yabancılaşmaya neden olan birçok faktör bulunmaktadır:

- Yabancılaşmada retim malzemeleri ve üretilen mal çalışana ait değildir.
- Uzmanlık, alışana büyük bir üretim küçük bir parçasını vererek çalışanın bütünde ne ürettiğini bilmemesine sebep olmakta böylelikle yaratıcılığını köreltmektedir.
- alışan, büyük bir ürünün, küçük bir bölümünü ürettiği için doğrudan “benim eserim” ifadesini kullanamamaktadır.
- alışan retim teknolojisine bağımlı hale gelmiştir ve üretim teknolojisinin kontrolü altındadır.

- Çalışan makineyle yalnız bırakıldığından insanın doğası gereği var olan sosyalleşme faaliyetinden geri kalmaktadır.

- Çalışan işletmenin kontrolünde bulunmasından kaynaklı kendi geleceğini kontrol altında tutamamaktadır.

- Çalışan, işletme yaşamı içerisinde kendini ifade edememekte ve kontrol edilmeyi istememekte böylece işinden uzaklaşmaktadır.

- İşletmenin kontrolleri çalışanın kendine yabancılaşmasına neden olmaktadır.

İşe yabancılaşmaya dair tanımlar ele alındığında özellikle çalışanın işe karşı soğuması, işyerinde huzursuz olması, kendini ve yeteneklerini ifade edememesi, kendi doğasına ve yetkinliklerine aykırı işlerde çalışması, emeğinin karşılığını alamaması, örgütsel yönetiminin baskısı gibi temel sorunlar çalışanın işe yabancılaşmasında başlıca sebeplerdir.

1.4. İŞE YABANCILAŞMANIN BOYUTLARI

Seeman' ın, 1959 senesinde “On The Meaning Of Alienation” isimli çalışmasında yabancılaşmayı beş boyutta ele aldığı görülmektedir. Seeman bu boyutları; “kendine yabancılaşma, güçsüzlük, normsuzluk, anlamsızlık, yalıtılmışlık,” şeklinde ifade etmektedir (Seeman, 1983: 173). Seeman'ın geliştirdiği boyutlar özellikle ampirik araştırmalara uygunluğu sebebiyle en çok tercih edilen sınıflandırmadır. Sonrasında başka araştırmacılar tarafından ortaya konan ölçeklerin yine temelde Seeman'ın sınıflandırmasını esas aldıkları görülmektedir. Dean (1961: 756), yabancılaşma davranışını üç sınıfa ayırmaktadır. Bunlar, “güçsüzlük, normsuzluk ve sosyal yalıtılmışlık” şeklindedir. Middleton (1963: 973-974) ise Seeman'dan esinlenerek yabancılaşmayı altı boyutta incelemiştir. Bu boyutlar, “güçsüzlük, normsuzluk, anlamsızlık, kültürel uzaklaşma, sosyal uzaklaşma ve işe uzaklaşma” şeklindedir. Kohn (1976) yabancılaşmayı “güçsüzlük, normsuzluk, kendinden uzaklaşma, kültürel uzaklaşma” olarak dört boyutta incelemiştir.

Barakat (1959: 3-4) yabancılaşmayı boyutlara ayırarak değil, evrelere ayırarak kategorize etmektedir. Bu evreler;

1. Toplumsal ve kuralcı olan yapılar kaynaklı yabancılaşma
2. İnsanın psikolojisinden kaynaklı yabancılaşma

3. Yabancılaşmanın davranışlara yansıyan sonuçları şeklinde sıralamakta ve bir süreci ifade etmektedir.

Seeman'nın (1959) çok boyutlu olarak kategorize ettiği işe yabancılaşma kavramının boyutları; yabancılaşmanın, kişisel ve toplumsal olmasıyla birlikte siyasal, ekonomik konuları da barındırdığını ve yabancılaşmanın geniş yelpazeye sahip bir konu olduğunu göstermektedir. Bu sebeple yabancılaşma kavramı, birçok açıdan araştırılması gereken bir konu haline gelmektedir (Şimşek ve diğerleri, 2012: 55). Yabancılaşmanın boyutları hakkında aşağıda bilgi verilmektedir:

1.4.1. Güçsüzlük

Güçsüzlük Seeman'a (1983) göre kişinin istekleri ve yapabileceğine inandığı eylemleri hakkında kendi beklentisi dışında karar verilmesi, bununla birlikte ortaya çıkan sonucu kontrol etme hakkının olmaması, kişinin ortaya çıkan sonucu şekillendiremeyeceği ve bu gücün kendinde olduğunu hissedememesi şeklinde ifade edilmektedir. Güçsüzlük halinde kişinin hayatına başka kişiler yön vermektedir ve bu durum kişinin kendini güçsüz hissetmesine sebep olmaktadır. İş ortamında yöneticisi ve çalışma arkadaşları karşısında kötü ve güçsüz hisseden kişi, onlara karşı mücadele veremeyeceğini düşünür. Kişi gücünün yetersiz olduğunun farkına varıp durumu kabullenir (Seeman, 1983: 171-184). Hoy (1972) kişinin güçsüzlüğünde dışarıdan gelen davranışların kişi üzerinde etkisinin yüksek olduğunu dile getirmektedir. Kişinin meydana getirdiği çıktının, kişinin davranışlarından daha önemli olması ve kişisel kontrol mekanizmasının etkili olmaması gibi durumlar güçsüzlüğü tetiklemektir. İş yerinin getirisi olan sistemin belirlediği yapı kişilerde güçsüzlük duygusunun ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır (Hoy, 1972: 39). Blauner (1964) güçsüzlüğü bazı nedenlere bağlamaktadır. Bunlar özellikle "otomi" ve "kontrol" olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu iki ihtiyaç tatmin edilmediğinde güçsüzlük ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca çalışan kendini yetersiz hissetmektedir. İşletmede kuralların, prosedürlerin, teknolojinin değişimi, çalışan sorunlarına çözüm üretmekte eksik kalan yönetim, yükselme olanağının düşüklüğü, işletme içerisinde dışlanma gibi durumların olması güçsüzlüğü tetiklemektedir (Özler ve Dirican, 2014: 293).

1.4.2. Anlamsızlık

Anlamsızlık kavramı kişilerin neye inanacağını bilmemesinden kaynaklı, kişisel kararlarda kendi gerçekleri ile toplumun gerçeklerini uyumlaştıramaması şeklinde tanımlanmaktadır. Anlamsızlık, bir eylem ya da düşünceyi değerlendirmek amacıyla kişinin doğru yolu bulamaması olarak ifade edilmektedir (Seeman, 1983: 173). Bolton (1972: 544) ise anlamsızlığı, kişinin inanacağı şeyleri bilmemesi, kişinin kendisine bugüne kadar öğretilmiş olan doğrulara artık anlam yükleyememesi, bu doğruların kişiyi sonuca ulaştıracağına inanmaması şeklinde tanımlamaktadır. Holcomb McCoy'a (2004:191) göre insan, içerisinde olduğu durumu her daim anlamlandırmak ister ancak anlamsızlık yaşadığında kişi içinde bulunduğu iş ortamını anlayamamaktadır. Çalışan, örgütün ne yaptığını, örgütte yer alanların kendi içinde nasıl anlaştığını, diğer çalışanların hangi görev ve sorumlulukları aldığını anlamakta güçlük çekmektedir. Mevcut durumda ise çalışan yaptığı işe anlam yükleyememektedir. Bu boyutta çalışan yaptığı işi anlamsız bulduğundan örgüt ve diğer çalışanlarla doğru ilişkiler kuramamaktadır. Kişinin işini anlamlı bulması için; işinde herhangi bir belirsizlik durumunun olmaması, çalışanın yetkinliklerini özgürce kullanabilmesi, örgütün sosyal yaşamı desteklemesi, çalışanın güvende olduğunu hissetmesi ve ortamda dayanışmanın var olması gerekmektedir. Çalışan bu durumda işyerine ve iş arkadaşlarına karşı daha bağlı davranışlar sergileyecektir (İşcan ve Moç, 2018: 384). Dağınık ve katı çalışma saatleri, üretimin öncesini ve sonrasını görememek, işin tümünü kavrayamamak, yetki alamamak, yaratıcılığı ve yetkinliği kullanamamak, rutinleşen işler, katı hiyerarşik yapı, yazılı engeller, bilgi yetersizliği, var olan durum ile olması istenen durum arasında fark büyüdükçe, kişide anlamsızlık hissine yol açabilmektedir (Elma, 2003: 30). Çalışan yaptığı işte söz hakkını kaybederek, sistemin isteklerine göre hareket etmekte ve bu nedenle kendi olamayarak gücünü kaybetmektedir. Çalışan bu istekleri anlamsız bulmaktadır. Başka bir ifadeyle güçsüzlük sebebiyle anlamsızlık doğmaktadır (Demirez, 2016: 24).

1.4.3. Normsuzluk

Normsuzluk, kişinin değerlerinin olmaması ya da var olan değerleri ortaya koyamaması ile ilgili bir kavramdır. Kişisel ve topluma dair çözümlemeler de toplum ile uyumsuzluk, genelde toplumun normlarına uyum sağlayamamaktan ileri gelmektedir (Elma, 2003: 32). Seeman (1983) normsuzluk kavramında, kişinin amaç ve hedefini gerçekleştirebilmesi için toplum kurallarına uymayan davranışlar sergilemesi gerektiğini belirtmektedir. Kişinin örgütte veya toplum içerisinde var olan değerleri benimsememesi normsuzluğa işaret etmektedir. Bu yüzden yabancılaşma ve normsuzluk kavramları birbirinden ayrı düşünülmez (Seeman, 1983: 173). Örgütsel anlamda normsuzluk, örgütün amaçlarını gerçekleştirmesinde gücünü kaybetmesiyle birlikte kurallara uygun davranılmaması şeklinde ifade edilmektedir (Şimşek ve diğerleri., 2012: 55).

Merton (1968) normsuzluğu amaca ve bu amaca giden yolda kullanılan araç arasında dengenin sağlanamaması olarak ifade etmektedir. Amaca doğru yol alırken normların ters düştüğü araçların kullanılması normsuzluğu doğurmaktadır. Merton (1968: 218) normsuzluk belirtilerini şu şekilde ifade etmektedir (Aktaran: Elma, 2003: 35):

- Topluma mal olmuş liderlerin kişilerin ihtiyaçlarına karşı duyarsızlıkları üzerine kişilerin düşüncesi,
- Düzenin olmadığı ve normsuz algılanan toplum içerisinde çok başarı beklenilemeyeceği düşüncesi,
- Yaşamdaki amaçlarımızı gerçekleştirmeye yaklaşmak yerine giderek amaçlardan sapma düşüncesi,
- Yaşama dair boşluk hissetme,
- Toplum içerisinde dayanışma için kişilere güvenememe.

1.4.4. Yalıtılmışlık

Yalıtılmışlık, toplumda yüksek hedef olarak görülen değerlerin kişi için bir anlamının olmaması durumudur (Seeman, 1983: 173). Kişinin toplumdan dışlandığı, atıldığı hissine sahip olması anlamına gelmektedir. Kişi toplumun diğer fertleriyle

ilişki kuramamakta, kendini farklı ve yalnız hissetmektedir. Kendini yararsız gören kişi toplumdan soyutlanmaktadır (Şimşek ve diğerleri, 2006: 575). Kişinin çevresinden veya diğer kişilerden kaçması, iletişimini en düşük düzeyde tutmasıdır. Bu kaçma hali kişinin içinde yaşadığı psikolojik gerilim veya çevresi sebebiyle gerçekleşebilmektedir (Elma, 2003: 36). Yalıtılmışlık; sosyallikten uzak, diğer kişilerle arkadaşlık ilişkisi kuramadan, etkileşimden uzak olarak, yalnız olma şeklinde kendini göstermektedir. Örgüt düzeyinde ise formel olmayan ilişkilerde bulunamama ve çevreyle uyumsuz ilişkileri ifade etmektedir (Seeman, 1983: 176). Silah (2005) yalıtılmışlığı, kişinin toplum normlarından habersiz veya haberi olsa da toplum normlarını ihlal etmesi sonucunda toplumda hoş karşılanmayan davranış şeklinde açıklamaktadır. Yalıtılmışlık kişinin kendini toplumdan soyutlaması, insan ilişkilerinin zayıflaması ve yalnız hissetmesi gibi bir takım sonuçlar doğurabilmektedir (Moç, 2018: 39).

Bowker ve diğerleri'ne (1998) göre yalıtılmışlık iki düzeydedir. Bunlardan ilki kişinin kendini bulunduğu çevreden soyutlama hali, ikincisi ise çevrenin kişiyi dışlama halidir. Yalıtılmışlık tepkilerinden birincisinde cansız bir yalıtılmışlık tepkisi görülmektedir. Kişinin çevreden soyutlanmasında kişilik özellikleri öne çıkmaktadır. Özellikle utangaç olma, içe kapanık olma gibi durumlar kişiyi çevreye karşı yabancılaşmaya sürüklemektedir. Kişinin çevreden dışlanması ise canlı bir yalıtılmışlık tepkisidir. Buna göre kişi baskılardan kaynaklı olarak çevreden uzaklaşmayı seçmektedir. Çünkü kişi çevre tarafından reddedilmekte ve istenmemektedir (Bowker ve diğerleri, 1998: 448).

1.4.5.Kendine Yabancılaşma

Seeman (1959:789) kendine yabancılaşmanın birbirinden farklı iki tarafı olduğunu belirtmektedir. Bunlardan ilki çalışanın örgüt içerisinde kendini gösterememesi, ifade edememesi ile ilgilidir. İkincisi ise çalışanın işin özünü kavrayamadığından kaynaklanan tanımlamalardır. Seeman, kendine yabancılaşmayı kişinin kendi isteklerini susturarak yani özünden sıyrılarak, diğer kişilerin isteklerine göre hareket etmesi olarak tanımlamaktadır. Kişi kendi öz farkındalığını ve hünelerini görmezden gelip diğer kişilerin amaçlarını gerçekleştirmek üzere

davranış sergilemektedir. Bu durumda kişinin kendine yabancılaşması kaçınılmaz olacaktır (Seeman, 1983: 179). İçindeki gücü yitiren kişi, hayatının kontrolünü kaybetmiştir, bu kontrolün diğer insanlarda olduğuna inanmaktadır. Böylece kendine yabancılaşma gerçekleşmekte ve kişi yaptığı işinden soğumaktadır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008: 113-144). Kendine yabancılaşma yaşayan kişi, işin özüyle ilgilenmemekte, işin getirisi olan maddi imkanlar ve güvenlik durumuyla ilgilenmektedir. Kendine uzaklaşan kişiler, işlerini gerçekleştirirken herhangi bir doyum sağlamamakta ve hayatlarının boş olduğunu düşünmektedirler (Eryılmaz ve Burgaz, 2011: 274).

1.5. İŞE YABANCILAŞMANIN NEDENLERİ

İşe yabancılaşmanın nedenleri örgütsel ve çevresel nedenler olmak üzere iki grupta incelenmektedir. İşe yabancılaşmanın örgütsel nedenleri içerisinde yönetim şekli, örgüt büyüklüğü, bilgi akışı ve çalışma koşulları gibi konular ele alınmaktadır. İşe yabancılaşmanın çevresel faktörleri arasında ise ekonomik yapı, teknoloji, toplum ve kültür, politika ve hukuk gibi konuları içermektedir.

1.5.1. İşe Yabancılaşmanın Örgütsel Nedenleri

Örgüt büyüklüğü: Örgütsel büyümenin birçok yararı olduğu gibi sakıncaları da vardır. Yönetim kademelerinin, iş bölümünün ve ilişkilerin artması beraberinde bir takım sorunlar getirmektedir. Örgütte formel ve formel olmayan ilişkiler artmaktadır (Soysal, 1997: 63). Örgütün büyümesiyle birlikte daha karmaşık bir yapı meydana gelmektedir. Çalışan sayısı arttıkça farklı kişilik özelliklerine sahip birçok kişi tek bir payda da toplanmaktadır. Bu kadar farklı kişinin bir arada uyumlu olması zor bir durumdur. Mevcut şartlar altında örgütün büyüklüğü sebebiyle amiri ile iletişim problemi yaşayan çalışan veya kontrol sınırı düşürülmüşse yabancılaşma yaşayabilmektedir. Ayrıca otoritesini kaybetmek istemeyen amirler, yetki devrine sıcak bakmayarak, tüm gücü elinde bulundurmak isteyebilir ve yetki devrinden kaçınabilirler. Bu durum bazı problemleri ortaya çıkarabilmektedir. Örgütün büyümesiyle uzmanlaşmanın artması ise çalışan tedarikini zorlaştırmaktadır (Babür,

2009: 46). Örgütsel büyümenin işe yabancılaşma üzerine etkisini tek başına değerlendirmemek gerekir. Çevre etkenleri ve teknolojik etkenler de birlikte ele alınmalıdır. Bu durumda örgütsel büyüklük doğrudan ve dolaylı bir şekilde işe yabancılaşma üzerinde etkilidir (Soysal, 1997: 63).

Yönetim şekli: Örgütte uygulanan yönetim şekli, örgütte yönetim kademesinde yer alan kişiler ile bütünleşmiş hale gelmektedir. Örgüt içinde benimsenen yönetim şekli yabancılaşmayı etkileyen önemli bir unsurdur. Bürokratik yönetim şeklinin hakim olduğu bir örgütte ya da katılımın olduğu, fikirlerin açıkça dile getirildiği bir yönetim şeklinin uygulanması durumunda çalışanın işe yabancılaşma düzeyi farklı olabilmektedir (Soysal, 1997: 58). Çalışanı desteklemeyen, düşüncelerini önemsemeyen, ifade özgürlüğüne izin vermeyen ve adaletin olmadığı bir yönetim şekli çalışanı işine karşı yabancılaştırabilir (Kanten ve Ülker, 2014: 25). Örgütün benimsediği yönetim şekli, çalışanların soyutlanmasına neden oluyorsa, örgütün çalışanlarından başarı beklemesi anlamsızdır. Yönetim şekli oluşturulurken, örgütte her seviyede çalışan katılımının sağlanacağı, çalışanların örgüte güven duydukları, iletişim sıkıntısının yaşanmadığı bir yönetim şekli oluşturmak hem çalışan hem de örgüt açısından başarının temelidir (Babür, 2009: 44).

Çalışma koşulları: Çalışma ortamı, işe yabancılaşmayı etkileyen unsurlardan biridir. Özellikle çalışanların iş ortamı içerisinde işin gerekliliklerine uygun olarak çalışabilmeleri için doğru dekoratif düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Aydınlatma, oturma düzeni, gürültüden yalıtılmış odalar, hareket etmek için bölgeler doğru ayarlanmalıdır. Çalışma ortamının havalandırıldığından emin olunmalıdır. Sıcaklık seviyesi mevsim koşullarına göre ayarlanmalı, çok soğuk ve çok sıcak ısılardan kaçınılmalıdır. Çok soğuk veya çok sıcak hava çalışanın odaklanmasını olumsuz yönde etkileyebilir, rahatsızlığa sebep olabilir. Doğru sıcaklığın ayarlanması ve temiz hava koşulları, çalışanların verimliliklerini artırarak rahat çalışmasını sağlar. Bunlar dışında formel ve informal ilişkiler düzenlenmeli, çalışanlara sosyalleşmeleri için zaman ve alan verilmeli, güvenlik ihtiyaçları karşılanmalıdır (Moç, 2018: 45). İş ortamında bahsedilen unsurların bir veya birkaçının eksikliği halinde çalışan işine yabancılaşabilmektedir. Ancak bazen bütün koşulların sağlanması durumunda bile işe yabancılaşma gerçekleşebilmektedir.

Bilgi akışı: Bilgi akışının düzensiz olduğu örgütlerde, çalışanlar örgütten uzaklaşma eğilimindedir. Örgüt içinde ortaya atılan dedikodu, söylenti ve yanlış bilgilendirmeler çalışanlar arasında ayrışmalara sebep olmaktadır. Bu tarz örgütlerde çalışan zamanla söylentilerden uzak kalmak amacıyla işe yabancılaşabilmektedir. Bu noktada görev yönetici kademesinde yer alanlara düşmektedir. Aynı kademede bulunan çalışanlara bilgiyi eşit vermek, örgüt içerisinde çatışmanın kontrol altında tutulmasını sağlayabilmektedir. Ayrıca tek yönlü gerçekleşen bilgi akışı, çalışanın önemsenmediği hissine kapılmasına ve örgütten yabancılaşmasına neden olabilir. Bu yüzden çift yönlü bilgi akışının sağlanması gerekmektedir (Babür, 2009: 45).

1.5.2. İşe Yabancılaşmanın Çevresel Nedenleri

Ekonomik yapı: Ülgen ve Mirze'ye (2007: 85) göre ekonomik yapı elde olan az kaynak ile toplum gereksinimlerini karşılayabilecek malın ve hizmetin üretilmesi, tüketilmesi, kaynağın, malın, hizmetin ve gelirin dağıtımı olarak ifade edilmektedir. Çalışanlar ekonomik yapı ile yakından ilişkilidir. Çünkü hem örgüt düzeyinde hem de milli düzeyde var olan ekonomik yapı çalışanın işine karşı yabancılaşmasında etken rol oynamaktadır. Bununla beraber çalışanın işe yabancılaşması döngüsel bir hareketle ekonomik yapıyı da etkileyebilmektedir (Moç, 2018: 48). Ekonomiyi etkileyen kişinin, sistem içinde kendini yetersiz ve baskı altında hissetmesi, yaptığı işin beğenilmediğini düşünmesi ve kendini haksızlığa uğramış görmesi yabancılaşmaya zemin hazırlamaktadır (Soysal, 1997: 33).

Teknoloji: Pappenheim (2000: 30-34) teknoloji ve yabancılaşma için iki düşünce öne sürmektedir. Bunlardan ilki teknolojinin insanlık için ilerleme sağlayacak önemli bir konu olduğunu göstermektedir. Bu düşüncede teknolojinin katkıları ve hizmetlerinin tarafsızlığına vurgu yapılmaktadır. İkinci düşüncede ise insanın değerlerinin teknolojinin getirdiği makineleşme tarafından yok edildiği ileri sürülmektedir. Burada teknoloji ve hislerine göre davranan insan arasında bir uyumsuzluk durumu vardır ve sonucu insanın hiçe sayıldığı, teknolojinin yıldızının parladığı bir gelişimdir (Moç, 2018: 48). İşyerinde çoğu işin makinelere aktarılmasıyla birlikte çalışan işi kontrol edememektedir. İşyerinde kendi işini kendi gören bir makine sistemi bulunmaktadır ve bu yapı, çalışandan tamamen bağımsız

işlemekte ve çalışanı kendine bağlı hale getirmektedir. Çalışanın makine karşısında gücü zayıflamaktadır. Çalışan kendini gereksiz hissetmekte ve yaptığı işten zevk alamaz hale gelmektedir (Fettahlıoğlu, 206: 38). Makine tarafından kullanıldığını hisseden çalışan zaman içinde işine yabancılaşmaktadır.

Toplum ve kültür: Esin'e (1982: 104) göre kişi, içinde yer aldığı toplumun değerlerinden önemli derecede etkilenmektedir. Kişinin yer aldığı toplumda diğer toplum fertleri arasında yabancılaşma yaygın olarak görülüyorsa kişi de yabancılaşmaya meyilli olmaktadır. Bu ortam içinde kişiye doğru gelen davranış kalıpları, düşünceler toplumu oluşturan diğer bireylere doğru gelmiyor ise kişi toplumdan uzaklaşacaktır. Farklı olarak kişi dışlanmamak adına toplumda kabul gören davranışlar sergilerse bu sefer de kendinden uzaklaşacaktır (Babür, 2009: 38). Kültür, çevre gözetiminde ve etkisinde kişilerin yetiştikleri ortak değerler etrafında toplanılan bir bütündür. Herhangi bir kültürün parçası olan kişiler, davranışlarının bulundukları kültüre uygun olmasına dikkat etmektedir. Her kültürün içerisinde alt kültürler yer almaktadır. Birbirine benzeyenler olduğu gibi çok farklı değerlere sahip alt kültürler de vardır (Sıgır ve Gürbüz, 2017: 566). Örgüt farklı ve aynı değerleri paylaşan ya da paylaşmayan birçok çalışanı bünyesinde bulundurmaktadır. Çalışanların alt kültürleri birbirinden ayrıldığı için özellikle büyük çaplı örgütlerde bu yapının doğru yönetilmesi gerekmektedir. Dışlanma, çatışma gibi olumsuz durumların önüne geçilmelidir. Ayrıca örgütün sahip olduğu kültür de çalışanları belli ölçüde etkilemektedir (Kahveci ve Demirtaş, 2014: 52-53). Özellikle örgüt kültürü ile uyum sağlayamayan çalışanlar bir süre sonra işe yabancılaşma eğilimi gösterebilmektedir.

Politika ve hukuk: Örgütler yer aldıkları toplumun politik yapısından ve hukukundan etkilenerek örgüt yapılarını da buna göre oluşturmaktadırlar. İçinde bulunulan politik yapıdan örgütler ve çalışanlar doğrudan veya dolaylı olarak etkilenmektedirler. Devlet tarafından kısa aralıklarla değişen politik yapılar ve hukuk kuralları örgütlerin ve dolayısı ile çalışanların bu yapı ve kurallara uygun biçimde dönüşmesini beklemektedir. Bürokraside faaliyetlerin yavaş işlemesi örgütlerin bu yapılara hemen uyum sağlamasını geciktirmektedir. Bu durumda yeni politik yapı ve hukuk kurallarına yabancılaşma meydana gelmektedir. Yeni politik yapılar ve hukuk kurallarının doğru anlaşılabilmesi ya da uygulamaya gecikilmesi durumunda örgütün

iç ve dış ilişkilerinde sorunlar oluşabilmektedir. Ayrıca örgüt çalışanları hemen benimseyemedikleri kurallar sonucu örgütten uzaklaşabilmektedir. Yanlış uygulanan politika ve hukuk kuralları da çalışanlar üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Soysal, 1997: 51-53).

1.6. İŞE YABANCILAŞMANIN SONUÇLARI

Yabancılaştığını hisseden çalışan, bu durumda sonuç olarak kendini örgütten uzaklaştıracak ve sessizliğe bürünecektir (Kahya, 2018: 998). Sessizliği tercih eden çalışan aslında örgüte karşı tepki göstermektedir. Genelde çalışan örgüte karşı yabancılaştığının farkında olsa da verebileceği en makul tepki sessizlik olduğundan kendini bu şekilde ifade etmektedir (Babür, 2009: 55). İşten doyum sağlamanın yolu çalışanın örgüte karşı duyduğu güven, örgütün adaleti ve diğer çalışanlar ile yakaladığı uyum ile ilişkilidir. Çalışan örgütle olumlu ilişkiler kurduğu takdirde örgüte karşı daha bağlı ve güdülenmiş biçimde çalışacaktır. Tam tersi durumdaysa işten doyum sağlayamamakta ve olumsuz duygular barından bir çalışan olmaktadır. Çalışan işinden doyum sağlayamadığında örgütten yabancılaşabilmektedir (Moç, 2018: 51). Tükenmişlik duygusu ve yabancılaşma birbiriyle güçlü bir etkileşim içindedir (Kırıcı ve Özkoç, 2017: 28). Yabancılaşma duygusu arttıkça kişi kendini soyutlamakta ve tükenmektedir (Kuh, 2017: 75). Tükenmişlik duygusunu önlemenin yolu iş tatmininin sağlanmasıdır. Bu sebeple iş tatminsizliği faktörleri ortadan kaldırılmalıdır (Babür, 2009: 56). Yabancılaşma sadece çalışanları olumsuz etkilemekle kalmayarak örgüt içinde olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Bunlar özellikle işe devamsızlık, işgücü devir oranının artması, işe karşı ilginin kaybı gibi sonuçlardır (Turan ve Parsak, 2011: 16; Ayaydın, 2012: 75; Genç, 2015: 95). Örgütten soyutlanan çalışan, iş ortamında bulunmak istememektedir. Aidiyet duygusunu kaybeden çalışan; işe gitmek, işte vakit geçirmek, diğer çalışanlar ile bir araya gelmek gibi durumlar karşısında zorlanmaktadır. Mutsuz ve çaresiz olan çalışan nihai olarak işten ayrılma niyeti içerisine girmektedir. Örgütün mutlak amaçlarından biri örgüt üyelerinin birlikte huzurlu ve uyumlu bir ortamda çalışmasını sağlamaktır. Özellikle örgüt ruhunun bütün kişilere yayılması hedeflenmektedir. Ancak kişinin değerleri ile çelişen örgüt değerleri kişi için önemli bir sorundur. Örgütün önlem

almakta gecikmesi ise kişinin çoktan yabancılaşma duygusuna kapılması ile sonuçlanmaktadır (Sarros ve diğerleri, 2002: 291). Rosner ve Mittelberg (1989) çok fazla olan değer ve kuralların terk edilmesi, onun yerine temel bazı değer ve kuralların benimsenmesi ve örgütün bu değerler etrafında toplanması gerektiğini ifade etmektedir. Ayrıca duygusal bağlılık güçlerin bütünleşmesini sağlayarak, kişisel kontrol, yönetim gibi unsurları devreye sokarak çevrenin de doğru bir şekilde kontrol edilmesini ve yönetilmesini sağlamakta böylece yabancılaşmanın önüne geçilebilmektedir. Bunlara ek olarak kişiler yabancılaşmayı kendilerini gerçekleştirerek de durdurabilmektedir (Aktaran: Elma, 2003: 40). Yaptığı işten haz almayan bir çalışan yabancılaşma duygusuna kapıldıkça örgütün sadece kötü özelliklerini görmeye başlamaktadır. Bu nedenle işe yabancılaşma davranışının önüne geçmek için önceden önlem alarak, bu konuda daha planlı davranışlar sergilemek örgütün üst yönetimine düşmektedir.

1.7. İŞE YABANCILAŞMA İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümü , işe yabancılaşma hakkında yapılmış olan yerli ve yabancı çalışmaların incelenmesini kapsamaktadır.

Cox ve Wood (1980) ilgili çalışmalarında bürokratik örgüt yapısı ile öğretmenler arasındaki yabancılaşmayı incelemişlerdir. Araştırmada özellikle güçsüzlük boyutu üzerinde durulduğu görülmektedir. Araştırma bulgularına göre otorite ve kural baskısı ile yabancılaşma arasında olumlu yönde ve anlamlı ilişki olduğu belirtilmektedir (Cox ve Wood, 1980: 1-6).

Efraty ve Sirgy (1990) yılında gerçekleştirdikleri çalışmada 219 servis elemanı üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre iş-yaşam kalitesiyle işe yabancılaşmanın olumsuz ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu ortaya konulmuştur. Böylece çalışanların iş-yaşam kalitesi arttıkça, yabancılaşmanın azaldığı tespit edilmiştir (Efraty ve Sirgy, 1990: 40-44).

Micheals ve diğerleri (1996) ilgili çalışmalarında örgüt yapısının işe yabancılaşmaya olan etkisini ve rol çatışması, rol belirsizliği ve örgütsel bağlılık ile ilişkisini incelemiştir. Araştırma farklı milletlerden çalışanlar üzerinde karşılaştırmalı olarak gerçekleştirilmiştir. Her ülkede de rol çatışması, rol belirsizliği ve işe

yabancılaşmanın olumlu ve anlamlı bir ilişkisi tespit edilmiştir. Ek olarak işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılığın olumsuz ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Micheals ve diğerleri, 1996: 16-22).

Boerner (1998) çalışmasında işe yabancılaşma ile sürekli gelişen liderlik etkilerinin ilişkisi incelemiştir. Araştırma Almanya'da bulunan sanayi, ticaret ve hizmet sektöründe çalışan 176 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre destekleyici ve geliştirici liderlik davranışı ile işe yabancılaşma arasında olumsuz yönde bir ilişki vardır (Boerner, 1998: 63-75).

Sarros ve diğerleri (2002) çalışmasında bir liderin davranışının, çalışan yabancılaşmasını nasıl etkilediği üzerinde durmuşlardır. Araştırma ABD'de yer alan bir deniz kıyısı itfaiye teşkilatında çalışan 326 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bulgulara göre dönüştürücü liderlik ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki daha düşük düzeyde ve olumsuz yönde olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte transaksiyonel (işlemsel) liderlik ile işe yabancılaşma arasında yüksek düzeyde ve olumlu yönde bir ilişki ortaya konmuştur (Sarros ve diğerleri, 2002: 285-304).

Turan ve Parsak (2011) ilgili araştırmalarını devlet üniversitesinde bulunan 168 idari çalışan üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın sonucuna göre işe yabancılaşma ile iş tatmini birbiriyle olumsuz yönde ve anlamlı bir ilişki içindedir. Ek olarak çalışanların işe yabancılaşma seviyesinin, çalışanların gelirleri bakımından anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu durum iş tatmininin artmasıyla işe yabancılaşmanın azalacağını göstermektedir (Turan ve Parsak, 2011: 15-16).

Kahveci ve Demirtaş (2014) Rize ilinde bulunan 2219 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Araştırmada örgüt kültürü, bağımlı değişken olan işe yabancılaşmayı olumsuz, örgütsel güveni ise olumlu olarak etkilemektedir. Başka bir bulguya göre örgütsel güven, işe yabancılaşmayı olumsuz yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir. Bunun yanı sıra aracı değişken olan örgütsel güven olmadığında 0.1 düzeyinde anlamlı bir fark olmaktadır. Bu durum işe yabancılaşma ve örgüt kültürü arasında örgütsel güvenin düşük bir aracılık etkisi olduğunu göstermektedir (Kahveci ve Demirtaş, 2014: 51).

Taştan ve diğerleri (2014) ilgili araştırmasını İstanbul'da özel hastanelerde çalışan 118 kişi üzerinde yapmıştır. Araştırmanın sonucuna göre örgütlerde yaşanan destek algısının işe yabancılaşma ile olumsuz bir ilişkisi olduğu saptanmıştır. Ayrıca

algılanan örgütsel destek değişkeninin, işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir (Taştan, İşci ve Arslan, 2014: 132).

Kesen ve Pabuçcu' nun (2016) yaptıkları araştırma 255 akademik personel üzerinde yapılmıştır. Araştırma neticesinde örgüt düzeyindeki muhalefetin yatay ve dikey olarak ayrılan boyutları işe yabancılaşmanın “güçsüzlük” boyutunu olumsuz olarak etkilemektedir. Ayrıca işe yabancılaşmanın “güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma” alt boyutlarının duygusal tükenmeyi olumlu yönde etkilediği saptanmıştır (Kesen ve Papuçcu, 2016: 1560).

Kurtulmuş ve Yiğit (2016) yaptıkları çalışmada 400 öğretmen üzerinde yaptığı çalışmada, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu saptanmıştır. İşe yabancılaşmanın ayrılma niyetiyle anlamlı ve olumlu yönde etki eden bir ilişkisi olduğu ortaya konmuştur (Kurtulmuş ve Yiğit, 2016: 865).

Zengin ve Kaygın (2016) ilgili araştırmasını Kars ilinde ve ilçelerinde bankacılık sektöründe çalışan 155 kişi üzerinde yapılmıştır. Araştırmada mobbing değişkeninin işe yabancılaşmayı etkilediği saptanmıştır. Mobbing ile işe yabancılaşmanın olumlu yönde ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka ifadeyle mobbing düştükçe işe yabancılaşma seviyesi de düşmektedir (Zengin ve Kaygın, 2016: 64).

Atay ve Gerçek (2017) çalışması İstanbul'da görev alan 152 beyaz yakalı iş gören üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre çalışanların algıladığı rol belirsizliğiyle işe yabancılaşmaları arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki vardır. Başka bir ifadeyle çalışanların algıladığı rol belirsizliği düştükçe işe yabancılaşma düzeyi de düşecektir. Bir başka bulguya göre algılanan rol belirsizliği, işe yabancılaşmayı anlamlı ve olumlu bir şekilde etkilemektedir (Atay ve Gerçek, 2017: 328).

Abaslı (2018) doktora tezinde araştırmasını Ankara ilinde resmi ortaokullarında bulunan 465 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre işe yabancılaşma ve sinizmin birbiriyle anlamlı ve olumlu ilişki içerisinde olduğu saptanmıştır. Araştırmaya göre “örgütsel dışlanma ve işe yabancılaşmanın örgütsel sinizmi orta seviyede ve anlamlı şekilde etkilediği” sonucuna ulaşılmıştır (Abaslı, 2018: 160).

Aşık (2018) araştırmasını Ayvalık'ta otel işletmelerinde çalışan 345 kişi üzerinde yapmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda işe yabancılaşma ve örgüt

iklimi arasında olumsuz ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışanların örgüt iklimine bakışı olumsuz olduğunda, işe yabancılaşma düzeylerinin arttığı gözlemlenmektedir. Özellikle işe yabancılaşmanın “topluma yabancılaşma, anlamsızlık ve güçsüzlük” alt boyutları örgüt ikliminden en çok etkilenenlerdir (Aşık, 2018: 38).

İşcan ve Moç (2018) ilgili araştırmasını Iğdır Üniversitesinde çalışan 245 akademik ve idari personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular neticesinde işe yabancılaşma ve presenteizm arasında olumlu yönde olan ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. İdari kısımda çalışanların, akademik kısımda çalışanlara göre işe yabancılaşmalarının daha fazla olduğu tespit edilmiş ancak ikisinin de orta düzeyde olduğu belirtilmiştir (İşcan ve Moç, 2018: 395).

Köse (2019) yüksek lisans tezinde çalışmasını sağlık alanında İstanbul ilinde bulunan 207 sağlık personeli üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırma bulgularına göre duygusal emeğin işe yabancılaşmayı olumlu yönde etkilediği saptanmıştır. Duygusal emek azaldıkça yabancılaşma da azalmaktadır. Araştırmada ek olarak işe yabancılaşmanın, hizmet kalitesini olumsuz olarak etkilediği ifade edilmektedir (Köse, 2019: 125-130).

İKİNCİ BÖLÜM

SANAL KAYTARMA İLE İLGİLİ AÇIKLAMALAR

Günümüzde gerçekleşen teknolojik değişimler örgütler içerisinde de dijital dönüşümlerin gerçekleşmesine sebep olmuştur. Teknolojinin her alanda yaygınlaşması ile birlikte özellikle internet teknolojisi iş yaşamının ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Sanal kaytarma ise internet teknolojisi ile birlikte önemi artan bir konudur.

Bu bölüm sanal kaytarma kavramı, sanal kaytarmanın dayandırıldığı teoriler, sanal kaytarma davranışının nedenleri, sanal kaytarmanın yararları ve zararları, sanal kaytarma davranışının kontrolü, sanal kaytarma ile ilişkili kavramlar, sanal kaytarma tipolojileri, kişilerin sanal kaytarmaya ilişkin tutumları, sanal kaytarmanın hukuki boyutu, sanal kaytarma davranışının sonuçları başlıkları ve alt başlıklarından oluşmaktadır.

2.1. SANAL KAYTARMA KAVRAMI

Teknolojinin son yıllarda yaygınlaşması ile birlikte örgütler için bilgisayar ve internet kullanımı vazgeçilmez hale gelmiştir. Teknoloji tabanlı sistemleri kullanan örgütlerin sayısı artmakta ve zamanının büyük bir kısmını bilgisayar, cep telefonu ve internette geçiren insan profili oluşmaktadır. Bu kişilerin çalışanlar olacağı ve çoğu işlemin internet tabanlı olduğunu düşünürsek, örgütlerin sanal kaytarma davranışına önem vermeleri gerekmektedir. Böylece örgütler her an iç içe olunan bu sistemin olası zararlarını hafifletebilmektedir. Günümüzde olmazsa olmaz haline gelen teknolojik araçlar sanal kaytarma davranışının artmasına sebep olmaktadır (Özkalp ve diğerleri, 2012: 31-32). Bir araştırma sonucu %82 oranla çalışanların iş saatlerinde interneti kişisel amaçlar doğrultusunda kullandığını göstermektedir (Garrett ve Danziger, 2008: 944). İnternetin sağladığı kolaylıklar (bilgiye hızlı ulaşabilme, iletişim gibi) ile birlikte çalışanlar iş saatleri içerisinde aktif olarak interneti kullanmaktadırlar. Ancak bu internet kullanımı bazı zamanlarda kişisel amaçlar doğrultusunda işin stresinden kaçmak amacıyla da kullanılmaktadır. Böyle durumlar kaytarma faaliyetine zemin hazırlamaktadır (Özkalp ve diğerleri, 2012: 23).

Sanal kaytarma örgütün sağladığı internet erişiminin yanında, kişisel internet kullanımını da sağlayan bütün teknolojik cihazlar ile gerçekleşmektedir (Kaplan ve Ögüt, 2012: 4). Sanal kaytarma örgütlerde verimlilik, çalışan psikolojisi, örgüt politikaları açısından dikkate alınması gereken bir konudur. Çalışanların hangi sebeplerden ötürü kaytarma davranışına yöneldikleri tespit edilmeli ve bu davranışın olumlu - olumsuz yanları incelenmelidir. Bu noktada dikkate alınmayan sanal kaytarma davranışının ciddi sonuçlara yol açabileceği düşünülmektedir. Sanal kaytarma, genelde olumsuz algılanır ve işyerinde istenmeyen bir davranış türüdür, örgüt genelinde verimliliği düşürmesi, bilişim güvenliği sorunu, fazlaca maliyete sebep olması, hukuki ve cezai sorumluluk riski olan bir kavramdır (Akça, 2013: 7). Bu tür davranışlar doğru bir şekilde yönetilmeli, takibi düzenli yapılarak kontrol altına alınmalıdır (Block, 2001: 226).

Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğü incelendiğinde kavramın halen Türk yazınında bulunmadığı, “sanal” ve “kaytarma” kelimelerinin ayrı olarak ele alındığı görülmektedir (Yıldız ve Yıldız, 2015: 2). “Sanal” sözcüğü Türk Dil Kurumunda “Gerçekte yeri olmayıp zihinde tasarlanan, mevhum, tahmini, farazi” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2019). “Kaytarma” kelimesinin Türk Dil Kurumundaki anlamı “Kaytarmak işi” şeklinde yer almıştır (TDK, 2019). Türkçe literatür de Sanal kaytarma yerine başka ifadelerde kullanılmaktadır. Bunlar; Siber Kaytarma (Candan ve İnce, 2016; Sarıca, 2019), Siber Aylaklık (Serttaş ve Şimşek, 2017; Tanrıverdi ve Karaca, 2018; Şenel ve diğerleri, 2019), Sanal Aylaklık (Çınar ve diğerleri, 2016), Sanal Tembellik (Genç ve Aydoğan, 2016) şeklinde ifade edilmektedir. Yabancı literatür incelendiğinde ise cyberloafing (Lim, 2002), cyberslacking (Blanchard ve Henle, 2008), cyberdeviance (Vitak ve diğerleri, 2011), ve personal web usage (Anandarajan ve Simmers, 2005) şeklinde adlandırıldığı görülmektedir.

Aşağıdaki tabloda bazı araştırmacıların geliştirdikleri sanal kaytarma tanımları bulunmaktadır.

Tablo 1: Sanal Kaytarma Tanımları

Yazar (lar)	Sanal Kaytarma Tanımı
Friedman(2000: 1562)	Sanal kaytarma, yetişkin site ziyaretinde bulunmak, oyun oynamak, alışveriş yapmak, hisse senedi ticaretinde bulunmak, tatil planı gerçekleştirmek gibi davranışları içeren faaliyetlerdir.
Lim (2002: 677)	Çalışanların iş saatleri içerisinde asıl işlerini yapmayarak, internet sitelerinde kişisel amaçlarla gezinmek için işletmenin internet erişimini kullanmalarıdır.
Lim ve Teo (2005: 1083)	Sanal kaytarma (Cyberloafing) gönüllü olarak yapılan, iş yeri kurallarını ihlal ederek, iş amacıyla sunulan internet hizmetinin kişisel çıkarlar doğrultusunda kötü kullanılması ve bunun sonucu olarak işletmeyi olumsuz yönde etkileyen davranışlardır.
Blanchard ve Henle (2008: 1068)	Sanal kaytarmayı çalışanın iş ortamında bireysel amaçları doğrultusunda interneti kullanması şeklinde açıklamaktadır. Sanal kaytarma çalışanların gönüllü olarak işyerine ait teknolojik araçların iş dışı amaçlar için kullanımınıdır.
Vitak, Crouse, LaRose(2011: 1751)	Sanal Kaytarma (cyberslacking) , çalışma saatleri içerisinde internetin ve mobil teknolojinin kişisel amaçlarla kullanılması, internet suistimal edilmesidir.
Örücü ve Yıldız (2014: 101)	İş yeri amaçları doğrultusunda kullanılması gereken internetin, kişisel amaçlarla kullanılmasıdır.
Ünal ve Tekdemir (2015: 95)	İş yerinde internetin iş dışı kullanımı, kişisel e-postalara bakmak, haberler sitelerinde gezinmek, cinsel içerikli fotoğraf ve video göndermek veya program indirmek gibi geniş bir alanı kapsamaktadır.

Sanal kaytarma tanımları incelendiğinde ortak noktanın internetin kişisel çıkarlar amacıyla kullanımı şeklindedir. Tüm bu tanımların üzerinde durduğu 3 temel unsur ise;

1. İnternet kullanımının isteğe dayanan bir davranış olması,

2. İnternet kullanımının kişisel çıkarlara dayanması,
3. İnternet kullanımının çalışma saatleri içerisinde gerçekleşmesi olarak ifade edilmektedir (Blanchard ve Henle, 2008; Lim, 2002).

2.2. SANAL KAYTARMA TİPOLOJİLERİ

Robinson ve Bennett (1995) sanal kaytarmaya dair ilk sınıflandırmayı yapan araştırmacılarıdır. Bu sınıflandırmayı birçok araştırmacı temel almıştır. Robinson ve Bennett'in sanal kaytarma sınıflandırması ise ikiye ayrılmaktadır. Bunlar; önemli (major) sanal kaytarma faaliyeti ve önemsiz (minor) sanal kaytarma faaliyetidir. Önemli sanal kaytarma faaliyetleri örgütlerde verimliliği azaltmakta ve birçok olumsuz sonuca sebep olmaktadır. Önemli sanal kaytarma faaliyetlerine örnek olarak internette uygunsuz içeriklere girmek, iş ile ilgili olmayan sitelerde gezinmek, çevrimiçi kumar oynamak gösterilebilir. Önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri ise örgütte daha fazla görmezden gelinebilen faaliyetlerdir. Önemsiz sanal kaytarma faaliyetine örnek olarak, internet üzerinden alışveriş yapmak, haber sitelerinde gezinmek veya iş ile ilgili sitelerde zaman geçirmek gösterilebilir (Robinson ve Bennett, 1995: 565).

Lim (2002), sanal kaytarma kavramını örgütte işlerin yürümesi için çalışanların kullandığı internet ve teknolojik gereçlerin, iş dışında kişisel amaçlar için kullanılması şeklinde tanımlamaktadır (Lim, 2002: 677). Sanal kaytarma davranışı Lim'e göre internette gezinme (browsing) ve e-posta faaliyeti şeklinde ikiye ayrılmaktadır. "İnternette sohbet etmek, alışveriş yapmak, haberleri takip etmek, spor faaliyetlerini takip etmek, kumar oynamak, iş ile ilgili olan sitelerde gezinmek, iş ile ilgili olmayan sitelerde gezinmek, uygunsuz siteleri ziyaret etmek ve bu gibi faaliyetler" internette gezinme faaliyetlerini oluşturmaktadır. E-posta faaliyetleri ise "iş ile ilgili mail almak veya göndermek, mesajlaşmak" olarak açıklanmıştır (Lim, 2002: 685). Örgütte çalışanların gerçekleştirdikleri sanal kaytarma davranışları özellikle yöneticilerin gözünde çok farklı ve olumsuz olarak algılanmaktadır. Yöneticiler sanal kaytarma faaliyetinin her zaman yapıldığını düşünebilmektedir. Çalışanlar açısından olumsuz kabul edilmese de, yöneticilerin bu konuya bakış açısı farklıdır. Lim'e göre örgütte bulunan yöneticiler, örgütte çalışanların göstermiş

olduğu sanal kaytarma davranışının altında yatan nedenleri anlamak için bilişsel süreçlere önem vermelidir (Lim, 2002: 692).

Blanchard ve Henle' nin sınıflandırması yazında çok sık kullanılan bir sınıflandırmadır. Blanchard ve Henle (2008) sanal kaytarma davranışını önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma faaliyeti olmak üzere iki kısımda incelemiştir (Blanchard ve Henle, 2008: 1070). Bu kısımlardan ilki olan önemli sanal kaytarma faaliyetleri özellikle örgüt için olumsuz sayılan durumları ifade etmektedir. Önemli sanal kaytarma faaliyetlerinin örgüte zarar verdiği düşünülmektedir. Önemsiz sanal kaytarma faaliyeti ise görmezden gelinebilen sanal kaytarma faaliyetlerini ifade etmektedir. Önemsiz Sanal Kaytarma Faaliyeti: İş yerinde kullanılan internetin bilgi paylaşımı, kişisel e-posta göndermeyi, almayı veya internet sitelerini (haber, finans, spor vb. siteleri) ziyaret etmeyi, kişisel telefon görüşmeleri yapmayı içermektedir. Böylece, sanal kaytarmanın işyerinde uygun karşılanmamasıyla birlikte, genel olarak görmezden gelinebileceği görülmektedir (Blachard ve Henle, 2008: 1070). Önemsiz sanal kaytarma faaliyeti içerisinde internet ile ilgili bilgi edinme durumu da söz konusudur. İnternet kaynaklarının doğru kullanılması sonucu çalışanın internette bilgi edinerek yaratıcılık ve yetenek konularının geliştirilmesi söz konusudur. Bu faaliyet ise örgütün geleceği açısından önemli etkilere sahiptir (Blanchard ve Henle, 2008: 1069). Önemli Sanal Kaytarma Faaliyeti: Ciddi sanal kaytarma biçimleri, internette kumar oynama, müzik indirme, müstehcen sitelere girme, sosyal medya kullanma, oyun oynama ve benzeri faaliyetler olarak sıralanabilir (Blachard ve Henle, 2008: 1070). Önemli sanal kaytarmaların, yaptırımları daha büyüktür ve işten çıkarılmaya kadar gitmektedir. Görmezden gelinemeyecek kadar ciddi olan bu sanal kaytarma faaliyetleri özellikle örgüt yöneticilerinin rahatsız olduğu faaliyetlerin başında gelmektedir. Önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerinin yeri geldiğinde örgüte fayda sağlaması söz konusu olabiliyorken, ciddi sanal kaytarma faaliyetinin hiçbir şekilde örgüte yararı bulunmamaktadır (Blanchard ve Henle, 2008: 1068).

Doorn (2011: 5) sanal kaytarma değişkenini, sanal kaytarma faaliyeti ve sanal kaytarma davranışı olmak üzere iki gruba ayırarak incelemiştir. Sanal Kaytarma Faaliyeti: Sosyal medya faaliyetleri (örneğin Twitter, Facebook, Instagram), bilgi faaliyeti (haber sitelerinden bilgi edinme), boş zaman faaliyeti (çevrimiçi oyun oynamak, müzik dinlemek) ve sanal duygusal faaliyet (çevrimiçi ilişki aramak)

olmak üzere dört gruba ayırmıştır (Doorn, 2011: 7). Sanal Kaytarma Davranışı: Sanal kaytarmanın dört davranış biçimi olduğunu belirtmiştir (Doorn, 2011: 7). Bunlardan ilki gelişimsel davranışlardır. Sanal kaytarmanın, potansiyel bir öğrenme sağlayacağı ve organizasyon için yarar sağlayacak bilgi ve becerinin edinilebileceği davranış türüdür. İkincisi iyileştirme davranışlardır. Çalışanın ruh sağlığını dikkate alındığında sanal kaytarma davranışı çalışanın rahatlamasını sağlar. Böylece çalışan, işe daha olumlu katkılarda bulunabilir. Üçüncüsü ise sapkın davranışlardır. Örgütün normlarıyla çelişen, istenmeyen davranışlardır. Son davranış biçimi bağımlılık davranışlarıdır. Sanal kaytarmanın alışkanlık haline gelmesidir. Sonucunda örgüte olumsuz yansıyabilecek sorunlar ortaya çıkmaktadır.

Anandarajan ve Simmers'ın (2004) çalışmasında katılımcılar sanal kaytarmaya karşı tutumlarına göre 3 profile ayrılmaktadır. Sanal-Bürokrat (Profil-A): Sanal bürokratlar, iş saatleri içerisinde sanal kaytarma davranışının yapılmaması gerektiğini düşünmektedir. Temelde sanal kaytarmanın verimsizliğe sebep olacağı fikri bulunmaktadır. Bu grupta yer alanlar sanal kaytarmanın güvenlik riskleri olan hukuki problemlere yol açan bir davranış olduğu belirtilmektedir. Sanal kaytarmanın düzenli denetlenmesi ve teknik açıdan desteklenmesi gerekir (Anandarajan ve Simmers, 2004: 17). Sanal-Hümanist (Profil-B): Bu kategoride yer alan kullanıcılar sanal kaytarma davranışını daha olumlu algılamaktadır. Sanal hümanistler, çalışanlara güven duymak ister ve sanal kaytarma davranışının mola vermek gibi stres azaltıcı bir etkiye sahip bir faaliyet olduğunu düşünürler (Anandarajan ve Simmers, 2004: 17). Sanal-Maceraperest (Profil-C): Ana noktasını kişilerin internet kullanımına kendilerinin karar vermesi fikri yatmaktadır. Hatta çalışanlar internet kullanımına teşvik edilmektedir. Sanal kaytarmanın bu grupta performans artırıcı bir rolü bulunmaktadır (Anandarajan ve Simmers, 2004: 17).

Ramayah (2010), sanal kaytarma faaliyetlerini dört şekilde ifade etmektedir. Bu faaliyetler; bireysel iletişim, bireysel bilgi araştırması, bireysel veri indirme işlemi ve bireysel e-ticarettir (Ramayah, 2010: 296).

Mahatanankoon ve diğerleri (2004), sınıflandırmalarında internet kullanımını amacına göre 5 bölüme ayırmışlardır (Mahatanankoon ve diğerleri, 2004: 95). Bunlar; satın alma davranışı ve kişisel işlemler için internet kullanımı, bilgi aramaya dayalı internet kullanımı, kişilerarası iletişim için internet kullanımı, çevrimiçi

eğlence ve internette zaman geçirme amaçlı internet kullanımı, kişisel ihtiyaç kaynaklı veri indirme şeklindedir.

2.3. SANAL KAYTARMA İLE İLGİLİ TEORİLER

Bu bölüm içerisinde sanal kaytarma davranışının dayandığı teoriler incelenmektedir. Bunlar; ego tükenmesi teorisi, planlı davranış teorisi ve sapkın işyeri davranışı teorisi olmak üzere üç ana başlık altında ele alınmaktadır.

2.3.1. Ego Tükenmesi Teorisi (Theory of Ego Depletion)

Ego tükenmesi teorisi, farklı kaynaklarda “benlik kaynaklarının tükenmesi” şeklinde de adlandırılmaktadır. Ego tükenmesi 1990’lı yılların sonunda Baumeister tarafından ortaya atılmıştır. Ego tükenmesi teorisi sanal kaytarmayı açıklarken en sık başvurulan modeldir. Bu teoriye göre, kişi öz kontrol kaynakları tükendiğinde, öz kontrol kaynaklarını telafi etmek için sanal kaytarmaya yönelmektedir. Bu durum aynı kişinin kasları yoğun çalıştığında yorulması ve ancak dinlendiğinde yorgunluğun geçmesiyle aynıdır. Ego tükenme teorisi güçlü desteğe sahip olsa da tamamen dinlenmiş olan çalışanların neden hala sanal kaytarma faaliyetinde bulunduklarını açıklayamamaktadır (Askew ve diğerleri, 2014: 510-511). Ego tükenmesi teorisinin kökeni yapılan kısıtlamaların kişileri nasıl etkilediğini anlamlandırmaya çalışmaktadır. Buna göre kişi kendi kendini denetleyerek az olan kaynağını kullanmaktadır. Bunun yanında özellikle yetenekler ve alışkanlıklar denetlenirse benliğin tüketim oranı artmaktadır. Bu noktada kaynak, enerjinin bir çeşidi olarak ele alınmaktadır. Ayrıca kişi iradesini ancak benliğini çok fazla bastırdığında veya yok saydığında kullanmaktadır (Gökten, 2017: 903). Ego tükenmesi hakkındaki çalışmalar incelendiğinde, ego kaynağı tükenen kişilerde kıyaslama kabiliyetinin azaldığı, maddi kaynakları harcama eğiliminin arttığı, alkol kullanımının arttığı, uygunsuz davranışların arttığı, basit düşünce yapısına geçildiği, kendilerine ilişkin olumsuz tutumlar geliştirdikleri, yardımseverlik güdülerinin azaldığı, kişisel denetimde zorluk yaşadıkları görülmektedir (Kınay, 2015: 15).

2.3.2. Planlı Davranış Teorisi (Theory Of Planned Behavior)

Askew ve diğerleri (2014) sanal kaytarmayı açıklarken, planlı davranış teorisinden yararlanmışlardır. Ajzen'e (1991) göre bir kişinin davranışının ortaya çıkması için öncelikle davranışa yönelik bir niyetinin bulunması gerekir. Planlı davranış teorisi "üç niyet belirleyicisi" ortaya koymaktadır. Bunlar; tutumlar, öznel normlar ve algılanan davranış kontrolüdür. Tutumlar, davranışa karşıdır ve kişilerin davranışı olumlu veya olumsuz değerlendirme derecesini belirtir. Öznel normlar, sosyal bir faktördür. Davranışın gerçekleştirilip gerçekleştirilemeyeceğine yönelik algılanan baskıyı ifade eder. Algılanan davranış kontrolü ise algılanan davranışın kolaylığını veya zorluğunu belirtmektedir (Ajzen, 1991: 188). Planlı davranış teorisinde kişiler herhangi bir davranış hakkında birden fazla görüşe sahip olabilmektedir. Bu görüşlerin ise temelde kişilerin niyetleri ve davranışları hakkındaki belirleyiciler oldukları düşünülmektedir (Mercan, 2015: 5). Ajzen'e (1991: 203) göre kişinin gerçekleştirdiği davranış üzerindeki düşüncesi ne kadar olumluysa ve davranışları üzerinde denetimi ne kadar fazlaysa davranış gerçekleştirme niyeti yüksek olacaktır. Planlı davranış teorisi, kişinin sanal kaytarma davranışındaki niyetinin, tutumunun, işyeri normlarına göre nasıl şekilleneceğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte planlı davranış teorisi kişinin sanal kaytarma yaparken algıladığı kontrol düzeyi ile de ilişkilidir.

2.3.3. Sapkın İşyeri Davranışı (Deviant Workplace Behaviour)

Robinson ve Bennett (1995: 556) sapkın işyeri davranışını "Yapılan işin niteliğine ve niceliğine ilişkin örgütsel normları ihlal ederek, örgüte zarar vermek" şeklinde tanımlamışlardır. Sapkın işyeri davranışında olumsuz olan, çalışan davranışının örgüte zarar vermesidir (Üçok ve Turgut, 2014: 166). Robinson ve Bennett, geliştirdikleri modelde sapkın işyeri davranışlarını 4 kategoride incelemiş ve örnekler ile açıklamışlardır (Robinson ve Bennett, 1995: 565): Üretimde sapkın işyeri davranışı: İşyerinden erken ayrılmak, mola saatlerini uzatmak, kasıtlı olarak yavaş çalışmak, kaynakları israf etmek. Mülkiyette Sapkın İşyeri Davranışı: Örgüte

ait olan malların çalınması, ekipmanlara zarar vermek. Politik sapkın işyeri davranışı: İş yerinde dedikodu yapmak, iş arkadaşlarına suçlamada bulunmak. Kişisel sapkın işyeri davranışı: Cinsel ve sözlü tacizde bulunmak, iş arkadaşlarının mallarını çalmak. Weatherbee (2010: 40) ise Robinson ve Bennett'in modelini esas alarak sanal sapma davranışlarını sınıflandırmıştır: Örgütsel ve az önemli olan üretimdeki sanal sapkınlıklar (production deviance); İnternette gezinmek, sanal bankacılık faaliyetleri, sanal alışveriş, (property deviance); bilgisayar korsanlığı, yetişkin sitelerine girmek, bahis oynamak, veride sahtecilik yapmak şeklinde ifade edilmiştir. Kişilerarası ve az önemli olan politik sanal sapkınlıklar (political deviance); çevrimiçi siyaset yapmak, çevrimiçi dedikodu yapmak iken kişilerarası ve önemli olan kişisel sanal sapkınlıklar (personel aggression); sanal taciz, kimlik çalmak şeklinde açıklanmıştır (Weatherbee, 2010: 40). Lim'e (2002: 677) göre ise sanal kaytarma "sapkın bir işyeri davranışıdır" ve çalışanların iş performansını düşürmektedir.

2.4. SANAL KAYTARMA DAVRANIŞININ NEDENLERİ

Sanal kaytarma davranışının nedenleri örgütsel nedenler, iş ile ilgili nedenler ve kişisel nedenler olmak üzere üç başlık olarak incelenmektedir (Doorn, 2011: 9).

2.4.1. Örgüt İle İlgili Nedenler

Örgütsel politikalar: Örgütün meydana getirdiği, internet kullanımı hakkındaki politikalar, prosedürler, çalışanın örgüt içerisinde kendi teknolojik araçlarını bağımsız olarak kullanmasını sağlamaktadır. (Doorn, 2011: 9).

İnternet politikaları: Sanal kaytarma davranışının halen olumlu veya olumsuz olduğuna dair fikir birliğinin bulunmamasıyla birlikte çoğu örgüt internet kullanımını sınırlandırmak adına birçok sistemden yararlanmaktadır. Sanal kaytarma davranışının kontrolü de önemli bir konu olup bu durumlarla başa çıkabilmek için internet politikalarından yararlanılmaktadır (Doorn, 2011: 9). İnternet politikalarının, çalışanın davranışını düzenlemeyi hedeflediği ve çalışan üzerinde etkili bir yöntem

olduğu ortaya konmuştur (Lim ve Teo, 2005: 1082). Blanchard ve Henle (2008: 1080)'nin “örgütteki politikaların çalışanların sanal kaytarma davranışını etkilemesi muhtemel değildir” iddiasını savunmuştur çünkü çalışanlar sanal kaytarma yaptıkları esnada yakalanacaklarını düşünmemektedir. Ahmad ve Jamaluddin (2009: 410) doğru politikaların uygulanması gerektiğini ifade etmişlerdir çünkü bu politikalar hakkında bilgi sahibi olan çalışanlar daha az internet bağımlılığı davranışı sergilemektedir.

Kendi teknolojik donanımını getir politikası: Bu politika çalışanlara kuruluşun kendisi tarafından sunulan bütçeden, kendi teknolojik donanımını satın alma olanağı tanımaktadır. Bu politika sanal kaytarma davranışını etkilediği için nedenler içerisine eklenmiştir. Çünkü kendi teknolojik donanımına sahip çalışanlar, örgütün teknolojik donanımını kullanan çalışanlara oranla sanal kaytarma davranışını gerçekleştirmeye daha yatkın olmaktadır (Doorn, 2011: 10). Bunun yanında çalışanın kişisel işlemlerini gerçekleştirirken örgüt hakkındaki verileri kendi teknolojik donanımına aktarma riski de bulunmaktadır. Böylece örgüt tehditlere açık hale gelebilmektedir (Kerkwijk, 2011: 6).

Yeni çalışma yolları politikası: Yeni çalışma yolları politikası, çalışanın konum açısından daha rahat etmesini sağlamak ve çalışanın iş yapma şeklini doğrudan etkilemektedir (Doorn, 2010: 10). Kurland ve Bailey (1999: 64) işyerinde esneklik konusunu araştırmışlar ve bu konuda zorlukları belirlemişlerdir: performans izleme, yönetim kontrolü ve iş koordinasyonu. Bu üç faktör yöneticilerin, gözlem yapma, danışmanlık yapma fırsatının olmadığını göstermektedir. Böylece denetim eksikliği sebebiyle çalışanların sanal kaytarma faaliyetlerinde artış gözlemlenmektedir. Bu tür uygulamaların bir olumsuz tarafı ise çalışanları bilgilendirmeden politikalar oluşturmaktır (Kurland ve Bailey, 1999: 55).

2.4.2. İş İle İlgili Nedenler

İş ile ilgili nedenler, iş ile ilgili talep ve kaynaklar ile iş ve aile etkileşimi olmak üzere iki bölümde incelenmektedir (Doorn, 2011: 12).

İş ile ilgili talep ve kaynaklar: Çalışanın işe karşı güdülenmesi, örgüt içerisindeki duygusal olan, fiziksel olan ve bilişsel olan iş ile ilgili taleplere bağlıdır.

Başka bir ifadeyle çalışana sunulan talepler karşısında uyarılma durumu gerçekleşmektedir. Kaynaklar ise stresin getirisi olan bir takım etkenlerden kurtulmak için bir enerji kaynağı şeklinde ifade edilmektedir (Akça, 2013: 21). İşin talebinin düşük olması durumunda sanal kaytarma faaliyeti daha fazla arttıracaktır. Bu durumun boş zamanın çok olması ile doğru orantılı olduğu belirtilmiştir. Ancak tam tersi olarak iş talebinin yüksek olması noktasında da sanal kaytarma faaliyeti artacaktır. Bu nedenle iş talebinin dengeli olması gerekmektedir, bu denge sanal kaytarma düzeyini düşürecektir (Henle ve Blanchard, 2008: 393).

İş ve aile etkileşimi: İnternetin günümüzde kazandığı önem ile birlikte artık evden de çalışılabilmektedir. Aynı şekilde çalışanlar işyerinde iken aile işlerini de yapabilmektedir (Doorn, 2011: 13). İş yükünün yüksek olması durumu çalışanların iş ve aile etkileşimi için olumsuzdur. Bu durum sanal kaytarma davranışını etkilemektedir (Janssen ve diğerleri, 2004: 414; Doorn, 2011: 13).

2.4.3. Kişilik Özellikleri İle İlgili Nedenler

Sanal kaytarma ve kişilik özellikleri birçok araştırmanın konusu olmuştur (Landers ve Lounsbury, 2006; Krishnan ve diğerleri, 2010; Wolf ve kim, 2012; Andreassen ve diğerleri, 2014; Abidin ve diğerleri, 2014; Jia ve Jia, 2015; Örucü ve Aksoy, 2018; Tan ve Demir, 2018; Ünal, 2019)

Sanal kaytarma davranışını anlamak adına kişilik özelliklerinden de faydalanılmıştır. Landers ve Lounsbury (2006: 288) gerçekleştirdikleri araştırmada, beş faktör kişilik teorisi ile internet kullanımının ilişkisini ortaya koymayı hedeflemişlerdir. Araştırma 117 üniversite öğrencisi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda öğrencilerde duygusal dengesizlik (nevrotiklik) ve açık olma ile internet kullanımının bir bağlantısının olmadığına ulaşılmıştır. Bunun yanında öğrencilerde sorumluluk alma, dışa dönük olma ve uyumluluk ile internet kullanımı arasında olumsuz bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kişisel değişkenlerin, sanal kaytarma üzerindeki etkisine yönelik yapılmış olan çalışmalar fazla olmasa da, genellikle sanal kaytarmanın kişilik özelliklerine bağlı olduğu düşünülmektedir (Kalaycı, 2010: 17).

Ünal (2019) yüksek lisans tezinde kişilik özellikleri ve örgütsel normların sanal kaytarma davranışına olan etkilerini incelemiştir. Araştırma Nevşehir’de bulunan 407 büro çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre kişiliğin alt boyutlarından dışadönüklük ve önemli sanal kaytarmanın olumsuz yönde; uyumluluk ve nevroitiklik ile önemli sanal kaytarmanın olumlu yönde bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Sorumluluk, açıklık boyutlarıyla önemli sanal kaytarmanın anlamlı bir ilişki içerisinde olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ek olarak önemsiz sanal kaytarma ile açıklık alt boyutu arasında olumlu yönde bir ilişki varken, uyumluluk, sorumluluk, dışadönüklük ve nevroitiklik alt boyutları ile önemsiz sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir (Ünal, 2019: 75).

2.5. SANAL KAYTARMANIN YARARLARI VE ZARARLARI

Sanal kaytarma davranışı hakkında iki görüş bulunmaktadır. Bunlardan ilki sanal kaytarma davranışının yararlı olduğu görüşüdür (Block,2001; Reinecke,2009; Vitak ve diğerleri,2011; Doorn, 2011; Candan ve İnce, 2016). İkincisi ise sanal kaytarmanın zararlı olduğu görüşüdür (Robinson ve Bennett, 1994; Lim, 2002; Blanchard ve Henle, 2008; Ramayah, 2010). Bu bölümde sanal kaytarma davranışının yarattığı yararlar ve zararlar ele alınmıştır.

2.5.1. Sanal Kaytarmanın Yararları

Günümüzde internetin sağladığı birçok fayda vardır. İnternet; kişisel gelişim, yaratıcılık, esneklik ve öğrenmeye olanak tanır (Keklik ve diğerleri, 2015: 132; Block, 2001: 226). Bunun yanı sıra sanal kaytarma genellikle kişilerin streslerini azaltmakta ve yaratıcılıklarını da arttırmaktadır (Vitak ve diğerleri, 2011: 1752). Fakat herkes bu fikri desteklemeyebilir. Örneğin genelde işyerinde sosyal internet kullanımı hoş görünmemektedir. Genelde çalışmalar sanal kaytarma davranışının sebep olduğu zararlar üzerine odaklanmaktadır. Ancak yapılan araştırmalar günümüzde iş yaşamı içerisinde yer alan Y kuşağını internetsiz, telefonsuz düşünmemektedir (Keklik ve diğerleri, 2015: 133). Doorn’a (2011: 66) göre ise

sanal kaytarma davranışı örgütün lehine çevrilmeli ve sanal kaytarma davranışı fırsata dönüştürülmelidir. Sanal kaytarma, üretkenlik karşıtı olarak görülse de, iş ile ilgili olmayan zamanlarda kısa süreli olarak başka şeylerle ilgilenmek rahatlamayı, stresten uzaklaşmayı sağlamaktadır. Böylece iş tatmini artar ve çalışanlar daha mutlu ve rahatlamış olurlar (Vitak ve diğerleri, 2011: 1752). İnce ve Gül (2011: 520-522) araştırmasında içsel kontrolün geliştiği çalışanlarda önemsiz sanal kaytarma davranışlarının, çalışanların performanslarını yükselttiği böylece işten ayrılma niyetini azalttığını ortaya koymuşlardır. Fakat bu durum internette harcanan zaman ve kullanım tipine bağlı olmaktadır. Reinecke (2009: 464)'e göre kısa sürelerle işle ilgili olmayan şeylerle (örneğin kişisel bilgisayar veya telefon) zaman geçirmenin olumlu etkileri olabileceğini, can sıkıntısı, stres atma, daha fazla iş tatmini ve genel olarak daha mutlu çalışanların olacağı görüşündedir. Bazı araştırmalar sanal kaytarma davranışının, iş-yaşam dengesi için gerekli bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır (Candan ve İnce, 2016: 234). Çalışanın kendi amaçları doğrultusunda interneti kullanmasını engellemek amacıyla yazılım programları kullanılmaktadır. Fakat burada önemli husus kişisel internet kullanımının gerekli olduğu durumlardır ve kişisel internet erişimini sağlayamayan çalışanların verimliliklerinin düşecekleri ve yetenekli çalışanların kaybına yol açabileceği dikkate alınmalıdır (Yağcı ve Yüceler, 2016: 536).

2.5.2. Sanal Kaytarmanın Zararları

Bunun yanında sanal kaytarmanın yararı olmasına rağmen genelde örgütü olumsuz etkilediği kabul edilmektedir (Lim, 2002; Doorn, 2011). Yapılan ilk çalışmalarda sanal kaytarma, üretim sapması olarak tanımlanmıştır (Blanchard ve Henle, 2008: 10). Robinson ve Bennett (1994: 557)'in sapkın işyeri davranışlarını açıkladığı tipolojisinde sanal kaytarma, “üretim sapkınlığı” olarak nitelendirilmektedir. Örneğin uzun molalar vermek, uzun süre telefonda harcanan vakitler üretkenlik karşıtı davranışlardır. E-posta kontrolleri ise verimsizliğe sebep olmaktadır (Lim, 2002: 667). Çalışanların örgütün sağladığı internet üzerinden yetişkin sitelerine girmesi, kumar oynaması ve bu gibi faaliyetlerde bulunması sanal kaytarmanın zararlı tarafları olarak ele alınmaktadır (Yıldız ve Örüçü, 2014: 101).

Ramayah, sanal kaytarmanın faaliyetlerini dört grupta incelemiştir bunlar; “bireysel iletişim, bireysel bilgi araştırması, bireysel veri indirme ve bireysel e-ticaret”tir. Bu faaliyetlerinin örgüt içindeki verimsizlikle olumlu ilişki içerisinde olduğu bulunmuştur (Ramayah, 2010: 295- 301). Sonuç olarak yararlı taraflarının bilinmesine rağmen sanal kaytarma davranışı birçok örgüt ve yönetici için istenmeyen ve zararlı bulunan davranışlardır.

Kaplan ve Çetinkaya (2014: 33)’ya göre örgütte yapılması gereken değişiklikler aşağıdaki gibi olmalıdır;

- Planlı olarak yapılması gereken geliştirme ve eğitim işlemleri,
- Çalışan ile yönetici ilişkisinin şeffaf olması,
- Teknolojik araç kullanımı politikalarının düzenlenmesi,
- Kontrol sisteminin oluşturulması

2.6. SANAL KAYTARMA DAVRANIŞININ KONTROLÜ

Önemsiz sanal kaytarma faaliyetini gerçekleştiren çalışanlar bu durumun yanlış olduğunu veya sapkın bir davranışta bulunduklarına inanmamaktadırlar. Bunun yanında önemli sanal kaytarma faaliyetini gerçekleştiren çalışanlar ise yaptıklarının yanlış olduğunun ve sapkın davranışta bulunduklarının bilinciyle sanal kaytarma faaliyetinde bulunmaktadır (Özkalp ve diğerleri, 2012: 25). Blanchard ve Henle’e (2008) göre örgütlerin kuralları çalışanların sanal kaytarma yapmalarına etki etmemektedir. Çünkü çalışanlar, sanal kaytarma faaliyeti esnasında diğer çalışanlar tarafından görülmeyeceklerini düşünmektedir. Yazında çok fazla çelişki olması örgütlerin sanal kaytarmanın nasıl üstesinden gelecekleri, ne gibi önlemler alınması gerektiğine dair karar vermelerini daha da güç hale getirmektedir (Blanchard ve Henle, 2008: 1092). Ek olarak sanal kaytarma davranışı gerçekleştiren çalışanlara caydırıcı cezaların verilmesi bu davranışın sergilenmemesinde etken rol oynamaktadır (Hassan, Reza ve Farkhad, 2015: 97). Başa çıkmanın sık kullanılan yolu cezalandırmadır. Ancak cezalandırma yerine periyodik izleme yöntemi daha etkili bir yöntemdir (Blanchard ve Henle, 2008: 1090).

2.7. SANAL KAYTARMA İLE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR

Sanal kaytarmanın ilişkili olduğu bazı kavramlar bulunmaktadır. Bu bölümde psikolojik sözleşme, örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel öğrenme gibi kavramların sanal kaytarma ile ilişkisi ele alınmaktadır.

2.7.1. Psikolojik Sözleşme Kavramı

Psikolojik sözleşme, Argyris'in 1960'ta kaleme aldığı "Örgütsel Davranışın Anlaşılması" isimli kitabında bulunan bir kavramdır (Yıldız ve diğerleri, 2016: 149). Rousseau (1989: 121-138), "çalışan ve işveren arasındaki yazılı olmayan koşul ve durumlara ilişkin bireylerin inançları" şeklinde tanımlamaktadır. Psikolojik sözleşmenin özellikleri aşağıda yer almaktadır (Morrison, 1994: 1543-1544):

- Beklentiler ve yükümlülükler karşılıklı olarak konuşulmadığından bunlar çalışanın zihinsel sürecine göre şekillenmektedir,
- Psikolojik sözleşme dinamik bir yapıdır,
- Ortaya çıkan beklentiler geçmiş deneyimler sonucu elde edilmektedir,
- Psikolojik sözleşme, taraflar arasında psikolojik bağlılık oluşumuna sebep olmaktadır.

Yıldız ve diğerleri (2016) yılında gerçekleştirdikleri çalışma farklı sektörlerde çalışan 154 kişi üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonucu psikolojik sözleşmeyle sanal kaytarmanın olumlu ve anlamlı bir ilişkisi olduğu ortaya konmuştur. Örgütün kendilerinden bekledikleri rolleri gerçekleştirmek istemeyen çalışanlar psikolojik sözleşmeyi ihlal edebilmektedirler. Psikolojik sözleşmenin ihlali ise sanal kaytarma davranışına zemin hazırlayan bir nedendir (Yıldız ve diğerleri, 2016: 148).

2.7.2. Örgütsel Adalet Kavramı

Örgütsel adalet, işyerinde örgütün gerçekleştirdiği davranışların, çalışan gözünde doğru oluşu, algısı şeklinde tanımlanmaktadır (Campbell ve Finch, 2004: 179). Adams'ın adalet teorisi, örgütsel adalet kavramının kökenini oluşturmaktadır. Adams'ın öne sürdüğü adalet teorisinde çalışanların örgütten kazanımları ve

çalışanın örgüte verdikleriyle kıyaslama yapıp, diğer çalışanlarla kendini karşılaştırma durumu vardır. Çalışan emeğinin sonucunda örgütten statü, ücret gibi bazı kazanımlar elde etmektedir. Ayrıca bu elde ettiği kazanımları diğer çalışanlarla karşılaştırarak örgütün adalet sistemini anlamaya çalışmaktadır (Yavuz, 2010: 304). Yıldız ve diğerleri (2015: 64) iki üniversitede çalışan 151 idari ve akademik personel üzerinde bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu konuda yaptıkları çalışmada örgütsel adalet algısıyla, sanal kaytarma davranışının anlamlı bir ilişkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Garrett ve Dangizer (2008: 947-955) ise iki değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmasında örgütsel adalet değişkeninin alt boyutlarından biri olan etkileşimsel adalet ile sanal kaytarmanın anlamlı bir ilişkisi olmadığını tespit etmiştir. Bir başka araştırma ise Kaplan ve Öğüt'e (2012: 6-10) aittir. Araştırmanın örneklemini 198 hastane çalışanı oluşturmaktadır. Bulgular neticesinde dağıtım adaleti, etkileşim adaleti ve işlemsel adalet ile önemli sanal kaytarmanın olumsuz yönde bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda çalışanların örgütsel adalet algıları düştükçe, önemsiz sanal kaytarma davranışı da artacaktır.

2.7.3.İş Tatmini Kavramı

İş tatmini kavramı, çalışanın işinden istedikleri ve işin özellikleri arasında var olan ilişkinin fonksiyonu şeklinde tanımlanmaktadır (Saari ve Judge, 2004: 395). İş tatmini genel anlamda çalışanın işiyle ilgili memnuniyet durumunu ifade eder (Hackman ve Oldham, 1975: 160). İş tatmini kişiden kişiye değişmektedir. Bu durum kişinin değerlerine göre farklılık göstermektedir. Örneğin bir kişi için işyerinde ilk hedefi yükselmek olup böylece doyuma ulaşmakta farklı bir kişi için ise ücret ilk hedef olmaktadır (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006: 40). İş tatminin oluşumunda hem çalışandan kaynaklı kişisel faktörlerin, hem de işin gereğinden kaynaklı dış faktörlerin önemli bir yeri bulunmaktadır. İçsel ve dışsal olarak oluşan bu etkenler sonucunda genel bir iş tatmin düzeyi oluşmaktadır (Cerev, 2018: 97-98). Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu (2017: 440) yaptıkları çalışmada iş tatmininin sanal kaytarma ile olumsuz ve anlamlı bir ilişkisi olduğunu tespit etmiştir. Sanal kaytarma davranışı kişinin içsel tatminini olumsuz, dışsal tatminini ise olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle iş tatmininin içsel boyutta artması durumunda sanal

kaytarma faaliyetleri azalacak, iş tatmininin dışsal boyutta artması durumunda ise sanal kaytarma faaliyeti artacaktır. İş tatmini düşük olan çalışan bu tatminsizliği giderecek yeni iş arayışına girişebilir veya işinde tatmini arttıracak bir yol arayabilmektedir (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006: 50). Bir başka çalışma ise Özdemir'in (2016: 82) "Sanal kaytarmanın iş tatminine etkisi: Aksaray Üniversitesi Örneği" isimli çalışmasıdır. Özdemir'in Aksaray Üniversitesi'nde görev alan 213 idari ve akademik personele uyguladığı anket sonuçlarına göre; sanal kaytarmanın iş tatminini yüksek düzeyde olumsuz yönde etkilemektedir.

2.7.4.Örgütsel Öğrenme Kavramı

Örgütsel öğrenme, örgüt yararına, çalışanların bilgi öğreniminin desteklenmesi ve uzun vadede bu öğrenilenlerin paylaşımıdır (Hodgkinson, 2000: 157). Bir başka tanıma göre; örgütsel öğrenme kavramı geçmişte gerçekleştirilen eylemler ve bu eylemlerin gelecekteki eylemler ile bütünlük oluşturulmasıdır. Öğrenme hem eylemlerin sonucunda hem de bilgide gerçekleşen değişimlerdir (Lyles, 1988: 85). Keklik ve diğerleri (2015) iki değişken arasında gerçekleştirdikleri çalışmada sanal kaytarma davranışının dış çevre iletişiminde ve katılımcı karar alma da örgütsel öğrenmeyi olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuç sanal kaytarmanın örgütsel öğrenmeyi iyi etkilerinin olabileceğini göstermektedir. Bu çalışma sanal kaytarma davranışının yararlarını destekler niteliktedir (Block,2001; Reinecke,2009; Vitak ve diğerleri,2011; Doorn, 2011; Candan ve İnce, 2016).

2.8. SANAL KAYTARMA DAVRANIŞININ SONUÇLARI

Sanal kaytarma davranışıyla ilgili üç düşünce öne sürülmektedir; ilk düşünce sanal kaytarmanın tamamen olumsuz olduğu; ikinci düşünce, sanal kaytarmanın boşa harcanan zaman olduğuna dikkat çekilmektedir. Üçüncü düşüncedeysen, sanal kaytarma davranışının olumlu tarafları üzerinde durulmaktadır (Anandarajan ve Simmers, 2005: 777). Bu bağlamda Anandarajan ve Simmers (2005: 787), sanal kaytarmanın sonuçlarını "işlevsel olmayan sonuçlar" ve "yapısal sonuçlar" olarak ikiye ayırmıştır. Sanal kaytarmanın işlevsel olmayan sonuçları; verimlilikte azalma,

yasalara uygun olmayan faaliyetler iken sanal kaytarmanın yapısal sonuçları; verimlilikte artış, iş - yaşam dengesinin sağlanması, bilgi ve hüner, stres azalması şeklinde ifade edilmiştir. Doorn (2011: 14-15), ise sanal kaytarma davranışının sonuçlarını iş sonucu ve kişisel sonuç şeklinde iki başlık altında incelemektedir. İş performansı: Sanal kaytarma davranışı verimsizliğin en önemli sebeplerinden biri olarak gösterilmektedir. Çalışanlara yapması için fazladan iş verilmesi sanal kaytarma davranışını arttırabilir çünkü çalışanların denetim seviyeleri düşüktür ve daha fazla iş yapmaları gerektiği için stres altına girebilirler. Böylece çalışanlar sanal kaytarma davranışı gösterip bunun sonucunda ise performans düşüklüğü yaşayabilmektedirler (Kidwell, 2010: 545-546). İş yükümlülüğü: Bu konuda araştırmaların kısıtlı olmasına rağmen, Lim ve Chen (2009) internette gezinmenin iş yükümlülüğü ile olumlu ilişki içerisinde olduğunu belirtmişlerdir. Tükenme: Sanal kaytarma davranışının, tükenme üzerinde olumlu etkisi olabileceği belirtilmektedir. İş talebi, işin sağlamış olduğu kaynaklardan fazla ise tükenmişlik davranışı çalışanın dinlenmesi ile durdurulabilir. Çalışan küçük molalar verebilir. Reinecke (2009: 464)'ye göre kişilerin iş aralarında bilgisayarda oyun oynaması gibi aktiviteler kişilerin rahatlamasını sağlamaktadır. Böylece sanal kaytarma davranışı, tükenmişliğin önüne geçmede fayda sağlamaktadır.

Ünal ve Tekdemir (2015: 115) örgütlerin sanal kaytarma davranışıyla mücadele etmek yerine sanal kaytarmanın yönetilmesi gerektiğini ifade etmiş, örgüt yönetimlerine bazı önerilerde bulunmuşlardır.

- Çalışanlara sanal kaytarma davranışı konusunda eğitim verilmeli,
- Örgütlerin çalışma saatleri içerisinde uymaları gerekli internet politikaları hakkındaki bilgiler yaygınlaştırılmalı,
- Örgütü kötü durumda bırakabilecek sanal kaytarma ile göz yumulabilir sanal kaytarma davranışı birbirinden ayrılmalı,
- Tehlikeli kaytarma davranışını tespit edebilecek sistemler kullanılmalı,
- Sanal kaytarma, kesin çizgilerle iyi veya kötü diye ayrılmalı,
- Sanal kaytarma çeşitlerine dikkat edilmeli ve yararlı olabilecek, çalışanların gelişimine destek olanlara izin verilmelidir (Ünal ve Tekdemir, 2015: 115).

2.9. SANAL KAYTARMA İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Vitak ve diğerleri (2011), ilgili çalışmasında sanal kaytarmayı anlamak için üç değişkeni incelemişlerdir. Bu değişkenler kişisel davranışlar, sanal kaytarma çeşitleri ve sanal kaytarma davranışının sıklığı şeklindedir. Araştırma Amerika'da bulunan 2134 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre erkeklerin kadınlara oranla daha çok sanal kaytarma davranışından bulundukları belirlenmiştir. Ayrıca gençlerde de sanal kaytarma davranışı daha fazla görülmektedir (Vitak ve diğerleri, 2011: 1755).

Corgnet ve diğerleri (2015) çalışmasında grupça karar verme ve otokratik karar verme ile sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma 220 öğrenci üzerinde gerçekleşmiştir. Araştırma sonucuna göre otokratik karar verme ile sanal kaytarmanın olumlu ve anlamlı bir ilişkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Sanal kaytarma ile grupça karar verme arasında ise olumsuz yönde bir ilişki bulunmuştur. Bulgular ışığında otokratik karar vermenin sanal kaytarma davranışını arttırdığı ve verimliliği olumsuz etkilediği ifade edilmiştir. Çalışanların grupça karar vermesiyle birlikte ise sanal kaytarma davranışının önemli ölçüde düştüğü gözlemlenmiştir (Corgnet ve diğerleri, 2015: 588-603).

Koay ve diğerleri (2017) çalışmasında sanal kaytarma ile iş stresi ve çalışanların iş ile ilgili talepleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma bilişim sektöründe çalışan 301 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre iş stresi ve çalışanların iş ile ilgili taleplerinin, sanal kaytarma davranışını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma çalışanların iş ile ilgili taleplerinin karşılanmaması durumunda iş stresinin oluşacağını ortaya koymuştur. Bu durum ise stres altında kalan çalışanların sanal kaytarmaya yöneleceğini belirtmektedir (Koay ve diğerleri, 2017: 1035).

Pindek ve diğerleri (2018) çalışmasında sanal kaytarma ile can sıkıntısı ve iş yükünün ilişkisini incelemişlerdir. Amerika'da bir üniversitenin farklı pozisyonlarında çalışan kişiler üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Bulgulara göre sanal kaytarma ile can sıkıntısının olumlu ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda kişi can sıkıntısını giderebilmek amacıyla sanal kaytarma davranışına yönelmektedir. Ayrıca sanal kaytarmanın üretkenlik karşıtı

davranış olarak ele alınmaması gerektiği vurgulanmıştır (Pindek ve diğerleri, 2018: 147-152).

Alshuaibi ve diğerleri (2013) araştırmasında insan kaynakları uygulamalarının sanal kaytarma davranışına olan etkisini incelemişlerdir. Araştırma dört farklı üniversitede görev alan 284 idari personele uygulanmıştır. Bulgulara göre kariyer gelişimi ve performans değerlendirme ile sanal kaytarma davranışının olumsuz yönde bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Ek olarak iş güvenliğinin sanal kaytarma üzerinde ciddi bir etkisinin olmadığı görülmüştür (Alshuaibi, 2013: 1-11).

Kaplan ve Ögüt (2012) yaptıkları çalışmalarını Konya ilindeki üniversite hastanesinde çalışan 1424 personel üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Çalışmanın bulgularına göre algılanan örgütsel adaletin boyutlarından dağıtım adaleti, işlemsel adalet, etkileşim adaletiyle önemsiz sanal kaytarmanın olumsuz yönde ilişkilerinin olduğu saptanmıştır. Ayrıca işlemsel adalet ve etkileşim adaleti ile önemli sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ortaya konmuştur (Kaplan ve Ögüt, 2012: 9-10).

Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu (2017) araştırması Manisa’da yer alan bir devlet üniversitesinde görevli 1454 akademik ve 1221 idari personel üzerinde uygulanmıştır. Araştırmanın bulguları incelendiğinde iş tatmininin sanal kaytarma davranışını olumsuz yönde etkilediği, iş tatmininin bir boyutu olan “işsel tatmin” ile sanal kaytarma arasında olumsuz yönde, iş tatmininin bir diğer boyutu olan “dışsal tatmin” ile sanal kaytarma arasında zayıf ve olumlu yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır (Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu, 2012: 439).

Yıldırım (2018)’ ın çalışması Erzurum’da 119 Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavir üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları incelendiğinde tükenmişliğin bütün boyutlarının iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bunun yanında tükenmişliğin boyutlarından biri olan duyarsızlaşma, önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışını arttırmaktadır. Ek olarak iş doyumunu ve önemli sanal kaytarma arasında olumsuz yönde bir ilişki vardır. Farklı bir ifadeyle iş doyumunu arttıkça, önemli sanal kaytarma davranışı azalacaktır (Yıldırım, 2018: 309-310).

Fındıklı (2016) araştırmasında İstanbul ilinde yaşayan tekstil sektöründen 202 ve sağlık sektöründen 204 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bulgularına

göre sağlık sekt6r6 alışanlarında sanal kaytarmanın iş performansı olumsuz y6nde etkilediği tespit edilirken, tekstil sekt6r6 alışanlarında sanal kaytarma, iş performansı olumlu y6nde etkilemektedir. Ayrıca sanal kaytarma ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucu anlamlı çıkmakla birlikte etkisinin d6şuk olduğu tespit edilmiştir. (Fındıklı, 2016: 51-53).

Özkalp ve Yıldız (2017) araştırmasında aktif olarak iş yaşamı içerisindeki 187 kişiden yararlanılmıştır. Araştırma bulgularına g6re olumlu sanal kaytarma ve iş stresi arasında olumsuz y6nde ve anlamlı bir ilişki vardır. Olumsuz sanal kaytarma ve iş stresi arasında ise olumlu y6nde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yani olumsuz sanal kaytarma davranışı azaldıkça iş stresinin azalacağı sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca olumlu sanal kaytarma davranışı ise iş stresini azaltmaktadır (Özkalp ve Yıldız, 2017: 66).

Yıldırım (2016) doktora tezinde araştırmasını Erzurum ilinde bankacılık sekt6r6nde çalışan 217 kişi 6zerinde uygulanmıştır. Araştırma bulgularına g6re 6rg6tsel etik iklim algısı ile sanal kaytarma arasında olumsuz y6nde bir ilişki vardır. Başka bir ifadeyle çalışanların 6rg6tsel etik iklimi algılarının azalması 6nemli ve 6nemsiz sanal kaytarma davranışını arttırmaktadır. Bunun yanında 6rg6tsel kontrol mekanizmasının ve 6rg6tsel sinizmin azalması, 6nemli ve 6nemsiz sanal kaytarma davranışını azaltmaktadır. Ek olarak 6rg6tsel etik iklim algısının sanal kaytarma davranışı 6zerindeki etkisinde bilişsel sinizmin aracı g6revde bulunduğu ortaya konmuştur (Yıldırım, 2016: 118-119).

2.10. İşE YABANCILAMA VE SANAL KAYTARMA ARASINDAKİ İLİşKİ

Sanal Kaytarma, alışma saatleri içerisinde internetin ve mobil teknolojinin kişisel amaçlarla kullanılmasıdır (Vitak ve diğerleri, 2011: 1751). Sanal kaytarma davranışının yararlı tarafları olsa da genellikle olumsuz olduğu g6r6ř6 hakimdir. İşyerinde performansın ve verimliliğin d6şmesine sebep olan bir diğer fakt6r ise işe yabancılaşmadır. Buna g6re çalışanın işe yabancılaşmasının bir sonucu olarak sanal kaytarma davranışına y6nelim g6stereceği d6ř6n6lmektedir. Sanal kaytarma 6retkenlik karşıtı sapkın davranışlar içerisinde yer almasından dolayı ilgili alan

yazını da yol gösterici nitelikte olacaktır (Babadağ, 2018: 208). Bu çerçeve de aşağıda sanal kaytarma ve işe yabancılaşma arasında ilişki kuran çalışmalar ele alınmıştır.

Nair ve Vohra (2012: 34) ilgili çalışmasında yabancılaşmanın farklı değişkenler ile ilişkisi incelemiştir. Araştırma sonuçlarında yabancılaşmanın sapkın davranışlara sebebiyet verebileceği sonucu çıkmıştır. Böylece işe yabancılaşmanın üretkenlik karşıtı sapkın davranışlara neden olduğu düşünülmektedir.

Kanten ve Ülker (2014) araştırmasında Antalya ve Çerkezköy Sanayi Bölgesinde çalışan 215 kişi üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırma bulgularına işe yabancılaşma ile üretkenlik karşıtı iş davranışı arasında anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki tespit edilmiştir (Kanten ve Ülker, 2014: 32-34).

Babadağ (2018) ilgili çalışmasını 187 memur üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırmacı sanal kaytarmayı önemli ve önemsiz sanal kaytarma olmak üzere iki boyutta ele almıştır. Bu araştırmanın bulgularına göre işe yabancılaşma ve sanal kaytarma (önemli ve önemsiz) arasında olumlu yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum işe yabancılaşan çalışanın sanal kaytarma davranışına yönelebileceğini göstermektedir. Buna göre işe yabancılaşma arttıkça önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışı da artacaktır. Ek olarak araştırma sonucu sanal kaytarma davranışının önüne geçmek için öncelikle işe yabancılaşmanın engellenmesi gerektiğini de göstermektedir (Babadağ, 2018: 207-239).

Yıldırım (2018) çalışmasını 225 otel çalışanı üzerinde uygulamıştır. Araştırma bulgularına göre işe yabancılaşma ve sanal kaytarmanın ilişkisi olumlu yönde ve anlamlı bir ilişki olarak saptanmıştır. İşe yabancılaşma davranışı azaldıkça önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışı da azalacaktır (Yıldırım, 2018: 31).

Semiz (2019) yüksek lisans tezinde aynı ilde bulunan 602 sağlık çalışanı üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırmaya göre sanal kaytarma ile işe yabancılaşma arasında düşük seviyede, olumlu ve anlamlı bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anlamsızlaşma, kendine yabancılaşma alt boyutlarıyla sanal kaytarmanın ilişkisi anlamlı, olumlu yönde ve düşük düzeyde tespit edilmiştir. Önemli ve önemsiz sanal kaytarma boyutları ile işe yabancılaşma arasında olumlu yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir (Semiz, 2019: 105).

Bazı araştırma bulguları incelendiğinde işe yabancılaşma ve sanal kaytarma arasında anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmalarda İşe yabancılaşmanın sanal kaytarma davranışını arttırdığı görülmektedir (Nair ve Vohra, 2012; Kanten ve Ülker, 2014; Babadağ, 2018; Yıldırım, 2018; Semiz, 2019).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KİŞİLİK KAVRAMIYLA İLGİLİ AÇIKLAMALAR

Bu bölüm kişilik kavramı, kişilik ile ilgili kavramlar, kişiliği oluşturan faktörler, kişilik ile ilgili kuramlar, kişilik üzerinde kullanılan testler, kişilik özellikleri ile ilgili araştırmalar başlıklarından oluşmaktadır.

3.1.KİŞİLİK KAVRAMI

Kişilik kavramı kökeni bakımından “persona” adı ile anılan Yunan sahnelerinde sergilenen drama türünde tiyatro oyunlarında, sahne alan kişilerin taktığı maskelere verilen isimdir. İlk zamanlar “persona” sahnede canlandırılan tipi ifade etmekteydi ancak zaman içerisinde “oynayan kişinin gerçekte var olan tavrı ve davranışları” anlamında kullanılmıştır (Aslan, 2008: 8). Kişilik sözcüğü farklı dillerdeki etimolojik durumu açısından incelendiğinde İngilizce olarak “personality”, Fransızca olarak “personalite”, Almanca olarak “personlichkeit”, Orta Çağ Latincesi olarak “personalitas”, Klasik Latince olarak “persona” şeklinde dillere kazandırıldığı görülmüştür (Gümüş, 2009: 41).

Tarihsel açıdan ele alındığında kişilik kavramı hakkında yapılan çalışmaların Hipokrat’a kadar dayandığı görülmektedir. Hipokrat, uzun yıllar hastalarını inceleyerek bazı analizler yapmıştır. Bu analizler sonucunda “dört mizaç modeli” ni ortaya koymuştur. Hipokrat’a göre; “optimistler” olarak adlandırılan grubun, yüksek ses ile konuşan ve ortama geç kalan kişilerden; “kolerik” olarak adlandırılan grubun, liderlik özelliği gösterenlerden; “melankolik” olarak adlandırılan grubun düzenli ancak karamsar olan kişilerden; “soğukkanlı” olarak adlandırılan grubun ise başkalarının istediği yönde hareket eden kişilerden oluştuğunu ifade etmiştir. Günümüzde benimsenmeyen bu analiz kişilik ile ilgili çalışmaların kökeni olarak görülmektedir (Camgöz, 2009: 24). Tarihlerdir insanın bir parçası olan kişilik kavramı, 1930 yıllarında “kişilik psikolojisi” adı altında yeni bir bilim olarak ortaya çıkmıştır. Böylece kişilik bilimsel olarak gelişmeye başlamıştır (Yelboğa, 2006: 196; McAdams, 1997: 4). Kişilik, toplum içindeki insanları birbirinden farklı kılmaktadır. Çünkü düşünce, tutum ve yetenek toplumdan topluma, kişiden kişiye değişmektedir.

Bu farklılıklar, kişilerin toplum içerisinde birbirinden ayrı bireyler olmasına sebep olmaktadır (Aytaç, 2001: 96). Bir başka ifadeyle, kişilik kavramı kişilerin farklı özelliklerini işaret etmektedir. Özelliklerin sadece kişiye ait olması ve devamlı oluşu, kişiliğin özelliğidir. Kişinin tavrı, yer aldığı toplulukla ilişkisi sonucu meydana gelmektedir (Saritaş, 1997: 528).

Kişilik kavramı ile ilgili çok fazla tanım bulunmaktadır, bunlardan bazıları şu şekildedir;

Kişilik kavramını iki farklı yönden ele alan Hogan (1991), ilkinde kişiliği, “kişinin dışarıdaki insanlar tarafından algılanış biçimi” şeklinde tanımlamaktadır. Bu insanın sosyal yönünü ele alan bir tanımlamadır. Diğer bakış açısı ise kişinin içsel özelliklerini kapsamaktadır. Bu durum kişinin, bir olay ya da durum karşısında gösterdiği kararlı eylem kalıplarını ifade etmektedir (Hogan, 1991: 874).

Kişilik tanımı için oldukça fazla çaba sarf eden bir diğer araştırmacı Allport’tur. Alport’a (1961) göre kişilik: “bireyin kendine özgü düşünce ve davranışlarını belirleyen psiko-fiziksel sistemlerinin dinamik örgütlenmesi” şeklindedir (Burger, 2016: 239).

Jung ise kişilik anlamına gelen persona sözcüğünü kullanarak kişiliği “kişisel bilinç ve toplumsal bilincin kurdukları ilişkinin karmaşık sistemi” olarak tanımlamaktadır (Jung, 2014: 192).

Bir başka tanıma göre kişilik, belirli bir zaman sonra kişinin duygularını, zihinsel faaliyetlerini ve davranışlarının sebeplerini belirleyen, psikolojik açıdan özelliklerini oluşturan ve kişinin dış çevreye kim olduğunu ifade eden bir bütündür (Mount ve diğerleri, 2005: 448).

Saritaş’a (1997) göre kişilik, sadece kişiye ait olan, hislerin, fikirlerin ve davranış kalıplarının bir araya gelip bütün oluşturmasıdır (Saritaş, 1997: 529).

Tanımlar incelendiğinde özellikle kişiliğin içsel bir süreç olduğu vurgusunun yanında kişinin dışarıdan algılanışıyla da ilişkili olduğu ifade edilebilmektedir. Bu durum kişilik için hem içsel faktörlerin hem de çevresel faktörlerin etkili olduğunu göstermektedir. Yukarıdaki tanımlardan yola çıkarak kişilik kavramı için bir tanım yapmak gerekirse, kişinin zihinsel faaliyetlerini ve duygularını, psikolojik ve çevresel süzgeçten geçirerek oluşturduğu yapı şeklinde ifade etmek mümkündür.

3.2.KİŞİLİK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

Kişilik ile ilişkili pek çok kavram bulunmaktadır. Bu kısımda bu kavramlardan karakter, mizaç ve benlik hakkında bilgi verilmektedir.

3.2.1. Karakter

Karakter sözcüğü Yunanca'da “oyarak şekil verme” anlamında kullanılmaktadır. Kişinin sahip olduğu özellikleri ifade etmektedir (Aslan, 2008: 9). Adler'e (2010: 158) göre karakter, kalıtsal özellikleri göstermektedir. Hayatta ortak olan karakter biçimlerinin görülme nedeni, kişilerin çevrelerindeki karakter biçimlerinden etkilenecek onları benimsemeleridir. Karakter, çocukluk zamanından beri süregelen, sosyallik ile birlikte bir takım değerleri kazanması ile oluşmaktadır ve kişinin değişmez bir parçası haline gelmektedir. Kişinin hayatı, yaşayış şeklinin dışa yansımaları olarak da yorumlanabilmektedir. Ayrıca karakterin tanımlanmasında ve ifade edilmesindeki en önemli konulardan biri de çevre faktörüdür (Sarıtaş, 1997: 534).

Cloninger, karakteri oluşturan faktörleri “kendini yönetme, iş birliği yapma ve kendini aşma” şeklinde ifade etmektedir. Bu faktörlerin kendinden sonra gelen kuşaklara aktarılacağını belirtmektedir. Kendini yönetme faktöründe kişinin amaçları olduğu ve sorumluluk duygusunun geliştiği, sorun çözebilen ve özgüvenli olduğu görülmektedir. İş birliği faktöründe ise kişinin insanlara yardım eden, empati duygusu gelişmiş, kibar oldukları ifade edilmektedir. Kendini aşan kişilerin ise yaratıcılık duygusu gelişmiş, inanç seviyesi yüksek ve idealist kişiler olduğu belirtilmektedir (Köse ve diğerleri, 2004: 108).

3.2.2. Mizaç

Mizaç, Yunan filozoflar ile gündeme gelmiştir. M.Ö. 4. asırda Hippocrates, hastalıkların kökenini anlamak adına mizaç hakkında teori geliştirmiştir. Sonraki tarihlerde özellikle Antik Yunan zamanında mizaç hakkındaki araştırmaların, insan davranışlarının neden farklı olduğunu fizyoloji ile açıkladıkları görülmektedir

(Strelau, 1998: 2-3). Mizaç ile beraber benliğin, değerlerin, tutumların ve yaşamla başa çıkabilme yeteneğinin kazanılması kişiliğin oluşumuna katkı sağlamaktadır (Rothbart, 2007: 207).

Karakter ve mizaç birbirinden farklı kavramlar olmasına karşın, fonksiyonel açıdan birbiri ile ilişkilidir. Mizacın dışa vurumu alışkanlıklardır, amacı öğrenmedir. Karakterde ise bilinçli planlama vardır. Mizacın içinde sevinç, üzüntü gibi duygular varken, karakterde belli bir hedef uğruna sabretmek, empati kurmak ve inanmak gibi durumlar söz konudur (Arslan, 2008: 15).

3.2.3.Benlik

Benlik kavramı, kişinin kendini nasıl gördüğü, geçmişinde ve geleceğindeki amaçları, sosyal ortamdaki rolüyle zihinsel açıdan bir ben yaratmasıdır (Aydın, 1996: 41). Ailede oluşum gösteren benlik, anne ve babanın tutumlarıyla kendini gösterir. Çocuk güçlü ve zayıf yönlerinin, kabiliyetlerinin farkına varmaya başladıkça benliğini kavrama başlamaktadır. Ailenin çocuğa olan ilgisi, çocuğun benliğine dairdir ve çocuk kendini keşfetmektedir. Zamanla çocuk kendini fark eder ve benliğin oluşması hızlanır (Karadağ ve diğerleri, 2008: 31).

Benlik kavramı kişinin dünyaya bakışını, kendine bakışını belirler. Varlığımızın temelini oluşturur ve buna anlam yükler. Bu nedenle kültürlerin, birbirinden farklı olması kökeninde aynı kültürde, toplumda yer alanların benzer benlik özellikleri göstermesinden kaynaklanmaktadır. Buradan yola çıkarak benliğin kültürden kültüre, toplumdan topluma farklılık gösterebileceği ifade edilmektedir (Kağıtçıbaşı, 2012: 401).

3.3. KİŞİLİĞİ OLUŞTURAN FAKTÖRLER

Kişiliği oluşturan birçok faktör bulunmaktadır. Bu bölümde kişiliği oluşturan kalıtsal, aile, sosyo-kültürel, coğrafi ve sosyal yapı faktörleri üzerine bilgi verilmektedir.

3.3.1.Kalıtımsal Faktörler

Kalıtım kavramı, kadın ve erkeğin gen özelliklerinin nesiller boyunca kendilerinden sonra gelenlere aktarılmasıdır. Kişinin saçının tipi, gözünün rengi, cinsiyeti, hastalıkları aileden gelen genler ile gerçekleşmektedir (Çetin ve Beceren, 2007: 113). Bundan yirmi sene öncesinde genetik bilimde yapılan çalışmalar, kişilerin birbirinden neden farklı olduklarını anlamaya çalışırken bu farklılığın önemli derecede genetik faktörlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Bu gerçekten kişilik ile ilgili çok önemli bir bulgudur (Plomin ve Nesselroade, 1990: 191-192).

Kişilik ve kalıtımsal faktörler üzerine yapılan araştırmalarda, kişiliğin kalıttan ne kadar etkilendiğini belirlemek için dört durum incelenmiştir. Birinci durumda aynı ailede büyüyen ikizler ele alınmıştır. İkinci durumda farklı ailelerde büyümüş ikizler incelenmiştir. Üçüncü durumda evlat edinilen çocuklar ele alınmıştır. Son durumda ise ailelerin öz çocukları incelenmiştir. Her durumun kendine göre güçlü ve zayıf tarafları bulunmuştur (Riemann, Angleitner ve Strelau, 1997: 450).

Zeka faktörü de kişilik gelişiminde etkili bir unsurdur. Zeka düzeyi yüksek olan kişilerde durumları daha hızlı kavrayarak hızlı tepkiler verdikleri görülmektedir. Bu noktada zeka düzeyi düşük olan kişi ile zeka düzeyi yüksek olan bir kişinin algı düzeyleri farklı olduğu için kişilikleri de farklı olabilmektedir. (Apaydın, 2001: 47).

3.3.2.Aile Faktörü

Çevreden gelen uyaranlar kişileri etkilemektedir. Bu uyaranlardan en temeli ve en kuvvetlisi ailedir. Çocuklarını yetiştirmeye çalışan anne-baba, çocuğun kişilik oluşumunda ve gelecekte olacağı kişiyi belirlemektedir. Bu nedenle kişi üzerindeki en önemli etkenin aile olduğu ifade edilebilir. Ailenin çocuk üzerindeki uyguladığı ödül-ceza yöntemleri ise çocuğun davranış kalıplarını etkilemektedir (Yeşilyaprak, 1993: 3).

Kişilik hakkında yapılan araştırmalara bakıldığında, özellikle çocukların ailelerini yansıttıkları görülmüştür. Bir kızın annesine benzer davranışlar sergilemesi veya bir erkek çocuğun babasına benzer davranışlar sergilemesi bu duruma örnek

gösterilebilir (Hoffeditz, 1934: 214). Ailenin çocuğun yetiştirilmesinde sergilediği tutumlar, kişilik özelliklerinin oluşumunda en önemli faktörlerden biridir (Topçu, 2015: 43). Ailenin durumlara verdiği tepkiler çocuğun sınır tanımayan, atılgan, sinirli bir kişi yapabilirken, bir yandan da sevecen, ılımlı bir kişiliğe de dönüştürebilmektedir.

3.3.3.Sosyo-Kültürel Faktörler

Kişiler yaşadığı toplumun kültüründen etkilenmekte ve kişiliklerini bu kültüre uygun biçimde inşa etmektedirler. Kişinin ait olduğu toplum normları etrafında şekillenen kişilik, bu kurallara uygun hedefler belirlemeye başlayacaktır. Bu davranış kalıpları bir süre sonra kişilik özelliği olarak görülebilmektedir (Çetin ve Beceren, 2007: 114). Sosyo-kültürel faktörlerin kişilik özellikleri üzerinde önemli etkileri vardır. Eğer kişilik sadece kalıtsal faktörlere göre belirlenseydi tüm kültürlerde kişiler aynı davranışları sergiliyor olacaktı. Özellikle ergenlik çağından itibaren hem fiziksel hem bilişsel açıdan olgunlaşan kişi sosyo-kültürel yapının ondan beklediği görevlere hazırlanmaktadır. Her kültürün olgunlaşan kişiden beklentileri farklıdır. Bundan dolayı kişilik özellikleri de kültürden kültüre farklılık göstermektedir (İlbars, 1987: 206-207).

3.3.4.Coğrafi Faktörler

Kişiler bulundukları coğrafyadan dolayı olarak etki almaktadır. Her iklim koşulu kendine göre görevler ve sorumluluklar içermektedir (Topçu, 2015: 44). Bu bağlamda iklim koşullarına uyum sağlamak adına kişilik özellikleri değişime uğrayacaktır. Coğrafi açıdan yaşama koşulları farklı olan insanlar, örneğin kıyı bölgelerde yaşayanlar ile dağlık alanlarda veya karasal konumda bulunanlar arasında kişilik açısından farklılıklar gözlenmektedir. Bunun yanında iklim koşulları da bu durumu etkilemektedir. Örneğin karasal iklimin hakim olduğu yerlerde yaşayan kişiler daha ciddi yapılı olabiliyorken, sıcak bölgede yaşayan kişilerin ise daha rahat kişiler olduğu ifade edilmektedir (Çetin ve Beceren, 2007: 117). Tarihe bakıldığında coğrafi koşulların kişileri nasıl etkilediği daha net görülmektedir. Örneğin sanayi

devriminin ardından insanların köylerden büyük kentlere göçü birçok açıdan kişileri etkilemiş ve değiştirmiştir. İnsanların bulundukları bölgenin standartlarına adaptasyonu kişilerin değişiminde büyük rol oynamıştır (Pihl ve Caron, 1980: 190).

3.3.5.Sosyal Yapı Faktörü

Kişiler ait olduğu sosyal yapıya göre de farklılık göstermektedir. Kişi yaşamın farklı zamanlarında farklı kişilerle, gruplarla iletişimde olabilmektedir. Örneğin okul çevresi, mahalle çevresi, iş yaşamı, kurs çevresi gibi birbirinden farklı sosyal yapıların içerisinde bulunabilirler (Topçu, 2015: 44). Kişinin bulunduğu sosyal konum aslında birçok açıdan kişinin hayatını etkilemektedir. Sosyal yapı, kişinin eğitim düzeyinden, yaşam tarzına, ilgi alanlarına ve nihai olarak kişiliğine etki eden bir unsurdur. Kişi toplumda bulunduğu konuma göre arkadaş edinmekte ve bazı grupların içerisinde yer almaktadır. Sahip olunan arkadaş ve gruplarında kişiliğin üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır (Çetin ve Beceren, 2007: 116).

3.4. KİŞİLİK İLE İLGİLİ KURAMLAR

Kişilik kavramı birçok farklı kurama dayandırılmaktadır. Bu bölüm psikanalitik kuram, biyolojik kuram, hümanistik kuram, davranışsal kuram, bilişsel-sosyal kuram ve ayırıcı özellik kuramından meydana gelmektedir.

3.4.1.Psikanalitik Kuram

Psikanalitik yaklaşımı ortaya atan kişi Sigmund Freud'dur. Bu yaklaşım kişinin psikolojik sürecini ele almaktadır. Psikanalitik yaklaşımda Freud kişiliğin, yaşamın erken dönemlerinde bilinçaltı etkileri ile oluştuğunu savunmaktadır. Yapısal kişilik kuramı'na göre zihnimizde "id, ego ve süper ego" olarak adlandırılan üç benlik yapısı bulunmaktadır (Sıgır ve Gürbüz, 2017: 100). İd (Alt-benlik), kişiliğin temelidir. Tümünden bilinç dışı olarak ele alınmaktadır. İd gerçekten farklı olmasına rağmen yine de aktif olarak arzuları tatmin etmek ister. Doğru işlemesi egonun durumuna göre şekillenir. Ego (benlik), zihinde gerçek ile iletişimde olan tek

kısımdır. Kararlar bu bölgede alınır. Süper ego (üst-benlik), zihnin ahlaksal açısidir. Kişiyi ahlaka ve ideal olana itmektedir. Dış dünyadan bağımsızdır bu nedenle egodan farklıdır (Feist ve Feist, 2009: 27-31). Bir başka ifade ile alt-benlik insanın biyolojisi açısından ele alınırken, üst-benlik insanın bulunduğu kültürden aldığı nitelikleri ifade etmektedir. Üst-benlik oluşumu tamamlanınca kişinin tavrı, fikri denetim altında olacaktır. Freud, sağlıklı yerinde olan kişilerde benliğin, alt ve üst benlikler arasında düzenleyici etkileri olduğunu belirtmiştir. Benlikler arasındaki denge sağlanamadığında ise kişi gergin ve kaygılı olacaktır. Bu nedenle zihnin sağlıklı olması doğrudan benliğin çalışması ile ilişkilidir (Burger, 2016: 78-79).

Freud, kişiliğin oluşumunda çocukluk yıllarına dikkat çekmektedir. Bu noktada önemli olan gelişme çağındaki çocuğun, gereksinimlerinin karşılanmaması sorunudur. Freud bu durumu topografik kişilik kuramı ile açıklamaktadır. Farklı bir ifade ile bu çocukluk döneminin niteliği gelecekte oluşacak olan kişiliği yoğun bir şekilde etkilemektedir. Gereksinimlerin karşılanmaması sonucu sapkın kişiler ortaya çıkabilmektedir. Bunun sebebi karar vermede bilinç dışı öğelerin aktif olmasıdır. Yani suça meyilli, sapkın davranışların sebebi bilinç dışıdır (Ateş, 2018: 19). Freud'un diğer ele aldığı konu ise psikoseksüel kişilik kuramı'dır. Özellikle çocukluğun ilk beş senesine vurgu yapan Freud, gelecekte oluşacak olan kişiliğin bu döneme bağlı olduğunu ifade etmektedir. Bu zamanı beş grupta incelemiştir. Bunlar; oral dönem, anal dönem, fallik dönem, latent dönem ve genital dönem şeklindedir (Ateş,2018:19).

Adler'e göre ise kişilerin hepsinde "üstünlük arzusu" vardır. Dış etkenler, kişinin mükemmellik algısı ile çeliştiğinde kişi kendi içinde çatışma yaşayacaktır. Herkeste bulunan üstünlük arzusunun, kişiler tarafından tatmini imkansızdır. Özellikle kilolu olmak, çok kısa olmak, bedensel engelinin olması, eğitimsiz olmak gibi durumlarda bu üstünlük güdüsü çalışmamaktadır (İrengün, 2014: 59-60). Jung ise herkesin kendi bilinçaltı ile birlikte herkeste ortak olan bilinçaltının da olduğunu belirtmektedir. Ortak olan bilinçaltı içerisinde, normal düzeye çıkarılmayan düşüncelerin olduğunu ve fiziki farklılıkların hepimizin atası olanlardan miras kaldığını bu nedenle bilinçaltının ortak bir tarafının olduğunu ifade etmektedir (Burger, 2016: 157). Kişiliklerin herkeste farklı olmasına yoğunlaşan Jung, gözlemleri sonucu farklı kişilik tiplerini anlamaya çalışmıştır ve bunları iki grupta

toplamıştır. İlk grup “içe dönükler” dir. İçe dönük kişiler özellikle kendi iç benliklerine yoğunlaşan ve genelde çekimser olarak ifade edilmektedir. İkinci grupta olan “dışa dönükler” ise dış dünya ile iletişimde olan ve dışarıdaki dünyayı tanımlamaya çalışan kişilerdir (İrengün, 2014: 58).

3.4.2.Biyolojik Kuram

Hans Eysenck biyolojik kuramın öncülerindendir. Eysenck kişinin özelliklerinin ciddi derecede kalıtım yoluyla belirlendiğini öne sürmektedir. Buna göre %75 kalıtım, %25 çevre etkisiyle kişilik özellikleri oluşmaktadır. Kişinin davranışının açıklanmasında çevre ve kalıtım ilişki içerisinde fakat büyük oran kalıtmıdır (İnanç ve Yerlikaya, 2018: 264).

Eysenck, kişiliği üç önemli faktör üzerinde incelemiştir. Bunlar; içe dönüklük- dışa dönüklük, psikotiklik ve nevrotiklik. Araştırmalarda dışa dönük insanların, içe dönüklere göre daha dayanıklı olması gibi sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bu durum ise Eysenck’e göre tamamen biyolojik farklılıklarla ilgilidir (Burger, 2016: 378). Eysenck (1967) kişiliği hiyerarşik bir şekilde sıralamaktadır. Buna göre; sıralamanın en altında kişiye ait olan ya da olmayan “belirli tepkiler” bulunmaktadır. Bir sonraki seviyede birbirine benzer durumlarda ortaya konan “alışkanlık tepkileri” yer almaktadır. Son seviyede ise alışkanlık tepkilerinin bütününden oluşan “ayırıcı özellikler” bulunmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2018: 265).

3.4.3.Hümanistik Kuram

Hümanistik kuramın kökeni Camus, Kierkegaard, Sartre gibi isimlerle öne çıkan varoluşçu felsefe ve Rogers, Maslow gibi psikologlara dayanmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 289). Hümanistik kuramı diğer kişilik kuramlarından farklı kılan herkesin kendi yaptığı davranışlardan sorumlu olması görüşüdür (Burger, 2018: 416). Hümanistik kuram kişilerin edindikleri bilgi ve tecrübelerini kendi süzgeçlerinden geçirerek, öznel olarak değerlendirmelerine dayanmaktadır. Bu noktada hümanistik kuram, psikanalitik kuramda olduğu gibi kişinin bilinçaltına değil, tecrübelerine önem vermektedir. Böylece kişilik, herkesin birbirinden farklı olan gereksinimleri

gerçekleştirme ihtiyacına göre oluşmaktadır (Sığrı ve Gürbüz, 2017: 101). Carl Rogers, hümanistik kuramın önemli isimlerinden biridir. Rogers’a göre kişilik oluşumunda çocukluk döneminin çok etkili olduğunu fakat yine de şu anda var olan gereksinimlerin ve amaçların daha önemli olduğunu belirtmiştir. “Benlik ve kendini gerçekleştirme” Rogers’ın üstünde durduğu iki önemli kavramdır. Benlik durumunun bebekken oluştuğunu belirten Rogers bunun kendini gerçekleştirmenin ilk basamağı olarak ifade etmiştir (İnanç ve Yerlikaya, 2016: 290-292). Hümanistik kuramın diğer önemli ismi Abraham Maslow’dur. Maslow’a göre kişinin davranışlarının altında belli gereksinimleri giderme arzusu yatmaktadır ve bu gereksinimleri gidermenin belirli basamakları vardır. Kişinin gereksinimlerini 5 basamakta incelenmektedir. Bunlar sırasıyla (Sığrı ve Gürbüz, 2017: 143; Burger, 2016: 432; İnanç ve Yerlikaya, 2018: 309).

- 1.Fizyolojik gereksinimler (yeme, içme, uyku gereksinimi)
- 2.Güvenlik gereksinimleri (sağlık, güvenlik gereksinimi)
- 3.Sosyal gereksinimler (aile, arkadaş gereksinimi)
- 4.Saygı gereksinimleri (kendine güven, saygınlık gereksinimi)
- 5.Kendini gerçekleştirme gereksinimleri (yenilikçilik gereksinimi)

şeklinde ifade edilmektedir.

3.4.4.Davranışsal Kuram

Davranışsal kuram kişiliği anlamak için gözlem yolunu tercih etmektedir. Gözlemlenen davranışların kişilik hakkında bilgi vereceği varsayımına dayanmaktadır. Davranışsal kuramda iki görüş öne çıkmaktadır. İlk görüşe göre kişilik sadece dışarıdan gözlemlenen davranışlar ile anlaşılmaktadır. Burada “klasik koşullanma ve araçsal koşullanma” sonucuna göre gerçekleşen bir öğrenme ortaya çıkmaktadır. İkinci görüş ise kişilik, insan davranışlarının hem dışarıdan gözlemlenen davranışları hem de gözlemlenemeyen davranışları üzerinde duran görüştür. Burada sosyal öğrenme durumu söz konusudur (Sığrı ve Gürbüz, 2017: 102). Davranışsal kuram John Watson ile ortaya çıkmıştır. Watson’a göre psikoloji gözlenebilir, denetlenebilir olmalıdır. Hiçbir bilişsel sürece değinmeden tamamen davranış gözlemi üzerine odaklanmış bir kuramdır. Watson bir takım koşullanma ile

davranışların açıklanabileceği görüşündedir (Burger, 2016: 511). Davranışsal kuramın diğer bir önemli ismi Frederick Skinner'dır. Skinner'a göre kişinin amaç belirleme, irade gibi bir yeteneği bulunmamaktadır. Kişinin davranışları yalnızca geçmiş koşullanmalarına göre şekillenmektedir. Skinner, "tepkisel ve edimsel" olmak üzere iki koşullanma türü olduğunu savunmuştur (İnanç ve Yerlikaya, 2018: 177-178).

3.4.5.Bilişsel Sosyal Kuram

Bilişsel sosyal kuram, önemli olanın insanın bilişsel sürecinin olduğunu ve davranışlarında bu süreç sonunda oluştuğunu savunmaktadır. Bu kuram özellikle kişilerin gözlemlenemeyen davranışları üzerinde durmaktadır (Sıgır ve Gürbüz, 2017: 102). Bilişsel sosyal kuram, insanların kişilik özelliklerine göre bilgiyi farklı işlediklerini öne sürmektedir. Sosyal-bilişsel kuramın öncüsü ise Albert Bandura'dır. Bandura'ya göre davranışlar hem içsel hem de dışsal süreçlere göre gerçekleşmektedir. Ayrıca içsel ve dışsal faktörler düzenli olarak etkileşim halindedir. Bandura'nın kuramının diğer kuramlardan en önemli farkı bilişsel süreçlere de önem vermesidir (Burger, 2016: 531). Bandura'nın ortaya koyduğu kuram özünde davranışçı bir kuram olmakla birlikte aslında kişilik ve davranış için bilişsel bir sürecin gerekliliğini savunmaktadır. Bandura kuramında üç varsayıma özellikle dikkat çekmektedir. Bunlar; (İnanç ve Yerlikaya, 2018: 203).

- İnsanların davranışları öğrenirken esnek olduklarını öne süren Bandura, kişilerin özellikle dolaylı yoldan öğrendikleri davranışları üzerinde durmaktadır.

- Sosyal-bilişsel kuramın bir diğer önemli varsayımı ise "karşılıklı belirleyicilik" tir. Bu varsayımda kişisel etkenler, kişinin çevresi ve kişinin davranışları arasındaki üçlü ilişki esas alınmaktadır. Belirleyicilik insanın kendini ve hayatını düzenlemesine olanak tanıyan bir faktördür.

- Üçüncü varsayıma göre ise kişi davranışlarını hem içsel süreçlere göre hem de dışsal süreçlere göre düzenleyebilmektedir. Farklı bir ifadeyle kendi kendini düzene sokabilmektedir.

George Kelly, bilişsel kuramda öne çıkan bir başka isimdir. Kelly'e göre insanın davranışları gerçeklik algısına göre şekillenmektedir. Özellikle davranışın

sadece çevreye göre veya sadece kişisel algıya göre gerçekleştiğini reddetmektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2018: 219). Kelly kişilerin durumları anlamak için oluşturduğu bilişsel süreci “kişisel yapılar” olarak adlandırmaktadır. Herkesin kişisel yapıları birbirinden farklıdır ve bu yapılar çift yönlüdür. Örneğin bir kişiyi tanımlarken güzel-çirkin, şişman-zayıf, sinirli-sakin olarak çift yön kullanılması gibi. Bu durum kişilerin dünyayı farklı açılardan anlamlandırmasına dayanmaktadır (Burger, 2016: 609).

Kelly herkesin bir gerçeği olduğunu ve dünyanın gerçekliği karşında bununla başa çıkabilmek için kaçtığımız “saydam kalıplar ve şablonlar”ın olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca insan dış dünyadan sadece etkilenmez buna paralel olarak dış dünyayı etkiler ve sonucuna göre davranış geliştirir (İnanç ve Yerlikaya; 2018: 221).

3.4.6.Ayırıcı Özellik Kuramı

Ayırıcı özellik kuramı, kişinin belli özelliklerini gösterme düzeyine göre sınıflandırılmasıdır. Ayırıcı özellik kuramının iki varsayımı bulunmaktadır. Varsayımlardan ilki bir kişinin zamanla değişmeyeceği, her zaman aynı kişilik özelliğini göstereceği görüşüdür. Ayırıcı özellik kuramının ikinci varsayımı ise kişilik özelliklerinin her durumda “kararlılık” göstermesidir. Bir başka ifadeyle kişi her durumda kişilik özelliklerine göre benzer düzeyde tepki vermektedir (Burger, 2016: 236-237). Ayırıcı özellik kuramının öncüsü sayılan isim Gordon Allport’tur. Allport kişilik tanımlamasında psiko-fiziksel sözcüğünü kullanmaktadır. Burada kişinin hem fiziksel hem de psikolojik tarafları üzerinde durmaktadır. Bir başka ifadeyle Allport bu iki bileşenin kişilik üzerinde çok önemli etkileri olduğu görüşündedir (İnanç ve Yerlikaya, 2018: 240). Ayırıcı özellik kuramının diğer önemli ismi Henry Murray’dır. Murray, psikanalitik ve ayırıcı özellik yaklaşımını birleştirerek bir kişilik kuramı oluşturmuştur. Murray, özellikle psikolojik açıdan gerekli ihtiyaçlar üzerinde durmaktadır. Bu ihtiyaçların bilinçaltında gerçekleştiğini öne süren araştırmacı, 27 tane psikolojik ihtiyaç belirlemiştir (Burger, 2016: 246). Bir diğer önemli araştırmacı ise Raymond Cattell’ dır. Cattell’a göre kişilik özelliklerini kalıtım ve çevre etkilemektedir ve kişinin davranışları üzerinde etkin rol oynamaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2018: 255).

3.5.KİŞİLİK ENVANTERLERİ

Bu bölümde sık kullanılan kişilik envanterlerine yer verilmiştir.

3.5.1.Myres-Briggs Kişilik Envanteri

Myres-Briggs kişilik envanteri 1940’larda Myers ve Briggs tarafından, Jung’ın kişilik teorisinden yararlanılarak oluşturulmuştur. Bu envanter zorunlu ve seçmeli olmak üzere 126 sorudan meydana gelmektedir. Ortalama olarak 40 dakika süren envanterde asıl amaç insanların algılarına göre seçimleridir (Gültekin, 2009: 47). Myres-Briggs kişilik envanteri sıkça tercih edilmektedir. Bunun ana nedeni basit oluşudur (Burger, 2016: 192). Envanterde, insanlarda 4 temel seçim grubunun bulunduğu ve bu seçimlerin iki düzeyde (yüksek ve düşük) olduğu belirtilmektedir. Envanter sonucu ise kişilerin psikolojik tipini tanımlamaktadır. Seçimler; “dışadönük/içedönük, genel/özel, düşünen/hisseden, yargılayan/algılayan” olarak sınıflandırılmıştır (Gültekin, 2009: 48).

3.5.2. Cattell 16PF Kişilik Envanteri

1949 senesinde Cattell, 16PF kişilik envanterini ortaya koymuştur. Bu envanter de toplamda 185 soru bulunmaktadır. Test ortalama 45 dakika kadar sürmektedir. Envanterde bulunan faktörlerse, 10’lu bir puanlama sisteminde iki uç seviyede ele alınmaktadır (Gültekin, 2009: 44). Kişilik özelliklerinin tespitinde yıllarca süren çalışmalar sonucu çok fazla özellik bulunmuş ve test edilmiştir. Fakat tespit edilen bu özellikler birbirine çok yakın anlamlar içermektedir. Buna örnek olarak sosyallik ve dışadönük olma hali birbirine benzer kavramlardır (Costa ve Mcree, 1992: 175). 16PF kişilik envanteri sosyal bilimlerde sıkça kullanılmaktadır. Özellikle örgütlerin işe alımda, danışmanlıkta bu yöntemi kullandıkları görülmektedir (İrengün, 2014: 70). Cattell, bu envanter üzerinde çalışırken yeni kişilik özellikleri belirlemektense, mevcut kişilik özelliklerini sınıflandırmıştır. Faktör analizini kullanarak 16 kişilik özelliği ortaya koymuştur (Burger, 2016: 248). Anket ise kişiyi tümüyle tanımlayan, derin bir araştırmaya dayanan, kişiliği geniş

açılardan ele alan biçimde düzenlenmiştir (Mert, 2018: 20). Cattell'in orta koyduğu özellikler ise şöyledir; "sıcakkanlılık, mantıklı düşünme, duygusal kararlılık, üstünlük, neşelilik, tedbirlilik, dalgınlık, hususiyet, endişe duygusu, değişikliğe açıklık, kendine yetme, mükemmeliyetçilik, gerginlik" şeklindedir (Burger, 2016: 252).

3.5.3. Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri (MMPI)

MMPI 1930 senesinde Minnesota Üniversitesi'nde Hatway ve McKinley tarafından bulunmuştur. MMPI kişilik sorunlarını tespit etmeye yönelik bir envanterdir. 1989 senesinde ise MMPI-2 şeklinde tekrar düzenlenmiştir (Gültekin, 2009: 41). MMPI-2 567 sorudan oluşmaktadır. Bu soruların sonucunda kişinin genel olarak karakterinin resmi çizilmektedir. Kullanılan ölçekler, psikolojik sorunları ölçmektedir. Bu sebeple klinik psikologlar bu envanteri sıklıkla kullanmaktadır. Değerlendirme sırasında yalnızca tek bir ölçek değil, genel olarak tüm ölçek sonuçları birlikte yorumlanmaktadır (Burger, 2016: 272).

3.5.4. Hogan Kişilik Envanteri

Robert Hogan tarafından oluşturulmuş envanterdir. Toplamda 206 sorudan oluşmakta ve ortalama 20 dakika süren Hogan kişilik envanteri, 7 ana ölçekten oluşmaktadır. 7 ana ölçeğin 6 tane mesleki alt ölçeği bulunmaktadır (Gültekin, 2009: 46). Hogan kişilik envanteri kişinin insan ilişkilerini, işteki görevleri, problemleri nasıl çözdüğü hakkında bilgi verir. Başka bir deyişle, bu envanter kişinin güçlü yanlarını ortaya koyduğu gibi kişinin geliştirmesi gereken yanlarını da ortaya koymaktadır. Kişinin güçlü ve geliştirmesi gereken tarafları, kişinin mevkisine göre yorumlar içermektedir. Ayrıca Hogan kişilik envanterinde yüksek veya düşük puanlamaya sahip olmak, başarı veya başarısızlık göstergesi değildir. Bu sadece güçlü ve geliştirilmesi gereken yönleri ifade etmektedir. (Doe, 2016: 2).

3.5.5. Beş Faktör Kişilik Envanteri

Kuramı günümüzdeki hali ile ortaya koyan isim Warren Norman'dır (Deniz ve Erciş, 2008: 303). Kişiliğin beş boyut ile kullanımı 1980-1990 yılları arasında artmıştır. 1980'lerin sonlarında psikologlar var olan karmaşadan sıyrılıp "Beş Faktör Kişilik Kuramı" üzerinde uzlaşmışlardır (Goldberg, 1990: 1216).

Beş faktör kişilik modelinin günümüzde genel anlamda kabul görme ve kullanılmasının sebepleri şunlardır (Costa ve McCrae, 1992: 655-660);

- Modelin uygulanmış araştırmalara dayanması,
- Ölçülmüş olan kişilik boyutlarının zaman içerisinde dahi devamlılık sağlayabilmesi,
- Modelin biyolojik kökene dayanması,
- Farklı kültürlerde, gruplarda geçerliliği koruması,
- Psikometrik anlamda kullanımı ve değerlendirmenin kolay olması.

Kişilik özelliklerini ortaya koymaya yönelik birçok çalışma gerçekleştirilmiştir. 1926 senesinde Klages, 1933 senesinde Baumgarten, 1936'da Allport ve Odbert, kişilik özelliklerini belirleyen terimler bularak, sınıflandırma yapmak hedefiyle kişilik özellikleri hakkındaki ilk araştırmaları ortaya koyan kişilerdir (John ve Srivastava, 1999: 102).

3.5.5.1.Dışadönüklük

Dışadönüklük boyutunda yer alan kişiler, heyecanlı, girişken, hareketli, rahat, enerjisi yüksek, özgüvenli, sıcakkanlıdır. Dışadönük özellikler gösterenler kolaylıkla iletişim kurmalarıyla öne çıkmaktadır ve sosyal ortamlarda kendilerini rahatlıkla ifade edebilmektedir (Burger, 2016: 254; Somer ve diğerleri, 2002: 23). Bu boyut aslında dış dünyaya açıklığı ifade etmektedir. Dışadönük özellik gösteren kişiler, insanlar ile birlikte olmaktan mutluluk duyan, olumlu düşüncelere sahip kişilerdir. Kalabalıklardan hoşlanan ve dikkat çekmeyi seven kişilerdir (Deniz ve Erciş, 2010: 144). Bu boyutta yer alan kişiler her ortamda değil sadece keyif aldıkları ortamlarda eğlenmektedirler. Aslında bu durum tek başına yürüyüş yapmaktan keyif alan dışadönüklerin, bu aktiviteyi içe dönüklere göre neden daha fazla yaptıklarını

desteklemektedir (Burger, 2016: 347). Costa ve diğerleri (1991), dışadönüklüğü tanımlayan altı ifade üzerinde durmaktadır. Bunlar; “girişkenlik, aktif, iddialı, maceracı, iyimser ve sıcakkanlı” olarak ifade edilebilirken (Costa ve diğerleri, 1991: 347), içedönük kişilerin özelliklerini “çekingen, hareketsiz, mesafesi yüksek, sessiz” şeklinde sıraladıkları görülmektedir (Yürür, 2009: 27; Deniz ve Erciş, 2010: 144).

3.5.5.2.Uyumluluk

Uyumluluk boyutunda yer alanlar, diğer kişiler ile birlikteyken dikkatlidir, onları kırmaktan kaçınır, karşısındaki kişiye yardımcı olmaya çalışırlar (Friday, 2004: 25). Uyumluluk boyutunun özelliklerine sahip olan kişiler, işbirliği yeteneği yüksek, sosyalleşmede başarılı, ağır başlı, güvenilir, olgun, sevecen, karşı tarafı düşünen, saygılı, affeden, kibar, sıcak, beraberlikten yana tavır sergilemektedirler (Ham, Junankar ve Wells, 2009: 10; Costa ve McCrae, 1992: 656; Somer ve diğerleri, 2002: 23). Bu boyut dışadönüklük gibi insan ilişkisine dayanan bir boyut olmasıyla beraber dışadönüklük sosyallik ile ilgiliyken, uyumluluk ilişkilerdeki nitelik ile ilişkilidir. Uyumluluk insan ilişkilerindeki etkisi dışında yaşam felsefesi, benliğin algılanması ve tutumlar üzerinde de etkili bir boyuttur (Costa ve diğerleri, 1991: 888). Uyumsuz kişiler ise kendi çıkarları peşinde olan kişilerdir. Diğer kişileri umursamayan, iyi olmalarıyla ilgilenmeyen, kuşkucu, düşmanca tavırları olan kişilerdir (Friday, 2004: 25). Uyumsuz kişiler her şeye eleştirel yaklaşan, kendini beğenmiş, agresif, kendi düşünceleri dışında diğer düşünceleri önemsemeyen, rekabet etmeyi seven, hırslı kişilerden oluşmaktadır (Goldberg, 1990: 1218; Burger, 2016: 254).

3.5.5.3.Sorumluluk

Sorumluluk boyutunun bir diğer adı özdenetimdir. Bu kişilerin başarıma arzusu yüksek, düzenli, tedbirli ve disiplinli oldukları görülmektedir. Ayrıca üşengeç, hiçbir şeyi takmayan, tembellik gibi özellikler gösterme olasılığı düşük seviyededir (Goldberg, 1990: 1218- 1224; Costa ve diğerleri, 1991: 889). Sorumluluk sahibi kişiler, planlı, titiz, sabırlı, azimli kişilerdir. Aşırı kuralcı ve kurallara bağlılık

gösterirler, diğer kişiler tarafından akıllı ve güvenilir olarak tanımlanırlar (Burger, 2016: 254; Deniz ve Erciş, 2010: 144; Yürür, 2009: 27). Sorumsuz kişiler ise isteksiz, tembel, plansız, karar veremeyen, zevklere önem veren, dikkatsiz, hedefsiz, güven duyulmayan özellikler barındırırlar (Deniz ve Erciş, 2010: 144).

3.5.5.4.Nevrotiklik

Nevrotiklik boyutunda yer alan kişiler düşüncesiz ve kararsız olmakla birlikte yoğun stres duygusu hissetmektedirler (Antoncic ve diğerleri, 2015: 822). Nevrotik kişiler genelde her duruma fazla tepki vermektedirler. Bu tepkinin normal düzeye dönmesi fazla zaman almaktadır. Nevrotik eğilime sahip olanlarda kaygı bozukluğu oluşabilmektedir (Feist ve Feist, 2009: 442). Costa ve diğerleri (1991: 893) nevroitikliği altı kelime ile tanımlamaktadır. Bunlar; “Endişeli, düşmanca davranan, düşüncesiz, depresif, benlik algısı olmayan, kırılgan” şeklindedir.

3.5.5.5.Açıklık

Açıklık boyutu, araştırmacıların model üzerinde fikir birliğine tam olarak varamadığı boyutudur. Bu boyut kimi araştırmacı tarafından “zeka” kimi araştırmacı tarafından “kültür” kimileri tarafında ise “gelişime açıklık” olarak ele alınmaktadır (Somer ve diğerleri, 2002: 24). Somer ve Goldberg’in (1999) birlikte gerçekleştirdikleri araştırmada açıklık boyutunun Türk toplumunda modernizmi temsil ettiği anlaşılmış ve zeka yerine gelişime açıklık olarak kendini yansıttığı tespit edilmiştir (Somer ve Goldberg, 1999: 448). Açıklık boyutunun özellikleri ise meraklı, modern, farklı, yaratıcı, hayal gücü yüksek, atılgan, gelişime açık, kültür düzeyi yüksek, sanatsal, estetik kaygısı olan, cesaretli olarak ifade edilebilir (Costa ve McCrae, 1992: 657). Açık olmayan kişiler ise geleneksel düşünen, baskıcı, standart, yaratıcılığı gelişmemiş, risk alamayan, ilgisiz, kendi görüşü dışındakilerle ilgilenmeyen, sabit, direnç sahibi olarak nitelendirilmektedir (Burger, 2016: 254; Yelboğa, 2006: 199).

3.6. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünü kişilik özellikleri ile ilgili farklı alanlarda yapılmış çalışmalar oluşturmaktadır.

Judge ve diğerleri (2002) çalışmasında iş tatmini ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Araştırma bulgularına göre nevroitiklik, sorumluluk, dışadönüklük alt boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişki güçlü ve anlamlıdır (Judge ve diğerleri, 2002: 770).

Poropat (2009) isimli çalışmasında akademik performans ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Araştırma sonucunda uyumluluk, açıklık ve sorumluluk kişilik özelliklerinin, akademik performans ile anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki içerisinde olduğunu ortaya koymuştur (Poropat, 2009: 325).

Deniz ve Erciş (2008) çalışmalarında Erzurum’ da ikamet eden 18 yaşını doldurmuş olan 600 kişi üzerinde anket uygulamışlardır. Araştırma bulgularına göre kişilik özellikleri ile psikolojik ve performans riski arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu fakat finansal, sosyal ve fiziksel risklerle anlamlı ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Deniz ve Erciş, 2008: 323).

Dal ve Dal (2014)’ın araştırmalarını 350 üniversite öğrencisi üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre erkeklerin kadınlara göre sosyal ağlarda daha fazla zaman geçirdikleri tespit edilmiştir. Sosyal ağları güvenilir bulan kesimde dışadönüklük, sorumluluk ve açıklık oranlarının yüksek olduğu, sosyal ağlardan tanışıp gerçekte görüşen kişilerinde dışadönüklük, nevroitiklik ve açıklık oranlarının yüksek ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Dal ve Dal, 2014: 154-159).

Süren, Örücu ve İzci (2016) ilgili araştırmayı banka sektöründe çalışan 412 kişi üzerinde yapmıştır. Buna göre dışadönüklük ve tükenmişlik, sorumluluk ve tükenmişlik, uyumluluk ve tükenmişlik, açıklık ve tükenmişlik arasında anlamlı ve olumsuz yönlü bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca nevroitiklik ve tükenmişlik arasındaki ilişki olumlu ve anlamlı bir düzeydedir (Süren, Örücu ve İzci, 2016: 258-259).

Günel (2010) araştırması İzmir’de 184 kişiden alınan veriler ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre dışadönüklük ile itibar saldırganlığına maruz kalma arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Dışadönüklük özelliği azaldıkça, itibara saldırı artacaktır. Dışadönüklük ile fiziksel şiddete maruz

kalma arasında da ters yönlü bir ilişki saptanmıştır. Bununla birlikte uyumluluk özelliği ile sosyalliği engelleme, itibara saldırganlık ve fiziksel şiddete maruz kalma arasında olumlu yönde bir ilişki söz konusudur. Bir başka ifadeyle uyumluluk arttıkça sosyalliğin engellenmesi, itibara saldırı ve fiziksel şiddet davranışları da artacaktır. Ayrıca sorumluluk ile sosyalliğin engellenmesi, itibara saldırı ve fiziksel şiddet ters yönlü bir ilişkidir. Nevrotiklik ile yıldırma davranışlarına maruz kalma olumlu bir ilişkidir. Açıklık ile yıldırma davranışlarına maruz kalma arasındaki ilişki de ters yönlüdür (Günel, 2010: 56-57).

3.7. İŞE YABANCILAŞMA VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİYİ İNCELEYEN ÇALIŞMALAR

Develioğlu ve Tekin (2013) çalışmasını otel işletmelerin de çalışan 539 kişiye uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre; beş faktör kişilik özellikleri ile işe yabancılaşmanın güçsüzlük, topluma yabancılaşma ve kendine yabancılaşma arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ek olarak kişilik özellikleri ile işe yabancılaşmanın anlamsızlık ve kuralsızlık alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirtilmiştir. Araştırma da öne çıkan bir diğer nokta kişilik özelliklerinden nevrotiklik ve sorumluluk alt boyutlarının genel anlamda yabancılaşmayı daha çok etkilemesidir (Develioğlu ve Tekin, 2013: 23-27).

Alomeroğlu ve diğerleri (2018) isimli çalışmada kişilik özellikleri ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma İstanbul'da görev alan 600 hemşire üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre beş faktör kişilik özelliklerinden nevrotiklik ile işe yabancılaşmanın anlamsızlık alt boyutu arasında bir ilişki bulunamamıştır (Alomeroğlu ve diğerleri, 2018: 117-122).

Vinokurov ve Kozhine (2020) araştırmasında işe yabancılaşma ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma bulgularına göre işe yabancılaşma ve nevrotiklik arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirtilmiştir. Kişilik özelliklerinden içe dönüklük, depresiflik ve agresiflik alt boyutu ile yabancılaşma arasında olumlu yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte işe yabancılaşma ile sosyalleşme alt boyutu arasında olumsuz yönde ilişki tespit edilmiştir (Vinokurov ve Kozhine, 2020).

Atmaca' nın (2020) çalışmasının örneklemini 663 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre kişilik tiplerinden dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve açıklık ile yabancılaşmanın olumsuz yönde bir ilişkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca araştırmaya göre nevrotiklik kişilik özelliği sergileyen çalışanların daha fazla işe yabancılaşacağını tespit edilmiştir (Atmaca, 2020: 497).

3.8. SANAL KAYTARMA İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİYİ İNCELEYEN ÇALIŞMALAR

Krishnan ve diğerleri (2010) ilgili çalışmasında sanal kaytarma ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki ele alınmıştır. Araştırma 213 üniversite mezunu üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre beş faktör kişilik özelliklerinden olan uyumluluk ve sorumluluk ile çalışanların sanal kaytarma arasında olumsuz yönde ve anlamlı bir ilişki ortaya konmuştur. Bununla birlikte sanal kaytarma ile nevrotiklik ve dışadönüklük arasındaki ilişki olumlu yöndedir. Dışadönüklük ve sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi kişiliğin sorumluluk boyutu etkilemektedir. Bu veriler ışığında dışadönüklük ve sorumluluk boyutunun yüksek olduğu çalışanlarda sanal kaytarma davranışı daha az görülmektedir (Krishnan ve diğerleri, 2010: 12-16).

Kişilik özellikleri ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir diğer çalışma ise Andreassen ve diğerleri (2014) tarafından yapılan araştırma 11.018 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. 7 Norveç gazetesinin internet adresi üzerinden katılımcılara ulaşılmıştır. Bulgulara göre sanal kaytarma davranışı gençlerde ve erkeklerde daha fazla görülmektedir. Sanal kaytarma davranışı ile nevrotiklik ve dışadönüklük arasında olumlu yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Eğitim seviyesinin artmasıyla, çalışanlar sosyal ağları daha fazla kullandığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde ekonomik seviyenin artışıyla teknolojik cihazların kullanımı artmaktadır. Böylece sanal kaytarma davranışı da ekonomik seviyelerin artmasıyla doğru orantılı olarak artmaktadır. Bir farklı sonuç ise iş yükü ile sanal kaytarma arasında olumsuz yöndeki ilişkidir (Andreassen ve diğerleri, 2014: 915-920).

Bir başka benzer çalışma Jia ve Jia'nın (2015) 147 çalışan üzerinde gerçekleştirdiği çalışmadır. Buna göre dışadönüklük ve açıklık boyutları ile sanal kaytarma arasında olumlu yönde ve anlamlı bir ilişki ortaya konmuştur. Kişiliğin,

sorumluluk, nevrotiklik ve uyumluluk boyutları ile sanal kaytarma arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Jia ve Jia, 2015: 58-71).

Wolff ve Kim (2012) çalışmasında beş faktör kişilik boyutları ile ağ kurma davranışı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma 176 Alman ve 175 İngiliz üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre ağ kurma davranışı ile kişiliğin dışadönüklük ve açıklık boyutlarıyla olumlu yönde ilişkisi tespit edilmiştir. Sorumluluk ve nevrotiklik boyutu ile ağ kurma davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Wolff ve Kim, 2012: 43-66).

Abidin ve diğerleri (2014) araştırmasında beş faktörü kişilik özellikleri ve sanal kaytarma davranışı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Malezya’da gerçekleşen araştırmaya 384 memur katılmıştır. Bulgulara göre sanal kaytarma ile sorumluluk ve uyumluluk alt boyutları arasında olumsuz yönde bir ilişki bulunmaktadır. Bulgulara göre sorumluluk, uyumluluk seviyesi düşük düzeyde kişiler, daha fazla sanal kaytarma davranışı sergileyeceklerdir (Abidin ve diğerleri, 2014: 61-66).

Tan ve Demir (2018) ilgili çalışması, Antalya’da bulunan konaklama işletmelerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma 400 kişiye uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre dışadönüklük ve nevrotiklik ile sanal kaytarmanın olumlu bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Uyumluluk boyutu ile öğrenme amaçlı sanal kaytarma davranışı arasında olumlu ve düşük bir ilişki mevcuttur. Açıklık boyutu ile öğrenmeye dayalı sanal kaytarma arasında olumlu, sosyal amaçlı sanal kaytarma ile olumsuz yönde bir ilişki vardır (Tan ve Demir, 2018: 49-68).

Örücü ve Aksoy (2018) ilgili araştırmasını, Bandırma’da özel sektörde çalışan 220 mühendis üzerinde gerçekleştirmiştir. Çalışma sonuçlarına göre önemli sanal kaytarma ile nevrotiklik arasında olumlu yönde ve zayıf bir ilişki vardır. Dışadönüklük ve sanal kaytarma arasında ise olumlu ve anlamlı bir ilişki mevcuttur. Açıklık ve uyumluluk ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Örücü ve Aksoy, 2018: 270-282).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞE YABANCILAŞMA, SANAL KAYTARMA VE KİŞİLİK

ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK

BİR ARAŞTIRMA

Tez çalışmasının dördüncü ve son bölümünde işe yabancılaşma, sanal kaytarma ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Ek olarak demografik değişkenlerin, işe yabancılaşma ve sanal kaytarma değişkenleriyle olan ilişkileri de ele alınmaktadır.

4.1.ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Araştırmanın temel amacı turizm sektöründe beyaz yakalı otel çalışanlarında görülen işe yabancılaşma, sanal kaytarma ve kişilik özelliklerinin birbiriyle olan ilişkisini belirlemektir. Bu üç değişken arasındaki ilişkiyi birlikte inceleyen ve alt boyutlarıyla da detaylı şekilde ele alan bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

4.2.ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI VE ÖN KABULLERİ

4.2.1.Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma Muğla ilinde bulunan 4 ve 5 yıldızlı otellerde, beyaz yakalı olarak çalışan katılımcılara yöneltilen sorularla ve ulaşılabilen 170 kişinin verdiği cevaplarla sınırlıdır.

4.2.2.Araştırmanın Ön Kabulleri

Araştırmada katılımcılara verdikleri cevapların gizlilik çerçevesinde kullanılacağı belirtilmiştir. Araştırmada katılımcıların ifadeleri rahat koşullarda ve doğru bir şekilde cevapladıkları varsayılmaktadır.

4.3.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmanın örnekleme, veri toplama araçları hakkında bilgiler bulunmaktadır.

4.3.1.Örneklem

Araştırmanın evreni, Muğla ilinde bulunan 4-5 yıldızlı otellerde farklı pozisyonlarda görev alan beyaz yakalı çalışanlardır. Kolayda örnekleme yöntemi ile 170 otel çalışanına ulaşılmıştır. 300 kişiye anket ulaştırılmış 173 kişiden dönüş sağlanmıştır. Geri dönen anketler arasında 3 tanesi eksik veya hatalı doldurulmuştur. Bu nedenler analize dahil edilmemiştir.

4.3.2.Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan anket katılımcılara ve mail yoluyla iletilmiştir. Anketin giriş yazısında gizliliğin esas alındığı belirtilmiş ve anket içeriği hakkında bilgi verilmiştir.

Araştırma dört bölümden meydana gelmektedir. Anketin ilk bölümü demografik içerikli bir bilgi formudur.

Anketin ikinci kısmı çalışanların işe yabancılaşma düzeyini tespit etmek amacıyla Mottaz'ın (1981) geliştirdiği, Yumuk (2011) aracılığıyla Türkçe'ye çevrilen “İşe Yabancılaşma Ölçeği” den oluşmaktadır. Ölçek 21 madde ve 3 boyutlu (güçsüzlük, anlamsızlaşma, kendine yabancılaşma) yapıdadır.

Anketin üçüncü bölümünü çalışanların sanal kaytarma davranışlarının sıklığını tespit etmek amacıyla Lim (2002) tarafından geliştirilen, Henle ve Blanchard (2008) tarafından revize edilen ve Örucü ve Yıldız (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanan “Sanal Kaytarma Ölçeği” oluşturmaktadır. Ölçek 14 madde ve 2 boyuttan (önemli sanal kaytarma, önemsiz sanal kaytarma) oluşmaktadır.

Anketin dördüncü bölümünde kişilik özelliklerinin belirlenmesi için John, Donahue ve Kentle (1991) aracılığıyla ortaya konulmuş ve Gümüş (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış “Beş Faktör Kişilik Envanteri” (The Big Five Inventory) bulunmaktadır. Envanter 44 madde ve 5 kişilik özelliğini ifade eden (dışa dönüklük, sorumluluk, uyumluluk, nevrotiklik, açıklık) alt ölçeklerden oluşmaktadır. Envanter Türkçe'ye uyarlanırken her ne kadar ölçek olarak ifade edilmişse de beş farklı kişilik özelliğini ölçtüğünden ölçek toplam puanı alınamamakta ve her kişilik özelliği için ayrı ayrı toplam puanlar elde edilmektedir.

4.3.3. Verilerin Analizi

Verilerin analizi için SPSS 21.0 programı ve AMOS 22.0 programı kullanılmıştır. Ölçeklerin geçerlilik çalışması için doğrulayıcı faktör analizinden faydalanılmıştır. Güvenirlik çalışması için ise madde toplam korelasyonu yöntemi kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi gelişmiş bir tekniktir. Gizil değişkenleri test etmek için kullanılmaktadır. Önceden tanımlanmış ve sınırları çizilmiş bir yapının, doğrulanıp doğrulanmayacağını test etmektedir. Model uyumu için “bireysel parametre tahminlerinin istatistiksel anlamlılığı” (t değeri), Ki-kare istatistiğinin serbestlik derecesine oranı” (X^2/sd), bağımsız modele dayanan uyum indeksleri (NNFI, CFI), kalıntılara dayanan uyum indeksleri (SRMR, GFI), ve “yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA)” şekline gruplandırılan indeksleri kullanılmaktadır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010).

Model uyum indeksleri için istenen katsayıların bilgisine Tablo 2’de yer verilmektedir.

Tablo 2: Model Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Mükemmel Uyum
X^2/sd	< 5	<3
RMSEA	$\leq 0,10$	<0,08
SRMR	$\leq 0,08$	<0,05
GFI	$\geq 0,90$	>0,95
NNFI	$\geq 0,90$	>0,95
CFI	$\geq 0,90$	>0,95

Kaynak: Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010.

Güvenilirlik analizi için yaygın olarak kullanılan Cronbach Alpha, iç tutarlılık hakkında bilgi vermektedir. Genel olarak 0.70'in üzerinde olması beklenmektedir. Bir başka güvenilirlik analizi yöntemi ise madde toplam korelasyonudur. Bu yöntem test edilecek maddelerden alınan puanlarla toplam puan arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2011). Araştırma verilerinin normal dağılımı, basıklık ve çarpıklık değerlerinin $\pm 1,5$ aralığında (Tabachnick ve Fidell, 2013) tespit edildiğinden normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Değişkenlerin ilişki analizi için korelasyondan faydalanılmıştır. Ayrıca cinsiyet ve medeni durum için t testi; yaş grupları, kurumdaki hizmet süresi gibi değişkenlerinin karşılaştırılabilmesi için ANOVA testi kullanılmıştır. Testin sonucu anlamlı olan gruplarda farklılığı tespit etmek amacıyla LSD post hoc testi uygulanmıştır.

4.3.4. İşe Yabancılaşma, Sanal Kaytarma ve Kişilik Özellikleri Ölçeklerine İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Bu kısımda kişilik özellikleri, işe yabancılaşma ve sanal kaytarmaya dair geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine yer verilmektedir.

4.3.4.1. İşe Yabancılaşma Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analiz Bulguları

İşe yabancılaşma ölçeğinin 21 maddelik ve 3 boyuta sahip yapısıyla gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına Tablo 3'te yer verilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre model uyum indekslerinin istenen seviyelerde olmaması ve 10 adet maddenin (m3, m5, m6, m9, m11, m12, m15, m16, m17, m19, m21) faktör yükünün istenen aralıklarda olmaması, diğer faktörlerle çok sayıda ve yüksek kovaryans katsayısına sahip modifikasyon gerektirdiği tespit edildiğinden söz konusu maddeler aşamalı olarak çıkarıldıktan sonra tablo 5'teki model uyum indeksleri elde edilmiştir.

Tablo 3: İşe Yabancılaşma Ölçeği DFA Analizi Sonucu Elde Edilen Model Uyum İndeksleri

Model Uyum İndeksleri	İlk Model* (21 madde 3 boyut)	İkinci Model* (11 madde 3 boyut)
X ² /sd	3,609	2,029
RMSEA	0,124	0,078
SRMR	0,117	0,051
GFI	0,638	0,924
NNFI	0,692	0,930
CFI	0,727	0,949
Faktör yükü	0,27 / 0,88	0,62 / 0,86

Uyum indeksleri incelendiğinde ölçekten sorunlu on maddenin çıkarılmasından sonra indekslerin tümünün çok iyi seviyeye ulaştığı ve faktör yüklerinin istenen aralıklarda olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İşe yabancılaşma ölçeğinin 11 madde ve 3 boyutlu yapısına tablo 4’te yer verilmektedir.

Tablo 4: İşe Yabancılaşma Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Bulguları

Madde ve Boyut	Std. β	T	R ²	R	α (0,87)
Güçsüzlük					
M1	0,76		0,58	0,66	0,84
M2	0,63	8,02**	0,40	0,51	
M4	0,76	9,80**	0,58	0,63	
M7	0,86	10,99**	0,73	0,75	
Anlamsızlık					
M8	0,72		0,52	0,56	0,82
M10	0,76	8,46**	0,58	0,63	
M13	0,72	8,10**	0,52	0,60	
M14	0,62	7,00**	0,39	0,51	
Kendine Yabancılaşma					
M15	0,70		0,49	0,51	0,77
M18	0,66	7,13**	0,44	0,41	
M20	0,81	7,73**	0,66	0,51	
r: Madde toplam korelasyonu **p<0,01 α : Cronbach Alpha					

Tablo 4’te yer alan sonuçlar doğrultusunda maddelerin bulundukları boyutlarda faktör yüklerinin istenen aralıklarda (0,62 ile 0,86 aralığında) ve t değeri bakımından anlamlı bulunduğu (p<0,05); faktörlerin arasındaki korelasyonun istenen aralıklarda (r=0,43 ile 0,76 aralığında) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Maddelerin bulundukları faktörlerin varyansına katkıları 0,39 ile 0,73 aralığında yer almaktadır.

Ölçekteki Cronbach Alpha katsayısını 0,87; boyutların Cronbach Alpha katsayılarıysa sırayla 0,84 / 0,82 / 0,77 ve ölçekteki maddelerin madde-toplam korelasyonunun 0,41 ile 0,75 arasında ($>0,30$) bulgusuna ulaşılmıştır. Güvenirlik, geçerlilik analizleri sonucunda işe yabancılaşma ölçeği 11 madde ve 3 boyutlu yapısıyla geçerli ve güvenilir bir ölçektir.

4.3.4.2. Sanal Kaytarma Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Bulguları

Sanal kaytarma ölçeğinin 14 maddelik ve 2 boyuta sahip yapısına uygulanan doğrulayıcı faktör analizinde ortaya çıkan sonuçlara Tablo 5’de yer verilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre uyum indekslerinin istenen seviyede olmaması ve 4 maddenin (m7, m12, m13, m14) faktör yükünün istenen aralık içerisinde yer almadığından ilgili maddeler kademeli olarak çıkarılmıştır. Maddeler çıkarıldıktan sonra tablo 5’teki model uyum indeksleri elde edilmiştir.

Tablo 5: Sanal Kaytarma Ölçeği DFA Analizi Sonucu Elde Edilen Model Uyum İndeksleri

Model Uyum İndeksleri	İlk Model* (14 madde 2 boyut)	İkinci Model* (10 madde 2 boyut)
X ² /sd	3,984	2,241
RMSEA	0,133	0,086
SRMR	0,095	0,052
GFI	0,763	0,924
NNFI	0,763	0,927
CFI	0,802	0,947
Faktör yükü	0,37 / 0,84	0,64 / 0,84

Uyum indeksleri incelendiğinde ölçekten sorunlu dört maddenin çıkarılmasından sonra indekslerinin tümünün iyi seviyede yer aldığı ve faktör yüklerinin istenen aralıkta bulunduğu sonucu elde edilmiştir.

Sanal kaytarma ölçeğinin 10 madde ve 2 boyutlu yapısına tablo 6’da yer verilmektedir.

Tablo 6: Sanal Kaytarma Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Bulguları

Madde ve Boyut	Std. β	T	R ²	r	A (0,88)
Önemli Sanal Kaytarma					
M1	0,72		0,52	0,62	0,88
M2	0,83	10,14**	0,69	0,69	
M3	0,76	9,30**	0,57	0,69	
M4	0,77	9,43**	0,59	0,68	
M5	0,69	7,43**	0,47	0,59	
M6	0,68	8,39**	0,46	0,59	
M8	0,64	7,84**	0,56	0,62	
Önemsiz Sanal Kaytarma					
M9	0,75		0,58	0,52	0,81
M10	0,76	8,64**	0,63	0,48	
M11	0,80	8,83**	0,40	0,51	
r: Madde toplam korelasyonu **p<0,01 α : Cronbach Alpha					

Tablo 6’da yer alan bulgulara göre maddelerin bulundukları boyutlarda faktör yükleri istenen aralıklar içinde (0,64 ile 0,84 aralığında) ve t değerleri anlamlı olup ($p<0,05$); faktörlerin arasındaki korelasyonun istenen aralıklarda ($r=0,50$) yer aldığı saptanmıştır.

Maddelerin yer aldıkları faktörlerin varyans katkıları 0,40 ile 0,69 şeklindedir. Ölçeğe ait Cronbach Alpha katsayısını 0,88; boyutlarının Cronbach Alpha katsayılarıysa sırayla 0,88 ve 0,81 ve ölçekte yer alan maddelerin madde-toplam korelasyonunun 0,48 ile 0,69 aralığında ($>0,30$) olduğu sonucuna varılmıştır. Sanal kaytarma ölçeği 10 madde ve 2 boyutlu yapısıyla güvenilir ve geçerli bir ölçektir.

4.3.4.3. Beş Faktör Kişilik Envanterinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi Bulguları

Beş faktör kişilik envanteri 44 madde ve 5 alt ölçekten oluştuğundan her ölçek için ayrı ayrı doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiş olup ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizlerinden çıkan sonuçlara Tablo 7’de yer verilmektedir.

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarından hareketle kişilik ölçeklerinin model uyum indekslerinin uygun düzeylerde olmadığı; dışa dönüklük ölçeğinde 3 madde

(m6, m21, m31), uyumluluk ölçeğinde 4 madde (m2, m12, m27, m37), sorumluluk ölçeğinde 4 madde (m8, m18, m23, m43), nevroitiklik (duygusal dengesizlik) ölçeğinde 3 madde (m9, m24, m34) ve açıklık ölçeğinde 2 maddenin (m35, m41) faktör yükünün istenen aralıklarda olmamasından ötürü belirlenen maddeler kademeli olarak çıkarıldıktan sonra tablo 7'deki model uyum indeksleri elde edilmiştir.

Tablo 7: Beş Faktör Kişilik Envanteri DFA Analizi Sonucu Elde Edilen Model Uyum İndeksleri

Model Uyum İndeksleri	Dışadönüklük Model No		Uyumluluk Model No		Sorumluluk Model No		Nevrotiklik Model No		Açıklık Model No	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
Madde Sayısı	8	5	9	5	9	5	8	5	10	8
X ² /sd	3,090	0,529	3,359	1,026	4,691	1,646	4,532	1,562	3,663	1,908
RMSEA	0,111	0,000	0,118	0,012	0,148	0,062	0,145	0,058	0,126	0,073
SRMR	0,086	0,017	0,091	0,033	0,116	0,031	0,103	0,029	0,078	0,039
GFI	0,918	0,994	0,887	0,988	0,833	0,981	0,874	0,986	0,867	0,946
NNFI	0,821	1,000	0,634	0,998	0,676	0,975	0,637	0,971	0,819	0,958
CFI	0,872	1,000	0,726	0,999	0,757	0,988	0,741	0,988	0,859	0,972
Faktör y.	0,18 / 0,79	0,52 / 0,81	0,12 / 0,70	0,46 / 0,78	0,27 / 0,88	0,58 / 0,76	0,23 / 0,70	0,49 / 0,73	0,13 / 0,81	0,49 / 0,82

Uyum indeksleri incelendiğinde alt ölçeklerden sorunlu maddelerin çıkarılması sonrasında indekslerin tümünün iyi seviyeye ulaştığı ve faktör yüklerinin istenen aralıkta yer aldığı tespit edilmiştir. Beş faktör kişilik envanterinin 5 alt ölçek ve 28 maddeden oluşan yapısının geçerlilik analizi ile güvenirlik analizi katsayılarına tablo 8'de yer verilmektedir.

Tablo 8: Beş Faktör Kişilik Envanteri Geçerlilik ve Güvenilirlik Bulguları

Madde ve Alt Ölçek	Std. β	T	R ²	R	α
Dışadönüklük					
M1	0,68		0,46	0,60	0,81
M11	0,81	8,38**	0,65	0,70	
M16	0,71	7,70**	0,50	0,63	
M26	0,52	5,93**	0,27	0,47	
M36	0,70	7,61**	0,49	0,61	
Uyumluluk					
M7	0,57		0,32	0,45	0,70
M12	0,47	4,58**	0,22	0,36	
M17	0,46	4,52**	0,22	0,38	
M22	0,49	4,70**	0,24	0,42	
M42	0,78	5,56**	0,62	0,59	
Sorumluluk					
M3	0,70		0,49	0,61	0,81
M13	0,73	8,02**	0,53	0,62	
M28	0,67	7,54**	0,45	0,61	
M33	0,76	8,30**	0,58	0,67	
M38	0,58	6,55**	0,33	0,52	
Nevrotiklik					
M4	0,65		0,42	0,51	0,76
M14	0,49	4,93**	0,24	0,49	
M19	0,73	6,51**	0,53	0,58	
M29	0,62	6,05**	0,39	0,53	
M39	0,59	5,82**	0,35	0,57	
Açıklık					
M5	0,82		0,67	0,72	0,88
M10	0,72	9,99**	0,52	0,67	
M15	0,62	8,34**	0,39	0,55	
M20	0,71	9,86**	0,51	0,64	
M25	0,79	11,38**	0,63	0,71	
M30	0,58	7,66**	0,33	0,63	
M40	0,75	10,52**	0,56	0,68	
M44	0,49	6,31**	0,24	0,54	

r: Madde toplam korelasyonu **p<0,01 α : Cronbach Alpha

Tablo 8'deki sonuçlardan hareketle maddelerin bulundukları alt ölçeklerdeki faktör yüklerinin istenen aralıklarda (0,46 ile 0,82 aralığında) ve t değerlerinin anlamlı olduğu ($p<0,05$) sonucuna ulaşılmıştır.

Maddelerin yer aldıkları faktörlerin varyansına katkıları ise 0,22 ile 0,69 aralığında yer almaktadır. Alt ölçeklerin Cronbach Alpha katsayılarıysa sırayla 0,81 / 0,70 / 0,81 / 0,76 / 0,88 ve ölçekte bulunan maddelerin, madde-toplam korelasyonunun 0,36 ile 0,72 aralığında ($>0,30$) bulunduğu saptanmıştır.

Güvenirlilik, geçerlilik analizleri sonuçlarından hareketle beş faktör kişilik envanterinin dışa dönüklük (5 madde), uyumluluk (5 madde), sorumluluk (5 madde),

nevrotiklik (5 madde) ve açıklık (8 madde) olmak üzere 5 alt ölçek ve 28 maddeden oluşan yapısıyla geçerlilik ve güvenilirlik koşullarını sağlamaktadır.

4.3.5. Araştırmaya Dair Betimsel Bulgular

Tablo 9’da ölçeklerin betimsel istatistikleri yer almaktadır.

Tablo 9: Ölçek Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler

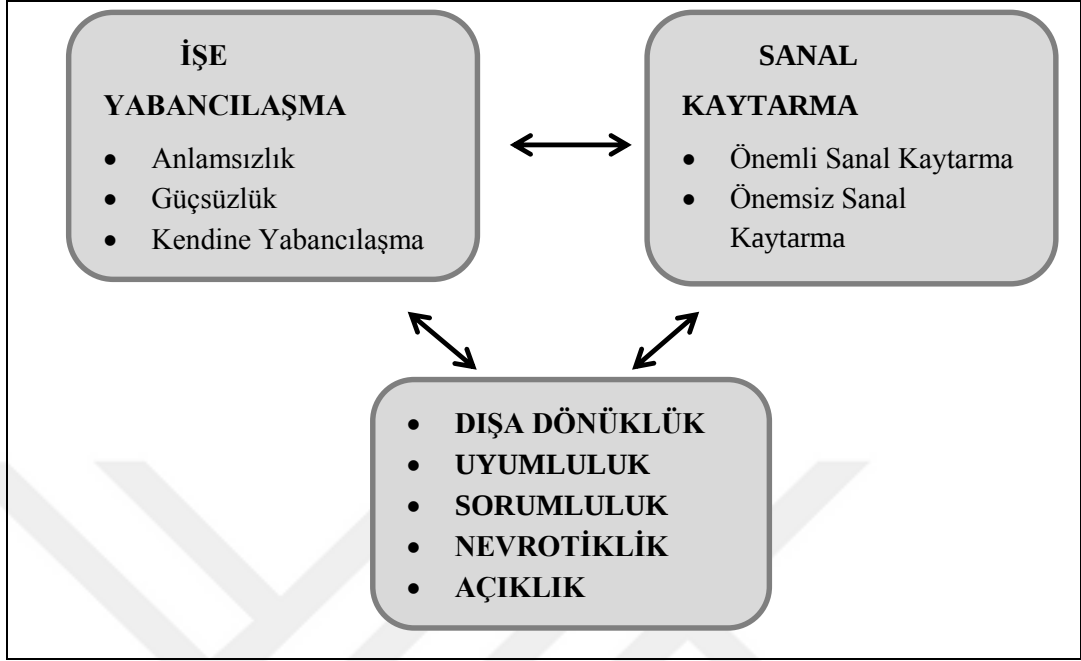
Ölçek	N	Min.	Maks.	$\bar{X}$	SS	Çarpıklık	Basıklık
Güçsüzlük	170	1,00	5,00	2,58	0,98	0,38	-0,42
Anlamsızlık	170	1,00	5,00	2,01	0,85	1,07	1,10
Kendine Yabancılaşma	170	1,00	5,00	2,48	1,05	0,41	-0,68
İŞE YABANCILAŞMA	170	1,00	5,00	2,36	0,77	0,38	0,01
Önemli Sanal Kaytarma	170	1,00	5,00	2,53	0,94	0,26	-0,31
Önemsiz Sanal Kaytarma	170	1,00	5,00	3,32	1,03	-0,35	-0,51
SANAL KAYTARMA	170	1,00	5,00	2,93	0,83	-0,04	-0,21
Dışadönüklük	170	1,40	5,00	3,86	0,78	-0,77	0,79
Uyumluluk	170	2,20	5,00	4,06	0,67	-0,72	-0,01
Sorumluluk	170	1,60	5,00	4,08	0,71	-0,65	0,10
Nevrotiklik	170	1,40	5,00	3,14	0,86	0,17	-0,63
Açıklık	170	1,25	5,00	3,88	0,75	-0,71	0,79

Tablo 9’a göre işe yabancılaşma ölçeği puanlarının ($2,58 \pm 0,98$) “katılmıyorum” aralığında; sanal kaytarma ölçeği puan ortalamasının ($2,93 \pm 0,83$) “ara sıra” düzeyinde olduğu söylenebilir. Kişilik özellikleri incelendiğinde en yüksek puan ortalamasının sırasıyla sorumluluk ($4,08 \pm 0,71$) ve uyumluluk ($4,06 \pm 0,67$) kişilik özelliklerine ait olduğu; en düşük puanın ($3,14 \pm 0,86$) nevrotiklik kişilik özelliğine ait olduğu tespit edilmiştir.

4.3.6 Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Kişilik özellikleri ve demografik değişkenlerin, işe yabancılaşma ve sanal kaytarma davranışı ile ilişkisini belirlemeye yönelik hipotezler aşağıda yer almaktadır.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



Tablo 10: Araştırmanın Hipotezleri

No	Hipotezler
H1	H1: İşe yabancılaşma ve sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H1a	H1a:İşe yabancılaşma ile önemli sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H1b	H1b:İşe yabancılaşma ile önemsiz sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H1c	H1c: Sanal kaytarma ile güçsüzlük arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H1d	H1d: Önemli sanal kaytarma ile güçsüzlük arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H1e	H1e: Önemsiz sanal kaytarma ile güçsüzlük arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H1f	H1f: Sanal kaytarma ile anlamsızlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H1g	H1g: Önemli sanal kaytarma ile anlamsızlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H1h	H1h: Önemsiz sanal kaytarma ile anlamsızlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H1ı	H1ı: Sanal kaytarma ile kendine yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1i	H1i: Önemli sanal kaytarma ile kendine yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H1j	H1j: Önemsiz sanal kaytarma ile kendine yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H2	H2 : Dışa dönüklük ile işe yabancılaşma arasında anlamlı ilişki vardır.
H2a	H2a: Dışa dönüklük ile güçsüzlük arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H2b	H2b: Dışa dönüklük ile anlamsızlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H2c	H2c: Dışa dönüklük ile kendine yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H3	H3 : Uyumluluk ile işe yabancılaşma arasında anlamlı ilişki vardır.
H3a	H3a: Uyumluluk ile güçsüzlük arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H3b	H3b: Uyumluluk ile anlamsızlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H3c	H3c: Uyumluluk ile kendine yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H4	H4: Sorumluluk ile işe yabancılaşma arasında anlamlı ilişki vardır.
H4a	H4a: Sorumluluk ile güçsüzlük arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H4b	H4b: Sorumluluk ile anlamsızlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H4c	H4c: Sorumluluk ile kendine yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H5	H5: Nevrotiklik ile işe yabancılaşma arasında anlamlı ilişki vardır.
H5a	H5a: Nevrotiklik ile güçsüzlük arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H5b	H5b: Nevrotiklik ile anlamsızlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H5c	H5c: Nevrotiklik ile kendine yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H6	H6: Açıklık ile işe yabancılaşma arasında anlamlı ilişki vardır.
H6a	H6a: Açıklık ile güçsüzlük arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H6b	H6b: Açıklık ile anlamsızlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H6c	H6c: Açıklık ile kendine yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H7	H7 : Dışa dönüklük ile sanal kaytarma arasında anlamlı ilişki vardır.
H7a	H7a: Dışa dönüklük ile önemli sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H7b	H7b: Dışa dönüklük ile önemsiz sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H8	H8 : Uyumluluk ile sanal kaytarma arasında anlamlı ilişki vardır.
H8a	H8a: Uyumluluk ile önemli sanal kaytarma arasında anlamlı ilişki vardır.
H8b	H8b: Uyumluluk ile önemsiz sanal kaytarma arasında anlamlı ilişki vardır.
H9	H9 : Sorumluluk ile sanal kaytarma arasında anlamlı ilişki vardır
H9a	H9a: Sorumluluk ile önemli sanal kaytarma arasında anlamlı ilişki vardır.
H9b	H9b: Sorumluluk ile önemsiz sanal kaytarma arasında anlamlı ilişki vardır.
H10	H10 : Nevrotiklik ile sanal kaytarma arasında anlamlı ilişki vardır.
H10a	H10a: Nevrotiklik ile önemli sanal kaytarma arasında anlamlı ilişki vardır.
H10b	H10b: Nevrotiklik ile önemsiz sanal kaytarma arasında anlamlı ilişki vardır.
H11	H11 : Açıklık ile sanal kaytarma arasında anlamlı ilişki vardır.
H11a	H11a: Açıklık ile önemli sanal kaytarma arasında anlamlı ilişki vardır.
H11b	H11b: Açıklık ile önemsiz sanal kaytarma arasında anlamlı ilişki vardır.

4.4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya dair bulgular yer almaktadır.

4.4.1. Araştırmaya Katılan Katılımcılara Dair Veriler

Tablo 11’de katılımcılara ait demografik özelliklerine göre frekans ve yüzde dağılıma yer verilmiştir.

Tablo 11: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Demografik Değişken	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Kadın	86	50,6
	Erkek	84	49,4
Medeni durum	Evli	56	32,9
	Bekar	114	67,1
Yaş	15-25 yaş	43	25,3
	26-35 yaş	81	47,6
	36-45 yaş	22	12,9
	46 yaş ve üstü	24	14,1
Öğrenim düzeyi	Lise	12	7,1
	Ön lisans	18	10,6
	Lisans	118	69,4
	Lisansüstü	22	12,9
Kurumdaki hizmet süresi	1 seneden az	43	25,3
	1-5 sene	81	47,6
	6-10 sene	22	12,9
	11 sene +	24	14,1
Kurumdaki pozisyonu	Personel	93	54,7
	Alt kademe yönetici	23	13,5
	Orta kademe yönetici	31	18,2
	Üst kademe yönetici	11	6,5
	İş ortağı/patron	12	7,1

Araştırmaya katılan 170 işgörenin %50,6’sı kadın, %49,4’ü erkektir. Katılımcıların %32,9’u evli, %67,1’i bekadır. Katılımcıların yaşları, %21,2’si 15-25 aralığı, %51,8’i 26-35 aralığı, %11,8’i 36-45 aralığı ve %15,3’ü 46 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların %7,1’i lise, %10,6’sı ön lisans, %69,4’ü lisans, %12,9’u lisansüstü seviyesindedir. Katılımcıların %25,3’ünün kurumdaki hizmet süresi 1 seneden az, %47,6’sının 1-5 sene, %12,9’unun 6-10 sene, %14,1’inin 11 sene ve üstüdür. Katılımcıların %54,7’si yöneticilik görevi olmayan personel, %13,5’i alt

kademe yönetici, %18,2'si orta kademe, %6,5'i üst kademe yönetici, %7,1'i iş ortağı/patron konumundadır.

4.4.2. Ölçek Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

4.4.2.1. Cinsiyete Göre t-testi Analizi

Tablo 12'de ölçeklerin, katılımcıların cinsiyetine göre karşılaştırılmasında kullanılan t testi bulguları yer almaktadır.

Tablo 12: Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Ölçek	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Güçsüzlük	Kadın	86	2,78	0,96	2,85	0,005
	Erkek	84	2,37	0,96		
Anlamsızlık	Kadın	86	2,04	0,80	0,40	0,688
	Erkek	84	1,99	0,90		
Kendine Yabancılaşma	Kadın	86	2,47	1,01	-0,21	0,830
	Erkek	84	2,50	1,10		
İŞE YABANCILAŞMA	Kadın	86	2,43	0,76	1,24	0,218
	Erkek	84	2,28	0,78		
Önemli Sanal Kaytarma	Kadın	86	2,43	0,87	-0,50	0,620
	Erkek	84	2,50	0,95		
Önemsiz Sanal Kaytarma	Kadın	86	3,22	0,99	-1,32	0,188
	Erkek	84	3,42	1,06		
SANAL KAYTARMA	Kadın	86	2,82	0,84	-1,10	0,274
	Erkek	84	2,96	0,80		

Güçsüzlük alt boyutunun puanlarını cinsiyet bazında farklılık göstermektedir ($t=2,85$; $p<0,05$). Buna göre kadın işgörenlerin güçsüzlük boyutunun puanları, erkek işgörenlerin puanlarına oranla anlamlı seviyede daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Semiz,2019: 72) Anlamsızlık, kendine yabancılaşma alt boyut puanları ve işe yabancılaşma ölçeği puanlarının cinsiyet bazında farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır (Moç, 2018:164; Semiz,2019: 72). Önemli sanal kaytarma,

önemsiz sanal kaytarma alt boyut puanları ve sanal kaytarma ölçeği puanları da cinsiyet bakımından farklılık göstermemektedir.

4.4.2.2.Medeni Duruma Göre t-testi Analizi

Tablo 13'te ölçeklerin katılımcılara ait medeni durumuna göre karşılaştırılması amacıyla yapılmış olan t testi sonuçlarına yer almaktadır.

Tablo 13: Ölçek Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Ölçek	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	t	P
Güçsüzlük	Evli	56	2,19	1,01	-3,78	0,000
	Bekar	114	2,77	0,91		
Anlamsızlık	Evli	56	1,81	0,80	-2,22	0,028
	Bekar	114	2,11	0,86		
Kendine Yabancılaşma	Evli	56	2,24	1,19	-2,09	0,039
	Bekar	114	2,60	0,97		
İŞE YABANCILAŞMA	Evli	56	2,08	0,89	-3,40	0,001
	Bekar	114	2,49	0,66		
Önemli Sanal Kaytarma	Evli	56	2,16	0,89	-3,16	0,002
	Bekar	114	2,61	0,89		
Önemsiz Sanal Kaytarma	Evli	56	3,46	1,10	1,24	0,217
	Bekar	114	3,25	0,98		
SANAL KAYTARMA	Evli	56	2,81	0,89	-0,94	0,351
	Bekar	114	2,93	0,79		

Güçsüzlük ($t=-3,78$; $p<0,05$), anlamsızlık ($t=-2,22$; $p<0,05$), kendine yabancılaşma ($t=-2,09$; $p<0,05$) boyutlarının puanları ile işe yabancılaşma ölçek puanlarının ($t=-3,40$; $p<0,05$) medeni durum bakımından anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bekar işgörenlerin güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma ve işe yabancılaşma puanları, evli işgörenlerin puanlarına göre daha fazladır. Önemli sanal kaytarma boyutunun puanı medeni durum bakımından farklılık göstermektedir ($t=-3,16$; $p<0,05$). Bekar işgörenlerin önemli sanal kaytarma davranış puanları, evli işgörelere oranla daha yüksek bir seviyededir. Önemsiz sanal kaytarma puanları ve genel sanal kaytarma ölçeği medeni durum bazında anlamlı farklılık göstermemektedir.

4.4.2.3. Yaş Gruplarına Göre ANOVA Analizi

Tablo 14’te yaş grupları bazında ölçek puanlarının ANOVA testinden faydalanılarak karşılaştırıldığı test sonuçları yer almaktadır.

Tablo 14: Ölçek Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Ölçek	Yaş	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
Güçsüzlük	A-15-25 yaş	36	2,67	0,82	8,62	0,000	A,B>C,D
	B-26-35 yaş	88	2,84	0,97			
	C-36-45 yaş	20	2,04	0,77			
	D-46 yaş ve üstü	26	1,97	0,97			
Anlamsızlık	A-15-25 yaş	36	2,19	0,78	1,82	0,145	
	B-26-35 yaş	88	2,06	0,90			
	C-36-45 yaş	20	1,75	0,62			
	D-46 yaş ve üstü	26	1,80	0,87			
Kendine Yabancılaşma	A-15-25 yaş	36	2,63	0,90	1,77	0,155	
	B-26-35 yaş	88	2,58	1,09			
	C-36-45 yaş	20	2,22	0,89			
	D-46 yaş ve üstü	26	2,15	1,20			
İŞE YABANCILAŞMA	A-15-25 yaş	36	2,50	0,60	5,29	0,002	A,B>C,D
	B-26-35 yaş	88	2,49	0,77			
	C-36-45 yaş	20	2,00	0,59			
	D-46 yaş ve üstü	26	1,97	0,91			
Önemli Sanal Kaytarma	A-15-25 yaş	36	2,68	0,76	8,69	0,000	A,B>C,D
	B-26-35 yaş	88	2,66	0,93			
	C-36-45 yaş	20	1,88	0,70			
	D-46 yaş ve üstü	26	1,94	0,84			
Önemsiz Sanal Kaytarma	A-15-25 yaş	36	3,37	0,80	0,54	0,655	
	B-26-35 yaş	88	3,29	1,13			
	C-36-45 yaş	20	3,13	1,00			
	D-46 yaş ve üstü	26	3,50	0,95			
SANAL KAYTARMA	A-15-25 yaş	36	3,03	0,58	2,52	0,059	
	B-26-35 yaş	88	2,97	0,90			
	C-36-45 yaş	20	2,51	0,78			
	D-46 yaş ve üstü	26	2,72	0,79			

Güçsüzlük ($F=8,62$; $p<0,05$) boyutu ve işe yabancılaşma ölçeğinin puanlarının ($F=5,29$; $p<0,05$) yaş grupları bakımından anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği saptanmıştır. Oluşan farkın hangi gruplar içinde olduğunu tespit etmek için LSD post hoc testi kullanılmıştır. Sonuçlara göre 15-35 yaş aralığında olan katılımcıların güçsüzlük ve işe yabancılaşma puanlarının, 36 yaş ve üstü katılımcılara

oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Anlamsızlık ve kendine yabancılaşma alt boyutlarının yaş grupları bazında farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Önemli sanal kaytarma boyutunun puanları, yaş grupları açısından incelendiğinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($F=8,69$; $p<0,05$). Bu farklılığı tespit etmek amacıyla LSD post hoc testi uygulanmıştır. Sonuçlar neticesinde 15-35 yaş aralığında bulunan katılımcılara ait önemli sanal kaytarma puanları, 36 yaş ve üstü katılımcılara oranla anlamlı seviyede daha yüksek tespit edilmiştir.

4.4.2.4.Öğrenim Düzeyine Göre ANOVA Analizi

Tablo 15’te ölçeklerin öğrenim düzeyi kapsamında karşılaştırılmasını içeren ANOVA testi bulguları yer almaktadır.

Tablo 15: Ölçek Puanlarının Öğrenim Düzeyine Göre Karşılaştırılması

Ölçek	Öğrenim Düzeyi	n	$\bar{X}$	SS	F	P	Anlamlı Fark
Güçsüzlük	A-Lise	12	2,71	1,08	1,37	0,253	
	B-Ön lisans	18	2,96	0,93			
	C-Lisans	118	2,49	1,00			
	D-Lisansüstü	22	2,67	0,79			
Anlamsızlık	A-Lise	12	2,15	0,92	1,62	0,186	
	B-Ön lisans	18	2,39	0,98			
	C-Lisans	118	1,97	0,87			
	D-Lisansüstü	22	1,86	0,49			
Kendine Yabancılaşma	A-Lise	12	2,78	1,34	3,06	0,030	B>C
	B-Ön lisans	18	3,09	1,16			
	C-Lisans	118	2,35	1,02			
	D-Lisansüstü	22	2,53	0,83			
İŞE YABANCILAŞMA	A-Lise	12	2,54	0,96	2,97	0,034	B>C
	B-Ön lisans	18	2,81	0,81			
	C-Lisans	118	2,27	0,76			
	D-Lisansüstü	22	2,35	0,55			
Önemli Sanal Kaytarma	A-Lise	12	3,00	0,97	2,48	0,063	
	B-Ön lisans	18	2,60	1,03			
	C-Lisans	118	2,35	0,90			
	D-Lisansüstü	22	2,66	0,77			
Önemsiz Sanal Kaytarma	A-Lise	12	3,08	1,53	0,78	0,508	
	B-Ön lisans	18	3,61	0,97			
	C-Lisans	118	3,29	1,01			
	D-Lisansüstü	22	3,39	0,81			
SANAL KAYTARMA	A-Lise	12	3,04	0,90	1,03	0,381	
	B-Ön lisans	18	3,10	0,83			
	C-Lisans	118	2,82	0,83			
	D-Lisansüstü	22	3,02	0,73			

Kendine yabancılaşma ($F=3,06$; $p<0,05$) boyutu puanıyla işe yabancılaşma ölçek puanlarının ($F=2,97$; $p<0,05$) öğrenim düzeyi bakımından farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Oluşan bu farklılığın hangi gruplar için olduğunu tespit etmek amacıyla LSD post hoc testinden faydalanılmıştır. Bu sonuca göre ön lisans öğrenimine sahip katılımcıların kendine yabancılaşma ve işe yabancılaşmaları lisans düzeyinde öğrenime sahip katılımcılara oranla daha fazladır. Güçsüzlük ve kendine yabancılaşma boyutlarının puanları öğrenim düzeyi bakımından farklılık göstermemektedir. Sanal kaytarma ölçek ve alt boyut puanlarının öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

4.4.2.5. Hizmet Süresine Göre ANOVA Analizi

Tablo 16'da ölçeklerin kurumdaki hizmet süresine bakımından karşılaştırılması için kullanılan ANOVA testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 16: Ölçek Puanlarının Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Karşılaştırılması

Ölçek	Kurumdaki Hizmet Süresi	n	$\bar{X}$	SS	F	P	Anlamlı Fark
Güçsüzlük	A-1 seneden az	43	2,98	0,96	12,22	0,000	A,B>C,D
	B-1-5 sene	81	2,73	0,91			
	C-6-10 sene	22	2,13	0,80			
	D-11 sene +	24	1,76	0,80			
Anlamsızlık	A-1 seneden az	43	2,15	0,82	2,20	0,090	
	B-1-5 sene	81	2,08	0,94			
	C-6-10 sene	22	1,88	0,63			
	D-11 sene +	24	1,66	0,66			
Kendine Yabancılaşma	A-1 seneden az	43	2,57	0,85	3,96	0,009	A,B>D
	B-1-5 sene	81	2,65	1,09			
	C-6-10 sene	22	2,38	1,09			
	D-11 sene +	24	1,85	1,05			
İŞE YABANCILAŞMA	A-1 seneden az	43	2,57	0,64	8,41	0,000	A,B>C,D
	B-1-5 sene	81	2,49	0,76			
	C-6-10 sene	22	2,13	0,71			
	D-11 sene +	24	1,75	0,73			
Önemli Sanal Kaytarma	A-1 seneden az	43	2,52	0,81	11,00	0,000	A,B>C,D
	B-1-5 sene	81	2,76	0,91			
	C-6-10 sene	22	1,96	0,68			
	D-11 +	24	1,80	0,77			
Önemsiz Sanal Kaytarma	A-1 seneden az	43	3,12	1,01	1,65	0,181	
	B-1-5 sene	81	3,43	1,02			
	C-6-10 sene	22	3,55	0,96			
	D-11 sene +	24	3,08	1,09			
SANAL	A-1 seneden az	43	2,82	0,75	4,63	0,004	B>D

KAYTARMA	B-1-5 sene	81	3,10	0,83
	C-6-10 sene	22	2,75	0,76
	D-11 sene +	24	2,44	0,80

Güçsüzlük ($F=12,22$; $p<0,05$), kendine yabancılaşma ($F=3,96$; $p<0,05$) alt boyut ve işe yabancılaşma ölçeğinin puanları ($F=8,41$; $p<0,05$) kurumdaki hizmet süresi bakımından farklılık göstermektedir. Bu doğrultuda LSD post hoc testi uygulanmıştır. Test sonuçlarına göre; Kurumdaki hizmet süresi 5 sene ve daha az olan katılımcıların güçsüzlük ve işe yabancılaşma puanları, kurumdaki hizmet süresi 6 sene ve üstü olan katılımcılara oranla daha yüksektir. Kurumdaki hizmet süresi 5 sene ve daha az olan katılımcıların kendine yabancılaşma puanları, kurumdaki hizmet süresi 11 sene ve üstü olan katılımcılara oranla daha fazladır. Anlamsızlık alt boyutunun puanları kurumdaki hizmet süresi bakımından anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Önemli sanal kaytarma ($F=11,00$; $p<0,05$) puanı ve sanal kaytarma ($F=4,63$; $p<0,05$) kurumdaki hizmet süresi bakımından farklılık göstermektedir. Bu bulgudan hareketle LSD post hoc testi uygulanmıştır. Bu sonuçlarına göre; Kurumdaki hizmet süresi 5 sene ve daha az olan katılımcıların önemli sanal kaytarma puanları, kurumdaki hizmet süresi 6 sene ve üstü katılımcıların puanlarına göre anlamlı seviyede daha yüksektir. Kurumdaki hizmet süresi 1-5 sene olan katılımcıların sanal kaytarma puanları, kurumdaki hizmet süresi 11 sene ve üstü olan katılımcılara oranla anlamlı seviyede daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Önemsiz sanal kaytarma boyutunun puanlarının kurumdaki hizmet süresi bakımından farklılık göstermemektedir.

4.4.2.6. Pozisyona Göre ANOVA Analizi

Tablo 17’de ölçek puanlarının kurumdaki pozisyon bakımından karşılaştırılmasında kullanılan ANOVA testi bulguları yer almaktadır.

Tablo 17: Ölçek Puanlarının Kurumdaki Pozisyona Göre Karşılaştırılması

Ölçek	Kurumdaki Pozisyon	n	$\bar{X}$	SS	F	P	Anlamlı Fark
Güçsüzlük	A-Personel	93	2,81	0,93	8,36	0,000	A,B,C>D,E
	B-Alt kademe yönetici	23	2,64	1,03			
	C-Orta kademe yönetici	31	2,56	0,88			
	D- Üst kademe yönetici	11	1,80	0,73			
	E- İş ortağı/patron	12	1,44	0,48			
Anlamsızlık	A-Personel	93	2,12	0,86	3,30	0,012	A,B,C>D,E
	B-Alt kademe yönetici	23	2,05	0,88			
	C-Orta kademe yönetici	31	2,08	0,88			
	D- Üst kademe yönetici	11	1,50	0,56			
	E- İş ortağı/patron	12	1,38	0,48			
Kendine Yabancılaşma	A-Personel	93	2,66	1,03	3,09	0,017	A,B,C,D>E
	B-Alt kademe yönetici	23	2,43	1,04			
	C-Orta kademe yönetici	31	2,31	1,01			
	D- Üst kademe yönetici	11	2,48	1,30			
	E- İş ortağı/patron	12	1,61	0,74			
İŞE YABANCILAŞMA	A-Personel	93	2,53	0,74	6,86	0,000	A,B,C>D,E
	B-Alt kademe yönetici	23	2,38	0,75			
	C-Orta kademe yönetici	31	2,32	0,73			
	D- Üst kademe yönetici	11	1,93	0,61			
	E- İş ortağı/patron	12	1,47	0,51			
Önemli Sanal Kaytarma	A-Personel	93	2,63	0,92	2,33	0,059	
	B-Alt kademe yönetici	23	2,42	0,82			
	C-Orta kademe yönetici	31	2,24	0,79			
	D- Üst kademe yönetici	11	2,36	1,19			
	E- İş ortağı/patron	12	1,94	0,81			
Önemsiz Sanal Kaytarma	A-Personel	93	3,27	1,03	0,83	0,510	
	B-Alt kademe yönetici	23	3,25	1,06			
	C-Orta kademe yönetici	31	3,26	1,07			
	D- Üst kademe yönetici	11	3,67	1,04			
	E- İş ortağı/patron	12	3,69	0,80			
SANAL KAYTARMA	A-Personel	93	2,95	0,82	0,46	0,768	
	B-Alt kademe yönetici	23	2,83	0,87			
	C-Orta kademe yönetici	31	2,75	0,82			
	D- Üst kademe yönetici	11	3,02	1,03			
	E- İş ortağı/patron	12	2,82	0,62			

Güçsüzlük ($F=8,36$; $p<0,05$), anlamsızlık ($F=3,30$; $p<0,05$), kendine yabancılaşma ($F=3,09$; $p<0,05$) boyutuyla ve işe yabancılaşma ölçeğinin puanlarının ($F=6,86$; $p<0,05$) kurumdaki pozisyon bakımından farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu bulgudan hareketle farkın hangi gruplar içinde olduğunu belirlemek için LSD post hoc testi uygulanmıştır. Bu sonuçlara göre; Personel, alt kademe ve orta kademe yönetici pozisyonundaki katılımcıların güçsüzlük, anlamsızlık ve işe yabancılaşma puanları, üst kademe yönetici ve iş ortağı/patron pozisyonundaki katılımcıların puanlarına göre anlamlı seviyede yüksektir. Personel, alt kademe, orta kademe ve üst

kademe yönetici pozisyonundaki katılımcıların kendine yabancılaşma puanları, iş ortağı/patron pozisyonundaki katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Sanal kaytarma ölçeği ve alt boyutlarının pozisyon bakımından anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır.

4.4.2.7. Korelasyon Analizine Dair Bulgular

Bu bölümde işe yabancılaşma, sanal kaytarma ve kişilik özelliklerinin korelasyon sonuçlarına yer verilmektedir. Tablo 18’de uygulanan korelasyon analizine dair bulgular yer almaktadır.

Tablo 18: Ölçek Puanları Arasındaki İlişki

Ölçek	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Güçsüzlük	0,60**	0,44**	0,85**	0,23**	-0,09	0,08	-0,25**	-0,35**	-0,39**	0,29**	-0,32**
2. Anlamsızlık	1	0,34**	0,78**	0,30**	0,00	0,17*	-0,37**	-0,45**	-0,47**	0,12	-0,31**
3. Kendine Yabancılaşma		1	0,77**	0,33**	0,05	0,22**	-0,19*	-0,30**	-0,18*	0,42**	-0,17*
4. İŞE YABANCILAŞMA			1	0,36**	-0,02	0,20*	-0,33**	-0,45**	-0,42**	0,36**	-0,33**
5. Önemli Sanal Kaytarma				1	0,42**	0,83**	-0,06	-0,21**	-0,17*	0,34**	-0,11
6. Önemsiz Sanal Kaytarma					1	0,86**	0,10	0,01	0,03	0,11	0,01
7. SANAL KAYTARMA						1	0,03	-0,11*	-0,08	0,26**	-0,05
8. Dışadönüklük							1	0,64**	0,62**	-0,19*	0,69**
9. Uyumluluk								1	0,69**	-0,27**	0,64**
10. Sorumluluk									1	-0,21**	0,70**
11. Nevrotiklik										1	-0,22**
12. Açıklık											1

İşe yabancılaşma ile sanal kaytarma ($r=0,20$; $p<0,05$) ilişkisi olumlu yönde, zayıf ve anlamlıdır. İşe yabancılaşma ile önemli sanal kaytarma arasında da ($r=0,36$; $p<0,05$) olumlu yönde, zayıf ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bununla birlikte işe yabancılaşma ile önemsiz sanal kaytarma alt boyutu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır.

Sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarmanın, güçsüzlük ile anlamlı olan bir ilişkisine rastlanmamıştır. Bununla birlikte önemli sanal kaytarmanın güçsüzlükle arasında ($r=0,23$; $p<0,05$) olumlu yönde, zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Sanal kaytarma, anlamsızlık alt boyutuyla ($r=0.17$; $p<0,05$) olumlu yönde ve anlamlı bir ilişki içindedir. Bununla birlikte önemli sanal kaytarma ve anlamsızlık arasındaki ($r=0.30$; $p<0,05$) ilişki olumlu yönde ve anlamlıdır. Önemsiz sanal kaytarma ve anlamsızlık arasında herhangi bir ilişkiye rastlanılmamıştır.

Sanal kaytarma ile kendine yabancılaşma boyutu arasında ($r=0.22$; $p<0,05$) olumlu yönde anlamlı; önemli sanal kaytarma ile kendine yabancılaşma boyutu arasında da ($r=0.33$; $p<0,05$) olumlu yönde, anlamlı ilişki saptanırken, önemsiz sanal kaytarmanın, kendine yabancılaşmayla bir ilişkisi tespit edilememiştir.

Kişilik özelliklerinin dışa dönüklük alt boyutu ile işe yabancılaşmanın ($r=-0,33$; $p<0,05$), güçsüzlük ($r=-0,25$; $p<0,05$), anlamsızlık ($r=-0,37$; $p<0,05$), kendine yabancılaşma ($r=-0,19$; $p<0,05$) boyutlarıyla olumsuz yönde zayıf ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kişilik özelliklerinin uyumluluk alt boyutu ile işe yabancılaşmanın ($r=-0,45$; $p<0,05$), güçsüzlük ($r=-0,35$; $p<0,05$), anlamsızlık ($r=-0,45$; $p<0,05$), kendine yabancılaşma ($r=-0,30$; $p<0,05$) boyutları olumsuz yönde ve zayıf bir ilişki içerisindedir.

Kişilik özelliklerinin sorumluluk alt boyutu ile işe yabancılaşmanın ($r=-0,42$; $p<0,05$), güçsüzlük ($r=-0,39$; $p<0,05$), anlamsızlık ($r=-0,47$; $p<0,05$), kendine yabancılaşma ($r=-0,18$; $p<0,05$) boyutlarıyla olan ilişkisi olumsuz yönde, zayıf ve anlamlı olarak saptanmıştır.

Kişilik özelliklerinin nevroitiklik alt boyutu ile işe yabancılaşmanın ($r=0,36$; $p<0,05$), güçsüzlük ($r=0,29$; $p<0,05$), kendine yabancılaşma ($r=0,42$; $p<0,05$) boyutlarıyla olumlu yönde zayıf ve anlamlı ilişkilere ulaşılmıştır. Nevrotiklik ile anlamsızlık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Kişilik özelliklerinin açıklık alt boyutu ile işe yabancılaşmanın ($r=-0,33$; $p<0,05$), güçsüzlük ($r=-0,32$; $p<0,05$), anlamsızlık ($r=-0,31$; $p<0,05$), kendine yabancılaşma ($r=-0,17$; $p<0,05$) boyutlarıyla olumsuz yönde zayıf ve anlamlı ilişkiler saptanmıştır.

Kişilik özelliklerinin dışadönüklük alt boyutu ile sanal kaytarmanın, önemli sanal kaytarma, önemsiz sanal kaytarma boyutlarıyla ilişkisinin anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kişilik özelliklerinin uyumluluk boyutu ile sanal kaytarma ($r=-0,11$; $p<0,05$), ve önemli sanal kaytarma ($r=-0,21$; $p<0,05$) ilişkisi olumsuz yönde zayıf ve anlamlıdır. Uyumluluk ile önemsiz sanal kaytarma ($p>0,05$) alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Kişilik özelliklerinden sorumlulukla önemli sanal kaytarma ($r=-0,17$; $p<0,05$) arasında olumsuz yönde zayıf ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sorumluluk ile sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma ($p>0,05$) alt boyutu ilişkisinin anlamlı olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Kişilik özelliklerinden nevroitiklik boyutuyla, sanal kaytarma ($r=0,26$; $p<0,05$), önemli sanal kaytarma ($r=0,34$; $p<0,05$) ile olumlu yönde ve anlamlı bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Nevrotiklik ile önemsiz sanal kaytarma ($p>0,05$) alt boyutu ilişkisinin anlamlı olmadığı saptanmıştır.

Kişilik özelliklerinden açıklık boyutuyla sanal kaytarma, önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma alt boyutlarının anlamlı bir ilişki içerisinde olmadığı saptanmıştır.

Tablo 19: Araştırmanın Hipotez Doğrulama Sonuçları

No	Hipotez	Sonuç
H1	H1: İşe yabancılaşma ve sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1a	H1a: İşe yabancılaşma ile önemli sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1b	H1b: İşe yabancılaşma ile önemsiz sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Red
H1c	H1c: Sanal kaytarma ile güçsüzlük arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Red
H1d	H1d: Önemli sanal kaytarma ile güçsüzlük arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1e	H1e: Önemsiz sanal kaytarma ile güçsüzlük arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Red
H1f	H1f: Sanal kaytarma ile anlamsızlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1g	H1g: Önemli sanal kaytarma ile anlamsızlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1h	H1h: Önemsiz sanal kaytarma ile anlamsızlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Red

H1ı	H1ı: Sanal kaytarma ile kendine yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1i	H1i: Önemli sanal kaytarma ile kendine yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1j	H1j: Önemsiz sanal kaytarma ile kendine yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Red
H2	H2 :Dışa dönüklük ile işe yabancılaşma arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul
H2a	H2a: Dışa dönüklük ile güçsüzlük arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H2b	H2b: Dışa dönüklük ile anlamsızlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H2c	H2c: Dışa dönüklük ile kendine yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H3	H3 :Uyumluluk ile işe yabancılaşma arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul
H3a	H3a: Uyumluluk ile güçsüzlük arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H3b	H3b: Uyumluluk ile anlamsızlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H3c	H3c: Uyumluluk ile kendine yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H4	H4: Sorumluluk ile işe yabancılaşma arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul
H4a	H4a: Sorumluluk ile güçsüzlük arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H4b	H4b: Sorumluluk ile anlamsızlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H4c	H4c: Sorumluluk ile kendine yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H5	H5: Nevrotiklik ile işe yabancılaşma arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul
H5a	H5a: Nevrotiklik ile güçsüzlük arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H5b	H5b: Nevrotiklik ile anlamsızlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Red
H5c	H5c: Nevrotiklik ile kendine yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H6	H6: Açıklık ile işe yabancılaşma arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul
H6a	H6a: Açıklık ile güçsüzlük arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H6b	H6b: Açıklık ile anlamsızlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H6c	H6c: Açıklık ile kendine yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H7	H7 : Dışa dönüklük ile sanal kaytarma arasında anlamlı ilişki vardır.	Red

H7a	H7a: Dışa dönüklük ile önemli sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Red
H7b	H7b: Dışa dönüklük ile önemsiz sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Red
H8	H8 : Uyumluluk ile sanal kaytarma arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul
H8a	H8a: Uyumluluk ile önemli sanal kaytarma arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul
H8b	H8b: Uyumluluk ile önemsiz sanal kaytarma arasında anlamlı ilişki vardır.	Red
H9	H9 : Sorumluluk ile sanal kaytarma arasında anlamlı ilişki vardır	Red
H9a	H9a: Sorumluluk ile önemli sanal kaytarma arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul
H9b	H9b: Sorumluluk ile önemsiz sanal kaytarma arasında anlamlı ilişki vardır.	Red
H10	H10 : Nevrotiklik ile sanal kaytarma arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul
H10a	H10a: Nevrotiklik ile önemli sanal kaytarma arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul
H10b	H10b: Nevrotiklik ile önemsiz sanal kaytarma arasında anlamlı ilişki vardır.	Red
H11	H11 : Açıklık ile sanal kaytarma arasında anlamlı ilişki vardır.	Red
H11a	H11a: Açıklık ile önemli sanal kaytarma arasında anlamlı ilişki vardır.	Red
H11b	H11b: Açıklık ile önemsiz sanal kaytarma arasında anlamlı ilişki vardır.	Red

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmanın temel amacı işe yabancılaşma, sanal kaytarma ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. İşe yabancılaşma, günümüz örgütlerinin önemli sosyal psikolojik problemlerinden biridir. İşe yabancılaşmayla ilgili bugüne kadar yapılan araştırmalarda kavramın; birey, örgüt ve çevre gibi faktörlerle ilişkilendirildiği görülmektedir. Bunun yanında çalışanların kişilik özellikleri, kontrol ve başarıma odağı gibi faktörler de işe yabancılaşma konusunda olumlu-olumsuz etkileri olan konulardır (Kanten ve Ülker, 2014: 21). Örgütler, örgütsel hedefleri gerçekleştirmek üzere bir araya gelen çalışanlardan oluşmaktadır. Bu doğrultuda belirli amaçlar etrafında toplanan kişilerin birbirlerine bağlı oldukları düşünülebilir ancak örgüt içerisinde çalışanların kendi yaratımı olmayan bir sistem içerisinde oldukları da bilinen bir gerçektir. Bu sistem; önceden belirlenmiş olan örgütsel normlar ve prosedürlerden oluşmakta ve bunların çalışanlar tarafından benimsenmesi beklenmektedir. Örgütte benimsenen değerler ile kendi yaratımları ve fikirleri arasında uyumsuzluk yaşayan çalışanlar ise soyutlanmakta ve örgütten uzaklaşmaktadır. Erikson'a (1986: 3) göre işyerinde yabancılaşma belirli şartlar altında ortaya çıkmaktadır. Bunlar; çalışanın ürettiği ürünle kendi benliği arasındaki anlamsal ilişkiyi ortaya koyamaması, çalışanın ürettiği üründe hangi oranda emeğinin olduğunu anlayamaması, çalışanın üretim esnasında hareketlerinin dışarıdan kontrol edilmesi, çalışanın işiyle ilgili sorumluluklarının iş bölümüyle birlikte küçük parçalara ayrılması sonucunda yaratıcılığını kaybetmesi gibi durumlarda işe yabancılaşma meydana gelmektedir.

Araştırmanın bir diğer değişkeni olan sanal kaytarma davranışı, teknolojinin hızlı gelişimiyle örgütler için yeni bir konu haline gelmiştir. Sanal kaytarma ilk bakışta olumsuz bir kavram gibi görünse de, aslında araştırmacılar bu konu üzerinde tam olarak bir fikir birliği sağlayamamıştır. Bunlardan ilki sanal kaytarma davranışının yararlı olduğu görüşüdür (Block,2001; Reinecke,2009; Vitak ve diğerleri,2011; Doorn, 2011; Candan ve İnce, 2016). İkincisi ise sanal kaytarmanın zararlı olduğu görüşüdür (Robinson ve Bennett, 1994; Lim, 2002; Blanchard ve Henle, 2008; Ramayah, 2010). Kaplan ve Öğüt (2012: 4) sanal kaytarmanın örgütün sağladığı internet erişiminin yanında, kişisel internet kullanımını da sağlayan bütün

teknolojik cihazlar ile gerçekleştiğini belirtmektedir. Sanal kaytarma örgütlerde verimlilik ve çalışan psikolojisi açısından dikkate alınması gereken bir kavramdır. Bu nedenle, çalışanların hangi sebeplerden ötürü kaytarma davranışına yneldiklerinin tespit edilmesi ve bu davranışın olumlu - olumsuz yanları incelenmesi örgütler için kritik önem taşımaktadır.

Kişilik kavramı araştırmanın diğer değişkeni olup, tarih boyunca insanın vazgeçilmez parçası olarak değerlendirilen bir kavramdır. Kişilik kavramı insanın var olduğu her alanda önemini gösterdiği gibi, örgüt düzeyinde de başlıca ele alınan konulardan biridir. İnsan var olduğu müddetçe çalışmaya, üretmeye devam edecektir. İnsanın kendini ortaya koyması da ancak kişilik ile mümkündür. Bu sebeple örgütleri oluşturan insan ögesinin yansıtmış olduğu kişilik, her zaman güncelliğini koruyacak bir kavramdır. Kişilik, kişinin içsel özelliklerini kapsamakta; bu durum kişinin bir olay ya da durum karşısında gösterdiği kararlı eylem kalıplarını ifade etmektedir (Hogan, 1991: 874). Kişilik kavramı hakkında yapılan çalışmaların ve sınıflandırmaların Hipokrat’a kadar dayandığı görülmektedir. Hipokrat uzun yıllar boyunca kendisine gelen hastaları incelemiş ve bu doğrultuda bir takım analizler gerçekleştirmiş olup; bu analizler günümüzde geçerliliğini yitirmiş olsa da, kişilik ile ilgili yapılan çalışmaların temeli olarak görülmektedir. (Camgöz, 2009: 24). Bununla beraber yakın geçmiş incelendiğinde 1926 senesinde Klages, 1933 senesinde Baumgarten, 1936’da Allport ve Odbert gibi araştırmacılar “Webster’s New International Dictionary” den yararlanarak kişilik özelliklerini belirleyen terimler bulmak ve sınıflandırma yapmak hedefiyle kişilik özellikleri hakkında ortaya konan ilk çalışmaları yapmışlardır (John ve Srivastava, 1999: 102).

Bu çalışmada, 4 ve 5 yıldıızlı otellerde faaliyet gösteren beyaz yakalı çalışanların sahip olduğu işe yabancılaşma ve sanal kaytarma tutum ve davranışları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemek amaçlanmaktadır. Bununla birlikte çalışanların işe yabancılaşma ve sanal kaytarma davranışlarının demografik değişkenlerle olan ilişkileri de çalışma kapsamında incelenmiştir. Elde edilen bulguların kişilik özellikleri çalışmaları, işe yabancılaşma çalışmaları, sanal kaytarma çalışmaları ve ayrıca turizm sektörü çalışmaları ile ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmada kullanılan işe yabancılaşma ölçeği, sanal kaytarma ölçeği ve kişilik özellikleri envanterine uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları doğrultusunda uyum indeksleri istenen hale getirilmiştir. Tüm değişkenler için güvenilirlik ve geçerlilik analizi yapılmış, kabul edilebilir sınırlara indirgenmiştir. Turizm sektörü çalışanların işe yabancılaşma, sanal kaytarma ve kişilik özelliklerinin ilişkisini incelemek amacıyla Muğla ilinde, 4 ve 5 yıldızlı otellerin beyaz yakalı çalışanları üzerinde kolayda örnekleme yöntemi ile araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre;

- İşe yabancılaşma ile sanal kaytarmanı pozitif yönde, zayıf ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir (Nair ve Vahra, 2012; Kanten ve Ülker, 2014). İşe yabancılaşma ile önemli sanal kaytarmanın pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkisinin bulunduğu saptanmıştır (Nair ve Vahra, 2012; Babadağ, 2018). Bununla birlikte işe yabancılaşma ile önemsiz sanal kaytarmanın bir ilişkisi bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

- Sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma ile güçsüzlük alt boyutu arasında anlamlı ilişkiye rastlanılmamıştır (Semiz, 2018). Bununla beraber önemli sanal kaytarmanın güçsüzlük alt boyutuyla pozitif yönde, anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Kanten ve Ülker, 2014; Babadağ, 2018; Yıldırım, 2018).

- Sanal kaytarma ile anlamsızlık alt boyutu ilişkisinin pozitif yönde ve anlamlı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte önemli sanal kaytarma ve anlamsızlık arasında da anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu sonuçları destekleyen çalışmalar mevcuttur (Kanten ve Ülker, 2014; Babadağ, 2018; Semiz, 2019).

- Sanal kaytarma ile kendine yabancılaşma alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı; önemli sanal kaytarma ile kendine yabancılaşma alt boyutunun da pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Kanten ve Ülker, 2014; Babadağ, 2018; Semiz, 2019). Önemsiz sanal kaytarmanın kendine yabancılaşma ile anlamlı bir ilişkisinin bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

- İşe yabancılaşma ile dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, açıklık kişilik özellikleri arasında negatif yönde, zayıf ve anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar Atmaca (2020: 497) bulguları ile örtüşmektedir. Özer (2018)'in gerçekleştirmiş olduğu araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Fakat farklı olarak kişilik özelliklerinden sorumluluk boyutunun işe yabancılaşma ile anlamlı bir

ilişkinin olmadığı bulgusu tespit edilmiştir. Kişilik özelliklerinden nevroitiklikle işe yabancılaşmanın ilişkisi ise pozitif yönlü, zayıf ve anlamlıdır. Bu sonucu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır (Mervin, 1971; Özer, 2018; Atmaca, 2020). Vinokurov ve Kozhine (2020) yapmış oldukları araştırma sonuçlarına göre işe yabancılaşmayla nevroitikliğin birbiriyle anlamlı bir ilişki içerisinde olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

- İşe yabancılaşmanın güçsüzlük alt boyutu ile dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve açıklık boyutları arasındaki ilişki negatif yönde, zayıf ve anlamlı; Nevrotiklik ile güçsüzlük boyutunun ilişkisi pozitif yönde ve anlamlı olarak tespit edilmiştir.

- İşe yabancılaşmanın anlamsızlık alt boyutuyla dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve açıklık boyutları arasındaki ilişki negatif yönde, zayıf ve anlamlıdır. Ayrıca nevroitiklik boyutu ile anlamsızlık alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

- İşe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma alt boyutu ile dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve açıklık boyutları arasındaki ilişki negatif yönde, zayıf ve anlamlı; kendine yabancılaşma alt boyutu ile nevroitiklik boyutunun negatif ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

- Kişilik özelliklerinden dışadönüklük ile sanal kaytarmanın ve alt boyutları arasında anlamlı ilişkilerin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Abidin ve diğerleri, 2014; Kim ve diğerleri, 2015; Gülduran, 2018). Fakat dışadönüklük ile sanal kaytarma arasında anlamlı ilişkiler olduğunu önem süren çalışmalarda (Krishnan ve diğerleri, 2010; Wolff ve Kim, 2012; Andreassen ve diğerleri, 2014; Jia ve Jia, 2015; Tan ve Demir, 2018; Örucü ve Aksoy, 2018) mevcuttur.

- Kişilik özelliklerinin uyumluluk boyutu ile sanal kaytarmanın, önemli sanal kaytarma arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulguyu destekleyen araştırmalar mevcuttur (Krishnan ve diğerleri, 2010; Abidin ve diğerleri, 2014; Jia ve Jia, 2015; Dede, 2018). Uyumluluk ile önemsiz sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Örucü ve Aksoy (2018) uyumluluk ve sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

- Kişilik özelliklerinden sorumluluk ile önemli sanal kaytarma ilişkisi incelendiğinde negatif yönde, anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Dede,2018). Sorumluluk boyutu ile sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarmanın anlamlı bir

ilişkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Wolff ve Kim, 2012). Bu sonuçtan farklı olarak negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit eden çalışmalar mevcuttur (Jia ve diğerleri, 2013; Abidin ve diğerleri, 2014; Kim ve diğerleri, 2015; Tan ve Demir, 2018).

- Kişilik özelliklerinden nevrotiklik boyutunun, sanal kaytarma ve önemli sanal kaytarma ile pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki kurduğu sonucuna ulaşılmıştır (Krishnan ve diğerleri, 2010; Andreassen ve diğerleri, 2014; Tan ve Demir, 2018; Örücü ve Aksoy, 2018). Nevrotiklik ile önemsiz sanal kaytarma alt boyutu arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşılamamıştır (Abidin ve diğerleri, 2014). Araştırmalardan bazıları nevrotiklik ile sanal kaytarma arasında pozitif yönlü ilişki tespit ederken bazıları ise negatif yönlü bir ilişki bulmuştur (Jia ve Jia, 2015; Dede, 2018).

- Kişilik özelliklerinden açıklık boyutunun, sanal kaytarma, önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma ile ilişkisinin olmadığı bulgusuna erişilmiştir. Literatürde pek çok çalışma bu bulguyu desteklemektedir (Krishnan ve diğerleri, 2010; Jia ve diğerleri, 2013; Abidin ve diğerleri, 2014, Kim ve diğerleri, 2015). Farklı olarak Jia ve Jia (2015) ile Tan ve Demir (2018) bu değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmada, işe yabancılaşma ve sanal kaytarma davranışı boyutlarının demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırmaya katılanların işe yabancılaşma ve sanal kaytarma alt boyutlarının ortalamaları değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği t-testi ve ANOVA testleriyle analiz edilmiştir.

- Sonuçlar değerlendirildiğinde, işe yabancılaşmanın alt boyutlarından güçsüzlük değişkeninin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Yumuk, 2011; Semiz, 2019). Bu sonuçlara göre kadınların güçsüzlük puanları erkeklerden daha fazladır. Anlamsızlık, kendine yabancılaşma puanları ve genel işe yabancılaşma ölçeğinin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır, bu bulgularla paralellik gösteren çalışmalar mevcuttur (Moç, 2018; Semiz, 2019; Özçelik, 2019). Araştırmaya genel sanal kaytarma, önemli ve önemsiz sanal kaytarma cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. Bu sonucu destekleyen (Hollinger ve diğerleri, 1992; Jackson ve diğerleri, 2001; Çavuşoğlu ve diğerleri, 2014) çalışmalar bulunmaktadır.

- Medeni durum açısından incelendiğinde bekar çalışanların güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma ve genel işe yabancılaşma, evli çalışanların puanlarına göre daha fazladır. Önemli sanal kaytarma puanının medeni duruma göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bekar çalışanların önemli sanal kaytarma davranış puanları, evli çalışanların puanlarına göre daha fazladır. Önemsiz sanal kaytarma puanı medeni duruma göre farklılık göstermemektedir. Bu bulgunun tersine medeni durum ile sanal kaytarma arasında anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşan çalışmalar da mevcuttur (Çavuşoğlu ve diğerleri, 2014; Örücü ve Yıldız, 2014).

- Yaş değişkeni incelendiğinde işe yabancılaşmanın güçsüzlük alt boyutu ve işe yabancılaşma toplam ölçek puanlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Moç, 2018; Semiz, 2019). Bu bulguya göre genç çalışanların daha fazla işe yabancılaşma davranışı sergiledikleri söylenebilir. Ayrıca önemli sanal kaytarma puanları da yaş grupları bazında farklılık göstermektedir (Semiz,2019). Genç çalışanların sosyal medya platformlarını daha aktif kullanmalarından ve teknolojiye olan bağımlılıklarından ötürü farkın kaynaklandığı düşünülmektedir. (Matanda ve diğerleri, 2014; Ugrin ve diğerleri, 2007; Vitak ve diğerleri, 2011; Köse ve diğerleri, 2012). Bununla birlikte yaş değişkeninin internet kullanımı ile bir ilgisi olmadığını tespit eden çalışmalar da mevcuttur (Özkalp ve diğerleri, 2012; Akça, 2013).

- Kendine yabancılaşma alt boyut ve işe yabancılaşma ölçek puanlarının öğrenim düzeyi bazında farklılık göstermektedir (Durmaz, 2015; Moç, 2018). Test sonuçlarına göre ön lisans düzeyinde öğrenim gören katılımcıların kendine yabancılaşma ve genel işe yabancılaşma, lisans düzeyindeki katılımcılara oranla daha yüksektir. Sanal kaytarma ölçek ve boyutlarının puanlarına göre öğrenim düzeyi bazında bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucu destekleyen pek çok çalışma bulunmaktadır (Vitak ve diğerleri, 2011; Özkalp ve diğerleri, 2012; Akca, 2013; Cavusoglu ve diğerleri, 2014;Semiz, 2019). Bu bulgu ile örtüşmeyen, sanal kaytarma ile öğrenim düzeyi arasında anlamlı farklılıklar bulan çalışmalar da mevcuttur (Atkin ve diğerleri, 1998; Garrett ve Dangizer, 2008; Özkalp ve diğerleri, 2012).

- Güçsüzlük, kendine yabancılaşma alt boyut ve işe yabancılaşma toplam ölçek puanlarının kurumdaki hizmet süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Test sonuçlarına göre; kurumdaki hizmet süresi 5 sene ve daha az olan katılımcıların güçsüzlük ve genel işe yabancılaşma, kurumdaki hizmet süresi 6 sene ve üstü olan katılımcılara oranla daha fazladır. Kurumdaki hizmet süresi 5 sene ve daha az olan katılımcıların kendine yabancılaşma puanları, kurumdaki hizmet süresi 11 sene ve üstü olan katılımcılara oranla daha fazladır. Önemli sanal kaytarma alt boyutlarının ve sanal kaytarma ölçek puanlarının kurumdaki hizmet süresine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Test sonuçlarına göre kurumdaki hizmet süresi 5 sene ve daha az olan katılımcıların önemli sanal kaytarma puanları, kurumdaki hizmet süresi 6 sene ve üstü katılımcılara oranla daha fazladır. İşletmede uzun yıllar çalışmış olanlar, işyerinde daha az sanal kaytarma yapma eğiliminde olmaktadır (Hollinger ve diğerleri, 1992; Çavuşoğlu ve diğerleri, 2014).

- Güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma alt boyutlarıyla işe yabancılaşma puanları kurumdaki pozisyona göre farklılık gösterdiği saptanmıştır (Atay ve Gerçek, 2017). Test sonuçlarına göre; personel, alt kademe ve orta kademe yönetici pozisyonundaki katılımcıların güçsüzlük, anlamsızlık ve işe yabancılaşma puanları, üst kademe yönetici ve iş ortağı/patron pozisyonundaki katılımcılara oranla daha fazladır. Personel, alt kademe, orta kademe, üst kademe yönetici pozisyonundaki katılımcıların kendine yabancılaşma puanları, iş ortağı/patron pozisyonundaki katılımcılara oranla daha yüksektir. Sanal kaytarma ölçek puanı ve alt boyutların puanı kurumdaki pozisyona göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (Akça, 2013; Ünal ve Tekdemir, 2015).

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgular bağlamında yöneticilere ve gelecekte bu konularla ilgili çalışma yürütecek olan araştırmacılara öneriler sunulmaktadır. Literatürde işe yabancılaşma, sanal kaytarma ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalara bakıldığında ve bu çalışmadan elde edilen bulgular incelendiğinde araştırmaların birbirinden farklılık gösterdiği görülmektedir. Buradan hareketle, bu ilişkilerde farklı değişkenlerin etkili olabileceği düşünülmektedir. Kişilik özelliklerinin, işe yabancılaşma ve sanal kaytarma ilişkisinde farklı değişkenlerin aracı veya düzenleyici rolü olabileceği ve bu doğrultuda araştırmaların gerçekleştirilebileceği düşünülmektedir. Bu çalışma Muğla

ilinde bulunan 4 ve 5 yıldızlı otellerde, beyaz yakalı çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla, araştırma sadece turizm sektörü kapsamındadır. Benzer bir araştırma bu sınırlar dışında bölgesel veya ülke bazında turizm sektöründe gerçekleştirilebilir. Buna ek olarak, sanayi sektörü ile turizm sektörü karşılaştırmasını kapsayan bir araştırma deseni veya hizmet sektörü ile turizm sektörü karşılaştırmasını kapsayan bir araştırma deseni geliştirilmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca benzeri bir çalışmanın nitel veri toplama yöntemi ile gerçekleştirilmesi de düşünülebilir.

Bir çalışanın işe yabancılaşması örgütün isteyeceği son durumlardan biridir. Psikolojik bir süreç olan yabancılaşma duygusunun ilişkili olduğu çok fazla konu bulunmaktadır. İşletme yönetimlerinin ödüllendirme sistemlerini işlevsel hale getirmesinin; örgütte işe yabancılaşmayı azaltacağı, çalışanların motivasyon ve verimliliklerinde artış sağlayacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte yüksek düzeyde bir yabancılaşma söz konusu ise çalışanların belli bir süre dinlenmeleri için işten uzaklaştırılması sağlanabilir.

Sanal kaytarma davranışının günümüzde gerçekleşmediği bir sektör bulmak oldukça zordur. Sanal kaytarma, teknolojinin çıktısı olarak hayatımıza giren bir kavram olup; sanal kaytarmanın önüne geçmek düşünüldüğü kadar kolay değildir. Öncelikle örgütlerin sanal kaytarma davranışının varlığını kabul ederek işe başlamaları gerekmektedir. Engelleyici olmayan kısmi kısıtlamalar ile sanal kaytarma davranışı düşürülebilir. İş yerinde kullanılan teknolojik cihazlardan sosyal medya platformlarına giriş engellenebilir. Fakat unutulmamalıdır ki sanal kaytarma davranışının olumsuz olduğu kadar olumlu yanları da bulunmaktadır. Bu sonuç, örgüt bazında değişiklik gösterecek bir durumdur. Yeni grup çalışmalarıyla çalışanların sosyal paylaşımları arttırılmalıdır. Ayrıca çalışanların psikolojik açıdan destekleneceği kurs, eğitim, seminer gibi bazı faaliyetlere katılımları organize edilebilir.

Uyumluluk ve sorumluluk kişilik özelliğine sahip çalışanlarda sanal kaytarma davranışının daha az gerçekleştiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte uyumluluk arttıkça sanal kaytarma davranışının azaldığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuç kapsamında özellikle insan kaynaklarının işe alım süreçlerinde uyumluluk ve sorumluluk düzeyi yüksek kişiler tercih edilebilir. Bunun yanında hali hazırda

örgütte istihdam edilen çalışanların uyumluluk ve sorumluluk düzeylerini arttırmaya yönelik değerlendirmeler ve eğitim programları tasarlanabilir. Dışa dönük kişilik özelliğine sahip kişilerin, daha az işe yabancılaştıkları bulgusundan hareketle iş ortamında sosyalleşmenin artırılabilceği etkinlikler düzenlenerek, çalışanların sosyalleşmesi sağlanabilir. Hafta sonu etkinlikleri, özel kutlamalar, ekip çalışması, açık ofis sistemi gibi bazı uygulamaların işlevsel etki sağlayacağı düşünülmektedir.



KAYNAKÇA

A.Henle, C. ve L.Blanchard, A. (2008). The Interaction of Work Stressors And Organizational Sanctions On Cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 20(3), 383-400.

Abaslı, K. (2018). *Örgütsel Dışlanma, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm İlişkisine Yönelik Öğretmen Görüşleri* . (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Ankara: Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Abidin, R., Abdullah, C. S., Hasnan, N. ve Bajuri, A. (2014). The Relationship of Cyberloafing Behavior with Big Five Personality Traits. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 8(12), 61-66.

Adler, A. (2010). *İnsanı Tanıma Sanatı*. (K. Şipal, Çev.) İstanbul: Say Yayınları.

Ahmad, Z. ve Jamaluddin, H. (2009). Employees' Attitude Toward Cyberloafing in Malaysia. *Creating Global Economies Through Innovation and Knowledge Management: Theory and Practice Proceedings of the 12th International Business Information Management Association Conference*.

Aiken, M. ve Hage, J. (1966). Organizational Alienation: A Comparative Analysis. *American Sociological Review*, 31(4), 497-507.

Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.

Akça, A. (2013). *Okul Yöneticilerinin İş Dışı İnternet Kullanım (Siber Aylaklık) Davranışlarının İncelenmesi*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akdeniz, E. B. (2017). *J. P. Sartre'da Yabancılaşma Fenomeni*. İstanbul: Pales Yayıncılık.

Alomeroğlu, E., Güney, S., Sundu, M., Yaşar, O. ve Akyürek, S. (2018). The Relationship between Five Factor Personalities and Alienation to Work of Nurses in Teaching and Research Hospitals. *EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 14(1), 117-122.

Al-Shuaibi, A. S., Shamsudin, F. M. ve Subramaniam, C. (2013). Do Human Resource Management Practices Matter in Reducing Cyberloafing at Work: Evidence From Jordon. *Journal of WEI Business and Economics*, 2(2), 1-11.

Anandarajan, M. ve Simmers, C. A. (2005). Developing Human Capital Through Personal Web Use in the Workplace: Mapping Employee Perceptions. *Communications of the Association for Information Systems*, 15, 776-791.

Andreassen, C. S., Torsheim, T. ve Pallesen, S. (2014). Predictors of Use of Social Network Sites at Work- a Specific Type of Cyberloafing. *Computer-Mediated Communication*, 19, 906-921.

Andrew, E. (1971). Technological Rationality: Notes on "Work and Freedom in Marcuse and Marx". *Canadian Journal of Political Science*, 3(2), 241-256.

Antoncic, B., Kregar, T. B., Singh, G. ve DeNoble, A. F. (2015). The Big Five Personality–Entrepreneurship Relationship: Evidence from Slovenia. *Journal of Small Business Management*, 53(3), 819-841.

Apaydın, H. (2001). *Kişilik Özelliklerinin Dini Tutum ve Davranışlara Etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Argyris, C. ve Schön, D. (1978). Organizational Learning: A Theory of Action Perspective. Addison-Wesley, 345-348.

Artar, M. (2018). *İşe Yabancılaşmayı Etkileyen Faktörler ve İşten Ayrılmaya Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Gebze: Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aşık, N. A. (2018). Örgüt İklimi ve İşe Yabancılaşma İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 29-41.

Askew, K., E.Buckner, J., U.Taing, M., Ilie, A., Bauer, J. A. ve Coovert, M. D. (2014). Explaining cyberloafing: The role of the theory of planned behavior. *Computers in Human Behavior*, 36, 510-519.

Aslan, S. (2008). Kişilik, Huy ve Psikopatoloji. *Rewiews, Cases and Hypotheses in Psychiatry RCHP*, 2(1-2), 7-18.

Atay, S. E. ve Gerçek, M. (2017). Algılanan Rol Belirsizliğinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin ve Demografik Değişkenlere Göre. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 321-332.

Atay, S. E. ve Gerçek, M. (2017). Algılanan Rol Belirsizliğinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin ve Demografik Değişkenlere Göre Farklılıklarının İncelenmesi. 7(2), 321-332.

Ateş, B. (2018). *Girişimcilik Algısının ve Kişilik Özelliklerinin Farklı Disiplinler Açısından İrdelenmesi Bir Devlet Üniversitesi Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Atkin, D. J., Jeffres, L. W. ve Neuendorf, K. A. (1998). Understanding Internet Adoption as Telecommunications Behavior. *Journal of Broadcasting and Electronic Media*, 42(4), 475-490.

Atmaca, T. (2020). Öğretmenlerin Kişilik Tipleri ile Mesleki Yabancılaşma Arasındaki ilişki. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 491-506.

Ayaydın, Ç. İ. (2012). *İşyerinde Psikolojik Şiddetin İş Tatmini, İşe Yabancılaşma ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Gümüşhane: Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aydın, B. (1996). Benlik Kavramı ve Ben Şemaları. *Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*(8), 41-47.

Aytaç, S. (2001). Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3(1).

B.Kurkland, N. ve E.Bailey, D. (1999). Telework: The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime. *Organizational Dynamics*, 28(2), 53-68.

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 İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Barakat, H. (1969). Alienation: A Process of Encounter between Utopia and Reality. *The British Journal of Sociology*, 20(1), 1-10.

Block, W. (2001). Cyberslacking, Business Ethics and Managerial Economics. *Journal of Business Ethics*, 33(3), 225-231.

Boerner, S. (1998). Work Alienation and Continuous Improvement the Effects of Leadership Style. *Proceedings of the 2nd International EuroCINet Conference on Continuous Improvement* (s. 63-75). Enschede, The Netherlands: Twente University Press.

Bolton, C. D. (1972). Alienation and Action: A Study of Peace-Group Members. *American Journal of Sociology*, 78(3), 537-561.

Bowker, A., Bukowski, W., Zargarpour, S. ve Hoza, B. (1998). A Structural and Functional Analysis of a Two-Dimensional Model of Social Isolation. *Merrill-Palmer Quarterly*, 44(4), 447-463.

Büyükılmaz, O. (2007). *İşletmelerde Yabancılaşmanın Sosyopsikolojik Etkileri ve Türkiye Taşkömürü Kurumunda Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Zonguldak: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

C.G.Jung. (2014). *Collected Works of C. G. Jung: Two Essays in Analytical Psychology*. (H. Read, M. Fordham, G. Adler ve W. McGuire, Dü) New Jersey: Princeton University Press.

C.Sarros, A.Tanewski, P.Winter, C.Santora ve Densten, L. (2002). Work Alienation and Organizational Leadership. *British Journal of Management*, 13, 285-304.

Çalışkan, Z. (2014). *Yabancılaşma Kuramı Çerçevesinde Emek Süreci ve Bilgi İşçileri: Bankacılık Sektörü Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul: İstanbul Üniversitesi.

Camgöz, S. M. (2009). *Kişilik Özellikleri İle Finansal Performans Arasındaki İlişkiler: A Tipi Yatırım Fonu Yöneticileri Üzerine Bir Değerlendirme*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .

Campbell, L. ve Finch, E. (2004). Customer satisfaction and organisational justice. *Facilities*, 22(7), 178-189.

Candan, H. ve İnce, M. (2016). Siber Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Emniyet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 9(1), 229-235.

Çavuşoğlu, S. ve Palamutçuoğlu, B. (2017). İş Tatminin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 430-444.

Çelik, E. ve Babaoğlu, E. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Yabancılaşma Düzeyi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 405-427.

Cerev, G. (2018). İş Güvenliği Uzmanlarının Genel, İçsel ve Dışsal İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi Üzerine bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 91-112.

Çetin, N. G. ve Beceren, E. (2007). Lider Kişilik: Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(5), 110-132.

Çınar, H., Bengül, S. ve Keskin, N. (2016). *Gelişimi Kaçırma Korkusunun Sanal Aylaklığa Etkisi*. 5th International Vocational Schools Symposium – Prizren .

Corgnet, B., Gonzales, R. H. ve McCarter, M. (2015). The Role of the Decision-Making Regime on Cooperation in a Workgroup Social Dilemma: An Examination of Cyberloafing. *Games*, 6(4), 588-603.

Cox, H. ve Wood, J. (1980). Organizational Structure and Professional Alienation: The Case of Public School Teachers. *Peabody Journal of Education*, 58(1), 1-6.

Dal, N. E. ve Dal, V. (2014). Kişilik Özellikleri ve Sosyal Ağ Kullanım Alışkanlıkları: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(11), 144-162.

Dean, D. G. (1961). Alienation: Its Meaning and Measurement. *American Sociological Review*, 26(5), 753-758.

Demirez, F. (2016). *Örgüt İkliminin İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi;Gazi Üniversitesi Rektörlüğüne Bağlı Merkez Birimlerine Yönelik Bri Araştırma.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Deniz, A. ve Erciş, A. (2008). Kişilik Özellikleri ile Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*(2), 301-330.

Deniz, A. ve Erciş, A. (2010). Kişilik Özellikleri, Hedonik Ve Rasyonel Fayda, Marka Duygusu Ve Marka Bağlılığı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *a, Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(24), 141-165.

Doe, J. (2016). *Hogan Develop Insight*. Hogan Assessments.

Doorn, O. (2011). Cyberloafing: A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework. Hollanda: Eindhoven University of Technology, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

E.Kidwell, R. (2010). Loafing in The 21st Century: Enhanced OpportunitiesAnd Remedies-For Withholding Job Effort in The New Workplace. *Business Horizons*, 53, 543-552.

Eftary, D. ve Sirgy, J. (1990). The Effects of Quality of Working Life (QWL) on Employee Behavioral Responses. *Social Indicators Research*, 22(1), 31-47.

Elma, C. (2003). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ergil, D. (1978). Yabancılaşma Kuramına İlk Katkılar. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 33(3), 93-108.

Erikson, K. (1986). On Work and Alienation. *American Sociological Review*, 51(1), 1-8.

Eryılmaz, A. (2010). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Eryılmaz, A. ve Burgaz, B. (2011). Özel ve Resmi Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 271-286.

Feist, J. ve Feist, G. J. (2009). *Theories of Personality*. United States of America: The McGraw–Hill Companies, Inc.

Fettahlıoğlu, T. (2006). *Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Fındıklı, M. A. (2016). Sanal Kaytarma ve İş Performansı İlişkisi: Sağlık ve Tekstil Sektörü Çalışanlarının Karşılaştırılması. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 33-62.

Friday, A. S. (2004). *Criterion-Related Validity of Big Five Adolescent Personality Traits*. (Doktora Tezi) Knoxville: The University Of Tennessee, UMI.

Friedman, W. H. (2000). Is the Answer to Internet Addiction Internet Interdiction? *Americas Conference on Information Systems*, 1561-1567.

Garrett, R. K. ve Danziger, J. N. (2008). Disaffection or expected outcomes: Understanding personal Internet use during work. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13(4), 937-958.

Garrett, R. K. ve Danziger, J. N. (2008). Disaffection or Expected Outcomes: Understanding Personal Internet Use During Work. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13(2), 937-958.

Genç, E. (2015). *İş Yaşam Kalitesi ve İşe Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Hatay: Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

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.

Gökten, P. O. (2017). Baumeister'ın Ego Tükenmesi Teorisi Çerçevesinde Denetçi Yargısı. *Journal of Business Research Turk*, 9(4), 902-915.

Goldberg, L. R. (1990). An Alternative "Description of Personality": The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.

Gültekin, E. (2009). *Polislerin Temel Kişilik Özelliklerinin İş Başarısı Üzerine Etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi) İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gümüş, Ö. (2009). *Kültür, değerler, kişilik ve siyasal ideoloji arasındaki ilişkiler: Kültürlerarası bir karşılaştırma (Türkiye-ABD)*. (Doktora Tezi) Ankara:Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .

Günel, D. (2010). İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(3), 37-65.

Hackman, R. ve Oldham, G. (1975). Develop of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.

Ham, R., Junankar, R. ve Wells, R. (2009). Occupational Choice: Personality Matters. *IZA Discussion Paper No. 4105* .

Hassan, H. M., Reza, D. M. ve Farkhad, M. A.-A. (2015). An Experimental Study of Influential Elements on Cyberloafing from General Deterrence Theory Perspective Case Study. *International Business Research*, 8(3), 91-98.

Hodgkinson, M. (2000). Managerial Perceptions of Barries to Becaming A " Leraning Organization". *The Learning Organization*, 7(3), 156-166.

Hoffeditz, E. L. (1934). Family Resemblances in Personality Traits. *The Journal of Persone Psychology*, 5(2), 214-227.

Hogan, R. (1991). Personality and Personality Measurement. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 2, 873-919.

Hollinge, R. C., Slora, K. B. ve Terris, W. (1992). Deviance in the Fast-Food Restaurant: Correlates of Employee Theft,Altruism, and Counterproductivity. *Deviant Behavior*, 13, 155-184.

Hoy, W. (1972). Dimensions Of Student Aliernation And Characteristics Of Public High School. *Interchange*, 3(4), 38-52.

İnanç, B. Y. ve Yerlikaya, E. E. (2018). *Kişilik Kuramları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

İnce, M. ve Gül, H. (2011). The Relation of Cyber Slacking Behaviors with Various Organizational Outputs: Example of Karamanoğlu Mehmetbey University. *European Journal of Scientific Research*, 52(4), 507-527.

İrengün, O. (2014). *Beş Faktör Kişilik Kuramının Sosyal Girişimcilik Yönelimine Etkisi ve Bir Alan Araştırması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İşcan, Ö. F. ve Moç, T. (2018). Çalışanların Presenteizm (İşte Sözde Var Olma) Davranışlarının İşe Yabancılaşmalarına Etkisi: Bir Kamu Kurumu Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 379-402.

Jackson, L. A., Ervin, K., Gardner, P. D. ve Schmitt, N. (2001). Gender and the Internet: Women Communicating and Men Searching. *Sex Roles*, 44, 363–379.

Jia, H., Jia, R. ve Karau, S. (2013). Cyberloafing And Personality: The İmpact Of The Big Five Traits And Workplace Situational Factors. *Journal Of Leadership and Organizational Studies*, 358-365.

Jia, R. ve Jia, H. (2015). An Individual Trait-based Investigation of Employee Cyberloafing. *Journal of Information Technology Management*, XXVI, 58-71.

John, O. P. ve Srivastava, S. (1999). The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement and Theoretical Perspectives. L. A. Pervin ve O. P. John (Dü) içinde, *Handbook of Personality: Theory and Research* (s. 102-138). New York: The Guilford Press.

Jr, P. T. ve McCrae, R. R. (1992). Four Ways Five Factors Are Basics. *Personality and Individual Differences*, 13(6), 653-665.

Jr, P. T., McCrae, R. R. ve Dye, D. A. (1991). Facet Scales for Agreeableness and Conscientiousness: A Revision of the NEO Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, 12(9), 887-898.

Judge, T. A., Heller, D. ve Mount, M. K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541.

K.G.Lim, V. ve S.H.Teo, T. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Information and Management*, 42(8), 1081-1093.

Kağıtçıbaşı, Ç. (2012). *Günümüzde İnsan ve İnsanlar*. İstanbul: Evrim Yayınevi.

Kahveci, G. ve Demirtaş, Z. (2014). Örgüt Kültürünün Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi:Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(3), 27-62.

Kahya, C. (2018). Örgütsel Sessizliğin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Rolü. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(59), 984-993.

Kalaycı, E. (2010). *Üniversite öğrencilerinin siber aylaklık davranışları ile öz düzenleme stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü , Ankara.

Kanten, P. ve Ülker, F. (2014). Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşısı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(32), 16-40.

Kaplan, M. ve Çetinkaya, A. Ş. (2014). Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 26-34.

Kaplan, M. ve Öğüt, A. (2012). Algılanan Örgütsel Adalet İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi:Hastane Çalışanları Örneği. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-13.

Karadağ, G., Güner, İ., Çuhadar, D. ve Uçan, Ö. (2008). Gaziantep Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik Öğrencilerinin Benlik Algısı. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 3(7), 29-41.

Karagülle, A. E. ve Çaycı, B. (2014). Ağ Toplumunda Sosyalleşme ve Yabancılaşma. *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication*, 4(1), 1-9.

Karaköy, D. (2019). *Lider Üye Etkileşiminin , İşyeri Arkadaşlığı,Rol Belirsizliğinin ve Rol Çatışmasının İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisine Yönelik Bir Araştırma.* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kartal, N. (2017). *Sağlık Çalışanlarında İşe Cezbolma, İşe Yabancılaşma ve Performans Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi.* (Yayınlanmamış yüksek Lisans Tezi) Ankara:Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Keklik, B., Kılıç, R., Yıldız, H. ve Yıldız, B. (2015). Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Öğrenme Kapasitesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Business and Economics Research Journal* , 6(3), 129-144.

Kerkwijk, V. J. (2011). *Handling IOS Encryption in a Forensic Investigation.* Hollanda: Universiteit van Amsterdam, System and Network Engineering.

Kesen, M. ve Papuçcu, H. (2016). Örgütsel Muhalafet ve İşe Yabancılaşmanın Duygusal Tükenmişliğe Etkisinin Anfi Model İle İncelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(42), 1552-1563.

Kim, K., Triana, M., Chung, K. ve Oh, N. (2015). When do employees cyberloaf? An Interactionist perspective examining personality, justice, and empowerment. *Human Resource Management*.

Kınay, G. Ç. (2015). *Bilişsel, Duygusal, Dürtüsel ve Sosyal Alanlardaki Benlik Kontrolünün Benlik Kaynaklarının Tüketilmesi Üzerindeki Etkileri*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kiraz, S. (2011). Yabancılaşmanın Kökeni Üstüne. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*(11), 147-169.

Kırıcı, E. ve Özkoç, A. G. (2017). Turist Rehberlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İşe Yabancılaşma Eğilimlerine Etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(1), 20-32.

Koay, K. Y., Soh, P. C.-H. ve Chew, K. W. (2017). Do Employees' Private Demands Lead To Cyberloafing? The Mediating Role Of Job Stress. *Management Research Review*, 40(9), 1025-1038.

Kohn, M. (1976). Occupational Structure and Alienation. *The American Journal of Sociology*, 82(1), 111-130.

Köse, G. (2019). *Duygusal Emek Faktörünün Hizmet Kalitesi ve İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Köse, S., Oral, L. ve Türesin, H. (2012). İş Yaşamında Sosyal Kolaylaştırma Kavramı ve Sanal Kaytarma İle İlişkisi:Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 287-295.

Köse, S., Sayar, K., Kalelioğlu, Ü., Aydın, N., Ak, İ., Kırpınar, İ., et al. (2004). Mizaç ve Karakter Envanteri (Türkçe TCI):Geçerlilik, Güvenirliği ve Faktör Yapısı. *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni*, 14(3), 107-131.

Krishnan, S., Lim, V. K. ve Teo, T. S. (2010). How Does Personality Matter? Investigating the Impact of Big-Five Personality Traits on Cyberloafing. *In ICIS*, 6.

Kuh, M. (2017). *Denizli İli Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarında İş Yükü Kontrolü, İşe Yabancılaşma ve Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*. (Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi) Denizli: Pamukkale Üniversitesi Tıp Fakültesi.

Kurtulmuş, M. ve Karabıyık, H. (2016). Algılanan örgütsel adaletin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine etkisi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 459-477.

Kurtulmuş, M. ve Yiğit, B. (2016). İşe Yabancılaşmanın Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetine. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 860-871.

Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job:cyberloafing, neutralizing andorganizational justice. *Wiley InterScience*, 675-694.

Lim, V. K. ve Chen, D. J. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour and Information Technology*, 31(4), 343-353.

M.A.Lyles. (1988). Learning Among Joint Venture Sophisticated Firms. *Management International Review*, 28.

M.Rousseau, D. (1989). Psychological and İmplied Contracts in Organizations. *Employee Rights and Responsibilities*, 2, 121-139.

Mahatanankoon, P., Anandarajan, M. ve Igbaria, M. (2004). Development of a Measure of Personal Web Usage in the Workplace. *CyberPsychology and Behavior*, 7(1), 93-104.

Matanda, M., Jenvey, V. ve Phillips, J. G. (2004). Internet Usage in Adulthood: Loneliness, Computer Anxiety and Education. *Behavior Change*, 21(2), 103-114.

McAdams, D. P. (1997). *A Conceptual History of Personality Psychology. Handbook of Personality Psychology*. San Diego: CA.Academic Press.

McCoy, C. H. (2004). Alienation: A Concept for Understanding Low- Income, Urban Clients. *The Journal of Humanistic Counseling, Education and Development*, 43(2), 188-196.

Mercan, N. (2015). Ajzen'in Planlanmış Davranış Teorisi Bağlamında Whistleblowing. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 7(2), 1-14.

Mert, M. (2018). *Kişilik Özellikleri ile Girişimcilik Davranışı Arasındaki İlişki: Denizli Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Mervin, R. E. (1971). *Personality Correlates of Social and Self-Alienation in College Students*. Eastern Psychological Association.

Micheals, R., Dubinsky, A., Kotabe, M. ve Lim, C. U. (1996). The Effects of Organizational Formalization on Organizational Commitment and Work Alienation in US, Japanese and Korean Industrial Salesforces. *European Journal of Marketing*, 30(7), 8-24.

Middleton, R. (1963). Alienation, Race, and Education. *American Sociological Review*, 28(6), 973-977.

Mısır, S. (2019). *Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma İlişkisi: İstanbul'da Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*. İstanbul: (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Moç, T. (2018). *Örgütsel Adalet Algısının Çalışanların İşte Yabancılaşmaya Etkisinde Tükenmişliğin ve Presenteizmin Rolü*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Morrison, E. W. (1994). Role Definitions and Organizational Citizenship Behaviour: The Importance of The Employee's Perspective. *Academy of Management Journal*, 37(6).

Mount, M., Barrick, M., Scullen, S. ve Rounds, J. (2005). Higher- Order Dimension of the Big Five Personality Traits and the Big Six Vocational Interest Types. *Personnel Psychology*, 58, 447-478.

Musto, M. (2010). Revisiting Marx's Concept of Alienation. *Socialism and Democracy*, 24(3), 79-101.

N.Landers, R. ve W.Lounsbury, J. (2006). An Investigation of Big Five and Narrow Personality Traits in Relation to Internet Usage. *Computers in Human Behavior*, 22(2), 283-293.

Ofluoğlu, G. ve Büyükyılmaz, O. (2008). Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünümleri. *Kamu-İş*, 10(1), 113-141.

Örücü, E. ve Aksoy, M. (2018). Sanal Kaytarma ve Beş Büyük Kişilik Özelliği Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(30), 265-282.

Örücü, E. and Yıldız, H. (2014). İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 99-114.

Örücü, E., Yumuşak, S. and Bozkır, Y. (2006). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 13(1), 39-51.

Özdemir, A. (2016). *Sanal Kaytarmanın İş Tatmini Üzerine Etkisi*. Aksaray: Aksaray üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

Özdoğan, B. (2014). *İşe Yabancılaşma, Örgütsel İklim ve Koçluğun İş Tatminine Etkileri Üzerine İstanbul İlinde Ampirik Bir Çalışma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özer, S. (2018). *Örgütsel Sinizm, İşe Yabancılaşma ve Kişilik İlişkisi: TRB1 Bölgesi Otel İşgörenleri Üzerine Bir Araştırma*. Erzurum: (Yayınlanmamış Doktora Tezi).

Özkalp, E. ve Yıldız, H. (2017). Olumlu ve Olumsuz Sanal Kaytarma Davranışının İşteki Stres Üzerindeki Etkisi. " *İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20(1), 57-74.

Özkalp, E., Aydın, U. ve Tekeli, S. (2012). Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgı: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri. *Çimento İşveren Sendikası Dergisi*, 26(2), 18-33.

Özler, D. E. ve Dirican, M. Ö. (2014). Örgütlerde Yabancılaşma İle Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(39), 291-310.

Pihl, R. ve Caron, M. (1980). The Relationship Between Geographic Mobility, Adjustment, and Personality. *Journal of Clinical Psychology*, 36(1), 190-194.

Pindek, S., Krajcevska, A. ve Spektor, P. (2018). Cyberloafing As a Coping Mechanism: Dealing with Workplace Boredom. *Computers in Human Behavior*, 86, 147-152.

Plomin, R. ve Nesselroade, J. (1990). Behavioral Genetics and Personality Change. *Journal of Personality*, 58(1), 192-220.

Poropat, A. E. (2009). A Meta-Analysis of the Five-Factor Model of Personality and Academic Performance. *Psychological Bulletin*, 135, 322-338.

Ramayah, T. (2010). Personal Web Usage And Work Inefficiency. *Business Strategy Series*, 11(5).

Reinecke, L. (2009). Games at Work: The Recreational Use of Computer Games During Working Hours. *Cyberpsychology and Behavior*, 12(4), 461-465.

Riemann, R., Angleitner, A. ve Strelau, J. (1997). Genetic and Environmental Influences on Personality: A Study of Twins Reared Together Using the Self – and Peer Report NEO-FFI Scales. *Journal of Personality*, 65(3), 449-475.

Robinson, S. L. ve J.Bennett, R. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *The Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.

Rothbart, M. K. (2007). Temperament, Development, and Personality. *Current Directions in Psychological Science*, 207-212.

Rousseau, D. M. (1990). New Hire Perceptions of Their Own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal Of Organizational Behavior*, 11, 389-400.

Saari, L. ve Judge, T. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407.

Sarıca, H. (2019). *Öğretmenlerin Siber Kaytarma Davranışları İle İşe Tutkunluk Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

Sarıtaş, M. (1997). Yönetimde Kişilik Faktörü. *Eğitim Yönetimi*, 3(4), 527-548.

Sarros, Tanewski, Winter, Santora ve Densten. (2002). Work Alienation and Organizational Leadership. *British Journal Of Managemet*, 13, 285-304.

Seeman, M. (1959). On The Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.

Seeman, M. (1983). Alienation Motifs in Contemporary Theorizing: The Hidden Continuity of the Classic Themes. *Social Psychology Quarterly*, 46(3), 171-184.

Semiz, E. (2019). *İşe Yabancılaşma ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

Şenel, S., Günaydın, S., Sarıtaş, M. T. ve Çiğdem, H. (2019). Üniversite Öğrencilerinin Siber Aylaklık Seviyelerini Yordayan Faktörler. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(1), 95-105.

Serttaş, O. ve Şimşek, G. (2017). Konaklama İşletmelerinde Siber Aylaklık: Çalışanların Demografik Özellikleri ile Siber Aylaklıkları Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*(1), 20-34.

Shantz, A., Alfes, K. ve Bailey, C. (2012). Alienation from work: Marxist ideologies and twenty-firstcentury practice. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-22.

Shepard, J. (1972). Alienation as A Process: Work as A Case in Point. *The Sociological Quarterly*, 13(2), 161-173.

Sıgır, Ü. ve Gürbüz, S. (2017). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Yayınları.

Şimşek, H., Balay, R. ve Şimşek, S. (2012). İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinde Mesleki Yabancılaşma. *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi*, 2(1), 53-72.

Şimşek, Ş., Çelik, A., Akgemci, T. ve Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. *14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* (s. 569-586). Erzurum: Atatürk Üniversitesi İİBF.

Somer, O. ve Goldberg, L. R. (1999). The Structure of Turkish Trait-Descriptive Adjectives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3), 431-450.

Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2002). Bepi Faktör Kiflilik Envanteri'nin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Olufiturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-33.

Soysal, A. (1997). *Örgütlerde Yabancılaşmaya İlişkin Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Konya:Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Strelau, J. (1998). *Temperament A Psychological Perspective*. Springerop Edition.

Süren, S., Örucü, E. ve İzci, Ç. (2016). Banka Çalışanlarında Tükenmişlik ve Beş Büyük Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması. *Yönetim ve Ekonomi*, 23(1), 247-262.

Tan, M. (2017). *Otel İşletmelerinde İş Görenlerin Kişilik Özellikleri İle Sanal Kaytarma Davranışı Arasındaki İlişkinin Analizi*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tan, M. ve Demir, M. (2018). İşgörenlerin Kişilik Özelliklerinin Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(1), 49-68.

Tanrıverdi, Ö. ve Karaca, F. (2018). Ergenlerin Demografik Özelliklerine Göre Bilişsel Kapılma ve Siber Aylaklık Etkinlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Addicta: The Turkish Journal on Addictions*, 5(2), 285-315.

Taştan, S., İşci, E. ve Arslan, B. (2014). Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(19), 121-138.

Tekin, F. (2014). Peter L. Berger'in Yabancılaşma Anlayışı: Diyalektik Bilincin Kaybı. *Beytulhikme An International Journal of Philosophy*, 4(2), 29-48.

Tezcan, M. (1985). Gençlik ve Yabancılaşma. *Uluslararası Terörizm ve ve Gençlik*, (s. 121-127). Sivas.

Topcu, M. K. (2015). *Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Ankara: Kara Harp OKulu Savunma Bilimleri Enstitüsü.

TÜİK. (2020, 7 10). *Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni*. [tuik.gov.tr: http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33788](http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33788) adresinden alınmıştır.

Turan, M. ve Parsak, G. (2011). Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 1-20.

Üçok, D. ve Turgut, T. (2014). İstismarcı Yönetici Davranışının İşyerindeki Sapkın Davranışlar Üzerindeki Rolü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(3), 163-179.

Ugrin, J. C., Pearson, J. M. ve Odom, M. D. (2007). Profiling Cyber-Slackers in the Workplace: Demographic, Cultural, and Workplace Factors. *Journal of Internet Commerce*, 6(3), 75-89.

Ünal, Ö. F. ve Tekdemir, S. (2015). Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), 95-118.

Vinokurov, L. V. ve Kozhina, A. A. (2020). The Contribution of Individual Psychological Features to the Determination of the Phenomenon of Work Alienation. *Behavioral Science*, 10(1), 34.

Vitak, J., Crouse, J. ve LaRose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751-1759.

Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information and communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 20(1), 35-44.

Wolff, H.-G. ve Kim, S. (2012). The Relationship Between Networking Behaviors and the Big Five Personality Dimensions. *Career Development International*, 17(1), 43-66.

Yağcı, M. ve Yüceler, A. (2016). Kavramsal Boyutlarıyla Sanal Kaytarma. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2(2), 531-540.

Yapıcı, M. (2005). Eğitim ve Yabancılaşma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*.

Yavuz, E. (2010). Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılamaları Üzerine. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(2), 302-312.

Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelemesi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 196-217.

Yıldırım, F. (2018). Otel İşletmelerinde Yıldırma ve İşe Yabancılaşmanın Sanal Kaytarma Davranışına Etkisinde Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Aracılık Rolü. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(4), 21-39.

Yıldırım, F. (2018). Tükenmişlik Düzeyinin Sanal Kaytarma Davranışına Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(13), 302-313.

Yıldırım, S. K. (2016). *Etik İklim ve Örgütsel Kontrol Mekanizmalarının Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Erzurum: Atatürk Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yıldız, B. ve Yıldız, H. (2015). İş Yaşamındaki Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuki Yönden İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 1-17.

Yıldız, H., Yıldız, B. ve Ateş, H. (2015). Sanal Kaytarma Davranışlarının Sergilenmesinde Örgütsel Adalet Algının Rolü Var Mıdır? *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 10(2), 55-66.

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.

Yılmaz, S. ve Sarpkaya, P. (2009). Eğitim Örgütlerinde Yabancılaşma ve Yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 314-333.

Yürür, S. (2009). Yöneticilerin Çatışma Yönetim Tarzları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir Araştırma. *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(1), 23-42.

Zengin, Y. ve Kaygın, E. (2016). Mobbing'in Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi: Bankacılık Sektörü Üzerinde Bir Araştırma. *International Turgut Özal Congress on Business Economics and Political Science* (s. 55-65). Ankara: Turgut Özal Üniversitesi.



EK

EK 1: Araştırmada Kullanılan Soru Formu

A BÖLÜMÜ: KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sayın Katılımcı;

Bu anket, işe yabancılaşma, sanal kaytarma ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla düzenlenmiştir. Bu çalışmada elde edilen veriler yüksek lisans tezinde, akademik amaçlar doğrultusunda kullanılacaktır. Anket formunda isim belirtmeniz istenmemektedir. Verdiğiniz cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır. Anketi doldurmak için değerli vaktinizi ayırdığınız ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Ceren Turhan

Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Programı

E-Posta : cerenturhan@outlook.com

1. Cinsiyetiniz: a) Erkek b) Kadın	2. Medeni durumunuz: a) Evli b) Bekar
3. Yaşınız: a) 15-25 b) 26-35 c) 36-45 d) 46 ve üstü	4. Eğitim seviyeniz: a) Lise b) Ön Lisans c) Lisans d) Yüksek Lisans
5. Kurumdaki hizmet süreniz: a) 1 seneden az b) 1-5 sene c) 6-10 sene d) 11 sene ve üstü	6. Kurumdaki Pozisyonunuz. a) Personel b) Alt Düzey Yönetici c) Orta Düzey Yönetici d) Üst Düzey Yönetici e) İş Ortağı / Patron

B BÖLÜMÜ: İŞE YABANCILAŞMA ÖLÇEĞİ

Aşağıda iş yaşamınızla ilgili olarak ifadelere yanıt vermeniz istenmektedir. Lütfen size uygun gelen seçenekleri işaretleyiniz. (Lütfen her bir ifade için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)

Sıra	İfade	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşimi gerçekleştirirken yeterince serbest davranabiliyorum.					
2	İşim konusunda muhakeme yapabilme şansına sahibim.					
3	İşimi nasıl yapmam gerektiği konusunda çok fazla söz hakkına sahip değilim.					
4	Üstüme danışmaksızın işim hakkında birçok karar verebilmekteyim.					
5	İşim hakkında değişiklikler yapma şansım yok.					
6	Günlük aktivitelerim büyük ölçüde başkaları tarafından belirlenmektedir.					
7	İş rol ve görevlerini yerine getirirken kendi kararlarımı verebiliyorum.					
8	Yaptığım iş örgüt başarısına önemli katkılar sağlamaktadır					
9	Bazen bu işi neden yaptığımı tamamen anladığımdan emin değilim.					
10	Yaptığım iş gerçekten önemli ve değerlidir.					
11	Yaptığım işin gerçekte ne derece önemli olduğunu sıklıkla sorgulamaktayım.					
12	Genellikle yaptığım işin örgütte önemsenmediği kanaatindeyim.					
13	Yaptığım işin örgütteki diğer çalışanlarıkiyle uyumlu olduğu kanaatindeyim.					

14	Örgütte üstlendiğim rolün örgütün genel yapısıyla uyumlu olduğunu düşünüyorum.					
15	Yaptığım iş bende herhangi bir başarı hissi uyandırmamaktadır.					
16	Mesleğimin en tatmin edici tarafı aldığım ücrettir.					
17	Yaptığım iş bende kendimi gerçekleştirebilme hissi uyandırmaktadır.					
18	Yaptığım işte gerçek beceri ve yeteneklerimi kullanabilme fırsatına çok fazla sahip değilim.					
19	Yaptığım işin başlı başına tatmin edici bir deneyim olduğu kanaatindeyim.					
20	Yaptığım iş yaratıcılığa çok fazla imkân tanımadığından rutin ve sıkıcı.					
21	Yaptığım işin ilginç ve teşvik edici olduğunu düşünüyorum.					

C BÖLÜMÜ: SANAL KAYTARMA ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ifadeleri iş yerinde bulunduğunuz zamanlara göre yanıtlayınız.
(Lütfen her bir ifade için, bir tek seçenek işaretleyiniz.)

Sıra	İfade	Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara Sıra	Sıklıkla	Her Zaman
1	İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret etmek (ekşi sözlük gibi).					
2	İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyretmek (Youtube gibi).					
3	Blogları okumak (yazar ile okuyucu arasında özgür iletişimi sağlama platformu).					
4	Sosyal içerikli ağlara katılmak (Facebook, Instagram, Twitter vb.).					
5	İnternet üzerinden müzik, video, film veya doküman indirmek.					

6	Eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun oynamak.					
7	Kişisel Web sayfası ile ilgilenmek.					
8	İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret etmek.					
9	İnternet üzerinden bankacılık işlemleri yapmak (EFT, Havale işlemleri gibi).					
10	İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret etmek (Online haber siteleri gibi).					
11	İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme veya kontrol etme.					
12	Kişisel ürünler için internet üzerinden alışveriş yapmak.					
13	İş dışı genel amaçlı Web sitelerini ziyaret etme (sörf yapmak).					
14	Yatırım ile ilgili Web sitelerini ziyaret etmek (Borsa, finans gibi).					

D BÖLÜMÜ: KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ENVANTERİ

Aşağıdaki özelliklerin her biri insan davranış ve tutumlarıyla ilgilidir. Bunların arasında size uyabilecek ya da uymayacak özellikler bulunmaktadır. Bu özelliklerin her biri “Kendimi biri olarak görüyorum” cümlesinin boşluk kısmını doldurmaktadır. Lütfen yazılı olan bu özellikleri, sizi en iyi biçimde yansıtan ifadeye “X” işareti koyarak değerlendiriniz.

Sıra	Kendimi biri olarak görüyorum.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Konuşkan					
2	Başkalarında hata bulmaya eğilimli					
	Bir işi titiz yapan					

3						
4	Hüzünlü					
5	Yeni fikirler üreten					
6	Sosyal ilişkilerde yakınlaşmaktan kaçınan					
7	Yardımsever					
8	Bazen dikkatsiz olabilen					
9	Stresle başa çıkabilen					
10	Birçok farklı konuya meraklı					
11	Enerji dolu					
12	Kavgacı					
13	Güvenilir bir çalışan					
14	Gergin olabilen					
15	Derin düşünen					
16	Çevresine coşku yayan					
17	Bağışlayıcı					
18	Dağınık olmaya eğilimli					
19	Endişeli					
20	Canlı bir hayal gücü olan					
21	Kolaylıkla sessizleşebilen					
22	Genellikle güvenilir					
23	Tembelliğe eğilimli					
24	Duygusal olarak çabuk değişmeyen					
25	Yaratıcı					
26	Güçlü bir kişiliğe sahip					

27	Mesafeli olabilen					
28	Başladığı işi azimle sürdüren					
29	Birdenbire canı sıkılabilen					
30	Sanatsal ve estetik deneyimlere değer veren					
31	Duygularını çok dışa vuramayan					
32	Hemen herkese karşı düşünceli					
33	İşleri etkin bir biçimde yapan					
34	Gergin durumlarda sakin kalabilen					
35	Rutin işleri tercih eden					
36	Cana yakın					
37	Başkalarına karşı bazen kaba					
38	Planlar yapan ve onlara uyan					
39	Kolayca gerginleşen					
40	Fikirlerini açıklamayı seven					
41	Sanatla ilgisi az olan					
42	Başkaları ile işbirliği yapmayı seven					
43	Dikkati kolay dağılabilen					
44	Sanatla ilgili					