T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Tez Yöneticisi
Dr. Öğr. Üyesi Işıl USTA KARA

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE SANAL KAYTARMANIN ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA İLE ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: TEKİRDAĞ İLİ ÖRNEĞİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Burçin ÇAKIRLAR

Referans no: 10261301

EDİRNE - 2020

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Tez Yöneticisi
Dr. Öğr. Üyesi Işıl USTA KARA

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE SANAL KAYTARMANIN ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA İLE ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: TEKİRDAĞ İLİ ÖRNEĞİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Burçin ÇAKIRLAR

EDİRNE - 2020

TEŞEKKÜR

Çalışmada bana olan yardımları için tez danışmanım sayın hocam Dr. Öğr. Üyesi Işıl USTA KARA'ya, yüksek öğretim hayatımda bana emeği geçen sayın Dr. Öğr. Üyesi Aysu ZEKİOĞLU ve sayın Doç Dr. Emre ATILGAN hocalarıma teşekkürlerimi sunarım.

Çalışma süresince beni destekleyen ve yol gösteren tüm hocalarıma ve bana olan güvenlerini ve desteklerini her zaman hissettiğim ve her anımda yanımda olan sevgili annem Şengül ÇAKIRLAR, sevgili babam İsmail ÇAKIRLAR ve kardeşim Burcu ÇAKIRLAR'a sevgi ve sabırlarından dolayı çok teşekkür ederim.

Burçin ÇAKIRLAR

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ VE AMAÇ 1

GENEL BİLGİLER 3

ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA 3

SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARI 44

GEREÇ VE YÖNTEMLER 77

BULGULAR 81

TARTIŞMA 128

SONUÇLAR 132

ÖZET 143

SUMMARY 144

KAYNAKLAR 145

ŞEKİLLER LİSTESİ 157

ÖZGEÇMİŞ 160

EKLER 161

SİMGE VE KISALTMALAR

ark. : Arkadaşları

mp3 : MPEG-1 Audio Layer III

TDK : Türk Dil Kurumu

SPSS : Statistical Package for Social Sciences

vb. : Ve benzeri

GİRİŞ VE AMAÇ

Bu çalışma yabancılaşma, sanal kaytarma davranışları ve sanal kaytarma ile örgtüsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesi olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır.

Çalışmanın genel bilgiler bölümünde ilk olarak yabancılaşma kavramı ve kapsamı, çeşitleri, nedenleri ve sonuçları ile birlikte incelenen değişkenlere ve daha önce yapılmış çalışmalara yer verilerek yabancılaşmanın türlerinden olan işe yabancılaşma ve çalışmanın ana değişkeni olan örgütsel yabancılaşma da anlatılmıştır. İşe yabancılaşma ve örgütsel yabancılaşmanın kavram ve tanımlamaları ile birlikte tarihsel gelişimine değinilmiş aynı zamanda boyutları, nedenleri, etkileri, sonuçları, yönetilmesi ve sağlık sektörüyle ilgili konu bağlamında yapılan çalışmalar aktarılmaya çalışılmıştır.

Genel bilgiler bölümünde yabancılaşma kavramı sonrasında sanal kaktarma davranışlarının kavramı ve kapsamına, türlerine, nedenleri ve sonuçlarına yer verilmekle birlikte yazın taraması sonucunda ulaşılan çalışmalar tablolaştırılmıştır. Ek olarak araştırmanın amacına yönelik olarak değişkenlerin sağlık sektörüyle ilişkisi de incelenerek yapılan çalışmalara yer verilerek yorumlanmıştır.

Çalışmanın gereç ve yöntemler başlığı altında araştırmanın amacı ve önemi, evreni ve örneklemi, kavramsal modeli ve oluşturulan hipotezler, verilerin toplanması, araştırmanın sınırlılıkları ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Bulgular başlığı altında ise bulguların değerlendirilmesi, araştırmanın niteliklerine uygun analiz sonuçları ve değerlendirilmesi gibi bilgilere yer verilmiştir. Yapılan analizler sonucunda ulaşılan bulgular yorumlanarak sonuçlandırılmış, yapılan benzer çalışmalar ile karşılaştırma yapılarak tartışılmış ve gelecekte yapılması planlanan çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur.

Sağlık sektöründe sanal kaytarmanın örgütsel yabancılaşmaya etkisinin daha önce araştırılmaması ve alanda boşluk olduğu saptanması ile birlikte bu çalışma yapılmaya başlanmıştır. Araştırma sağlık işletmesi çalışanları üzerinde yapılmıştır. Sanal kaytarma savranışlarının örgütsel yabancılaşma düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı incelenmek istenmiştir. Sanal kaytarma alt boyutlarından olan ciddi sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarmanın yine örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından olan güşsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır.

Çalışma sonucunda elde edilen bulguların yazına katkıda bulunacağı ve yapılması planan benzeri çalışmalara örnek olacağı düşünülmektedir. Sağlık sektöründe ilgili konu ile ilgili boşluk olması nedeniyle farklı değişkenler kullanılarak daha geniş kapsamlı bir çalışma yapılarak yazına katkıda bulunulabilir.

GENEL BİLGİLER

ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA

Bu başlık altında çalışmanın temelini oluşturmak amacıyla yabancılaşma kavramının tarihsel gelişimi, kapsamı, çeşitleri, özellikleri ve boyutları, nedenleri, sonuçları, yönetilmesi, sağlık sektöründe konu ile ilgili yapılmış çalışmalara değinilmiştir. Yabancılaşma iki çeşit olarak çalışmada yer almaktadır. İşe yabancılaşma ve örgütsel yabancılaşma kavramlarının kapsamı, tanımı, tarihsel gelişimi, boyutları, nedenleri, sonuçları ve nasıl yönetileceği anlatılmıştır. Sağlık sektöründe bu türlerin nasıl rol oynadığı da anlatılarak alan yazın incelemesi sonucunda ulaşılan çalışmalar derlenerek tablolaştırılmış ve yorumlanmıştır.

Yabancılaşma Kavramı ve Kapsamı

Yabancılaşma kavramı toplum, kültür, dil, din, siyaset, insan baz alındığında birçok şekilde ifade edilebilmektedir. Tüm bu yabancılaşma şekilleri sanayi toplumuna geçiş ile önem kazanmaya başlamış, 21. yüzyılda küreselleşme ile birlikte daha çok hissedilmeye başlamıştır (1).

Yabancılaşma kavramı ilk kez putlara tapmak ile ortaya çıkmış ve insanlar kendi yaptıkları putları kutsal kabul ederek, kendi gücüne ve potansiyeline yabancılaşmaya başlamıştır. İnsanlar kendi güçleri ile kendilerini baskı altına almakta ve kendi özelliklerine, putlara itaat ederek ulaşabileceklerine inanmaktadırlar. Kısacası insanoğlu kendi yarattığı putlara onları kutsal kabul ederek tapınmakta, kendi özelliklerini ve gücünü hiçe saymakta ve yabancılaşmaktadır (1,2).

Yabancılaşma, insanlık tarihi kadar eskiye dayanmaktadır. Toplumlarda bunalımların ortaya çıkması ile beraber örgütlerde yabancılaşma kavramı gündeme gelmeye başlamış ve

birçok düşünür tarafından sorunlar belirlenmeye çalışılmıştır. Bunun sonucunda ise çözüm sürecine odaklanılmıştır.

'Yabancılaşma' kelimesi, ilk defa Hegel tarafından 'Tinin Görüngü Bilimi' yapıtında kullanılmıştır. Tin, mutlak bilgiye ancak insanlığın gelişimi ile ulaşabilmektedir. Hegel, yabancılaşmayı doğal bir olgu olarak görürken ona göre, "yabancılaşmanın var olması için önce doğa, insan ve toplum var olmalıdır". Hegel'e göre yabancılaşma, kendi varlığı içerisinde kendi yok oluşunu simgelemektedir (3,4). Hegel, insanın çevresine yabancılaşmakta olduğunu, düşünebilen ve hissedebilen bir varlık olmadığı yargısını savunmaktadır. İnsanın yabancılaşmasının tek sebebinin kendi gücüyle ürettiği mal ve eşyalar olduğunu söylemektedir. Ona göre insan, varlığını kanıtlayabilmek için ürettiği mal ve eşyaların varlığına ihtiyaç duymaktadır (1). Hegelci düşüncenin dünya üzerinde nesnelleşme ve insanın kendisine yabancılaşması olarak iki temele dayandığı söylenebilir.

Feuerbach yabancılaşma kavramını felsefi olarak Marx'tan önce işlemiştir. Feuerbach, Hegel'in görüşüne karşı çıkarak insanın kendine yabancılaşmış tanrı değil, tanrının kendine yabancılaşmış insan olduğu görüşünü savunmaktadır. Feuerbach'ın dinsel yabancılaşma kuramı insanın Tanrı'yı yaratarak kendi özünü nesnelleştirdiği ve kendine yabancılaştığını ileri sürmektedir. İnsan, kendi yarattığı ve yüce varlık olarak oluşturduğu Tanrı imgesinin kölesi olmaktadır (4). Dinsel eleştirisine bakıldığında, dini insan ve hayvanın birbirlerinden ayrıldığı nokta olarak görmektedir. Ona göre hayvanların dini yoktur. İnsan kendi varlığının bilincindedir ve bunu aşmak için bir yol bulmaya çalışmaktadır (5). Yabancılaşma ancak insanın kendini ve öz halini kavradığı anda aşılabilmektedir. İnsanlar, belirli öz niteliklere sahiptirler. İrade, sevgi ve akıl olarak belirtilen bu özellikler insanların gelişimleri üzerinde oldukça etkilidir. Bireyler bu niteliklerini ancak öz benliklerinde topladıkları zaman yabancılaşmaktan kurtulabilmektedirler (1).

Hegel ve Feuerbach'ın fikirlerinden etkilenen Marx, yabancılaşmayı bireylerin kapitalist toplumdaki durumu olarak ele almaktadır. Çünkü kapitalizm, emeğin nesnel koşullarından kopuşuna neden olur. Kısacası artık işgören kendi iradesi ile üretmemeyi seçmektedir. Kapitalist sistemde işgörenin emeği işveren tarafından sonuna kadar kullanılmakta, kar elde edilmeye çalışılmaktadır. İşgörenin bu sistemde kendi kendini denetleme hakkı bulunmamaktadır. Marx'ın 1844 Elyazmaları'ında yabancılaşma, Hegel anlayışı ile bu şekilde açıklanabilmektedir. Marx, yabancılaşmayı dört boyutta incelemektedir (3,6,7):

1. **Emeğe yabancılaşma:** Kapitalist sistemde işçi emeği ile ortaya çıkardığı ürün üzerinde söz sahibi değildir. Bu yüzden işçinin emeği ile ürettiği ürün, işgören tarafından farklı

bir durum yaratmaktadır. İşgören bu üretim süresince gücünü tam kapasiteyle kullanamayıp, ürettiği eşyayı ise satın alamayacak duruma gelmektedir. İşçinin emek sarf ederek yarattığı ürün artık işgörene yabancı gelmektedir.

2. **İşe yabancılaşma:** Marx'a göre iş süreci, sadece bir emek karşılığında işgörene ücretinin verilmesi değil, işgörenin iş süreci boyunca kendi fikirleri ve yaratıcılığı ile katkıda bulunması durumudur. Kapitalist sistemde işgörenin, iş süreci boyunca yapılan herhangi bir faaliyette etkinliği yoktur.
3. **Doğaya yabancılaşma:** İnsan doğayı değiştirebilmek, ihtiyaçları doğrultusunda kullanabilmek ve ona egemen olabilmek gibi çeşitli özelliklere sahiptir.
4. **Kendine yabancılaşma:** İşe yabancılaşan işgören zamanla kendine de yabancılaşmaya başlamaktadır. Marx'a göre kendine yabancılaşan birey otomatik olarak çevresine de yabancılaşmaktadır.

Mills'e göre ise, işgörenlerin emek vererek ortaya koydukları ürünleri sahiplenememeleri yabancılaşma olgusunu ön plana atmaktadır. Faunce, yabancılaşma teriminin çok çeşitli kullanım alanlarının olduğunu ve modern çağda insanların sosyo-psikolojik hastalıklarının neticesinde oluşan bir durum olduğunu nitelemiştir. Marx gibi Melvin Seeman da yabancılaşma kavramını çeşitli boyutlarda incelemiştir: kuralsızlık, kendine yabancılaşma, anlamsızlık, güçsüzlük, tecrit olgusu. Seeman 5 boyut altında incelediği yabancılaşma kavramını şu şekilde sıralamaktadır (3,8,17):

1. **Kuralsızlık:** Bir hedef doğrultusunda toplum tarafından kabul görmeyen davranışlara yönelmek olarak tanımlanabilmektedir.
2. **Kendine (öz) yabancılaşma:** Bireyin kendisine olan yabancılaşma durumudur. Kişi kendi benliğini doyurmak için bir faaliyette bulunamamaktadır.
3. **Anlamsızlık:** Birey inanacağı ve yöneleceği konu üzerinde kararsız davranmaktadır. Böylelikle amacı doğrultusunda gerekli olan etkinlikler anlam kazanamamaktadır.
4. **Güçsüzlük:** Kişi hedefinde ulaşmakta zorluklar yaşamaktadır ve içinde bulunduğu toplumu etkilemek konusunda kendisini yetersiz hissetmektedir.
5. **Tecrit olgusu (soyutlanma):** Kişi içinde bulunduğu toplumun kurallıklarına ve gerekliliklerine katılım göstermemekte ya da az katılım sağlamaktadır.

Fromm, kapitalist sistemin düzeninden dolayı insanların korkak ve yabancılaşma eğiliminde olduğunu düşünmektedir. Bu sistem ise insanı tek çare olarak tüketime sürüklemektedir. Bunun sonucunda insanlar hayatlarını pasif olarak yaşamaktadırlar. Fromm ayrıca kapitalizmi, bireyi yalnız hale getirmesi, güçsüz ve önemsiz bireyler olarak hissettirmesi nedeniyle eleştirmektedir. İnsanların yaşamları boyunca yarattıkları ve yön verdikleri değişimlerle birlikte yaşamlarını sürdürdükleri her toplum insanlığın doğasına uyum sağlayamayabilmektedir veya insanlar bu duruma aynı ölçüde organize olamayabilmektedirler (9,10).

Sanayileşmiş toplumlarla birlikte artan teknolojik yaşam, iş bölümü, sağlıksız kentleşme durumu insanların çevrelerine ve kendilerine olan yabancılaşmalarını da artırabilir. Yabancılaşmanın tahribatının en aza indirgenmesi ve nasıl geliştiğine dair araştırmalar yapılması bu durumun ortadan kaldırılması adına önemli faktörler olabilir. Marx ve Hegel başta olmak üzere birçok düşünür tarafından bu konu üzerine değerlendirmeler yapılmıştır. Genel itibari ile yabancılaşmanın, düşünürler tarafından insan hayatı üzerinde olumsuz etkileri olduğu kanısına varılmış ve neler yapılması gerektiği ile ilgili tavsiyelerde bulunulmuştur. Olumlu yanlarından bahsetmek gerekirse, insanın gelişim sürecinde önemli katkıları olduğu söylenmeden geçilmemelidir. Tüm bu olay örgüsü içerisinde yabancılaşma kavramının sanayi devrimi ile birlikte baş göstermeye başlaması, teknolojik gelişmeler ve hızlı kentleşme gibi birçok etken ile ilişkisi kaçınılmaz olabilir. Sonuçta yabancılaşma, insanların birey olarak ya da toplum olarak bir paylaşım içerisinde olmaları durumlarında ilk günden beri canlılığını korumayı başarmış bir oluşumdur.

17. yüzyıl'dan beri gelişim ve değişim süreci geçiren yabancılaşma kavramı zamanla yazında yer edinmiş ve farklı milletlerce de tanımları yapılmıştır. Eski Yunanca'da "alloiosis" olarak bilinen Latince' de ise "alienatio" kökenli olan yabancılaşma kelimesi ingilizce "alienation" kelimesinden gelmektedir. Türkçe anlamı "benliğinin dışına çıkma" olarak tanımlanmaktadır. Yabancılaşma, bireyin çevre koşullarına aykırı düşmesi ya da kendisini başkasının gözüyle görmesi olarak tanımlanan bir kavramdır. Aynı zamanda yabancılaşma bir olay, durum veya kişiden uzaklaşma biçimini ifade etmekte olup konumunu değiştirme anlamına da gelebilmektedir (1,11,12).

Marx, toplumun kapitalist sisteme geçmesi ile birlikte iki ayrı sınıfa ayrıldığını söylemektedir; burjuvazi sınıf ve proletarya olarak adlandırılan işçi sınıfı. Marx ile özdeşleşmiş ve eski çağlardan günümüze dek gelebilen yabancılaşma kavramı özgün kitabında şöyle anlatılmaktadır (13): "İşçi ne kadar çok ürün üretirse üretsin, üretim gücü ne kadar büyürse

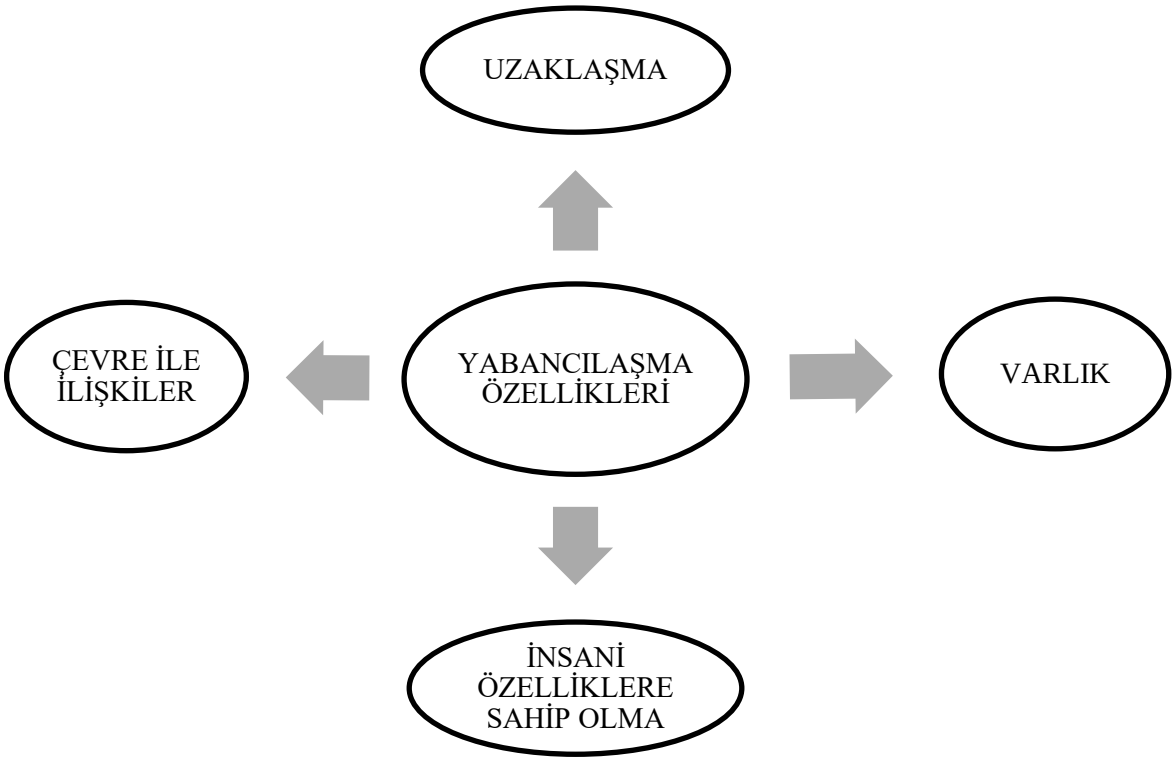
büyüsün, işçi o kadar fakirleşir. Kendi ürettiği kadar ucuzlar. Şeyler dünyasının değeri arttıkça insan dünyası değersizleşmeye başlamaktadır."

Eskiden değerli görülen işçinin zamanla değersizleşmesi, kendine yabancılaşmasına ve köle durumuna düşmesine neden olmaktadır. İşçiye tüm bunların sonunda düşen ise, yaşamını devam ettirebilmesine yetecek kadar ücret ve zorla çalıştığı, adeta köleleştiği bir ortamdır (14).

Marx'a göre yabancılaşma tanımını yapmak gerekirse yabancılaşma; insanı kendi etkinliğinin ürünlerine, üretken etkinliğinin kendisine, içinde yaşadığı doğaya, kendine, kendi özsel doğasına, insanlığına, öteki insanlara yabancılaştıran eylem olarak tanımlanmaktadır. Yabancılaşma kavramını tanımlarken Fromm Marx'a atıfta bulunmuştur. Fromm'a göre insan dünyayı anlayamamakta fakat dünya insana yabancılaşmaktadır. Durkheim'e göre yabancılaşmanın temeli, toplumsal değer ve kuralların, insanların davranış ve isteklerine yön veren belirleyici özelliklerinin yok olmasına dayanmaktadır (3,13,15).

Günümüzde ise TDK (Türk Dil Kurumu) yabancılaşma kavramını "belli tarihsel şartlarda insan ve toplum etkinlikleri ürünlerinin, bu etkinliklerden bağımsız ve bunlara egemen olan ögelerin değişik biçimde kavranması" şeklinde tanımlamaktadır (16).

Görüldüğü üzere eski çağlardan günümüze kadar yabancılaşma, tüm toplumlarda görülmüş ve çeşitli unsurlar tarafından beslenerek bugünkü halini almıştır. Gelişen ve bilinçlenen toplumlarda yabancılaşmanın azaltılabilmesi veya yok edilebilmesi amacıyla çeşitli çalışmalar yapılmış ve çözüm arayışlarına geçilmiştir.



Şekil 1. Yabancılaşmanın özellikleri (3)

Toplumların yabancılaşma yaşamamaları, kendilerinin ve örgütlerinin bundan etkilenmemeleri ya da en az seviyede etkilenebilmeleri ve çözüme kavuşabilmeleri için yabancılaşmanın özelliklerini ve boyutlarını da bilmeleri gerekmektedir. Şimşek ve ark. tarafından yabancılaşma kavramının özellikleri aşağıdaki gibi belirtilmektedir (3):

- Yabancılaşma, birinin/bir şeyin, birinden veya bir şeyden uzaklaşması, yabancılaşması durumudur.
- Yabancılaşma olgusu insanın doğasında en baştan beri varlığını sürdürmektedir.
- Yabancılaşma, ilk örgüt toplumlarından beri varlığını göstermektedir.
- Yabancılaşma, bireylerin sosyal çevreleri ile aralarındaki ilişki sonucunda oluşmaktadır.
- Yabancılaşma sonucunda, rekabetin artması, kıskançlık durumları, itaatsizlik, zıtlaşma, saldırgan davranışlar gibi insani özellikleri oluşabilmektedir.

Yabancılaşma, özelliklerinde de belirtildiği gibi, toplumların her kesiminde varlığını sürdürmektedir ve insani ilişkiler içerisinde ya toplum tarafından üstesinden gelinebilmekte ya da toplumu yutabilmektedir.

Yabancılaşmanın boyutları:

Yabancılaşma ile ilgili birçok çalışma yapan bilim insanı bulunmaktadır ve hepsi kendine göre bir boyutlandırma yapmıştır. Yabancılaşmanın ilk araştırmacılarından sayılan Seeman'ın "On the Meaning of Alienation" adlı eserinde yabancılaşmanın etkileri boyutlarıyla birlikte anlatılmaktadır. Seeman yabancılaşma boyutlarını şu şekilde sınıflandırmıştır (2,17,18,19):

1. **Güçsüzlük:** Bireyin geleceğinin kendi iradesi dışında dış etkenler tarafından yönlendirilmesi olarak algılanmaktadır. Kuh'a göre birey, etrafında meydana gelen olaylara bir müdahalede bulunamamaktadır.

2. **Anlamsızlık:** Yapılan bir işte veya olan bir durumda kavranamazlık ya da tutarsızlık yaşanması sonucunda amaçsız bir hayat görüşünün varlığı olarak tanımlanabilmektedir. Tecrübesizlikten doğan başarısızlıklar bireyin neye, hangi durumda, hangi doğrularla karşılık verebileceğini bilememesi, çevresinde olanları anlayamaması hali olarak tanımlanmaktadır.

3. **Kuralsızlık (Normsuzluk):** Toplum tarafından benimsenen davranış ve normlara bağlılığın yoksunluğu durumudur. Davranışı yönlendirmede kullanılmak üzere herhangi bir ilke veya norm bulamamak amaca giden yolda toplum tarafından kabul olmayan yöntemlere başvurmak olarak belirtilebilmektedir.

4. **Toplumsal izolasyon:** Toplum tarafından sosyal ilişkilerden dışlanma veya yalnızlık hali olarak nitelendirilmektedir. Bu boyut, verili bir toplumda tipik olarak yüksek sayılan inanç ya da hedeflere düşük ödül değeri verme olarak tanımlanmaktadır.

5. **Kendine yabancılaşma:** Bireyin kendi varlığını anlamlandıramaması durumudur. Bireyin öz benliğinden uzaklaşması olarak da tasvir edilebilmektedir. Kısaca kendine yabancılaşan insan, çalıştığı yer ile arasında engeller oluşturmaktadır. Daha çok para kazanmak gibi amaçlar edinen insan, iş doyumuna ulaşamayacak ve kendine de yabancılaşacaktır. Kendine yabancılaşma "bireyin kendini ödüllendirici bir faaliyet bulamayışı" dır.

Yabancılaşma, bireysel ve toplumsal boyut olmak üzere iki boyut içersinde de işlenebilmektedir. Yabancılaşmanın bireysel boyutu, iki ana temele dayanmaktadır. Bunlar; bireyin öz benliği ile ilişkilendirilmesi ve bireyin yaşamı boyunca ortaya koyduğu varlığıdır. Yabancılaşma, bireyin toplum içerisinde yaşadığı sosyolojik ve psikolojik olguların temel etkeni konumundadır. Öz benliğin gerçekleşmesi durumunda da toplum içerisinde yaşanan her şeyin bir etkeni bulunmaktadır (20).

Yabancılaşmanın nedenleri, sonuçları ve yönetilmesi:

Yabancılaşma, birçok faktörün etkileşimi ile birlikte çeşitli alanlarda ortaya çıkarak kişilerin gösterdiği karşı tepkiler bütünüdür. Zamanla sanayileşen insan topluluklarının para ile içli dışlı olması ile birlikte kapitalizmin doğması ve günümüze kadar uzanan bir serüven ile modernizmin oluşması tüm bu dönüşümlerin ana etmenleridir. Birey temelli olan yabancılaşma kavramı, çevresiyle ilişki içerisinde olan bireyin, bulunduğu ortamı da etkilemesi ile birlikte kültürleri, örgütleri ve hatta toplumları da etkisi altına almaktadır. Tepki ile karşılaşılan bu durumda birey kendini yetersiz, güçsüz, tükenmiş ve karamsar duygular içerisinde bulmaktadır. Bir toplum içerisinde belirli bir görevi ve rolü olan kişi sonuçta kendini gerçekleştiremeyecek ve bir üretime katkı sağlayamayaca ve kendisine yabancılaşacaktır. Yabancılaşmanın önüne geçebilmek için toplum içerisinde bir bütünlüğün sağlanması, duygusal bağların geliştirilmesi, kendi kendini yönetebilmenin ve denetleyebilmenin sağlanması gerektiği düşünülmektedir. Kendini gerçekleştirme düzeyini de sağlıklı bir biçimde tamamlayan kişilerin yabancılaşmanın önüne geçebileceği kanısına varılmaktadır (20).

Yabancılaşma sonuçları bakımından kişisel ve toplumsal düzeyde ikiye ayrılabilmektedir (21):

1. **Kişisel sonuçlar:** Sosyal çevreden yalıtılmışlık, yaşama isteğinde azalma, yaratıcılığın körelmesi, mental bozuklukların oluşumu, madde bağımlılığı gibi kötü davranışların edinilmesi, intihara meğillilik, düzensiz yaşam biçimi, kültürel değer ve normlara karşıtlık, bencillik gibi duygu durumlarından oluşmaktadır.

Kişi yaşadığı bu durumlardan dolayı bedenen, ruhen ve sosyal yönden çöküntü yaşayabilmektedir. Kendisinin yanında yakın ve uzak çevresinde verebileceği zararlar da göz önünde bulundurulmalıdır.

2. **Toplumsal sonuçlar:** Topluma karşı oluşan uyum bozukluklarında artış görülmesi, kendini geri çekme içgüdüsü, savunma mekanizması oluşturma, karamsarlık, kendini yetersiz ve ümitsiz hissetme gibi durumları içinde barındırmaktadır.

Yabancılaşma kişiyi robotlaştırmakla kalmayıp itaatkar bireyler oluşturmaktadır. Yabancılaşan birey zamanla kurallara uymayacak ve sorgulamaya başlayacaktır. Hayal kurmaktan korkan birey, çevresiyle ilişkilerini de koparmaktadır (22). Bu gibi durumların önüne geçebilmek için çeşitli analizler ve takipler yapılmalıdır. Kişinin kendisi ya da çalıştığı kurum tarafından benzeri analizler yapılabilir veya farkındalık yaratılarak sorunların önüne geçilebilmelidir.

Yabancılaşma konusu üzerine yedi farklı meslek mensubu ile bir alan çalışması yapan Mottaz'a göre ortaya çıkan sonuçlar beyaz yakalı kişilerin mavi yakalı işgörenlere nazaran kendilerini daha iyi ifade ettikleri yönündedir. Her bir meslek grubu için yabancılaşma seviyesinin farklılık gösterdiği sonucuna ulaşıldığı belirtilmiştir. Mottaz, yabancılaşma boyutlarını güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma olarak üç gruba ayırmaktadır. İşe yabancılaşma konusunda iş koşulları, örgütsel yapı ve teknoloji pek çok etken ile ilişki kurmaktadır. Örgüt personelinin sürekli denetlenerek yönetilmesi hususunun, işgörenler üzerinde kendine yabancılaşma düzeyini artırması dikkat çekmektedir. Mottaz bu durumun sebebi olarak, örgüt personelinin kendileri üzerinde uygulanan denetleyici idare yönteminin kendi özel alanlarına ve iş yapma durumlarına bir müdahale olarak görmeleri şeklinde düşünmektedir (23).

Yabancılaşmanın, eğitim örgütleri üzerindeki etkisi konusunda yapılan araştırmalar genç kesimin yabancılaşma nedeni olarak sosyal çevresini göstermektedir. Genç bireylerin arkadaş çevresi ile etkileşimi sonunda yabancılaşması ve intihara eğilimlilik, uyuşturu madde kullanımına yönelme, disiplinsizlik gibi davranışları göstermelerine neden olmaktadır. Genç bireyin tüm bunlardan uzak durması aile ortamındaki eğitim ve iletişim ile engellenebilmektedir. Öğretmenler üzerine yoğunlaşan yabancılaşma çalışmalarında ise sonuç okulun örgütsel yapısı ile güçsüzlük bağlamı ilişkisinin anlamlı bir ilişkiye dayandığı şeklindedir. 25 yıl üzerinde deneyimli öğretmen çalışanı olan okullarda yabancılaşmanın daha az olduğu, sınıf öğretmenlerinin, branş öğretmenlerine kıyasla anlamsızlık ve güçsüzlük yönünden daha az yabancılaşma düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir (24). Eğitim örgütlerinde, yabancılaşmanın gerçekleşmeden evvel önlenmesi için belirli plan ve projenin çizilmesi, politikaların oluşturulması ve tüm bunların zamanında görevlendirilen bilinçli kişilerce uygulamaya geçirilmesi önem arz etmektedir.

Çelik ve Babaoğlan'ın (25) 2017 yılında üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada, öğrencilerin güçsüzlük, kuralsızlık, soyutlanma ve anlamsızlık boyutlarının tamamında orta düzeyde yabancılaşma yaşandığı, yine bu boyutların cinsiyete, yaşa, bölüme, öğrenim süresinin kaçıncı yılında olduğuna ve ailesinin aylık gelir düzeyine göre fark göstermediği belirlenmiştir. Öğrencilerin güçsüzlük ve soyutlanma düzeyleri, teknoloji kullanım durumlarına göre değişkenlik göstermemektedir. Kuralsızlık ve anlamsızlık düzeylerinin ise farklılık gösterdiği bulunan diğer bir sonuçtur. Eğitim sektörüne yönelik yapılan bir diğer çalışma ise Erol ve ark. (26) tarafından yapılmıştır. Üniversite öğrencileri üzerinde yapılan araştırmada, erkek öğrencilerin yabancılaşma düzeylerinin, kız öğrencilerin

yabancılaşma düzeyinden daha fazla olduğu belirlenmiştir. İkinci sınıfta öğrenim gören öğrencilerin yabancılaşma düzeylerinin anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenirken yine öğrenim gördüğü bölümü kendi isteği ile tercih eden, arakadaşları ile ilişki düzeyi çok iyi olan, sosyal bir faaliyete katılan öğrencilerin ve kız öğrencilerin algılanan sosyal destek düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin üzerinde yapılan bir çalışmada Korkmaz ve Çevik (27), örgüt kültürü ile yabancılaşma arasında negatif orta düzeyde bir ilişki saptamıştır. Örgüt kültürünün, yabancılaşmanın anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel sağlığın çalışanların iş tatmini ve yabancılaşma düzeyine etkisini inceleyen Tuğal ve ark. (28) seyahat sektöründe yaptıkları bu çalışma ile örgütsel sağlık ve güçsüzlük boyutu ve topluma yabancılaşma boyutu arasında negatif ilişki saptamışlardır. Örgütsel sağlık ile iş tatmini arasında ise pozitif ilişki olduğu belirtilmiştir. Örgütsel sağlığın çalışanların iş tatminine etkisi bulunurken, yabancılaşma düzeylerine etkisinde örgütsel adaletin aracı rolü bulunup iş tatmininde aracı rolü bulunamamıştır.

Eğitim sistemi ile ilgili gerçekleşen sorunlar neticesinde, ülkemiz gençlerinde yabancılaşma eğilimi artış göstermektedir. Eğitim sisteminde yaşanan sürekli değişim, üniversitelerde ihtiyaca göre kontenjan açarak işsizliğin önüne geçme gibi politikaların uygulanmaması, kendi eğitim alanları dışındaki mesleklerde çalışmaya itilmesi, ülkemiz gençlerini yabancılaştıran başlıca etmenlerden sayılabilmektedir (8). Sınav stresi, okuldan atılma korkusu, aile baskısı gibi etkenlerin, genç bireylerin üzerinde yoğun baskıya neden olması yabancılaşmalarına ek faktörler olarak gösterilebilir.

Yabancılaşmanın kişi ve örgüt bazında bazı kayıplara neden olmasını önlemek üzere önlemler alınması gerekmektedir. Yöneticilerin büyük rol üstlendiği bu süreçte çalışanlar ve örgüt içi sorunlar için alınabilecek tedbirler öncesinde bazı değerlendirmeler ve takiplerin yapılması sonucunda belirlenmelidir (29).

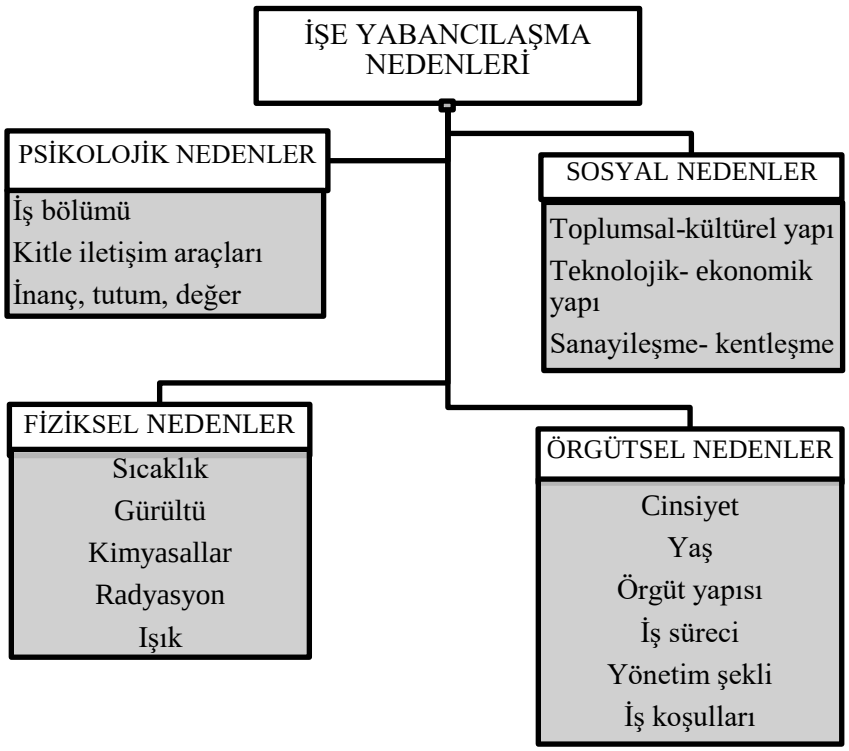
İşe Yabancılaşma Kavramı ve Kapsamı

İş ortamını tatmış ve burada sürekli olarak faaliyet gösteren bireyin işyeri koşullarından, yönetim tarzından ve iş yoğunluğundan etkilenmesi olasıdır. Bireyin işi üzerinde etkili olamaması, sürekli gözetim ve denetim altında olması, üzerinde baskı hissetmesi, yetki alamaması iş yerinde pek çok probleme neden olmaktadır. Kendini ifade yeteneğinde gerileme, fikir üretememe, yenilikçi düşünememe, kariyer yolunu etkili seçememe gibi problemlerle başa çıkmaya çalışan birey, örgüt içerisinde de sorunlara neden olmakta ve işe yabancılaşmaya

başlamaktadır (18). Bir işyerinde çalışan kişide işine karşı oluşan ilgisizlik, isteksizlik, tükenmişlik gibi durumların sonucunda meydana gelen demoralizasyon, etkinsizlik durumu, çatışma hali işe yabancılaşma olarak tanımlanabilir.

Marx'a göre yabancılaşma kavramı, 1844 Elyazmaları kitabında "bireyin yaratıcı olma yeteneklerinin köreltilmesi" ve "bireye bir yarar sağlamayan ve birey için bir anlam ifade etmeyen nesneleri kişinin üretmesi ve bunları pazarlamaya zorlanması" biçiminde açıklanmaktadır. Marx, işgörenin ürettiği ürün eğer onun değilse, başka birisinin kullanımı ve hizmetine tahsis edilme amacı güdülüyorsa, kişinin yaptığı işin ona bir zevk vermeyeceğini düşünmektedir. Bu işi yapmaya çalışan kişinin aslında geçim derdinde olduğu barizdir. Marx'a göre bu zorundalık güdüsüyle hareket eden kişinin emeği "yabancılaşmış emek" olarak açıklanmaktadır (13,18).

İşe yabancılaşmaya neden olan faktörler içerisinde iş, örgüt yapısı, cinsiyet, yaş, iş süreci, işgören beklentileri, kurumun büyüklüğü, organizasyon yapısı, yönetim şekli gibi unsurlar sayılabilir. Çalışma ortamında yaşanan çatışmalar, monotonluk, iş arkadaşları arasındaki rekabet, örgüt karar sürecinde yer alamamak, aşırı iş yükü gibi faktörler işgörenlerin hem kendilerine hem de işe yabancılaşmalarında büyük rol oynayabilir.



Şekil 2. İşe yabancılaşma nedenleri (21)

Şekil 2'de görülen şemada işe yabancılaşmanın yaşanmasında etkili olan faktörlere değinilmiştir. Psikolojik, sosyal, fiziksel ve örgütsel nedenlerin, bireyi işe yabancılaşma konusunda etkilediği görülmektedir. Psikolojik nedenler; iş bölümü, kitle iletişim araçları, inaçlar, tutum ve değerlerden oluşmaktadır. İş bölümü, bir iş üzerinde uzmanlaşma ve gelişmenin kaynağı olarak görülmektedir. Bunun yanında işgörenin yeteneklerinde körelme meydana getirmesi ile olumsuz yönlere de sahiptir. Bu tarz durumlarla karşılaşmamak için işgörenin yetenekleri doğrultusunda bilgi, deneyim ve katılımcılık unsurları ile aktif bir gelişme amaçlanmalıdır (21).

Kitlesel iletişim araçları, teknolojinin gelişmesi ile birlikte iletişim araçlarında da meydana gelen üst düzey gelişim, olumlu katkı sağladığı gibi olumsuz sonuçlar da doğurmaktadır. Aşırı ve dengesiz biçimde kullanılan kitle iletişim araçları amacından sapmakta ve toplum içerisinde bağların zayıflamasına neden olabilmektedir. Neticesinde birey yalnızlaşmakta ve yaşamındaki ilkelerden uzaklaşarak en sonunda kendine yabancılaşmaktadır. Yalnızlaşan birey bu durumu kitle iletişim araçları ile gidermeye çalışmaktadır (21). Örgüt açısından düşünüldüğünde ise faydalı olabileceği gibi zararlarının da hissedilebileceği kitle iletişim araçlarının aşırı kullanımı, bazı ekonomik kayıplara neden olabilir.

Bir örgütün değer, tutum, kültür ve iş gereklerinin doğru bir şekilde anlaşılması, işgörenlerin kendilerini iş yerine ait hissetmeleri, iş yerinde uyumlu bir şekilde çalışmaları, özgür fikir ve düşünceler üretme, kendini geliştirme gibi unsurlar ile rahat bir ortamın oluşmasına yardımcı olmaktadır (21).

Yabancılaşma, yalnızca örgüt içerisindeki etkenlerden kaynaklanmamaktadır. Sosyal nedenler içerisinde, toplumsal-kültürel yapı, teknolojik-ekonomik yapı, sanayileşme ve kentleşme gibi faktörler sayılabilmektedir. Aileyi ve toplumları oluşturan bireylerin birlikte yaşanılan ortamlarda diğer kişilerden etkilenmesi olağandır. Birlikte yaşanılan ve oluşturulan tutum, değer ve normların sonucunda kültürel alt yapı meydana gelmektedir. Birey bazen bunlara uyum sağlayabildiği gibi bazen dışlanmış da hissedebilmektedir.

Teknolojinin insan hayatına olumlu katkılarının yanında olumsuz etkilerinin de olduğunu savunan görüşler mevcuttur. Teknolojinin insan hayatına girmesi ile birlikte yaşam olanaklarının ve iletişimin kolaylaştığı savunulmaktadır. Teknolojinin insani değerleri, gizliliği, insan psikolojisini etkilemesi ise kaçınılmaz bir durumdur. Sanayinin işlerlik kazanması ile birlikte kitle üretimin yapılmaya başlanması ve toplu olarak yaşamaya ihtiyaç duyulması neticesinde hızlı kentleşme gündeme gelmiş ve günümüzde de hızla artmaya başlamıştır (21). Devamında ise yabancılaşmanın artması, tanımlanmasına olan ihtiyacı doğurmakta ve

tanımında sanayileşme, kitlesel yaşam veya toplumdan sapma gibi kavramlar görülebilmektedir. Sanayileşme ve teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak görülen çevreye duyulan ihtiyacın azalması ile birey yalnız bir yaşam sürmeye yönelmektedir. Çevresinden uzaklaştığını farkettiğinde topluma uyum sağlamaya çalışacak, fikir ve düşünceleri kendini yansıtmamaya başlayacaktır.

Psikolojik ve sosyal nedenlerin yanında fiziksel koşullarında sebep olduğu bazı olumsuz durumlar mevcuttur. Isınma sorunları, aşırı gürültülü, solunum yollarını etkileyen duman, zehirli gaz ve kimyasallar, radyasyon gibi faktörler çalışanları sağlık yönünden olumsuz etkileyebilmekte ve önlem alınmazsa büyük riskler doğurabilmektedir (18). Tüm bu nedenler göz önünde bulundurulduğunda çalışanların işe karşı doyumsuzluk ve tatminsizlik duyguları besleme ihtimalleri artabilmektedir.

Yabancılaşmaya neden olan unsurların etkisinde olan bireylerde gözlemlenen kişisel özelliklere bakılacak olursa; yaratıcı düşünceden yoksunluk, mental bozukluklar, çevreyle olan ilişkilerde meydana gelen kaçınmalar, hayata karşı değişen bakış açıları, düzensiz yaşam tarzı, madde kullanımı gibi özelliklere sahip bireyler bu tarz yabancılaşma durumundan etkilenen insanlarda gözlemlenen unsurlardır. Aybar'a göre yabancılaşmanın, bireyin kişilik özellikleri üzerinde meydana getirdiği bazı unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurlar ise aşağıdaki gibidir (21,22):

- Yaratıcı düşünceden yoksunluk
- Mental bozuklukların görülmesi
- Çevre ile kurulan iletişimde bozukluklar
- Hayata ilgisizlik duygusu
- Madde bağımlılığı
- Toplumsal değerlere karşı duruş
- "Ben" duygusunda artış
- Aşırı tüketim ihtiyacında olma

Kişilik özelliklerini etkileyebilecek potansiyele sahip yabancılaşma, sektör ayırt etmeksizin birçok çalışanda görülebilmektedir. Kurum içerisinde iletişimin önemi ve kişiler arasındaki uyum örgütün verimliliği açısından önem arz etmektedir. İşine yabancılaşma yaşayan kişi çevresiyle arasında iletişim bozuklukları yaşadığında bu verimlilikte azalma meydana gelebilmektedir. Kişi tutum ve davranışlarını da etkileyen işe yabancılaşma bazı mental sorunlara da neden olabilmektedir.

Sağlık sektörü için düşünüldüğünde, yabancılaşmanın olumsuz etkilerinin sağlık personeli üzerinde sıkça hissedildiği yapılan çalışmalar ile anlaşılabilmektedir. Hasta ve yakınları aralarında çıkan münakaşanın çatışmaya neden olmasının yanında, yanlış tedavi uygulamalarının görülmesi, hastaların tedaviye geç yanıt vermeleri ise bir diğer olumsuz sonuçları olarak gösterilmektedir (18). Ayrıca Hırlak ve ark. na (30) göre kendilerinin önemli olduğu kadar, içerisinde bulundukları örgütlere de fayda sağlanması gerektiği için sağlıklı örgütler yapısı büyük önem taşımaktadır.

Eğitim sektörü düşünüldüğünde ise öğretmenlerin işe yabancılaşması öğrencilerin başarı düzeylerini etkileyebilmektedir. Sorunlara çözüm bulamama, okula veya işe gitmek istememe, kaytarma, öğretim aşamasında kendini yetersiz hissetme, öğrenciler ile iletişim kuramama, bıkkınlık gibi duyguların yaşanması bu süreç sonunda görülebilmektedir. Öğretmenin tükenmişlik sendromu içerisinde olduğunu düşünmesi ve dolayısıyla da ders aktivitelerini yerine getirememesi ve karşı taraf ile düşüncelerini kolaylıkla paylaşamaması gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir (31).

Hizmet sektörü incelendiğinde özel sektör ve kamu sektörü arasındaki farklar işe yabancılaşma üzerinde farklı sonuçlara neden olabilmektedir. Geçici çalışma, sözleşmeli çalışma ya da işkur ile iş başlangıcı yapmak gibi etkenler kadrolu çalışanlara kıyasla daha fazla işe yabancılaşma hissedebilirler. Özel sektörün vermiş olduğu güvensizlik, ağır iş koşulları, uzun çalışma saatleri, fazla iş yükü gibi sayılabilecek faktörler kişinin işe yabancılaşma düzeyinde önemli ölçütler olabilir.

İşe yabancılaşmanın birçok boyutu etkilediği herkes tarafından kabul görmüştür. Güçsüzlük boyutu ele alındığında, örgütlere çeşitli olumsuz etkilerde bulunduğunu düşünürsek, personelin kendini güçsüz hissetmemesi için onlara çeşitli yetkiler verilerek çalışmaya katkıda bulunmaları sağlanabilir. Bir örgüt personeli ne kadar güçlü ise kendine güveni de o kadar yüksektir (31). Bu güdülemeyi sağlamak için de personelin inisiyatifini kullanması sağlanmalı, istediği bilgiye istediği zamanda ulaşabilecekleri bir ortam yaratılmalı, gelişimlerini sağlayabilmeleri için eğitim programları düzenlenmelidir.

İşe yabancılaşma, sonuçları bakımından iki gruba ayrılmaktadır. Birinci grup, başkaları tarafından gözlemlenebilen davranışları içermektedir. Bir insan sadece kendi açısından değil başkaları açısından da çevresindeki olaylara bakarak objektif olmalıdır. Çevresiyle bütünleşemeyen insan yabancılaşmaktadır. Olaylara sadece kendi açısından bakmakta ısrar eden bireyler objektif davranıştan uzaklaşmaktadır. Toplum kurallarına uymama gibi olumsuz davranışların yanı sıra, yaratıcılığın yüksek olması gibi olumlu bir yanı da bulunmaktadır. İkinci

grup, yabancılaşma ile ilişkili bir şekilde meydana gelmektedir. Dolaylı olarak gözlemlenebilen davranış ve duyguların bütünüdür. Bireyin işten uzaklaşmasında; performans düşüklüğü, agresiflik, beklenti içerisinde olmama, olumsuz davranışlar sergileme gibi etkenler rol oynayabilmektedir (31).

Yabancılaşan bireyler, çevresel veya bireysel özelliklerin etkisi ile yabancılaşma eğilimi göstermelerine rağmen yaptıkları işi bırakmaya sıcak bakmamaktadırlar. Personel devri ile yabancılaşmaya yol açabilecek unsurların ortadan kaldırılması ve bunları etkili bir şekilde yönetebilecek politika ve prosedürlerin oluşturulması sağlanabilir. Fakat sık personel devri bazı olumsuz durumlara neden olabilir. Bireylerin kendilerini tutsak hissetmeleri ve örgütün denetim gücünü elinde tutmak istemesi neticesinde çatışma ortaya çıkabilir ve yabancılaşma başlayabilir. İşte bu noktada yabancılaşmanın önüne geçebilmek için etkili çözümler belirlenmeli ve önlenmesi için çalışmalar başlatılmalıdır.

İşe yabancılaşma, bireyler üzerinde olduğu gibi örgüt üzerinde de olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bireylerin yaratıcılıklarının sınırlanması örgütlerin pek de istediği bir durum değildir. Örgüt içerisinde var olan süreçleri değiştirmek isteyen kişi, örgüt tarafından baskıyla karşılaşabilecektir. Yabancılaşma eğilimleri yönetici kadroya göre çalışan personel de daha çok gözlemlenmektedir (32). İşgörenler, işveren tarafından daha çok desteklendiklerinde ve özgür bırakıldıklarında yabancılaşma düzeyi azalabilir. Çalışanın beklenti ve amaçları ile örgüt amaçlarının uyumlu hale getirilmesi de işe yabancılaşmayı önlemek adına önemli bir adımdır. Örgütün sağlığını yerinde tutmak, çalışanlar için önemli bir faktördür. Sağlıklı bir örgütte; kişiler arası ilişkiler daha sağlıklı kurulabilir ve çalışanlar yaptıkları işten tatmin olarak örgüt içerisinde aktif rol oynayabilecekleri bir yapıda yer alabilir.

Örgütsel Yabancılaşma Kavramı ve Kapsamı

Fütürist akımın öncülerinden sayılan Toffler, günümüz çağının kalıcı olan şeylerin yok olacağı düşüncesiyle toplumları geçici olan şeylere yönlendirdiğini savunmaktadır. Sürekli değişimin yaşandığı modern çağda toplumlar değişime açık olmaya zorlanmaktadır. "Tek kullanımlık" olan şeylere yönlendirilen toplumlarda aşırı tüketim dönemi yaşandığı söylenebilmektedir. Teknolojinin gelişmesi ve bilgiye ulaşımın kolaylaşması ile birlikte insanlar değişime itilmektedir. Hızlı değişim süreci içinde adapte olamayacağını düşünen insanlarda psikolojik baskı meydana gelebilmektedir. Sürekli değişime ayak uydurma çabası içerisinde olan insanoğlunun yanında artık örgütlerde bu baskıyı tatmışlardır (33).

Kullanımı çağımızdan çok eskilere uzanan yabancılaşma kavramı, bir iş organizayonunda

toplu olarak ya da bireysel olarak çalışan personelin, emeği ile bir ürün ortaya koyduğu işletmeye karşı yabancılaşması sonucunda işletmede bazı etkiler meydana gelmektedir. Küreselleşme ve rekabetin artışı, organizasyon yapılarında ve yönetim şeklinde meydana gelen istikrarsız ve düzensiz değişiklikler, çalışan ve işletme arasında gerçekleşen uyumsuzluk, yetersizlik duygusu gibi nedenler dolayısıyla çalışan kendini işletmeden uzaklaştıracak, motivasyonu otomatik olarak düşecek ve işletme yaşam eğrisi etkilenecektir (33). Kendini sürekli aynı işi yapan makine olarak gören işgörenler, örgüt içerisinde isteklerine ulaşamaz ve gösterdiği tepkiler neticesinde işverenin katı geri dönüşü ile karşılaşabilirler.

Yabancılaşma, genel anlamıyla belirli bir toplum ya da süreçten uzaklaşmaktır. Tıp ve psikiyatrik anlamı ise, normalden sapma, ruh sağlığının bozulması şeklinde tanımlanmaktadır (34). Bir amaç uğruna belirli faaliyetler dizisi etrafında toplanan insanlardan oluşan, bir işi görmek için belirli malzeme, cihaz ve ekipmanları bünyesinde barındıran, yasalara uygun, gerekli hukuki süreçlerini tamamlamış ve bir işveren ve işgören sıfatı ile iş yapılan kurum, örgüt olarak tanımlanabilir. Örgüt, bünyesindeki insanlar tarafından iş bölümü yapılarak, sorumluluklar temelinde gerçekleştirilen hiyerarşik düzen ile belirlenen hedef ve amaçların gerçekleştirilmesi niyetiyle oluşturulan bir çatıdır (35). Kısacası mesleki gerekliliklerini yapabilmek için bir araya gelen insanların oluşturduğu gruplara örgüt denebilir. Örgüt içerisinde yapısal, kültürel ve organizasyonel bozulmaların neticesinde ortaya çıkan durum ise örgütsel yabancılaşma olarak nitelendirilebilir.

Örgütlerde yabancılaşma; örgüt içerisindeki yapı, düzen, uygulama, kültür ve çevre ilişkileri gibi unsurlarda yabancılaşmayı ortaya çıkaracak bozulmaların olmasıdır. Kişinin çevresine uyumunda problemler yaşaması, çevresiyle ilişkilerinin zedelenmesi sonucunda denetimden yoksun kalması ve en sonunda da yalnızlaşması örgütsel yabancılaşma kavramını bir nebze olsun kapsamaktadır. İşgörenler işverenlerin kendilerine verdiği görevleri, gerektiği şekilde yapmakla yükümlüdür. İşgörenler, çalıştıkları örgütün kültürüne ve işleyişine uymak ve bunu uygulatmakla mesuldür. Modern çağda örgüt içi ilişkilerde olması gerekenin dışına çıkılmaktadır. Örgüt içerisinde gruplaşmalar, çatışma, birbirini çekemezlik, menfaat uğruna sergilenen davranışlar olmaması gereken fakat sıkça karşılaşılan durumlardır (3).

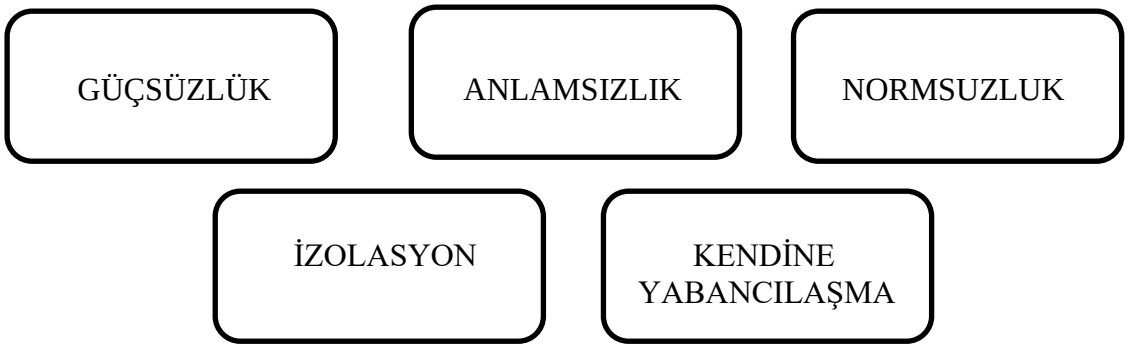
Birey, modern çağın koşullarından etkilenerek kendine ve iş çevresine karşı yabancılaşma eğilimi göstermektedir. Yabancılaşan birey agresifleşmekte ve saldırganlaşmaktadır. Günümüz yenilikleri kişiye yarar sağlaması yanında zarar da verebilmektedir. Yabancılaşmanın ortaya çıkması ile birlikte kişi öz değerlerine, kültürüne, toplumsal normlarına uzaklaşmaktadır (34). Yabancılaşma örgüt içerisine sızdığı vakit kaos ortamı oluşmakta, eğer nedenleri araştırılmayıp

çözüm üretilmez ve iyi yönetilmez ise bu kaos ortamında sağ kalmak iyice zorlaşmaktadır.

Birden çok insanı bünyesinde barındıran örgütlerde, çeşitli görüş, algı ve değerler ortaya çıkabilmektedir. Bu durum örgütlerde bir zorunluluk halini almaktadır. Çünkü örgütlerde mantık, menfaatleri birbiri ile çelişen ve birbirine bağlı insanların var olması, ortak çalışmaları ve ilişki halinde olmaları şeklinde işlemektedir. Birey ve örgüt arasında da amaçları bakımından bir bağımlılık söz konusudur. Örgüt içerisinde veya ilişkide bulunulan ortamlardan etkilenmek son derece normaldir. Bu etkiler sonucunda çeşitli tepkiler ortaya çıkabilmektedir. Kişilerin ortaya koydukları ve zaman içerisinde dönüşebilen tepkileri iki şekilde olmaktadır. Bu tepkiler çatışma ve yabancılaşma ya da işbirliği ve yardımlaşma şeklindedir. Çatışma; oluşan yeni duruma yönelik aktif/pasif, sözlü/sözsüz şekilde olabilen tepkilerdir. Yabancılaşma, ortaya çıkan duruma anlam verememe, bu durumlar karşısında kendini güçsüz ve yalnız hissetme halidir. Psikolojik boyutunun ağır bastığı yabancılaşma genel olarak çatışmanın son aşamasında meydana gelmektedir (36).

Örgütsel yabancılaşmanın boyutları:

Alan yazında işlenmiş ve birçok bilim insanı tarafından yapılmış araştırmalar neticesinde yabancılaşmanın beş boyutunun olduğu belirlenmiştir. Yabancılaşma olgusu için daha önce belirlenen türler gibi örgütsel yabancılaşma için de bazı türlerden bahsedilebilmektedir.



Şekil 3. Örgütsel yabancılaşmanın boyutları (17)

Örgütsel yabancılaşmanın sınıflandırılması ilk kez Seeman tarafından 1959 yılında belirlenmiştir. Bunlar; Örgüt personelinin güçsüzlüğü, işgücünde anlamsızlık, örgüt içi normsuzluk, örgütte sosyal tecrit ve işgücünde kendine yabancılaşma olarak sıralanabilir (17,22).

1. **Örgüt personelinin güçsüzlüğü:** Personelin verilen işi layıkıyla yerine getiremeyeceği konusunda korku içerisinde olması ve işyükü nedeniyle üzerinde aşırı stres hissetmesi güçsüzleşmesine neden olabilmektedir.
2. **İşgücünde anlamsızlık:** İşgörenin, yaptığı işe karşı anlamsız olduğu yönünde düşünceler beslemesi, örgütü anlayamaması kişiyi yabancılaşmaya itmektedir. İş süresince çabalarının bir sonucunu görememeye başlayan işgören, bir farklılık olmadığı sürece artık eskisi gibi emek gösteremeyecektir.
3. **Örgüt içi normsuzluk: "**Anomi" olarak da adlandırılabilen normsuzluk kavramı, örgüt çalışanlarının örgüt içi kurallara itaatsizlik ve bir baş kaldırı duygusu beslemesi olarak tanımlanabilir.
4. **Örgütte sosyal tecrit:** Örgütten soyutlanma olarak da kullanılan sosyal tecrit, başka bir ifade ile "sosyal çevreden uzaklaşma hali", eskiden beri var olan değer ve yargılarını benimsememe ya da kısmen benimseme durumu olarak tanımlanabilmektedir. Bu durumun ortaya çıkma sebepleri arasında; işgörenin bağlı olduğu örgüt tarafından anlaşılmaması, çalışanın işinden utanması, iş arkadaşları tarafından kabul görmemesi sayılabilir.
5. **İşgücünde kendine yabancılaşma:** Kişinin yapabileceklerinin farkında olmaması ve kendini küçümsemesi, kişinin ürettiği ürün/hizmet ile arasında bağ oluşturamaması ile sonuçlanmaktadır.

Örgütsel yabancılaşmanın nedenleri:

Örgütsel yabancılaşmaya neden olabilecek etkenlerden bahsedildiğinde, aslında çoğunun üstesinden gelinebilecek küçük çaplı insani ve psikolojik problemler olduğu görülebilmektedir. Kurumsallaşmış ve eğitimleri önemseyen, gerektiğinde dış kaynak yardımıyla birçok sorunu çözebilen firmalar bu gibi sorunların üstesinden daha kolay gelebilirken, daha küçük çaplı, aile işletmesi diyebileceğimiz 20-50 arası personeli olan iş yerlerinde diğer gelişmiş firmalarda olduğu gibi bilinçli bir denetim ve eğitim süreci olamayabilir. Günü kurtarmaya çalışmayı kendine hedef edinen ve sadece ürününü satmaya odaklanan işletmelerde personelin psikolojik ve ekonomik durumu pek de önemsenmeyebilmektedir.

Örgüt ya da işe bağlılığın azalmasına neden olan durumların oluşması ile çalışanların işlerine daha çok yabancılaştıkları belirlenmiştir. Kişinin örgüt içi kültür ile özdeşleşmesi, işine ve kendine saygı duyması, örgütün amaç ve değerleri ile bütünleşmesi, iş tanımında ondan istenenleri yerine getirmesi, işinin önemli olduğu görüşünü benimsemesi, işinde katılım

göstermesi gibi etkenler yabancılaşmayı önlemektedir (31).

Örgütte doyumsuzluk, sorunların zamanında çözülememesi, şikayetlerin göz ardı edilmesi, keyfi davranışların baş göstermesi, birbirine kin gütme gibi daha sayılabilecek birçok etken örgüt içi yabancılaşmada rol oynamaktadır. Böyle bir örgütte çalışan işgören ise tüm bu olumsuzluklardan etkilenecek ve işine olan bağlılığını kaybedecektir (3). İşyerine olan güvensizlik, çalışma güdüsünü kaybetme, motivasyon düşüklüğü, stres, ruhsal bozukluklar gibi durumları beraberinde getirip örgüte de zarar verebilmektedir. Fakat bu durumların yaşanmasına fırsat vermeden önlemler alan bir örgüt, kendi içerisinde sorunları çözümleyip, çalışanlarını dinleyip sorunu yerinde eritebilmelidir. Çalışanının gözünde güven ifadesi uyandıran bir örgüt, işgücü devrinde azalma yaratıp sürdürülebilirliğini garanti altına almalıdır. Küçük gibi görünen bir sorunun tüm bu süreçleri etkilediği unutulmamalıdır.

Tablo 1. Örgütsel yabancılaşmaya neden olan etkenler (3)

ÖRGÜTSEL ETKENLER	ÇEVRESEL ETKENLER
Yönetim Biçimi	Ekonomik Yapı (İstikrarsızlık, Etkinsizlik, Enflasyon)
Deneyim	Teknoloji
Bilgi Akış Şekli	Toplumsal- Kültürel Yapı
Grup Yapı Özellikleri (toplum yapısı, roller, kurallar, dayanışma, liderlik)	Sanayileşme (plansız sanayileşme, atık denetimi yetersizliği, gürültü, doğa tahribatı)
Örgüt Büyüklüğü (denetim çevresi, yetki unsurları, profesyonel işgücü, merkezi yönetim ve ademi merkeziyet)	Kentleşme (çarpık kentleşme, gecekondulaşma)
Örgüt Merkezinde Çevreyle Kurulan İrtibat	Sosyal Çözülme (kırdan kente göç)
Üretim Şekli (seri, birim, aralıksız, siparişe yönelik)	Politika ve Hukuki Süreçler (merkezi-yerel yönetimlerin yetersizliği, yasal bozulma)
İş Bölümü	Kitle iletişim organları
Çalışma Koşulları	Sendikalar (grev ve lokavt, toplu iş sözleşmelerinde anlaşamama)
İnanç, Tutum ve Davranışlar	

Şimşek ve ark. nın (3) 2006 yılında yaptığı bir çalışmadan derlenen Tablo 1'de yabancılaşmaya yol açan etkenler, örgütsel etkenler ve çevresel etkenler olarak iki ayrı başlıkta gösterilmiştir. Yönetim biçimi, deneyim, bilgi akış yönü, toplumların yapı özellikleri ve rolleri, örgütün büyüklüğü, iş bölümleri, çalışma şartları, inançlar, tutumlar ve kişiler arası davranışlar şeklinde nitelendirilen çevresel etkenler bütün halinde yabancılaşmaya neden olabilmektedir. Örgütün yaşam evresi süresince var olan ekonomik yapı, teknoloji, toplumsal-kültürel yapı, sanayileşme, kentleşme, göç hareketleri, siyasal hayat, kitle iletişim-medya unsurları ve sendikalar ise yabancılaşmaya neden olabilen çevresel etkenlerdir.

Yönetim tarzı bir örgütün alt ve üst kadrosu arasındaki hiyerarşik düzeni yakından ilgilendirmektedir. Tek yönlü iletişim ve emredici bir dil çalışanları işinden uzaklaştırabilmektedir. Bir örgütün temel yapı taşlarını oluşturan örgüt yapısı, kültürü, büyüklüğü, grupsal yapılar ve bu yapıları meydana getiren kurallar, görev paylaşımı, dayanışma ve liderlik gibi faktörlerin de önemi büyüktür. Bunun yanında örgüt içerisindeki iletişimin kalitesi ve kişiler arası etkileşimde yaşayanan bozukluklar da örgütsel yabancılaşmanın oluşmasında etkilidir. Ek olarak, örgütün çalışma koşulları, gürültü, ışık, düzen gibi faktörler, çalışma süreleri, ücret dağılımı, iş yükü, üretim şekli gibi hususlar da örgütsel yabancılaşmaya neden olabilecek önemli unsurlardır.

Örgütsel yabancılaşmanın çevresel etkenlerini oluşturan maddelerden biri de ekonomik yapıdır. Ekonomide yaşanan istikrarsızlıklar ve baskılar bir örgütün yaşam eğrisini önemli ölçüde etkilemektedir. Örgütün bu dalgalanmalardan zarar görmeden çıkabilmesi için stratejilerini doğru seçmesi ve adımlarını ona uydurması gerekmektedir. Teknolojinin hayatımıza hızlı girişi ile birlikte birçok insan ve örgüt buna adapte olmakta zorlanmıştır. Yaşam tarzlarında yaşanan hızlı değişimler ile birlikte, kültürel ve ahlaki değerlerin belirsizleşmesi, ailevi ve toplumsal sorunlar ve gruplar arasında yaşanan çatışmalar da örgütsel yabancılaşma nedenleri arasında yer almaktadır. Yine sanayileşmeyle birlikte artan kentleşmenin neden olduğu gecekondulaşma, alt yapı bozuklukları ve göç gibi faktörler de yabancılaşmanın belirleyicilerindendir (37).

Örgütsel yabancılaşmanın sonuçları ve yönetilmesi:

Örgütsel yabancılaşma olgusu, ortaya çıkmasıyla birlikte sadece örgüte zarar vermekle kalmayıp aynı zamanda birey üzerinde de bazı problemlere neden olmaktadır. Bireylerin karşılaştığı bu problemlerin yanından örgütlerde istenmeyen olaylar yaşanabilmekte, verimlilik kayıplarıyla birlikte örgütlerin karlılıkları ve belki de markaları zarar görebilmektedir. Örgüt

içerisinde yaşanan olumsuz olaylar bireyde strese, depresyona, ruh sağlığı ve mental bozukluklara yol açabilmektedir. Bu olumsuz sağlık sorunlarını yaşayan birey, çevresine karşı olumsuz davranışlar gösterebilmektedir. Tüm sektörlerde görülebildiği gibi özellikli olarak sağlık sektöründe çalışan hemşire, hekim ve yardımcı sağlık personellerinde de sıkça rastlanılan bir durum olduğu söylenebilir (34). Sayılan tüm bu problemlere, örgüt içi çatışmaların da neden olabildiği unutulmamalıdır.

İşgücünün verimlilik ve etkinlik hali, işten duyulan doyum ve tatmin, örgüte olan bağlılık şeklinde kendini gösteren davranışların çevresel faktörlerin, mental, fiziksel ve psikolojik koşullar çerçevesinde iyi olma durumu örgüt sağlığının temelini oluşturmaktadır. 1950 yılında Argyris tarafından ortaya atılan örgütsel sağlık kavramı, Miles tarafından ayrıntılı şekilde incelenmiştir. "Örgüt sağlığı", bir örgüt içerisinde iyilik halinin bütünlük kazanması şeklinde tanımlanabilmektedir. Örgütün temelden sağlıklı olması, örgüt iklimi ve kültürünü olumlu yönde etkileyebilmektedir. Sağlıklı olduğunu düşünen bir örgüt, açık bir sistem haline sahip olmalıdır. Bulunduğu çevrenin durumuna bakarak, kendisinin de uyumlu bir şekilde renk değiştirebilen bir yapıda olması gerekmektedir (38). Her örgütte zaman zaman oluşabilecek kendine göre bazı problemleri olabilmektedir. Önemli olan profesyonel kadronun bilinçli ve sistematik bir şekilde, çevresel faktörler ve günün gereklilikleri göz önünde bulundurularak en az hasarla sorunlarını halletmesidir.

Örgütlerin maruz kalabildikleri yabancılaşma olgusu çalışanlar üzerinde pek çok etkiye neden olmaktadır. Çalışan psikolojisini önemli ölçüde etkileyen ve çevre tarafından da hissedilebilen mobbing kavramı genel itibari ile; bir örgütün eşit veya farklı düzeylerde olan kişiler arasında gerçekleşen, dönemsel olarak tek kişiyi hedef alan bilinçli ve etik olmayan bir şekilde kişinin kendisini kötü hissetmesine ve işten ayrılmasına neden olabilecek davranışlar dizisidir. Bu gibi örgüt içerisinde huzursuzluğa ve güven eksikliğine yol açabilen davranışlar, kişilerin kendini çevresinden soyutlamasına, çevreye, kendine ve örgüte karşı yabancılaşmasına neden olabilmektedir (39).

Bir örgütte mobbingin yaşanmaması örgüt çalışanları üzerinde güven oluşturabilmektedir. Bu ortamda bulunan çalışanlar arasında birbirine saygı oluşacak ve örgütte memnuniyet aynı oranda artacaktır. Örgüt içerisinde ast-üst ilişkisinin olumlu olması, kişiler arasındaki iletişimin tek yönlü olmaması, işyerinde verimin ve etkinliğin yükselmesine neden olmaktadır. Bu sayede işgörenlerin motivasyon düzeyi artacak, çalışan performansının artması ile birlikte karlılık sağlanacak, personel devir hızında azalma meydana gelecektir (34).

Örgüt içerisinde yaşanan çatışmalar da yabancılaşmaya neden olan diğer faktörlerdendir.

Bireyler arasında olduğu gibi zaman zaman örgütler içerisinde de çatışmalar yaşanabilmektedir. Fakat bu çatışmaları zamanında ve yerinde elimine etmek ve yönetebilmek büyük bir sabır gerektirmektedir. Örgüt çalışanlarının bilgilendirilmesi, onlara güvenilmesi, onların fikir ve düşüncelerinin önemsenmesi ve karar sürecinde katılımlarının sağlanması, örgüt içerisindeki yıkıma ve çatışmaya mahal verecek unsurları yok edecektir (31). Sebep-sonuç ilişkisi altında varlıklarını sürdüren, işgören ve işverenin örgüt sorunları hakkında birlikte hareket etmeleri, birlikte karar vermeleri, ilişkilerin pekişmesine, iletişimin artmasına, karşılıklı güven temellerinin atılmasına sebep olmaktadır (36).

Örgüt içerisinde oluşabilecek yabancılaşmanın en aza indirilebilmesi için birçok işletme kendi değerleri çerçevesinde önlemler alma yoluna gitmekte ya da bu gibi uygulamalardan hiç haberdar olmamaktadır. Örgütlerin iyi bir şekilde yönetilebilmeleri için yapılması önerilen bazı unsurlar aşağıda sıralanmıştır (3):

1. Yabancılaşmayı önleyici erken uyarı prosedürleri faaliyete geçirilmelidir.
2. Yabancılaşmanın iyi yönetilebilmesi için stratejik plan ve programlar oluşturulmalıdır.
3. Yabancılaşmaya neden olabilecek unsurlar kontrol altında tutulmalı ve denetimi sağlanmalıdır.
4. Örgüt içi çatışmalara yönelik tedbirler alınmalıdır.
5. Örgüt çalışanları için stres yönetimi eğitimleri düzenlenmelidir.
6. Örgüt çalışanlarının fikir ve görüşleri alınmalı, karar sürecine katılımları sağlanmalıdır.
7. Örgüt çalışanlarının moral ve motivasyonları için sosyal aktiviteler düzenlenmelidir.

Yukarıda sayılan öneriler aynı zamanda Şimşek ve ark. (3) tarafından özel işletme ve kamu kuruluşlarında yapılan bir araştırma sonucunda belirtilmektedir. Orta ve büyük ölçekli tekstil işletmeleri ile kamu kuruluşlarında çalışanlar araştırmanın kaynağını oluşturmuştur. Araştırma, örgütsel yabancılaşmaya neden olan çevresel ve örgütsel etkenlerin belirlenmesi, tedbirlerin alınması ve bunların işlevselleştirilmesi için gereken yöntemlerin saptanması amacını gütmektedir.

Örgütsel yabancılaşma birçok faktörden etkilenerek eski çağlardan günümüze kadar gelerek güncelliğini sürdürmektedir. Tamamen ortadan kaldırılamasa da en az seviyeye indirmek ve bunun yönetilmesini sağlayabilmek büyük bir başarı olarak görülmüştür. Fakat örgütsel yabancılaşma hemen her toplumda ortaya çıkabilmekte ve bazı sonuçlara neden olabilmektedir. Örgütsel yabancılaşmanın sonuçları iki grupta incelenebilmektedir (40):

1. **Bireysel sonuçlar:** Örgütsel yabancılaşma bireylerin davranışlarında ortaya

çıkmaktadır. Bireysel sonuçlar iki şekilde incelenebilir. İlk grupta doğrudan gözlemlenebilen davranışlar bulunmaktadır. Bunlar arasında; davranışlarda toplumu geri planda tutarak hareket etme, çekinme, yaşama olumsuz bakış açısı ile yaklaşma, toplumca kabul görmüş değerlere karşı duyarsızlık, çevreye karşı bencil davranma ve zıtlaşma gibi duygular ve bu duyguların zıttı denebilecek kader ve kısmetçilik anlayışları söylenebilir. Diğer bir grup ise dolaylı yollardan gözlemlenebilen olumsuz tepkileri içermektedir. Bunlar; işgörenin performans düşüklüğü, örgüt aidiyetinin olmaması ile birlikte olumsuz tutumlar edinmesi muhtemeldir. İşine karşı sempatisini kaybeden işgören, işini sadece ücret almak ya da ödüllendirilmek için yapmaktadır.

2. **Örgütsel sonuçlar:** Örgütsel yabancılaşma düzeyi yüksek olan işgörenlerin tükenmişlik durumları, iş tatminsizliği ve örgüt kültürüne kayıtsız kalması oldukça yüksek olacaktır. Örgüt kültürünün olumsuz yönde etkilenmesi sonucunda hem çalışanlar arasında iletişimsizlik ve kopukluk olacak hem de işgören ve işveren arasında da uyum problemleri yaşanacaktır. İletişimin olmadığı bir yapı içerisinde de hizmet kalitesi düşüş yaşarken örgüt verimliliği ve etkinliği de olumsuz yönde etkilenecektir.

Örgütsel yabancılaşma ile karşı karşıya kalıp bu durumun üstesinden gelmeye çalışan pek çok şirket ve uygulamaları vardır. Bunlardan Nielsen Holding'in konu ile ilgili mottosu "kendin olabilirsin"dir. Şirket, çalışanların kendilerini en çok nerede ifade edebileceklerini düşünmelerini istemekte ve yeteneklerine göre bir bölümde çalışmalarını sağlamaktadır. Nielsen Holding'in diğer bir vaadi ise, "fark yaratabilirsin"dir. Şirket, çalışanlarına fark yaratabilecekleri fikir ve çalışmalarda destek sağlamaktadır. Şirket, çalışanlarına son olarak "bizimle gelişebilirsin" vaadinde bulunmaktadır. Şirket tarafından çalışanlarına kariyer yolcukluklarında yardımcı olunmakta ve onlara lider olabilmeleri için imkan verilmektedir. Esnek ve evden çalışma, yurtdışı kariyer imkanları, online eğitim platformları, molalarda çalışanların rahatlayabilecekleri dinlenme ve oyun odaları gibi sayılabilecek birçok uygulamayı gerçekleştiren şirket örgütsel yabancılaşmayı ortadan kaldırmaya çalışmaktadır (41).

Örgütsel yabancılaşma ile mücadele ederken farklı uygulamaları hayata geçiren bir diğer şirket ise Microsoft'tur. Çalışanlarının motivasyonuna önem veren şirket, örgüte duyulan aidiyet hissinin yükseltilmesi için birtakım faaliyetler düzenlemektedir. Toplu yemek organizasyonları, kutlama yemekleri, piknikler sayılabilecek başlıca etkinliklerdendir. Şirket bünyesinde kurulan sosyal kulüpler, gezi ve sanatsal etkinlikler bir diğer uygulamalar arasındadır. Spor, fotoğrafçılık, yelken gibi açık hava faaliyetlerine de önem veren şirket,

çalışanların streslerini azaltmaya yönelik girişimlere ağırlık vermektedir (37).

Örgütsel yabancılaşmaya neden olabilecek birçok etken bulunmakla beraber bilim insanları tarafından da incelenmiş ve çeşitli bulgulara rastlanılmıştır. Günümüzde örgütlerin ve kurumların içerisinde sıklıkla karşılaşılan mobbing konusunda da çalışmalar yapılmıştır. Zengin ve Kaygın'ın (39) 2016 yılında bankacılık sektöründe yaptıkları bir çalışmada, mobbing ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Karabal ve ark. nın da (42) 2016 yılında yine aynı konu üzerinde yaptıkları çalışma bu sonucu destekler niteliktedir.

Örgütlerin yapısı, kültürü, çalışma koşulları, iş yükü, düşük ücret gibi faktörler zaman zaman çalışanların örgütten uzaklaşmasına, işlerinden kopmalarına, tükenmişlik yaşamalarına neden olabilir. Bu konu üzerine de 2014 yılında Özler ve Dirican'ın yaptığı (43) bir çalışmada örgütsel yabancılaşmanın tükenmişlik sendromunu pozitif yönde etkilediği saptanmıştır.

Banka çalışanları üzerinde 2016 yılında Zengin ve Kaygın (44) tarafından yapılan bir çalışmada örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasında negatif ve değişkenlerin alt boyutları arasında da negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Konaklama sektöründe Güllüce (45) tarafından 2019 yılında yapılan yeni bir çalışmada örgütsel adalet algısı ile işe yabancılaşma düzeyi arasında fark olmadığı saptanmıştır.

Teknolojinin gelişmesi ile birlikte örgütlerde de yaygın bir şekilde internetin ve teknolojik araçların kullanılması, beraberinde araştırmalara konu olabilecek siber zorbalık kavramını doğurmuştur. Konu ile ilgili 2020 yılında eğitim sektöründe bir çalışma yapan Sipahi (46) ulaştığı bulgular sonucunda, siber zorbalık ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki olduğunu saptamıştır. Cinsiyet bakımından anlamlı fark yaratmayan çalışmada diğer demografik veriler bakımından anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir.

Tablo 2'de örgütsel yabancılaşmanın farklı değişkenler ele alınarak 2014 yılından günümüze kadar yapılmış çalışmalar derlenerek tablolaştırılmıştır. Yıllara göre sıralanan çalışmaların ana kütle, örnek kütle ve sektör gibi bilgilendirmelerin yanında sonuçlarına da yer verilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel yabancılaşma ile ilgili çalışmalar

Yazar(lar)	Araştırmanın Adı	Örnek Kütle	Yıl	Sektör	Bölge/ Ana kütle	Sonuç
Güneş Han Salihoğlu	Örgütsel Yabancılaşma	Örneklem seçilmemiştir.	2014	Ticaret	Trabzon ili Arsin ilçesi Onurlar Ticaret Sirketinde çalışanların tümü	Çalışanların cinsiyetlerine göre yabancılaşma boyutlarının bakış açıları arasında fark olduğu bulunmuştur.
İbrahim Yalçın Seçkin Can Koyuncu	Örgütsel Yabancılaşma Olgusunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma	Evren içinden seçkisiz örnekleme yöntemiyle 250 çalışan seçilmiştir	2014	Sanayi	Niğde'de tekstil, otomotiv ve madencilik olmak üzere üç sektörde çalışan toplam 650 çalışan	Örgütsel yabancılaşmanın iş tatminini negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından kendine yabancılaşma da iş tatmini toplam puanlarını, dışsal iş tatmini ve içsel iş tatminini anlamlı ve negatif yönde etkilemiştir.
Gökhan Kahveci Zülfü Demirtaş	Örgüt Kültürünün Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü	2219 öğretmen (Araştırmada örneklem alma yoluna gidilmemiş, evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir.)	2014	Eğitim	2013-2014 eğitim öğretim yılında Rize ili merkez ve tüm ilçelerinde bulunan ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan öğretmenler	Örgüt kültürünün örgütsel yabancılaşmayı olumsuz; örgütsel güveni olumlu yönde anlamlı şekilde etkilediği saptanmıştır. Örgütsel güvenin örgütsel yabancılaşmayı olumsuz yönde anlamlı şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca örgüt kültürü ile örgütsel yabancılaşma arasında örgütsel güvenin kısmi aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir.
Derya Ergun Özler Meltem Dirican	Örgütlerde Yabancılaşma ile Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma	120 kişi	2014	Sigortacılık	İstanbul'da sigorta sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede çalışan 230 kişi	Yabancılaşmanın alt boyutu olan anlamsızlık ile tükenmişlik sendromunun alt boyutlarından olan duygusal tükenme ve kişisel başarı noksanlığı arasında bir ilişkinin olmadığı gözlenmiştir. Yine yabancılaşma boyutlarından kendine yabancılaşma ile tükenmişlik sendromuna ait bir alt boyut olan kişisel başarı noksanlığı arasında da bir ilişkinin olmadığı gözlenmiştir.

Tablo 2(devamı). Örgütsel yabancılaşma ile ilgili çalışmalar

Yazar(lar)	Araştırmanın Adı	Örnek Kütle	Yıl	Sektör	Bölge/ Ana kütle	Sonuç
Yılmaz İlker Yorulmaz Yahya Altınkurt Kürşad Yılmaz	The Relationship between Teachers' Occupational Professionalism and Organizational Alienation	Türkiye'nin Muğla ilinde çalışan 303 öğretmen	2015	Eğitim	Türkiye'nin Muğla ilinde çalışan 303 öğretmen	Mesleki profesyonellik boyutları arasında öğretmenler en çok, mesleki farkındalığa sahip olduklarını düşünmektedir. Bunu duygusal emek, organizasyona katkı ve kişisel gelişim takip eder. Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri mevcut okuldaki kıdem ve hizmet süresine göre farklılık göstermezken, cinsiyet ve okul türü değişkenlerine göre farklılık gösterir. Katılımcı öğretmenlerin örgütsel yabancılaşması düşüktür. Yabancılaşma ve öğretmenlerin mesleki profesyonellik düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler vardır.
Mohammad Shehada Nema Khafaje	The Manifestation of Organizational Alienation of Employees and its Impact on Work Conditions	Farklı birim ve bölümlerden rastgele seçilen 24 kişi	2015	Fabrika/ sanayi	İki fabrikadan (fosfat ve potasyum fabrikası) 48 kişi seçilmiştir	Yabancılaşma ve çalışanların çalışma koşulları arasında negatif bir korelasyon vardır.
Yunus Zengin Erdoğan Kaygın	İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Örgütsel Yabancılaşma İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma	155 çalışan	2016	Bankacılık	Kars ili ve ilçelerindeki kamu, özel ve katılım bankalarının çalışanları	Mobbing ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.
Yunus Zengin Erdoğan Kaygın	Örgütsel Adalet ve Örgütsel Yabancılaşma Arasıdaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma	125 banka çalışanı	2016	Bankacılık	Kars'ta faaliyet gösteren banka çalışanları	Örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasında negatif, örgütsel adaletin alt boyutları ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları arasında negatif ilişki vardır. Demografik değişiklikler açısından farklılık yoktur.

Tablo 2(devamı). Örgütsel yabancılaşma ile ilgili çalışmalar

Yazar(lar)	Araştırmanın Adı	Örnek Kütle	Yıl	Sektör	Bölge/ Ana kütle	Sonuç
Cem Karabal Murat Sağbaş Erdoğan Kaygın	Mobbing İle Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma	400 beyaz yakalı persone	2016	İnşaat	İstanbul Ticaret Odası'na kayıtlı, Sarıyer'de, sermayesi 1.000.000 TL'nin üzerinde, inşaat sektöründe faaliyette olan, 46 kodlu inşaat taahhüt, 50 kodlu mekanik tesisat ve 64 kodlu elektrik ekipmanları meslek gruplarında yer alan şirketlerin çalışanları	Mobbing ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Mobbingin alt boyutlarıyla örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları arasında da pozitif yönlü ilişkilerin olduğu belirlenmiştir.
Serdar Arslan Engin Üngüren	Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi: Alanya Belediyesi'nde Bir Araştırma	Antalya Alanya'da yer alan Alanya Belediyesi'nde görev yapan çalışanlar	2017	Kamu/özel	Alanya Belediyesi'nin çeşitli birimlerinde çalışan memur, taşeron ve daimi işçi, sözleşmeli çalışanlar	Çalışanlar arasında hem rol çatışması ve rol belirsizliği hem de örgütsel yabancılaşma orta ve düşük düzeylerdedir.
Haluk Tanrıverdi Neslihan Kılıç	Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	325 işgören	2018	Telekominikasyon	İstanbul Avrupa yakasında bir telekominikasyon kurumunun dört ilçedeki birimlerinde farklı düzeylerdeçalışanlar	Örgütsel yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma ve işe yabancılaşma boyutları ile örgütsel destek algısı arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Örgütsel destek algısının bu boyutları zayıf düzeyde açıkladığı ve negatif etki ettiği görülmüştür.

Tablo 2(devamı). Örgütsel yabancılaşma ile ilgili çalışmalar

Yazar(lar)	Araştırmanın Adı	Örnek Kütle	Yıl	Sektör	Bölge/ Ana kütle	Sonuç
Erhan Kılınç	İşletmelerde Çalışan Sessizliği ve Örgütsel Yabancılaşma Düzeylerinin ve Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi	185 işletme çalışanı	2018	işletme	Tekirdağ Çerkezköy'de ki bir işletmenin yaklaşık 1300 çalışanı	Çalışan sessizliği ve örgütsel yabancılaşma arasında orta seviyede ve aynı yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.
Ali Çağlar Güllüce	Algılanan Örgütsel Adalet İle Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma	İstanbul Beyoğlu'nda hizmet veren beş yıldızlı otellerde çalışan 133 kişi	2019	Konaklama	Türkiye'de İstanbul ili Beyoğlu ilçesindeki beş yıldızlı oteller	Etkileşimsel adaletin işe yabancılaşmanın alt boyutu olan kendine yabancılaşma ve işe yabancılaşma üzerinde ters yönlü etkisi vardır. Çalışanın etkileşimsel adalet algısı arttıkça kendine yabancılaşma ve işe yabancılaşma düzeyi azalacaktır. Otel çalışanlarının cinsiyeti ile örgütsel adalet algısı ve işe yabancılaşma düzeyi arasında anlamlı fark olmadığı, gelir seviyesi yükseldikçe adalet algısının yükseleceği sonucuna varılmıştır.
Menderes Kovancı Hüseyin Ergen	İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşmalarının Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi	Mersin ili merkez ilçelerinde görev yapan 831 öğretmen	2019	Eğitim	Mersin merkez ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan 2907 sınıf öğretmeni	Örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarına yönelik puan ortalamalarında; medeni durum, en son mezun olunan okul, kurumdaki çalışma süresi değişkenlerine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı, cinsiyet, yaş ve kıdem değişkenlerine göre ise grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulgusu elde edilmiştir.
Kemal Eroğluer	Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkide İş Zenginleştirmenin Aracılık Etkisi	MKE Pirinç Fabrikası Müdürlüğü'nde çalışan 460 kişi	2020	Sanayi	MKE Pirinç Fabrikası Müdürlüğü'nde çalışan 460 kişi	İş zenginleştirme kavramının örgütsel vatandaşlık ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolüne sahip olduğu ve yapılan Sobel Testi sonucunda anlamlı bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir.

Tablo 2(devamı). Örgütsel yabancılaşma ile ilgili çalışmalar

Yazar(lar)	Araştırmanın Adı	Örnek Kütle	Yıl	Sektör	Bölge/ Ana kütle	Sonuç
Esra Sipahi	Ortaokul Öğrencilerinin Siber Zorbalık Eğilimlerinin Örgütsel Yabancılaşma Algılarına Etkilerinin İncelenmesi: Ankara İli Örneği	353 öğrenci	2020	Eğitim	2017-2018 eğitim öğretim yılında, Millî Eğitim Bakanlığı tarafından farklı öğretim programı uygulayan Temel Eğitim Genel Müdürlüğü, Din Öğretimi Genel Müdürlüğü ve Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak derecelendirilen Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde bulunan 5.6.7 ve 8.sınıf seviyesindeki ortaokul öğrencileri	Siber zorbalık puanı ile örgütsel yabancılaşma puanları arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır. Erkekler ile kızlar arasında siber zorbalık puanı bakımından anlamlı bir fark yoktur. Erkek öğrencilerin siber zorbalık düzeyi daha yüksektir. Annesi ve babası ortaokul mezunu olan öğrencilerin siber zorbalık düzeyi en düşük iken, annesi lisansüstü mezunu olan öğrencilerin ki en yüksektir. Sınıf grupları arasında siber zorbalık puanları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Kardeş sayısı 1 olanların siber zorbalık düzeyi en düşük iken, 4 ve üstü kardeşi olanların en yüksektir.

Bilim insanları tarafından az çalışılan örgütsel yabancılaşma konusu üzerine eksikliklerin olduğu gözlemlenmiştir. Örgütsel yabancılaşma ile birlikte tükenmişlik sendromu, iş tatmini, örgüt kültürü, örgütsel güven, mobbing, örgütsel adalet, örgütsel destek, siber zorbalık, çalışan sessizliği gibi değişkenler kullanılarak çalışmalar yürütülmüştür.

Salihoğlu (2) tarafından ticaret sektöründe yapılan çalışma sonucunda çalışanların cinsiyetlerine göre yabancılaşma boyutlarının farklılaştığı tespit edilmiştir. Yalçın ve Koyuncu'nun (35) sanayi sektöründe yaptığı çalışmada örgütsel yabancılaşmanın iş tatminini negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Örgüt kültürünün, örgütsel yabancılaşmayı olumsuz yönde, örgütsel yabancılaşmayı ise olumlu yönde etkilediği saptanmıştır. Yabancılaşma ve tükenmişlik sendromunun incelendiği Özler ve Dirican'ın çalışmasında (44) anlamsızlaşma boyutu ile duygusal tükenme ve kişisel başarı noksanlığı arasında bir farklılığın olmadığı belirtilirken yine kendine yabancılaşma ve kişisel başarı noksanlığı arasında bir ilişki tespit edilememiştir.

Muğla'da öğretmenler üzerinde yapılan Yorulmaz ve ark. nın (47) çalışmasında öğretmenlerin en çok mesleki profesyonellik boyutları arasında mesleki farkındalığa sahip olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri okuldaki kıdem durumları ve hizmet sürelerine göre farklılık göstermemekle birlikte cinsiyet ve okul türüne göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri düşük olarak bulgulanmıştır. Shedada ve Khafaje (48) tarafından fabrika çalışanları üzerinde yapılan çalışma ile yabancılaşma ve işyeri çalışma koşulları arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Zengin ve Kaygın'ın (39) Kars'ta banka çalışanları üzerinde uyguladıkları çalışmada işyerinde mobbingin artış göstermesi ile birlikte çalışanlarda örgütsel yabancılaşmanın artış gösterdiği belirlenmiştir. Örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma değişkenlerini ölçtükleri bir başka çalışmalarında (44) ise bu iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Karabal ve ark. nın (42) mobbing ve örgütsel yabancılaşma düzeylerine ilişkin çalışması Zengin ve Kaygın'ın (39) çalışmasını destekler niteliktedir.

Kılınç'ın (49) Tekirdağ'da bir işletmede yaptığı çalışmada çalışan sessizliğinin artış göstermesinin örgütsel yabancılaşmayı da artıracağı belirlenmiştir. 2020 yılında Sipahi (46) tarafından eğitim sektöründe yapılan bir çalışmada siber zorbalığın artmasıyla birlikte örgütsel yabancılaşmanın da artış göstereceği belirlenmiştir. Cinsiyet bakımından bu iki değişken arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilirken annesi ve babası ortaokul mezunu olan öğrencilerin siber zorbalık düzeyleri en düşük olarak saptanmıştır. Birden fazla kardeşe sahip

olan öğrencilerin siber zorbalık düzeyleri ise en yüksek olarak bulgulanmıştır.

Sağlık Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma

Teknolojik gelişmelerin ivme kazanması işletmeleri, örgüt yapılarını, kültürlerini ve değerlerini oldukça etkilemektedir. Yaşanan değişimler neticesinde, insanların birbirleriyle ve toplumla olan ilişkilerinde olumsuz sonuçlar doğmaktadır. Her sistemin parçaları olduğu gibi, çalışanlar da örgütlerin küçük bir parçasını oluşturmaktadır. İhtiyaçlarını karşılamakta eksik hisseden çalışan, anlamsızlık duygusuna kapılabilmektedir. Bu duygular ile cebelleşen çalışanın davranışlarında birçok olumsuzluklar meydana gelmekte, çalışan çevresine karşı farklı algılar içerisine girmekte ve işine yabancılaşabilmektedir. Yabancılaşan birey örgüt ile arasındaki ilişkilerde sorunlar yaşamakta ve bağlılık duygusu zayıflamaktadır (50).

Sağlık kurum ve kuruluşlarının hizmet sunumlarında etkili olabilmeleri için hizmete ulaşımın kolay olması, kaliteli hizmet sunumu, hizmet sürekliliğinin sağlanması, iletişim ve bilgi aktarımının optimum seviyede olması gibi özellikleri bünyesinde taşıyabilmesi gerekmektedir (50). Bu özellikleri yerine getirebilmesi için ise bir işletmenin, çalışanlarının istek, beklenti ve ihtiyaçlarını göz ardı etmemesi, iş doyumlarını sağlayabilmesi ve performanslarını yükseltebilmek için gerekli olan etkinlik ve süreçleri yürütmesi gerekli görülmektedir.

Yabancılaşma unsuru pek çok yönden insanı etkileyen bir olgudur. Yabancılaşmanın oluşmasına da neden olan bazı durum ve davranışlar yazında mevcuttur. En başta gelen kaynaklardan olan stres, birçok sağlık problemine yol açmaktadır. Örgüt içerisinde var olan sorunlar ve işe yabancılaşmanın neden olduğu sağlık sorunlarının da artış göstermesi kaçınılamaz hale gelmektedir. Yabancılaşma kişilerde yaratıcılığın yozlaşmasına, toplum ile ilişkilerde sıkıntılara, uyuşturucu ve alkol bağımlılığına, yaşam tarzında gerçekleşen bozulmalara, saldırganlık ve düşüncesizliğe, tüketim çılgınlıkları gibi pek çok bireysel soruna sebep olmaktadır (51). Temelde bireyleri etkileyip sonrasında topluma sıçrayan yabancılaşma, örgütleri de etkilemekte çalışanları ve işletmeyi sorunlarla boğuşmaya itebilmektedir. Örgüt kendinden kaynaklanan veya çalışanlar arasında oluşan durumlardan kıvılcımlanan problemler neticesinde üretimi bırakan personel ile karşılaşabilmektedir. Bu kaos ortamında onları nelerin beklediği konusunda öngörüde bulunulamazsa yıkıma uğrayabilmektedirler. Bu nedenle yabancılaşmanın getirdiği itaatsizlik ve tatminsizlikler çalışanları farklı yollara sevk edebilmektedir. Kaytarma yolunu seçen personel, kendisinin yanında örgüte de büyük zararlar verebilmektedir.

İşe yabancılaşma ve çalışan performansı arasında ilişki kurulduğunda negatif yönde bir ilişkinin olduğu söylenebilmektedir. Sağlık ve diğer sektörlere bakıldığında işe yabancılaşma ve performans arasında bulunan ilişkinin pek incelendiği söylenemez. Clark ve ark. nın (52) Orta Batı Amerika'da hemşireler, sorumlu hemşireler ve geçici süreli-sözleşmeli hemşireler üzerinde yapmış olduğu bir çalışmada işe yabancılaşma ve performans seviyeleri arasında benzer şekilde negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Tekingündüz ve ark. (53) tarafından kamu hastaneleri sağlık personellerinin üzerinde yapılan bir araştırmada da konu ile ilgili destekleyici sonuçlar bulunmuştur. İşe yabancılaşmanın önlenmesi ve iş performansının artırılması adına yöneticilerin desteğinin alınması ve aileden destek görmenin önemli olduğu vurgulanmıştır.

Usul ve Atan'ın (54) 2014 yılında sağlık sektöründe yabancılaşma düzeyini ölçmeyi amaçladıkları çalışmalarında, kadın çalışanların en fazla yabancılaşma yaşayan kesim olduğu savunulmaktadır. Çalışma süreleri yönünden incelendiğinde 16-20 yıl tecrübesi olan personelin diğer gruplara göre daha fazla yabancılaşma yaşadıkları belirlenmiştir. 31-42 yaş grubu içerisinde olan personelin ve evli olan sağlık çalışanlarının yabancılaşma düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır.

Kılıç ve ark. nın (34) 2017 yılında sağlık işletmelerinde mobbing ile örgütsel yabancılaşma arasındaki etkileşimi araştırdığı çalışmalarında sağlık çalışanlarının mobbing algılarının çok düşük, örgütsel yabancılaşma düzeylerinin ise orta düzeyden düşük olduğu tespit edilmiştir.

İnsan hayatının yadsınamaz derecede önemli kabul edildiği sağlık sektörü, diğer sektörlere nazaran hata yapma olasılığının hiç olmaması gereken bir alandır. Risklerle dolu bu sektörde sağlıklı bir şekilde hizmet verilebilmesinin yolu fiziksel ve mental yönden tam ve iyi olan çalışanlara sahip olmaktan geçmektedir. Yabancılaşmanın yaşandığı bir sağlık sektöründe hastaların muayene süreçlerinden tutun da hastanenin mali işlerine kadar her süreç etkilenmektedir (55).

"Eskiden İngiliz tipo-baskı işinde üreticilerin çıraklarını daha zor işlerde çalıştırabilmeleri için bir sistem ortaya atılmıştı. Bu çıraklar bir matbaacı olmak için belirli eğitim sürecinden geçmekteydiler. Yazmak ve okumak onlar için mesleklerinin getirdiği bir gereklilikti. Baskı makinesinin ortaya çıkması ile bu gerekliliklere de ihtiyaç kalmadı. İki tür emek gücü sarfeden birey ortaya çıktı: makinenin başındaki yetişkin bireyler ve tabaka kağıtları makineye koymak, aynı zamanda basılan kağıtları geri toplamak görevi verilen yaşları 11 ile 17 arasında değişen erkek çocuklarıydı. Çalışma saatleri aralıksız 14-16 saat, haftanın çoğu

günü yemek ve uyku için 2 saat izin ile birlikte 36 saatti. Çoğu da okuma yazması olmayan vahşi çocuklardı." Bu süreç sağlığa ve zindeliğe büyük oranda zarar vermektedir. Fakat işlerini kolaylaştırması açısından bir artı olarak görülmekteydi. Buna örnek olarak, belirli makineleri kullanmaktan kaynaklanan işçilerin kemiklerinde meydana gelen kalıcı değişimler verilebilir. Bu şekilde devam eden süreç bireyleri "makinenin yaşayan parçası" haline dönüştürmektedir (56).

Ortaya çıkan rahatsızlıkların üzerinde refah paylaşımının ve toplumsal statü eşitsizliğinin tek problem yaratıcısı olmadığı, bunda yabancılaşmanın da etken olduğu belirtilebilmektedir. Sosyal ve çalışma hayatının oluşturulma şekillerinin kökenine inilmesi gerekmektedir. Denetim mekanizmasının zayıflığı da önemli bir etkendir. Sağlığı ve refahı etkileyen yalnızca zengin ve fakir arasındaki ayrım değil, aynı zamanda patron-çalışan arasındaki ayrımdır. Eşitsizlik sosyal statü ve yabancılaşmanın muhtemel göstergesi konumundadır. İş üzerinde en az söz sahibi olanlar aynı zamanda en az para alan sınıf olmaktadır. İşyerlerinde tatmin duygusundan yoksun ve kendini ifade gücünden mahrum bırakılan bireyler, hayatları üzerinde denetim sağlamak ve söz sahibi olmak için farklı yollara başvurmaktadırlar. Kullanılan araba, giyilen kıyafet, yenen yemek, dinlenilen müzik ve kurulan ilişkiler üzerinde kendi kontrollerini sağlamaktadırlar. İşçilerin bu farkedilme ve bir şeyleri değiştirme mücadelesi halen günümüzde de devam etmektedir.

Pek çok sektörde etkili olduğu gibi sağlık alanında da etkisini gösteren yabancılaşma, sektörün önemi doğrultusunda artan sorumluluk ve stres faktörü ile örgütlerin içerisinde hissedilmektedir. Sağlıkta yabancılaşmanın görülmesinin diğer etmenleri arasında, ağır hasta bakımı, hasta yakınlarına verilen manevi destek ve yeri geldiğinde personele uygulanan şiddet sayılabilmektedir. Sağlık kurum ve kuruluşlarında yetersiz personel varlığı ve dengesiz dağılım güçsüzlüğe sebep olmaktadır. Bu durumlardan etkilenen personel yabancılaşmanın pençesine düşmektedir. Hemşirelerin yabancılaşmasında; meslektaşların düzensizliği ve hataları sonucu yaşanan çatışmalar, görev tanımlarının belirsizliği, personeller arasında adaletsiz ödül yönetimi gibi faktörler etkili olabilmektedir (55).

Örgütün büyüklüğü ve bununla beraber artan hiyerarşik ilişkiler örgütlerin yapılarını karmaşıklaştırmakta ve çalışanı yalnızlaştırarak yabancılaşmaya itmektedir. Sağlık sektörü içinde söyleyebileceğimiz, bu konunun yanında artı faktörlerin de bulunmasıdır. Yaş faktörü, ağır denetimler, yaşanan tacizler vs. gibi etkenler de yabancılaşma nedenlerinden sayılabilmektedir (57). Çalışanların örgüte güvenini azaltabilen bu unsurlar işgörenlerin üretim sürecini olumsuz yönde etkilemektedir.

Stres etkeninin sıkça hissedildiği sağlık sektöründe hizmet vermek zorlaşmakta ve örgütü diğerlerinden ayırmaktadır. İş yükünün fazlalığı, terminal dönem bakımı verilmesi, hasta ve yakınları ile girilen sorunlu iletişim sürecinin yanında sağlık sektöründeki hizmet yetersizlikleri ve personelin birimlere orantılı ve doğru bir biçimde dağıtılmamasından kaynaklı sorunlar meydana gelebilmektedir (57). Sağlık çalışanlarını yabancılaşmaya itebilecek bir diğer faktör ise şiddet unsurudur. Sözlü şiddetin yanında artık günümüzde ciddi oranda artan fiziksel şiddet de, hasta ve yakınları tarafından sağlık personellerine uygulandığı görülmektedir.

Sağlık çalışanlarının yabancılaşma nedenleri olarak aşağıdaki unsurlar sayılabilir (57):

- İşyeri koşulları
- Çalışma saatlerinin uzunluğu
- Ücret yetersizlikleri
- Fiziksel ve sözlü şiddet
- Örgüt büyüklüğü
- Personel sayısındaki yetersizlik
- Aşırı iş yükü

Sağlık kurumlarında çalışan personellerin meslek gruplarına göre değişen çalışma süreleri yabancılaşmalarını farklı şekillerde etkileyebilmektedir. Uzun çalışma saatleri neticesinde bitkin ve tükenmiş hisseden personelin iş performansında da düşüş yaşanabilecektir. Personel ücretinin düşüklüğü de çalışanlarda işine karşı ve örgüte karşı aidiyet duygusunun körelmesine neden olabilmektedir. Günümüzde sağlık kurumları personellerine şiddetin artış göstermesi, sağlık işletmesi çalışanlarında güvensizlik hissi oluşturabilmektedir. Kendini güvende hissedemeyen çalışan, örgütten uzaklaşmakta ve yabancılaşmaktadır. Personel yetersizliği, çalışanlarda iş yükü artışına neden olabilmektedir. Aşırı iş yükü altında stres yaşayan personelde depresyon belirtileri de görülebilecektir. Bu nedenle bu tip sorunların yaşandığı bir ortamda yalnızlaşma ve yabancılaşma kaçınılmaz olmaktadır.

Sağlık hizmetlerinin verimli ve etkin bir şekilde gerçekleştirilebilmesinin temel koşulu, sağlık personelinin performansının yüksek olmasıdır. Bireysel performans ile örgüt performansı arasında doğrusal bir ilişki mevcuttur. Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda, çalışanlar için gerekli olan uygun bir çalışma ortamıdır. Sağlık hizmetlerinin verimliliği için gerekli olan ise örgüte zarar verebilecek olumsuz tutum ve davranışların azaltılmasıdır. Sadece sağlık çalışanlarının değil, örgüt içerisinde emek sarfeden tüm personellerin örgüte yabancılaşmamaları için oluşabilecek sorunların önüne geçilmesi ve gerekli tedbirlerin alınması

önem arz etmektedir. Bu kapsamda, yabancılaşmayı önleyebilecek bazı yöntemler bulunmaktadır. Bu yöntemler arasında iş rotasyonu, iş zenginleştirme iş geliştirme gibi faaliyetler sayılabilir. Örgüt içerisinde çalışanların iş dışında birlikte vakit geçirmeleri, çeşitli etkinlikler, sportif faaliyetler, sosyal geziler ve turlar da yabancılaşmayı önleyici aksiyonlara örnek olarak verilebilir.

Sağlık sektöründe örgütsel yabancılaşmanın önemli sonuçlarından bir diğeri ise çalışan personelin örgüte olan bağlılığının zedelenmesi konusundadır. Kısaca kişinin örgüt kurallarını, değerlerini ve kültürünü yok sayması, benimsememesidir. Sadakat ve bağlılığın olmadığı bir ortamda iki tarafta belli ölçüde zarar görecek ve bu da zincirleme bir etkiye neden olacaktır (55).

Oksay ve Durmaz'ın (55) bir çalışmasında sağlık çalışanlarına yönelik belirlenen en önemli unsurlar arasında, çalışanların kendilerini güçsüz hissetmeleri, karar süreçlerinde inisiyatiflerini kullanamamaları, iş süreçlerine katılımlarının engellenmesi ve yaptıkları tüm işlerin bir denetim sürecinden geçirilmesi bulunmaktadır. Güçsüzlük boyutu düzeyinin yüksek bulgulandığı kişiler genel olarak başkaları tarafından yönlendirilmeye ihtiyaç duymaktadırlar. Bu sebeple kişilerin kararsızlıkları artmakta ve korku halleri baş göstermektedir. Örgütleri de olumsuz etkileyen bu durum yapılan işlerin aksamasına sebep olabilmektedir. Sağlık kurum ve kuruluşlarının yoğunluğu ve hayati risk taşımasından dolayı personelinin bu gibi hallerden uzak durması sağlanmalı ve stres faktörleri en aza indirgenmelidir.

Tablo 3'te, sağlık sektöründe yabancılaşma konusunda 2014 yılından itibaren yayımlanan çalışmalara değinilmiştir. Ana kütle ve örnek kütlenin de yer aldığı tabloda çalışmaların sonuçlarından da bahsedilmektedir.

Sağlık sektöründe yabancılaşma düzeyinin ölçümünün hedeflendiği bazı çalışmalara değinilmiştir. Alan yazın incelendiğinde sağlık sektöründe yabancılaşma ve işe yabancılaşma değişkenlerine sınırlı sayıda da olsa rastlanabilmektedir. Bu konu göz önünde bulundurularak sağlık sektörü baz alındığında daha fazla çalışma yapılması gerekliliği gözlemlenmiştir.

Tablo 3. Sağlık sektöründe yabancılaşma ile ilgili çalışmalar

Yazar(lar)	Araştırmanın Adı	Örnek Kütle	Yıl	Sektör	Bölge/ Ana kütle	Sonuç
Seçil Taştan Emre İşçi Burcu Arslan	Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma	118 çalışan	2014	Sağlık	İstanbul İli'nde faaliyet gösteren Avcılar-Tuzla coğrafi bölgesi içindeki özel girişim hastanelerindeki çalışanlar	Örgütsel destek algısının işe yabancılaşma üzerinde negatif yönde orta düzeyde anlamlı korelasyon gösterdiği ve regresyon analizi sonucunda yabancılaşmanın %21'ini açıkladığı: örgüte bağlılık ile ise pozitif yönde kuvvetli ilişki olduğu ve %41'ini açıklayıcılığa sahip olduğu belirlenmiştir.
Hayrettin Usul Aysel Atan	Sağlık Sektöründe Yabancılaşma Düzeyi	Konya Eğitim Arastırma Hastanesi'nde görev yapan hemşire, ebe ve sağlık memuru unvanlarına sahip 150 kişi	2014	Sağlık	Konya Eğitim Araştırma hastanesi	Yabancılaşma olgusuyla en fazla karşılaşanların kadın çalışanlar olduğu, 16-20 yıl çalışanların yabancılaşma düzeylerinin 31-42 yaş grubunda çalışanlardan ve evli sağlık personelinde yabancılaşma düzeyi yüksek bulunmuştur.
Selma Söyük Haluk Şengün	Sağlık Çalışanlarında İşe Yabancılaşma	Mayıs 2015-Eylül 2015 arasında İstanbul'da rastgele örneklem yolu ile seçilen 4 kamu hastanesinde araştırmaya katılmayı kabul eden 502 kişi	2015	Sağlık	İstanbul'daki 4 kamu hastanesi	Işe yabancılaşmanın alt boyutlarından yasalar ve koşullarda yabancılaşma olduğu görülmüştür. En az ise çalışma arzusu ve iletişim kaynaklı yabancılaşma yaşandığı saptanmıştır.
Sabahattin Tekingündüz Aysu Kurtuldu Çiğdem Eğilmez	Sosyal Destek, İşe Yabancılaşma ve İş Stresinin İşgören Performansı Üzerindeki Etkisinin Incelenmesi	Örneklem seçilmemiştir. Çalışmaya gönüllü olarak katılan 583 kişi araştırma grubunu oluşturur.	2016	Sağlık	Adıyaman Kamu Hastaneleri Birliği'ne bağlı hastanelerde (yataklı servis hizmeti verme koşulunu yerine getirenler) fiili olarak görev yapan 2479 kişi	Cinsiyet ile işgören performansı arasında anlamlı bir fark olduğu, işgören performansı ile işe yabancılaşma ve arkadaş desteği arasında negatif, işgören performansı ile özel insan, aile desteği ve kurumda çalışma süresi arasında pozitif yönde, işgören performansını işe yabancılaşmanın negatif, özel insan ve aile desteğinin ise pozitif etkilediği bulunmuştur.

Tablo 3(devamı). Sağlık sektöründe yabancılaşma ile ilgili çalışmalar

Yazar(lar)	Araştırmanın Adı	Örnek Kütle	Yıl	Sektör	Bölge/ Ana kütle	Sonuç
Aygen Oksay Merve Durmaz	Sağlık Çalışanlarında Yabancılaşma Düzeyi Isparta İli Örneği	Kolayda örnekleme yöntemi ile 383 kişi hedeflenmiş, 400 kişiye anket uygulanmıştır.	2016	Sağlık	İsparta il merkezindeki Üniversite Hastanesi (ÜH), bir özel hastane (ÖH) ve bir tane dal hastanesinde (DH) olmak üzere toplam 1760 sağlık çalışanı	Sağlık çalışanlarının yabancılaşmasında sadece güçsüzlük boyutunun orta düzeyin üzerinde etkili olduğu bulgulanmıştır. Yabancılaşmanın boyutlarının demografik değişkenlerle olan ilişkisi incelendiğinde ise öğrenim durumu ve çalışılan birim değişkenlerinin tüm boyutlarda anlamlı farklara sebep olduğu görülmüştür.
Şebnem Aslan Şerife Güzel	Algılanan Örgütsel Destek, İş Özellikleri ve Kontrol Odağı Faktörlerinin İşgören Yabancılaşması Üzerine Etkileri	270 sağlık çalışanı	2016	Sağlık	Konya il merkezindeki üç hastane	Çalışmada, iç kontrol odağının, yabancılaşmanın sosyal izolasyon boyutuna düşük düzeyde negatif yönde; dış kontol odağı ve iş özelliklerinin, yabancılaşmaya pozitif ve düşük düzeyde ve algılanan örgütsel desteğin, yabancılaşmaya negatif ve düşük düzeyde etkisi olduğu bulunmuştur.
İbrahim Kılıç Sinem Saraçlı İlkay Doğan Elbeyi Pelit	Hastane İşletmelerinde Mobbingin Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Afyonkarahisar'da Bir Uygulama	403 sağlık çalışanı (tabakalı örnekleme yöntemi)	2017	Sağlık	Afyonkarahisar il merkezinde faaliyet gösteren hastanelerde görev yapan hemşire, doktor ve diğer sağlık çalışanları	Sağlık çalışanlarının mobbing algılarının oldukça düşük, örgütsel yabancılaşma düzeylerinin orta düzeyin altında olduğu saptanmıştır. Mobbing ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.
Meltem Saygılı Özden Özer Cuma Sonğur	Hekimlerin ve Hemşirelerin İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma	388 adet anket ile tüm evrene ulaşılmaya çalışılmıştır. Örneklem seçilmemiştir.	2017	Sağlık	Kırıkkale'de bir devlet hastanesinde çalışan tüm hekim ve hemşireler	Eğitim düzeyinin yükselmesi işe yabancılaşma algısını azaltmaktadır. Hemşireler hekimlere göre kendilerini işyerlerinde daha güçsüz, anlamsız ve kendine yabancılaşmış hissetmektedirler. Erkekler kendilerini kadınlara göre daha güçsüz hissetmektedirler. Kadınların yabancılaşma altboyutlarına ilişkin algıları daha yüksektir.

Tablo 3(devamı). Sağlık sektöründe yabancılaşma ile ilgili çalışmalar

Yazar(lar)	Araştırmanın Adı	Örnek Kütle	Yıl	Sektör	Bölge/ Ana kütle	Sonuç
Fuat Korkmazer Erhan Ekingen	Örgütsel Yabancılaşmanın İş Tatmini İle İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama	200 sağlık personeli (ebe, hemşire, sağlık memuru)	2017	Sağlık	Batman Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi'nde çalışan sağlık personeli	Yabancılaşma ile çalışanların iş tatmini arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
Nazan Kartal	Sağlık Çalışanlarının İşe Yabancılaşma Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma: Üniversite, Kamu ve Özel Hastane Farklılıkları Üzerine Bir Inceleme	Üniversite hastanesinden 325, kamu hastanesinden 116 ve özel hastaneden 52 sağlık çalışanı toplam 493 kişi	2017	Sağlık	Ankara'nın metropolitan bölgesinde faaliyette bulunan birer adet üniversite, kamu hastanesi ile özel hastanelerden seçilmiş olan, 01.12.2015-17.03.2016 veri toplama zamanında çalışmakta olan hekim, hemşire, diğer sağlık personeli ve idari personel	Özel hastanedeki sağlık çalışanlarının işe yabancılaşma düzeyleri en düşük bulunurken, üniversite ve kamu hastanesindeki sağlık çalışanlarının işe yabancılaşma düzeyleri orta çıkmıştır. Meslek gruplarına göre yabancılaşma düzeyleri karşılaştırıldığında kamu hastanesinde hekimlerin işe yabancılaşma düzeyleri oldukça düşük bulunmuştur. Üniversite hastanesi ve özel hastane için genel işe yabancılaşma ortamları arasında ise anlamlı farklılık bulunmamıştır.
Pinar Ertekin Dilek Özmen	Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde İşe Yabancılaşmayı Yordayan Değişkenlerin İncelenmesi	Celal Bayar Üniversitesi Hafsa Sultan Hastanesi'nde çalışan, araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyen toplam 268 hemşire	2017	Sağlık	Manisa Celal Bayar Üniversitesi Hafsa Sultan Hastanesinde çalışan 327 hemşire	İşe yabancılaşmanın en yüksek olduğu alt boyut "Karar Sürecine Katılım" iken, en düşük olduğu alt boyut "İş Bölümü" alt boyutu idi. İşe yabancılaşmayı yordayan değişkenlerin kurum yöneticileri tarafından dikkate alınmasının hemşirelerin işe yabancılaşmasını minimize etmeye katkı sağlayacağı düşünülmektedir.
Bengü Hırlak Hüseyin Çiçeklioğlu Mustafa Taşlıyan	İşe Yabancılaşma İle Örgütsel Sağlık İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Alan Araştırması	262 hemşire	2018	Sağlık	Akdeniz Bölgesinde yer alan bir kamu hastanesinin çeşitli bölümlerinde çalışan 740 hemşireden (2017 yılı Temmuz ayı verilerine göre)	Örgütsel sağlığın kaynak kullanımı hariç tüm alt boyutları ile işe yabancılaşma arasında negatif ilişki bulunmuştur. Iletişim alt boyutunun işe yabancılaşma üzerinde negatif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Katılımcı hemşirelerin örgütsel sağlığa ve işe yabancılaşmaya ilişkin görüşlerinin bazı sosyo-demografik özelliklere göre farklılaştığı bulunmuştur.

Tablo 3(devamı). Sağlık sektöründe yabancılaşma ile ilgili çalışmalar

Yazar(lar)	Araştırmanın Adı	Örnek Kütle	Yıl	Sektör	Bölge/ Ana kütle	Sonuç
Serkan Naktiyok Fatih Yıldırım	Etik İklimin İş Tatmini ve İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi	160 sağlık çalışanı	2018	Sağlık	Erzurum ilinde sağlık hizmeti yürüten ve 520 idari personel çalıştırılan bir hastanenin işgörenleri	Işgörenler tarafından algılanan etik iklimin işgörenlerin işe yabancılaşma düzeyleri üzerine anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir. Etik iklimin iş tatmini üzerine ise pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur. Iş tatmininin işe yabancılaşma üzerine olumsuz ve anlamlı etkisi tespit edilmiştir.
Suzan Urgan Şerafettin Sevim Bünyamin Özgüleş	Organizasyonlarda Görülen Değişime Direnç, Yabancılaşma ve Değersizlik Hissi: Bir Kamu Hastanesinde Araştırma	Bir kamu hastanesinde çalışan 120 kişi	2020	Sağlık	Eskişehir'de bir kamu hastanesinde çalışan 270 sağlık personeli	Hastane çalışanlarında değişime direnç ile yabancılaşma ve değersizlik hissi arasında anlamlı ve pozitif ilişki ortaya çıkarılmıştır.

Sağlık sektöründe 2010 yılından bu yana çalışmaya başlanan yabancılaşma konusunda genel itibari ile; işe yabancılaşma ile çalışanların performans düzeyleri arasında negatif yönde bir ilişki olduğu, örgütsel desteğin arttıkça işe yabancılaşmanın azaldığı söylenebilir.

Karar verme sürecine katılmayan çalışanların kendilerini güçsüz hissettikleri belirlenmiştir. Çalışanlar arasında eşit ödül ve kaynak dağılımı olmaması sosyal izolasyonu artırıcı etki göstermektedir. Güçsüzlük hissinde meydana gelen artış örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilemektedir. Hemşirelerin çalıştıkları kurum, birim, pozisyon ve ekipten memnun olmaları işe yabancılaşmalarını azaltıcı etki göstermektedir.

Tablo 3'deki yazınlardan yola çıkarak örgütsel destek algısının işe yabancılaşma ile arasında negatif, örgütsel bağlılık ile arasında pozitif ilişki bulunduğu söylenebilir. Yani örgütün desteğini belli ettiği ölçüde işe yabancılaşma düzeyinde azalma yaşanabilmektedir. Örgüt tarafından çalışanlara gösterilen destek aynı zamanda örgüte olan bağlılığı da olumlu yönde etkileyebilir. Yabancılaşma olgusuyla en fazla kadınların karşılaştığı gözlemlenmiştir. 16-20 yaş grubu çalışanların yabancılaşma düzeylerinin, 31-42 yaş grubuna göre daha fazla olduğu saptanmıştır. Tablo 3'deki çalışmalar neticesinde evli sağlık personellerinin yabancılaşma düzeyleri diğer gruplara göre daha yüksek saptanmıştır. İşgören performansı ile işe yabancılaşma ve arkadaş desteği arasında negatif, işgören performansı ile özel insan, aile desteği ve kurumda çalışma süresi arasında ise pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu söylenebilmektedir. Öğrenim durumu ve çalışılan birim değişkenlerinin de yabancılaşma üzerinde etkili olduğu söylenebilir. İç kontrol odağının, yabancılaşmanın sosyal izolasyon boyutuna düşük düzeyde ve olumsuz, dış kontrol odağı ve iş özelliklerinin yabancılaşmaya düşük düzeyde ve pozitif, algılanan örgütsel desteğin ise yabancılaşmaya düşük düzeyde ve negatif yönde bir etkisi olduğu yazın taraması sonucunda söylenebilir.

Afyon'da (34) 2017 yılında yapılan bir çalışmada sağlık çalışanlarının mobbing algıları düşük bulunmuştur. Mobbing ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki mevcuttur. Eğitim düzeyinin yükselmesi ile işe yabancılaşma algısında azalma meydana geldiği belirlenmiştir. Yapılan çalışmalar sonucunda hemşireler hekimlere göre kendilerini daha güçsüz, anlamsız ve kendine yabancılaşmış hissetmekteyken erkekler de kadınlara göre kendilerini daha güçsüz hissetmektedirler. Yabancılaşma ile çalışanların iş tatmini arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Özel hastane çalışanlarının işe yabancılaşma düzeyleri en düşük, üniversite ve kamu hastane çalışanlarının işe yabancılaşma düzeyi orta düzeydedir. Meslek grubuna göre kamu hastanelerinde çalışan hekimlerin işe yabancılaşma düzeyleri oldukça düşük bulunmuştur. İletişim alt boyutu ile işe yabancılaşma arasında

olumsuz, etik iklim ile iş tatmini arasında pozitif, iş tatmini ile işe yabancılaşma arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yetiş'in (38) kamu hastanelerinde hemşireler üzerinde yaptığı çalışmasında hemşirelerin çalıştıkları birim, kurum, pozisyon ve ekipten memnuniyeti işe yabancılaşma düzeylerini pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir.

Gürsoy (57) yaptığı çalışmada, yalıtılmışlık ve güçsüzlük algısına bağlı işe yabancılaşma düzeyinin kamu ve üniversite hastanesinde özel hastanelere oranla daha fazla olduğunu belirtmektedir. Çalışma sonucunda işe yabancılaşma ile meslek değişkeni arasında anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır. 25-34 yaş grubunun yabancılaşma algısının 35-44 ve 18-24 yaş gruplarına oranla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kendine yabancılaşma algısı küçük ölçekli hastanelerde en yüksektir. Kendine yabancılaşma ve normsuzluk boyutlarında sağlık çalışanlarının işe yabancılaşma algıları ise en yüksek düzeydedir. İşe yabancılaşma ile yaş, eğitim, meslek, medeni durum ve cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Gülsever (58) tarafından özel hastane çalışanlarına uygulanan anket sonucunda hem kurumsal hem de kurumsal olmayan hastanelerde kayırmacılık ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Kuh (18) ise özel hastanelerde yaptığı çalışmasında duygusal tükenmenin işe yabancılaşmayı artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Kartal'ın (51) 2017 yılında Ankara'da üniversite, kamu ve özel hastanelerde işe cezbolma, işe yabancılaşma ve performans arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, sağlık kurumlarında çalışan bireylerin genel işe cezbolma ve işe yabancılaşma davranışlarının orta, çalışma performanslarının yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

Alömeroğlu (59) İstanbul'da hem kamu hem de özel hastanelerde çalışan hemşireler üzerinde bir çalışma yapmış ve hemşirelerin yaşadıkları iş-aile rol çatışmalarının, işe yabancılaşmanın güçsüzleşme ve kendine yabancılaşma boyutları üzerinde etkili olduğunu hizmetlerin iş tasarımlarının görevin tanımı ve anlamlılığı boyutlarının, işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma ve güçsüzleşme boyutları üzerinde etkili olduğunu, otonominin ise işe yabancılaşmanın anlamsızlaşma boyutu üzerinde etkili olduğunu, hemşirelerin iş tatminlerinin dışsal tatmin boyutunun üzerinde etkili olduğunu ve hemşirelerin kişilik özelliklerinde; özellikle nevrotik kişiliğin işe yabancılaşmanın anlamsızlaşma boyutunda etkili olduğunu tespit etmiştir. Medeni durum değişkeni hariç diğer demografik faktörlere göre işe yabancılaşma durumunda farklılaşma olduğu belirlenmiştir.

Sağlık sektöründe çalışılan kurum, birim, pozisyon ve ekipten memnun olma durumu işe yabancılaşma düzeyi üzerinde pozitif yönde etkide bulunmuştur. 2014 yılında yapılan bir

çalışmada (54) yalıtılmışlık ve güçsüzlük algılarına bağlı işe yabancılaşma düzeyi kamu ve üniversite hastanelerinde özel hastanelere göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşe yabancılaşma ile meslek grupları arasında bir bağ olmadığı saptanmıştır. 25-34 yaş grubundakilerin yabancılaşma algıları 35-44 ve 18-24 yaş grubuna göre daha yüksek olarak belirlenmiştir. Kendine yabancılaşma algısı küçük ölçekli hastanelerde en yüksek olarak belirlenmiştir. Hastanelerin kurumsallık durumları ile kayırmacılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Kurumsal hastanelerde kayırmacılık ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki kurulurken, kurumsal olmayan hastanelerde negatif yönde zayıf bir ilişki saptanmıştır.

SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARI

Bu başlık altında kaytarma davranışının tarihsel gelişimi, kavramın tanımı, ortaya çıkmasında aracı olan ünlü düşünürler, kaytarma çeşitleri, ana değişkenlerden biri olan sanal kaytarmanın nedenleri, faktörleri, sonuçları ve yönetilmesi anlatılmıştır. Sağlık sektöründe sanal kaytarmanın rolüne ve etkilerine değinilerek yapılan çalışmalara yazın taraması sonucunda ulaşılmış ve tablolaştırılarak yorumlanmıştır.

Kaytarma Kavramı ve Kapsamı

Kaytarma davranışı, bir ya da birden fazla kişiden oluşan ekip çalışanlarının potansiyellerinin daha aşağısında bir çaba sarfederek iş süreçlerine katkıda bulunması olarak algılanabilmektedir (60). Kısaca, kaytarma davranışı sergileyen birey, diğer iş arkadaşlarına göre bilinçli bir şekilde daha az emek harcamaktadır.

Toplum içerisinde kaytarma davranışlarının sergilenmesinin birtakım nedenleri ve sonuçları bulunmaktadır. Bireylerin çevresel ve kişisel faktörler dolayısıyla bu tip davranışlarda bulundukları pek çok çalışma ile de analiz edilmiştir. Kaytarma davranışları ilgili yazında iki ana gruba ayrılarak incelenmektedir. Bunlardan ilki sosyal kaytarmadır. Kişilerin, örgüt içerisinde çeşitli faktörlerin neden olduğu psikolojik durumlar sonucunda, işlerini daha az çaba sarfederek yapmaları, işlerini yaparken isteksiz davranmaları ve isteyerek iş arkadaşlarının gerisinde kalmaları durumu olarak tanımlanabilmektedir (61).

Kaytarma davranışlarının bir diğer kolu ise asıl konumuzu oluşturan sanal kaytarma davranışıdır. Bilgi çağına geçiş ile birlikte internetin hayatın içinde oldukça var olmaya başlaması ile günlük hayatın işleyişi de buna adapte olmaya çalışmıştır. Teknolojik araçların gelişmesi, akıllı teknolojilerin her alanda kullanılmaya başlaması iş hayatını da oldukça

etkilemiştir. Bankacılık, sigortacılık, hizmet, eğitim, savunma, sağlık gibi pek çok sektörde varlığını göstererek uygulamalarda ve süreçlerde aktif rol alarak iş süreçlerini kolaylaştırmıştır. Teknolojik araçların yaygın kullanımı ile insanoğlu birçok yönden faydalı bir konumda yer almış ve aktif hareket etmeye başlamışsa da teknolojinin getirdiği bazı zararlardan da nasibini almıştır. İnsanlığı etkileyen birtakım konular üzerine araştırmalar yapan bilim insanları günümüzde sanal yaşamın getirileri ve götürüleri hakkında da araştırmalar yapmaya başlamıştır.

Sanal kaytarma davranışları, bilim insanları tarafından teknolojik araçların etkin kullanıldığı örgütlerde çalışanların belirli faktörlerden etkilenerek mesai saatleri içerisinde aylaklık yapmaları olarak nitelendirilmiştir (62). İşyerlerinde internet kullanımının yaygınlaşması ile birlikte çalışanlarda yaygınlaşmaya başlayan kaytarma davranışlarının nedenleri bilim insanlarınca araştırılmaya başlanmıştır. Örgüt içerisinde var olarak koşullardan olumlu ya da olumsuz etkilenen çalışanlarda farklı davranışlar meydana gelebilir. Sanal kaytarma davranışlarına neden olan faktörlerin incelenmesi de bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

Sosyal Kaytarma Kavramı ve Kapsamı

Rekabet koşullarının gün geçtikçe zorlaştığı toplumlarda değişim de aynı oranda hızlanmaktadır. Örgütlerin böyle bir ortamda ayakta kalabilmesi için değişimlere ayak uydurması ve sürekli gelişmesi gerekmektedir. Bu nedenle örgütlerin ilk amacı, çalışan performansını artırıcı ve örgüte gelebilecek zararları engelleyici önlemler almak olmalıdır.

Sosyal kaytarma davranışı, bireyin örgüt içerisinde yaptığı iş üzerinde çalışma arkadaşlarına göre daha az çaba sarfetmesini ifade etmektedir (63). Mulvey ve Klein'e göre sosyal kaytarma, bireylerin bir grupta tek başına çalışmaktan daha az çaba gösterdiklerinde ortaya çıkan etki anlamına gelmektedir (64). Williams ve Karau da benzer bir şekilde sosyal kaytarmayı, grup halinde çalışırken bireysel çabayı tek başına çalışırken gösterilen çabadan azaltma eğilimi olarak tanımlamıştır (65). Sosyal kaytarma kavramını ilk kez literatürde Latane, Williams ve Harkins kullanmıştır. Verimlilik üzerindeki olumsuz etkilerinden dolayı ve topluluk halinde çalışırken ortaya çıkan bu olgu, "toplumsal bir hastalık" olarak nitelendirilmiştir (61). Örgütlerin devamlılığını sürdürebilmesi için iş üretilmesi ve bir çıktının oluşması önemlidir. Fakat kaytarma davranışlarında bulunan çalışanlar, Latane ve ark. nın deyişiyle hastalanmış bireyler, örgüte zarar verebilecek ve başta ekonomik kayıplar olmak üzere sosyal kayıplar da meydana gelebilecektir.

İşyerinde algılanan nezaketsiz davranışlar, bireylerin sosyal kaytarma davranışı sergilemelerine, duygusal tükenme yaşamalarına ve zamanla işten ayrılmaya kadar gidebilen bir süreç olarak değerlendirilebilir (63). Yani sosyal kaytarma davranışını, işgörenlerin işe yönelik süreçlerde gösterdiği motivasyon ve çaba gösterme düzeyindeki azalması olarak tanımlayabiliriz.

Günümüz küresel iş hayatında örgüt başarısının ve rekabet üstünlüğünün sağlanması için kollektif çalışma önem arz etmektedir. Bu nedenle, sosyal kaytarma davranışının kollektif çalışmanın olduğu örgütlerde ortaya çıktığı söylenebilir. Sosyal kaytarma davranışı, örgütlerde grup üyelerinin sayısının artması, sorumlulukların ve görevlerin daha çok işgörenler arasında paylaştırılması ve bu nedenle bazı grup üyelerinin bireysel katkılarının fark edilemeyeceğine inanılmasıyla birlikte, işe yönelik çabaların azalması sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bununla birlikte, sosyal kaytarmanın ortaya çıkmasının bir diğer sebebi olarak, bireylerin bir grup içerisinde kendilerini saklama ihtiyacı duymaları ve emeklerinin örgüte bir yarar sağlamayacağına inanmaları gösterilebilmektedir (63). Örneğin; bireyin görevlerini ertelemesi, grup içerisinde üzerine düşeni yapmaktan kaçınması, çalışma arkadaşlarına göre daha az çaba harcaması, görevlerinin büyük bir kısmını çalışma arkadaşlarının yapmasını beklemesi gibi davranışlar iş yaşamında bireyler tarafından sergilenen sosyal kaytarma davranışları kapsamında değerlendirilmektedir.

Sosyopsikolojik çalışmaların başında gelen ve 1880'lerde yapılan bir deneyle bireylerin performanslarındaki farklılaşmayı analiz etmek amaçlanmıştır. Max Ringelmann tarafından gerçekleştirilen deneyde, gönüllü erkeklerden tek başına ve grup şeklinde ucunda gerginlik ölçer bulunan bir ipi kuvvetle çekmeleri istenmiştir. Sonrasında bireysel güçlerinin toplamının, grup kuvvetiyle aynı olmadığı görülmüştür. Bunun sonucunda grupta bulunan kişi sayısının artmasıyla, grup performansının daha da düştüğü farkedilmiştir. Grup büyüklüğü ile harcanan emek arasındaki bu ters ilişki ise "Ringelmann Etkisi" olarak adlandırılmıştır (66).

1970'li yıllara gelindiğinde Ringelmann'ın çalışmaları tekrar dikkat çekmeye başlamış ve Steiner (1972) Ringelmann'in deneylerini incelediğinde performanslarda yaşanan düşüşün iki sebebinin olabileceğini iddia etmiştir. Bunlardan birincisi kişilerin motivasyon kaybı yaşamasıdır. Diğer bir sebep ise üyeler arasında yaşanan koordinasyon kaybıdır. Koordinasyon kaybının yaşanma sebebinin üzerine düşen Steiner, bunun verimliliği olumsuz yönde etkileyeceğini düşünerek, üyelerin gösterdiği emekte yaşanan düşüşü yeterince açıklayamadığını belirtmiştir (67).

Grup üyelerinin çabalarında meydana gelen azalma ile koordinasyon kaybı arasında

bir fark yaratabilmek için, Ingham ve ark. (68) tarafından yeni bir deney yapılmıştır. Gerçek ve suni gruplardan oluşan deneyde üyelerden ip çekmeleri istenmiştir. Gözleri kapalı olan katılımcılardan, ipi tüm grup üyeleriyle birlikte çektiklerini düşünmeleri istenmiştir. Ancak üyelerden ipi tek başlarına çekmeleri sağlanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, suni grupların algılanan grup büyüklüğü arttıkça performanslarında azalma yaşandığı gözlemlenmiştir. Bu da göstermektedir ki, grup üyeleri birlikte çalıştıklarında, tek başlarına çalıştıklarında harcadıkları çabadan daha az emek sarfetmektedir.

Latane, Williams ve Harkins'in aynı deneyi tekrar ettiği iki deneyde, üyelerin alkışlama, bağırma, ip çekme gibi görevleri gerçekleştirirken, grup çalışmalarında tek başlarına çalıştıklarından daha az çaba harcadıkları belirlenmiştir. Bireysel çabalarda meydana gelen azalma grup performansında meydana gelen azalmanın büyük kısmını oluşturmaktadır. Latane ve ark. yaptıkları deney neticesinde deney gruplarında oluşan bireysel performans düşüklüğü için "Sosyal Kaytarma" kavramını kullanmaya başlamışlardır (61).

Dünya çapında yapılan pek çok işin başarılı olabilmesi grup çalışmasına dayanmaktadır. Bu grup çalışmasını yapmak için ise gerekli olan bazı temel özellikler vardır. Grup amacının belirlenmesi, grup üyelerinin niteliklerinin belirlenmesi ve seçimi, görev dağılımı, görevin başarılı bir şekilde sonlandırılması ve sonuçların değerlendirilmesi olarak sayabileceğimiz bu özelliklerin hepsi bir bütünü oluşturmaktadır. Burada asıl önemli olan grup üyelerinin niteliğidir. Çünkü üyelerin niteliklerine bağlı olarak dağıtılan görevlerin icra edilmesi hem daha kolay olabilecek hem de zaman tasarrufu sağlanabilecektir. Birçok kişinin emeğinin birleştirilmesi ile oluşan gruplar; spor takımları, örgüt komiteleri, senfoni orkestraları, bando takımları, jüriler ve kalite kontrol ekipleri, kurul üyeleri şeklinde örneklendirilebilir (67).

Birçok farklı kişiyle çalışılan gruplarda bireyler, kapasitelerinin üzerine çıkmak için gayret edebilirler. Ancak, bazı araştırmalar, birlikte çalışılan gruplardaki üyelerin tek başına çalışmalarına göre daha az enerji harcadıklarını göstermiştir (67). Bu nedenle verimlilik kaybının tanımlanabilmesi sosyal kaytarma kavramı ile açıklanabilmiştir.

Grup ya da toplum içerisinde birbirine bağlılık, adalet, görevde var olma farkındalığı, kişisel ve toplumsal özellikler, güven, toplumsal boyut gibi faktörler tarafından etkilenebilen sosyal kaytarma davranışları bireysel ve toplumsal temelde birçok sonuca neden olmaktadır. Bireylerin, sosyal kaytarma davranışı sergileme nedenleri aşağıdaki gibi sıralanmıştır (19):

- İşgörenlerin, grup içerisinde sarf edilen çabanın, üstleri tarafından görülmeyeceğini düşünmeleri,
- Grup üyelerinin, kendi bireysel çıktılarının tespit edilemeyeceğini düşünmeleri,
- Kişilerin, diğer grup üyelerinin kaytarma davranışı göstereceklerini düşünerek kendi çabalarını azaltma yoluna giderek eşitlik kurmak istemeleri,
- Birden fazla kişinin aynı görev üzerinde çalışırken, bazı kişilerin kendilerinin yapacakları katkının gerekli ve yeterli öneme sahip olmadığını düşünmeleri,
- Grubun sadece tek bir çıktı üretmesi durumunda, bireylerin daha az çaba göstermeleri,
- Grup üyelerine ödül ya da ceza verilmemesi,
- İşgörenlerin, gösterdikleri çabanın grup performansı için önemli ya da gerekli olmadığını hissetmeleri,
- Grup üyeleri arasındaki iletişimin sağlıksız olması ve sonucunda oluşan güvensizlik duygusu,
- Grup içinde fazla efor sarfeden kişilerin, çaba göstermeyen kişilerle aynı şartlarda değerlendirilmesidir.

Birey ve grupların performans ve motivasyonunu etkileyen unsurların tespit edilebilmesi açısından sosyal kaytarma davranışlarını tetikleyen şartların anlaşılması önem taşımaktadır. Sosyal kaytarmanın öncülleri Liden ve ark. tarafından sınıflandırılmış ve bireysel / grupsal düzeyde analizi temsil edecek şekilde iki kategoride incelenmiştir (66).

Bireysel düzeyde öncüller (66):

1. **Görevde birbirine bağımlılık:** Grup üyeleri arasındaki göreve yönelik etkileşimin derecesini ifade etmektedir. Görev sırasında birbiriyle bağlantılı çalışan işgörenler, kendi çabalarının görülemeyeceğinden korkarak az emek harcama eyleminde bulunabilmektedirler.
2. **Görevin görünürlüğü:** Yönetici, işgörenin görevi için sarfettiği emeğin farkındadır. Bireysel çalışılan işlerde, görev görünürlüğü yüksektir. Burada işgörenler, işleri için harcadıkları emeğin ölçüsüne göre ödüllendirileceklerini ya da cezalandırılacaklarını düşünmektedirler.
3. **Ayırt edilebilirlik ve değerlendirme potansiyeli:** Aynı iş için benzer çabalar gösteren işgörenlerin ayırt edilebilmesi bu noktada zorlaşmaktadır. İşgörenlerin görev görünürlükleri azalmakta ve değerlendirilebilmesi olanaksız hale gelebilmektedir. Bir iş üzerinde çalışan birden fazla çalışanın çabalarının ölçülmesi

konusunda bazı standartlar oluşturulabilir. Herkesin çalışma stili ve yöntemi farklı olabilmektedir. Bu nedenle işin doğru yapılıp yapılmadığı ya da o işin bir yapılış yöntemi varsa o yöntemle yapılıp yapılmadığı gibi kurallar belirlenerek çalışanlar gözlemlenebilir.

4. **Göreve bağlanma:** İşgörenler işlerine gönülden bağlı olduklarında, görev görünürlük derecesi düşük olsa bile kaytarma davranışlarında bulunmamaktadırlar. İşgörenlerin bu bağlılık duygusu düşük olduğunda ise işgören işyerinde kendini değerli hissedememekte ve performansını düşürücü davranışlar sergileyebilmektedir.
5. **Görevin önemi, görevin anlamlılığı:** İşgörenler, iş için gösterdikleri çabanın anlamsız olduğunu düşündükçe, o iş için çaba sarfetmeyi anlamsız bulabilmektedirler. Burada önemli olan işgörenin işi için gösterdiği çabayı faydasız olarak nitelendirmesinin önüne geçebilmektir.
6. **Dağıtımsal adalet ve usul adaleti:** "Etkinlik ücreti hipotezi"ne göre, işgörenler işten kovulmak veya ücretlerini kaybetme gibi sorunlar dolayısıyla çabalarını göstermekten çekinmemektedirler. İşgörenlerin hak ettikleri ücreti alacaklarına dair inançlarını temsil eden dağıtımsal adalet, çalışanların çaba göstermesinde motive edici bir faktör olarak belirtilmektedir.
7. **Kişilik özellikleri:** Aynı grup içerisinde emek harcayan üyelerin kişilik özellikleri de o grubun bir yapı taşıdır. Proje içerisinde herhangi bir sınırlama olmadığında, güçlü kişilik özelliklerine sahip bireylerin, kendilerini gösterebildikleri konumlara rahat bir şekilde geçebilmeleri olağandır.
8. **Kültür ve cinsiyet farklılıkları:** Yapılan çalışmalara göre, birey yönelimci inançlara sahip Amerikalı yöneticilerin sosyal kaytarma davranışı gösterdikleri, fakat toplum yönelimci inançlara sahip Çinli yöneticilerin kaytarma davranışında bulunmadıkları gözlemlenmiştir. Batı kültürüne sahip katılımcıların Doğu kültüründen olanlara kıyasla daha fazla sosyal kaytarma davranışı sergiledikleri görülmüştür. Ayrıca, kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre daha az sosyal kaytarma davranışında bulundukları belirlenmiştir.
9. **Örgütsel vatandaşlık davranışları:** Bu davranışlarda, işgörenin görev tanımında yer almayıp, zorunlu olmadığı halde içinden geldiği gibi çaba göstermesinden söz edilebilmektedir. Sosyal kaytarma davranışları ise, grup içerisinde gösterilmesi zorunlu olan çabanın kasıtlı olarak sınırlandırılması girişimidir.

Grupsal düzeyde öncüller (66):

1. **Grup büyüklüğü:** Bir grup içerisindeki çalışan sayısının artması, işgörenlerin ayırt edilebilirlik düzeylerinde azalmaya neden olmaktadır. Gruplarda yaşanan büyümeden dolayı geribildirim ve destek eksikliği, işgörenlerde sosyal kaytarmaya neden olabilmektedir.
2. **Grup kaynaşması:** Aynı iş için amaç edinmiş grup üyelerinin birbirlerine olan bağlılık ve bir arada olmayı isteme düzeyleri olarak tanımlanabilmektedir. Grup üyelerinin birbirlerine yakınlık derecesinin, grubun bir parçası olarak kalma ve çalışma isteği duyma seviyesinin ve bireyler tarafından grup üyeliğine verilen değerin bir ölçümü olarak da söylenebilmektedir.
3. **İş arkadaşlarının algılanan kaytarması:** İşgörenler birbirlerinin işyerindeki davranışlarını gözlemlemekte ve bunun sonucunda da kendi davranışları etkilenmektedir. Grup üyeleri çoğu zaman iş arkadaşlarının neleri yapıp, yapmadıklarını üstlerinden daha iyi bir şekilde gözlemleyebilmektedirler.
4. **Güven, iş arkadaşlarının performanslarına dair beklentiler ve sosyal telafi:** İşgörenler işyerinde iş arkadaşlarının iyi bir performans göstermelerini bekledikleri veya bir beklenti içerisinde olmadıkları zaman kaytarma yapabilmektedirler. Ancak iş arkadaşlarından kötü performans göstermelerini beklediklerinde işe yönelik çabalarını göstermekten geri kalmamaktadırlar. Bu durum, sosyal telafi teorisi olarak adlandırılmaktadır. Sosyal telafi teorisinde, işgörenler diğer grup üyelerinin düşük performans göstereceklerini düşünerek, performansta oluşacak eksikliği telafi edebilmek için emek gücünü arttırmaya çalışacaklardır.

Sosyal kaytarmanın en önemli olgularından birisi genel olarak grup performansının düşmesi şeklindedir. Bununla bağlantılı olarak takım üyelerinin kurdukları iletişim süreçlerinin sağlıksızlığı ve böylelikle ortaya çıkan güvensizlik olgusu da söz konusu sonuçlar arasında sayılabilir. Motivasyonun azalması ve takımda çok çaba gösteren bireylerin çaba göstermeyen bireylerle eşit şartlarda değerlendirilmesi başarılı bireylerin çalışma azimlerini gölgede bırakmaktadır (69).

Bu konuyu destekler nitelikteki bir çalışma Latane ve ark. (61) tarafından yapılmıştır. Sosyal kaytarmanın "toplumsal bir hastalık" olarak nitelendirilmesi, örgütlerde performans kaybına, motivasyon eksikliğine ve verimlilikte yaşanan azalmaya neden olabilmektedir. Örgütlerin, devamlılıklarını sağlıklı bir şekilde sürdürebilmeleri için grup olarak çalışılan

bu ortamlarda bilinçlendirme çalışmaları yapılmalı ve gerekli önlemler alınmalıdır. Sosyal kaytarmanın en az seviyeye indirilebilmesi ve mümkünse yok edilebilmesi için örgütlerin grup kaynaşması faktörünü değerlendirmesi önerilebilir. Genel eğilim grup üyelerine birlikte yapabilecekleri işler verilmesi yönünde olsa da, işlerin bireysel yapılması durumunun teşvik edilmesi sosyal kaytarma düzeyini önemli ölçüde azaltacaktır (70). Sosyal kaytarma ile baş etme yöntemlerinden birisi de Rothwell'in (2004) önerdiği grup motivasyonu uygulamasıdır. "Motivasyonun 3 C'si" olarak adlandırdığı uygulama, "işbirliği", "seçim" ve "içerik" uygulamasını içermektedir. Grup üyelerine ayrı ayrı özel görevler verilmesi, verilen görevin grup için bir anlam ifade etmesi ve grup üyelerine yapmak istedikleri görevi seçme imkanlarının verilmesi yönünde tutumların gerçekleştirilmesi sosyal kaytarmada önemli azalmaya yol açabilecektir (66).

Jackson ve Harkins (71)'in araştırmasına göre, insanlar, grup halinde çalıştıklarında, işgücünün eşit bir şekilde dağılımını belirlemek için kaytarma davranışında bulunurlar ve böylece çabalarında azalma meydana gelir. Bireylerin, grup içindeki diğer çalışanların kaytarma eğiliminde bulunmalarını beklemeleri ve böylece eşitlik sağlamak için kendi çabalarını da azaltmaları sosyal kaytarma eğilimini ortaya çıkarmaktadır. Zamanla sosyal kaytarma kavramına önem verilmeye başlanmış ve ortaya çıkma nedenleri üzerinde daha fazla araştırma yapılmaya başlanmıştır.

Sanal Kaytarma Kavramı ve Kapsamı

Teknoloji ve bilim çağına geçilmesi ile birlikte hemen her alanda internet kullanılır olmuştur. İnternetin ne olduğunun bilinmediği ve her evde olacağına inanılmadığı dönemlerde bilgiye ulaşım kısıtlıydı. Zamanla gelişen web ağı ve bireylerin ekonomik güçleri sayesinde günümüzde kişisel bilgisayar ve telefonlar yaygınlık göstermiştir. Teknolojik cihazların boyutlarında küçülmeye gidilmesi ve kullanımının kolaylaştırılması sayesinde artık hayatın içinde baş köşede yer almaktadır.

Teknolojik gelişmelerin getirdiği kolaylıklar sayesinde herkes istediği zaman, istediği yerde, istediği bilgiye rahatlıkla ulaşabilmekte, bunları paylaşabilmekte ve eleştirebilmektedir. Dünyanın bir ucunda olan bir olay saniyeler sonrasında dünyanın diğer bir ucunda öğrenilebilmektedir. Tüm bunlar göz önüne alındığında artık işletmeler de bu kolaylıklardan faydalanma yoluna gitmişlerdir. Dijitalleşme zamanla örgüte hız, verimlilik, rekaber avantajı ve gelecekte var olma fırsatı sunmaya başlamıştır. Örgüt içerisinde gelişmiş teknolojinin kullanımı sıklaştırılmış, çalışanlar tüm işlemlerini bilgisayarlar

aracılığıyla yapar olmuştur. İşleri için internetin kullanılması yanında kendi özel işleri için de internet kullanmaya başlamışlardır. Sürekli aynı işi yapan ve zamanla bu durumdan sıkılan çalışan bazen vaktinin çoğunu sanal ortamda geçirir olmuş ve bağımlı hale gelmiştir. Böylelikle sanal dünyanın yararlarına minnet duyarken zararlarının da farkına varılmış ve buna bir çözüm arayışına girilmiştir.

Günümüzde bilişim teknolojilerinin gelişmesi ile birlikte neredeyse herkes bu kaynaklardan yarar sağlamaktadır. Bireylerin günlük faaliyetlerinin yanı sıra artık işletmelerde de kağıt yerine bu teknolojilerin kullanılması ile karşılaşabilmekteyiz. Örgüt yöneticileri, işgörenler bu teknolojiden yararlanırken işletme amaçlarını da gözetmek zorundadır. Fakat karşılaşılan durum, internet kullanımının yaygınlaşması ile birlikte çalışanların bu nimeti mesai saatleri içerisinde iş dışı amaçlarla da kullandığı yönündedir. Sanal kaytarma olarak karşımıza çıkan bu durumu bireysel faktörlerin ya da örgütsel faktörlerin etkileyebildiği düşünülmektedir (72).

Örgütlere birçok avantaj sağlamasının yanı sıra internet kullanımının yaygınlaşması günümüzde çözüm aranan en önemli problemlerden biri haline gelen sanal kaytarma kavramını doğurmuştur. İngilizce "cyberloafing" olarak kullanılan ve başka bir deyişle "cyberslacking", "cyberbludging" gibi kullanımları da bulunan sanal kaytarma ya da siber kaytarma/sanal aylaklık; personelin işyerinde kendilerine kullanıma sunulan internet veya kişisel telefonlarını iş ile ilgisi olmayan konularda kullanmaları ve mesai saatleri içerisinde sanal mecraları kullanmaları anlamına gelmektedir (62,73).

Sanal kaytarma kavramı, ilgili yazında ilk kez Lim tarafından "çalışma saatleri sürecinde işle ilgisi olmayan amaçlar için internet kullanımı" şeklinde tanımlanmıştır. Konu ile ilgili çalışmalar incelendiğinde kavramın birçok farklı tanımına rastlanabilmektedir. Fakat "iş saatlerinde işyerinin sunmuş olduğu internet ve bilgi teknolojilerinin iş amaçları dışında kullanımını ifade eder" tanımlaması temel yapıyı oluşturmaktadır (74).

Sanal kaytarma kavramı alan yazında bir çalışanın, mesai saatleri içerisinde, çalıştığı kurumdaki internet ağını, kişisel amaçları için kullanması olarak tanımlanabilmektedir. Diğer bir tabirle, işgörenin çalıştığı kurumun internet ağından yararlanarak, mesai saatlerinde işi ile ilişkili olmayan internet sitelerine erişimi veyahut kişisel amaçları için mail gönderip alması gibi aktiviteler bu kapsamda değerlendirilebilmektedir. İşgörenin mesai saatleri içerisinde kendisine ait cep telefonu ve tablet gibi elektronik cihazları da iş dışı amaçlarla kullanması sanal kaytarma davranışları içerisinde sayılabilmektedir (75,76).

Greenberg (2005) tarafından yapılan bir araştırmada, mesai saatlerinde kurum internetini kişisel e-mailleri için kullanan çalışanların %83 oranında olduğu belirlenmiştir (77). Ting ve Grant'ın (2005 yılı) konu ile ilgili yaptığı bir başka çalışmada ise şirket çalışanlarının günlük olarak %30'unun sanal kaytarma davranışında bulundukları saptanmıştır (78).

Sanal kaytarma davranışlarının örgüte zarar verdiğini düşünenlere göre, mesai saatlerinde kişisel amaçlar için internet kullanımı üretkenlik ve verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir. İşyerinde kişisel amaçlar için internetin kullanılabileceğini ve bunun faydalı olduğunu söyleyenlere göre ise; bu gibi davranışlara sahip olan işgörenin stresini ve kaygısını internet aracılığı ile elimine etmeye çalışabileceği ve böylelikle iş tatmininde ve verimlilikte artış gözlemlenebileceği varsayılmaktadır (79). Günümüzde iş yerinde iş dışı amaçlarla internet kullanımını sınırlandıran uygulamalar mevcuttur ve yöneticiler tarafından tercih edilebilmektedir. Fakat bu gibi programların, istenmeyen sitelere girişi engellemesinin yanında aslında önemli olan sitelerin de kullanımını sınırlandırabileceği gerçeği göz önünde bulundurulmalıdır. Liberman ve ark. nın konu ile ilgili yaptıkları araştırmada, çalışanların iş tutumlarının, örgütsel özelliklerinin, çalışanların internet dışı kaytarma davranışlarına ne ölçüde katıldığını ve çalışanların neden sanal kaytarma yaptıklarına dair ek anlayış sağladıkları tartışılmıştır. Araştırmada işverenlerin sanal kaytarmaya neden olan faktörleri belirleyerek, işyerinde sanal kaytarmayı azaltmak için bu faktörleri izlemeye ve düzenlemeye çalışabilecekleri önerisinde bulunulmuştur (80).

Farklı sınıflarda belirtilebilen sanal kaytarma aktivitelerini ilk defa Lim, internette gezinti aktiviteleri ve e-posta aktiviteleri olarak ayırmıştır. Lim, internette gezinti aktiviteleri içerisinde; spor sayfaları, yatırım siteleri ve eğlence siteleri, haber ve e-ticaret sitelerini sıralamıştır. İş dışı maillerin alınması, gönderilmesi ve kontrol edilmesi gibi faaliyetler ise e-posta aktiviteleri içerisinde sayılmıştır (75).

Sanal kaytarma davranışları, bazı yazarlar tarafından kişinin zamanını verimli kullanmak yerine boşa harcadığını ve bunun örgüte zarar olarak dönebileceği düşüncesiyle sapkın davranışlar kategorisinde değerlendirilmiştir. Bazı yazarlar ise kişinin bu faaliyetler sonucunda yaratıcılık düzeylerinin, esneklik anlayışlarının gelişebileceği ve bu durumun sağlıklı bir öğrenme ortamı sağlayabileceği yönünde görüş önesürmektedirler (76).

Anandarajan, çalışanlarda gözlemlenebilecek sanal kaytarma davranışlarını dört başlık altında incelemektedir.

Tablo 4. Anandarajan'a göre sanal kaytarma davranışları sınıflandırması (76)

YIKICI SANAL KAYTARMA	EĞLENCE AMAÇLI SANAL KAYTARMA	ÖĞRETİCİ SANAL KAYTARMA	BELİRSİZ SANAL KAYTARMA
Online kumar oynamak	Online alışveriş yapmak	Profesyonel grupları ziyaret etmek	Sohbet odalarında şirket hakkında tartışmak
Yetişkin sitelerini ziyaret etmek	Amaçsız sörf yapmak	Kurum haberlerine bakmak	Şirketler hakkında bilgi edinmek
		Güncel olaylar hakkında araştırma yapmak	Kamuya ait web sitelerini incelemek

Anandarajan'a göre belirtilen sınıflandırma Tablo 4'te görselleştirilmiştir. Yıkıcı faaliyetler olarak belirttiği davranışların, toplum tarafından hoş karşılanmayan etkinlikler olduğu saptanmıştır. Öğretici davranışlar olarak belirtilen grupta, bireyin kendine ve çalıştığı kuruma yararlı olabilecek davranışlar yer almaktadır. Eğlence amaçlı davranışlar daha çok kişisel amaçlar olarak belirtilirken belirsiz davranışlar dedikodu ortamı yaratabilecek davranışlar olarak belirtilmiştir.

Mahatanankoon ve ark. (2004) sanal kaytarmayı sınıflandırırken "satın alma ve kişisel ticari etkinlikler", "bilgi tarama ve görüntüleme", "kişilerarası iletişim", "interaktif eğlence ve zaman geçirme" ve "kişisel veri (müzik, video vb.) indirme" başlıklarını kullanmıştır (81). Blau ve ark. sınıflandırma yaparken sanal kaytarmayı üç başlığa ayırmıştır. Görüntüleme ve tarama aktivitelerinde haber sitelerini ziyaret etmek bulunmaktadır. E-posta gönderme veya alma aktiviteleri, iş dışında mail görüntüleme ve gönderme durumlarını içermektedir. Son olarak interaktif sanal kaytarma aktiviteleri ise, bilgisayara oyun indirilmesi ve oynanması ve aynı zamanda iş dışında indirilen bir program ile vakit geçirilmesi olarak belirtilmiştir (82).

Günümüz teknoloji çağında, neredeyse her işin sanal ortamda halledildiği gerçeği bilgisayar ve interneti örgütler için vazgeçilmez kılmaktadır. Bunun temel sebebi olarak, örgüt çalışanlarının kolay senkronize olabilmesi, bilgiye olan erişimlerinin kolaylaşması, örgütsel iletişimin aktif olması, müşterilerle hızlı etkileşim gibi avantajlar gösterilebilir. Fakat bu sayılan yararlarının yanında zararları da mevcuttur. İnternet ve bilgisayar kullanımı, bu olanaklarının yanısıra suistimal düzeyinde yaşanan artış ve bilinçsiz kullanım neticesinde, işletmelere maliyet yönünden zararlar verebilmektedir. Örgüt çalışanlarına

sunulan bu gibi imkanlar, beraberinde işi aksatma niyetini de getirmiştir. Yani çalışanlar örgüt için gerekli olan interneti ve bilgisayarları mesai saatleri içerisinde kendi kişisel iş ve uğraşları için de kullanmaya başlamışlardır. Sanal kaytarma olarak ifade edilen bu davranış türünü, üretkenlik karşıtı davranışlar içerisinde tanımlayabiliriz (83,84).

Blanchard ve Henle ise sanal kaytarmayı önemsiz (minor) ve ciddi (serious) sanal kaytarma olarak iki şekilde incelemektedir. Bu sınıflandırmaya göre (76);

1) Önemsiz sanal kaytarma aktiviteleri, kişisel e-posta almak/göndermek, haber, finans ve spor sitelerini takip etmek gibi faaliyetler,

2) Ciddi sanal kaytarma aktiviteleri ise online kumar oynamak, kanunsuz müzik indirmek ve yetişkin içerikli siteleri ziyaret etmek ve eğlence sitelerini (sosyal ağlar, sohbet odaları, oyun siteleri) ziyaret etmek gibi faaliyetlerden oluşmaktadır.

Kaytarma davranışlarına neden olabilecek birçok etken mevcutken bir çalışmada da kalitesiz uyku sonrasında bireyin internet kullanımına olan eğilimi dikkat çekmiştir. Her insanın günlük faaliyetlerini sağlıklı bir şekilde sürdürebilmesi için düzenli ve yeterli ölçüde uyuması oldukça önemlidir. Bilim insanları tarafından bireylerin uykusuzluk sonrasında sanal kaytarma davranışlarını sergileyebileceği düşünülmektedir. Ayrıca yapılan çalışmada sorumlulukları fazla olan bireylerin uykusuzluk dereceleri ile sanal kaytarma davranışları arasında yüksek bir bağ kurulamamıştır. Sorumlulukları fazla olan kişilerin işlerine daha çok özen gösterdikleri, zaman ve risk yönetimini iyi yaptıkları, hareket etüdü üzerinde başarılı oldukları ortaya atılmıştır. Bu nedenle bu tarz bir yaşam süren bireyin düzensiz ve sağlıksız uyku halinden en az etkileneceği ve sanal kaytarma davranışına bu kişilerde pek rastlanmayacağı düşünülmektedir (85). Ayrıca yapılan birçok araştırma sonucunda sanal kaytarma davranışı gösteren kişilerin kullandıkları sosyal medya aracı ve cinsiyet/yaş değişkenleri ile arasındaki ilişki neticesinde de saptamalar yapılmıştır. Demografik veriler ile ilişkisinin yanı sıra eğitim düzeyi, gelir seviyesi, pozisyon konumuna göre stres gibi faktörlerin de etkileri incelenmiştir.

Sanal kaytarma davranışlarının kontrolünün işveren ve işgören penceresinden fayda sağlayarak yapılması işletmenin verimliliğini de son derece etkilemektedir. Bu konuda pek çok politika geliştirilmeye çalışılmış ve sanal kaytarmanın en aza indirilmesi öncelikli amaç olarak belirtilmiştir. İnternet kullanımında kısıtlamalara giderek sanal kaytarma davranışlarını azaltan işletmeler olduğu gibi tam tersi esnek hareket eden, filtreleme yöntemlerini kullanan işletmeler de mevcuttur. Örgütler için tamamen internet kısıtlaması getirilmesi, filtreleme yoluyken internet kullanımına izin verilmesi ya da sadece mesai

saatleri dışında kişisel amaçlı internet kullanımının sağlanması gibi birçok seçenek öngörülebilmektedir (86).

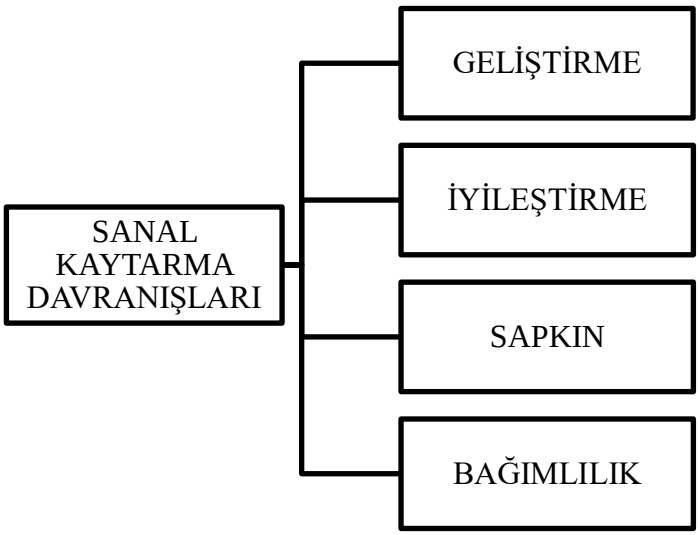
Sanal kaytarmanın nedenleri:

Daha önce yapılan araştırmalar tarafından iş yeri davranışları, sanal kaytarma açısından bireysel ve örgütsel yönden olmak üzere iki farklı şekilde değerlendirilmiştir. Doorn bu davranışları örgütsel etkenler, işle ilgili etkenler ve kişisel etkenler olarak üç başlık altında incelemiştir (87):

1. **Örgütsel etkenler:** Örgütsel etkenler içinde sayılan örgütsel politikalar, çalışanlar için serbest çalışma saatleri, sınırlayıcı direktifler ve gerekli durumlarda örgüt ile çalışan arasındaki sorunların çözümünü içermektedir. İnternet kullanımın denetlenmesi için bazı örgütler tarafından bu politikalara başvurulabilir. Çalışanların eylemlerini düzenlemek ve denetlemek için kullanılan politikalar ise internet politikalarıdır. Ofis dışında çalışmak gibi mekansal esneklikler örgüt açısından bazı zorlukları beraberinde getirebilir. Çalışan performansının izlenebilmesi, yönetimsel kontrol faaliyetleri, iş koordinasyonu, verimlilik gibi durumlar sağlanamayabilmektedir.
2. **İşle ilgili etkenler:** Sanal kaytarmanın işle ilgili etkenleri talep, kaynak ve iş yükü şekilde açıklanmaktadır. İş talebi, çalışma ortamında gerekli olan bilişsel, fiziksel ve duyusal gerekliliklerdir. İş kaynağı, bireyin çevresel uyarıcılar ile baş edebilmesi için gereken gücüdür. İş talebinin fazla, iş yükünün az olduğu durumlarda refah düşük ve sağlık koşulları zayıf olabilmektedir. İş talebinin az olması durumunda çalışanlar sanal kaytarma davranışında bulunabilir. Boş vakti olan çalışanların bu gibi davranışlara eğilimi oldukça fazladır. İş talebinin az olması gibi fazla olması da çalışanların sanal kaytarma yapmasına neden olabilmektedir. Çünkü çalışanlar fazla iş nedeniyle fiziksel olarak yorulacak ve kendine mola yaratma arayışına girecektir. İş yükünün fazla ya da az olması durumu iki şekilde sonuçlanabilmektedir. Fazla iş yükü nedeniyle sanal kaytarma davranışı için vakit bulamayan çalışan işine odaklanabilecek ya da fazla iş yükü nedeniyle ara vermek isteyecek ve sanal kaytarmaya yönelecektir.
3. **Kişisel etkenler:** Kişilik özellikleri bireyi tanımak için çevresine önemli ipuçları verebilmektedir. Kişilik özellikleri aynı zamanda bireyin internet

kullanım davranışlarının analizinde de kullanılabilecek bir ölçüttür. Landers ve Lounsbury. (88) tarafından (2006) internet kullanımı konusunda kişilik sınıflaması yapılmıştır. "Büyük beşler" olarak adlandırılan bu sınıflamada bulunan kişilik özellikleri; dışa dönüklük, sorumluluk, uyumluluk, nevrotiklik ve açıklıktır. Dışa dönüklük, kişinin çevresiyle ne derecede iyi iletişim kurabildiğiyle ilgilidir. Uyumluluk, kişinin bir konuda başkalarına ya da bulunduğu ortama ne derece katılabildiğini tanımlayan kişilik özelliğidir. Sorumluluk ise bireylerin bir iş için ne derecede görev edinme isteğinin olduğu belirtmekteyken nevrotiklik, kişinin ne derecede kendinden emin, kaygısız, sakin ya da depresif olduğunu belirtmektedir. Son olarak açıklık, yaratıcılıkları gelişmiş kültürlü ve meraklı kişiliğe sahip bireylerin sahip olduğu özellik türüdür.

Uluslararası yazında sanal kaytarma davranışları Doorn'a göre dört başlık altında sınıflandırılmıştır. Bunlar; geliştirme davranışı, iyileştirme/yenileme davranışı, sapkın davranışlar ve bağımlılık davranışı olarak Şekil 4'te gösterilmektedir.



Şekil 4. Doorn'a göre sanal kaytarma davranışları sınıflandırması (87)

Geliştirme davranışı, kişisel gelişim için sanal kaytarma davranışlarını kaynak olarak kabul etmektedir. Böylelikle sanal kaytarma, çalışanların ve örgütün yararlanabileceği ve gerektiğinde kullanabileceği potansiyel yeteneklerini arttırmayı sağlar (87). Örgüt

çalışanlarının boş zamanlarını faydalı bilgiler edinerek geçirmeleri iki taraf için de yarar sağlayacaktır.

Yenileme ya da iyileştirme davranışı, çalışanların sağlığı ve huzuruyla ilgilidir. Sanal kaytarma davranışları rahatsızlık hissedilen durumlarda kişilere mola gibi gelebilir. Çalışanlar üzerine olumlu bir etkisi vardır (87). Uzun çalışma saatlerinin olduğu örgütlerde çalışanlar, dinlenmek ve zihinlerini boşaltmak isteyebilirler. Örgütün sağlıklı bir şekilde işlerliğini sürdürebilmesi için bu gerekli bir durumdur.

Sanal kaytarmanın sonuçları ve yönetilmesi:

Örgütte yapılan istenmeyen davranışlar sapkın davranışlar olarak adlandırılabilir. Örgüt için olumsuz sonuçlar doğuran bu davranış türü örgüt verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilir (87). Örgütler arasında ya da örgüt içinde doğal karşılanan rekabet durumu ve haksız değerlendirmeler kişilerin örgüte zarar vermesiyle sonuçlanabilir. Örgüt tarafından değer görmediğini ve çabalarının karşılığını alamadığını düşünen çalışanlar örgüte zarar vermek amacıyla sapkın davranışlara kolayca yönelebilirler.

İnternete karşı bağımlılık durumu örgüt için büyük problemlere yol açabilir. Bağımlılığa neden olan internet davranışları depresyon, anksiyete ve performans düşüklüğüne neden olabilir. Bu tür davranışlar sanal kaytarma davranışlarını sürekli hale getirmekle birlikte ortaya çıkmaktadır. Kişilerin can sıkıntısı, ortamdan memnuniyetsizlik ve bağımlılık gibi halleri bu davranışlara yönelimi artırmaktadır (87). Günümüzde oldukça fazla kişide rastlanılan sosyal medya ve teknoloji bağımlılığı çocuk ya da yetişkin ayırt etmeksizin her bireyde görülebilmektedir.

Sanal kaytarmanın, bazı araştırmacılar tarafından işletmeler için oldukça zararlı ve verimlilik kaybına yol açan bir davranış olduğu söylenirken, diğer araştırmacılar ise sanal kaytarmanın sonucunda oluşan eşsiz öğrenme fırsatlarının öneminden bahsetmektedir. Sonsuz bilgi denizi olan internet, çalışanlara bilgiye kolay erişim imkanı sağlamakta ve böylece çalışanların iş hayatında daha yaratıcı ve yeniliklere açık bireyler haline gelmelerine neden olmaktadır. Çalışanların online olarak kişisel gruplara üye olup, tartışma forumlarında yer alarak veya örgüt hakkında rekabeti sağlayıcı bilgiler edinmesi amacıyla yaptıkları kaytarma davranışları, öğrenmeyi artırıcı sanal kaytarma davranışları grubuna girmektedir. Bu öğrenmeyi artırıcı uygulamalar yaratıcılığı, esnekliği, işbirliğini ve öğrenme ortamını etkileyerek, verimlilik üzerinde dolaylı bir etki yaratmakta, özgürlüğü destekleyici bir kültürün oluşmasında öncü olmakta ve çalışanları üretken olmaya, sosyal

çaba göstermeye teşvik etmektedir (76,84).

SARAR Şirketler Grubu Yönetim Kurulu Başkanı Cemalettin Sarar, şirket içerisine mesai için girdiği anda herkesin telefonlarını kapattığını söylemektedir. Bunu iş ahlakı olarak nitelendiren Sarar, 5000 çalışanlarının olduğunu ve bunların %99'unun kadın olduğunu belirtmektedir. Sarar, çalışanlarının mesai saatlerinde mp3 çalar ile müzik dinleyebildiklerini, şirket içerisinde de sürekli bir müzik yayınının olduğunu belirtmektedir. Çay ve yemek molalarında çalışanlarının telefonlarına bakabildiklerini ve bu uygulamadan memnun kaldıklarını eklemektedir (66).

HRM Danışmanlık Ortağı Elif Ejdar Özel, mesai saatlerinde sosyal medyaların kullanımının kişilerin sorumluluklarını yerine getirmelerinde gecikmelere yol açsa da araştırmaların sonuçlarının tam tersi olduğunu söylemektedir. Mesai saatlerinde serbest sosyal medya kullanımının iş hayatına olumlu getirileri olduğunu düşünmektedir. Yemeksepeti.com Genel Müdürü Nevzat Aydın bu konudaki görüşlerini kesin bir dille belirtmiştir. Yemek sepeti gibi internette doğmuş bir şirketin, şirket içerisinde sosyal medya kısıtlaması gibi bir uygulamaya gitmesinin iş yapış kültürüne tamamen zıt olduğu belirtilmektedir. Hem şirket içinde hem de şirket dışında iletişimin sosyal medya üzerinden sağlandığını ve şirket içi tarzlarında böyle bir maddenin uygulanmasının mümkün olmadığını da eklemiştir (66).

Örgütler tarafından farklı görüş ve düşüncelerin benimsendiği sanal kaytarma faaliyetlerinin hepsinin aynı düzeyde zararlı olmadığı kabul edilse bile, mesai saatlerinde işyerinin internet ve bilgisayar olanaklarının iş dışı amaçlarla kullanılması, işletme verimliliğinde olumsuz sonuçlara neden olabilir. Çünkü bilgiye online erişim ve e-işletme, örgütlere sağladığı kolaylıklar yanında, zamanla çalışanların mesai saatleri içerisinde kendi mal/hizmetlerini sattığı, müzik indirdiği, kumar oynadığı, gazete ve spor haberlerini takip ettiği, online oyunlar oynadığı ve yetişkin sitelerinde (pornografik içerikli) zamanını harcadığı bir ortam yaratabilmektedir (84).

Güvenlik ihlalleri, telif hakkı için yaşanan krizler, ticaret sırlarının ortaya dökülmesi, hakaret içeren söylemler, ırkçı yaklaşımlar, boşa harcanan bilgisayar kaynakları, halkla ilişkilerde kopukluklar, hukuki davalar vb. sanal kaytarmanın sebep olduğu diğer kayıplar arasında gösterilebilir. Bu tür faaliyetler şirket kaynaklarının uygun kullanılmamasıyla birlikte üretkenlik kaybı yaratmakta ve işletmeleri yasal yükümlülükler ile karşı karşıya bırakmaktadır. Sanal kaytarma davranışı sergileyen çalışanların tespit edilebilmesi amacıyla, işletme içerisinde çeşitli izleme sistemleri kurulmaya çalışılmıştır. Bu sistemler

yardımıyla, çalışanlar izlenmekte ve kaytarma davranışında bulunanların tespit edilmesi sonucunda çalışanlar uyarı alma ya da iş akdinin feshedilmesi sonucu ile karşı karşıya bırakılabilmektedir (84).

Bu hususta Yargıtay tarafından alınan emsal kararlar, özellikle çalışanlar ve işverenler açısından önem arz etmektedir. Bu bağlamda, Yargıtay 9. Hukuk dairesi 2007/27583 esas, 2008/5294 karar ve 17.03.2008 tarihli kararında, "İşverenin açıkça veya örtülü izni olmaksızın işyerinde internetin özel amaçlı olarak kullanımı yasaktır. Ancak bu yasak istisnaen acil durumlarda ve işine ilişkin sebeplerden dolayı meşru bir şekilde delinebilir. İşçinin, işverenin açıkça yasaklamasına rağmen interneti özel amaçlı kullanmasında önceden ihtara gerek olmaksızın iş sözleşmesi feshedilebileceği gibi; işçinin pornografik resimleri, videoları, işletmenin veri taşıyıcısına indirmesi ve yüklemesi halinde ihtara gerek yoktur." şeklinde bir karar alınmıştır (84).

Bilgi ve teknoloji cihazlarının bir işyerinde çalışanlara sağladığı yararlar büyük ölçüde kabul edilmiştir. Bunların iş dışı amaçlarla kullanılmalarının yanısıra bilgi edinmek, öğrenmek istedikleri konu ile ilgili yayınlanmış videolardan yararlanmak için de sanal uygulamaların kullanımı günümüzde yaygındır. İşgörenlerin çevresel ve bireysel faktörler baz alınarak iş yerinde yaşadıkları sıkıntılardan dolayı sanal kaytarma yaşayabilecekleri görülürken bunun tam aksi de kolaylıkla analiz edilebilmektedir (89). Çalışanlarda ortaya çıkan bazı duygusal faktörler işlerine yansıyabilmekte ve çalışanlar bu durumu ortadan kaldırabilmek için bu tür yollara yönelebilmektedirler. Fakat olumsuzlukların giderilebilmesi, iş verimliliğinin sağlanabilmesi, sağlıklı iletişimle birlikte koordineli çalışma ve işgörenlerin ruhsal dinginliklerinin korunabilmesi için yöneticilerin uğraşları önem kazanmaktadır. Profesyonel destek, eğitimler, nefes egzersizleri, sorunların dinlenmesi, çözüm önerisi isteme gibi daha birçok sayılabilecek uygulamalar ile işgören ve işveren arasında bir etkileşim yaratılmalı ve bu uygulamalar işlerlik kazanmalıdır. Kendini geliştirme imkanı bulan, problemlerini paylaşabilen, problemler karşısında stres kontrolünü sağlayabilen ve bilinçli olarak sapkın davranışlarda bulunmayıp verimliliğini düşürmeyen bireylerin örgüte bağımlılıkları da olumlu yönde gelişebilecektir.

Sanal kaytarma olgusu araştırmacılar tarafından derinlemesine incelenmesi gereken bir kavram olarak gösterilmektedir. Yapılan çalışmalar, sanal kaytarmanın tanımlanması, nedenlerinin ve beraberinde incelenen değişkenlerin saptanması, davranışların sınıflandırılması, etkileri ve sonuçlarının ortaya çıkarılmasına yöneliktir. Bu sonuçlar kapsamında örgüt yöneticilerinin çalışanlar ile aralarındaki ya da çalışanların birbirleriyle

olan iletişimlerindeki bozuklukların giderilmesiyle çift taraflı olarak gerekliliklerin, isteklerin, şartların ve kuralların belirlendiği bir ortamda gerçekleştirilecek uygulamaların sanal kaytarma hakkındaki endişeleri gidereceği düşünülmektedir.

Sağlık Sektöründe Sanal Kaytarma

Örgüt yapıları dikkate alındığında, bürokratik yapılanmalarda olduğu gibi profesyonel yapılarda da standardizasyon mevcut olup, bu örgütlerde eğitimli kişilerin becerileri standartlaştırılarak koordinasyon sağlanmaya çalışılmaktadır. Bu tip örgütlerde, çalışanların performansları örgüt tarafından belirlenmiş performans kriterlerine göre değerlendirilmektedir. Bu yapılanmaya örnek olan hastanelerde de bireysel performans; tedaviye gelen hasta sayısı, teşhis ve tedavilerdeki aylık performansa ait sayısal verilerle ölçülmektedir. Hastane gibi yüksek düzeyde profesyonelleşmiş bir yapı acil durumlar dışında günlük planlar çerçevesinde ilerlemekte ve çalışanlarda zaman baskısı yaşanabilmektedir (90). Bu sebeple, hastanelerde hizmet veren hekim ve diğer sağlık personellerinin hastalara hizmet sürecinde sanal kaytarma davranışında bulunmaları düşük ihtimal olmakla beraber, zaman ve dikkat kaybı yaratabileceği için iş performansını olumsuz yönde etkileyebilecek bir davranış olarak kabul edilebilir.

Yoğun ve uzun çalışma saatleri, dinamik ve güler yüzlü hizmet, artan talep ve değişen beklentiler bir sağlık işletmesi çalışanının kaytarma yapabilmesini olanaksız kılarken yabancılaşma düzeyinde artışa neden olabilmektedir. Günümüzde sağlık personellerine yönelik artan şiddet, çalışanların kendilerini çalıştıkları kurumda güvensiz hissetmelerine neden olabilmekte ve mesleklerine de yabancılaşabilmektedirler. Hekim ve hemşire gibi sağlık profesyonellerinin sanal kaytarma davranışlarında bulunabilecek imkan ve zamanlarının olmamasıyla beraber arka planda sağlık kurumlarının yürütülmesine katkı ve hizmet sunan meslek gruplarında sanal kaytarma aktivitelerine yönelim daha da kolaylaşmaktadır. İş yükünün verdiği zihinsel ve fiziksel yorgunluk nedeniyle çalışanlarda oluşabilecek stres ve mola ihtiyacı bunun gibi araçlarla giderilmeye çalışılmaktadır.

Günümüz sağlık hizmetleri, insanların duygu ve sağlık düzeylerine odaklanmadan sadece sağlıktaki bozulmaları en aza indirgemeyi hedeflemektedir. Ayrıca gün geçtikçe sağlık hizmetlerinin maliyetlerinde yaşanan artış ve tıbbın bilimsel ve teknolojik gelişim yaşadığı düşünüldüğünde halk sağlığına yönelik bir iyileştirme hareketinin olmadığı da görülmektedir. Bu olumsuz tabloya, bir de sanal kaytarma eklenirse yıkıcı sonuçlarla karşılaşılmaması ve hastayı mağdur etmemesi mümkün değildir (91).

İşe gitmeme ve işten kaytarma gibi durumlar, işletme açısından bakıldığında verimlilik kaybına neden olabilecek durumlardan sayılabilir. Bu gibi davranışlarda artış yaşanması, işletmenin süreçlerini sağlıklı bir ortamda yürütmesini engelleyebilmektedir. Bundan dolayı, çalışanların motivasyonlarının olumsuz etkilenmesi ve iş yükünün başka çalışanlarca paylaşılması nedeniyle iş kaybının ortaya çıkması muhtemel görünmektedir (91). Sağlık sektöründe süreçlerin ekiplerce yürütüldüğü düşünüldüğünde çalışanlar arasındaki etkileşim büyük önem kazanmaktadır. Örneğin, bir veri giriş elemanının ya da tıbbi sekreterin asıl işini yapmak yerine arka planda sosyal medya uygulamalarını açık tutması, kart oyunlarının sürekli oynanması bekleyen hasta kuyruklarına neden olabilmektedir. İşinin monotonlaştığını ve bu işten sıkıldığını davranışlarına yansıtan profesyonel çalışan hasta tarafından olumsuz şekilde karşılanabilmektedir. Hem hizmet memnuniyeti hem de hastanenin imaj ve itibarı açısından büyük önem taşıyan bu konu hakkında sağlık kurumları yöneticilerinin bünyelerindeki çalışanlarını ilgili konu hakkında bilgilendirmeleri ve sorunlarının çözümü için adım atmaları önerilebilir.

Yazın incelemesi sonucunda sanal kaytarma ile ilgili çalışmaların sınırlı sayıda olmasıyla birlikte sağlık sektöründe de konuya ilişkin kaynakların oldukça az olduğu saptanmıştır.

Tablo 5. Sanal kaytarma ile ilgili çalışmalar

Yazar(Lar)	Araştırmanın Adı	Yıl	Ana Kütle	Örneklem	Sonuç
Anita L. Blanchard Christine A. Henle	Correlates Of Different Forms Of Cyberloafing: The Role Of Norms And External Locus Of Control	2008		Bir Güneydoğu üniversitesinde çalışan 221 MBA öğrencisi (201 geçerli)	Çalışanların iş arkadaşlarının ve denetçilerinin normlarına ilişkin algıları, önemsiz siber kaytarmayı olumlu yönde etkilemekte, ancak ciddi siber kaytarmayı etkilememektedir. Şans inancı hem önemsiz hem de ciddi siber kaytarma ile pozitif ilişkilidir. Başkalarına duyulan güçlü inanç, önemsiz veya ciddi siber kaytarma ile ilişkili değildir.
Joseph C. Ugrin J. Michael Pearson Marcus D. Odom	Cyber-Slacking: Self-Control, Prior Behavior And The Impact Of Deterrence Measures	2008		Geniş bir orta batı üniversitesindeki 76 lisans ve yüksek lisans öğrencisiyle birlikte, çeşitli endüstrileri ve organizasyon boyutlarını temsil eden 11 şirketten 85 kişiden oluşan toplam 161 katılımcı	Kendi kendini kontrol etmede düşük puan alan bireylerin, interneti yapılan ödüller lehine kötüye kullanmanın olası sonuçlarını görmezden geldiklerini, kendilerini düzenleme konusunda zorluk yaşadıklarını ve siber kaytarmaya daha fazla eğilimli olduklarını göstermektedir.
Mehmet İnce Hasan Gül	The Relation of Cyber Slacking Behaviors with Various Organizational Outputs: Example of Karamanoglu Mehmetbey University	2011	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nde görevli 70 akademisyen	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi'nin yüksek okulları ve fakültelerinde çalışan 70 akademisyen	Akademisyenlerin dış kontrol odağının oldukça yüksek olduğu ve önemsiz siber kaytarma davranışları gerçekleştirdikleri görülmüştür. Önemsiz siber kaytarma faaliyetleri ile iş tatmini arasında pozitif, siber kaytarma ile meslek tatmini ve ciddi siber kaytarma davranışları ile iş verimsizliği arasında negatif bir ilişki vardır.

Tablo 5(devamı). Sanal kaytarma ile ilgili çalışmalar

Yazar(Lar)	Araştırmanın Adı	Yıl	Ana Kütle	Örneklem	Sonuç
Benjamin Liberman Gwendolyn Seidman Katelyn Y. A. McKenna Laura E. Buffardi	Employee Job Attitudes And Organizational Characteristics As Predictors Of Cyberloafing	2011	Staten Island feribotunda çalışan 151 kişi	Staten Island feribotunda çalışan 143 kişiye ulaşılmıştır	Çalışanın işe katılım ve içsel katılım ile ilgili iş tutumları sanal kaytarmayı negatif yönlü etkilemektedir. Ayrıca, iş arkadaşlarının algılanan sanal kaytarmalarının örgütsel özellikleri ve internet kullanımı için yönetsel destek, sanal kaytarma ile pozitif yönlü ilişkilidir. Sanal kaytarmaya karşı tutum ve internet dışı kaytarma davranışlarına katılımın gösterildiği sonuçlar sanal kaytarma ile pozitif yönde ilişkili olarak bulunmuştur.
Rashimah Rajah Vivien K. G. Lim	Cyberloafing, Neutralization, And Organizational Citizenship Behavior	2011	Tam zamanlı çalışan ve İnternet erişimi olan bir kuruluşta çalışan 120 çalışan yetişkin	120 çalışan	Sanal kaytarma yapan bireylerin, sanal kaytarma davranışlarını haklı çıkarmak için hem bilişsel (nötrleştirme) hem de davranışsal telafi edici teknikler kullanma eğiliminde olduklarını göstermektedir.
Sevinç Köse Lale Oral	İş Yaşamında Sosyal Kolaylaştırma Kavramı ve Sanal Kaytarma İle İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma	2012	Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapan 24 araştırma görevlisi	Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapan 17 araştırma görevlisi	Araştırma görevlilerinin tamamına yakını için yaratıcılık ve konsantrasyon gerektiren görevler söz konusu olduğunda tercihleri yalnızlıktır. Basit ve rutin görevler söz konusuyken yalnız kalmaya ihtiyaç duyduğunu belirten kimse yoktur, katılımcıların %59'u görevleri yerine getirirken bir çalışma arkadaşının varlığının kendilerini daha da hızlandırdığını ifade etmişlerdir.

Tablo 5(devamı). Sanal kaytarma ile ilgili çalışmalar

Yazar(Lar)	Araştırmanın Adı	Yıl	Ana Kütle	Örneklem	Sonuç
Metin Kaplan Adem Öğüt	Algılanan Örgütsel Adalet İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği	2012	Konya ilinde faaliyet gösteren iki üniversite hastanesinde çalışan 1424 personel (Araştırma Görevlileri hariç)	Konya ilinde faaliyet gösteren iki üniversite hastanesinde çalışan 303 personel	Dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti ile önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri arasında ve dağıtım adaleti ile ciddi sanal kaytarma faaliyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki var. İşlemsel adalet ve etkileşim adaleti ile ciddi sanal kaytarma faaliyetleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Dağıtım adaleti hem önemsiz, hem de ciddi sanal kaytarma faaliyetlerini olumsuz yönde etkilemektedir.
Vivien K.G. Lim Don J.Q. Chen	Cyberloafing At The Workplace: Gain or Drain On Work?	2012	Asya'da ki büyük bir üniversitenin mezunlar listesindeki 500 kişi	191 tamamlanan anket	Tarama faaliyetlerinin çalışanların duyguları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu ve e-posta gönderme faaliyetlerini olumsuz yönde etkilediği saptanmıştır. Erkekler ayrıca sanal kaytarmanın kadınlara kıyasla iş üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu düşünmektedir. Genel olarak katılımcılar işyerinde bir tür sanal kaytarmanın kabul edilebilir olduğunu düşünmektedir.
Emine Öğüt Mehmet Şahin M. Tahir Demirsel	The Relationship Between Perceived Organizational Justice And Cyberloafing: Evidence From A Public Hospital in Turkey	2013	Konya Üniversite Hastanesi'nde çalışan 130 katılımcı	130 personel	Örgütsel adalet algısı ile sanal kaytarma arasında negatif bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Örgütsel adaletin prosedürel adalet, dağıtıcı adalet ve etkileşimli adalet olmak üzere üç alt boyutu vardır.

Tablo 5(devamı). Sanal kaytarma ile ilgili çalışmalar

Yazar(Lar)	Araştırmanın Adı	Yıl	Ana Kütle	Örneklem	Sonuç
Edip Örücü Harun Yıldız	İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma	2014	Balıkesir Üniversitesi'nin 1451 akademik ve idari personeli	304 akademik ve idari personel (151 geri dönen anket)	Bekâr olanların evli olanlara göre daha yüksek düzeyde önemli sanal kaytarmada bulunduğu, akademik personelin idari personele göre daha yüksek, genç çalışanların daha fazla, eğitim düzeyi yüksek çalışanların daha fazla, gelir düzeyi düşük olanların, iş saatlerinde iş dışı günlük internet ve bilgisayar kullanma süresi yüksek olanların daha fazla önemli ve önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunduğu tespit edilmiştir.
Metin Kaplan Ali Şükrü Çetinkaya	Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma	2014	Nevşehir yöresindeki dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri	Nevşehir ilinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan işgörenler (278 anket, geri dönen 250)	Çalışanların eğitim düzeyi, işletmedeki konumları ve çalışılan bölümler ile sanal kaytarma faaliyetleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyi arttıkça, önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerinin de arttığı, üst kademelerde çalışanların alt kademelerde çalışanlara göre daha fazla ciddi sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunduğu ve ön bölümlerde çalışanların arka bölümlerde çalışanlara göre daha fazla önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunduğu belirlenmiştir.

Tablo 5(devamı). Sanal kaytarma ile ilgili çalışmalar

Yazar(Lar)	Araştırmanın Adı	Yıl	Ana Kütle	Örneklem	Sonuç
Belma Keklik Recep Kılıç Harun Yıldız Bora Yıldız	Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Öğrenme Kapasitesi Üzerindeki Etkisinin Öncelenmesi	2015	Isparta ilinde faaliyet göstermekte olan bir kamu üniversitesi	Isparta ilinde faaliyet gösteren bir kamu üniversitesinde rektörlük bünyesinde çalışan 243 idari personel (104 anket dönüşü)	Önemli sanal kaytarma davranışlarının çalışanların katılımcı karar alma ve dış çevre ile etkileşimden kaynaklanan örgütsel öğrenme kapasitesini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.
Ayşe Esmeray Yogun	Cyberloafing And Innovative Work Behavior Among Banking Sector Employees	2015	Adana ve Mersin'de özel banka şubelerinde çalışan 200 personel	118 banka personeli	Kadın banka yöneticilerinin erkek meslektaşlarına kıyasla daha fazla bilgi, daha az sosyal ve daha az boş sanal kaytarma yaptığını göstermektedir.
Fatma G. K. Yılmaz Ramazan Yılmaz H. Tuğba Öztürk Barış Sezer Tuğra Karademir	Cyberloafing As a Barrier To The Successful Integration Of Information And Communication Technologies Into Teaching And Learning Environments	2015	2013-2014 eğitim-öğretim yılının Güz Döneminde bir bilgisayar laboratuarında Bilgisayar Bilişim I dersini alan 288 birinci sınıf lisans öğrencisi	228 lisans öğrencisi	Üniversite öğrencilerinin sanal kaytarma durumları orta düzeydedir. Erkek öğrencilerin sanal kaytarma düzeyi kız öğrencilere göre daha yüksektir. Öğrencilerin sanal kaytarma düzeyleri öğrencilerin bulundukları bölüme göre önemli ölçüde değişmektedir. Sanal kaytarma seviyeleri internete bağlanılacak lokasyonlara göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 5(devamı). Sanal kaytarma ile ilgili çalışmalar

Yazar(Lar)	Araştırmanın Adı	Yıl	Ana Kütle	Örneklem	Sonuç
Ömer Faruk Ünal Songül Tekdemir Sami Yaldızbaş	Kamu Çalışanlarının Sanal Kaytarma Amaçları Üzerine Ampirik Bir Araştırma	2015	Bir kamu kurumunun Antalya Bölge Müdürlüğü'nde görev yapan kamu çalışanları	Bir kamu kurumunun Antalya Bölge Müdürlüğü'ne bağlı 10 biriminde çalışan 208 kişi (136 çalışana ulaşılmıştır)	Olumlu amaçlar ve olumsuz amaçlar arasında yüksek derecede olumlu korelasyon bulunmaktadır. Bu da bir çalışanın hem olumlu amaçla hem de olumsuz amaçla sanal kaytarma yaptığını göstermektedir.
Orhan Çınar Fatih Karcıoğlu	The Relationship Between Cyber Loafing And Organizational Citizenship Behavior: A Survey Study in Erzurum/Turkey	2015	Erzurum ilindeki 360 kamu çalışanı	Erzurum ilindeki 360 kamu çalışanı	Sanal kaytarma ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Sanal kaytarma düzeyi düşük, örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyi yüksek bulunmuştur. Çalışanların demografik özelliklerine göre sanal kaytarma ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur.
Harun Yıldız Bora Yıldız Hamza Ateş	Sanal Kaytarma Davranışlarının Sergilenmesinde Örgütsel Adalet Algısının Rolü Var Mıdır?	2015	Bir kamu üniversitenin 1451 akademik ve idari personeli	151 akademik ve idari personel	Örgütsel adalet algısının sanal kaytarma davranışlarının sergilenmesinde yordayıcı bir değişken olmadığını göstermektedir

Tablo 5(devamı). Sanal kaytarma ile ilgili çalışmalar

Yazar(Lar)	Araştırmanın Adı	Yıl	Ana Kütle	Örneklem	Sonuç
Mine Afacan Fındıklı	Sanal Kaytarma ve İş Performansı İlişkisi: Sağlık ve Tekstil Sektörü Çalışanlarının Karşılaştırılması	2016	Türkiye'nin İstanbul ilinde sağlık ve tekstil sektörü çalışanları	Tekstil firmalarında 218, sağlık sektöründe hizmet veren bir kamu hastanesinde 211 çalışan (anket sayısı; tekstilde 202, sağlıkta 204 olmak üzere toplam 406'dır.)	Sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışı ile bireysel iş performansı arasında negatif, tekstil çalışanlarının sanal kaytarma davranışı ile bireysel iş performansı arasında pozitif ilişki vardır. Sanal kaytarma davranışının bireysel iş performansının etki düzeyinin oldukça düşük olduğu anlaşılmıştır. Sağlık çalışanlarının sanal kaytarma düzeylerinin, tekstil çalışanlarına göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Lisansüstü mezunu olanların önemli sanal kaytarma davranışı, lise ve lisans mezunlarına göre daha düşükken; tekstil çalışanlarında lisansüstü mezunu olanların önemli sanal kaytarma davranışının, lise ve lisans mezunlarına göre daha fazla sıklık gösterdiği tespit edilmiştir.
Hakan Candan Mehmet İnce	Siber Kaytarma ve Örgtüsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Emniyet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma	2016	Karaman Emniyet Müdürlüğü'nde görevli 567 çalışan	Karaman Emniyet Müdürlüğü'nde görevli 240 emniyet çalışanı	Hizmet süresi ile siber kaytarma davranışları arasında negatif ilişki vardır. Siber kaytarma davranışlarının emniyet çalışanlarının görev yaptıkları birimlere göre farklılık gösterdiği ve çalışanların siber kaytarma davranışları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı saptanmıştır.

Tablo 5(devamı). Sanal kaytarma ile ilgili çalışmalar

Yazar(Lar)	Araştırmanın Adı	Yıl	Ana Kütle	Örneklem	Sonuç
Duygu Ürek İpek Bilgin Demir Özgür Uğurluoğlu	Sağlık Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışlarının İncelenmesi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği	2017	Ankara merkezinde faaliyet gösteren bir üniversiteye bağlı özel dal hastanesinde, 22.05.2016- 29.05.2016 tarihleri arasında çalışan 388 kişi (68 hekim, 160 hemşire ve 160 idari ve diğer sağlık personeli)	Bir üniversite hastanesinde görev yapan 259 sağlık çalışanı	Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarından 32 yaş(-) katılımcıların 33+ yaşa göre, erkeklerin kadınlara, bekârların evlilere, 14 yıl(-) süredir bilgisayar kullananların 14+ yıl bilgisayar kullananlara ve işyerinde internete erişmek için sadece şahsi araçlarını kullananların sadece işyeri bilgisayarını kullananlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışında bulunduğu belirlenmiştir.
Selin Çavuşoğlu B.Türker Palamutçuoğlu	The Effect of Job Satisfaction on Cyberloafing	2017	Manisa Celal Bayar Üniversitesinin 1.454 akademik ve 1.221 idari personeli	500 adet anket formundan 416'sı geri dönmüştür. 375 anket analizlerde kullanılmıştır.	Test edilen yapısal eşitlik modellerinde iş tatmininin sanal kaytarmayı negatif yönde etkilediği, iş tatmininin "içsel tatmin" boyutunun sanal kaytarmayı negatif, "dışsal tatmin" boyutunun ise sanal kaytarmayı çok zayıf olarak pozitif yönde etkilediği görülmüştür.
Fatih Yıldırım	Tükenmişlik Düzeyinin Sanal Kaytarma Davranışına Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü	2018	Erzurum ilinde faaliyette bulunan 250 Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlik Meslek Mensubu	160 çalışan (119 anket geçerli)	Tükenmişliğin tüm alt boyutları iş doyumunu olumsuz etkilemiştir. Duyarsızlaşma boyutu önemli-önemsiz sanal kaytarmayı artırırken, kişisel başarısızlık hissi ve duygusal tükenmişlik sadece önemsiz sanal kaytarmayı olumlu etkilemiştir. İş doyumu önemli sanal kaytarmayı azaltmıştır.

Tablo 5(devamı). Sanal kaytarma ile ilgili çalışmalar

Yazar(Lar)	Araştırmanın Adı	Yıl	Ana Kütle	Örneklem	Sonuç
Mustafa Babadağ	İşe Yabancılaşmanın Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi	2018	Belediyenin 343 çalışanı (masa başı memur)	Belediyede masa başında memur olarak çalışan 187 çalışan	İşe yabancılaşmanın sanal kaytarmayı ve sanal kaytarmanın alt boyutlarını (önemli sanal kaytarma ve ciddi sanal kaytarma) pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir.
İsmal Biçer Doğancan Çavmak	Sağlık Kurumlarında Sanal Kaytarma: Bir Özel Hastane Uygulaması	2018	İstanbul' da özel bir sağlık kurumunda görev yapan 96 personel	116 çalışandan (56 hasta danışmanı, 18 ekip lideri ve 42 diğer idari personel) 107 çalışan	Araştırmaya katılan hasta danışmanları, ekip liderleri ve diğer idari personelin mesai saatleri içinde internet kullanım etkinlikleri için yaş, eğitim ve görev pozisyonu bakımından gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.
Durdu Mehmet Biçkes Celal Yılmaz Özgür Demirtaş	Sanal Kaytarma Davranışları ve Kişilik: Bir Alan Çalışması	2018	Bir kamu üniversitesinde öğrenim görmekte olan öğrenciler	471 katılımcı	Dışadönüklük ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin sanal kaytarma üzerinde anlamlı düzeyde etkisi bulunmaktadır. Diğer kişilik alt boyutlarının (nevrotiklik, uyumluluk ve sorumluluk) sanal kaytarma üzerinde bir etkisi mevcut çalışma bulguları ile desteklenmemiştir. Bir bütün olarak modelin anlamlı olduğu ve kişiliğin sanal kaytarma üzerinde anlamlı etkide bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 5(devamı). Sanal kaytarma ile ilgili çalışmalar

Yazar(Lar)	Araştırmanın Adı	Yıl	Ana Kütle	Örneklem	Sonuç
Şahin Gökçearslan Çelebi Uluyol Sami Şahin	Smartphone Addiction, Cyberloafing, Stress And Social Support Among University Students: A Path Analysis	2018	885 lisans öğrencisi (çevrimiçi anket ve e-posta yoluyla anket yaptırılmıştır)	885 lisans öğrencisi	Sınıf düzeyi, aile geliri ve ikamet yerinin akıllı telefon bağımlılığı, sanal kaytarma, stres ve algılanan sosyal destek üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Akıllı telefon bağımlılığı, stres ve algılanan sosyal destek cinsiyete göre önemli ölçüde farklılık göstermektedir.
Edip Örücü Mesut Özüdoğru	Örgütsel Güven İle Sanal Kaytarma Davranışları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma	2019	Bandırma ilçe belediyesi çalışanları	Balıkesir'in Bandırma İlçe Belediyesinde görevli 103 personel	Sanal kaytarmanın alt boyutları önemsiz ve ciddi sanal kaytarma ile örgütsel güvenin alt boyutu örgüte güven arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Örgütsel güvenin alt boyutlarından örgüte güvenin, sanal kaytarma üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.
Stephanie A. Andel Stacey R. Kessler Shani Pindek Gary Kleinman Paul E. Spector	Is Cyberloafing More Complex Than We Originally Thought? Cyberloafing As A Coping Response To Workplace Aggression Exposure	2019	258 üniversite öğrencisi	Haftada en az 20 saat çalışan 258 üniversite öğrencisi	Yöneticilerin, çalışanların iş stresiyle daha iyi başa çıkabilmeleri için bir dereceye kadar sanal kaytarma davranışlarına izin vermeyi düşünebileceklerini göstermektedir.

Tablo 5(devamı). Sanal kaytarma ile ilgili çalışmalar

Yazar(Lar)	Araştırmanın Adı	Yıl	Ana Kütle	Örneklem	Sonuç
Arzu Karaca Berat Karaca	Sağlık Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışları İle Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Hastanesi Örneği	2019	Elazığ Devlet Hastanesinde çalışan 632 yardımcı sağlık personeli	Elazığ Devlet Hastanesinde çalışan 189 personel	Örgütsel özdeşleşme seviyesi yüksek olan çalışanlar örgütüne zarar vermekten kaçınarak sanal kaytarma davranışlarını göstermeyeceklerdir. Bu çalışanlar interneti kendisini ve örgütünü daha fazla geliştirmek, rakipleri karşısında daha güçlü hale getirmek için kullanmayı tercih edeceklerdir. Özellikle sağlık sektöründe işyerlerinde sanal kaytarma davranışları kabul edilemez ve mutlaka bilinçlendirme ile önüne geçilmesi gereken bir durumdur.
Mesut Özüdoğru Yavuz Tansoy Yıldırım	Sanal Kaytarma ve İşgören Performansı İlişkisinde İş Stresinin Düzenleyici Etkisinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma	2020	Balıkesir ilindeki kamuya ait sağlık kuruluşlarında görevli çalışanlar	402 katılımcı	Sanal kaytarmanın, işgören performansı üzerinde negatif etkisi vardır. Sanal kaytarmanın alt boyutları olan internette gezinme faaliyetleri ile e-posta faaliyetlerinin, işgören performansı üzerinde negatif bir etkisi vardır. İş stresinin, işgören performansı üzerinde negatif bir etkisi vardır. Sanal kaytarmanın alt boyutu olan internette gezinme faaliyetlerinin iş stresi üzerinde pozitif bir etkisi, e-posta faaliyetlerinin ise iş stresi üzerinde negatif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5(devamı). Sanal kaytarma ile ilgili çalışmalar

Yazar(Lar)	Araştırmanın Adı	Yıl	Ana Kütle	Örneklem	Sonuç
Şerif Durmuş Adnan Çelik	Sanal Kaytarma Davranışları ve Zaman Yönetimi Etkileşimi: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Araştırma Görevlileri Örneği	2020	KMÜ'de görev yapmakta olan 122 araştırma görevlisi	87 araştırma görevlisi (122 kişiye ulaşılmaya çalışılmış)	Katılımcıların sanal kaytarma davranışları ile zaman yönetimi arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Sanal kaytarma davranışlarının alt boyutları ile zaman yönetimi arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde sanal kaytarma davranışlarının sağlık sektöründe sınırlı sayıda incelendiği görülmektedir. Kaplan ve Öğüt'ün (92) çalışmasında, algılanan örgütsel adalet alt boyutları ile sanal kaytarma alt boyutları arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Öğüt ve ark. nın (93) Konya ilinde yaptıkları çalışma bu sonucu destekler niteliktedir.

Ürek ve ark. (94) 2017 yılında bir üniversite hastanesinde çalışma yapmış ve 32 yaş altındaki katılımcıların 33 ve üzeri yaşındakilere göre daha fazla sanal kaytarma davranışında bulunduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya göre erkekler kadınlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışında bulunmaktadır. Bekar katılımcılar evlilere göre daha fazla sanal kaytarma yaşarken 14 yıl ve üzerinde bilgisayar kullananların daha fazla bilgisayar kullananlara göre yüksek sanal kaytarma düzeyleri olduğu saptanmıştır.

Biçer ve Çavmak (95) diğer araştırmalardan farklı olarak 2018 yılında İstanbul'da özel bir sağlık kurumunda çalışan personel üzerinde çalışma yapmış ve bu çalışma sonucunda personellerin mesai saatlerinde internet kullanımlarının yaş, eğitim ve görev pozisyonu gibi demografik değişkenlere göre farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Özüdoğru ve Yıldırım (96) tarafından 2020 yılında Balıkesir'de bir kamu sağlık kuruluşunda yapılan çalışma sonucunda sanal kaytarmanın işgören performansı üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. İş stresinin, işgören performansı üzerinde negatif etkisi olduğu belirlenirken sanal kaytarma alt boyutlarından internette gezinme faaliyetlerinin iş stresi üzerinde pozitif etkisinin olduğu ve diğer alt boyut olan e-posta faaliyetlerinin iş stresi üzerinde negatif etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Sanal kaytarma değişkeninin kullanıldığı diğer çalışmalar farklı sektörlerde dağılım göstermektedir. Bu çalışmalardan 2011 yılında İnce ve Gül (97) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan bir araştırmada, akademisyenlerin dış kontrol odağının yüksek olduğu ve önemsiz sanal kaytarma davranışlarında bulundukları belirlenmiştir. Ayrıca önemsiz sanal kaytarma ile iş tatmini arasında Özüdoğru ve Yıldırım'ın (96) çalışmasına kıyasla pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sanal kaytarma ile meslek tatmini ve ciddi sanal kaytarma ile iş verimsizliği arasında negatif bir ilişki saptanmıştır.

Köse ve Oral'ın (98) 2012'de yine akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada, akademisyenlerin tamamına yakınının yaratıcılık ve konsantrasyon gerektiren konularda yalnız çalışmayı tercih ettikleri tespit edilmiştir.

Örücü ve Yıldız'ın (84) 2014 yılında akademik ve idari personel üzerinde yaptığı çalışmada bekarların evlilere göre daha fazla ciddi sanal kaytarma yaptığı,

akademisyenlerin idari personellere göre ve eğitim düzeyi yüksek olan katılımcıların daha yüksek düzeyde ciddi ve önemsiz sanal kaytarma davranışında bulunduğu tespit edilmiştir. Genç çalışanların diğer yaş gruplarına göre ve gelir seviyesi düşük olanların daha fazla sanal kaytarma davranışlarında bulundukları belirlenmiştir.

Keklik ve ark. nın (99) 2015 yılında bir kamu üniversitesi rektörlüğünde çalışan idari personeller üzerinde yaptığı çalışmada önemli sanal kaytarma davranışlarının artmasıyla birlikte çalışanların örgütsel öğrenme kapasitelerinin de arttığı saptanmıştır. Yıldız ve ark. nın (100) yaptığı çalışmada, örgütsel adalet algısının sanal kaytarma davranışlarını yordayıcı bir değişken olmadığı belirlenmiştir.

Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu'nun (72) 2017 yılında Manisa'da akademik ve idari personeller üzerinde yaptıkları çalışma ile iş tatminin sanal kaytarmayı negatif yönlü etkilediği saptanmıştır. Durmuş ve Çelik'de (101) 2020 yılında yeni bir çalışma yapmış ve sanal kaytarma ile zaman yönetimi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

Lim ve Chen'in (102) üniversite mezunları üzerinde yaptıkları araştırmada erkeklerin kadınlara kıyasla sanal kaytarmanın iş üzerinde olumlu etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmanın sonucuna göre iş yerinde sanal kaytarma davranışında bulunmak kabul edilebilir bir durum olarak aktarılmıştır.

Yılmaz ve ark. nın (103) lisans öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışma ile üniversite öğrencilerinin sanal kaytarma düzeylerinin orta seviyede olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Erkek öğrencilerin sanal kaytarma düzeyleri kız öğrencilere kıyasla daha yüksek olarak bulunmuştur. Sanal kaytarma düzeylerinin öğrencilerin bölümlerine göre farklılaştığı belirtilirken internete bağlandıkları lokasyona göre farklılaşmadığı saptanmıştır.

Gökçearslan ve ark. nın (104) 2018 yılında lisans öğrencilerine yaptığı çalışma ile sınıf düzeyi, aile geliri ve ikamet yerinin akıllı telefon bağımlılığı, sanal kaytarma, stres ve algılanan sosyal destek üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir. 2019 yılında yine lisans öğrencileri üzerinde Andel ve ark. (105) tarafından yapılan çalışma sonucunda yöneticilerin, çalışanların iş stresiyle daha iyi başa çıkabilmeleri için sanal kaytarma davranışlarına bir dereceye kadar izin verilebileceğini düşünebilecekleri aktarılmıştır.

Analizler göstermektedir ki sanal kaytarma değişkeni sınırlı alanda ve sınırlı değişken ile çalışılmıştır. Bu nedenle literatürde eksiklikler büyük bir alan kaplamaktadır. Sağlık sektöründe sanal kaytarmanın örgütsel yabancılaşma üzerine etkisinin incelendiği bu çalışmanın yazına bu konuda ilk örnek olarak katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

GEREÇ VE YÖNTEMLER

SANAL KAYTARMA İLE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Çalışmanın bu bölümünde; araştırmanın amacı ve önemi, verilerin nasıl toplandığı, araştırmada kullanılan ölçekler, araştırmanın sınırlılıkları, oluşturulan hipotezler, verilerin analizleri ve değerlendirilmesi anlatılmıştır. Ayrıca çalışmanın sonuçları tartışılarak benzer çalışamalara da değinilmiş ve öneriler verilmiştir.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Araştırmanın amacı, çalışanların mesai saatlerinde bilişim teknolojilerini iş dışı faaliyetler için kullanmasını ifade eden sanal kaytarma davranışlarının, bireyin insani değerlerini ortaya koyan koşulların sağlanamaması durumunda ortaya çıkan örgütsel yabancılaşmaya etkilerini incelemektir. Bu çalışmada en çok hangi sebeplerle kaytarma davranışında bulunulduğu ve bu davranışların sıklık derecelerine bağlı olarak örgüte olan yabancılaşma düzeyinin ortaya çıkarılması ve bu konuda düzeltici faaliyet olarak nelerin yapılabileceği önerisinde bulunulması planlanmaktadır.

Bu araştırmada genel bilgiler bölümde anlatılmak üzere yazın taraması yapılmış ve elde edilen veriler ışığında konuyla ilgili çalışılmış yayınlar tablolaştırılmıştır. İlgili yazından elde edilen bilgiler aracılığıyla önceden belirlenmiş anketler çalışanlar üzerinde uygulanarak veriler elde edilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın bu bölümünde; araştırmanın amacı, yöntemi, örneklemi, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, araştırmanın hipotezleri, araştırma bulguları ve sonuçları anlatılmaktadır.

Araştırmada sanal kaytarma davranışlarının alt boyutları olan ciddi ve önemsiz sanal kaytarmanın, örgütsel yabancılaşmanın güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma alt boyutları üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Elde edilen sonuçların hem yazına hem de uygulayıcılara fayda sağlayabileceği düşünülmektedir. Bunun yanında araştırma sağlık sektöründe sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma ilişkisinin incelendiği tek örnek olarak ilgili yazına kazandırılacağı için önem taşımakta ve gelecekte yapılması planlanan benzeri çalışmalar için örnek niteliğindedir.

ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini, Trakya bölgesinde üniversite hastanelerinde aktif olarak çalışan destek personeli ve idari personeller oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma evrenini ise Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi hastanesinde 2019 yılı Ağustos ayında aktif olarak çalışan destek personelleri ve idari personeller oluşturmaktadır.

Araştırmanın Tekirdağ'da gerçekleştirilmesinin sebebi Trakya bölgesinde faaliyet göstermekte olan üniversite hastaneleri arasından rastgele örnekleme yöntemiyle seçilmiş olmasıdır. 2019 yılı Ağustos ayında Namık Kemal Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi'nde çalışan toplam 417 destek ve idari personel bulunmaktadır. Araştırmanın örneklemi 417 kişi olarak alınıp tüm personele ulaşmak amaçlanmıştır. Uygulama neticesinde geri dönen toplam 344 anket analiz için kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyleri ölçülen çalışanlar; veri giriş personeli, mutfak personeli, temizlik personeli, teknik personel, eczane personeli, sterilizasyon personeli, güvenlik personeli, radyoloji ve idari personel gibi personellerdir. Araştırma için ulaşılacak personel listesine hastane yönetimi tarafından izin alınarak ulaşılmıştır. Bu grupta yer alan temizlik personeli olarak çalışan toplam 153 personelden 115 kişiye ulaşılmıştır. Mutfak personeli olarak çalışan 17 kişiden 12'sine ulaşılmıştır. Teknik personel olarak çalışan toplam 22 kişiden 19 kişiye ulaşılmıştır. Araştırmada 185 veri giriş personelinden 158 kişiye ulaşılmıştır. Eczane çalışanlarından 5'ine de ulaşım sağlanmıştır. Sterilizasyon biriminde çalışan personellerin 6'sına ulaşılmıştır. Güvenlik biriminde çalışan 3 kişiye anket uygulaması yapılmıştır. Radyoloji personeli olarak çalışanların ikisine de ulaşılmıştır. İdari personelden ise 24 kişiye anket uygulaması için ulaşım sağlanmıştır.

Ağustos ayı içerisinde yıllık izinli, doğum izinli ve raporlu çalışanlara anket

uygulaması için ulaşım sağlanamamıştır. Bu kapsamda yaklaşık %88 oranında geri dönüş sağlanmıştır. Toplamda 344 anket ile analiz aşamasına geçilmiş ve anketlerden elde edilen veriler gerekli kodlamalar yapılarak bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Veriler, SPSS (Statistical Package for Social Sciences-Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi) 22.0 paket programı yardımıyla analize tabi tutulmuştur.

ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Namık Kemal Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi'nde anketin yapıldığı 2019 yılı Ağustos ayında izinli, raporlu, doğum izinli ve işten çıkarılmış olmak gibi nedenlerden dolayı anket uygulaması öncesinde belirlenen 417 kişi 386 kişi olarak alınmıştır. Araştırmada sadece anket yöntemi ile toplanan nicel verilere bağlı kalınmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulguların güvenilirliği ankete katılan çalışanların cevaplarına bağlıdır.

VERİLERİN TOPLANMASI VE KULLANILAN ÖLÇEKLER

Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi'nde farklı birimlerde çalışan destek ve idari personellerin sanal kaytarma sıklıklarının örgütsel yabancılaşma düzeylerine olan etkisinin incelendiği bu çalışmada anket formları sanal kaytarma eylemlerine yönelik Lim (75) (2002) tarafından oluşturulan internet kullanım sıklığı için oluşturulmuş ölçeğin güvenilirlik değeri .85 olarak bulunmuştur. Özturan'ın doktora tezinde (106) kullandığı Mottaz'ın (23) (1981 yılı) örgütsel yabancılaşma ölçeği ise Uysaler tarafından Türkçeye çevrilmiş ve ölçeğin güvenilirlik değeri .971'dir. Hem sanal kaytarma hem de örgütsel yabancılaşma ölçeklerinin Cronbach α değerleri araştırma için yeterli görülmüştür. Ankette değişkenlere ait ölçekler daha önce kullanılmış; güvenilirliği ve geçerliliği kanıtlanmış ölçekler kullanılmıştır. Araştırmada örgütsel yabancılaşma bağımlı değişken, sanal kaytarma değişkeni ise bağımsız değişken olarak belirlenmiştir. Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

Veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmış ve katılımcılar ile yüz yüze anket yöntemi uygulanmıştır. Destek ve idari personelin mesai saatleri içinde işle ilgili olmayan web sitelerinde gezinmek için interneti kullanma ve kişisel e-posta gönderme gibi aktiviteleri ne sıklıkta gerçekleştirdiklerini belirtmeleri için sanal kaytarma düzeylerini ölçen 16 sorudan oluşan 5'li likert tarzında (5: Her zaman, 4: Sıksık, 3: Bazen, 2: Nadiren, 1: Neredeyse hiç) ölçek kullanılmıştır. Destek ve idari personellerin örgütsel yabancılaşma

düzeylerini değerlendirmek için 21 sorudan oluşan 5'li likert tipi (5: Hiç katılmıyorum, 4: Az katılıyorum, 3: Orta düzeyde katılıyorum, 2: Çok katılıyorum, 1: Tamamen katılıyorum) ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek "güçsüzleşme/powerlessness (7 madde)", "anlamsızlaşma/meaninglessness (7 madde)" ve "kendine yabancılaşma/ self estrangement (7 madde)" olmak üzere toplam üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Uysaler (86) tarafından yapılmıştır. Ölçek kısmının faktör analizi gerçekleştirilerek alt faktörler belirlenmiştir.

Veriler anket yöntemi ile toplanmış ve geçerli olan 344 anket formu analizlerde kullanılmıştır. Örneklemi oluşturan bireylerden toplanan veriler SPSS Statistics 22.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Analizde tanımlayıcı istatistikler, sıklık ve yüzdelik tabloları kullanılmıştır. Taraflar arasında farklılıkların bulunup bulunmadığı ve bu farkın anlamlı olup olmadığı İstatistiki Anlamlılık Testleri (T testi, Anova Testi, dağılım normal olmaması durumunda Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testi) açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı ve çoklu regresyon analizleri ile irdelenmiştir. Sonuçlar raporlanıp, gösterim şekilleri ile (tablo, grafik) tartışılmıştır. Anlamlılık sınırı $p<0.05$ olarak alınmıştır.

Araştırmanın uygulanabilmesi için gerekli olan etik kurul izni Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'ndan (TÜTF-BAEK 2019-250) alındı (EK 1). Araştırmanın Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi'nde yürütülebilmesi için gerekli olan kurum izni Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkez Müdürlüğü'nden (No: 45976400-774.99-E) alındı (EK 2). Araştırmaya dahil edilen tüm çalışanlara araştırmanın amacı ve uygulanışı ile ilgili bilgiler verilerek, araştırmaya gönüllü katılımlarına yönelik sözlü izinleri alınmıştır.

BULGULAR

VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu başlık altında, çalışanların sanal kaytarma davranışlarının örgütsel yabancılaşma düzeylerine etkisinin tespit edilmesi amacıyla araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarından elde edilen veriler doğrultusunda yapılan analizlere, bulgulara ve söz konusu bulgulara ilişkin yorum ve değerlendirmelere yer verilmiştir.

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Bu başlık altında araştırmaya katılan çalışanların demografik bilgilerine ilişkin veriler frekans analizi ile incelenmiştir. İlk olarak, araştırmaya katılan çalışanların demografik verilerine ilişkin bilgiler Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 6. Katılımcıların demografik verilere göre dağılımı

Cinsiyet	**Frekans**	**Yüzde**
Erkek	86	25,0
Kadın	258	75,0
Toplam (n)	344	100,0
Yaş	**Frekans**	**Yüzde**
18-24	40	11,6
25-34	98	28,5
35-44	130	37,8
45-54	72	20,9

Tablo 6(devamı). Katılımcıların demografik verilere göre dağılımı

Yaş	**Frekans**	**Yüzde**
55 ve üzeri	4	1,2
Toplam (n)	344	100,0
Medeni Durum	**Frekans**	**Yüzde**
Bekâr	113	32,8
Evli	231	67,2
Toplam (n)	344	100,0
Eğitim Durumu	**Frekans**	**Yüzde**
İlkokul	40	11,6
Ortaokul	52	15,1
Lise	112	32,6
Önlisans	82	23,8
Lisans	50	14,5
Lisansüstü	8	2,3
Toplam (n)	344	100,0
Gelir Düzeyi (TL)	**Frekans**	**Yüzde**
2000-3000	307	89,2
3001-4000	26	7,6
4001-5000	7	2,0
5001 ve üzeri	4	1,2
Toplam (n)	344	100,0
İstihdam Şekli	**Frekans**	**Yüzde**
İşçi	309	89,8
Memur	35	10,2
Toplam (n)	344	100,0
Statü	**Frekans**	**Yüzde**
Geçici	18	5,2
Sürekli	326	94,8
Toplam (n)	344	100,0
Kurumdaki Çalışma Yılı	**Frekans**	**Yüzde**
1'den az	31	9,0
1-5	212	61,6
6-10	91	26,5

Tablo 6(devamı). Katılımcıların demografik verilere göre dağılımı

Kurumdaki Çalışma Yılı	**Frekans**	**Yüzde**
11 ve üzeri	10	2,9
Toplam (n)	344	100,0
Toplam Çalışma Yılı	**Frekans**	**Yüzde**
1'den az	19	5,5
1-5	129	37,5
6-10	132	38,4
11 ve üzeri	64	18,6
Toplam (n)	344	100,0
Birim/Departman	**Frekans**	**Yüzde**
Temizlik	115	33,4
Mutfak	12	3,5
Hasta Kabul	158	45,9
Teknik Servis	19	5,5
Eczane	5	1,5
Sterilizasyon	6	1,7
Güvenlik	3	,9
Radyoloji	2	,6
İdari Birim	24	7,0
Toplam (n)	344	100,0
İnternet Kullanım Süresi(sa)	**Frekans**	**Yüzde**
1-2	226	65,7
3-4	78	22,7
5 ve üzeri	40	11,6
Toplam (n)	344	100,0
İnternete Erişim İmkânı	**Frekans**	**Yüzde**
Evet	248	72,1
Hayır	96	27,9
Toplam (n)	344	100,0
İnterneti İş Dışı Kullanım	**Frekans**	**Yüzde**
Evet	203	59,0
Hayır	141	41,0
Toplam (n)	344	100,0

Tablo 6(devamı). Katılımcıların demografik verilere göre dağılımı

İnternetin İş Dışı Kullanımının Kabul Edilirliği	**Frekans**	**Yüzde**
Evet	22	6,4
Hayır	189	54,9
Kısmen	133	38,7
Toplam (n)	344	100,0
Sosyal Medya Uygulaması	**Frekans**	**Yüzde**
Instagram	145	42,2
Facebook	130	37,8
Twitter	24	7,0
Youtube	40	11,6
Hiçbiri	4	1,2
Diğer	1	,3
Toplam (n)	344	100,0

Tablo 6'da göre, araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğunun %75 ile kadın olduğu, erkek katılımcıların ise %25 oranında olduğu görülmektedir. Bir diğer ifadeyle, araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının dörtte üçünün kadınlardan oluştuğu anlaşılmaktadır. Çalışanların %11,6'sının 18 ile 24 yaş aralığında, %28,5'inin 25 ile 34 yaş aralığında, %37,8'inin 35 ile 44 yaş aralığında, %20,9'unun 45 ile 54 yaş aralığında ve son olarak %1,2'sinin ise 55 yaş ve daha üzerinde olduğu görülmektedir. Anlaşıldığı üzere hastane personelinin çoğunluğunu orta sınıf yaş grubu oluştururken en az yüzdelik dilime sahip yaş grubu yaşlı kesimdir.

Araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarından en fazla orana sahip grubun %37,8 ile yaşları 35 ile 44 arasında değişen orta yaşlı kişilerden, en az orana ise %1,2 ile yaşları 55 ve daha üzerinde olan yaşlı kişilerden oluştuğu anlaşılmaktadır. Ayrıca araştırmaya katılanların %77,9'unun 45 yaşın altında olduğu, bir diğer ifadeyle araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının büyük çoğunluğunun orta yaş altında olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 6'da göre, araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğunun %67,2 ile evli olduğu, bekâr çalışanların oranının ise %32,8 olduğu görülmektedir. Tabloya göre; araştırmaya katılanların %11,6'sının ilkokul, %15,1'inin ortaokul, %32,6'sının lise, %23,8'inin önlisans,

%14,5'inin lisans ve %2,3'ünün lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Dolayısıyla araştırmaya en çok lise mezunlarının, en az ise lisansüstü eğitim mezunlarının katıldığı anlaşılmaktadır. Ayrıca eğitim bilgileri incelendiğinde, çalışanların yalnızca %16,8'inin en az lisans düzeyinde, öte yandan %73,2'sinin ise en az lise düzeyinde bir eğitim düzeyine sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların %89,2'sinin gelir düzeylerinin 2000 ile 3000 TL arasında olduğu, geriye kalan %10,8'inin ise gelir düzeylerinin 3001 TL ve daha üzerinde olduğu anlaşılmaktadır. Bir diğer ifadeyle, araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının büyük çoğunluğunun asgari ücret bandında bir gelir düzeyine sahip olduğu söylenebilir. Tablo 6'ya göre, araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğunun işçi (%89,8), yalnızca %10,2'sinin ise memur olarak istihdam edildikleri görülmektedir. Dolayısıyla araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanların büyük çoğunluğunun işçi pozisyonunda istihdam edildikleri anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğunun sürekli veya daimi işçi/memur statüsünde (%94,8), yalnızca %5,2'sinin ise geçici işçi/memur statüsünde oldukları görülmektedir. Dolayısıyla araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının tamamına yakınının daimi statüde istihdam edildikleri anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların %61,6'sının 1 ile 5, %26,5'inin 6 ile 10, %9'unun 1 yıldan az ve %2,9'unun ise 11 yıl ve daha üzerinde bir süredir bulundukları kurumda çalıştıkları görülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının %29,4'ünün en az 6 yıldan beri kurumlarında çalıştıkları, dolayısıyla ilgili çalışanların büyük çoğunluğunun kurumlarındaki kıdem düzeylerinin yüksek olmadığı anlaşılmaktadır. Tablo 6'ya göre, araştırmaya katılan çalışanların %38,4'ünün 6 ile 10, %37,5'inin 1 ile 5, %18,6'sının 11 yıl ve üzeri, %5,5'inin ise 1 yıldan daha az bir süredir çalışma deneyimine sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca ilgili tablodan araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının yaklaşık dörtte üçünün (%75,9) 1 ile 10 yıl arasında bir iş deneyimlerinin olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 6'ya göre; araştırmaya katılanların %45,9'unun veri giriş, %33,4'ünün temizlik, %7'sinin idari veri giriş, %5,5'inin teknik servis, %3,5'inin mutfak bölümünde ve %4,7'sinin ise eczane, sterilizasyon gibi diğer bölümünde görev yaptığı görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların %65,7'sinin 1-2, %22,7'sinin 3-4 ve %11,6'sının 5 saat ve üzeri bir süre internet kullandıkları görülmektedir. Ayrıca ilgili tablodan araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının %88,4'ünün en az 1 saat internet kullandıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 6'ya göre, araştırmaya katılan çalışanların %72,1'inin işyerinde internete ulaşım imkânının olduğu, %27,9'unun ise işyerinde internete erişim imkânının bulunmadığı

görülmektedir. Dolayısıyla araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının büyük çoğunluğunun işyerinde internete erişim imkânının bulunduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılan çalışanların %59'unun şahsi veya kurum internetini iş dışı amaçlarla kullandığını, %41'inin ise interneti iş dışı amaçlarla kullanmadıkları görülmektedir. Katılımcıların %54,9'unun mesai saatleri içerisinde internetin iş dışı kullanımının kabul edilemez olduğunu, %38,7'sinin kısmen kabul edilebilir olduğunu ve %6,4'ünün ise kabul edilebilir olduğunu ifade ettiği görülmektedir. Bu noktada bir önceki tabloda verilen bilgiler çerçevesinde araştırmaya katılan çalışanların %59'unun interneti iş dışı amaçlarla kullandıklarını belirtmelerine rağmen, yukarıdaki tabloya göre %54,9'unun ise internetin iş dışı uğraşlar için kullanımının kabul edilemez olduğunu ifade etmeleri dikkat çekici ve manidardır.

Tablo 6'ya göre, araştırmaya katılan çalışanların %42,2'sinin instagram, %37,8'inin facebook, %11,6'sının youtube, %7'sinin twitter, %0,3'ünün diğer sosyal medya uygulamalarını kullandıkları, %1,2'sinin ise söz konusu uygulamalardan hiçbirini kullanmadıkları görülmektedir. Bir diğer ifadeyle, araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının en sık kullandığı sosyal medya uygulamalarının instagram ve facebook olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırma Sorularının Betimsel İstatistikleri

Araştırma kapsamında yer alan soruların frekans, yüzde frekans, ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Sanal kaytarma ölçeğinin betimsel istatistikleri

	Asla (1)	**Nadiren (2)**	**Bazen (3)**	**Sık sık (4)**	**Her zaman (5)**		
	fi % fi	fi % fi	fi % fi	fi % fi	fi % fi	X_{ort}	S
1. Sporla ilgili web sitelerine girerim.	204 59,3	65 18,9	44 12,8	17 4,9	14 4,1	1,75	1,108
2. Yatırımla ilgili web sitelerine girerim.	203 59,0	84 24,4	32 9,3	18 5,2	7 2,0	1,66	,984
3. Eğlence ile ilgili web sitelerine girerim.	86 25,0	66 19,2	110 32,0	67 19,5	15 4,4	2,59	1,181
4. Genel haber sitelerine girerim.	68 19,8	69 20,1	106 30,8	68 19,8	33 9,6	2,79	1,238

Tablo 7(devamı). Sanal kaytarma ölçeğinin betimsel istatistikleri

	Asla (1)	Nadiren (2)	Bazen (3)	Sık sık (4)	Her zaman (5)		
	Fi %fi	Fi %fi	Fi %fi	Fi %fi	Fi %fi	X_{ort}	S
5. İşle ilgili olmayan web sitelerine girerim.	120 34,9	105 30,5	85 24,7	21 6,1	13 3,8	2,13	1,079
6. İşle ilgili olmayan bilgileri indiririm.	246 71,5	55 6,0	29 8,4	3 ,9	11 3,2	1,48	,925
7. Kişisel ihtiyaçlarım için online alışveriş yaparım.	139 40,4	87 25,3	58 16,9	35 10,2	25 7,3	2,18	1,266
8. Yetişkinlere yönelik (cinsel içerikli) web sitelerine girerim.	334 97,1	4 1,2	3 ,9	1 ,3	2 ,6	1,06	1,061
1. İşle ilgili olmayan e-postaları kontrol ederim.	190 55,2	65 18,9	57 16,6	24 7,0	8 2,3	1,82	1,822
2.İşle ilgili olmayan e-posta gönderirim.	244 70,9	56 16,3	26 7,6	14 4,1	4 1,2	1,48	1,482
3. İşle ilgili olmayan e-posta alırım.	220 64,0	44 12,8	42 12,2	31 9,0	7 2,0	1,72	1,723

Katılımcılara uygulanan sanal kaytarma ölçeğinin betimsel istatistiklerine göre; 2,79 ortalama ile çalışanların çoğunluğu "Genel haber sitelerine girerim." ifadesine bazen ya da nadiren katılırken 1,06 ortalamaya sahip "Yetişkinlere yönelik (cinsel içerikli) web sitelerine girerim." ifadesine asla katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 8. Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin betimsel istatistikleri

	Tamamen katılıyorum (1)	Çok katılıyorum (2)	Orta düzeyde katılıyorum (3)	Az katılıyorum (4)	Hiç katılmıyorum (5)		
	fi % fi	fi % fi	fi % fi	fi % fi	fi % fi	X_{ort}	S
1. İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken kendimi özgür hissediyorum.	66 19,2	75 21,8	62 18,0	62 18,0	79 23,0	3,03	1,445
2. İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkanım yoktur.	36 10,5	50 14,5	94 27,3	75 21,8	89 25,9	3,38	1,294
3. Yaptığım isle ilgili hiç yetkim/kontrolüm yoktur.	44 12,8	34 9,9	82 23,8	70 20,3	114 33,1	3,51	1,372

Tablo 8(devamı). Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin betimsel istatistikleri

	Tamamen katılıyorum (1)	Çok katılıyorum (2)	Orta düzeyde katılıyorum (3)	Az katılıyorum (4)	Hiç katılmıyorum (5)		
	fi % fi	fi % fi	fi % fi	fi % fi	fi % fi	X_{ort}	S
4. İşimle ilgili kararlarımın tamamında üstlerime danışmak zorundayım.	127 36,9	112 32,6	64 18,6	17 4,9	24 7,0	2,12	1,170
5. İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkanına sahip değilim.	88 25,6	63 18,3	125 36,3	39 11,3	29 8,4	2,58	1,221
6. İşimdeki günlük faaliyetlerime bednen başka kişilerce karar veriliyor.	47 13,7	54 15,7	97 28,2	86 25,0	60 17,4	3,16	1,275
7. Çalışma alanımda kendi kararlarımı veremiyorum.	42 12,2	39 11,3	111 32,3	86 25,0	66 19,2	3,27	1,243
8. Bu işletmenin başarısında benim işimin katkısı olduğuna inanmıyorum.	39 11,3	22 6,4	83 24,1	64 18,6	136 39,5	3,68	1,348
9. Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.	18 5,2	8 2,3	42 12,2	70 20,3	206 59,9	4,27	1,101
10. Benim yaptığım işin önemli ve/veya değerli olduğuna inanmıyorum.	35 10,2	21 6,1	19 5,5	91 26,5	178 51,7	4,03	1,317
11. Benim yaptığım işin gerçekte ne önemi olduğunu sorguluyorum.	22 6,4	25 7,3	36 10,5	67 19,5	194 56,4	4,12	1,234
12. Benim görevim işletmedeki işin çok azını karşılamaktadır.	21 6,1	6 1,7	75 21,8	76 22,1	166 48,3	4,04	1,149
13. Bu işletmenin genel işleyişinde benim rolümün katkısını göremiyorum.	17 4,9	7 2,0	63 18,3	79 23,0	178 51,7	4,14	1,099
14. Benim işimin, iş arkadaşlarımın işleri ile uyumlu olduğunu düşünmüyorum.	30 8,7	11 3,2	28 8,1	78 22,7	197 57,3	4,16	1,242
15. Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.	27 7,8	14 4,1	54 15,7	78 22,7	171 49,7	4,02	1,235
16. Benim için işimin en tatmin edici özelliği sadece aldığım ücrettir.	19 5,5	11 3,2	34 9,9	67 19,5	213 61,9	4,29	1,123
17. İşim bana tam olarak kişisel bir tatmin hissi vermiyor.	35 10,2	17 4,9	82 23,8	68 19,8	142 41,3	3,77	1,310
18. Yaptığım işte gerçek yeteneklerimi kullanma fırsatım olmuyor.	49 14,2	21 6,1	100 29,1	63 18,3	111 32,3	3,48	1,370
19. İşimi yapıyor olmak genellikle beni memnun etmiyor.	33 9,6	13 3,8	67 19,5	78 22,7	153 44,5	3,88	1,282
20. İşim oldukça rutin ve monton olup, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor.	39 11,3	44 12,8	74 21,5	67 19,5	120 34,9	3,53	1,373

Tablo 8(devamı). Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin betimsel istatistikleri

	Tamamen katılıyorum (1)	Çok katılıyorum (2)	Orta düzeyde katılıyorum (3)	Az katılıyorum (4)	Hiç katılmıyorum (5)		
	fi % fi	fi % fi	fi % fi	fi % fi	fi % fi	X_{ort}	S
21. İşim kendimi geliştirme imkanı sunacak zorlukta değildir.	37 10,8	39 11,3	90 26,2	70 20,3	108 31,4	3,50	1,324

Araştırmada örgütsel yabancılaşma ölçeğinin betimsel istatistiklerine bakıldığında; personelin büyük çoğunluğunun 4,29 ortalama ile "Benim için işimin en tatmin edici özelliği sadece aldığım ücrettir." ifadesine az katılım gösterdiği belirtilebilir. 2,12 ortalamaya sahip "İşimle ilgili kararlarımın tamamında üstlerime danışmak zorundayım." ifadesine ise çok katılım gösterilmiştir. İşgörenler işleri ile ilgili ücret dışında alternatif faktörlerin de tatmin düzeylerinde etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Diğer yandan işgörenlerin, işlerini yaparken fikirsel hareket kısıtlılığına sahip olduklarını ve üstlerine danışarak işlerini yürüttüklerini söylemek mümkündür.

Ölçeklerin Açıklayıcı Faktör Analizleri

Bu başlık altında, çalışanların sanal kaytarma davranışlarının örgütsel yabancılaşma düzeylerine etkisinin tespit edilmesine yönelik kullanılan ölçeklerin geçerliliğini belirlemek amacıyla güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Sanal kaytarma ölçeğine ilişkin faktör analizleri:

Öncelikle sanal kaytarma davranışının belirlenmesine ilişkin ölçeğin katılımcılar tarafından kaç farklı alt boyutta algılandığını tespit etmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Veri setinin faktör analizine uygunluğunun test edilmesi için, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett küresellik testi uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda KMO değeri 0,799 ile 0,50'nin üzerinde ve Bartlett testinin kuyruk olasılığının 0,05 önem derecesinde anlamlı olduğu (p=0,00), dolayısıyla veri setinin faktör analizine uygun

olduğu belirlenmiştir (107,110). Analizler, temel bileşenler yöntemi ve Varimax döndürme yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Aşağıda Tablo 9'da sanal kaytarma davranışının belirlenmesine yönelik ölçeğin faktör analizi sonuçlarına verilmiştir.

Tablo 9. Sanal kaytarma davranışına ilişkin faktör analizi

Faktörler	Maddeler	Faktör Yükleri	
		1	2
Önemsiz Sanal Kaytarma	İşle ilgili olmayan e-postaları kontrol ederim.	,895	
	İşle ilgili olmayan e-posta alırım.	,886	
	İşle ilgili olmayan e-posta gönderirim.	,860	
	Kişisel ihtiyaçlarım için online alışveriş yaparım.	,678	
Ciddi Sanal Kaytarma	Yatırımla ilgili web sitelerine girerim.		,812
	Sporla ilgili web sitelerine girerim.		,765
	Genel haber sitelerine girerim.		,607
	Yetişkinlere yönelik (cinsel içerikli) web sitelerine girerim.		,515
Özdeğerler		3,086	1,960
Açıklanan varyans (%)		38,58	24,50
Toplam açıklanan varyans (%)		63,08	
Notlar: (i) Varimax Rotasyonlu Asal Bileşenler Analizi (ii) KMO = 0,799; Bartlett Testi = 1099,51; p=0,00 (p<0,05)			

Yapılan keşfedici (açıklayıcı) faktör analizi doğrultusunda öncelikle faktör yükleri sosyal bilimlerde kabul edilebilir sınır olan 0,4'ün (108) altında olan ifadeler kontrol edilmiş, bu noktada gerekli şartların sağlandığı tespit edilmiştir. Ardından binişik maddeler incelenmiştir. Faktör yükleri birden fazla faktörde yer alan ve aralarında 0,1'den az fark olan "binişik" maddeler (100) olduğu görülmüştür. Bu noktada faktör yüklerinin düşüklüğü ile bu yüklerin birbirlerine yakınlık oranına göre öncelikle 3. ifade (*"Eğlence ile ilgili web sitelerine girerim."*), ardından tekrar edilen analizde 5. ifade (*"İşle ilgili olmayan web sitelerine girerim.")* ve son olarak 6. ifade *("İşle ilgili olmayan bilgileri indiririm.")* ölçekten çıkarılmış ve analizlere dâhil edilmemiştir.

Bu işlemler sonucunda geriye toplamda 8 ifade kalmış ve yapılan faktör analizi sonucunda iki boyutlu bir yapı ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışını iki farklı boyutta algıladıkları tespit edilmiştir. Boyutlar, yazındaki benzer çalışmalar da dikkate alınarak, *"önemsiz sanal kaytarma"* ve *"ciddi sanal kaytarma"* şeklinde

adlandırılmıştır. Toplam açıklanan varyans %63,08 olarak bulunmuştur. Bu açıklanan varyansa ilişkin boyutların ayrı ayrı katkıları incelendiğinde; önemsiz sanal kaytarma boyutu için %38,58 ve ciddi sanal kaytarma boyutu için %24,5 oranında olduğu görülmüştür.

Örgütsel yabancılaşma ölçeğine ilişkin faktör analizleri:

İkinci olarak, örgütsel yabancılaşma düzeyinin belirlenmesine ilişkin ölçeğin katılımcılar tarafından kaç farklı alt boyutta algılandığını tespit etmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Veri setinin faktör analizine uygunluğunun test edilmesi için, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett küresellik testi uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda KMO değeri 0,812 ile 0,50'nin üzerinde ve Bartlett testinin kuyruk olasılığının 0,05 önem derecesinde anlamlı olduğu (p=0,00), dolayısıyla veri setinin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir (107,110). Analizler, temel bileşenler yöntemi ve Varimax döndürme yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Aşağıda Tablo 10'da örgütsel yabancılaşma düzeyinin belirlenmesine yönelik ölçeğin faktör analizi sonuçlarına verilmiştir.

Tablo 10. Örgütsel yabancılaşma düzeyine ilişkin faktör analizi

Faktörler	Maddeler	Faktör Yükleri		
		1	2	3
Kendine Yabancılaşma	İşim oldukça rutin ve monoton olup, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor.	,854		
	İşim bana tam olarak kişisel bir tatmin hissi vermiyor.	,843		
	Yaptığım işte gerçek yeteneklerimi kullanma fırsatım olmuyor.	,822		
	İşimi yapıyor olmak genellikle beni memnun etmiyor.	,786		
	İşim kendimi geliştirme imkânı sunacak zorlukta değildir.	,703		
	Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.	,580		
Anlamsızlaşma	Bu işletmenin başarısında benim işimin katkısı olduğuna inanmıyorum.		,779	
	Benim yaptığım işin önemli ve/veya değerli olduğuna inanmıyorum.		,770	
	Benim görevim işletmedeki işin çok azını karşılamaktadır.		,648	
	Benim yaptığım işin gerçekte ne önemi olduğunu sorguluyorum.		,634	
	Benim işimin, iş arkadaşlarımın işleri ile uyumlu olduğunu düşünmüyorum.		,632	
	Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.		,595	
	Bu işletmenin genel işleyişinde benim rolümün katkısını göremiyorum.		,580	

Tablo 10(devamı). Örgütsel yabancılaşma düzeyine ilişkin faktör analizi

Güçsüzleşme	İşimle ilgili kararlarımın tamamında üstlerime danışmak zorundayım.			,755
	İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkânına sahip değilim.			,737
	İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken kendimi özgür hissetmiyorum.			,618
	İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkânım yoktur.			,577
Özdeğerler		4,20	3,52	2,06
Açıklanan varyans (%)		24,68	20,68	12,10
Toplam açıklanan varyans (%)		57,45		
Notlar: (i) Varimax Rotasyonlu Asal Bileşenler Analizi (ii) KMO = 0,812; Bartlett Testi = 2984,26; p=0,00 (p<0,05)				

Yapılan açıklayıcı faktör analizi doğrultusunda öncelikle faktör yükleri sosyal bilimlerde kabul edilebilir sınır olan 0,4'ün (108) altında olan ifadeler kontrol edilmiş, bu noktada gerekli şartların sağlandığı tespit edilmiştir. Ardından binişik maddeler incelenmiştir. Faktör yükleri birden fazla faktörde yer alan ve aralarında 0,1'den az fark olan "binişik" maddeler (109) olduğu görülmüştür. Bu noktada faktör yüklerinin düşüklüğü ile bu yüklerin birbirlerine yakınlık oranına göre öncelikle 7. ifade *("Çalışma alanımda kendi kararlarımı veremiyorum.")*, daha sonra 6. ifade *("İşimdeki günlük faaliyetlerime benden başka kişilerce karar veriliyor.")*, ardından tekrar edilen analizde 3. ifade *("Yaptığım işle ilgili hiç yetkim/kontrolüm yoktur.")* ve son olarak 16. ifade *("Benim için işimin en tatmin edici özelliği sadece aldığım ücrettir.")* ölçekten çıkarılmış ve analizlere dâhil edilmemiştir.

Bu işlemler sonucunda geriye toplamda 17 ifade kalmış ve yapılan faktör analizi sonucunda üç boyutlu bir yapı ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla sağlık işletmesi çalışanlarının örgütsel yabancılaşma düzeylerini üç farklı boyutta algıladıkları tespit edilmiştir. Boyutlar, orijinal ölçek ve alan yazındaki benzer çalışmalar da dikkate alınarak, *"kendine yabancılaşma"*, *"anlamsızlaşma"* ve *"güçsüzleşme"* şeklinde adlandırılmıştır. Toplam açıklanan varyans %57,45 olarak bulunmuştur. Bu açıklanan varyansa ilişkin boyutların ayrı ayrı katkıları incelendiğinde; kendine yabancılaşma boyutu için %24,68, anlamsızlaşma boyutu için %20,68 ve güçsüzleşme boyutu için %12,10 oranında olduğu görülmüştür.

Güvenilirlik Analizi

Faktör analizleri sonrasında geriye kalan ifadelerin güvenilirliğini, bir diğer ifadeyle verilerin içsel tutarlılıklarını tespit etmek amacıyla Cronbach's Alpha değerleri hesaplanmıştır. Söz konusu değerler aşağıdaki Tablo 11'de görülebilmektedir.

Tablo 11. Ölçekler ve alt boyutlarının güvenilirlik değerleri

ÖLÇEK VE BOYUTLARI	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha (α)
Sanal Kaytarma	8	**0,804**
- Önemsiz Sanal Kaytarma	4	0,668
- Ciddi Sanal Kaytarma	4	0,851
Örgütsel Yabancılaşma	17	**0,882**
- Kendine Yabancılaşma	6	0,894
- Anlamsızlaşma	7	0,828
- Güçsüzleşme	4	0,666

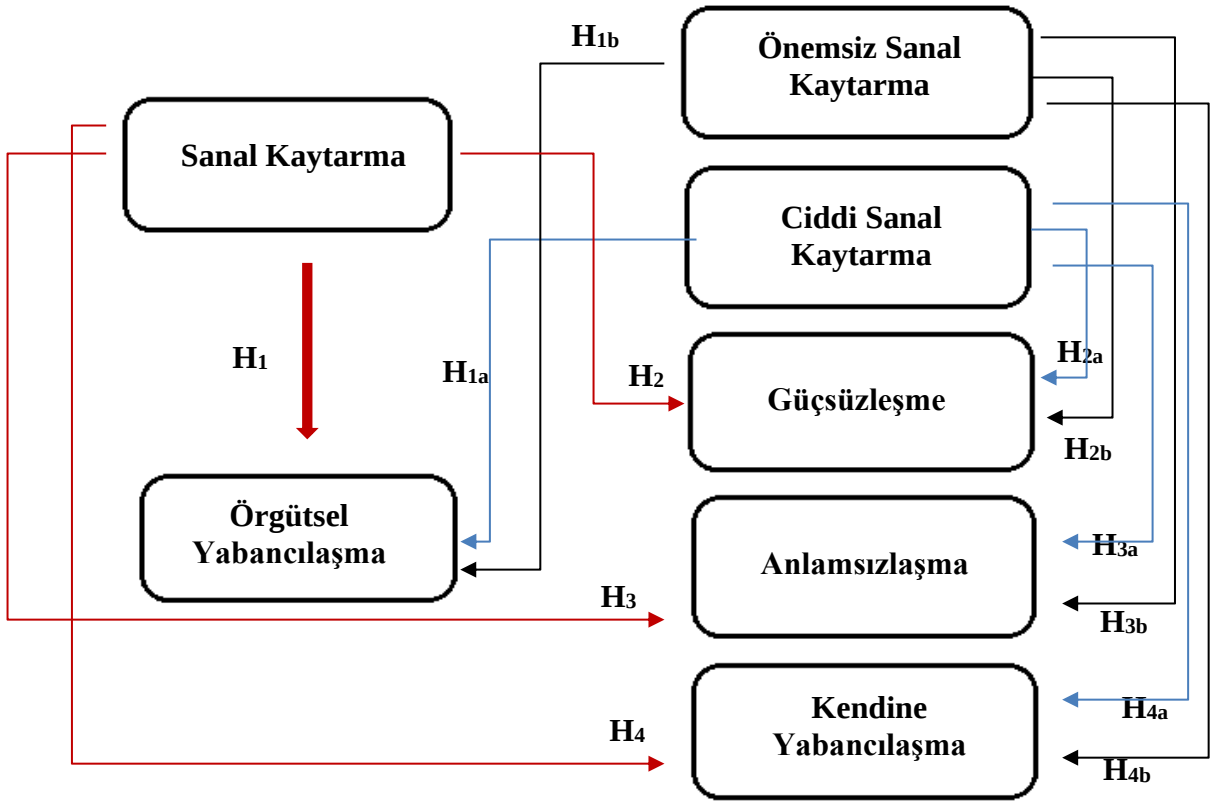
Cronbach's Alpha değeri, sorular veya ifadeler arası korelasyona bağlı uyum değeridir. Bu değer, ölçeklerdeki soruların güvenilirlik düzeylerini göstermektedir. Cronbach's Alpha değerinin 0,70 ve daha üzerinde olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilir. Ancak sosyal bilimlerde bu sınır, soru sayısının az olduğu durumlarda 0,60 ve üzeri olarak da kabul görmektedir (110). Bu doğrultuda Tablo 11'de de görüleceği üzere, gerek sanal kaytarma ölçeği ve alt boyutlarının, gerekse örgütsel yabancılaşma ölçeği ve alt boyutlarının Cronbach's Alpha güvenilirlik değerlerinin kabul edilebilir değerlerin üzerinde olduğu (111), dolayısıyla tüm ölçek ve alt boyutlarının istatistiksel bakımdan güvenilir olduğu söylenebilir.

Araştırmanın Kavramsal Modeli ve Hipotezler

Araştırmada, amaçlar doğrultusunda izlenen metodoloji önem taşımaktadır. Bu araştırmada izlenen metodoloji; araştırma hipotezlerinin belirlenmesi, anket formunun hazırlanması, araştırma evreni ve örnekleminin belirlenmesi, anket formunun uygulanması, istatistiksel analizlerin yapılması ve söz konusu analizler sonucunda ortaya çıkan bulguların değerlendirilmesi ve yorumlanması şeklindedir.

Araştırmanın modeli oluşturulurken çalışmanın değişkenlerinin birbirlerini etkileme durumları temel alınmıştır. İki değişken kullanılan araştırmada sanal kaytarma davranışlarının örgütsel yabancılaşma düzeyi üzerindeki etkisi modelde belirtilmiştir. Araştırma da asıl amaç

değişkenlerin boyutlarının birbirleri üzerindeki etkisinin incelenmesi olduğu için model üzerinde bu ayrıntı da gösterilmiştir.



Şekil 5. Araştırmanın modeli

Konuyla ilgili yazın incelenmesi ve araştırmanın amaçları çerçevesinde oluşturulan hipotezler şu şekildedir.

H1: Sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının *örgütsel yabancılaşma* düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1a: Sağlık işletmesi çalışanlarının *ciddi sanal kaytarma* davranışlarının örgütsel yabancılaşma düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1b: Sağlık işletmesi çalışanlarının *önemsiz sanal kaytarma* davranışlarının örgütsel yabancılaşma düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının *güçsüzleşme* düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2a: Sağlık işletmesi çalışanlarının *ciddi sanal kaytarma* davranışlarının güçsüzleşme düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{2b}: Sağlık işletmesi çalışanlarının *önemsiz sanal kaytarma* davranışlarının güçsüzleşme düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_3: Sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının *anlamsızlaşma* düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3a}: Sağlık işletmesi çalışanlarının *ciddi sanal kaytarma* davranışlarının anlamsızlaşma düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3b}: Sağlık işletmesi çalışanlarının *önemsiz sanal kaytarma* davranışlarının anlamsızlaşma düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_4: Sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının *kendine yabancılaşma* düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{4a}: Sağlık işletmesi çalışanlarının *ciddi sanal kaytarma* davranışlarının kendine yabancılaşma düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{4b}: Sağlık işletmesi çalışanlarının *önemsiz sanal kaytarma* davranışlarının kendine yabancılaşma düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Normallik Testi

Bu aşamada amaç, elde edilen verilerin araştırma amaçları doğrultusunda hangi analizlere tabi tutulacağının, parametrik veya parametrik olmayan analiz yöntemlerinden hangisinin kullanılacağının belirlenmesidir. Bu noktada parametrik ya da parametrik olmayan analiz yöntemlerinden hangisinin kullanılacağına karar vermek adına verilerin normallik testine tabi tutulması gerekmektedir. Verilerin normal dağılıma uygunluğunu test etmek amacıyla istatistiki analiz programlarında değişik türde testler anlatılmaktadır. Bu testler arasında en yaygın olarak bilinenler, Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleridir (112). Bununla birlikte genellikle veri sayısının 30 ve üzerinde olduğu durumlarda Kolmogorov-Smirnov; veri sayısının 30'un altında olduğu durumlarda ise Shapiro-Wilk testine ilişkin verilerin göz önüne alınması önerilmektedir (113). Bu testlerin anlamlılık derecesi (significance=p) 0,05'ten küçük ise verilerin normal dağılmadığı, aksi takdirde verilerin normal dağıldığı yorumu yapılmaktadır (112). Bu bilgiler ışığında araştırmanın değişkenlerine ilişkin normallik testlerine aşağıdaki Tablo 12'de yer verilmiştir.

Tablo 12. Normallik testi

	Kolmogorov-Smirnov (a)			Shapiro-Wilk		
ÖLÇEK VE BOYUTLARI	**İstatistik**	**n**	**p**	**İstatistik**	**n**	**p**
Sanal Kaytarma	,115	344	,000	,922	344	,000
Ciddi Sanal Kaytarma	,142	344	,000	,909	344	,000
Önemsiz Sanal Kaytarma	,200	344	,000	,827	344	,000
Örgütsel Yabancılaşma	,047	344	,069	,982	344	,000
Güçsüzleşme	,128	344	,000	,965	344	,000
Anlamsızlaşma	,137	344	,000	,904	344	,000
Kendine Yabancılaşma	,111	344	,000	,927	344	,000

Not: (a) Lilliefors Anlamlılık Düzeltmesi, n= Örneklem Sayısı, p= Anlamlılık

Tablo 12 incelendiğinde, n değeri 30'dan büyük olduğu için göz önünde bulundurulacak olan Kolmogorov-Smirnov testine göre örgütsel yabancılaşma dışındaki (p=0,069>0,05) p değerlerinin 0,05'ten küçük olması, değişkenlerin normal dağılıma sahip olmadıklarının bir göstergesidir. Ancak, değişkenlere ilişkin verilerin normal dağılıp dağılmadığına sadece bu test ile bakmak çoğu zaman yeterli olmamaktadır. Bunun yanı sıra ilgili ölçek ve boyutlarına ilişkin histogramlar, Q-Q ve P-P grafikleri, çarpıklık ve basıklık değerleri ile varyasyon katsayılarının incelenmesi normal dağılım hususunda daha doğru karar vermeyi sağlamaktadır (113). Bu bağlamda değişkenlere ilişkin histogramlar, Q-Q, P-P, Box Plot ile Stem&Leaf grafikleri ve diğer değerler analiz edilerek bir bütün olarak değerlendirildiğinde örgütsel yabancılaşma değişkeni dışındaki verilerin normal dağılıma uygun olmadığına kanaat getirilmiştir.

Bu sonuca göre, örgütsel yabancılaşma değişkeni için parametrik analiz yöntemleri, diğer değişkenler için parametrik analiz yöntemlerinin alternatifi olan parametrik olmayan (non-parametrik) analiz yöntemleri tercih edilmiştir.

Tanımlayıcı İstatistikler

Bu başlık altında, araştırma verilerine ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Tablo 13'te araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışı ve alt boyutları ile örgütsel yabancılaşma düzeyleri ve alt boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 13. Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler

ÖLÇEK VE BOYUTLARI	X	SS	Sıra Ort.	Min.	Max.
Sanal Kaytarma	1,81	,677	3,25	1,00	5,00
Ciddi Sanal Kaytarma	1,82	,698	3,38	1,00	5,00
Önemsiz Sanal Kaytarma	1,80	,912	3,02	1,00	4,50
Örgütsel Yabancılaşma	2,36	,746	4,74	1,00	4,88
Güçsüzleşme	3,22	,909	6,15	1,00	5,00
Anlamsızlaşma	1,93	,854	3,28	1,00	5,00
Kendine Yabancılaşma	2,30	1,06	4,18	1,00	5,00

Notlar: (i) n=344, (ii) Sanal Kaytarma Ölçeğinde, 1= "*Asla* ve 5= "*Her Zaman*"; Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğinde, 1= "*Tamamen Katılıyorum* ve 5= "*Hiç Katılmıyorum*" anlamındadır.***** (iii) X= Aritmetik Ortalama (Mean); Sıra Ort.= Sıra Ortalaması (Mean Rank); SS= Standart Sapma, (iv) Friedman çift yönlü Anova testine göre **$\chi 2$= 591,02**; p=0,00 (p<0,05) sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.
*****Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğine ilişkin ifadeler analizler öncesi **ters kodlanmıştır** (1= "*Hiç Katılmıyorum* ve 5= "*Tamamen Katılıyorum*").

Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde, ortalaması en yüksek değişkenin örgütsel yabancılaşma değişkeninin alt boyutlarından olan "güçsüzleşme" (X=3,22±0,909) olduğu; en düşük ortalamaya sahip değişkenin ise "önemsiz sanal kaytarma davranışı" (X=1,80±0,748) olduğu görülmektedir. Yine ilgili verilere göre 5'li Likert ölçeği bağlamında ortalama değerler, "1,00-2,33" düşük düzey, "2,34-3,66" orta düzey ve "3,67-5,00" yüksek düzey olarak değerlendirildiğinde; katılımcıların örgütsel yabancılaşma ve güçsüzleşme düzeylerine ilişkin ortalamalarının orta düzeyde; sanal kaytarma davranışı ve alt boyutlarına ilişkin ortalamaları ile anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma düzeylerine ilişkin ortalamalarının ise düşük düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Diğer yandan katılımcıların gerek sanal kaytarma gerekse örgütsel yabancılaşma düzeylerinin yüksek olmaması dikkat çekici bir diğer veridir.

Değişkenlerin Demografik Özellikler İle Karşılaştırılması

Bu başlık altında; sanal kaytarma davranışı ile örgütsel yabancılaşma düzeyine ilişkin elde edilen ortalama değerlerin, araştırma katılımcılarının demografik bilgilerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesine yönelik yapılan analizlere yer verilmiştir. Normal dağılım göstermeyen sanal kaytarma ve alt boyutları ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları için parametrik olmayan Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis testleri yapılırken; normal dağılım gösteren örgütsel yabancılaşma değişkeni için parametrik testler olan t testi ve Anova testleri tercih edilmiştir. Tek yönlü Anova testlerinde gruplar arasındaki anlamlı farklılıkların kaynağını tespit edebilmek amacıyla, varyansların eşit veya homojen olması durumunda

Scheffe ve Bonferroni testlerinden; varyansların eşit veya homojen olmadığı durumlarda ise Tamhane testinden yararlanılmıştır.

Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin cinsiyet değişkenine göre incelenmesi:

Bu başlık altında, araştırma katılımcılarının cinsiyetlerine göre sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyi ortalamalarında farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Mann-Whitney U ve t testlerine ilişkin veriler yer almaktadır.

Tablo 14. Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması

DEĞİŞKEN	Cinsiyet	n	Sıra Ort.	Z	Mann-Whitney U	p
Sanal Kaytarma	Kadın	258	166,78	-1,855	9617	,064
	Erkek	86	189,67			
Ciddi Sanal Kaytarma	Kadın	258	156,54	-5,200	6976	**,000**
	Erkek	86	220,39			
Önemsiz Sanal Kaytarma	Kadın	258	178,16	-1,860	9634	,063
	Erkek	86	155,52			
Güçsüzleşme	Kadın	258	165,44	-2,290	9274	**,022**
	Erkek	86	193,67			
Anlamsızlaşma	Kadın	258	159,28	-4,302	7684	**,000**
	Erkek	86	212,15			
Kendine Yabancılaşma	Kadın	258	170,44	-,670	10562	,503
	Erkek	86	178,69			
			X	**ss**	**t**	**p**
Örgütsel Yabancılaşma	Kadın	258	2,29	,732	-3,14	**,002**
	Erkek	86	2,58	,749		

Tablo 14'e göre, yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının cinsiyetlerine göre ciddi sanal kaytarma ($U=6976$; $p<0,05$), güçsüzleşme ($U=9274$; $p<0,05$) ve anlamsızlaşma ($U=7684$; $p<0,05$) düzeylerine ilişkin ortalama değerlerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte sanal kaytarma ($U=9617$; $p>0,05$), önemsiz sanal kaytarma ($U=9634$; $p>0,05$) ve kendine yabancılaşma ($U=10562$; $p>0,05$) düzeylerine ilişkin ortalama değerlerin ise cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Ayrıca yapılan t testi sonucunda, araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının cinsiyetlerine göre örgütsel yabancılaşma ($t=-3,14$; $p<0,05$) düzeylerine ilişkin ortalama değerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır.

Bu bulgular doğrultusunda, sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışı alt boyutlarından "önemsiz sanal kaytarma davranışları" katılımcıların cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından "kendine yabancılaşma" ise katılımcıların cinsiyetlerine göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Sanal kaytarma davranışlarının alt boyutlarından olan "ciddi sanal kaytarma davranışları" ve örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından "güçsüzleşme" ve "anlamsızlaşma" katılımcı cinsiyetlerine göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Tablo 14'e göre, erkek çalışanların ciddi sanal kaytarma düzeyleri ile örgütsel yabancılaşma, güçsüzleşme ve anlamsızlaşma düzeylerinin kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin yaş değişkenine göre incelenmesi:

Bu başlık altında, araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının yaşlarına göre sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyi ortalamalarında farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis ve tek yönlü Anova testlerine ilişkin veriler yer almaktadır.

Tablo 15. Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin yaş değişkenine göre karşılaştırılması

DEĞİŞKEN	Yaş	n	Sıra Ort.	sd	x^2	p
Sanal Kaytarma	18-24	40	228,79	4	57,84	**,000**
	25-34	98	202,33			
	35-44	130	170,81			
	45-54	72	112,10			
	55 ve +	4	21,00			
Ciddi Sanal Kaytarma	18-24	40	222,80	4	45,75	**,000**
	25-34	98	195,67			
	35-44	130	173,83			
	45-54	72	118,54			
	55 ve +	4	30,00			
Önemsiz Sanal Kaytarma	18-24	40	222,71	4	44,18	**,000**
	25-34	98	199,20			
	35-44	130	169,23			
	45-54	72	120,82			
	55 ve +	4	52,50			
Güçsüzleşme	18-24	40	160,73	4	7,73	,102
	25-34	98	173,51			
	35-44	130	185,37			
	45-54	72	159,76			
	55 ve +	4	76,50			

Tablo 15(devamı). Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin yaş değişkenine göre karşılaştırılması

DEĞİŞKEN	Yaş	n	Sıra Ort.	sd	x^2	p	
Anlamsızlaşma	18-24	40	197,46	4	10,93	**,027**	
	25-34	98	170,64				
	35-44	130	176,59				
	45-54	72	161,11				
	55 ve +	4	40,50				
Kendine Yabancılaşma	18-24	40	189,86	4	9,64	**,047**	
	25-34	98	177,79				
	35-44	130	170,70				
	45-54	72	166,60				
	55 ve +	4	34,00				
			X	**sd**	**F**	**p**	**Gruplar Arası Fark (Tamhane testi)**
Örgütsel Yabancılaşma	18-24	40	2,55	4/339	3,192	**,014**	1-5,2-5,3-5 ve 4-5
	25-34	98	2,40				
	35-44	130	2,37				
	45-54	72	2,25				
	55 ve +	4	1,31				
	Toplam	344	2,36				

Tablo 15'e göre, yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının yaş aralıklarına göre sanal kaytarma (x^2=57,84; p<0,05), ciddi sanal kaytarma (x^2=45,75; p<0,05), önemsiz sanal kaytarma (x^2=44,18; p<0,05), anlamsızlaşma (x^2=10,93; p<0,05) ve kendine yabancılaşma (x^2=9,64; p<0,05) düzeylerine ilişkin ortalama değerlerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte güçsüzleşme (x^2=7,73; p<0,05) düzeyine ilişkin ortalama değerlerin ise yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Ayrıca yapılan Anova testi sonucunda, araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının yaş aralıklarına göre örgütsel yabancılaşma (F=3,19; p<0,05) düzeylerine ilişkin ortalama değerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır.

Bu bulgular doğrultusunda, sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışı alt boyutlarından "ciddi ve önemsiz sanal kaytarma" davranışlarının ikisi de ve örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından "anlamsızlaşma" ve "kendine yabancılaşma" yaş aralıklarına göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşırken, "güçsüzleşme" alt boyutu yaş aralıklarına göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Gruplar arasındaki anlamlı farklılıkların tespiti için ortalamalar incelendiğinde; sağlık işletmesi çalışanlarının yaşları arttıkça ciddi ve önemsiz sanal kaytarma ile genel sanal

kaytarma davranışlarının da azaldığı görülmektedir. Bir diğer ifadeyle, genç çalışanların yaşı daha büyük çalışanlara nazaran daha fazla sanal kaytarma davranışı sergiledikleri söylenebilir. Benzer şekilde örgütsel yabancılaşma, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma düzeylerinin de yaşlı çalışanlarda genç çalışanlara göre daha düşük seviyede olduğu anlaşılmaktadır.

Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin medeni durum değişkenine göre incelenmesi:

Bu başlık altında, araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının medeni durumlarına göre sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyi ortalamalarında farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Mann-Whitney U ve t testlerine ilişkin veriler yer almaktadır.

Tablo 16. Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin medeni durum değişkenine göre karşılaştırılması

DEĞİŞKEN	Medeni Durum	n	Sıra Ort.	Z	Mann-Whitney U	p
Sanal Kaytarma	Bekâr	113	216,23	-5,721	8110	**,000**
	Evli	231	151,11			
Ciddi Sanal Kaytarma	Bekâr	113	208,15	-4,689	9024	**,000**
	Evli	231	155,06			
Önemsiz Sanal Kaytarma	Bekâr	113	211,64	-5,195	8629	**,000**
	Evli	231	153,35			
Güçsüzleşme	Bekâr	113	195,03	-2,952	10506	**,003**
	Evli	231	161,48			
Anlamsızlaşma	Bekâr	113	186,11	-1,788	11514	,074
	Evli	231	165,84			
Kendine Yabancılaşma	Bekâr	113	202,93	-3,989	9613	**,000**
	Evli	231	157,61			
			X	**ss**	**t**	**p**
Örgütsel Yabancılaşma	Bekâr	113	2,61	,826	4,16	**,000**
	Evli	231	2,24	,672		

Tablo 16'ya göre, yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının medeni durumlarına göre sanal kaytarma ($U=8110$; $p<0,05$), ciddi sanal kaytarma ($U=9024$; $p<0,05$), önemsiz sanal kaytarma ($U=8629$; $p<0,05$), güçsüzleşme ($U=10506$; $p<0,05$) ve kendine yabancılaşma ($U=9613$; $p<0,05$) düzeylerine ilişkin ortalama değerlerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte anlamsızlaşma ($U=11514$; $p>0,05$) düzeyine ilişkin ortalama değerlerin ise medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Ayrıca yapılan t testi sonucunda, araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının medeni durumlarına göre örgütsel

yabancılaşma (t=4,16; p<0,05) düzeylerine ilişkin ortalama değerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır.

Bu bulgular doğrultusunda, sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışları alt boyutlarından "ciddi ve önemsiz sanal kaytarma davranışları" ve örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından "güçsüzleşme" ve "kendinde yabancılaşma" medeni duruma göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. "Anlamsızlaşma" alt boyutu ise medeni duruma göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Gruplar arasındaki anlamlı farklılıkların tespiti için ortalamalar incelendiğinde; bekâr sağlık işletmesi çalışanlarının ciddi ve önemsiz sanal kaytarma ile genel sanal kaytarma davranışlarının evli çalışanlara nazaran daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle bekâr çalışanların daha fazla sanal kaytarma yaptıkları anlaşılmaktadır. Benzer şekilde bekâr çalışanların evli çalışanlara göre örgütsel yabancılaşma, güçsüzleşme ve kendine yabancılaşma düzeylerinin de daha yüksek olduğu görülmektedir.

Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin eğitim durumu değişkenine göre incelenmesi:

Bu başlık altında, araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının eğitim durumlarına göre sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyi ortalamalarında farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis ve tek yönlü Anova testlerine ilişkin veriler yer almaktadır.

Tablo 17. Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırılması

DEĞİŞKEN	Eğitim Durumu	n	Sıra Ort.	sd	x^2	p
Sanal Kaytarma	İlkokul	40	86,56	5	67,71	**,000**
	Ortaokul	52	144,35			
	Lise	112	158,58			
	Önlisans	82	212,18			
	Lisans	50	226,13			
	Lisansüstü	8	238,25			
Ciddi Sanal Kaytarma	İlkokul	40	95,26	5	52,65	**,000**
	Ortaokul	52	150,34			
	Lise	112	159,79			
	Önlisans	82	214,40			
	Lisans	50	210,65			
	Lisansüstü	8	212,81			
Önemsiz Sanal Kaytarma	İlkokul	40	105,69	5	47,91	**,000**
	Ortaokul	52	145,25			

Tablo 17(devamı). Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırılması

DEĞİŞKEN	Eğitim Durumu	n	Sıra Ort.	sd	x^2	p	
Önemsiz Sanal Kaytarma	Lise	112	160,95	5	47,91	**,000**	
	Önlisans	82	201,64				
	Lisans	50	222,15				
	Lisansüstü	8	236,38				
Güçsüzleşme	İlkokul	40	155,48	5	21,08	**,001**	
	Ortaokul	52	157,47				
	Lise	112	188,68				
	Önlisans	82	145,66				
	Lisans	50	194,47				
	Lisansüstü	8	266,56				
Anlamsızlaşma	İlkokul	40	141,94	5	16,79	**,005**	
	Ortaokul	52	168,69				
	Lise	112	201,04				
	Önlisans	82	165,98				
	Lisans	50	147,70				
	Lisansüstü	8	172,31				
Kendine Yabancılaşma	İlkokul	40	169,35	5	21,37	**,001**	
	Ortaokul	52	164,87				
	Lise	112	173,26				
	Önlisans	82	145,37				
	Lisans	50	210,42				
	Lisansüstü	8	268,38				
			X	**sd**	**F**	**p**	**Gruplar Arası Fark (Bonferroni ve Scheffe testi)**
Örgütsel Yabancılaşma	İlkokul	40	2,22	5/338	4,685	**,000**	1-6,2-6 ve 4-6
	Ortaokul	52	2,25				
	Lise	112	2,49				
	Önlisans	82	2,17				
	Lisans	50	2,52				
	Lisansüstü	8	3,13				
	Toplam	344	2,36				

Tablo 17'ye göre, yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının eğitim durumlarına göre sanal kaytarma (x^2=67,71; p<0,05), ciddi sanal kaytarma (x^2=52,65; p<0,05), önemsiz sanal kaytarma (x^2=47,91; p<0,05), güçsüzleşme (x^2=21,08; p<0,05), anlamsızlaşma (x^2=16,79; p<0,05) ve kendine yabancılaşma (x^2=21,37; p<0,05) düzeylerine ilişkin ortalama değerlerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Ayrıca yapılan Anova testi sonucunda, araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının yaş aralıklarına göre örgütsel yabancılaşma (F=4,69; p<0,05) düzeylerine ilişkin ortalama değerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır.

Bu bulgular doğrultusunda, sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışları alt boyutlarının hepsi "önemsiz sanal kaytarma", "ciddi sanal kaytarma" ve örgütsel yabancılaşma alt boyutlarının tümü "güçsüzleşme", "anlamsızlaşma", "kendine yabancılaşma" eğitim durumuna göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Gruplar arasındaki anlamlı farklılıkların tespiti için ortalamalar incelendiğinde; eğitim düzeyi arttıkça çalışanların genel sanal kaytarma ile önemsiz sanal kaytarma davranışlarının da arttığı görülürken, benzer şekilde ciddi sanal kaytarma davranışının da eğitim seviyesi düşük olanlarda eğitim seviyesi yüksek olanlara nazaran daha düşük olduğu anlaşılmaktadır. Öte yandan güçsüzleşme ile kendine yabancılaşma düzeylerinin lisansüstü eğitim mezunlarında diğer gruplara nazaran daha yüksek seviyede olduğu; anlamsızlaşma düzeyinin ise lise mezunlarında diğer gruplara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel yabancılaşma düzeyinde ise lisansüstü eğitim mezunu çalışanlar ile ilkokul, ortaokul ve önlisans mezunları arasında anlamlı bir farklılık olduğu, bu doğrultuda lisansüstü mezunu çalışanların örgütsel yabancılaşma düzeylerinin bu gruplara nazaran daha yüksek seviyede olduğu anlaşılmaktadır.

Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin gelir durumu değişkenine göre incelenmesi:

Bu başlık altında, araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının gelir durumlarına göre sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyi ortalamalarında farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis ve tek yönlü Anova testlerine ilişkin veriler yer almaktadır.

Tablo 18. Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin gelir durumu değişkenine göre karşılaştırılması

DEĞİŞKEN	Gelir Durumu (TL)	n	Sıra Ort.	sd	x^2	p
Sanal Kaytarma	2000-3000	307	171,66	3	7,56	,056
	3001-4000	26	151,69			
	4001-5000	7	229,21			
	5001 ve +	4	272,88			
Ciddi Sanal Kaytarma	2000-3000	307	170,22	3	8,12	**,044**
	3001-4000	26	164,35			
	4001-5000	7	254,79			
	5001 ve +	4	256,50			
Önemsiz Sanal Kaytarma	2000-3000	307	173,51	3	7,54	,056
	3001-4000	26	138,87			
	4001-5000	7	197,57			

Tablo 18(devamı). Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin gelir durumu değişkenine göre karşılaştırılması

DEĞİŞKEN	Gelir Durumu (TL)	n	Sıra Ort.	sd	x^2	p	
Önemsiz Sanal Kaytarma	5001 ve +	4	269,88	3	7,54	,056	
Güçsüzleşme	2000-3000	307	168,79	3	8,23	**,042**	
	3001-4000	26	224,46				
	4001-5000	7	142,64				
	5001 ve +	4	171,50				
Anlamsızlaşma	2000-3000	307	169,23	3	8,65	**,034**	
	3001-4000	26	223,12				
	4001-5000	7	160,86				
	5001 ve +	4	114,50				
Kendine Yabancılaşma	2000-3000	307	177,98	3	10,94	**,012**	
	3001-4000	26	112,17				
	4001-5000	7	151,57				
	5001 ve +	4	180,88				
			X	**sd**	**F**	**p**	**Gruplar Arası Fark**
Örgütsel Yabancılaşma	2000-3000	307	2,36	3/340	,125	,945	-
	3001-4000	26	2,43				
	4001-5000	7	2,25				
	5001 ve +	4	2,35				
	Toplam	344	2,36				

Tablo 18'e göre, yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının gelir durumlarına göre ciddi sanal kaytarma (x^2=8,12; p<0,05), güçsüzleşme (x^2=8,23; p<0,05), anlamsızlaşma (x^2=8,65; p<0,05) ve kendine yabancılaşma (x^2=10,94; p<0,05) düzeylerine ilişkin ortalama değerlerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte sanal kaytarma (x^2=7,56; p>0,05) ve önemsiz sanal kaytarma (x^2=7,54; p>0,05) davranışlarına ilişkin ortalama değerlerin ise gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Ayrıca yapılan Anova testi sonucunda, araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının gelir durumlarına göre örgütsel yabancılaşma (F=0,125; p>0,05) düzeylerine ilişkin ortalama değerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

Bu bulgular doğrultusunda, sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışları alt boyutlarından "önemsiz sanal kaytarma" gelir durumuna göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmazken, "ciddi sanal kaytarma" ve örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından "güçsüzleşme", "anlamsızlaşma" ve "kendine yabancılaşma" gelir durumuna göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Gruplar arasındaki anlamlı farklılıkların tespiti için ortalamalar incelendiğinde; gelir düzeyi 4001 TL ve daha üzerinde olan çalışanların, 4000 TL'nin altında gelire sahip çalışanlara göre daha fazla ciddi sanal kaytarma davranışında bulundukları anlaşılmaktadır. Öte yandan 3001 TL ile 4000 TL arasında gelire sahip çalışanların güçsüzleşme düzeyinin diğer gruplara göre daha yüksek; 4001 TL ile 5000 TL arasında gelire sahip çalışanların güçsüzleşme düzeylerinin ise diğer gruplara nazaran daha düşük olduğu görülmektedir. Benzer şekilde gelir düzeyi 3001 TL ile 4000 TL arasındaki çalışanların anlamsızlaşma düzeylerinin diğer gruplara göre daha yüksek olduğu tespit edilirken; yine ilgili gelir durumuna sahip çalışanların kendine yabancılaşma düzeylerinin ise diğer gruplara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Gelir düzeyi 5001 TL ve daha üzerinde olan çalışanların kendine yabancılaşma düzeylerinin ise diğer gruplara nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin istihdam şekli değişkenine göre incelenmesi:

Bu başlık altında, araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının istihdam şekillerine göre sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyi ortalamalarında farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Mann-Whitney U ve t testlerine ilişkin veriler yer almaktadır.

Tablo 19. Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin istihdam şekli değişkenine göre karşılaştırılması

DEĞİŞKEN	İstihdam Şekli	n	Sıra Ort.	Z	Mann-Whitney U	p
Sanal Kaytarma	İşçi	309	171,23	-,708	5014	,479
	Memur	35	183,74			
Ciddi Sanal Kaytarma	İşçi	309	170,14	-1,321	4677	,186
	Memur	35	193,37			
Önemsiz Sanal Kaytarma	İşçi	309	172,72	-,127	5338	,899
	Memur	35	170,51			
Güçsüzleşme	İşçi	309	169,03	-1,929	4337	,054
	Memur	35	203,10			
Anlamsızlaşma	İşçi	309	169,23	-1,828	4396	,068
	Memur	35	201,40			
Kendine Yabancılaşma	İşçi	309	177,18	-2,608	3961	**,009**
	Memur	35	131,16			
			X	**ss**	**t**	**p**
Örgütsel Yabancılaşma	İşçi	309	2,36	,742	-,397	,691
	Memur	35	2,41	,790		

Tablo 19'a göre, yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının istihdam şekillerine göre kendine yabancılaşma (U=3961; p<0,05) düzeylerine ilişkin ortalama değerlerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Öte yandan sanal kaytarma (U=5014; p>0,05), ciddi sanal kaytarma (U=4677; p>0,05), önemsiz sanal kaytarma (U=5338; p>0,05), güçsüzleşme (U=4337; p>0,05) ve anlamsızlaşma (U=4396; p>0,05) düzeyine ilişkin ortalama değerlerin ise istihdam şekli değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Ayrıca yapılan t testi sonucunda, araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının istihdam şekline göre örgütsel yabancılaşma (t=-0,397; p>0,05) düzeylerine ilişkin ortalama değerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

Bu bulgular doğrultusunda, sağlık işletmesi çalışanlarının örgütsel yabancılaşma alt boyutu olan "kendine yabancılaşma" istihdam şekline göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmaktayken, sanal kaytarma alt boyutlarından "ciddi sanal kaytarma" ve "önemsiz sanal kaytarma", örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından ise "güçsüzleşme" ve "anlamsızlaşma" istihdam şekline göre istatistiki bakımdan anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Gruplar arasındaki anlamlı farklılıkların tespiti için ortalamalar incelendiğinde ise işçi olarak görev yapanların, memur olarak çalışanlara göre daha yüksek düzeyde kendine yabancılaştıkları anlaşılmaktadır.

Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin statü değişkenine göre incelenmesi:

Bu başlık altında, araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının işyerindeki statülerine göre sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyi ortalamalarında farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Mann-Whitney U ve t testlerine ilişkin veriler yer almaktadır.

Tablo 20. Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin statü değişkenine göre karşılaştırılması

DEĞİŞKEN	Statü	n	Sıra Ort.	Z	Mann-Whitney U	p
Sanal Kaytarma	Geçici	18	215,89	-1,907	2153	,057
	Sürekli	326	170,10			
Ciddi Sanal Kaytarma	Geçici	18	213,08	-1,794	2204	,073
	Sürekli	326	170,26			
Önemsiz Sanal Kaytarma	Geçici	18	203,94	-1,402	2368	,161
	Sürekli	326	170,76			

Tablo 20(devamı). Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin statü değişkenine göre karşılaştırılması

DEĞİŞKEN	Statü	n	Sıra Ort.	Z	Mann-Whitney U	p
Güçsüzleşme	Geçici	18	170,14	-,104	2892	,917
	Sürekli	326	172,63			
Anlamsızlaşma	Geçici	18	172,31	-,009	2931	,993
	Sürekli	326	172,51			
Kendine Yabancılaşma	Geçici	18	167,42	-,224	2843	,823
	Sürekli	326	172,78			
			X	**ss**	**t**	**p**
Örgütsel Yabancılaşma	Geçici	18	2,40	1,04	,133	,896
	Sürekli	326	2,36	,729		

Tablo 20'ye göre, yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının statülerine göre hiçbir değişkene ilişkin ortalama değerin istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir (p>0,05). Yine yapılan t testi sonucunda da araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının statülerine göre örgütsel yabancılaşma (t=0,13; p>0,05) düzeylerine ilişkin ortalama değerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

Bu bulgular doğrultusunda, sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma alt boyutlarından "önemsiz ve ciddi sanal kaytarma" örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından "güçsüzleşme", "anlamsızlaşma" ve "kendine yabancılaşma" statülerine göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre incelenmesi:

Bu başlık altında, araştırma katılımcılarının mevcut kurumda çalışma yıllarına göre sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyi ortalamalarında farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis ve tek yönlü Anova testlerine ilişkin verilere yer verilmiştir.

Tablo 21. Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre karşılaştırılması

DEĞİŞKEN	Kurumdaki Çalışma Yılı	n	Sıra Ort.	sd	x^2	p
Sanal Kaytarma	1'den az	31	213,52	3	8,16	**,043**
	1-5	212	162,58			
	6-10	91	180,07			

Tablo 21(devamı). Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre karşılaştırılması

DEĞİŞKEN	Kurumdaki Çalışma Yılı	n	Sıra Ort.	sd	x^2	p	
Sanal Kaytarma	11 ve üzeri	10	186,70	3	8,16	**,043**	
Ciddi Sanal Kaytarma	1'den az	31	202,10	3	8,46	**,037**	
	1-5	212	161,79				
	6-10	91	182,18				
	11 ve üzeri	10	219,70				
Önemsiz Sanal Kaytarma	1'den az	31	217,82	3	7,65	,054	
	1-5	212	166,73				
	6-10	91	172,19				
	11 ve üzeri	10	157,15				
Güçsüzleşme	1'den az	31	159,97	3	3,08	,379	
	1-5	212	173,14				
	6-10	91	180,19				
	11 ve üzeri	10	127,90				
Anlamsızlaşma	1'den az	31	209,58	3	5,33	,149	
	1-5	212	171,19				
	6-10	91	165,09				
	11 ve üzeri	10	152,65				
Kendine Yabancılaşma	1'den az	31	201,00	3	9,51	**,023**	
	1-5	212	177,24				
	6-10	91	159,30				
	11 ve üzeri	10	103,70				
			X	**sd**	**F**	**p**	**Gruplar Arası Fark (Tamhane testi)**
Örgütsel Yabancılaşma	1'den az	31	2,65	3/340	3,006	**,030**	**Anlamlı fark vardır**
	1-5	212	2,38				
	6-10	91	2,28				
	11 ve üzeri	10	1,95				
	Toplam	344	2,36				

Tablo 21'e göre, yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının kurumlarındaki çalışma yıllarına göre sanal kaytarma (x^2=8,16; p<0,05), ciddi sanal kaytarma (x^2=8,46; p<0,05) davranışı ile kendine yabancılaşma (x^2=9,51; p<0,05) düzeylerine ilişkin ortalama değerlerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte önemsiz sanal kaytarma davranışı (x^2=7,65; p>0,05) ile güçsüzleşme (x^2=3,08; p>0,05) ve anlamsızlaşma (x^2=5,33; p>0,05) düzeylerine ilişkin ortalama değerlerin ise kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Ayrıca yapılan Anova testi sonucunda, araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının kurumlarındaki çalışma yıllarına göre örgütsel yabancılaşma (F=3,01; p<0,05)

düzeylerine ilişkin ortalama değerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır.

Bu bulgular doğrultusunda, sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma alt boyutlarından "ciddi danal kaytarma" örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından "kendine yabancılaşma" kurumdaki çalışma yılına göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmaktayken, sanal kaytarma boyutlarından "önemsiz sanal kaytarma" ve örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından "güçsüzleşme" ve "anlamsızlaşma" kurumdaki çalışma yılına göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Gruplar arasındaki anlamlı farklılıkların tespiti için ortalamalar incelendiğinde; kurumdaki çalışma yılı 1 ile 5 yıl arasında olan çalışanların diğer çalışanlara göre daha az genel ve ciddi sanal kaytarma davranışı sergiledikleri; genel anlamda en çok sanal kaytarmayı 1 yıldan daha az kıdeme sahip çalışanların, en çok ciddi sanal kaytarmayı ise 11 yıl ve üzerinde kıdeme sahip çalışanların gerçekleştirdikleri anlaşılmaktadır. Diğer yandan çalışanların kıdemleri arttıkça kendine yabancılaşma düzeylerinin azaldığı ise tespit edilen bir diğer bulgudur. Son olarak, Anova testi sonucunda örgütsel yabancılaşma değişkeninde kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlense de, farklılığın kaynağını bulmak amacıyla yapılan Tamhane testinde hiçbir grup arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin toplam çalışma yılı değişkenine göre incelenmesi:

Bu başlık altında, araştırma katılımcılarının toplam çalışma yıllarına göre sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyi ortalamalarında farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis ve tek yönlü Anova testlerine ilişkin veriler yer almaktadır.

Tablo 22. Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin toplam çalışma yılı değişkenine göre karşılaştırılması

DEĞİŞKEN	Toplam Çalışma Yılı	n	Sıra Ort.	sd	x^2	p
Sanal Kaytarma	1'den az	19	198,11	3	1,64	,650
	1-5	129	174,69			
	6-10	132	168,89			
	11 ve üzeri	64	167,94			
Ciddi Sanal Kaytarma	1'den az	19	204,21	3	3,78	,286
	1-5	129	167,59			
	6-10	132	166,65			
	11 ve üzeri	64	185,04			

Tablo 22(devamı). Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin toplam çalışma yılı değişkenine göre karşılaştırılması

DEĞİŞKEN	Toplam Çalışma Yılı	n	Sıra Ort.	sd	x^2	p	
Önemsiz Sanal Kaytarma	1'den az	19	193,95	3	4,01	,260	
	1-5	129	179,53				
	6-10	132	171,76				
	11 ve üzeri	64	153,48				
Güçsüzleşme	1'den az	19	167,42	3	1,75	,627	
	1-5	129	163,99				
	6-10	132	178,48				
	11 ve üzeri	64	178,83				
Anlamsızlaşma	1'den az	19	209,92	3	6,35	,096	
	1-5	129	164,98				
	6-10	132	182,09				
	11 ve üzeri	64	156,76				
Kendine Yabancılaşma	1'den az	19	210,74	3	4,99	,173	
	1-5	129	170,57				
	6-10	132	176,99				
	11 ve üzeri	64	155,77				
			X	**sd**	**F**	**p**	**Gruplar Arası Fark**
Örgütsel Yabancılaşma	1'den az	19	2,73	3/340	2,250	,082	-
	1-5	129	2,30				
	6-10	132	2,41				
	11 ve üzeri	64	2,28				
	Toplam	344	2,36				

Tablo 22'ye göre, yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının toplam çalışma yılı veya deneyimlerine göre hiçbir değişkene ilişkin ortalama değerin istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$). Yine yapılan Anova testi sonucunda da araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının deneyimlerine göre örgütsel yabancılaşma ($F=2,25$; $p>0,05$) düzeylerine ilişkin ortalama değerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

Bu bulgular doğrultusunda, sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışları alt boyutlarından "ciddi ve önemsiz sanal kaytarma davranışları" ve örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından "güçsüzleşme", "anlamsızlaşma" ve "kendine yabancılaşma" toplam çalışma yılına göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin birim değişkenine göre incelenmesi:

Bu başlık altında, araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının mevcut kurumlarındaki birim veya bölümlerine göre sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyi ortalamalarında farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis ve tek yönlü Anova testlerine ilişkin veriler yer almaktadır.

Tablo 23. Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin kurumdaki birim değişkenine göre karşılaştırılması

DEĞİŞKEN	Birim	n	Sıra Ort.	sd	x^2	p
Sanal Kaytarma	Temizlik	115	112,60	8	83,83	**,000**
	Mutfak	12	193,54			
	Hasta Kayıt	158	204,26			
	Teknik Servis	19	120,18			
	Eczane	5	230,30			
	Sterilizasyon	6	296,17			
	Güvenlik	3	218,50			
	Radyoloji	2	218,25			
	İdari Birim	24	228,77			
Ciddi Sanal Kaytarma	Temizlik	115	120,84	8	68,16	**,000**
	Mutfak	12	146,13			
	Hasta Kayıt	158	196,52			
	Teknik Servis	19	146,63			
	Eczane	5	248,40			
	Sterilizasyon	6	299,00			
	Güvenlik	3	202,00			
	Radyoloji	2	265,25			
	İdari Birim	24	236,75			
Önemsiz Sanal Kaytarma	Temizlik	115	123,13	8	63,80	**,000**
	Mutfak	12	210,46			
	Hasta Kayıt	158	204,19			
	Teknik Servis	19	109,79			
	Eczane	5	192,70			
	Sterilizasyon	6	269,58			
	Güvenlik	3	198,33			
	Radyoloji	2	168,25			
	İdari Birim	24	199,75			
Güçsüzleşme	Temizlik	115	161,62	8	10,99	,202
	Mutfak	12	212,17			
	Hasta Kayıt	158	171,76			
	Teknik Servis	19	218,68			
	Eczane	5	191,90			
	Sterilizasyon	6	157,75			
	Güvenlik	3	268,50			
	Radyoloji	2	143,75			
	İdari Birim	24	163,15			
Anlamsızlaşma	Temizlik	115	170,94	8	13,85	,086
	Mutfak	12	159,08			
	Hasta Kayıt	158	174,63			
	Teknik Servis	19	232,76			
	Eczane	5	181,50			

Tablo 23(devamı). Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin kurumdaki birim değişkenine göre karşılaştırılması

DEĞİŞKEN	Birim	n	Sıra Ort.	sd	x^2	p	
Anlamsızlaşma	Sterilizasyon	6	176,58	8	13,85	,086	
	Güvenlik	3	78,83				
	Radyoloji	2	101,50				
	İdari Birim	24	139,69				
Kendine Yabancılaşma	Temizlik	115	179,06	8	19,37	**,013**	
	Mutfak	12	219,63				
	Hasta Kayıt	158	174,71				
	Teknik Servis	19	101,55				
	Eczane	5	207,50				
	Sterilizasyon	6	225,75				
	Güvenlik	3	201,17				
	Radyoloji	2	90,50				
	İdari Birim	24	141,77				
			X	**sd**	**F**	**p**	**Gruplar Arası Fark**
Örgütsel Yabancılaşma	Temizlik	115	2,34	8/335	,924	,497	-
	Mutfak	12	2,56				
	Hasta Kayıt	158	2,39				
	Teknik Servis	19	2,36				
	Eczane	5	2,91				
	Sterilizasyon	6	2,53				
	Güvenlik	3	2,27				
	Radyoloji	2	1,82				
	İdari Birim	24	2,13				
	Toplam	344	2,36				

Tablo 23'e göre, yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının kurumlarındaki birimlerine göre sanal kaytarma (x^2=83,83; p<0,05), ciddi sanal kaytarma (x^2=68,16; p<0,05) ve önemsiz sanal kaytarma (x^2=63,80; p<0,05) davranışları ile kendine yabancılaşma (x^2=19,37; p<0,05) düzeylerine ilişkin ortalama değerlerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte güçsüzleşme (x^2=10,99; p>0,05) ve anlamsızlaşma (x^2=13,85; p>0,05) düzeylerine ilişkin ortalama değerlerin ise kurumdaki birim değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Ayrıca yapılan Anova testi sonucunda, araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının kurumlarındaki birimlerine göre örgütsel yabancılaşma (F=0,92; p>0,05) düzeylerine ilişkin ortalama değerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

Bu bulgular doğrultusunda, sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma alt boyutlarından"ciddi sanal kaytarma" ve "önemsiz sanal kaytarma" ile örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından "kendine yabancılaşma" çalışanların görev yaptıkları birime göre istatistiki

bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşırken, örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından "güçsüzleşme" ve "anlamsızlaşma" çalışanların görev yaptıkları birime göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Gruplar arasındaki anlamlı farklılıkların tespiti için ortalamalar incelendiğinde; ciddi, önemsiz ve genel sanal kaytarma davranışını en fazla gerçekleştirenlerin sterilizasyon personelleri; en az gerçekleştirenlerin ise temizlik personelleri olduğu görülmektedir. Öte yandan teknik servis ile radyoloji personellerinin kendine yabancılaşma düzeyi diğer birimlere göre daha düşük iken; sterilizasyon ile mutfak personellerinin ise kendine yabancılaşma düzeylerinin diğer çalışanlara nazaran daha yüksek olduğu ve radyoloji biriminde çalışanların ise kendine yabancılaşma düzeyinin diğer çalışanlara göre daha düşük olduğu anlaşılmaktadır.

Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin günlük internet kullanımı değişkenine göre incelenmesi:

Bu başlık altında, araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının günlük internet kullanım süresine göre sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyi ortalamalarında farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis ve tek yönlü Anova testlerine ilişkin veriler yer almaktadır.

Tablo 24. Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin günlük internet kullanımı değişkenine göre karşılaştırılması

DEĞİŞKEN	Günlük İnternet Kullanım Süresi (saat)	n	Sıra Ort.	sd	x^2	p
Sanal Kaytarma	1-2	226	148,96	2	37,91	**,000**
	3-4	78	211,79			
	5 ve üzeri	40	228,88			
Ciddi Sanal Kaytarma	1-2	78	153,50	2	24,47	**,000**
	3-4	40	208,00			
	5 ve üzeri	226	210,60			
Önemsiz Sanal Kaytarma	1-2	40	150,32	2	36,21	**,000**
	3-4	226	205,24			
	5 ve üzeri	78	233,96			
Güçsüzleşme	1-2	226	171,06	2	,365	,833
	3-4	78	172,15			
	5 ve üzeri	40	181,30			
Anlamsızlaşma	1-2	78	172,68	2	,093	,955
	3-4	40	174,11			
	5 ve üzeri	226	168,33			
Kendine Yabancılaşma	1-2	40	176,30	2	1,58	,455
	3-4	226	160,15			
	5 ve üzeri	78	175,11			

Tablo 24(devamı). Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin günlük internet kullanımı değişkenine göre karşılaştırılması

			X	sd	F	p	Gruplar Arası Fark
Örgütsel Yabancılaşma	1-2	226	2,37	2/341	,083	,920	-
	3-4	78	2,34				
	5 ve üzeri	40	2,39				
	Toplam	344	2,36				

Tablo 24'e göre, yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının günlük internet kullanım sürelerine göre sanal kaytarma (x^2=37,91; p<0,05), ciddi sanal kaytarma (x^2=24,47; p<0,05) ve önemsiz sanal kaytarma (x^2=36,21; p<0,05) davranışlarına ilişkin ortalama değerlerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte güçsüzleşme (x^2=0,37; p>0,05), anlamsızlaşma (x^2=0,09; p>0,05) ve kendine yabancılaşma (x^2=1,58; p>0,05) düzeylerine ilişkin ortalama değerlerin ise günlük internet kullanım süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Ayrıca yapılan Anova testi sonucunda, araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının günlük internet kullanım sürelerine göre örgütsel yabancılaşma (F=0,08; p>0,05) düzeylerine ilişkin ortalama değerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

Bu bulgular doğrultusunda, sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma alt boyutlarının ikisi de günlük internet kullanım süresine göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Örgütsel yabancılaşma alt boyutlarının tümü ise günlük internet kullanım süresine göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Gruplar arasındaki anlamlı farklılıkların tespiti için ortalamalar incelendiğinde; çalışanların günlük internet kullanım süreleri arttıkça ciddi, önemsiz ve genel sanal kaytarma davranışlarının da arttığı görülmektedir.

Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin işyerinde internete erişim imkânı değişkenine göre incelenmesi:

Bu başlık altında, araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının işyerlerinde internete erişim imkânlarına göre sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyi ortalamalarında farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Mann-Whitney U ve t testlerine ilişkin veriler yer almaktadır.

Tablo 25. Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin işyerinde internete erişim imkanı değişkenine göre karşılaştırılması

DEĞİŞKEN	İşyerinde İnternete Erişim İmkânı	n	Sıra Ort.	Z	Mann-Whitney U	p
Sanal Kaytarma	Evet	248	187,86	-4,617	8095	**,000**
	Hayır	96	132,82			
Ciddi Sanal Kaytarma	Evet	248	186,65	-4,277	8395	**,000**
	Hayır	96	135,95			
Önemsiz Sanal Kaytarma	Evet	248	186,71	-4,334	8380	**,000**
	Hayır	96	135,79			
Güçsüzleşme	Evet	248	166,63	-1,768	10448	,077
	Hayır	96	187,67			
Anlamsızlaşma	Evet	248	175,39	-,871	11189	,384
	Hayır	96	165,05			
Kendine Yabancılaşma	Evet	248	169,88	-,791	11253	,429
	Hayır	96	179,28			
			X	**ss**	**t**	**p**
Örgütsel Yabancılaşma	Evet	248	2,35	,719	-,640	,523
	Hayır	96	2,41	,814		

Tablo 25'e göre, yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının işyerinde internete erişim imkânına göre sanal kaytarma (U=8095; p<0,05), ciddi sanal kaytarma (U=8395; p<0,05) ve önemsiz sanal kaytarma (U=8380; p<0,05) davranışlarına ilişkin ortalama değerlerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte güçsüzleşme (U=10448; p>0,05), anlamsızlaşma (U=11189; p>0,05) ve kendine yabancılaşma (U=11253; p>0,05) düzeylerine ilişkin ortalama değerlerin ise işyerinde internete erişim imkânı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Ayrıca yapılan t testi sonucunda, araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının işyerinde internete erişim imkânına göre örgütsel yabancılaşma (t=-0,64; p>0,05) düzeylerine ilişkin ortalama değerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

Bu bulgular doğrultusunda, sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışları alt boyutlarından "ciddi sanal kaytarma" ve "önemsiz sanal kaytarma" işyerinde internete erişim imkânına göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşırken, örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından "güçsüzleşme", "anlamsızlaşma" ve "kendine yabancılaşma" işyerinde internete erişim imkânına göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Gruplar arasındaki anlamlı farklılıkların tespiti için ortalamalar incelendiğinde; işyerinde internete erişim imkânına sahip çalışanların, işyerlerinde internete erişim imkânına sahip

olmayan çalışanlara göre daha fazla ciddi, önemsiz ve genel sanal kaytarma davranışı sergiledikleri anlaşılmaktadır.

Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin internetin iş dışı amaçlarla kullanım durumu değişkenine göre incelenmesi:

Bu başlık altında, araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının interneti iş dışı amaçlarla kullanıp kullanmama durumuna göre sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyi ortalamalarında farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Mann-Whitney U ve t testlerine ilişkin veriler yer almaktadır.

Tablo 26. Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin internetin iş dışı amaçlarla kullanım durumu değişkenine göre karşılaştırılması

DEĞİŞKEN	İnterneti İş Dışı Amaçlarla Kullanma	n	Sıra Ort.	Z	Mann-Whitney U	p
Sanal Kaytarma	Evet	203	185,42	-2,900	11688	**,004**
	Hayır	141	153,89			
Ciddi Sanal Kaytarma	Evet	203	180,13	-1,721	12763	,085
	Hayır	141	161,52			
Önemsiz Sanal Kaytarma	Evet	203	187,14	-3,333	11341	**,001**
	Hayır	141	151,43			
Güçsüzleşme	Evet	203	181,14	-1,941	12559	,052
	Hayır	141	160,07			
Anlamsızlaşma	Evet	203	177,20	-1,059	13558	,290
	Hayır	141	165,74			
Kendine Yabancılaşma	Evet	203	178,80	-1,416	13034	,157
	Hayır	141	163,44			
			X	**ss**	**t**	**p**
Örgütsel Yabancılaşma	Evet	203	2,42	,752	1,751	,081
	Hayır	141	2,28	,732		

Tablo 26'ya göre, yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının interneti iş dışı amaçlarla kullanıp kullanmama durumuna göre sanal kaytarma ($U=11688$; $p<0,05$) ve önemsiz sanal kaytarma ($U=11341$; $p<0,05$) davranışlarına ilişkin ortalama değerlerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte ciddi sanal kaytarma ($U=12763$; $p>0,05$) davranışı ile güçsüzleşme ($U=12559$; $p>0,05$), anlamsızlaşma ($U=13558$; $p>0,05$) ve kendine yabancılaşma ($U=13034$; $p>0,05$) düzeylerine ilişkin ortalama değerlerin ise internetin iş dışı amaçlarla kullanım durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Ayrıca yapılan t testi sonucunda, araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının interneti iş dışı amaçlarla kullanıp

kullanmama durumuna göre örgütsel yabancılaşma (t=1,75; p>0,05) düzeylerine ilişkin ortalama değerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

Bu bulgular doğrultusunda, sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma alt boyutlarından "önemsiz sanal kaytarma" internetin iş dışı amaçlarla kullanım durumuna göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmaktayken, "ciddi sanal kaytarma" alt boyutu ve örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından "güçsüzleşme", "anlamsızlaşma" ve "kendine yabancılaşma" internetin iş dışı amaçlarla kullanım durumuna göre istatistiki bakımdan anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmüştür. Gruplar arasındaki anlamlı farklılıkların tespiti için ortalamalar incelendiğinde; işyerinde interneti iş dışı amaçlarla kullanan çalışanların, iş dışı amaçlarla kullanmayanlara göre daha fazla önemsiz ve genel sanal kaytarma davranışı sergiledikleri anlaşılmaktadır.

Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin internetin iş dışı kullanımının kabul edilirliği değişkenine göre incelenmesi:

Bu başlık altında, araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının internetin iş dışı kullanımını uygun görüp görmemesine göre sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyi ortalamalarında farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis ve tek yönlü Anova testlerine ilişkin veriler yer almaktadır.

Tablo 27. Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin internetin iş dışı kullanımının kabul edilirliği değişkenine göre karşılaştırılması

DEĞİŞKEN	İnternetin İş Dışı Kullanımının Kabul Edilirliği	n	Sıra Ort.	sd	x^2	p
Sanal Kaytarma	Evet	22	209,34	2	14,916	**,001**
	Hayır	189	154,15			
	Kısmen	133	192,49			
Ciddi Sanal Kaytarma	Evet	22	180,07	2	12,869	**,002**
	Hayır	189	155,53			
	Kısmen	133	195,36			
Önemsiz Sanal Kaytarma	Evet	22	226,05	2	16,061	**,000**
	Hayır	189	155,13			
	Kısmen	133	188,33			
Güçsüzleşme	Evet	22	144,77	2	1,959	,375
	Hayır	189	175,97			
	Kısmen	133	172,16			
Anlamsızlaşma	Evet	22	144,25	2	3,920	,141
	Hayır	189	167,91			
	Kısmen	133	183,69			

Tablo 27(devamı). Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin internetin iş dışı kullanımının kabul edilirliği değişkenine göre karşılaştırılması

DEĞİŞKEN	İnternetin İş Dışı Kullanımının Kabul Edilirliği	n	Sıra Ort.	sd	x^2	p	
Kendine Yabancılaşma	Evet	22	155,14				
	Hayır	189	169,37	2	1,595	,450	
	Kısmen	133	179,82				
			X	**sd**	**F**	**p**	**Gruplar Arası Fark**
Örgütsel Yabancılaşma	Evet	22	2,16				
	Hayır	189	2,33	2/341	1,981	,139	-
	Kısmen	133	2,45				
	Toplam	344	2,36				

Tablo 27'ye göre, yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının internetin iş dışı kullanımını uygun görüp görmemesine göre sanal kaytarma (x^2=14,92; p<0,05), ciddi sanal kaytarma (x^2=12,87; p<0,05) ve önemsiz sanal kaytarma (x^2=16,06; p<0,05) davranışlarına ilişkin ortalama değerlerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte güçsüzleşme (x^2=1,96; p>0,05), anlamsızlaşma (x^2=3,92; p>0,05) ve kendine yabancılaşma (x^2=1,60; p>0,05) düzeylerine ilişkin ortalama değerlerin ise internetin iş dışı kullanımının kabul edilirliği değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Ayrıca yapılan Anova testi sonucunda, araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının internetin iş dışı kullanımını uygun görüp görmemesine göre örgütsel yabancılaşma (F=1,98; p>0,05) düzeylerine ilişkin ortalama değerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

Bu bulgular doğrultusunda, sanal kaytarma alt boyutlarından "ciddi sanal kaytarma" ve "önemsiz sanal kaytarma" internetin iş dışı kullanımını uygun görüp görmemelerine göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmaktayken, örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından "güçsüzleşme", "anlamsızlaşma" ve "kendine yabancılaşma" internetin iş dışı kullanımını uygun görüp görmemelerine göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Gruplar arasındaki anlamlı farklılıkların tespiti için ortalamalar incelendiğinde; internetin iş dışı amaçlarla kullanımını kısmen veya tamamen uygun gören çalışanların, bu davranışı uygun bulmayan çalışanlara göre daha fazla ciddi, önemsiz ve genel sanal kaytarma davranışı sergiledikleri anlaşılmaktadır.

Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin en sık kullanılan sosyal medya uygulaması değişkenine göre incelenmesi:

Bu başlık altında, araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının en sık kullandıkları sosyal medya uygulamasına göre sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyi ortalamalarında farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis ve tek yönlü Anova testlerine ilişkin veriler yer almaktadır.

Tablo 28. Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin en sık kullanılan sosyal medya uygulaması değişkenine göre karşılaştırılması

DEĞİŞKEN	Sosyal Medya Uygulaması	n	Sıra Ort.	sd	x^2	p	
Sanal Kaytarma	İnstagram	145	200,72	4	61,41	**,000**	
	Facebook	130	125,53				
	Twitter	24	241,73				
	Youtube	40	190,29				
	Hiçbiri	4	39,75				
Ciddi Sanal Kaytarma	İnstagram	145	196,77	4	55,84	**,000**	
	Facebook	130	126,94				
	Twitter	24	236,35				
	Youtube	40	201,50				
	Hiçbiri	4	57,25				
Önemsiz Sanal Kaytarma	İnstagram	145	199,96	4	47,28	**,000**	
	Facebook	130	132,40				
	Twitter	24	227,08				
	Youtube	40	178,29				
	Hiçbiri	4	52,00				
Güçsüzleşme	İnstagram	145	166,43	4	9,25	,055	
	Facebook	130	164,58				
	Twitter	24	168,60				
	Youtube	40	213,49				
	Hiçbiri	4	220,38				
Anlamsızlaşma	İnstagram	145	170,54	4	1,15	,886	
	Facebook	130	168,20				
	Twitter	24	187,33				
	Youtube	40	180,96				
	Hiçbiri	4	166,88				
Kendine Yabancılaşma	İnstagram	145	172,87	4	2,34	,673	
	Facebook	130	166,19				
	Twitter	24	166,94				
	Youtube	40	192,39				
	Hiçbiri	4	155,75				
			X	**sd**	**F**	**p**	**Gruplar Arası Fark**
Örgütsel Yabancılaşma	İnstagram	145	2,36	4/338	1,089	,362	-
	Facebook	130	2,29				
	Twitter	24	2,39				
	Youtube	40	2,57				
	Hiçbiri	4	2,35				
	Toplam	343	2,36				

Tablo 28'e göre, yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının en sık kullandıkları sosyal medya uygulamasına göre sanal kaytarma (x^2=61,41; p<0,05), ciddi sanal kaytarma (x^2=55,84; p<0,05) ve önemsiz sanal kaytarma (x^2=47,28; p<0,05) davranışları ilişkin ortalama değerlerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte güçsüzleşme (x^2=9,25; p>0,05), anlamsızlaşma (x^2=1,15; p>0,05) ve kendine yabancılaşma (x^2=2,34; p>0,05) düzeylerine ilişkin ortalama değerlerin ise en sık kullanılan sosyal medya uygulaması değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Ayrıca yapılan Anova testi sonucunda, araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının en sık kullandıkları sosyal medya uygulamasına göre örgütsel yabancılaşma (F=1,09; p>0,05) düzeylerine ilişkin ortalama değerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

Bu bulgular doğrultusunda, sanal kaytarma davranışları alt boyutlarından "ciddi sanal kaytarma" ve "önemsiz sanal kaytarma" en sık kullanılan sosyal medya uygulamasına göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşırken, örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından "güçsüzleşme", "anlamsızlaşma" ve "kendine yabancılaşma" en sık kullanılan sosyal medya uygulamasına göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Gruplar arasındaki anlamlı farklılıkların tespiti için ortalamalar incelendiğinde ise "twitter" uygulamasını sıklıkla kullanan çalışanların, diğer sosyal medya uygulamalarını daha sık kullanan çalışanlara göre daha fazla ciddi, önemsiz ve genel sanal kaytarma davranışı sergiledikleri anlaşılmaktadır.

Regresyon Analizi

Araştırma kapsamında bağımsız değişken olarak ele alınan "sanal kaytarma" değişkeninin, bağımlı değişken olarak ele alınan "örgütsel yabancılaşma" değişkeni üzerindeki etkisini, diğer bir ifadeyle bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki etkileşimi test etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır.

Sanal kaytarmanın örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi:

İlk olarak, sanal kaytarma ve alt boyutlarının örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisi incelenmiş ve elde edilen bulgulara Tablo 29'da yer verilmiştir.

Tablo 29. Sanal kaytarmanın örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi

Model	Bağımsız Değişken	Model Özeti ve Anova					Katsayılar (Coefficients)			
		R	R^2	ΔR^2	F	p	B	β	t	p
1	Sanal Kaytarma	,166	,027	,025	9,65	**0,00**	,183	,166	3,11	**0,00**
2	Ciddi Sanal K.	,207	,043	,037	7,63	**0,00**	,219	,205	3,54	**0,00**
	Önemsiz Sanal K.						,004	,005	0,78	0,94
Bağımlı Değişken: Örgütsel Yabancılaşma										

Öncelikle sanal kaytarma davranışının örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 29'a göre ilgili regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ifade edilebilir (Model 1; F=9,65; p=0,00; p<0,05). Bu bağlamda örgütsel yabancılaşma değişkenine ilişkin toplam varyans veya değişimin %2,5'inin (ΔR^2=0,025; p=0,00) sanal kaytarma değişkeni ile açıklanabileceği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte katılımcıların sanal kaytarma davranışlarının, örgütsel yabancılaşma (β=0,166; p=0,00) düzeylerinin anlamlı ve pozitif bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Bir diğer ifadeyle, katılımcıların sanal kaytarma davranışlarının örgütsel yabancılaşma düzeylerini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgu doğrultusunda, ***H1*** (Sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının örgütsel yabancılaşma düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.) ***hipotezi kabul edilmiştir.***

Model 2'de ise sanal kaytarma davranışının alt boyutlarının örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Buna göre ilgili modelin de genel olarak istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu ifade edilebilir (F=7,63; p=0,00; p<0,05). Bu bağlamda örgütsel yabancılaşma değişkenine ilişkin toplam değişimin %3,7'sinin (ΔR^2=0,037; p=0,00) sanal kaytarma davranışının alt boyutları ile açıklanabileceği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, katılımcıların ciddi sanal kaytarma davranışlarının örgütsel yabancılaşma düzeylerinin anlamlı ve pozitif bir yordayıcısı olduğu görülmektedir (β=0,205; p=0,00). Diğer bir ifadeyle, katılımcıların ciddi sanal kaytarma davranışlarının, örgütsel yabancılaşma düzeylerini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Diğer yandan katılımcıların önemsiz sanal kaytarma davranışlarının ise örgütsel yabancılaşma düzeylerinin istatistiki bakımdan anlamlı bir yordayıcısı olmadığı görülmektedir (p=0,94>0,05). Bu bulgular doğrultusunda, ***H1a*** (Sağlık işletmesi çalışanlarının ciddi sanal kaytarma davranışlarının örgütsel yabancılaşma düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.)

hipotezi kabul edilirken; H1b (Sağlık işletmesi çalışanlarının önemsiz sanal kaytarma davranışlarının örgütsel yabancılaşma düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.) ***hipotezi ise reddedilmiştir.***

Sanal kaytarmanın güçsüzleşme üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi:

İkinci olarak, sanal kaytarma ve alt boyutlarının örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından güçsüzleşme düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiş ve elde edilen bulgulara Tablo 30'da yer verilmiştir.

Tablo 30. Sanal kaytarmanın güçsüzleşme üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi

Model	Bağımsız Değişken	Model Özeti ve Anova					Katsayılar (Coefficients)			
		R	R^2	ΔR^2	F	p	B	β	t	p
1	Sanal Kaytarma	,000	,000	-,003	0,00	0,998	,000	,000	-0,002	0,998
2	Ciddi Sanal K.	,084	,007	,001	1,22	0,297	,106	,081	1,38	0,170
	Önemsiz Sanal K.						-,073	-,073	-1,23	0,219
Bağımlı Değişken: Güçsüzleşme										

Sanal kaytarma ve alt boyutlarının güçsüzleşme üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. Tablo 30'a göre ilgili regresyon modellerinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir (Model 1; F=0,00; p=0,998; p>0,05; Model 2; F=1,22; p=0,297; p>0,05). Bununla birlikte katılımcıların genel sanal kaytarma, ciddi ve önemsiz sanal kaytarma davranışlarının güçsüzleşme düzeyinin anlamlı birer yordayıcısı olmadıkları da anlaşılmaktadır (p>0,05). Bu bulgular doğrultusunda, ***H2*** (Sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının güçsüzleşme düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.), ***H2a*** (Sağlık işletmesi çalışanlarının ciddi sanal kaytarma davranışlarının güçsüzleşme düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.) ***ve H2b*** (Sağlık işletmesi çalışanlarının önemsiz sanal kaytarma davranışlarının güçsüzleşme düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.) ***hipotezleri reddedilmiştir.***

Sanal kaytarmanın anlamsızlaşma üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi:

Üçüncü olarak, sanal kaytarma ve alt boyutlarının örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından anlamsızlaşma düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiş ve elde edilen bulgulara Tablo 31'de yer verilmiştir.

Tablo 31. Sanal kaytarmanın anlamsızlaşma üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi

Model	Bağımsız Değişken	Model Özeti ve Anova					Katsayılar (Coefficients)			
		R	R^2	ΔR^2	F	p	B	β	t	p
1	Sanal Kaytarma	,140	,020	,017	6,88	**0,01**	,177	,140	2,62	**0,01**
2	Ciddi Sanal K.	,195	,038	,032	6,74	**0,00**	,248	,203	3,49	**0,00**
	Önemsiz Sanal K.						-,021	-,022	-0,38	0,70
Bağımlı Değişken: Anlamsızlaşma										

Öncelikle sanal kaytarma davranışının anlamsızlaşma düzeyi üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 31'e göre ilgili regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ifade edilebilir (Model 1; F=6,88; p=0,01; p<0,05). Bu bağlamda anlamsızlaşma değişkenine ilişkin toplam varyans veya değişimin %1,7'sinin (ΔR^2=0,017; p=0,01) sanal kaytarma değişkeni ile açıklanabileceği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte katılımcıların sanal kaytarma davranışlarının, anlamsızlaşma (β=0,140; p=0,01) düzeylerinin anlamlı ve pozitif bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Bir diğer ifadeyle, katılımcıların sanal kaytarma davranışlarının, anlamsızlaşma düzeylerini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgu doğrultusunda, ***H3*** (Sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının anlamsızlaşma düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.) ***hipotezi kabul edilmiştir.***

Model 2'de ise sanal kaytarma davranışının alt boyutlarının anlamsızlaşma düzeyi üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Buna göre ilgili modelin de genel olarak istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu ifade edilebilir (F=6,74; p=0,00; p<0,05). Bu bağlamda anlamsızlaşma değişkenine ilişkin toplam değişimin %3,2'sinin (ΔR^2=0,032; p=0,00) sanal kaytarma davranışının alt boyutları ile açıklanabileceği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, katılımcıların ciddi sanal kaytarma davranışlarının anlamsızlaşma düzeylerinin anlamlı ve pozitif bir yordayıcısı olduğu görülmektedir (β=0,203; p=0,00). Diğer bir ifadeyle, katılımcıların ciddi sanal kaytarma davranışlarının, anlamsızlaşma düzeylerini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Diğer yandan katılımcıların önemsiz sanal

kaytarma davranışlarının ise anlamsızlaşma düzeylerinin istatistiki bakımdan anlamlı bir yordayıcısı olmadığı görülmektedir (p=0,70>0,05). Bu bulgular doğrultusunda, ***H3a*** (Sağlık işletmesi çalışanlarının ciddi sanal kaytarma davranışlarının anlamsızlaşma düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.) ***hipotezi kabul edilirken; H3b*** (Sağlık işletmesi çalışanlarının önemsiz sanal kaytarma davranışlarının anlamsızlaşma düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.) ***hipotezi ise reddedilmiştir.***

Sanal kaytarmanın kendine yabancılaşma üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi:

Son olarak, sanal kaytarma ve alt boyutlarının örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından kendine yabancılaşma düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiş ve elde edilen bulgulara Tablo 32'de yer verilmiştir.

Tablo 32. Sanal kaytarmanın kendine yabancılaşma üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi

Model	Bağımsız Değişken	Model Özeti ve Anova					Katsayılar (Coefficients)			
		R	R^2	ΔR^2	F	p	B	β	t	p
1	Sanal Kaytarma	,198	,039	,036	13,89	**0,00**	,311	,198	3,73	**0,00**
2	Ciddi Sanal K.	,210	,044	,039	7,88	**0,00**	,261	,171	2,96	**0,00**
	Önemsiz Sanal K.						,083	,071	1,23	0,22
Bağımlı Değişken: Kendine Yabancılaşma										

Öncelikle sanal kaytarma davranışının kendine yabancılaşma düzeyi üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analiz yapılmıştır. Tablo 32'ye göre ilgili regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ifade edilebilir (Model 1; F=13,89; p=0,00; p<0,05). Bu bağlamda kendine yabancılaşma değişkenine ilişkin toplam varyans veya değişimin %3,6'sının (ΔR^2=0,036; p=0,00) sanal kaytarma değişkeni ile açıklanabileceği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte katılımcıların sanal kaytarma davranışlarının, kendine yabancılaşma (β=0,198; p=0,00) düzeylerinin anlamlı ve pozitif bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Bir diğer ifadeyle, katılımcıların sanal kaytarma davranışlarının, kendine yabancılaşma düzeylerini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgu doğrultusunda, ***H4*** (Sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının kendine yabancılaşma düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.) ***hipotezi kabul edilmiştir.***

Model 2'de ise sanal kaytarma davranışının alt boyutlarının kendine yabancılaşma düzeyi üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Buna göre ilgili modelin de genel olarak istatistiksel bakımdan anlamlı olduğu ifade edilebilir ($F=7,88$; $p=0,00$; $p<0,05$). Bu bağlamda kendine yabancılaşma değişkenine ilişkin toplam değişimin %3,9'unun ($\Delta R^2=0,039$; $p=0,00$) sanal kaytarma davranışının alt boyutları ile açıklanabileceği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, katılımcıların ciddi sanal kaytarma davranışlarının kendine yabancılaşma düzeylerinin anlamlı ve pozitif bir yordayıcısı olduğu görülmektedir ($\beta=0,171$; $p=0,00$). Diğer bir ifadeyle, katılımcıların ciddi sanal kaytarma davranışlarının, kendine yabancılaşma düzeylerini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Diğer yandan katılımcıların önemsiz sanal kaytarma davranışlarının ise kendine yabancılaşma düzeylerinin istatistiki bakımdan anlamlı bir yordayıcısı olmadığı görülmektedir ($p=0,22>0,05$). Bu bulgular doğrultusunda, ***H4a*** (Sağlık işletmesi çalışanlarının ciddi sanal kaytarma davranışlarının kendine yabancılaşma düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.) ***hipotezi kabul edilirken; H4b*** (Sağlık işletmesi çalışanlarının önemsiz sanal kaytarma davranışlarının kendine yabancılaşma düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.) ***hipotezi ise reddedilmiştir.***

Analizler sonucunda hipotezlerin kabul edilip edilmediği belirlenmiş ve Tablo 33'te belirtilmiştir.

Tablo 33. Hipotezlerin kabul ve red durumları

HİPOTEZLER	**HİPOTEZ KABUL/RED**
H_1: Sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının *örgütsel yabancılaşma* düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	**KABUL**
H_{1a}: Sağlık işletmesi çalışanlarının *ciddi sanal kaytarma* davranışlarının örgütsel yabancılaşma düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	**KABUL**
H_{1b}: Sağlık işletmesi çalışanlarının *önemsiz sanal kaytarma* davranışlarının örgütsel yabancılaşma düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	**RED**
H_2: Sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının *güçsüzleşme* düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	**RED**
H_{2a}: Sağlık işletmesi çalışanlarının *ciddi sanal kaytarma* davranışlarının güçsüzleşme düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	**RED**

Tablo 33(devamı). Hipotezlerin kabul ve red durumları

HİPOTEZLER	HİPOTEZ KABUL/RED
H_{2b}: Sağlık işletmesi çalışanlarının *önemsiz sanal kaytarma* davranışlarının güçsüzleşme düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	**RED**
H_3: Sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının *anlamsızlaşma* düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	**KABUL**
H_{3a}: Sağlık işletmesi çalışanlarının *ciddi sanal kaytarma* davranışlarının anlamsızlaşma düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	**KABUL**
H_{3b}: Sağlık işletmesi çalışanlarının *önemsiz sanal kaytarma* davranışlarının anlamsızlaşma düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	**RED**
H_4: Sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının *kendine yabancılaşma* düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	**KABUL**
H_{4a}: Sağlık işletmesi çalışanlarının *ciddi sanal kaytarma* davranışlarının kendine yabancılaşma düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	**KABUL**
H_{4b}: Sağlık işletmesi çalışanlarının *önemsiz sanal kaytarma* davranışlarının kendine yabancılaşma düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	**RED**

TARTIŞMA

Her ortamda ve her iş için bilgisayar ve internetin kullanıldığı günümüzde, teknolojik araçların zamanla amacı dışında kullanıldığı gözlemlenmeye başlamıştır. İş yeri tarafından kullanılması için sunulan bilgisayar ve internet ortamının çalışanlar tarafından mesai saatleri içerisinde iş dışı amaçlarla kullanılması sanal kaytarma kavramı olarak tanımlanmıştır (62).

Yaygın olarak kullanılan bilgisayarların yanında son zamanlarda mobil cihazların da kullanımında artış yaşanması sanal kaytarma davranışlarında bulunmayı kolaylaştırmıştır. Örgüt tarafından sunulan olanakların iş dışı amaçlar için kullanılması bir kaytarma/aylaklık olarak değerlendirilirken, aynı zamanda iş saatlerinin gereksiz amaçlarla harcanması da yine bu kapsamda değerlendirilebilir.

Sanal kaytarma davranışlarının artması ile birlikte örgüt içerisinde yaşanan sıkıntıların giderilmesi amacıyla bazı önlemler alınmak istenmiş bu yöneticiler tarafından bu sorunun üzerine düşülmüştür. Bilim insanlarınca da araştırılmaya değer olarak görülen bu konu ile ilgili farklı sektörler baz alınarak pek çok çalışma yapılmıştır. Sağlık sektöründe yapılan çalışmaların sınırlılığı bu araştırmanın sağlık sektöründe yapılması için ön ayak olmuştur.

Lim ve ark. (114) tarafından yapılan çalışmada işyerinde internet erişimi olan 188 çalışan yetişkinden elektronik anket ve odak grup görüşmeleri kullanılarak veriler toplanmıştır. Bu veriler ile nötralizasyon tekniğinin sanal kaytarma ile üç tür örgütsel adalet (dağılımsal, prosedürel ve etkileşimsel) arasındaki ilişkide moderatör rolü olduğu belirlenmiştir. Bu durumun, çalışanların sanal kaytarma davranışlarını etkisiz hale getirme eğiliminde olduğu tespit edilmiştir.

Liberman ve ark. (80) tarafından çeşitli sektörlerden 143 çalışan profesyonel ile işyerinde

internet kullanımları konusunda anket yapılmıştır. Çalışma sonucunda, çalışanların işe bağlılık ve içsel katılım ile ilgili iş tutumları sanal kaytarma ile olumsuz yönde ilişkili olarak bulunmuştur. Ayrıca iş arkadaşlarının algılanan sanal kaytarmalarının örgütsel özellikleri ve internet kullanımına yönelik yönetsel desteğin sanal kaytarma ile pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Aghaz ve Sheikh tarafından (115) yapılan sanal kaytarma ve iş tükenmişliği arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada, sanal kaytarmanın her iki boyutunun da bilgi çalışanları arasındaki iş tükenmişliğini önemli ölçüde etkilediği belirlenmiştir. Sanal kaytarma davranışları, sanal kaytarma faaliyetlerinden daha güçlü düzeyde bir iş tükenmişliğinin öngörücüsüdür. İş tükenmişliği ile sanal kaytarmanın sapkın davranış boyutu arasındaki korelasyon pozitif olarak tespit edilmiştir.

Mercado ve ark. nın (116) 2017 yılında yaptığı araştırmada; can sıkıntısı, bağlılık ve öz kontrolün sanal kaytarma ile güçlü ilişkiler sergilediğini, ancak çalışanların çevredeki tutumları ve sanal kaytarma yapma fırsatlarının da güçlü yordayıcılar olduğu belirtilmiştir. Yaygın klişelerin aksine, yaş ve diğer demografik değişkenlerin zayıf etkiler gösterdiği saptanmıştır. İstihdam değişkenlerinin (örneğin, görev süresi, organizasyon seviyesi ve gelir) de zayıf derecede sanal kaytarma ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Duygusal istikrar, vicdanlılık ve uyumluluk sanal kaytarma ile düşük düzeyde olumsuz ilişkiler sergilerken, özdenetim güçlü bir olumsuz ilişki göstermektedir.

Andreassen ve ark. (79) 2014 yılında 11.018 katılımcı ile bir araştırma yapmıştır. Bu araştırma demografik, kişilik ve işle ilgili değişkenlerin çalışma saatleri boyunca kişisel amaçlar için sosyal ağ sitelerine yönelik tutum ve fiili kullanımdaki farklılıkları açıklayıp açıklayamayacağını araştırmaktadır. Demografik verilerden yaş grupları, her iki bağımlı değişkenle de olumsuz yönde ilişkili olarak bulunmuştur. Erkek katılımcı, bekâr olma durumu ve eğitim seviyesi her iki bağımlı değişken ile de pozitif yönlü olarak ilişkilendirilmiştir. Yöneticilerin interneti kullanma konusunda olumsuz tutumları bulunurken, üst düzey yöneticilerin diğer katılımcılardan daha fazla internet kullandığı bulgulanmıştır. İşyerinde sosyal ağ sitelerine erişim, her iki bağımlı değişkenle de pozitif yönde ilişkiliyken, internet kullanımını yasaklayan politikalar tersi bir ilişki göstermiştir. Dışadönüklük ve Nevrotiklik, her iki bağımlı değişkenle de pozitif olarak ilişkilendirilmiştir. Vicdanlılık, işyerinde pozitif zorluk ve niceliksel taleplerin tümü, her iki bağımlı değişkenle de olumsuz bir şekilde ilişkili olarak tespit edilmiştir.

Uğurluoğlu ve ark. (94) tarafından yapılan araştırma, sağlık personellerinin sanal

kaytarma davranışlarının iş üretkenliklerini ne yönde etkilediğini tespit etmeyi amaçlamıştır. Ankara'da bir üniversite hastanesinde çalışan 259 sağlık personeli ile yapılan çalışma sonucunda, katılımcıların önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışı ortalamaları düşük olarak bulgulanmıştır. Bunun yanında personellerin iş üretkenliği düzeyinin yüksek bulunması, sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışı boyutlarına ilişkin ortalamalarının düşük olmasıyla ilişkilendirilmiştir.

Saleh ve ark. (117) tarafından yayımlanan makalenin amacı, sanal kaytarma davranışını ve bunun çalışanların üretkenliği üzerindeki etkisini incelemektir. Suudi Arabistan'da 20 şirketin katıldığı ve veri toplamak ve analiz etmek için kontrollü bir deney yapılan ankete toplam 250 çalışan katılım göstermiştir. Araştırma sonucunda, interneti hiç kullanmayan birisinin daha verimli olduğu tahmin edilmiştir. Eğitim faaliyeti için 1 saat internet kullanımı artışı üç kat üretken olma olasılığını artıracaktır. Bir çalışanın eğlence aktivitelerine katılmasına izin vermenin önemli olduğu kabul edilmektedir. Ek olarak, Sosyal Ağ ve Web Tarama üzerinde internet hizmetlerini kısıtlayan işverenlerin, çalışanlarının iş / eğitim faaliyetlerinde bir artış görecekleri belirtilmiştir.

Biçer ve Çavmak'ın 2018 yılında özel bir sağlık kurumunda yaptığı çalışmada personelin mesai saatleri içerisinde sanal ortamda ne düzeyde ve ne amaçla vakit geçirdiklerini belirlemek amaçlanmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda araştırmaya katılan hasta danışmanları, ekip liderleri ve diğer idari personelin mesai saatleri içinde internet kullanımlarının yaş, eğitim ve görev pozisyonu bakımından gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Ayrıca kadın ve erkek arasında istatistiksel olarak farklılıklar olduğu araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır (95).

Özüdoğru ve Yıldırım'ın (2020) Balıkesir ilindeki kamuya ait sağlık kuruluşlarında görevli çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada sanal kaytarma davranışları ile işgörenlerin performansları arasındaki ilişki ve bu ilişki üzerinde iş stresinin düzenleyici (moderatör) etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Analizler sonucunda sanal kaytarmanın, işgören performansı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Sanal kaytarmanın alt boyutları olarak kabul edilen, internette gezinme faaliyetleri ile e-posta faaliyetlerinin, işgören performansı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu tespit edilirken sanal kaytarma ve alt boyutlarının örgütsel yabancılaşma ve alt boyutları üzerindeki etkisinin araştırıldığı bu çalışmada ise anlamlı ve pozitif yönlü bir etki tespit edilmiştir (96).

Karaca'nın 2019 yılında bir kamu hastanesi çalışanları üzerinde yaptığı çalışma ile örgütsel özdeşleşme seviyesi yüksek olan çalışanların örgütlerine zarar vermekten kaçınarak

sanal kaytarma davranışlarında bulunmadıkları belirlenmiştir (118).

Durmuş ve Çelik'in 2020 yılında araştırma görevlileri üzerinde yaptığı çalışmada, katılımcıların sanal kaytarma davranışları ile zaman yönetimi arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiş ve sanal kaytarma davranışlarının alt boyutları ile zaman yönetimi arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür (101).

Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma değişkenlerinin farklı değişkenler ile uyarlanması neticesinde birçok sektörde çalışma yapılmasına rağmen sağlık sektöründe bu konuda çalışmaların olmaması bu çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Farklı şehir ve bölgelerde farklı değişkenler ve meslek grupları ile tekrarlanabilecek ve alan yazına kıymetli bilgiler eklenebilecektir.

Bu çalışma sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma alt boyutlarının birbirine etkileri üzerine yapılmış olup sağlık işletmesinde çalışan yardımcı ve idari personeller üzerinde yapılmıştır. Bu araştırma kapsamında katılımcıların sanal kaytarma düzeylerinin örgütsel yabancılaşma düzeylerini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ciddi sanal kaytarma davranışlarının örgütsel yabancılaşma düzeylerini pozitif yönde etkilerken önemsiz sanal kaytarma davranışlarının anlamlı bir etkisinin olmadığı belirtilmiştir. Sanal kaytarma ve alt boyutları güçsüzleşme düzeyini anlamlı bir şekilde etkilemezken sanal kaytarma davranışlarının anlamsızlaşma düzeyini pozitif yönde etkilediği belirtilmiştir. Buna ek olarak ciddi sanal kaytarma davranışları anlamsızlaşma düzeyini pozitif yönde etkilemekteyken önemsiz sanal kaytarma davranışlarının bu düzey üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı saptanmıştır. Katılımcıların sanal kaytarma davranışlarının kendine yabancılaşma düzeyini pozitif yönde etkilediği, aynı şekilde ciddi sanal kaytarma davranışlarının da bu düzeyi pozitif yönde etkilediği saptanmış, önemsiz sanal kaytarma davranışlarının ise bu düzey üzerinde bir etkisinin olmadığı belirtilmiştir.

SONUÇLAR

Örgütlerde yabancılaşma, bir örgütü oluşturan yapı, düzen, uygulama, kültür ve çevre gibi unsurlarda bozulmanın olması ile birlikte meydana gelen yıkım olarak tanımlanabilir. Yabancılaşmayı azaltabilmek için; örgüt içerisinde işin değiştirilmesi ve zenginleştirilmesi, esnek çalışma saatlerinin sağlanması, bağımsız çalışma gruplarının oluşturulması, işyerinde sağlıklı ve güvenli bir iş ortamının oluşturulması, etkili bir iletişim ortamının sağlanması ve işle ilgili süreçleri geliştirme konusunda çalışan katılımının teşvik edilmesi katkı sağlayabilmektedir. İşletmelerde yabancılaşmanın üzerinde hassasiyetle durularak yabancılaşmanın yönetilebilmesi için erken uyarı sistemlerinin kurulması, gerekli stratejik plan ve politikaların belirlenmesi, bir ekip oluşturularak yabancılaşmaya neden olabilecek çevresel ve örgütsel faktörlerin analiz edilmesi, çalışma ortamının kalitesinin artırılması, motivasyon uygulamaları ve süreçle ilgili eğitim programlarının hazırlanması gibi yöntemler uygulanabilir (3).

Konu ile ilgili alan yazında farklı sektörlerde araştırmalar mevcudiyetini sürdürmektedir. Sağlık sektöründe daha çok işe yabancılaşma değişkeni ile kurulan hipotezler ağırlık göstermektedir. Örgütsel yabancılaşma konusuna ilişkin olarak yapılan yazın taraması sonucunda konunun özellikle sağlık sektöründe çok fazla çalışılmadığı görülmektedir. Bu yüzden de çalışmanın sonuçlarının sağlık sektöründe yürütülecek benzer çalışmalara rehberlik edeceği düşünülmektedir. Örgütsel yabancılaşmanın da önemli sonuçlarının bulunduğu, araştırmalar sonucunda belirtilmiş ve sağlık sektöründe bu yönde yapılan çalışmaların kısıtlı olması eksiklikleri görmek için yol göstermiştir. Araştırma kapsamının genişletilmesi ve geçerliliğinin yükseltilebilmesi için araştırmanın başka hastanelerde de yapılması ve örnek

kitlenin artırılması önerilmektedir.

Örgütsel yabancılaşma, çalışanların çalışma yaşamı ile ilgili algıları sonucunda oluşan bir konu olması nedeniyle çalışma yaşamının iyileştirilmesine yönelik önemli bulgular içermektedir. İnternet kullanımının yaygınlaşma ile birlikte örgütler birçok avantaj elde etmiştir. Örgütler sanal kaynaklardan yararlandığı gibi zarar da görebilmektedir ve oluşan sorunlara çözüm arayışları süreklilik ve sabır gerektirmektedir (62). Sanal kaytarma ya da siber kaytarma/sanal aylaklık; personelin, işyerinde kullanıma sunulan internet veya kişisel telefonlarını iş ile ilgisi olmayan konularda kullanmaları ve mesai saatleri içerisinde interneti kullanmaları anlamına gelmektedir (73).

Sanal kaytarma kavramı, alan yazında ilk kez Lim tarafından "çalışma saatleri sürecinde işle ilgisi olmayan amaçlar için internet kullanımı" şeklinde tanımlanmıştır. İş saatlerinde işyerinin sunmuş olduğu internet ve bilgi teknolojilerinin iş amaçları dışında kullanımını ifade etmektedir (74).

Mesai saatlerinde kişisel amaçlar için internet kullanımının üretkenlik ve verimliliği olumsuz yönde etkilediği bazı bilim insanları tarafından düşünülmekteyken, işyerinde kişisel amaçlar için internetin kullanılabileceğini ve bunun faydalı olduğunu söyleyenlere göre ise; bu gibi davranışlarda bulunan işgörenin stresini ve kaygısını internet aracılığı ile yok etmeye çalıştığı ve böylelikle iş tatmininde ve verimlilikte artış gözlemlenebileceği varsayılmaktadır (79). Günümüzde iş yerinde iş dışı amaçlarla internet kullanımını sınırlandıran uygulamalar artış göstermektedir. Yapılan araştırmalar da bu uygulamaların örgüt yöneticileri tarafından tercih edildiğini kanıtlar niteliktedir.

Elde edilen analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılan çalışanların %75 ile kadın olduğu, erkek katılımcıların ise %25 oranında olduğu belirlenmiştir. Çalışanların %37,8 gibi büyük çoğunluğunun 35-44 yaş aralığında olduğu, 55 yaş ve üzeri grubun ise katılımcıların %1,2'sini oluşturduğu saptanmıştır. Hastane personelinin çoğunluğunu orta sınıf yaş grubu oluştururken en az yüzdelik dilime sahip yaş grubunu yaşlı kesim oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğunun %67,2 ile evli olduğu, bekâr çalışanların oranının ise %32,8 olduğu görülmektedir. Katılımcıların %32,6'sı gibi büyük bir kısmının lise, %2,3'ünün ise lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Bu sonuçlardan yola çıkılarak araştırmaya en çok katılım sağlayanların lise mezunu, en az katılım sağlayanların ise lisansüstü mezunu kişiler olduğu görülmektedir. Katılımcıların %89,2'sinin aylık gelir düzeyinin 2000 ile 3000 TL arasında olduğu, %10,8'inin ise aylık gelir düzeyinin ise 3001 TL ve üzerinde olduğu saptanmıştır. Başka bir ifadeyle, araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının büyük çoğunluğunun

asgari ücret düzeyinde bir gelire sahip olduğu söylenebilir.

Çalışanların çoğunluğunun işçi (%89,8), %10,2'sinin ise memur olarak istihdam edildiği görülmektedir. Araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanların tamamına yakınının daimi statüde (%94,8) istihdam edildikleri anlaşılmaktadır. Bulundukları kurumda çalışma sürelerine göre %61,6 gibi büyük bir orana sahip olan grup 1-5 yıl arasında olan kişilerden oluşan gruptur. Çalışanların %26,5'i 6-10 yıl süreyle hastanede çalışırken, %9'u 1 yıldan az bir süredir kurumda çalışmaktadır. Ayrıca araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının %29,4'ünün en az 6 yıldan beri kurumlarında çalıştıkları, dolayısıyla ilgili çalışanların büyük çoğunluğunun kurumlarındaki kıdem düzeylerinin yüksek olmadığı anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının yaklaşık dörtte üçünün (%75,9) 1-10 yıl arasında bir iş deneyimlerinin olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışanların %65,7'sinin 1-2, %11,6'sının ise 5 saat ve üzeri bir süre internet kullandıkları görülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının %88,4'ünün en az 1 saat internet kullandıkları anlaşılmaktadır. Hastane çalışanlarının %72,1'inin işyerinde internete ulaşım imkânının olduğu, %27,9'unun ise işyerinde internete erişim imkânının bulunmadığı görülmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere büyük çoğunluğunun işyerinde internete erişim imkânı bulunmaktadır. İnternete erişim imkanı bulunan gruplar içerisinde veri giriş elemanı, idari veri giriş elemanı, eczane ve sterilizasyon gibi bölümlerin olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan çalışanların %59'unun şahsi veya kurum internetini iş dışı amaçlarla kullandığı, %41'inin ise interneti iş dışı amaçlarla kullanmadığı görülmektedir. Katılımcıların %54,9'u mesai saatleri içerisinde internetin iş dışı amaçlarla kullanımını kabul edilemez bulurken, %6,4'ü ise kabul edilebilir olarak görmektedir. Verilen bilgiler çerçevesinde araştırmaya katılan çalışanların %59'unun interneti iş dışı amaçlarla kullandıklarını belirtmelerine rağmen, %54,9'unun ise internetin iş dışı uğraşlar için kullanımının kabul edilemez olduğunu ifade etmeleri dikkat çekidir. Araştırmaya katılan çalışanların hangi sosyal medya uygulamalarını sıklıkla kullandığı konusunda ulaşılan veriler; %42,2'sinin instagram, %37,8'inin facebook, %11,6'sının youtube, %7'sinin twitter, %0,3'ünün diğer, %1,2'sinin ise söz konusu uygulamalardan hiçbirini kullanmadıkları yönündedir. Araştırma katılımcılarının en sık kullandığı sosyal medya uygulamalarının instagram ve facebook olduğu belirtilebilir.

Verilere göre 5'li Likert ölçeği bağlamında ortalama değerler, "1,00-2,33" düşük düzey, "2,34-3,66" orta düzey ve "3,67-5,00" yüksek düzey olarak değerlendirildiğinde; katılımcıların örgütsel yabancılaşma ve güçsüzleşme düzeylerine ilişkin ortalamalarının orta düzeyde; sanal

kaytarma davranışı ve alt boyutlarına ilişkin ortalamaları ile anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma düzeylerine ilişkin ortalamalarının ise düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeylerinin yüksek olmaması dikkat çekici bir diğer veridir.

Sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışı alt boyutlarından "önemsiz sanal kaytarma"nın katılımcıların cinsiyetlerine göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür. Örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından "kendine yabancılaşma" da katılımcıların cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Sanal kaytarma davranışlarının alt boyutlarından olan "ciddi sanal kaytarma" ve örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından "güçsüzleşme" ve "anlamsızlaşma" ise katılımcı cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Erkek çalışanların ciddi sanal kaytarma düzeyleri ile örgütsel yabancılaşma, güçsüzleşme ve anlamsızlaşma düzeylerinin kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Erkeklerin genel itibari ile kadınlara nazaran daha rahat bir yaşam tarzı sürmeleri ve memnuniyet düzeylerinin kadınlara göre daha düşük olması sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeylerini artırıcı faktörlerdir.

Sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışı alt boyutlarından "ciddi ve önemsiz sanal kaytarma" davranışlarının ikisi de ve örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından "anlamsızlaşma" ve "kendine yabancılaşma" yaş aralıklarına göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşırken, "güçsüzleşme" alt boyutu yaş aralıklarına göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Genç yaş grubunda sanal kaytarma aktivitelerinin yapılmasının daha çok görülmesi bu grubun odak problemleri yaşayabileceğinin göstergesi olabilir. Instagram gibi oldukça fazla kullanıcaya sahip olan sosyal medya uygulamalarının insan üzerinde merak duygusunu arttırdığı söylenebilir. Katılımcıların kimlerin, nerede, ne paylaştıklarını merak etmelerine kendilerinin de özel yaşamlarını paylaşmak istemelerinde önemli rol oynayabilir. Alışveriş sitelerinin ziyaret edilmesi, trend uygulamaların kullanılması, haber sitelerinde sürekli dolaşmak istemek gibi durumlar kişilerin işlerinden sıkıldıklarının ve rahatlama ihtiyacı duyduklarının da göstergesi olabilir. Ayrıca genç yaş grubunun sanal dünya ile daha fazla iç içe olması ve daha kolay erişim sağlayabilmeleri bu yaş grubunun daha fazla sanal kaytarma aktivitelerinde bulunduğunun da göstergesi olabilir.

Sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışları alt boyutlarından "ciddi ve önemsiz sanal kaytarma" ve örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından "güçsüzleşme" ve "kendine yabancılaşma"nın medeni duruma göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. "Anlamsızlaşma" alt boyutu ise medeni duruma göre istatistiki

bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Ayrıca, bekâr sağlık işletmesi çalışanlarının ciddi ve önemsiz sanal kaytarma ile genel sanal kaytarma davranışlarının evli çalışanlara nazaran daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde bekâr çalışanların evli çalışanlara göre örgütsel yabancılaşma, güçsüzleşme ve kendine yabancılaşma düzeylerinin de daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Evli çalışanların bekâr çalışanlarda olduğu şekilde bir kariyer hedeflerinin olmaması ve bekâr çalışanlardan farklı olarak ailelerine karşı bir sorumluluklarının da olması yabancılaşma düzeylerini düşürebilir. Bekâr çalışanların kendilerini geliştirmek ve örgüt tarafından fark edilmek istemesi ve beklentilerinin bu süreçte karşılanmaması durumunda örgütsel yabancılaşma, güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma düzeyleri yükselebilir. Evli çalışanların iş ve aile hayatı arasında dönen bir süreç yaşamaları ve bu süreç içerisinde kendilerini geliştirme imkanı bulamamaları bir yandan da bu durumdan memnun olabilmeleri düşünüldüğünde bekar çalışanlar ile farklılaştıkları söylenebilir. Bekar çalışanların genç yaşta olmasıyla beraber daha hırslı olmaları, terfi etmek istemeleri, kendilerini geliştirmek ve beğenilmek istemeleri fakat bazı koşullar nedeniyle bu isteklerinin gerçekleşmemesiyle yabancılaşabildikleri söylenebilir.

Sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışları alt boyutlarının hepsinin ("önemsiz sanal kaytarma", "ciddi sanal kaytarma") ve örgütsel yabancılaşma alt boyutlarının tümünün ("güçsüzleşme", "anlamsızlaşma", "kendine yabancılaşma") eğitim durumuna göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça çalışanların genel sanal kaytarma ile önemsiz sanal kaytarma davranışlarının da arttığı görülürken, benzer şekilde ciddi sanal kaytarma davranışının da eğitim seviyesi düşük olanlarda eğitim seviyesi yüksek olanlara göre daha düşük olduğu anlaşılmaktadır. Öte yandan güçsüzleşme ile kendine yabancılaşma düzeylerinin lisansüstü eğitim mezunlarında diğer gruplara nazaran daha yüksek seviyede olduğu; anlamsızlaşma düzeyinin ise lise mezunlarında diğer gruplara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel yabancılaşma düzeyinde ise lisansüstü eğitim mezunu çalışanlar ile ilkokul, ortaokul ve önlisans mezunları arasında anlamlı bir farklılık olduğu, bu doğrultuda lisansüstü mezunu çalışanların örgütsel yabancılaşma düzeylerinin bu gruplara nazaran daha yüksek seviyede olduğu anlaşılmaktadır. Örgüt içerisinde lisansüstü eğitim seviyesine sahip kişilerin, eğitim durumlarının verdiği yetkinlik derecesinde bir pozisyonda çalıştırılmaması ögütsel yabancılaşma düzeyini artıran sebeplerden olabilir. Bu sebeple örgüte karşı inancını ve umudunu kaybeden çalışan sanal kaytarma davranışlarına da yönelebilir. Eğitim seviyesi daha yüksek olan kişilerin emeklerinin örgüt tarafından farkedilmemesi ve emeklerinin değer görmemesi çalışanların kendilerine

yabancılaşmalarına neden olabilir.

Çalışanların sanal kaytarma davranışları alt boyutlarından "önemsiz sanal kaytarma" gelir durumuna göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmazken, "ciddi sanal kaytarma" ve örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından "güçsüzleşme", "anlamsızlaşma" ve "kendine yabancılaşma" gelir durumuna göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Gelir düzeyi 4001 tl ve üzerinde olan çalışanların, 4000 tl'nin altında gelire sahip olanlara göre daha fazla ciddi sanal kaytarma davranışında bulundukları anlaşılmaktadır. Öte yandan 3001 tl ile 4000 tl arasında gelire sahip çalışanların güçsüzleşme düzeyinin diğer gruplara göre daha yüksek; 4001-5000 tl arasında gelire sahip çalışanların güçsüzleşme düzeylerinin ise diğer gruplara nazaran daha düşük olduğu görülmektedir. Benzer şekilde gelir düzeyi 3001-4000 tl arasındaki çalışanların anlamsızlaşma düzeylerinin diğer gruplara göre daha yüksek olduğu tespit edilirken; yine ilgili gelir durumuna sahip çalışanların kendine yabancılaşma düzeylerinin ise diğer gruplara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Gelir düzeyi 5001 tl ve daha üzerinde olan çalışanların kendine yabancılaşma düzeylerinin ise diğer gruplara nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aylık gelir düzeyi 4000 tl ve üzerinde olanların daha az gelire sahip olanlara göre sanal kaytarma aktivitelerinin fazla olmasının sebebi olarak, çalıştıkları birimin diğer birimlere göre daha sakin ya da geri planda olması, her ay düzenli gelire sahip olmanın verdiği rahatlık veya memur statüsüne sahip olmak gösterilebilir. 4000 tl altında aylık gelire sahip olanların güçsüzleşme yaşamasının sebebi olarak da bu durum gösterilebilir. Aylık gelir düzeyi 5000 tl ve üzerinde olan çalışanların kendine yabancılaşma düzeylerinin daha yüksek olmasının sebebi ise, sürekli aynı işi, aynı monotonlukta ve devamlı olarak yapmalarından ve örgüt içerisinde bir farklılık yaşamadıklarından dolayı olabilir. 2000-3000 tl gelire sahip olan grubun işçi statüsünde çalışması kendilerini güvensiz olarak hissetmeleri ve 4000 tl üzerinde gelire sahip olanların ise memur statüsünde çalıştıkları düşünüldüğünde daha rahat hissetmeleri bu sonuçları doğurmuş olabilir. Mülkiyetine göre farklı hastaneler de çalışmaların yapılması farklı sonuçları ortaya çıkaracağı düşünülmektedir.

Sağlık işletmesi çalışanlarının örgütsel yabancılaşma alt boyutu olan "kendine yabancılaşma" istihdam şekline göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmaktayken, sanal kaytarma alt boyutlarından "ciddi sanal kaytarma" ve "önemsiz sanal kaytarma", örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından ise "güçsüzleşme" ve "anlamsızlaşma" istihdam şekline göre istatistiki bakımdan anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Gruplar arasındaki anlamlı farklılıkların tespiti için ortalamalar incelendiğinde ise işçi olarak görev yapanların, memur olarak çalışanlara göre daha yüksek düzeyde kendine yabancılaştıkları anlaşılmaktadır. İşçi

statüsünde faaliyet gösteren çalışanların hem daha az ücret aldıkları hem de iş güvencelerinin olmaması nedeniyle korku içerisinde olmaları kendilerine yabancılaşmalarına neden olabilmektedir. Bu süreçte gerekli politikaların ve güvencelerin devlet eliyle sağlanması gerekmektedir.

Sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma alt boyutlarından "önemsiz ve ciddi sanal kaytarma" ve örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından "güçsüzleşme", "anlamsızlaşma" ve "kendine yabancılaşma" katılımcıların statülerine göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür.

Sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma alt boyutlarından "ciddi sanal kaytarma" ve örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından "kendine yabancılaşma" kurumdaki çalışma yılına göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmaktayken, sanal kaytarma boyutlarından "önemsiz sanal kaytarma" ve örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından "güçsüzleşme" ve "anlamsızlaşma"nın kurumdaki çalışma yılına göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür. Kurumdaki çalışma yılı 1-5 yıl arasında olan çalışanların diğer çalışanlara göre daha az genel ve ciddi sanal kaytarma davranışı sergiledikleri; genel anlamda en çok sanal kaytarmayı 1 yıldan daha az kıdeme sahip çalışanların, en çok ciddi sanal kaytarmayı ise 11 yıl ve üzerinde kıdeme sahip olan çalışanların gerçekleştirdikleri anlaşılmaktadır. Diğer yandan çalışanların kıdemleri arttıkça kendine yabancılaşma düzeylerinin azaldığı ise tespit edilen bir diğer bulgudur. Örgüt içerisinde daha az deneyime sahip olan çalışanların kuruma alışma sürecinde oldukları, kendilerini kanıtlama heyecanı ve niyeti içinde oldukları söylenebilir. Bu sebeple sanal kaytarma davranışlarına daha az yönelim gösterebilmektedirler. 1 yıldan daha az deneyime sahip olan çalışanların ise henüz genç yaşta olabilecekleri ve işyeri disiplini ve ahlakını henüz kavramayadıkları düşünüldüğünde sanal kaytarma davranışlarını gösterme düzeyleri açıklanabilir. 11 yıl ve üzerinde kurumda çalışanların ise iş monotonluğundan ve rutin süreçlerden dolayı sıkılmış olabilmelerinden dolayı ciddi sanal kaytarma aktivitelerinde bulunduğu söylenebilir.

Çalışanların toplam çalışma yılı veya deneyimlerine göre hiçbir değişkene ilişkin ortalama değerin istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Yine araştırmaya katılan sağlık işletmesi çalışanlarının deneyimlerine göre örgütsel yabancılaşma düzeylerine ilişkin ortalama değerin istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Bu bulgular doğrultusunda, sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışları alt boyutlarından "ciddi ve önemsiz sanal kaytarma" ve örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından "güçsüzleşme", "anlamsızlaşma" ve "kendine yabancılaşma" toplam çalışma

yılına göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.

Sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma alt boyutlarından "ciddi sanal kaytarma" ve "önemsiz sanal kaytarma" ile örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından "kendine yabancılaşma"nın çalışanların görev yaptıkları birime göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaştığı, örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından "güçsüzleşme" ve "anlamsızlaşma"nın ise çalışanların görev yaptıkları birime göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Ciddi, önemsiz ve genel sanal kaytarma davranışını en fazla gerçekleştiren birimin sterilizasyon personelleri; en az gerçekleştiren birimin ise temizlik personelleri olduğu görülmektedir. Öte yandan teknik servis ile radyoloji personellerinin kendine yabancılaşma düzeyi diğer birimlere göre daha düşük iken; sterilizasyon ile mutfak personellerinin ise kendine yabancılaşma düzeylerinin diğer çalışanlara göre daha yüksek olduğu ve radyoloji biriminde çalışanların ise kendine yabancılaşma düzeyinin diğer çalışanlara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. İşlerliğin sürekli olduğu ve herhangi bir aksamanın olması sonucunda problemlerin yaşanabileceği birimlerde sanal kaytarma davranışlarının az gözlemlendiği söylenebilir.

Sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma alt boyutlarının ikisi de günlük internet kullanım süresine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Örgütsel yabancılaşma alt boyutlarının tümü ise günlük internet kullanım süresine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Çalışanların günlük internet kullanım süreleri arttıkça ciddi, önemsiz ve genel sanal kaytarma davranışlarının da arttığı görülmektedir.

Çalışanların "ciddi sanal kaytarma" ve "önemsiz sanal kaytarma" alt boyutları işyerinde internete erişim imkânına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşırken, örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından "güçsüzleşme", "anlamsızlaşma" ve "kendine yabancılaşma" işyerinde internete erişim imkânına göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. İşyerinde internete erişim imkânına sahip çalışanların, işyerlerinde internete erişim imkânına sahip olmayan çalışanlara göre daha fazla ciddi, önemsiz ve genel sanal kaytarma davranışı sergiledikleri görülmüştür.

Sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma alt boyutlarından "önemsiz sanal kaytarma"nın internetin iş dışı amaçlarla kullanım durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşırken, "ciddi sanal kaytarma" alt boyutu ve "güçsüzleşme", "anlamsızlaşma" ve "kendine yabancılaşma"nın internetin iş dışı amaçlarla kullanım durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür. İşyerinde interneti iş dışı amaçlarla kullanan çalışanların, iş dışı amaçlarla kullanmayanlara göre daha fazla önemsiz ve genel sanal kaytarma davranışı

sergiledikleri görülmektedir.

Sanal kaytarma alt boyutlarından "ciddi sanal kaytarma" ve "önemsiz sanal kaytarma" internetin iş dışı amaçlarla kullanımını uygun görüp görmemelerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktayken, örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından "güçsüzleşme", "anlamsızlaşma" ve "kendine yabancılaşma" internetin iş dışı amaçlarla kullanımını uygun görüp görmemelerine göre istatistiki bakımdan anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Buradan anlaşılacağı üzere internetin iş dışı amaçlarla kullanımını kısmen veya tamamen uygun gören çalışanların, bu davranışı uygun bulmayan çalışanlara göre daha fazla ciddi, önemsiz ve genel sanal kaytarma davranışı sergiledikleri saptanmıştır.

Sanal kaytarma davranışları alt boyutlarından "ciddi sanal kaytarma" ve "önemsiz sanal kaytarma" en sık kullanılan sosyal medya uygulamasına göre anlamlı düzeyde farklılaşırken, "güçsüzleşme", "anlamsızlaşma" ve "kendine yabancılaşma" alt boyutları en sık kullanılan sosyal medya uygulamasına göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. "Twitter" uygulamasını sıklıkla kullanan çalışanların, diğer sosyal medya uygulamalarını daha sık kullanan çalışanlara göre daha fazla ciddi, önemsiz ve genel sanal kaytarma davranışı sergiledikleri anlaşılmaktadır. İnsanların kendilerinin özgürce ifade edebildiklerini düşünmeleri ve bu sayede rahatladıklarını hissetmeleri bu uygulamanın daha fazla kullanılmasını açıklayabilir.

Araştırma kapsamında bağımsız değişken olan sanal kaytarma değişkeninin, bağımlı değişken olan örgütsel yabancılaşma değişkeni üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğu analizlerle elde edilmiştir. Bu bulgu doğrultusunda, ***H1*** (Sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının örgütsel yabancılaşma düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.) ***hipotezi kabul edilmiştir.*** Ciddi sanal kaytarma davranışlarının, örgütsel yabancılaşma düzeylerini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Diğer yandan katılımcıların önemsiz sanal kaytarma davranışlarının ise örgütsel yabancılaşma düzeylerinin istatistiki bakımdan anlamlı bir yordayıcısı olmadığı görülmektedir ($p=0,94>0,05$). Bu bulgular doğrultusunda, ***H1a*** (Sağlık işletmesi çalışanlarının ciddi sanal kaytarma davranışlarının örgütsel yabancılaşma düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.) ***hipotezi kabul edilirken; H1b*** (Sağlık işletmesi çalışanlarının önemsiz sanal kaytarma davranışlarının örgütsel yabancılaşma düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.) ***hipotezi ise reddedilmiştir.***

Sanal kaytarma ve alt boyutlarının örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından güçsüzleşme düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiş ve katılımcıların genel sanal kaytarma, ciddi ve önemsiz sanal kaytarma davranışlarının güçsüzleşme düzeyinin anlamlı birer yordayıcısı

olmadıkları da anlaşılmaktadır (p>0,05). Bu bulgular doğrultusunda, ***H2*** (Sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının güçsüzleşme düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.), ***H2a*** (Sağlık işletmesi çalışanlarının ciddi sanal kaytarma davranışlarının güçsüzleşme düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.) ***ve H2b*** (Sağlık işletmesi çalışanlarının önemsiz sanal kaytarma davranışlarının güçsüzleşme düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.) ***hipotezleri reddedilmiştir.***

Analizler sonucunda katılımcıların sanal kaytarma davranışlarının, anlamsızlaşma düzeyini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgu doğrultusunda, ***H3*** (Sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının anlamsızlaşma düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.) ***hipotezi kabul edilmiştir.*** Ayrıca katılımcıların ciddi sanal kaytarma davranışlarının, anlamsızlaşma düzeylerini pozitif yönde etkilediği de diğer bir bulgu olarak kabul edilebilir. Diğer yandan katılımcıların önemsiz sanal kaytarma davranışlarının ise anlamsızlaşma düzeyini anlamlı bir şekilde etkilemediği görülmektedir (p=0,70>0,05). Bu bulgular doğrultusunda, ***H3a*** (Sağlık işletmesi çalışanlarının ciddi sanal kaytarma davranışlarının anlamsızlaşma düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.) ***hipotezi kabul edilirken; H3b*** (Sağlık işletmesi çalışanlarının önemsiz sanal kaytarma davranışlarının anlamsızlaşma düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.) ***hipotezi ise reddedilmiştir.***

Son olarak, katılımcıların sanal kaytarma davranışlarının, kendine yabancılaşma düzeyini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgu doğrultusunda, ***H4*** (Sağlık işletmesi çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının kendine yabancılaşma düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.) ***hipotezi kabul edilmiştir.*** Analiz sonucunda, katılımcıların ciddi sanal kaytarma davranışlarının, kendine yabancılaşma düzeylerini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Diğer yandan katılımcıların önemsiz sanal kaytarma davranışlarının ise kendine yabancılaşma düzeylerinin istatistiki bakımdan anlamlı bir yordayıcısı olmadığı görülmektedir (p=0,22>0,05). Bu bulgular doğrultusunda, ***H4a*** (Sağlık işletmesi çalışanlarının ciddi sanal kaytarma davranışlarının kendine yabancılaşma düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.) ***hipotezi kabul edilirken; H4b*** (Sağlık işletmesi çalışanlarının önemsiz sanal kaytarma davranışlarının kendine yabancılaşma düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.) ***hipotezi ise reddedilmiştir.***

Yapılan çalışma sonucunda bulguların bir araya getirilmesi ile katılımcıların sanal kaytarma davranışlarının örgütsel yabancılaşma düzeylerini pozitif yönde etkilediği söylenebilir. Sanal kaytarma alt boyutlarından "ciddi sanal kaytarma" boyutu, örgütsel yabancılaşma düzeylerini pozitif yönde etkilerken, ciddi ve önemsiz sanal kaytarma

davranışlarının örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından "güçsüzleşme" boyutunu anlamlı bir şekilde etkilemediği belirlenmiştir. Ciddi sanal kaytarma boyutunun, "anlamsızlaşma" ve "kendine yabancılaşma" boyutlarını pozitif yönde etkilediği fakat önemsiz sanal kaytarma davranışlarının "kendine yabancılaşma" düzeyi üzerinde istatistiki bakımdan anlamlı bir etkisinin olmadığı saptanmıştır. Gerekli değerlendirmeler sonucunda eksiklikler gözden geçirilerek bir iyileştirme yapılması önerilebilir.

Bu çalışma ile, sağlık kurumları yöneticilerinin konu ile ilgili farkındalıklarının oluşturulması sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın alanı ve değişkenlerine yönelik alan yazında bir çalışma bulunmaması sonucunda bu çalışmanın gelecek çalışmalar için kaynak olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışma sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma alt boyutlarının birbirleri üzerindeki etkisinin sağlık sektörü bağlamında incelendiği tek örnek olma özelliği taşımaktadır. Bu kavramların sağlık sektöründe önemli etkileri bulunmaktadır. Bu konuda yöneticilerin bazı uygulamaları hayata geçirmeleri kaytarma ve yabancılaşma durumlarını en aza indirmede yararlı olabilir. Kurumlar içerisinde çalışanlara yönelik yabancı dil veya işaret dili eğitimleri verilebilir. Özel günlerde, çalışanlara küçük hediyeler verilerek örgüt için değerli oldukları belirtilebilir. Toplu etkinlikler düzenlenebilir. Yılın ya da ayın personeli uygulamaları ile çalışanlar motive edilebilir. Dinlenme bahçesi olarak yeşil alanlar oluşturularak dinlendirici müziklerle birlikte örgüt personelinin mola zamanlarını kaliteli geçirmeleri sağlanabilir. Çalışanların güne motive şekilde başlayabilmeleri için bilgisayarlarını açtıklarında görebilecekleri mesajlar iletilebilir. "Biraz dinlenmeyi hakettin" gibi ibarelerin kendilerine ulaşabileceği süreli mesaj sistemi oluşturulabilir. Sağlık kurumu içerisinde ortak alanlar için yapılacak şeylerin karar sürecinde çalışanların da katılımının sağlanabilmesi için online anket sistemi kullanılabilir.

Bu araştırmanın sonuçları, belirlenen ana evren için seçilmiş olup sonuçların tüm sağlık çalışanlarına genellenmesi mümkün değildir. Çalışma verileri, seçilen örneklem grubundan toplanmış olup bu grubun analiz yapılan tarihler içerisindeki özelliklerine göre yön almıştır. Bu alanda çalışma yapacak olan araştırmacıların daha geniş bir evren belirleyerek diğer sağlık çalışanları üzerinde de uygulama yapmaları önerilebilir. Farklı sektör gruplarında ve farklı mesleklerde aynı zamanda kamu/özel karşılaştırması yaparak da alan yazına katkı sağlanması araştırmacılar için tavsiye edilebilir. Yeni çalışmalar yapacak olan araştırmacıların, bu çalışma sonuçları ile kendi çalışma sonuçlarını karşılaştırması da diğer bir öneri olarak alınabilir.

ÖZET

Teknoloji çağının getirilerinden biri olan internet kullanımında artış yaşanması ile birlikte örgütlerde sanal kaytarma davranışları da artış göstermiştir. Bu çalışmanın ana amacı sağlık sektöründe sanal kaytarma davranışları sıklığının örgütsel yabancılaşmaya etkisini incelemektedir. Araştırmada "sanal kaytarma ölçeği" ve "örgütsel yabancılaşma ölçeği" kullanılmıştır. Bu kapsamda hazırlanan anket çalışması, bir tıp fakültesi hastanesinde çalışan, sağlık hizmetlerinin doğrudan sunumunda yer almayan 386 gönüllü katılımcıya uygulanmıştır. Elde edilen veriler, SPSS 22 paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, katılımcıların sanal kaytarma alt boyutlarından "ciddi sanal kaytarma" boyutu, örgütsel yabancılaşma düzeylerini pozitif yönde etkilerken, ciddi ve önemsiz sanal kaytarma boyutlarının, örgütsel yabancılaşma alt boyutlarından "güçsüzleşme"yi anlamlı bir şekilde etkilemediği belirlenmiştir. Ciddi sanal kaytarma boyutunun, "anlamsızlaşma" ve "kendine yabancılaşma" boyutlarını pozitif yönde etkilediği fakat önemsiz sanal kaytarma davranışlarının "kendine yabancılaşma" düzeyi üzerinde istatistiki bakımdan anlamlı bir etkisinin olmadığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler/Keywords: Örgütsel yabancılaşma, İşe yabancılaşma, Sanal kaytarma, Üniversite hastaneleri

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN CYBERLOAFING AND ORGANIZATIONAL ALIENATION IN HEALTH SECTOR: THE CASE OF TEKIRDAG

SUMMARY

Along with the increase in internet usage, which is one of the benefits of the technology age, cyberslacking behavior in organizations also increased. The main purpose of this study is to examine the effect of the frequency of cyberslacking behaviors on organizational alienation in the health sector. In the research, "cyberslacking scale" and "organizational alienation scale" were used. The questionnaire study prepared in this context was applied to 386 volunteer participants working in a medical school hospital and not taking part in the direct presentation of health services. The data obtained were analyzed with SPSS 22 package program. As a result of the study, it was determined that while the “serious cyberslacking” dimension, which is the sub-dimension of the participants, positively affects the organizational alienation levels, while the serious and insignificant cyberslacking dimensions do not significantly affect the “weakness” from the organizational alienation sub-dimensions. It was determined that the serious cyberslacking dimension positively affected the dimensions of “meaninglessness” and “self-alienation”, but the insignificant cyberslacking behavior did not have a statistically significant effect on the level of “self-alienation”.

Anahtar Kelimeler/Keywords: Organizational alienation, Work alienation, Cyberloafing, University hospitals

KAYNAKLAR

1. Ofluoğlu G, Büyükyılmaz O. Yabancılaşmanın teorik gelişimi ve tarihsel süreç içinde farklı alanlarda görünümleri. Kamu-İş Dergisi 2008;10(1):113-144.

2. Salihoğlu GH. Örgütsel yabancılaşma. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi 2014;6(2):1-11.

3. Şimşek MŞ, Çelik A, Akgemci T, Fettahlıoğlu T. Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. Selçuk Üniv Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi 2006;(15):569- 587.

4. Bozkurt S. Karl marx'ın yabancılaşma teorisi. [Online]. (http://sosyolojisi.com/karl-marxin-yabancilasma-teorisi/230.html.; Erişim tarihi:15.01.2019)

5. Aydoğan E. Marx ve öncüllerinde yabancılaşma kavramı. Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi 2015;(54):273-282.

6. Ferguson I, Lavalette M. Beyond power discourse: alienation and social work. British Journal of Social Work 2004;34(3):297-312.

7. Marx K. Economic and philosophic manuscripts of 1844. London: Lawrance and Wishard Ltd. 1970.

8. Tezcan M. Gençlik ve yabancılaşma. Uluslararası Terörizm ve Gençlik Sempozyumu, 1985:122-127.

9. Fromm E. (Çeviri: G. Kaya, KH. Ötken) Çağdaş toplumların geleceği. İstanbul: Arıtan Yayınevi 2004.

10. Kiraz S. Yabancılaşmanın kökeni üstüne. Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi 2011;(12):147-169.

11. Ise yabancılasma nedir. (https://www.kelimeler.gen.tr; Erişim tarihi:15.01.2019)

12. Artar M. Örgütlerde yabancılaşma. (https://anahtar.sanayi.gov.tr; Erişim tarihi:15.01.2019)

13. Marx K (Çeviri: K. Somer, A. Kardam, S. Belli, A. Gelen, Y. Fincancı, A. Bilgi). Yabancılaşma. Ankara: Sol Yayınları;2013:9-205.

14. Dinçsoy Z. Marx'ta yabancılaşma, özgürlük ve insan doğası. Düşünbil Felsefe Dergisi 2018;(65).

15. Tükel İ. Modern örgütlerde yabancılaşma ve kafka'nın "dönüşüm" romanının bu bağlamda analizi. Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi 2012;1(2):34-50.

16. TDK. "yabancılaşma". https://sozluk.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 12.07.2020)

17. Seeman M. On the meaning of alienation. American Sociological Review 1959;24(6):783-791.

18. Kuh M. Denizli ili acil sağlık hizmetleri çalışanlarında iş yükü-kontrolü, işe yabancılaşma ve tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi (tez). Denizli: Pamukkale Üniversitesi Tıp Fakültesi; 2017.

19. Özbudun S, Marjus G, Demirer T. Yabancılaşma ve..., 1st ed. Ütopya Yayınları, 2008.

20. Akyıldız H. Bireysel ve toplumsal boyutlarıyla yabancılaşma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 1998;(3):163-176.

21. Kökden FÇ, Işık M. Çalışma hayatında duygusal emek ve işe yabancılaşma ilişkisi: banka çalışanları üzerine bir uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2018;23(4):1215-1237.

22. Aybar MA. Neden sosyalizm?. İstanbul: BDS Yayınları, 1995.

23. Mottaz CJ. Some determinants of work alienation. The Sociological Quarterly 1981;22(4).

24. Sarpkaya P, Yılmaz S. Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve eğitimi. [Online]. (https://www.pegem.net/Akademi/kongrebildiri_detay.aspx?id=9622; Erişim tarihi: 16.01.2019)

25. Çelik E, Babaoğlan E. Üniversite öğrencilerinin yabancılaşma düzeyi. Ahi Evran

Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi 2017;18(1):405-427.

26. Erol F, Ziyai NY, Karaman D, Tanrıkulu F, Dikmen Y. Üniversite öğrencilerinin yabancılaşma düzeyleri ile sosyal destek sistemleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. ERPA International Congresses on Education Book of Proceedings s.472-476, İstanbul, 2018.

27. Korkmaz M, Çevik MS. Ortaöğretim kurumlarında örgüt kültürü ile yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Pegem Akademi, 2017;23(4):675-716.

28. Tuğal FN, Topsakal Y, İplik E. Örgütsel sağlığın çalışanların iş tatmini ve yabancılaşma düzeyine etkisinde örgütsel adaletin aracı rolü. Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi 2017;7(8):479-488.

29. Söyük S, Şengün H. Sağlık çalışanlarında işe yabancılaşma. Uluslararası Hakemli İletişim ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi 2016;(10):2-21.

30. Hırlak B, Çiçeklioğlu H, Taşlıyan M. İşe yabancılaşma ile örgütsel sağlık ilişkisi: sağlık sektöründe bir alan araştırması. Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi 2018;22(2):245-267.

31. Elma C. İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması ankara ili örneği (tez). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü; 2003.

32. Usta I. Liderlik davranışının çalışanların öznel iyi oluşları ve işe yabancılaşmaya etkisi: bir alan araştırması (tez). Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2016.

33. Yıldız T. Örgütsel yabancılaşma. Kaygın E, Kosa G (Editörler). Olumsuz boyutlarıyla örgütsel davranış'ta. Konya: Eğitim Yayınevi; 2019. s.184-198.

34. Kılıç İ, Saraçlı S, Doğan İ, Pelit E. Hastane işletmelerinde mobbingin örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi: afyonkarahisar'da bir uygulama. İşletme Araştırmaları Dergisi 2017;9(4):734-747.

35. Yalçın İ, Koyuncu SC. Örgütsel yabancılaşma olgusunun iş tatmini üzerine etkisi: niğde ilinde bir araştırma. KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 2014;16(26):86-94.

36. Yeniçeri Ö. Örgütlerde çatışma ve yabancılaşma yönetimi, İstanbul: IQ Kültür Sanat Yayıncılık, 2009:17-237.

37. Aydın S. Örgütsel yabancılaşma. Avcı M, Kara E (Editörler). Örgütsel davranış üzerine güncel çalışmalar'da. İstanbul: Hiperyayın; 2020. s.163-177.

38. Yetiş Z. Kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerde işe yabancılaşma (tez). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sağık Bilimleri Enstitüsü, 2013.

39. Zengin Y, Kaygın E. İşyerinde psikolojik tacizin (mobbing) örgütsel yabancılaşma ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. International Journal of Academic 2016;2(4):76-98.

40. Minibaş J. Yabancılaşma kavramının incelenmesi ve banka sektörüne yönelik bir araştırma (tez). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1993.

41. https://www.nielsen.com/tr (Erişim Tarihi: 15.07.2020)

42. Karabal C, Sağbaş M, Kaygın E. Mobbing ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2016;(1):140-162.

43. Özler D, Dirican M. Örgütlerde yabancılaşma ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2014;(39):291-310.

44. Zengin Y, Kaygın E. Örgütsel adalet ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. Akademik Bakış Dergisi 2016:391-415.

45. Güllüce AÇ. Algılanan örgütsel adalet ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki: otel çalışanları üzerinde bir araştırma. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dijital Arşiv Açık Erişim Sistemi 2019.

46. Sipahi E. Ortaokul öğrencilerinin siber zorbalık eğilimlerinin örgütsel yabancılaşma algılarına etkilerinin incelenmesi: ankara ili örneği. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2020;13(34):329-351.

47. Yorulmaz YI, Altınkurt Y, Yılmaz K. The relationship between teachers' occupational professionalism and organizational alienation. Educational Process: International Journal 2015;4(1-2):31-44.

48. Shehada M, Khafaje N. The manifestation of organizational alienation of employees and its impact on work conditions. International Journal of Business and Social Science 2015;6(2):82-86.

49. Kılınç E. İşletmelerde çalışan sessizliği ve örgütsel yabancılaşma düzeylerinin ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi. Journal of Social and Humanities Sciences Research 2018;5(30):4022-4034.

50. Korkmazer F, Ekingen E. Örgütsel yabancılaşmanın iş tatmini ile ilişkisi: sağlık sektöründe bir uygulama. International Journal of Social Science 2017;(63):459-470.

51. Kartal N. Sağlık çalışanlarında işe cezbolma, işe yabancılaşma ve performans arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi (tez). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2017.

52. Clark SK, Halbesleben JR, Lester SW, Heintz R. Temporary worker alienation and job performance: the impact of rating source. Journal of Leadership & Organizational Studies 2010;17(3):287-297.

53. Tekıngunduz S, Kurtuldu A, Egılmez C. The analysis of the effects of social support, job alienation and job stress on labour performance. Journal of Human Sciences 2016;13(1):683-694.

54. Usul H, Atan A. Sağlık sektöründe yabancılaşma düzeyi. KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 2014;16(26):1-10.

55. Oksay A, Durmaz M. Sağlık çalışanlarında yabancılaşma düzeyi ısparta ili örneği. Eskişehir Üniversitesi İİBF Dergisi 2016;11(2):269-294.

56. Swain D. Marx'ın teorisine bir giriş yabancılaşma. İstanbul: Durak İstanbul Yayıncılık, 2013.

57. Gürsoy F. Sağlık işletmeleri personelinin işe yabancılaşma düzeyi: van ili örneği (tez) Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2014.

58. Gülsever F. Hastanelerde kurumsallaşma açısından kayırmacılığın işe adanmışlık ve işe yabancılaşma üzerindeki etkisi (tez). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2016.

59. Alömeroğlu E. Hemşirelerde işe yabancılaşma: istanbul ilinde özel ve kamu hastanelerinde bir uygulama (tez). İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2017.

60. Turunç Ö. İş stresi-kaytarma ilişkisinde liderin rolü: turizm sektöründe bir araştırma. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 2015;1(2):142-159.

61. Latane B, Williams KD, Harkins S. Many hands make light the work: the causes and consequences of social loafing. Journal of Personality and Social Psychology 1979;(37):822-832.

62. Özkalp E, Aydın U, Tekeli S. Sapkın örgütsel davranışlar ve çalışma yaşamında yeni bir olgu: sanal kaytarma (cyberloafing) ve iş ilişkilerine etkileri. 19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı s.465-470, Çanakkale, 2011.

63. Kanten P. İşyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü. Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2014;6(1):11-26.

64. Mulvey PW, Klein HJ. The impact of perceived loafing and collective efficacy on group goal processes and group performance. Organizational Behavior and Human Decision Processes 1998;74(1):62-87.

65. Williams KD, Karau SJ. Social loafing and social compensation: the effects of expectations of co-worker performance. Journal of Personality and Social Psychology 1991;61(4):570-581.

66. Ilgın B. Toplumsal bir hastalık: sosyal kaytarma. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2013;6(3):238-270.

67. Karau SJ, Williams KD. Social loafing: a meta-analytic review and theoretical integration. Journal of Personality and Social Psychology 1993;(65):681-706.

68. Ingham AG, Levinger G, Graves J, Peckham V. The ringelmann effect: studies on group size and group performance. Journal of Experimental Social Psychology 1974;(10):371-384.

69. Hitt MA, Miller CC, Colella A. Organizational behavior: a strategic approach. 2nd ed. USA: John Wiley&Sons, Inc, 2009.

70. Liden RC, Wayne SJ, Jaworski RA, Bennett N. Social loafing: a field investigation. Journal of Management 2004;30(2):285-304.

71. Jackson JM, Harkins SG. Equity in effort: an explanation of the social loafing effect. Journal of Personality and Social Psychology 1985;49(5):1199-1206.

72. Cavusoglu S, Palamutcuoglu BT. The effect of job satisfaction on cyberloafing. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2017;9(19):430-444.

73. Kim J, Sahara B. Conceptualizing personal web usage in work contexts: a preliminary framework. Computers in Human Behavior. 2011;(27):2271-2283.

74. Lavoie JAA, Pychyl TA. Cyberslacking and the procrastination superhighway: a web-based survey in online procrastination, attitudes and emotion. Social Science Computer Review 2001;19(4):431-444.

75. Lim VKG. The it way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. Journal of Organizational Behavior 2002;(23):675–694.

76. Blanchard AL, Henle CA. Correlates of different forms of cyberloafing: the role of norms and external locus of control. Computers in Human Behavior 2008;(24):1067-1084.

77. Greenberg J. Managing behavior in organizations Pearson, Prentice Hall, 2005.

78. Ting Y, Grant R. Internet usage of local government employees: a study of the effect of individual preferences, group influences and administratie factors. The Social Science Journal 2005;42(2):323-331.

79. Andreassen CS, Torsheim T, Pallesen S. Predictors of use of social networks sites at work- a spesicific type of cyberloafing. Journal of Computer-Mediated Communication 2014;19(4):906-921.

80. Liberman B, Seidman G, McKenna KYA, Buffardi LE. Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. Computers in Human Behavior 2011;(27):2192-2199.

81. Mahatanankoon P, Igbaria M. A personal web usage in the workplace: a guide to effective human resources management. In: Anandarajan M, Simmers CA (Eds.). Impact of personal ınternet usage on employee's well-being. 1st ed. Hensey: Information Science Publishing; 2004.

82. Blau G, Yang Y, Ward-Cook K. Testing a measure of cyberloafing. Journal of Allied Health 2006;35(1):9-17.

83. Robinson SL, Bennett RJ. A typology of deviant workplace behaviors: a multidimensional scaling study. The Academy of Management Journal 1995;38(2):555-572.

84. Örücü E, Yıldız H. İşyerinde kişisel internet ve teknoloji kullanımı: sanal kaytarma. Ege Akademik Bakış 2014;14(1):99-114.

85. Wagner DT, Barnes CM, Lim VKG, Ferris DL. Lost sleep and cyberloafing: evidence from the laboratory and a day light saving time quasi experiment. Journal of Applied Psychology 2012;97(5):1068-1076.

86. Uysaler AL. Örgütsel yabancılaşmanın örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi ile bağlantısı ve yabancılaşma yönetimi (tez). Kocaeli: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü; 2010.

87. Doorn ON. Cyberloafing: a multi-dimensional construct placed in a theoretical framework. Eindhoven: Eindhoven University of Technology; 2011.

88. Landers RN, Lounsbury JW. An investigation of big five and narrow personality traits in relation to internet usage. Computers in Human Behavior 2006;22(2):283-293.

89. Özkalp E, Yıldız H. Olumlu ve olumsuz sanal kaytarma davranışının işteki stres üzerindeki etkisi. "iş, güç". Industrial Relations and Human Resources Journal 2018;20(1):57-74

90. Afacan Fındıklı M. Sanal kaytarma ve iş performansı ilişkisi: sağlık ve tekstil sektörü çalışanlarının karşılaştırılması. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2016;9(1):33-62.

91. Gök GA, Koca D. Sağlık çalışanlarında hiyerarşi ve takım eğiliminin sosyal kaytarmaya etkisi: ısparta ilçe hastaneleri örneği. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler

Enstitüsü Dergisi 2016;8(17):354-375.

92. Kaplan M, Öğüt A. Algılanan örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişkinin analizi: hastane çalışanları örneği. İşletme Fakültesi Dergisi 2012;13(1):1-13.

93. Ogut E, Sahın M, Demırsel MT. The relationship between perceived organizational justice and cyberloafing: evidence from a public hospital in turkey. Mediterranean Journal of Social Sciences 2013;4(10):226-233.

94. Ürek D, Bilgin Demir İ, Uğurluoğlu Ö. Sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının incelenmesi: bir üniversite hastanesi örneği. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2017;18(2):135-148.

95. Biçer İ, Çavmak D. Sağlık kurumlarında sanal kaytarma: bir özel hastane uygulaması. International Anatolia Academic Online Journal 2018;4(2):1-14.

96. Özüdoğru M, Yıldırım YT. Sanal kaytarma ve işgören performansı ilişkisinde iş stresinin düzenleyici etkisinin incelenmesi: sağlık sektöründe bir araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2020;22(2):467-490.

97. Ince M, Gul H. The relation of cyber slacking behaviors with various organizational outputs: example of karamanoglu mehmetbey university. European Journal of Scientific Research 2011;52(4):507-527.

98. Köse S, Oral L, Türesin H. İş yaşamında sosyal kolaylaştırma kavramı ve sanal kaytarma ile ilişkisi: araştırma görevlileri üzerinde bir araştırma. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi 2012;4(1):287-295.

99. Keklik B, Kılıç R, Yıldız H, Yıldız B. Sanal kaytarma davranışlarının örgütsel öğrenme kapasitesi üzerindeki etkisinin incelenmesi. Business and Economics Research Journal 2015;6(3):129-144.

100. Yıldız H, Yıldız B, Ateş A. Sanal kaytarma davranışlarının sergilenmesinde örgütsel adalet algısının rolü var mıdır?. Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi 2015;10(2):55-66.

101. Durmuş Ş, Çelik A. Sanal kaytarma davranışları ve zaman yönetimi etkileşimi: karamanoğlu mehmetbey üniversitesi araştırma görevlileri örneği. Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2020;12(1):79-86.

102. Lim VKG, Chen DJQ. Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work?. Published in Behaviour & Information Technology 2012;31(4):343-353.

103. Karaoglan Yılmaz FG, Yılmaz R, Ozturk HT, Sezer B, Karademır T. Cyberloafing as a barrier to the successful integration of information and communication technologies into teaching and learning environments. Computers in Human Behavior 2015;(45):290-298.

104. Gokcearslan S, Uluyol C, Sahin S. Smartphone addiction, cyberloafing, stress and social support among university students: a path analysis. Children and Youth Services Review 2018;(91):47-54.

105. Andel SA, Kessler SR, Pindek S, Kleinman G, Spector PE. Is cyberloafing more complex than we originally thought? cyberloafing as a coping response to workplace aggression exposure. Computers in Human Behavior 2019;(101):124-130.

106. Özturan M. Yöneticilerin duygusal zekâ düzeylerinin, yönetim tarzları ve örgütsel yabancılaşma duyguları üzerindeki etkisinin incelenmesi (tez). İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2018.

107. Kalaycı Ş. Spss uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım, 2005.

108. Şencan H. Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2005.

109. Büyüköztürk Ş. Sosyal bilimler için veri analiz el kitabı. Ankara: Pegem Yayıncılık, 2002.

110. Sipahi B, Yurtkoru ES, Çinko M. Sosyal bilimlerde spss'le veri analizi. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2008.

111. Lorcu F. Örneklerle veri analizi spss uygulamalı. Ankara: Detay Yayıncılık, 2015.

112. Altunışık R, Coşkun R, Bayraktaroğlu S, Yıldırım E. Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: spss uygulamalı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık. 2012.

113. Seçer İ. Spss ve lısrel ile pratik veri analizi. Ankara: Anı Yayıncılık, 2017.

114. Lim VKG, Teo TSH. Cyberloafing and organizational justice. In: Anandarajan M, Teo TSH, Simmers CA (Eds.). The internet and workplace transformation. New York: 711 Third Avenue; 2015. p.241-259.

115. Aghaz A, Sheikh A. Cyberloafing and job burnout: an investigation in the knowledge-instensive sector. Computer in Human Behavior 2016;(62):51-60.

116. Mercado BK, Giordano C, Dilchert S. A meta- analytic investigation of cyberloafing. Career Development International 2017;22(5):546-564.

117. Saleh M, Daqqa İ, AbdulRahim MB, Sakallah N. The effect of cyberloafing on employee productivity. International Journal of Advanced and Applied Sciences 2018;5(4):87-92.

118. Karaca A, Karaca B. Sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışları ile örgütsel

özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir kamu hastanesi örneği. Ankara Üniversitesi Akademik Arşiv Sistemi 2019;18(1):27-39.

119. Er K. Çalışanlar açısından toplam kalite yönetimi yabancılaşma ilişkisi: elektronik sanayii örneği. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi 2007;4(1):2-40.

120. Turgut T, Kalafatoğlu Y. İşe yabancılaşma ve örgütsel adalet "iş, güç". Industrial Relations and Human Resources Journal 2016;18(1):23-46.

121. Koçel T. Sanayi toplumundan bilgi toplumuna işletme yöneticiliği. 17 ed. İstanbul: Beta, 2018.

122. Kartal N. Sağlık çalışanlarının işe yabancılaşma düzeylerini ölçmeye yönelik bir araştırma: üniversite, kamu ve özel hastane farklılıkları üzerine bir inceleme. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2017;(8):114-130.

123. Saygılı M, Özer Ö, Sonğur C. Hekimlerin ve hemşirelerin işe yabancılaşma düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi 2016;(12):9-25.

124. Taştan S, İşçi E, Arslan B. Örgütsel destek algısının işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi: istanbul özel hastanelerinde bir çalışma. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2014;(19):121-138.

125. Naktiyok S, Yıldırım F. Etik iklimin iş tatmini ve işe yabancılaşma düzeyine etkisi. ETÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2018;3(6):57-71.

126. Aslan Ş, Güzel Ş. Algılanan örgütsel destek, iş özellikleri ve kontrol odağı faktörlerinin işgören yabancılaşması üzerine etkileri. Yönetim Bilimleri Dergisi 2016;14(27): 81-109.

127. Tanrıverdi H, Kılıç N. Algılanan örgütsel destek ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar e-dergisi 2016. (http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleler/Tanriverdi-kilic-algilanan-orgutsel-destek-02.2016.pdf)

128. Kafalı A. Sağlık hizmetleri yönetimi ve kamu hastaneleri birliğinde hemşirelerin örgütsel sosyalleşmeleri ile işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi tekirdağ ili örneği (tez). Tekirdağ: Namık Kemal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2017.

129. Özaydınlık K, Kabaran H, Altıntaş S, Kabaran GG. Eğitim fakültesi öğrencilerinin yabancılaşma düzeyleri ile öğretmenlik mesleğine yönelik duyarlılık düzeyleri ve yeterlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi (muğla sıtkı koçman üniversitesi örneği). Kastamonu Eğitim Dergisi 2016;24(4): 1673-1690.

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

131. Osmanoğlu C. Türkiye'de yüksek din eğitimi ve kurumsal yabancılaşma: ilahiyat fakültesi örneği. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2017;(2):197-262.

132. Ertekin P, Özmen D. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde işe yabancılaşmayı yordayan değişkenlerin incelenmesi. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi 2017;14(1):25-30.

133. Arslan S, Üngören E. Rol çatışması ve rol belirsizliğinin örgütsel yabancılaşmaya etkisi: alanya belediyesi'nde bir araştırma. Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi 2017;26(4):43-84.

134. Babadağ M. İşe yabancılaşmanın sanal kaytarma üzerindeki etkisi. Balıkesir University The Journal of Social Sciences Institute. 2018;21(39):207-239.

135. Yıldırım F. Tükenmişlik düzeyinin sanal kaytarma davranışına etkisinde iş doyumunun aracılık rolü. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2018;5(13):302-313.

136. Ugrin JC, Pearson JM, Odom MD. Cyber-slacking: self-control, prior behavior and the impact of deterrence measures. Review of Business Information Systems – First Quarter 2008;12(1):75-88.

137. Kaplan M, Çetinkaya AŞ. Sanal kaytarma ve demografik özellikler açısından farklılıklar: otel işletmelerinde bir araştırma. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi 2014;25(1):26-34.

138. Metin Orta İ, Güngör E. Sanal kaytarmanın öncülleri, sonuçları ve kontrolü "iş, güç". Industrial Relations and Human Resources Journal 2018;20(1):79-95.

139. Candan H, İnce M. Siber kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik emniyet çalışanları üzerine bir araştırma. Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2016;9(1):229-235.

140. Örücü E, Özüdoğru M. Örgütsel güven ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir çalışma. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2019;5(3):66-80.

141. Ünal ÖF, Tekdemir S, Yaldızbaş S. Kamu çalışanlarının sanal kaytarma amaçları üzerine ampirik bir araştırma. Cankiri Karatekin University Journal of Institute of Social Sciences 2015;6(2):515-534.

142. Yıldırım Kaptanoğlu A. Veri çözümlemesi için öncelikle yapılması gerekenler. Yıldırım Kaptanoğlu A (Editör). Sağlık alanında hipotezden teze: veri toplama ve çözümleme serüveni'nde. İstanbul: Beşir Kitabevi; 2013. s.82-99.

143. Landau S, Everitt BS. A handbook of statistical analyses using spss. USA: Chapman & Hall CRC Press Company; 2004.

144. Osborn CE. Statistical applications for health information management. USA: Aspen Publishers; 2000.

145. Akyıldız M. Regresyon analizi. 2006. (http://www.istatistik.gen.tr/; Erişim tarihi: 18.04.2020)

146. Hair JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE, Tatham RL. Multivariate data analysis. Harlow: Pearson Education Limited. 2013.

147. Kahveci G, Demirtaş Z. Örgüt kültürünün örgütsel yabancılaşmaya etkisi: örgütsel güvenin aracılık rolü. Turkish Journal of Educational Studies 2014;1(3):27-62.

148. Arslan S, Üngüren E. Rol çatışması ve rol belirsizliğinin örgütsel yabancılaşmaya etkisi: alanya belediyesinde bir araştırma. ÇYY Derg 2017;26(4):43-84.

149. Eroğluer K. Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide iş zenginleştirmenin aracılık etkisi. Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi 2020;21(15):325-355.

150. Kovancı M, Ergen H. İlkokul öğretmenlerinin örgütsel yabancılaşmalarının sosyo-demografik değişkenler açısından incelenmesi. Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi 2019;2(6):94-111.

151. Urgan S, Sevim Ş, Özgüleş B. Organizasyonlarda görülen değişime direnç, yabancılaşma ve değersizlik hissi: bir kamu hastanesinde araştırma. Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi 2020;2(1):15-24.

152. Rajah R, Lim VKG. Cyberloafing, neutralization and organizational citizenship behavior. Pacific Asia Conference on Information Systems Proceedings, Art, 2011.

153. Yogun AE. Cyberloafing and innovative work behavior among banking sector employees. International Journal of Business and Management Review 2015;3(10):61-71.

154. Cınar O, Karcıoglu F. The relationship between cyber loafing and organizational citizenship behavior: a survey study in erzurum/turkey. Procedia - Social and Behavioral Sciences 2015;(207):444-453.

155. Biçkes DM, Yılmaz C, Demirtaş Ö. Sanal kaytarma davranışları ve kişilik: bir alan çalışması. International Journal of Academic Value Studies 2018;4(20):699-710.

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Yabancılaşmanın özellikleri 8
Şekil 2. İşe yabancılaşma nedenleri 13
Şekil 3. Örgütsel yabancılaşmanın boyutları 19
Şekil 4. Doorn'a göre sanal kaytarma davranışları sınıflandırması 57
Şekil 5. Araştırmanın modeli 94

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Örgütsel yabancılaşmaya neden olan etkenler 21
Tablo 2. Örgütsel yabancılaşma ile ilgili çalışmalar 27
Tablo 3. Sağlık sektöründe yabancılaşma ile ilgili çalışmalar 38
Tablo 4. Anandarajan'a göre sanal kaytarma davranışları sınıflandırması 54
Tablo 5. Sanal kaytarma ile ilgili çalışmalar 63
Tablo 6. Katılımcıların demografik verilere göre dağılımı 81
Tablo 7. Sanal kaytarma ölçeğinin betimsel istatistikleri 86
Tablo 8. Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin betimsel istatistikleri 87
Tablo 9. Sanal kaytarma davranışına ilişkin faktör analizi 90
Tablo 10. Örgütsel yabancılaşma düzeyine ilişkin faktör analizi 91
Tablo 11. Ölçekler ve alt boyutlarının güvenilirlik değerleri 93
Tablo 12. Normallik testi 96
Tablo 13. Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler 97

Tablo 14. Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması 98
Tablo 15. Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin yaş değişkenine göre karşılaştırılması 99
Tablo 16. Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin medeni durum değişkenine göre karşılaştırılması 101
Tablo 17. Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırılması 102
Tablo 18. Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin gelir durumu değişkenine göre karşılaştırılması 104
Tablo 19. Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin istihdam şekli değişkenine göre karşılaştırılması 106
Tablo 20. Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin statü değişkenine göre karşılaştırılması 107
Tablo 21. Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre karşılaştırılması 108
Tablo 22. Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin toplam çalışma yılı değişkenine göre karşılaştırılması 110
Tablo 23. Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin kurumdaki birim değişkenine göre karşılaştırılması 112
Tablo 24. Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin günlük internet kullanımı değişkenine göre karşılaştırılması 114
Tablo 25. Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin işyerinde internete erişim imkanı değişkenine göre karşılaştırılması 116
Tablo 26. Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin internetin iş dışı amaçlarla kullanım durumu değişkenine göre karşılaştırılması 117
Tablo 27. Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin internetin iş dışı kullanımının kabul edilirliği değişkenine göre karşılaştırılması 118
Tablo 28. Sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma düzeyinin en sık kullanılan sosyal medya uygulaması değişkenine göre karşılaştırılması 120
Tablo 29. Sanal kaytarmanın örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi 122
Tablo 30. Sanal kaytarmanın güçsüzleşme üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi 123

Tablo 31. Sanal kaytarmanın anlamsızlaşma üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi...124
Tablo 32. Sanal kaytarmanın kendine yabancılaşma üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi
.....125
Tablo 33. Hipotezlerin kabul ve red durumları 126

ÖZGEÇMİŞ

Tez yazarı Burçin ÇAKIRLAR 1996 yılında Gelibolu/Çanakkale'de doğdu. İlk öğrenimini Ankara'da orta öğrenimini Diyarbakır'da bitiren yazar, lise öğrenimini Tekirdağ Tuğlacılar Anadolu Lisesi'nde tamamlamıştır. Lisans öğrenimini 2018 yılından Trakya Üniversitesi Sağlık Yönetimi bölümünde yapmıştır. 2020 yılında Anadolu Üniversitesi Kamu Yönetimi bölümünü bitirmiştir.

EKLER

1. Etik Kurul Onayı
2. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü Tez Çalışması için İzin Belgesi
3. Katılımcılara Dair Demografik Bilgiler Anketi
4. Katılımcılara Dair Sanal Kaytarma Ölçeği
5. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ DEKANLIĞI
BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU Edirne, Türkiye

ARAŞTIRMA BAŞVURUSU ONAYIBAŞVURU BİLGİLERİ	PROTOKOL KODU	TÜTF-BAEK 2019/250	
	PROTOKOL ADI	Sağlık Sektöründe Sanal Kaytarmanın Örgütsel Yabancılaşma ile Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Tekirdağ İli Örneği	
	SORUMLU ARAŞTIRICI ÜNVANI / ADI	Dr. Öğr. Üyesi Işıl USTA	
	ARAŞTIRMA MERKEZİ		
	DESTEKLEYİCİ		
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	Tek Merkez Ulusal	Çok Merkez Uluslararası
KARAR BİLGİLERİ	**Karar No:11/10**	**Tarih:17.06.2019**	
	Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Fakültesi Dr. Öğr. Üyesi Işıl USTA'nın sorumluluğunda yapılması planlanan ve yukarıda başvuru bilgileri verilen Yüksek Lisans Öğrencisi Burçin ÇAKIRLAR'ın tez çalışmasının araştırma başvuru dosyası ve ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş; araştırmaya ilişkin giderlerin gönüllüye ve/veya bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumuna ödetilmediği koşullarda ve veri toplanacak yerlerden gerekli izinler alındıktan sonra gerçekleştirilmesinde etik bilimsel standartlar açısından sakınca bulunmadığına mevcudun oy birliği ile karar verilmiştir.	
ETİK KURUL BİLGİLERİ			
ÇALIŞMA ESASI	Helsinki Bildirgesi, İyi Klinik Uygulamalar Kılavuzu, TÜTF-BAEK Yönergesi		

ÜYELER

Ünvan/Ad/ Soyadı	Uzmanlık Dalı	Kurumu	Cinsiyeti	İlişki(*)	Katılım (**)	İmza
Prof. Dr. Ülfet VATANSEVER ÖZBEK Başkan	Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları	T.Ü.T.F Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları A.D	K	E H	E H	
Doç. Dr. Rugül KÖSE ÇINAR Başkan Yardımcısı	Ruh Sağlığı ve Hastalıkları	T.Ü.T.F. Ruh Sağ. ve Has. A.D.	K	E H	E H	
Dr. Öğr.Üyesi Ruhan Deniz TOPUZ Üye	Tıbbi Farmakoloji.	T.Ü.T.F Tıbbi Farmakoloji A.D	K	E H	E H	
Doç. Dr. F. Nesrin TURAN Üye	Biyoistatistik	T.Ü.T.F. BiyoistatistikA.D.	K	E H	E H	
Doç. Dr. Hakan GÜRKAN Üye	Tıbbi Genetik	T.Ü.T.F. Tıbbi Genetik A.D.	E	E H	E H	
Prof. Dr. Hasan ÜMİT Üye	İç Hastalıkları	T.Ü.T.F. İç Hastalıkları A.D.	E	E H	E H	
Dr. Öğr. Üyesi Oktay KAYA Üye	Fizyoloji	T.Ü.T.F. Fizyoloji A.D.	E	E H	E H	
Doç. Dr. Cafer Sadık ZORKUN Üye	Kardiyoloji	T.Ü.T.F. Kardiyoloji A.D.	E	E H	E H	Mazeretli
Prof. Dr. Galip EKUKLU Üye	Halk Sağlığı	T.Ü.T.F. Halk Sağlığı A.D.	E	E H	E H	
Öğr. Gör. Dr. Sinan ATEŞ Üye	Kadın Hastalıkları ve Doğum	T.Ü.T.F. Kadın Hastalıkları ve Doğum A.D.	E	E H	E H	Mazeretli
Prof. Dr. Sevtap HEKİMOĞLU ŞAHİN Üye	Anestezi ve Reanimasyon	T.Ü.T.F. Anestezi ve Reanimasyon A.D.	K	E H	E H	Mazeretli
Prof. Dr. Atakan SEZER Üye	Genel Cerrahi	T.Ü.T.F. Genel Cerrahi A.D.	E	E H	E H	Mazeretli
Avukat Emine NURLU Üye		T.Ü. Rektörlüğü	K	E H	E H	
Emekli Öğretmen Sinan SEÇKİN Üye		Serbest Üye	E	E H	E H	

*Araştırma ile ilişki
**Toplantıda Bulunma

Prof. Dr. Ahmet TEZEL
Dekan a.
Dekan Yrd.

Evrak Tarih ve Sayısı: 24/07/2019-E.9030

T.C.
TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü

Sayı : 45976400-774.99-E.
Konu : Dr.Öğr.Üyesi Işıl USTA'nın Dilekçesi (Burçin ÇAKIRLAR'ın Tez Çalışması)

Sayın Dr.Öğr.Üyesi Işıl USTA

İlgi : 28/06/2019 tarihli, 1 sayılı ve "Dr.Öğr.Üyesi Işıl USTA'nın Dilekçesi (Burçin ÇAKIRLAR'ın Tez Çalışması)" konulu yazı

İlgi sayılı dilekçeniz ile Sorumlusu olduğunuz Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı öğrencisi Burçin ÇAKIRLAR'ın yüksek lisans tezi kapsamında yapmayı planladığı "Sağlık Sektöründe Sanal Kaytarmanın Örgütsel Yabancılaşma İle Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Tekirdağ İli Örneği" konulu araştırmayı Merkez Müdürlüğümüzde yapması uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Erdoğan GÜLTEKİN
Merkez Müdürü

BELGENİN ASLI ELEKTRONİK İMZALIDIR
25.07.2019
Nilgün YILDIRIM
Bilgisayar İşletmeni

KATILIMCILARA DAİR DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz: ( ) Kadın ( ) Erkek

2. Yaşınız:

( ) 18-24 yaş ( ) 25-34 yaş ( ) 35-44 yaş ( ) 45-54 yaş ( ) 55 ve üzeri yaş

3. Medeni haliniz: ( ) Bekar ( ) Evli

4. Eğitim durumunuz:

( ) İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Lise ( ) Önlisans ( ) Lisans ( ) Lisansüstü

5. Aylık gelir düzeyinizi belirtiniz.

( ) 2000-3000 TL ( ) 3000-4000 TL ( ) 4000-5000 TL ( ) 5000 TL ve üzeri

6. Çalıştığınız kurumdaki iş pozisyonunuz: ( ) Geçici süreli ( ) Sürekli

7. İşçi ya da memur olma durumu: ( ) İşçi ( ) Memur

8. Bu kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?:

( ) 1 yıldan az ( ) 1-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11 yıl ve üzeri

9. Toplam iş deneyiminiz:

( ) 1 yıldan az ( )1-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11 yıl ve üzeri

10. Günde kaç saat internete giriyorsunuz?:

( ) 1-2 saat ( ) 3-4 saat ( ) 5 saat ve üzeri

11. Biriminizi yazınız: ……..

12. Mesai saatlerinizde internete erişim imkanınız bulunmakta mıdır?

( ) Evet ( ) Hayır

13. Gün içerisinde çalıştığınız kuruma veya şahsınıza ait internet bağlantısını iş dışı amaçlarla (kişisel amaçlar) kullandığınız oluyor mu? (Sosyal paylaşım sitelerini ziyaret etme, haber takibi, e-posta kontrolü vb.)

( ) Evet ( ) Hayır

14. En sık kullandığınız sosyal medya uygulaması hangisidir?

( ) İnstagram ( ) Facebook ( ) Twitter ( ) Youtube

15. Sizce mesai saatleri içerisinde internet üzerinde işiniz ile ilgisi olmayan bir uğraş içerisinde olmak kabul edilebilir bir durum mudur?:

( ) Evet ( ) Hayır ( ) Kısmen

KATILIMCILARA DAİR SANAL KAYTARMA ÖLÇEĞİ

İnternet Kullanım Sıklığınız **İnternette….**	**ASLA (1)**	**NADİREN**	**BAZEN**	**SIK SIK**	**HER ZAMAN (5)**
Tarama etkinlikleri					
1. Sporla ilgili web sitelerine girerim					
2. Yatırımla ilgili web sitelerine girerim					
3. Eğlence ile ilgili web sitelerine girerim					
4. Genel haber sitelerine girerim					
5. İşle ilgili olmayan web sitelerine girerim					
6. İşle ilgili olmayan bilgileri indiririm					
7. Kişisel ihtiyaçlarım için online alışveriş yaparım					
8. Yetişkinlere yönelik (cinsel içerikli) web sitelerine girerim					
E-posta aktiviteleri					
1. İşle ilgili olmayan e-postaları kontrol ederim					
2. İşle ilgili olmayan e-posta gönderirim					
3. İşle ilgili olmayan e-posta alırım					

ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra, her bir ifadeye katılma derecenizi belirten en uygun seçeneği işaretleyiniz.		**TAMAMEN KATILIYORUM (1)**	**ÇOK KATILIYORUM**	**ORTA DÜZEYDE KATILIYORUM**	**AZ KATILIYORUM**	**HIÇ KATILMIYORUM (5)**
1	İşimle ilgili görevlerimi yerine getirirken kendimi özgür hissetmiyorum.					
2	İşimi yaparken kendi kararlarımı uygulama imkanım yoktur.					
3	Yaptığım işle ilgili hiç yetkim/kontrolüm yoktur.					
4	İşimle ilgili kararlarımın tamamında üstlerime danışmak zorundayım.					
5	İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkanına sahip değilim.					
6	İşimdeki günlük faaliyetlerime benden başka kişilerce karar veriliyor.					
7	Çalışma alanımda kendi kararlarımı veremiyorum.					
8	Bu işletmenin başarısında benim işimin katkısı olduğuna inanmıyorum.					
9	Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.					
10	Benim yaptığım işin önemli ve/veya değerli olduğuna inanmıyorum.					
11	Benim yaptığım işin gerçekte ne önemi olduğunu sorguluyorum.					
12	Benim görevim işletmedeki işin çok azını karşılamaktadır.					
13	Bu işletmenin genel işleyişinde benim rolümün katkısını göremiyorum.					
14	Benim işimin, iş arkadaşlarımın işleri ile uyumlu olduğunu düşünmüyorum.					
15	Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.					
16	Benim için işimin en tatmin edici özelliği sadece aldığım ücrettir.					
17	İşim bana tam olarak kişisel bir tatmin hissi vermiyor.					
18	Yaptığım işte gerçek yeteneklerimi kullanma fırsatım olmuyor.					
19	İşimi yapıyor olmak genellikle beni memnun etmiyor.					
20	İşim oldukça rutin ve monoton olup, yaratıcılığımı kullanma fırsatım olmuyor.					
21	İşim kendimi geliştirme imkanı sunacak zorlukta değildir.					