

EMRE SEMİZ

**İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANS ÜST. EĞT. ENST.**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İSTANBUL-2019



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞE YABANCILAŞMA İLE SANAL KAYTARMA ARASINDAKİ İLİŞKİ:
SAĞLIK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

EMRE SEMİZ

DANIŞMAN
DR.ÖĞR.ÜYESİ SELMA SÖYÜK

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
SAĞLIK YÖNETİMİ PROGRAMI

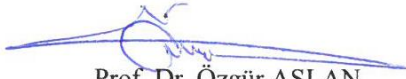
İSTANBUL-2019

TEZ ONAYI

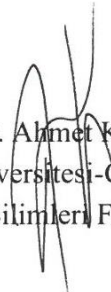
Bu çalışma 27.06.2019 Tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ

Dr. Öğr. Üyesi Selma SÖYÜK
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Sağlık Bilimleri Fakültesi



Prof. Dr. Özgür ASLAN
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Sağlık Bilimleri Fakültesi



Prof. Dr. Ahmet KÖSE
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Sağlık Bilimleri Fakültesi

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarımı ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

Emre SEMİZ

İTHAF

Bu süreçte desteğini esirgemeyen sevgili Eşim'e ithaf ediyorum

TEŐEKKÖR

Tez çalıőmam sűresince bana yol gűsterip desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen, akademik bilgi ve tecrűbesi ile bana yol gűsteren, deęerli hocam ve danıőmanım Dr. Őęr. Őyesi Selma SÖYÖK'e,

Bu çalıőmam sűresince bana destek olan Dr. Őęr. Őyesi Emin İBİLİ hocama, değerli dostlarım Arő.Gör. Faruk YILMAZ'a ve Őęr. Gör. Dr. İsa GÖL'e,

Araőtırmaya katılmayı kabul eden tűm saęlık çalıőanlarına teőekkűr ederim.



İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	İİ
BEYAN	İİİ
İTHAF	İV
TEŞEKKÜR.....	V
İÇİNDEKİLER	VI
TABLolar LİSTESİ	X
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	Xİİ
SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ	Xİİİ
ÖZET.....	XİV
ABSTRACT.....	XV
1. GİRİŞ VE AMAÇ	1
2. İŞE YABANCILAŞMA	4
2.1. YABANCILAŞMA KAVRAMI VE TANIMI.....	4
2.1.1. YABANCILAŞMA İLE İLGİLİ KAVRAMLAR.....	5
2.1.1.1. Anomi	5
2.1.1.2. Stres	6
2.1.1.3. Şeyleşme	7
2.1.1.4. Çatışma	7
2.2. YABANCILAŞMA KAVRAMININ GELİŞİMİ	8
2.3. YABANCILAŞMANIN BOYUTLARI	15
2.4. İŞE YABANCILAŞMA KAVRAMI	17
2.4.1. İŞE YABANCILAŞMANIN BOYUTLARI.....	18
2.4.1.1. Güçsüzlük (Powerlessness)	18
2.4.1.2. Anlamsızlık (Meaninglessness)	18
2.4.1.3. Kuralsızlık (Normlessness).....	19
2.4.1.4. Yalıtılmışlık (Social-isolation).....	19
2.4.1.5. Kendine Yabancılaşma (Self- Isolation).....	19
2.4.2. İŞE YABANCILAŞMANIN İLİŞKİLİ OLDUĞU KAVRAMLAR	20
2.4.2.1. İşe Yabancılaşma ve Tükenmişlik.....	20
2.4.2.2. İşe Yabancılaşma ve Stres	21
2.4.2.3. İşe Yabancılaşma ve Çatışma	22

2.4.2.4. İşe Yabancılaşma ve İş Tatmini	23
2.4.2.5. İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılık	24
2.4.2.6. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarma (Cyberloafing)	25
2.4.3. İŞE YABANCILAŞMANIN NEDENLERİ	25
2.4.3.1. İşe Yabancılaşmaya Neden Olan Örgütsel Etmenler	26
2.4.3.2. İşe Yabancılaşmaya Neden Olan Çevresel Etmenler	27
2.4.4. İŞE YABANCILAŞMANIN SONUÇLARI	29
2.4.4.1. Tutumlar	31
2.4.4.2. Çekilme.....	31
2.4.4.3. Sağlıkla İlgili Sıkıntılar	31
2.4.4.4. Çalışan Performansı	32
3. SANAL KAYTARMA	34
3.1. SANAL KAYTARMA KAVRAMI.....	35
3.2. SANAL KAYTARMA AKTİVİTELERİNİN SINIFLANDIRILMASI	37
3.2.1. Sosyal Aktivite.....	38
3.2.2. Bilgi Edinme Etkinliği	39
3.2.3. Boş Zaman Etkinliği	40
3.2.4. Sanal Duygusallık	40
3.3. SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARININ SINIFLANDIRILMASI	40
3.3.1. Kişisel Gelişim/Öğrenme Davranışı (Development Behaviors).....	40
3.3.2. Suistimale Açık/ Sapkın Davranış (Deviant Behaviors).....	41
3.3.3. Alışkanlık/Bağımlılık Davranışı (Addiction Behaviors).....	41
3.3.4. Yenilenme Davranışı (Recovery Behaviors).....	41
3.4. SANAL KAYTARMA YA NEDEN OLAN ETKENLER	42
3.4.1. Örgütsel Etkenler	43
3.4.1.1. Örgütsel Politikalar.....	43
3.4.1.2. Örgütsel Özellikler	44
3.4.1.3. Çalışma Grubu Normları	45
3.4.1.4. Kişisel İnternet Kullanım Kurallarındaki Keskinlik	46
3.4.2. İş veya Görev İle İlgili Etkenler	47
3.4.3. Kişisel Etkenler.....	49
3.5. SANAL KAYTARMA FAALİYETLERİNİN HUKUKİ BOYUTU	51
3.6. SANAL KAYTARMA SONUÇLARI	56

3.6.1. İş Performansı	58
3.6.2. İş Verimliliği.....	59
3.6.3. Tükenmişlik	59
4. GEREÇ VE YÖNTEM.....	61
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	61
4.2. Araştırmanın Evreni Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi	61
4.3. Veri Toplama Araçları	62
4.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler	63
4.5. Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesi	65
5. BULGULAR	66
5.1. Sosyodemografik Veriler	66
5.2. İşe Yabancılaşma, Sanal Kaytarma ve Alt Boyutlarının Normallik Analizi	71
5.3. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Cinsiyete Göre Karşılaştırması	72
5.4. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Yaşa Göre Karşılaştırması	73
5.5. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Eğitime Göre Karşılaştırması.....	74
5.6. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Medeni Duruma Göre Karşılaştırması. 75	
5.7. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Unvana Göre Karşılaştırması	76
5.8. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Mesleki Deneyim Yılına Göre Karşılaştırması.....	78
5.9. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Kurumdaki Çalışma Yılına Göre Karşılaştırması.....	79
5.10. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Çalışma Saatine Göre Karşılaştırması 80	
5.11. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Kadro Durumuna Göre Karşılaştırması	81
5.12. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Bölüme Göre Karşılaştırması.....	82
5.13. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Çalışma Şekline Göre Karşılaştırması 85	
5.14. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın İşini Sevme Durumuna Göre Karşılaştırması.....	86
5.15. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Yöneticilik Görevi Durumuna Göre Karşılaştırması.....	87
5.16. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Kurum Tipine Göre Karşılaştırması .. 88	
5.17. Sanal Kaytarmanın İnternet Erişimi İçin Kullanılan Cihaza Göre Karşılaştırması	89

5.18. Hipotezlerin Test Edilmesi.....	89
5.18.1. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarma ile Sosyodemografik Değişkenler Arasındaki İlişkiler	90
5.18.2. Sanal Kaytarma ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	91
6. TARTIŞMA VE SONUÇ	95
KAYNAKLAR	107
FORMLAR	120
ETİK KURUL KARARI	127
ÖZGEÇMİŞ	128



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: İşe Yabancılaşmanın Belirleyicileri ve Sonuçları	30
Tablo 2: Sanal Kaytarmaya Neden Olan Etkenler	42
Tablo 3: Karar Tarihlerine Göre Yargıtay Kararlarının Dağılımı.....	53
Tablo 4: Yıllara Göre Sanal Kaytarma Türleri ve Yapılan Hukuki İşlemlerin Gerekçesi	54
Tablo 5: Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları	63
Tablo 6: Sağlık Çalışanların Demografik Özellikleri	66
Tablo 7: İşe Yabancılaşma, Sanal Kaytarma ve Alt Boyutlarının Normallik Analizi	71
Tablo 8: İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Cinsiyete Göre Karşılaştırması	72
Tablo 9: İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Yaşa Göre Karşılaştırması	73
Tablo 10: İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Eğitime Göre Karşılaştırması.....	74
Tablo 11: İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Medeni Duruma Göre Karşılaştırması	76
Tablo 12: İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Unvana Göre Karşılaştırması.....	77
Tablo 13: İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Mesleki Deneyim Yılına Göre Karşılaştırması	78
Tablo 14: İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Kurumdaki Çalışma Yılına Göre Karşılaştırması	80
Tablo 15: İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Çalışma Saatine Göre Karşılaştırması	81
Tablo 16: İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Kadro Durumuna Göre Karşılaştırması	82
Tablo 17: İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Bölüme Göre Karşılaştırması.....	84
Tablo 18: İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Çalışma Şekline Göre Karşılaştırması	85
Tablo 19: İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın İşini Sevme Durumuna Göre Karşılaştırması	86
Tablo 20: İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Yöneticilik Görevi Durumuna Göre Karşılaştırması	87
Tablo 21: İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Kurum Tipine Göre Karşılaştırması	88

Tablo 22: İnternet Erişimi İçin Kullanılan Cihaza Göre Sanal Kaytarma Düzeyi.....	89
Tablo 23: İşe Yabancılaşma ve Alt Boyutları İle Sosyodemografik Değişkenler Arasındaki İlişki.....	90
Tablo 24:Sanal kaytarma ve alt boyutları ile sosyodemografik değişkenler arasındaki ilişki.....	91
Tablo 25: Korelasyon Analizi Bulguları	94



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Yabancılaşma Boyutları.....	16
Şekil 2: Teknoloji Düzeyi ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki.....	28
Şekil 3: DISC (Demand-Induced Strain Compensation) Modeli ve Sanal Kaytarma ile İlişkisi	48
Şekil 4: Araştırma Modeli	64



SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ

TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
ERP	: Kurumsal Kaynak Planlaması
CRM	: Müşteri İlişkileri Yönetim
SCM	: Tedarik Zincir Yönetimi
EDI	: Elektronik Veri Alışverişi
CEI	: Computer Ethics Institute
DISC	: Demand Induced Strain Compensation
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
N/n	: Kişi Sayısı
ss.	: Standart Sapma
f	: frekans
vd.	: Ve diğerleri
vb.	: Ve benzeri
Bkz.	: Bakınız
%	: Yüzde

ÖZET

SEMİZ, E. (2019). İşe Yabancılaşma İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi ABD. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Bu çalışma sağlık çalışanlarında işe yabancılaşma ile sanal kaytarma arasında ilişkinin belirlenmesi amacıyla hazırlanmıştır. Ülkemizdeki araştırmalar incelendiğinde işe yabancılaşma ve sanal kaytarma ile ilgili sağlık sektöründe ve diğer sektörlerde ayrı ayrı çalışmalar yapılmıştır. Ancak sağlık çalışanları ile ilgili iki kavramın birlikte incelendiği bir araştırmaya ve yüksek lisans tezine rastlanılmamıştır. Bu nedenle çalışmanın literatüre ve yapılacak çalışmalara katkı sağlaması amaçlanmaktadır.

İşe yabancılaşma güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma olmak üzere üç alt boyutta değerlendirilmektedir. Sanal kaytarma, önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Çalışmada ayrıca işe yabancılaşma ve sanal kaytarma alt boyutları ile sosyodemografik özellikler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma, aynı ildeki bir devlet hastanesinde, bir üniversite hastanesinde, bir özel hastanede çalışan 602 sağlık çalışanına uygulanmıştır. Araştırma sonuçları, SPSS 22.0 programı kullanılarak normallik testi, *t*-test, varyans analizi, kolereasyon analizi testi ile değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların işe yabancılaşma ortalamaları (2,64) olarak tespit edilmiştir. İşe yabancılaşmanın alt boyutlarının ortalamaları incelendiğinde güçsüzleşme (2,83), anlamsızlaşma (2,45), kendine yabancılaşma (2,64) olarak saptanmıştır. Sanal kaytarma ortalaması (1,89) olarak tespit edilmiş, önemli sanal kaytarma (1,74), önemsiz sanal kaytarma (2,05) olarak saptanmıştır. İşe yabancılaşma ve sanal kaytarma arasında ise; düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşe Yabancılaşma, Sanal Kaytarma, Sağlık Çalışanları, İnsan Kaynakları Yönetimi, Sağlık Yönetimi

ABSTRACT

SEMİZ, E. (2019). The Relationship Between Work Alienation Behavior and Cyberloafing: A Study on Health Workers. İstanbul University-Cerrahpasa, Institute of Graduate Studies, Department of Health Management. Master's Thesis. İstanbul.

This study is prepared with the aim of determining the relation between the work alienation and cyberloafing at the health care providers. When the studies in our country is observed, seperated studies is done about the work alienation and cyberloafing at health sectors and other sectors. However, neither a research studied together about that two concept nor postgraduate thesis is encountered. That's why this study aims at contributing the literature and the studies will be done.

The work alienation is perused at three sub-dimensions: labefaction, becoming meaningless and self-alienation. Cyberloafing consists of two sub-dimensions as of important and unimportant cyberloafing. It is aimed in this research to determine the relations between the sub-dimensions of the work alienation and cyberloafing and sociodemographic attributes. This research is applied on 602 health care providers working at a state hospital, a university hospital and a private hospital in the same province. The research results are evaluated with being normal test, t-test, analysis of variance and correlation analysis tests by using SPSS 22.0 program. According to the research results, the average of attendances' work alienation is confirmed as (2.64). When the average of work alienation's sub-dimensions is observed, it is determined as labefaction (2.83), becoming meaningless (2.45) and self-alienation (2.64). The average of cyberloafing is determined as (1.89). It is confirmed as important cyberloafing (1.74) and unimportantl cyberloafing (2.05). A meaningful relation is determined at a low level positively between the work alienation and cyberloafing.

Key words: Work alienation, cyberloafing, Health Management, Human Resources Management.

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Sağlık hizmetlerinin sunumunda insan gücünün yetkinliği ve tutumları önemlidir. Bir biri ile ilişki bir takım süreçlerden oluşan sağlık hizmetleri, birden çok kişi veya birimin koordineli bir şekilde çalışması ile sunulmaktadır. Etkili ve verimli hizmet sunumlarında sağlık çalışanlarının duygusal durumları ve davranışları önemli bir etken olarak değerlendirilmektedir. Bu çerçevede çalışanların duygusal olarak işe yabancılaşma yaşaması ve sanal kaytarma davranışlarında bulunması sağlık hizmetlerini doğrudan etkilemektedir.

Değişen iş yaşamında kurumların çalışandan beklentileri yüksek verimlilik, kaliteli çalışma ve yüksek performanstır. Bu beklentilerin gerçekleşmesi için kurumların tepkileri çalışanlarda strese neden olmakta ve bu durum çalışanlarda işe uzaklaşma ve işe yabancılaşma duygularını ortaya çıkarmaktadır. Bunun yanında teknolojinin gelişimi ve örgütlerin değişimi, iş hayatında monoton çalışma şekillerinin oluşmasına neden olmaktadır. Sürekli aynı işi yapan, tek düze tekrar eden bir iş hayatı içerisinde olan çalışanlar, zamanla kendilerini bu sistemin bir dişlisi olarak görmekte ve bu durum çalışanlarda ruhsal ve fiziksel sorunların ortaya çıkarmasına neden olmaktadır. Çalışanların yaptıkları işler ile aralarında bir bağ oluşmadığında, kurum içerisinde çatışmalar yaşadığında, robot misali tek düzen işlerde çalışmak zorunda kaldıklarında işe yabancılaşma yaşamaktadırlar.

İşe yabancılaşma, çalışanın işine karşı ilgisizlik, bıkmılık, isteksizlik, güçsüzlük, hissetmesi ve iş yerinde kurduğu ilişkilerde tatminsizlik, anlamsızlık ile birlikte kendisini yalnız, yetersiz görmesi olarak ifade edilmektedir. Bireyin örgütteki konumu ile ilgili beklentileri karşılayamaması, kariyer beklentilerinin gerçekleşmemesi ve işine karşı ilgisizliğin oluşturduğu duyguların yansması olarak da ifade edilmektedir. Çalışan bu duygular içerisinde iken işine karşı gerekli özveriyi ve önemi göstermemekte ve işe yabancılaşma yaşamasına neden olmaktadır.

İnternet ve bilişim sistemleri, günümüzde yaygın olarak kullanılan ve her alanda bir çok işi kolaylaştıran önemli bir araç olarak hayatımızda yer almaktadır. İşe karşı isteksizlik, anlamsızlık, yalnızlık, güçsüzleşme, kendinden uzaklaşma ve kuralsızlık gibi olumsuz duygular içeren işe yabancılaşma, çalışanları bu duygular içerisinde iken iş dışı

davranışlara yönlendirmektedir. İşe yabancılaşma sonucunda karşılaşılabilecek iş dışı davranışlardan biri de sanal kaytarmadır.

Sanal kaytarma, siber bilimlerin ve internetin iş hayatında kullanılmasıyla ortaya çıkan bir olgudur. Çalışanların mesai saatleri içerisinde internet erişimi ile iş dışı davranışlarda bulunması, iş için harcaması gereken zamanını, internette sörf yapma, e-postalarla ilgilenme, videolar izleme, oyunlar oynama gibi davranışlara yönlendirmesi olarak ifade edilmektedir. Örgütlerde internet kullanımı, çalışanlar arasında iletişimin sağlanması, iş yükünün azaltılması ve gereksiz işlemlerin azaltılması adına önemli faydalar sağlamaktadır. Ancak çalışanların mesai saatleri içerisinde bu kolaylıkları suistimal etmesi hem kurum açısından hem de çalışanlar açısından bir çok olumsuzluklara neden olmaktadır. Ayrıca günümüzde teknolojinin gelişimi ile sanal kaytarma davranışları kurum bilgisayarları ve internet erişiminin yanında akıllı mobil cihazlar ile de gerçekleştirilmektedir. Nitekim çalışmamızda internet erişimi olan kişisel cihaz kullananların daha çok sanal kaytarma davranışı sergilediklerini ortaya koymaktadır.

Bu araştırmada sağlık çalışanlarının işe yabancılaşma düzeyi ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Sağlık sektöründe işe yabancılaşma ve sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma bulunmaması nedeniyle bundan sonra yapılacak çalışmalara katkı sağlaması ümit edilmektedir. Sağlık çalışanlarının işe yabancılaşma ve sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi belirlemek adına aynı İldeki bir devlet hastanesi, bir özel hastane, bir üniversite hastanesi olmak üzere toplam 602 kişiden elde edilen veriler analiz edilerek değerlendirilmiştir. Sağlık çalışanlarının işe yabancılaşma ve alt boyutları düzeyleri ve sanal kaytarma ve alt boyutları davranışları ile sosyodemografik verileri arasındaki ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Elde edilen istatistiksel bulgular tablolar yardımıyla gösterilmiş ve sonuçlar değerlendirilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre; işe yabancılaşma ve sanal kaytarma arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İki kavramın alt boyutları açısından aralarındaki ilişkiler incelendiğinde sadece işe yabancılaşmanın alt boyutu güçsüzleşme ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiş, diğer alt boyutlar ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. İşe yabancılaşma ile sanal kaytarma alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde ise pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Sosyodemografik değişkenlerden cinsiyet, yaş,

medeni durum, unvan, çalışma saati, kadro durumu, çalışan bölüm, kurum tipi ve internet erişiminde kullanılan cihaz ile sanal kaytarma ve tüm alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. İşe yabancılaşma ve tüm alt boyutları ile işini sevme durumuna göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar işe yabancılaşma ve sanal kaytarmanın sağlık çalışanları üzerindeki etkilerini ve olumsuz sonuçlarını ortaya koyarak sektör adına önemli çıktılar sunmaktadır.



2. İŞE YABANCILAŞMA

İşe yabancılaşma kavramına değinmeden önce işe yabancılaşmanın bilimsel gelişimi içerisinde yer alan yabancılaşma kavramını ele almak gerektiği düşünülmektedir.

2.1. YABANCILAŞMA KAVRAMI VE TANIMI

Yabancılaşma kavramı kelime kökeni itibari ile Latince “alienato” zamiri ve “alienarer” fiilinden türemiştir (Elma, 2003:11). Anlamı, yabancılaşma, ayırma, şaşkınlık, bilinç bozukluğu ve anlaşmazlıktır. Latince karşılığında ise; duyguların bir başkasına yönelmesi, nefret, sevmemek, hoşlanmamak, tikslenme olarak tanımlanmaktadır (Kiraz, 2011:151). Türk Dil Kurumu ise yabancılaşma kavramını “tanınmaz, bilmez duruma gelmek, yabancı olmak, bigâne düşmek” veya “alışmamak, yadırgamak, yabancılık çekmek” şeklinde tanımlamaktadır (TDK, 2010). Kökeninin anlamından da anlaşılacağı gibi, tek yönlü ya da çift yönlü, iki birey ya da iki grubun karşılıklı yabancılaşabileceği gibi, birey veya grup tek yönlü bir yabancılaşma da yaşayabilir (Durcan, 2007:1).

Kavram anlam itibari ile birçok düşünür tarafından değişik anlamlarla tanımlanmaktadır (Durcan, 2007:1). Geçmişte yabancılaşma, felsefi bir kavram olarak değerlendirilirken, küreselleşen dünyada yabancılaşma terimi, sosyo-ekonomik şartların ve zamanla birbirine benzeyen üretim-tüketim anlayışı ile işçi-işveren ilişkisini incelemekte olan başta felsefe, psikoloji, sosyoloji ve siyaset bilimleri ile yakın ilişkilendirilen sosyo-ekonomik bir kavram haline gelmeye başlamıştır (Özbudun, 2008:13). Yabancılaşma kavramı 1950’li yıllardan sonra işletme alanında da kullanılmaya başlanmıştır. Bu alandaki ilk çalışmalar Friedrich W. Hegel tarafından yapılmış olup iktisat ve siyaset alanında Karl Marx ile önem kazanmıştır (Sayü, 2014:9).

Hegel’e göre yabancılaşma, insanın bedensel ve ruhsal varlığı arasında ayırım gerçekleşmesi ile ortaya çıkmaktadır ve insanın benliğinde ve çevresinde, kendisini hisseden ve düşünen bir varlık olarak görememesinden kaynaklanmaktadır (Salerno, 2003:53). Marx ise, yabancılaşma kavramının aslında birey ve toplum genelinde istenilmeyen bir durum olduğunu ve yabancılaşmanın bireyselliğin kaybı olarak görüldüğünü ortaya atan ilk kişidir (Kanungo, 1992:414). Hegel ve Marx başta olmak üzere birçok önemli düşünürün yabancılaşma ile ilgili düşünceleri ve tarihsel süreç

boyunca literatüre yaptıkları katkılar, ayrıntılı olarak daha sonraki bölümlerde anlatılacaktır.

2.1.1. YABANCILAŞMA İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

Yabancılaşıma kavramının bir çok araştırmacı tarafından tanımlaması yapılmıştır. Yapılan tanımlamalar ile yabancılaşıma teriminin net olarak anlaşılması için anomi, stres, çatışma ve şeyleşme kavramları ile ilişkisinin ifade edilmesi fayda sağlamaktadır.

2.1.1.1. Anomi

Anomi Kavramı, Yunanca “Anomie” kural yoksunluğu, kuralsızlık anlamına gelen bir kökene sahiptir. Türkçe eserlerde çoğunlukla “Anomi” kelimesi kullanılmış olup “kuralsızlık” “normsuzluk” kavramları ile ifade edilmiştir (Babür, 2009:5). Anomi, kişilerin veya toplumun hayatındaki bunalım durumunu ifade eder. Toplumda ve bireylerde norm ve değerlerin yitirilmesi ya da amaçsızlık ve ülkü yoksunluğu durumunun sonucu olarak ortaya çıkan dengesizlik olarak tanımlanmaktadır (Minaslı, 2013: 51).

Anomi, toplum ve birey tarafından benimsenen ve geçerli kılınan kuralların artık benimsenmemesi, geçerliliğini yitirmiş bu kuralların yerine toplum tarafından benimsenecek yeni kuralların oluşturulamaması ve bireylerin toplumsal bütünlük ile bağlarının kopmasına neden olma durumunu ifade etmektedir (Tolan, 1996:286). Bir diğer ifade ile bireysel ve toplumsal hayatın tüm alanları olan, kişiler arası ilişkilerde, ailesel yaşamda, iş yaşamında ve sokak yaşamında kabul görmüş güncel kuralların geçerliliğini ve gücünü kaybetmesidir. Toplumun bir kesiminde hala geçerli olan kuralların diğer bir kesimin kabullendiği yeni kurallar ile birlikte var olması durumudur (Tolan, 1981:2).

Anomi kavramı, Durkheim’e göre toplumda hangi kuralları izleyeceklerini bilemez duruma gelen bireylerin bütünleşmelerinin giderek imkânsız hale getiren bir toplumsal düzensizlik ortamının oluşması olarak ifade etmektedir. Mekanik dayanışmadan organik dayanışma kültürüne geçişte, toplumsal dayanışmayı ve gelişmeyi destekleyici iş bölümü olumlu sonuçlar ortaya koyması kadar toplumda ortak inançların etkinliğinin azalmasıyla olumsuz sonuçlar da doğurmaktadır. Bu olumsuz sonuçlar durumunun ortaya çıkması ile anomi durumu ortaya çıkmaktadır (Durkheim, 2006:405).

Anominin en önemli sebebi toplumsal değişimdir. Bu hızlı değişimler sonucunda toplumlarda toplumsal baş dönmesi meydana gelmektedir (Babür, 2009:5). Diğer nedenler ise toplumsal yapılanma ile kültürel yapının uyumsuzluğu ve toplumda sosyalleşmenin olmamasından kaynaklanmaktadır (Minaslı, 2013:52).

Bu açıklamalar ışığında anomi ve yabancılaşma incelendiğinde kavramsal olarak aynı olgular üzerinde yer aldığı söylenebilmektedir. Anomi ve yabancılaşma kavramları toplumsal düzensizlik durumunun nedenlerini arayarak çözüm önerileri bulmayı amaçlamaktadır. Toplumdaki anomi yani kuralsızlık ve normsuzluk durumlarının yayılması sonucunda toplumsal bir çözüme yaşanabilir ve bu toplum içerisindeki bireylerde yabancılaşma halinin oluşmasına neden olabilmektedir. Bu durumlar göz önüne alındığında anomiye neden olan birçok durumun, yabancılaşma probleminin bir parçası olduğunu söylemek mümkündür (Babür, 2009:6).

2.1.1.2. Stres

Stres kavramı öncelikli olarak fizik ve mühendislik olmak üzere daha sonra tıp ve psikoloji bilim dallarında araştırılmış ve tanımlanmıştır (Minaslı, 2013:52). Stres kavramı bedensel ve ruhsal sınırların zorlanması ve tehdit edilmesi ile ortaya çıkan, fiziksel ve ruhsal belirtiler gösteren bir durumdur (Erşan, 2013:115). İş stresi ise, iş ve örgütsel taleplere, sınırlılıklar ve fırsatlara kişisel özelliklerin aracılık ettiği durumdur. İş stresi, iş ortamındaki stresli durumların sıklığı, iş şartları ve kişisel özelliklerden; stres düzeyi ise sadece kişisel özelliklerden etkilenmektedir (Draper, 2004:219).

Stres, iş hayatında çalışanların üzerinde bir baskı oluşturarak bireyin işten soğumasına ve performansının azalmasına neden olmaktadır (Gümüştekin, 2009:147). Çalışanların iş yaşamının kalitesinin artırılması, çalışma çevresinin düzenlenmesi, ekonomik ve toplumsal ihtiyaçların karşılanması ve iş ortamında çıkacak sorunların en aza düşürülmesiyle mümkündür (Erşan,2013:115). İş yaşam kalitesinin artırılması ile çalışanların daha stressiz bir ortamda çalışma imkanına sahip olması söz konusudur.

İş stresi, bireylerin iş yaşamında performanslarını etkilemekle birlikte aynı zamanda iş yaşamı dışındaki hayatlarını da etkileyen önemli bir faktördür (Babür, 2009:6). Konu ile ilgili yapılan bilimsel çalışmalar ve araştırmalar sonucunda iş stresinin, çalışan üzerinde yabancılaşma düzeyini artırıcı bir etkisinin olduğu ortaya konulmaktadır (Agarwal, 1993: 723).

2.1.1.3. Şeyleşme

“Şeyleşme” kavramına değinen ilk olarak Karl Marx’dır. Marx bu kavramı değerlendirirken bireyin eşyaya, içgüdüsel olarak yönelmesi ya da meta fetişizm anlamında kullanıldığını belirtmektedir. Bu kavramı Marx’dan sonra daha derinlemesine bir şekilde inceleyen ve geliştiren ise Georg Lukacs olmuştur (Sarıkaya, 2017:63). Lukacs şeyleşmeyi; çağdaş toplumun tamamını kapsayan bir olgu olduğunu ve gerçek boyuttaki sosyal ilişkilerin, metalar arasındaki bir ilişki durumu şeklinde belirmesi ve algılanması olarak ifade etmektedir. Bu anlam çerçevesinde şeyleşmenin toplumsal ilişkilerin gerçek yönünü eşyalar arasındaki ilişkiler ile maskeleyesi söz konusudur (Şimşek, 2006:571).

Lukacs, kapitalist sistemin en temel ve yaygın yapısı olarak şeyleşmeyi değerlendirmiştir. Kapitalist düzende nesnel olarak şeyleşme, çalışan emeğinin piyasaya düşmesi iken emek ile oluşturulmuş üründen emeğin ayrı tutulması, üzerindeki kontrolü kaybetmesi ile bireyin kendisini işe yaramaz bir hale geldiğini düşünmesi ve oluşturduğu ürüne yabancılaşması şeyleşmenin öznel boyutunu oluşturur (Moç 2018:41).

İnsanların oluşturduğu değerlerin kendisinin kontrolü dışında ve bağımsız bir şekilde varlığını sürdürdüğü bir dünya söz konusudur. Bunun nedenleri arasında ise hızlı teknoloji gelişimi ve emeğin zamanla merkezileşen bir otorite ile denetlenmesi bulunmaktadır (Babür, 2009:8). Yabancılaşma kavramı ile şeyleşme arasındaki ilişki değerlendirdiğinde yabancılaşmanın en son evresi olarak şeyleşme kavramı değerlendirmekte olup ancak onunla özdeşleştirilemez (Soysal, 1997:8).

2.1.1.4. Çatışma

Çatışma insanoğlunun olağan yaşamı içerisinde daima var olan bir durumdur. Çatışma kavramı ekonomi, politika, psikoloji ve sosyoloji gibi birçok alanda ele alınmış ve birçok araştırmaya konu olmuştur. Her bilim dalı için farklı anlamlar ile ele alınan çatışma; iki kişi veya iki grup arasında ya da kişiler ile guruplar arasında algı, amaç ve fikir farklılıkları ile ortaya çıkan anlaşmazlıklar olarak tanımlanmaktadır (Akkirman 1998:2).

Çatışma, fizyolojik ve sosyo-psikolojik temel ihtiyaçların karşılanmasına engel olan sıkıntılardan kaynaklanan gerginlik halidir. Çatışma, bireylerin hedeflerine ulaşamama düşüncesi veya kendi varlığına yönelik bazı kaygılar duymasının sonucu olarak ortaya çıkan süreç olarak tanımlanmaktadır (Thomas, 1992:265).

İşletmelerde yapısı içerisinde kaynaklanan kişiler arası çatışmaların büyük çoğunluğu örgüt yapılanmasından kaynaklanmaktadır. İşletmelerde gerçekleşen çatışmaların temelinde, genellikle örgütün sunduğu imkânlar ile çalışanın beklentilerinin uyuşmaması yatmaktadır (Walton, 1972:71). Örgüt yapısından kaynaklanan bu çatışmaların nedenlerini, örgütsel değişim, rol belirsizliği, hiyerarşik yapı, adaletsiz ödüllendirme sistemi, örgüt politikaları ve fonksiyonel bağımlılık şeklinde belirtmek mümkündür (Eren, 2003:611-617).

Gruplar arasında, bireyler arasında ve işletmelerde yaşanan bu çatışma olgusu yabancılaşmaya neden olan etkenlerden biri olarak değerlendirilmektedir. Örgütsel ve bireysel nedenlerle ortaya çıkan sorunlar çatışmaya neden olmakta ve bunun sonucunda da ilerleyerek yabancılaşmaya yol açmaktadır (Babür,2007:14)

2.2. YABANCILAŞMA KAVRAMININ GELİŞİMİ

Yabancılaşma kavramı incelediğimizde insanlık tarihi kadar eski olduğu bilinmektedir. Yabancılaşmanın kaynağı dine dayanan çok eski bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Kökeni teolojik temellere dayanmaktadır. Âdem ile Havva'ya kadar uzandığı düşünülen yabancılaşma kavramı ilk olarak Eski Ahid'de puta tapınma ile bağlantılı olarak, bireyin sahip olduğu özellikleri kendi yaptığı putlara yükleyip boyun eğmesi anlamında kullanılmıştır (Fromm, 1992:92).

Yabancılaşma Helenistik dönemde ise “bir olan tanrı ile bütünleşme” anlamında kullanılmaya başlanmıştır. Bu dönemde yabancılaşma bireyin kendi varoluşundan sıyrılarak, her şeyin yaratıcısı olan tanrı ile bütünleşme hali olarak tanımlanmaktadır (Kartal, 2017:26). Hristiyan din terminolojisinde yabancılaşma kavramı, İnsanın yaratıcısı olan Tanrı'dan uzaklaşması anlamında kullanılmaktadır. Ayrıca bireyin günahkâr beden ile ruhsal parçalanmanın çatışması anlamı da taşımaktadır. Yahudilik dininde ise yabancılaşma puta tapınma anlamında kullanılmaktadır. Yahudilik ve Hristiyanlık dinlerinde yer aldığı gibi İslam dininde de yabancılaşma kavramı yer almaktadır. İslam'da insanların puta tapması yasaklanmıştır ve insan yaratıcı ile yalnız kalarak varoluş sorumluluğunu başka varlıklara (putlara) devredemez (Fettahlıoğlu, 2006:12-14). Semavi dinlerde terminolojik olarak yer alan yabancılaşma kavramı Budizm gibi semavi olmayan inançlarda da yer almaktadır.

Yabancılaşma kavramının tarihsel gelişimi incelendiğinde iki döneme ayrılmaktadır. Yabancılaşmanın ilk dönemi 18. yüzyıl öncesi metafizik bir düşünce

olarak daha çok dini inanışlar çerçevesinde felsefi yaklaşımlar dönemidir. İkinci dönem ise yabancılaşmanın soyut yaklaşımlardan somut gerçeklikler dünyasına yöneldiği Sanayi İnkılabı ve sonrası dönemini kapsamaktadır (Babür, 2009:8). Bu iki dönemi belirlerken yabancılaşma kavramını dini boyuttan alıp felsefi boyuta taşıyan Hegel'in 1808 yılında yayımlanan "Phenomenology" eseri milat olarak değerlendirilmektedir. (Fettahlıoğlu, 2006:15).

Günümüzde ise birey, Sanayi Devrimi ile başlayıp hızla yayılan değişimin insan üzerinde sosyal ve ruhsal olarak neden olduğu bunalımların önemli sorunlar doğurduğu bir ortamda yaşamaktadır (Şimşek vd. 2006:569-570). İkinci Dünya Savaşı sonrasında oluşan kaos ortamı, hastalıklar, korku ve hayal kırıklığı ile diğer yandan geleneksel değerlerin yıkılması, bireylerin Tanrıya olan inançlarının sarsılmasına, umutlarının yitirilmesine, soğumasına, endişe ve yalnızlık hallerine bürünerek anlamsız ve yönsüz kalmasına sebep olmuştur (Saleem, 2014:68). Yabancılaşma kavramı 1950 ve 1980 yılları arasında ilgi artmış ve bu dönem yabancılaşma teorisinin zirve dönemi olarak değerlendirilmiştir (Yuill, 2011:109). Yabancılaşma kavramını dini boyuttan alıp felsefi boyuta taşıyan Hegel'den sonra Marx yabancılaşmaya sosyalist bakış açısı ve çalışan yönü ile değerlendirmiştir. Marx'tan sonraki modern yazarların büyük çoğunluğu kapitalist toplum eleştirisi ile çalışanın işe yabancılaşması konusunu odak noktası almışlardır (Seeman, 1967:273).

W.F. Hegel Öncesi Dönem (Antik Dönem): Yabancılaşma kavramının kökeni, antik dönem İonya felsefesine uzanmaktadır. Dönemin Atina'sında insan yaşamına ilişkin sorunlarda hissettirir derecede artış meydana gelmiş, bu yapı dâhilinde ortaya çıkan hümanist tepki, sofistlerin ortaya çıkması ile doğa ve şey'ler felsefesine başkaldırıya dönüşmüştür (Fettahlıoğlu, 2006:13).

Hegel öncesi dönemde, insanın doğal yaşam süreci içerisinde insani ilişkilerinin geliştirilmesinin engellenmesi sonucu olarak ortaya çıktığı düşünülen kavramın, ilk çağlarda putlara, klanlara ve krallara tapınma ritüelleri ile başlamıştır. Batı toplumlarında ise yabancılaşma ilk olarak Eski Ahid'de puta tapınma ile ilgili olarak karşımıza çıkmaktadır (Minaslı, 2013:56). Eski Ahid, İnsanların kendi hayatları ile ilgili subjektif nitelikleri, nesnelere aktardıklarını ve böylece, nesnelere insani değerler yüklenen eşyalar haline dönüştüğünü ifade eder ve sonucunda insanın ancak puta tapınma yolu ile kendi varlığıyla ilişki kurabilecek hale geldiğini söylemektedir. "Böylece insan kendi

gücüne ve kendi varlığına, ancak putlara boyun eğmekle ulaşabilmektedir” (Fromm, 1991:81-84).

Dinsel tarih bakımından Yahudilik, Hristiyanlık ve Müslümanlıkta yabancılaşma kavramı yer almaktadır. Bu üç semavi din topluma ve doğaya yabancılaşmanın önlenmesine yönelik olarak değerler taşıdığı görülmektedir. İslam inancında putlara tapınma yasaklanmıştır. Bu yasak insanın yaratıcı ile yalnız kalması sonucunda varoluşuna yabancılaşmasına sebep olur ve bu nedenle insanın varoluş sorumluluğu başka şeylere yüklenemez. İslam’da insan doğa ile iç içe ancak kendi iradesi ile hareket eden bir varlık olarak değinilmiş, insan yaşamında cemaat değil bireysellik ön plana çıkmıştır (Fettahlıoğlu, 2006.13).

Semavi dinler dışında Budizm inancında her insan davranışlarından sorumludur, bu sebeple de, insan bilgiye sahip olmalı ve nesnelere dünyasına ile bağımlı koparmalıdır (Meriç, 1994:167-175). Tao öğretisinde de budizm de olduğu gibi yabancılaşmaya yönelik bulgulara rastlanmaktadır. “Tao inancında tanımlanan iki düşünce biçiminden biri olan rasyonellik (akılcılık) insanı, ben merkezli bir yaşama sürükler. Bu ben merkezli yaşam ise, yabancılaşmış bir yaşamın anlatımıdır. Sezgisellik ya da içsellik doğayla uyum içerisinde mutlu bir yaşamın esasıdır” (Bayat, 1996:15-16). Hegel öncesinde, teolojyenler haricinde yabancılaşma kavramının sosyal sözleşme teorilerinde de kullanıldığı görülmektedir. Locke, sosyal sözleşmede kişilerin belirli isteklerinden vazgeçmesi kadar, doğal özgürlüğünden de uzaklaşmasının söz konusu olduğunu savunur (Minibaş, 1993:7-8).

George W. F. Hegel Dönemi : Hegel’den önce daha çok soyut boyut ve inanışlar çerçevesinde ele alınan yabancılaşma Hegel’in 1808 yılında yayımladığı “Phenomenology” eseri ile bu kavramın felsefi anlamda ilk defa kullanıldığı bir milat olmuştur (Fettahlıoğlu, 2006:15). “Hegel’e göre dünya, doğa bilimlerinin söylediği gibi, insanın bilinci dışında, birbirinden kopuk nesnelere oluşmamıştır ve sonuç olarak, insanla ilişkili olmayan, hiç bir gerçek olamaz” (Weber,1991:361). Hegel yabancılaşmayı iki boyutta kullanmıştır. Bunlardan ilki, insan ve özü arasındaki zıtlığı ifade eder. Kişinin bilinci dışında oluşan bu durumun, insanın kendisini garip, kimliksiz ve yabancı hissetmesine sebep olur. İkinci durumda ise birey bilinçli bir şekilde kendini yabancı hale getirmektedir (Weber,1991:361). İkinci durum ile birinci durum arasındaki fark ikinci durumda bireyin kendi istemi ile kendini yabancılaştırması yatmaktadır.

Feuerbach ve Yabancılaşma: Feuerbach yabancılaşma kavramını Hegel'den sonra tanımlayan ve tartışan ilk düşünürdür. Hegel'in yabancılaşma felsefesinden etkilenmesine rağmen bu kavramı Hegel'in tam tersi bir anlamda yorumlamıştır (Gürsoy, 2014:16). Feuerbach, yabancılaşmanın kaynağının din olduğunu belirtmiştir. Yabancılaşmanın asıl sebebinin "Tanrı" olduğunu ileri sürmüştür. Yabancılaşma sorunu, bireyin bilincinin Tanrı ve nesnel dünya arasındaki tecrit halinin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Horowitz, 1966:231). Hegel'e göre kendine yabancılaşan "Mutlak Ruh", kendisini insan ve doğada ortaya koymaktaydı. Feuerbach ise "Mutlak Ruh" yani Tanrı, Hegel'in felsefesinin aksine bireyin yabancılaşmasının bir ifadesi olduğunu belirtmektedir.

Feuerbach, yabancılaşma kavramını açıklarken Hristiyanlık dini ile özdeşleştirmiştir (Yüksel, 2014:166). Hristiyanlık dini de her din gibi ilk olarak gerçekleri ortaya koyarak bir muhalefet görevi üstlenmiştir. Zaman içerisinde toplumsal şartlara göre değiştirilen Hristiyanlık dinine, çıkışındaki kutsal belgeleri ile uyum olmayan anlamlar yüklenmiştir. Bu farklılaşma ve dönüşüm insanı, kurtuluşu ahir dünyada arayan, bu dünyaya gitgide yabancılaşan, köleleşmiş insanlar haline getirmektedir (Fettahlıoğlu, 2006:17).

Feuerbach, Tanrı'ya isnat edilenler aslında bireyin kendi nitelikleri olduğundan kişi kendi benliğinden uzaklaşarak yabancılaştığını ifade etmektedir. İnsan yabancılaşma olgusunu aşabilmek için kendi benliğini, insan olarak kavraması gerekmektedir (Tolan, 1983:287).

Karl Marx ve Yabancılaşma: Yabancılaşma kavramı tarihsel süreci içerisinde Hegel ve Feuerbach'e kadar felsefi bir çerçevede incelenirken Marx ile birlikte "yabancılaşma" siyasi ve iktisadi açıdan değerlendirilmiştir (Fettağlıoğlu, 2006:18). Hegel'den etkilenen Marx yabancılaşmayı önce felsefi bir çerçevede incelemiş, sonrasında ise "yabancılaşmış emek" kavramını ortaya koymuştur. Marx'a göre çalışanın emeği sonucunda ortaya koyduğu ürüne yabancılaşması, sadece emeğin bir nesnesi durumuna gelmesi, onun dışsal bir varoluş kazanması anlamına gelmez, ama onun haricinde bağımsız olarak, ona yabancı bir şey olarak varolması ve onun karşısına bir güç olarak çıkması anlamına gelir (Babür, 2009:12).

Yabancılaşma kavramı, Marx'ın ilk yazılarında öncelikli bir yer edinmiş ve teorisinin başlangıç evresinde önemli bir önceliği olmuştur. Marx'a göre insanlarda

yabancılaşmanın nedeni, kapitalist sistemde özel mülkiyetin varlığı ve toplumun ikiye ayrılmasıdır. Özel mülkiyet sahibi olmayanlar kapitalist için işçi sermayesidir. Bunlar kapitalistlerin işlerinde çalışan olarak emek sermayesini oluştururlar. Bir şekilde üretime katılan işçiler, içinde bulunduğu şartlara göre toplumsal ve siyasal ilişkilere girer. Bu durumun temelinde üretim faaliyetleri vardır. Doğal olarak zihinlerdeki tasarımlar, bireyin kendi doğası ile ilgili tasarımlardır. Kişilerin eylemlerinin, toplumsal ilişkilerinin bilinçli tasarımlarıdır. Marx'a göre bu durumlar yabancılaşmanın temelini oluşturmaktadır (Durcan, 2017:5). Marx'ın eserlerinde yabancılaşma kavramı iş merkezli olarak emek kavramı ile ele alınmıştır. Üretime dahil olan çalışanlar ve bu üretim sürecinde insanların yabancılaşması üzerine değinmiştir. İnsanın çevresine ve diğer insanlara olan yabancılaşmasını inceleyen Marx, “etkili bir üretim için toplum ve birey yönünden yabancılaşma sürecinin azaltılması gerektiğini” vurgulamaktadır. (Marx, 2003:46).

Marx, yabancılaşma kavramını dört boyutta ele almaktadır. Bu yabancılaşma boyutlarından ilki “emeğe yabancılaşma”, işçinin emeğine yabancılaşmasıdır. Çalışan, emek vererek, emeğini ortaya koyarak gerçekleştirdiği ürün üzerinde hiçbir kontrol sağlayamamaktadır. İşçinin emeği ve ürettiği ürün arasında farklı bir durum ortaya çıkmaktadır. Çalışan üretim süresince fiziki ve zihinsel bir çaba sarf ederek, emeğini ortaya koyarak tam kapasitesi ile çalışmakta, ancak ürettiği ürünü satın almasının mümkün olmadığı bir duruma gelmektedir. Çalışanın ürettiği ürün artık çalışana yabancı bir varlık durumundadır (Ferguson ve Lavalette,2004:300)

Üretim aşamasında İnsanlar yaratıcı özelliklerini kullanmaktadır. İnsanlar tüketebilecekleri, alışveriş yapabilecekleri ya da satabilecekleri ürünleri üretebilirler ancak kapitalizm sistemi altında, çoğu işçi bu ürünleri satın alamaz. Örnek vermek gerekirse Vietnam'da üretim yapan spor giyim markası Nike batıya ihraç edilmesi için çoğu kadın işçi olmak üzere 80.000 çalışanı ile üretim yapmaktadır. Çalışanların maaşları aylık ortalama 19 dolara denk gelmektedir. Bir işçi emeği ile ürettiği Nike Air koşu ayakkabısını alabilmesi için yaklaşık beş ay boyunca çalışması gerekmektedir (Sheridan ve McCoombes, 2000:49). İşçiler emeğinin sonucundaki ürüne ulaşma imkanının olmamasından dolayı artık onları “yabancı nesne” olarak üretmektedirler (Ferguson ve Lavalette,2004:300).

Marx'ın teorisinin ikincisi ise, “emeğin süreci” olarak ifade etmektedir. Çalışanın emeği üzerindeki kontrolünü kaybetmesidir. Marx, Çalışanın sadece yaptığı iç ve harcadığı emek karşılığında yeterli ücreti alabilme durumu olarak bakmamakta, emek sürecinde, işçinin kendi yaratıcılığını ile zihnini kattığı bir çalışma olarak değerlendirmektedir. İş sürecinin çalışanın kontrolü dışına çıkması ile işçi yaptığı işi anlamsız bulmakta ancak yerine getirmektedir (Ferguson ve Lavalette, 2004:301). İşçi bu durumda emek sürecine karşı yabancılaşmaktadır.

Marx'ın üçüncü yabancılaşma boyutu ise doğaya yabancılaşma olarak ifade etmektedir. İnsan ve doğa ilişkisinde insanın diğer canlılardan farklı kılan özellik doğaya hakim olabilmesi, değiştirebilmesi ve onu gerçek ihtiyaçları doğrultusunda kullanmasıdır (Ferguson ve Lavalette, 2004:301).

Marx'ın son yabancılaşma boyutu ise insanın kendine yabancılaşmasıdır. Çalışan kendi ürünü ve emeğin sürecine yabancılaştığında, Marx'a göre birey zamanla kendi varlığına da yabancılaşmaktadır. Kapitalizmin hareket noktası rekabet durumu üretim sürecinde insan duygularına çok az yer bırakmaktadır ve bu durumda işçi kendine yabancılaşmaktadır (Ferguson ve Lavalette, 2004:302).

Durkheim ve Yabancılaşma: Yabancılaşma kavramına doğrudan değinmeyen Durkheim, yabancılaşma olgusunu oluşturacak olan “anomi” kavramını ortaya koymuştur. Yabancılaşma kavramının temelini oluşturan “düzen bozumu” ya da “anomi” kavramını, tutkuların daha disiplinli ve istekli olmaları gereken bir durumda daha az disiplinli olması şeklinde tanımlamaktadır (Babür, 2009:14).

Bireylerin yabancılaşmasında anomi durumunun etkisinin yanında bir diğer etken de iş bölümüdür. Durkheim, toplumda düzenin sağlanabilmesi ve bu düzenin sağlıklı bir dengede olabilmesini sağlayabilmek için bireylerin iş üzerindeki güç ve yetkilerinin kısıtlandırılması gerektiğine inanmaktadır. Çalışma hayatında güç ve yetkisi kısıtlanan çalışan ise, toplumsal araçlardan beklediği tatmini elde edememesi sonucunda yabancılaşmaktadır (Mercan, 2006:36).

Durkheim toplumları dayanışma ve işbölümü açısından iki kategoriye ayırmaktadır. Bunlardan ilki ilkel toplumlarda görülen mekanik dayanışma ikincisi ise organik dayanışmadır (Aybar, 1995:6). Organik işbölümünü daha çok olumlu karşılamakta, bu durumu toplumların normal ve mutlu bir gelişim süreci olarak değerlendirmektedir. Daha çok ilkel toplumlarda gözlenen mekanik dayanışma türünden

organik dayanışma tarzına geçişte işbölümünün toplumsal gelişimi olumlu yönde etkilediğini belirtmektedir. Organik dayanışma ile işbölümü ilerledikçe her kişi topluma daha çok bağımlı olmakta, bireylerin yaptıkları iş uzmanlaştıkça daha çok kişisel nitelik almaktadır (Durkheim, 2006:405). İş süreci içerisinde kendine söz hakkı bulamayan çalışan, kendini örgütün devamlılığını sağlamada sadece bir araç olarak görür ve bu düşüncede örgüte karşı tavrını iş ve iş aşamalarına yabancılaşarak göstermektedir (Yurdanur, 2011:14).

Max Weber ve Yabancılaşma: Sosyolog düşünürlerden biri olan Weber'de, yabancılaşma kavramının felsefeden ayrı bir bilim dalı olarak literatürde yer almasından sonra bu alanda çalışmalarda bulunmuştur. Weber ile Marx'ın yabancılaşma ile ilgili görüşleri temelde uyumaktadır (Durcan, 2007:8). Weber'e göre kapitalizm ekonomisi, kişilerin içinde doğdukları, birey olarak içerisinde yaşamaları gereken uçsuz bucaksız bir evrendir. Bu evrende bireyler alışveriş ilişkileri dâhilinde oldukları sürece, kişileri ticari ilişkilerin kurallarına göre hareket etmelerine zorlar (Weber, 1997:48). Kişiler kendilerini uymaları gereken kuralların olduğu bir ortamda bulurlar ve bu durum onlarda uyum zorluğuna neden olur. Weber, yabancılaşmayı insanların rasyonalist düşünmeye başlamasının bir sonucu olduğunu belirtmektedir (Durcan, 2007:8).

Froom ve Yabancılaşma: Froom, çağdaş bir toplumda yaklaşık her şeyi kapsayan yabancılaşma, kişinin işine, etrafındaki kişilere, tükettiği şeylere ve kendi ile olan ilişkisine kadar yayılması durumu olarak ifade etmektedir (Froom, 1955:124). Fromm yabancılaşmayı bir hastalık olarak görmekte ve insanların kendisini diğer insanlardan ve doğadan kopmuş, yalıtılmış, yalnız ve yabancılaşmış hissetmesine neden olduğunu ifade etmektedir (Froom, 1991:125). Fromm'a göre hizmet sektöründe çalışanlar diğer nitelikli işçilere göre daha fazla yabancılaşma yaşamaktadır. Nitelikli işçilerin niteliksiz işçilere göre uysal ve güdülebilir olmaması yabancılaşmayı etkileyen bir etki olarak görmektedir. Yabancılaşma toplumun bütün kesimine yayıldığını ve bu durumun önlenemez olduğunu ifade etmektedir (Froom, 1997:105-129).

Melvin Seeman ve Yabancılaşma: Yabancılaşma kavramını boyutları ile inceleyen ve genel bir kavramdan öteye taşıyan Melvin Seeman'dir. Modern toplumlarda veya iş hayatının içerisinde yabancılaşma olgusunun tipik varlığının olduğunu söylemektedir. Modern olmayan toplumlara göre modern toplum çalışanlarında yabancılaşmanın daha çok görülmesi, yabancılaşmanın sadece bireysel açıdan

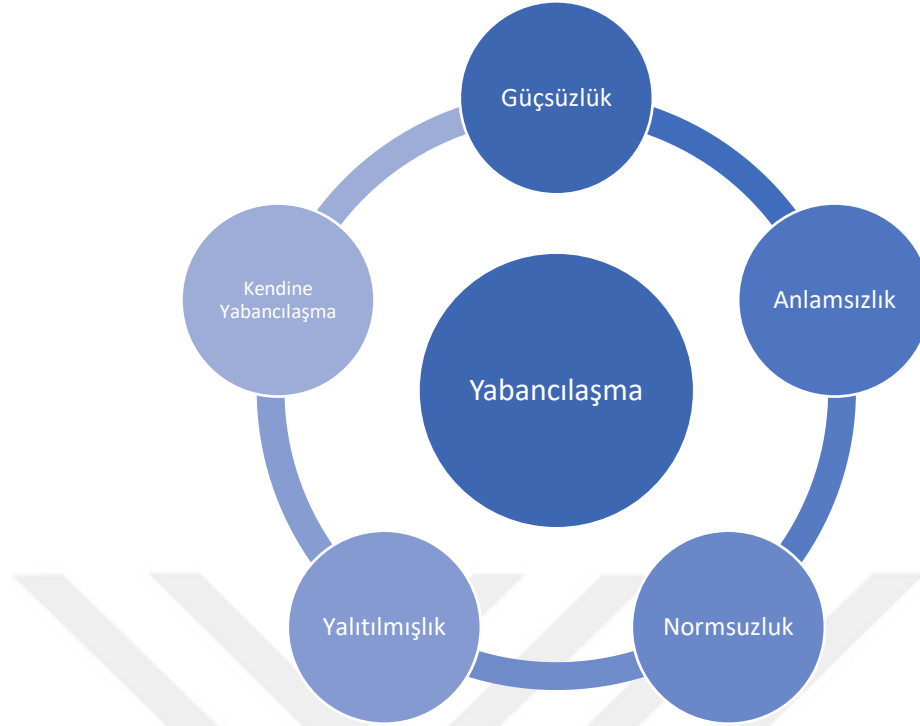
değerlendirilmemesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Seeman yabancılaşmanın toplumsal hareketlilik, politik düşmanlık, ırkçılık, zaman kaybı gibi birçok sonuca sebep olabileceğini belirtmektedir (Seeman, 1967:273).

İkinci Dünya savaşından sonra kavramın açıklığa kavuşturulup ölçülebilir boyutlara taşınması çabası ilk defa Malvin Seeman tarafından gerçekleştirilmiştir (Bulut, 2010:39). Seeman yabancılaşma kavramını beş boyutta incelemektedir. Bunları güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, topluma yabancılaşma ve kendine yabancılaşma olarak belirlemiştir (Seeman, 1983:173).

2.3. YABANCILAŞMANIN BOYUTLARI

Yabancılaşma kavramından birçok araştırmacı tarafından defalarca incelenmiş, farklı bilim dalları altında değerlendirilmiş ve geniş bir alana yayılmış bir kavramdır (Artar, 2018:7). Yabancılaşma kavramı hakkında yapılan farklı tanımlar bize, araştırma ve değerlendirmelerde yabancılaşma kavramına farklı boyutlardan bakıldığını ortaya koymaktadır. Yabancılaşma, bazen topluma, bazen kendine, bazen de işe yabancılaşma şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Hegel döneminde ve öncesinde felsefi olarak ele alınan yabancılaşma kavramı Marx ile sosyolojik olarak ele alınmış ve böylelikle yabancılaşmanın farklı durumlarının olabileceği belirmeye başlamıştır. Bu süreç içerisinde genel bir kavram olarak değerlendirilmeye devam etmiştir (Fettahloğlu, 2006:31).

Yabancılaşmayı genel bir kavram olgusundan çıkarıp kavramsal bir boyutta ele alarak, yaptığı ampirik çalışmalar ile yabancılaşmanın somut olarak ölçülmesini ilk olarak Seeman ortaya konmuştur (Minaslı, 2013:61). Seeman 1959 yılında yayınladığı “On The Meaning Of Alienation (yabancılaşmanın anlamı üzerine)” adlı makalesi ile yabancılaşmayı beş ayrı boyutta ele almıştır (Seeman, 1959:784). Seeman yabancılaşmayı “güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, yalıtılmışlık, kendine yabancılaşma” olmak üzere beş boyutta değerlendirmiştir (Seeman, 1959:786).



Şekil 1: Yabancılaşma Boyutları

Kaynak: Seeman, M., (1959), On The Meaning of Alienation, American Sociological Review, Vol. 24, No. 6, 783–791.

Seeman’ın yabancılaşmayı boyutlandırması birçok araştırmacı tarafından genel kabul görürken, bazı araştırmacılar az bir fark olsa da farklı boyutlandırmalar ortaya koymuşlardır (Babür 2009:24).

Middleton (1963), Seeman’ın yabancılaşma boyutlarını temel almak ile birlikte, yabancılaşma kavramını altı boyutta ele almaktadır. Bu boyutlar; “güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, toplumsal yabancılaşma, kültürel yabancılaşma ve işten yabancılaşma” olarak belirtmiştir (Fettahlıoğlu, 2006:31).

Seeman’ın çalışmalarından yola çıkarak Kohn’un oluşturduğu ölçekte dört boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; “güçsüzlük, normsuzluk, kendinden uzaklaşma ve kültürel uzaklaşma” şeklinde ifade etmektedir (Kohn, 1976:114-115).

Dean (1961) ise yabancılaşmayı “güçsüzlük, normsuzluk ve çevreden uzaklaşma” olarak üç boyutta değerlendirmiştir.

2.4. İŞE YABANCILAŞMA KAVRAMI

İşe yabancılaşma, bir işletmedeki çalışanın işine karşı ilgisizlik, bıkkınlık, isteksizlik hissetmesi ile yaptığını anlamsız bulması sonucunda meydana gelen verimsizlik ve çatışma durumudur. Diğer bir açıdan bakıldığında işverene göre işe yabancılaşma, çalışanın işine karşı gerekli özen ve fedakârlık göstermemesi, işine gerektiği ilgi ve alakadan uzak olması durumu olarak ifade edilmektedir (Gürsoy, 2014:30). Çalışanın işin gerektirdiği görev ile kendi doğal varlığı arasındaki çatışmanın bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Mottaz, 1981:515).

Sanayi devrimi ile hızlı gelişmeler gösteren organizasyonlar ve teknolojik değişimler, uyumlu ve yetenekli insanları önemli kılmıştır. İşletmeler için önemli bir hale gelen insan kaynağının verimliliği işletmelerin başarısı için temel etken olmuştur. Sanayi devrimi ile başlayan rekabet ortamında işletmelerdeki değişimler çalışan bireylerin yaşamında bir dizi değişikliklere sebep olmuştur. Bu değişiklikler günümüz insanının hayatını, kendine aykırı bir yaşam tarzına veya insan doğasına uygun olmayan bir hayat şeklinin oluşması ile işe yabancılaşma olgusu ortaya çıkmaktadır (Şimşek vd. 2006:569).

Birçok disiplin tarafından incelenen yabancılaşma kavramının iş hayatı açısından değerlendirilmesinde ve önem kazanmasında Marx'ın katkılarının önemli bir yeri bulunmaktadır. Marx "Kapital" adlı eserinde işe yabancılaşma kavramını; emeğin kendi oluşturduğu ürüne, üretim türüne, sürecine ve bireyin kendisine yabancılaşması boyutuyla tartışarak iş hayatı alanına taşımıştır (Davidov, 1997:68). Çalışan emeğine yabancılaşması ile önce kendi emeğine sonrasında ise iş sürecine, içinde bulunduğu çevreye ve en sonunda da kendisine yabancılaşacaktır. Bu sebeple Marx işe yabancılaşmayı toplumun gelişmesi ve ilerlemesinde büyük bir engel olarak görmektedir (Artar, 2018:6).

Marx'ın ele alması ile önem kazanan işe yabancılaşma kavramı birçok araştırmacı tarafından konu edinilmiştir. İşe yabancılaşma, genel anlamda bireylerin kurum ve örgütlere ait beklentiler, kurallar, değerler ve ilişkilerden uzaklaşması ve bu ilişkilerin anlamsızlaşması yabancılaşma eğiliminin artmasına neden olmaktadır. (Fettahlıoğlu, 2006:45; Geyer ve Schweitzer, 1976:254). Örgütlerde iş düzeni ve disiplininin sağlanamaması, işveren ve işçinin karşılıklı beklentilerinin gerçekleşmemesi çalışma ortamında huzursuzlukların çıkmasına neden olur. Ortaya çıkan bu huzursuzluklar işveren ve işçinin bir kısım davranışlarını etkiler ve olumsuz davranışlara neden olur.

Sonuçta bu yaşanan olaylar çalışanların işe yabancılaşma hali yaşamasına neden olmaktadır (Bingöl, 1990:176).

2.4.1. İŞE YABANCILAŞMANIN BOYUTLARI

İşe yabancılaşma kavramı incelendiğinde güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma olmak üzere beş alt boyutu vardır.

2.4.1.1. Güçsüzlük (Powerlessness)

Güçsüzlük boyutunu ele aldığımızda kişinin etrafında gerçekleşen olay ve olgulara karşı müdahale edemeyeceğini düşünerek karşılaştığı olay ve olguları yönlendirebilecek gücü kendi benliğinde bulamama durumu olarak ifade edilmektedir. Kişinin olay ve olgulara müdahil olamayacağının düşüncesine kapılmasının sebebi ise kişinin olaylara ve olgulara müdahale edebilecek daha büyük bir gücün var olduğuna inanmasından kaynaklanmaktadır (Gürsoy, 2014:33). İnsan sosyal bir varlık olarak çevresi ile kurduğu bağlantıları üzerinde hâkimiyetini kaybettiğini hissetmesi ile bu durum bireyin kendisini güçsüz hissetmesine neden olacaktır. (Babür, 2018:8)

Seeman güçsüzlüğü, kişilerin üretim süreci ve ortaya koyduğu ürün üzerinde söz hakkı olmadığı düşüncesine kapılmasından ve hedeflediği sonuçlara ulaşamamasından kaynaklanan bir durum olduğunu ifade etmiştir (Babür, 2018:8). Bu durum, kişinin beklentileri ve gerçekleştirebileceği düşünülen olasılıkların başka kişiler tarafından belirlenmesi ve bireyin bu hâl karşısında hiçbir şey yapamaması durumudur (Seeman, 1983:173). Marksist anlamda bireyin üretim sürecinden kopması durumu objektif bir kavram olarak değil, kişinin hissiyatını ve ruh halini kavramaya yönelik subjektif bir kavram olarak anlaşılmalıdır (Minaslı, 2013:62)

2.4.1.2. Anlamsızlık (Meaninglessness)

Anlamsızlık boyutu, bireyin kendini ve davranışlarının sebebini gerçek anlamda değerlendirme yeteneğinden eksik olması ve davranışlarının arkasındaki iradenin, kendisine ait olmadığı düşüncesinin ortaya çıkardığı uyumsuzluk halidir. Kişinin davranışları sonucunda ortaya çıkan durumu kontrol edememe duygusuyla ortaya güçsüzlük algısı çıkmaktadır. Birey geleceğini öngerelemeyen, içinde bulunduğu durumu yorumlayamayan, her türlü söyleme inanan ve muhakeme gücü zayıflayan biri haline gelmektedir (Lindley, 1990:27). Seeman anlamsızlık boyutunu “bireyin neye inanması

gerektiği konusunda aydınlanamaması ve kişisel karar verme sürecinde bireyin doğruları ile toplumsal doğruların bütünleşememesi” olarak ifade etmektedir (Seeman, 1983:173).

2.4.1.3. Kuralsızlık (Normlessness)

Kuralsızlık (normsuzluk), Durhheim tarafından ortaya konan anomi kavramından gelmektedir. Yunanca kökenli “nomos” kelimesinden gelen ve “yasa”, “gelenek” ve “kural” anlamındadır. Norm bir toplumda, genel kabul gören tutum, davranış ve tarzları ifade etmektedir (Ferguson ve Lavalette, 2004:301). Normsuzluk bir diğer anlamı ile “kuralsızlık”, normların etkisini yitirmesi souncunda amaçlara ulaşmada kuralları dikkate almama ve kural dışı davranışların zorunluluğuna inanılmasıdır (Seeman, 1959:787). Kuralsızlık ya da norm yetersizliği anlamında da kullanılan normsuzluk, toplumda kabul görmüş sosyal araçlar ile amaçların ortaya konmasında karşılaşılan olanaksızlıkları da açıklayarak yabancılaşmayı tanımlamaktadır (Şimşek vd., 2006:574)

2.4.1.4. Yalıtılmışlık (Social-isolation)

Yalıtılmışlık boyutu, “topluma yabancılaşma”, “sosyal izalasyon”, “toplumsal yalıtım hali” anlamlamları ile de ifade edilmektedir. Yalıtılmışlık, toplumda yüksek anlam içeren değerlerin ve hedeflerin kişi için hiçbir anlam ifade etmemesidir (Seeman, 1959:789). Kişinin bulunduğu toplumsal ve fiziksel çevreden uzaklaşması veya insanlarla olan ilişkisini en aza indirmesi ya da tamamen kaçınmasıdır (Durkheim, 2006:24). Birey toplumsal tecrit yaşadığı duygusu ile insanlarla olan ilişkisini sağlıklı yürütememesi, toplumdan kendini uzaklaştırması ve yalnız bir birey durumuna gelmesi içinde bulunduğu çevre ve psikolojik durumdan kaynaklanabilmektedir (Erkılıç, 2012:64).

2.4.1.5. Kendine Yabancılaşma (Self- Isolation)

Kendine Yabancılaşma boyutu bireyin belirli bir eyleminin, geleceğe dönük beklentileri ile uyuşmaması, bireyin beklentilerinin dışına çıkarak farklı eylemde bulunması olarak tanımlanmaktadır (Seeman, 1959:790). Marx düşünce yapısında, kapitalizmin ortaya çıkardığı seri üretim şeklinin, kişinin özgürlüğünü alarak, ortaya çıkan ürüne kendisinden bir şey koymaması sonucunda kendisi ile olan ilişkisini kaybedip kendine yabancılaşmaktadır. Seeman kendine yabancılaşma boyutunu ele alırken Marxist yabancılaşma kavramından yola çıkmıştır (Parsak, 2010:12).

Geyer ise kendine yabancılaşma boyutunu ele alırken sistem yaklaşımı açısından değerlendirmektedir. Kendine yabancılaşma, sistem içerisindeki bireyin bir anlamda

işsel iletişim eksikliğini ifade etmektedir. Bireyin bilincinin olmadığı bir durumda ortaya çıkan kendine yabancılaşma, kuralsızlığın farklı türleriyle kısmen bir zıtlık biçiminde görülebilmektedir. Çoğu zaman bireyin kendi benliği ile olan iletişim kopukluğunu ifade etse de, bireyin bilincinin olmadığı durumlarda ortaya çıkabilmektedir (Geyer, 1980: 26)

2.4.2. İŞE YABANCILAŞMANIN İLİŞKİLİ OLDUĞU KAVRAMLAR

İşe yabancılaşma kavramının ortaya çıkmasında ki etkenler sadece bireyin içinde bulunduğu anlık bir duygu durumu olarak değerlendirilmemelidir. İşe yabancılaşma bir süreci kapsamaktadır ve bireyin çalıştığı örgüt yapısı, iş yapısı ve bireyin kendisi ile ilgili olan bir kavramdır. Stres, çatışma, iş tatmini, örgütsel bağlılık, tükenmişlik ve sanal kaytarma kavramları işe yabancılaşma kavramı ile ilişkilendirilerek ele alınmaları gerekmektedir.

2.4.2.1. İşe Yabancılaşma ve Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı ilk defa Freudenberger tarafından ele alınmıştır. Tükenmişlik, bireyin işinden dolayı yoğun duygusal isteklere maruz kalan ve devamlı diğer insanlarla yüz yüze çalışma durumunda olan bireylerde görülen sürekli yorgunluk, fiziksel bitkinlik, umutsuzluk ve çaresizlik duygularının, hayatına, insanlara ve yapılan işe karşı olumsuz davranışlar şeklinde yansımaları ile oluşan bir durumdur (Maslach vd. 2001). Tükenmişlik sendromu, bireyden beklentilerin yüksek olması ancak bu beklentileri karşılayabilecek fiziksel ve duygusal yeterliliğin olmaması durumunda ortaya çıkmaktadır (Özler ve Dirican 2014:108).

Yabancılaşma duygusu aniden ortaya çıkan bir durum olmayıp bir süreç içerisinde ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik duygusu da yabancılaşma gibi bireyin bir süreç içerisinde yaşadığı olaylar sonucunda ortaya çıkmaktadır (Özler ve Dirican 2014:108). Yabancılaşma ve tükenmişlik kavramlarının değerlendirildiği araştırmalarda; Elma (2003) ve Uysaler (2010) araştırmalarında tükenmişliği, yabancılaşmanın bir sonucu olarak değerlendirmişlerdir. Özler ve Dirican (2014) yapmış oldukları araştırmada yabancılaşma ve tükenmişlik arasında pozitif çift yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Yabancılaşma tükenmişliği etkilediği gibi tükenmişlik de yabancılaşmayı etkilemektedir. Moç (2018) yaptığı araştırmada işe yabancılaşma ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ele almış ve tükenmişlik ile işe yabancılaşma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Çalışanların tükenmişlik düzeyleri artış gerçekleştiğinde işe yabancılaşma

düzeşin de artış tespit edilmiş, tükenmişlik düzeylerinin azaldıkça da işe yabancılaşma düzeylerinde düşüş tespit edilmiştir.

İşine yabancılaşma yaşayan ve işe yabancılaşması süre gelen bir durum haline gelen bireşin takındığı davranışlar tükenmişlik yaşamasına neden olmaktadır. Kimi araştırmacılara göre tükenmişlik yabancılaşmayı etkilediğı savunulurken kimilerine göre yabancılaşma tükenmişliğı etkilemektedir. Bu durumda iki kavram arasında çift taraflı bir ilişki olduğı söylemek mümkündür (Özler ve Dirican, 2014:295). Tükenmişlik ve yabancılaşmanın her ne kadar aynı duygusal sonuçları ortaya koyacağını belirtmemiz mümkünse de, tükenmişlik kavramı genellikle kişi merkezli olarak değerlendirilmekle birlikte bu yönüyle yabancılaşma kavramından ayrılmaktadır (Babür 2009:56)

2.4.2.2. İşe Yabancılaşma ve Stres

Stres günümüzde, gerilim, kuşku, tedirginlik, endişe, huzursuzluk, korku gibi duyguların birlikte ifade edilmesi şeklinde tanımlanmıştır (Barutçugil, 2004:143). İş hayatının yoğun çalışma temposu içerisinde özel hayatlarına yeterince zaman ayırma çabası kişileri strese iten nedenler arasında yer almaktadır. Çalışanların iş süreci içerisinde yapması gerekenler konusunda hata yapma baskısı kişiler için stres kaynağı olmaktadır (Durmaz, 2015:29)

Yapılan araştırmalarda stres ve yabancılaşma yakın ilişkili olduğu belitrilmektedir. Stres düzeyindeki artışlar ve azalmalar yabancılaşmaya neden olan bir etken olarak değerlendirilmektedir. Padsakoff (1986), Organ ve Gren (1981), Derose (1985) ve Goldberg (1990)'in yaptıkları araştırmalarda stresin yabancılaşmayı etkileyen önemli bir faktör olduğunu ortaya koymuşlardır. (Elma, 2003:59). Bahadır (2017) tarafından sağlık çalışanlarına yönelik yapılan bir araştırmada ise mesleğini isteyerek seçenlerde iş stresi ve yabancılaşma düzeyi düşük iken mesleğini isteyerek seçmeyenlerde bu düzeyin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çalışmada belirli etkenlere göre değerlendirmeler yapılmış ve bu etklenlere göre değerlendirmeler sonucunda iş stresi düzeyi ve yabancılaşma düzeyindeki artış ve azalış nedenlerinde benzerlikler tespit edilmiştir (Bahadır, 2017:82). Erkilic'in yaptığı araştırmada örgütsel stres ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi inceleyerek örgütsel stres boyutları ile örgütsel yabancılaşmanın bir boyutu olan kendine yabancılaşma arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Örgütsel stres boyutunun ise örgütsel yabancılaşma

boyutları ile yüksek ilişkili olduğu ve bu durumun yapılan işin özellikleri ile bağlantılı stres kaynaklarından gerçekleştiğini belirtmiştir. (Erkılıç, 2012:137).

Manderscheid (1981) ise işe yabancılaşmanın strese karşı tepkilerin sonucu olarak görülebileceğini ve strese ilişkin bir uyarıcı etkisinin olduğunu belirtmektedir. Kendisinin yapmış olduğu çalışmalarda yabancılaşmanın boyutlarına ilişkin duyuşsal ve bilişsel göstergelerin stres düzeyi ile doğrudan alakalı olduğunu tespit etmiştir. Stres gibi bireylerin doğal işleyiş düzenini aksatan ve psikolojik olarak etkileyen yabancılaşma kavramları arasında bir ilişki bulunmaktadır (Bahadır, 2017:52).

2.4.2.3. İşe Yabancılaşma ve Çatışma

Çatışma, kişiler ya da guruplar arasında düşünce farklılıklarının olması ile değer, beklenti, yetenek, amaç ve algıların farklılıklarından meydana gelen huzursuzluk, stres, sıkıntı, kavga ve düşmanlık gibi olumsuz davranışları ortaya çıkaran bir durumdur (Akkirman, 1998:2). Çatışma birey hayatının temel davranışlarından biri olarak değerlendirilmekle birlikte insan varlığının devamı için önemli bir yere sahiptir. Birey hayatta karşılaştığı zorluklara karşı sürekli bir mücadele içerisinde yer almaktadır. Bu mücadelenin içerisinde çatışma kavramı, “kişilerin veya gurupların birlikte çalışma problemlerinin ortaya çıkmasına, süreçlerin aksamasına ya da karışmasına neden olan durumlar” olarak tanımlanmaktadır (Yüksel, 2014:180).

Ortaya çıkan çatışmalar farklı görüşler, gereksinimler, değerler, duygular ya da ihtiyaçlardan kaynaklanabilmektedir. Örgütlerde çatışmanın ortaya çıkmasında ki etkenler ise çalışma şartları, sınırlı kaynaklar, karşılanmamış temel ihtiyaçlar gibi farklı değerlerden kaynaklanmaktadır. Sınırlı kaynaklar; para, mal ve zaman olarak değerlendirilirken temel ihtiyaçların karşılanmaması ise özgürlük imkanı, eğlenme imkanı, güç ve ait olmak olarak değerlendirilmektedir. Farklı değerler; öncelikler ilkeler ve inançlardır (Durmaz, 2015:30).

Konuya ilişkin yapılan araştırmalarda, kişiler arasında çatışma, rol belirsizliği ve rol çatışmasının ortaya çıkaradığı çatışmaların yabancılaşmaya neden olan etkenler belirlenmiştir (Micheals ve diğerleri, 1996). Yeniçeri (1991) yabancılaşma kavramı ile çatışma kavramını incelediği araştırmada çatışmanın gerçekleşmesinde yabancılaşmanın etkisinin olduğunu belirtmiştir (Yeniçeri, 1991:28). Nitekim birey öz benliği ile varlığının çatışması sonucunda yabancılaşma yaşamaktadır (Yüksel, 2014:159). Çatışma genellikle yabancılaşmanın en son evresi olarak değerlendirilmekle birlikte bazı durumlarda çatışma

neticesinde yabancılaşma duygusu da ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenledir ki yabancılaşma ve çatışma arasında iki yönlü neden sonuç ilişkisi bulunmaktadır (Yeniçeri, 1991:29).

Çatışma tüm örgüt yapılarında ortaya çıkabilecek bir kavramdır. Sağlık işletmelerinde ise hiyerarşik yapıya bağlı olarak iletişimden kaynaklanan çatışmalar ortaya çıkabilmektedir. Sağlık hizmetleri sunumunda sorumluluk sahibi ve çalışmalarında otonomi isteyen bir özellikte olan sağlık profesyonelleri yer almaktadır. Bu kapsamda en etkin profesyoneller arasında hekimler ilk sıradadır. Dolayısıyla bir çok konuda onların yönlendirmesi sonucu kararlar alınır. Diğer bir açıdan ise hemşirelere doktor yardımcısı gibi davranılması ve söz hakkının kısıtlanması durumunda çatışmalar ortaya çıkabilmektedir (Gürsoy, 2014:57). Sağlık işletmelerindeki bir başka çatışma sebebi olarak kaynak kıtlığı da değerlendirilmektedir. Hekimlerin personel paylaşımında buldukları durumlarda yeterli personel olmadığında çatışmalar ortaya çıkmaktadır (Hayran ve Sur, 1997:343)

İş hayatında kişinin bir grup veya bir kişi ile çatışması yaşaması sonucunda yaşanacak olumsuzluklar birey üzerinde işe yabancılaşma duygusuna neden olabilmektedir. Örgütler işe yabancılaşma kavramının ortaya çıkmasına neden olan çatışma etkenlerini değerlendirmeli ve çalışanların yabancılaşmasına neden olacak çatışma etkenlerini ortadan kaldırmalıdır. Bir diğer bakış açısı ile de işe yabancılaşma ve çatışma arasındaki iki yönlü ilişki göz önünde bulundurularak yabancılaşmanın neden olacağı çatışmaların önüne geçilmesi için çatışmaya neden olan etkenler değerlendirilerek gerekli tedbirler alınmalıdır.

2.4.2.4. İşe Yabancılaşma ve İş Tatmini

İş tatmini, çalışanların işine karşı takındığı davranış, duygu ve düşünsel doyumdur. Bireyin işi ile ilgili pozitif duygu içerisinde bulunması iş tatmini olarak tanımlanmaktadır (Erdem, 2012:80). Bireyin iş tatmin düzeyinin yüksek olması ile kişinin işini severek yaptığını ve örgüte olan bağlılığının da yüksek olduğunu göstermektedir. İş tatminin yüksek olması işletmeler açısından olumlu etkileri olmakla birlikte işteki tatminsizlikler de bir okadar olumsuz etki göstermektedir (Durmaz, 2015:31).

Yabancılaşma kavramı ile iş tatmini konusunu ele alan araştırmacılara göre benzer anlamlar taşıdıkları ifade edilmektedir. İş tatminin yüksek olduğu durumlarda işe yabancılaşmanın düşük olacağı, iş tatminin düşük olduğu durumlarda ise çalışanların işe

yabancılaşma düzeyinin yüksek olduğunu belirtmişlerdir (Aldemir, 1983:67). Shepard işe yabancılaşmanın iş tatminine doğrudan olumsuz bir etkisinin olduğunu belirtmektedir.

Sağlık çalışanları yaşadığı tatminsizlik durumu sadece kendisini etkilemekle kalmamakta ayrıca hasta ve hasta yakınlarını ve sağlık hizmet sunumunu da etkilemektedir. Sağlık çalışanlarına yapılan araştırmada işinde tatmin olmayan sağlık çalışanı yüksek seviyede stres altında yaşadığı ve bunun da sağlık hizmeti sunumunu etkilediği, örgütsel bağlılıkta azalma ve çatışma gibi birçok sorunu ortaya çıkılmaktadır.

2.4.2.5. İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı kurumu içselleştirmesi, onu sahiplenmesi, kurumun amaçlarını kendisine mal etmesi, görevini içtenlikle yapması ve ona dahil olmaktan mutluluk duyması olarak ifade edilmektedir (Bahadır, 2017:55). Bir işgörenin çalıştığı örgütün bir üyesi olarak kalma arzusu, örgütün menfaati için çaba ve azim göstermesi, örgütün amaçlarıyla ilgili mutabakat içinde olması durumu örgütsel bağlılık olarak tanımlanmaktadır. Tüm bunların yanında işgörenin örgüt için sarf ettiği emek ile örgütten aldığı maddi ve manevi faydalar arasında adil bir denge olmalıdır. (Demircan, 2003:38).

Yapılan araştırmalar örgütsel bağlılık ile yabancılaşma arasında bir ilişki olduğu yönündedir. İşgörenlerin bağlı bulunduğu örgüte veya yaptığı işe karşı bağlılığı azaldıkça, daha fazla işe yabancılaşma yaşadığı ifade edilmektedir (Gürsoy, 2014:63). Uysaler (2010) yapmış olduğu araştırmada örgütsel bağlılık arttıkça yabancılaşmanın azaldığını tespit etmiş ayrıca örgütlerde örgütsel bağlılığın sağlanması için yabancılaşmaya neden olan faktörlerin ortadan kaldırılması ve yabancılaşmaya karşı önleyici tedbirlerin alınması gerektiğini savunmuştur (Uysaler, 2010:99).

Çalışanların işine sahiplenerek yaptığı işi anlamlı bulması, örgütün amaçlarını benimsemesi kişinin işe yabancılaşma düzeyinin düşük olmasına neden olmaktadır. İşinde pasif ve örgüte karşı bağlılığı düşük olan bireylerin örgütün amaçlarını ve yaptığı işi anlamsız bulması, işe yabancılaşması duygusunun ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle işgörenin örgütsel hedef ve değerleri içselleştirmesi, yaptığı işin önemini anlaması, işin gereklerini yerine getirmesi, işine karşı etkin bir katılım göstermesi ve sahiplenmesi gibi örgütsel bağlılık etkenleri işe yabancılaşmayı önlemektedir (Elma, 2003:60).

2.4.2.6. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarma (Cyberloafing)

Sanal kaytarma, çalışanın mesai saatleri içerisinde, örgütün sağlamış olduğu internet erişim imkanlarını kullanarak, işiyle bağlantılı olmayan ve şahsi işleri için zamanını harcaması olarak ifade edilmektedir (Lim, 2002:677). Bu faaliyetler çalışanın performansını olumsuz etkileyen bir davranış olarak ele alınmakla birlikte, kişinin işine yabancılaşmasının bir sonucu olarak karşımıza çıkabilmektedir (Kartal, 2017:41)

İşe yabancılaşmanın, işgörenlerin işinden uzaklaşmasına ve iş karşıtı sapkın davranışlara karşı eğilimini arttığı düşünülmektedir (İyigün ve Çetin, 2012:15). Örgütsel kısıtlamalar neticesinde işgörenin anlamsızlık, kuralsızlık ve güçsüzlük gibi işe yabancılaşma duygusuna kapılması sonucunda yaşayacağı can sıkıntısı ve öfke beraberinde sapkın davranışlara yönelmesine neden olabilmektedir (Babadağ, 2018:218). Ayrıca sapkın davranışların temelinde yabancılaşma duygusu yatmaktadır. Sapkın davranışlar yabancılaşmanın davranışsal bir yansıması olarak değerlendirilmektedir (Nair ve Vohra, 2012:34). Sanal kaytarma ise üretkenlik karşıtı ve sapkın bir davranış olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle işe yabancılaşma duygusu içerisinde olan bir kişi sanal kaytarma davranışında bulunması da beklenmektedir (Babadağ, 2018:218).

İki kavramın arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmada, iki kavram arasındaki ilişki aynı yönlü ve anlamlı olarak belirlenmiştir. Çalışanın işe yabancılaşma duygusu içerisindeyken sanal kaytarma davranışında bulunabildiği tespit edilmiştir. Bu nedenle İşe yabancılaşma duygusu bireyin önemsiz sanal kaytarma ve önemli sanal kaytarma davranışlarında bulunmasına sebep olabilmektedir. Çalışanlarının sanal kaytarma faaliyetlerini azaltmak isteyen örgütler öncelikli olarak çalışanların işe yabancılaşma davranışını azaltması gerekmektedir (Babadağ, 2018:230).

2.4.3. İŞE YABANCILAŞMANIN NEDENLERİ

Çalışanlar, çalıştığı yerin amaçlarını hayata geçirebilmek için bir araya gelerek, bu amaçlar doğrultusunda çalışmaktadırlar. Bir araya gelen bu insanlar çalışma ortamlarından memnun olabilecekleri gibi memnuniyetsiz de olabilirler (Moç, 2018:43). Oluşan bu memnuniyetsizlik durumu bireylerin işe yabancılaşmasına etki edebilmektedir. Çalışanların işe yabancılaşmasına etki eden olumsuz duyguların oluşmasına sebep olan farklı nedenlerde vardır. Bu nedenleri Seeman, sosyo-psikolojik çerçevede ele alırken, farklı yazarlar tarafından örgütsel ve çevresel etmenler açısından iki ana başlık altında ele almaktadırlar (Babür, 2009:34).

2.4.3.1. İşe Yabancılaşmaya Neden Olan Örgütsel Etmenler

Sanayi devrimi ile ortaya çıkan hızlı değişim, örgütlerin kültürel yapıları ve yönetim sistemlerinde köklü değişimlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Erkılıç, 2012:68). Örgütlerde gerçekleşen bu değişimler bir takım sorunlar ortaya çıkarmıştır. Bu sorunlar işletmede farklı olgular olarak ortaya çıkmaktadır ve bu olguların başında çalışanların işe yabancılaşması yer almaktadır. Duygusal bir olgu olup ve bir süreç sonucunda ortaya çıkan işe yabancılaşmayı etkileyen örgütsel etmenleri; yönetim biçimi, üretim biçimi ve iş bölümü, çalışma şartları, örgütsel büyüklük, bilgi akışı, kurum içi ilişkiler (Şimşek vd., 2003:245), geçmiş olay ve tecrübeler, rollerin belirsizliği, bireyler arası çatışma, iş güvenliği, kariyer engelleri, yönetime katılabilme ve sorumluluk düzeyi olarak değerlendirilmektedir (Gülsever, 2016:41). Bu etkenlerden bir kaçına değinecek olursak;

Yönetim biçimi; örgütün yönetiminde bulunan yöneticilerin tarzlarına göre şekillenmektedir. Örgütlerin katı ve merkeziyetçi bir yönetim anlayışıyla idare edilmesi çalışanlar üzerinde yabancılaşmayı etkileyen bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Aiken ve Hage, 1966:502). Örgütlerde uygulanan katı kurallar, bürokratik işlemler, ayrıntılı prosedürler ve yönetimin çalışanlara karşı uyguladığı olumsuz ve tek yanlı politikalar çalışanların örgütten uzaklaşmasına ve işe yabancılaşmasına neden olmaktadır (Aybar, 1995:64).

Üretim biçimi ve iş bölümü; örgütlerin temel taşını oluşturan çalışanlar açısından önem arz etmektedir. Teknolojik gelişmeler ve modern üretim biçimleri, çalışanı kurulu bir sistemin dışı durumuna getirmiştir (Tolan, 1981:142). Modern örgütler verimlilik düzeylerini arttırmak istemektedir ve bu durum olumlu etkileri ile birlikte olumsuz etkileri de ortaya çıkarmaktadır. Gelişen teknoloji ile üretimde otomasyon sistemlerini kullanmaya başlayan işletmelerde çalışanlar, makinelerin hızına uymak zorunda bırakılmakta ve bireyler kendilerini makinenin bir parçası görerek insani özelliklerini yitirmektedirler (Fettahlıoğlu, 2006:38). Bu olumsuz etkiler de çalışanın işe yabancılaşmasına neden olmaktadır (Parsak, 2010:14). İleri teknoloji kullanılan örgütlerde iş bölümü yüksek düzeyde kullanılmakta ve bu durum üretim sürecinde çalışanın fonksiyonun daralmasına sebep olmaktadır. (Shepard, 1973:71). İş bölümünün olumlu yönlerinin olmasının yanında çalışanın tek bir yönde uzmanlaşarak bireysel özelliklerini zamanla yitirmesine de yol açmaktadır (Esin, 1973:71). Çalışanı etkileyen

bu olumsuzluklar sonucunda bireyin işini anlamsız bulmasına ve işe yabancılaşmasına neden olmaktadır.

Çalışma şartları; çalışanların tatmini ve verimliliğinin devamı açısından önemli bir faktördür. Örgütlerde çalışanlar için iyi çalışma koşullarının sağlanması çalışan bireyler üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır (Shalley vd. 200, 215). İşletme içinde sabit bir konumda çalışma zorunluluğu, gürültü, ısı, aydınlatma, dinlenme ve çalışma süreleri gibi birçok faktörü kapsayan kötü çalışma koşulları çalışan üzerinde güçsüzlüğe, kuralsızlığa ve işe yabancılaşmaya neden olduğu ifade edilmektedir (Kohn, 1976:120-121).

Örgüt büyüklüğü; üst ve ast arasındaki hiyerarşik yapının karmaşık bir hal almasına ve çalışan ile üst arasında kademelerin artmasına neden olmaktadır (Babür, 2009:46). Bu durum çalışan bireyler ile üst kademe arasında iletişim kopukluğuna ve bürokrasiye neden olmaktadır. Çalışanın yaptığı iş ile ilgili ya da kendisi ile ilgili problemlerin çözümünde örgüt büyüklüğünden kaynaklanan çözüm sürecinin uzaması, çalışanların problemlerle baş başa kalarak işine ve örgüte uzaklaşmasına ve işe yabancılaşmasına neden olabilmektedir.

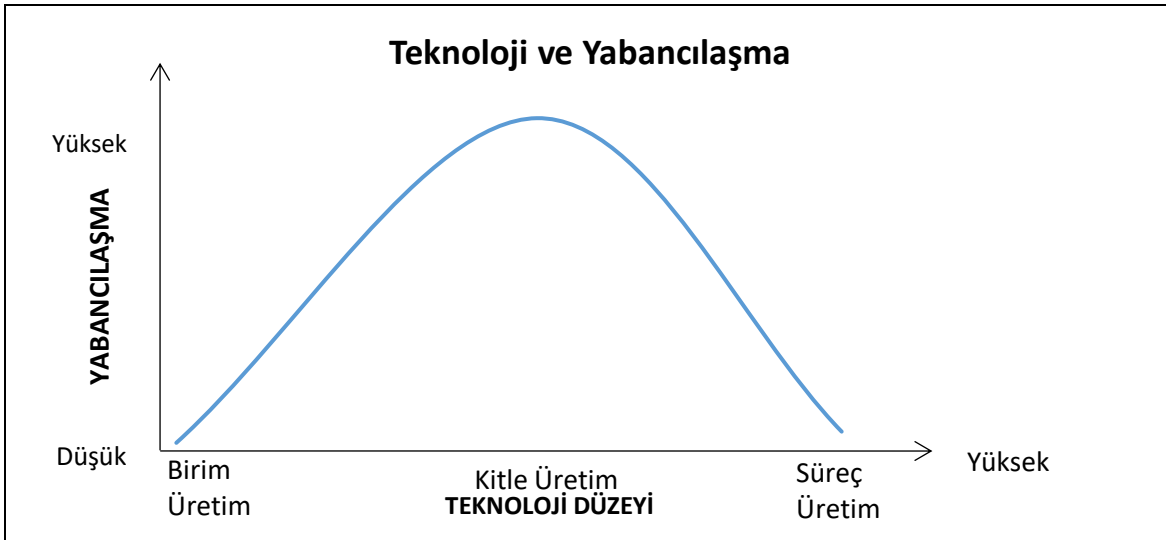
2.4.3.2. İşe Yabancılaşmaya Neden Olan Çevresel Etmenler

Örgütleri çevresiyle var olan bir yapı olarak düşünüldüğünde (Soysal, 1995:31) çevre koşulları, örgüt çalışanlarının davranışlarını doğrudan etkileyen bir faktör olarak, çalışanların işe yabancılaşmasına neden olabilmektedir (Şimşek vd., 2003:248). Bu çerçevede işe yabancılaşmaya yol açan etmenler; ekonomik yapı, toplumsal ve kültürel yapı, teknolojik yapı, sanayileşme, kentleşme ve sosyal çözülme, sendikal örgütlenmeler, hukuki yapı ve kitle iletişim araçlarıdır (Gülsever 2016:41-42).

Ekonomik yapı; kavramının işe yabancılaşmasına etkileri incelendiğinde, örgütler ekonomik ve teknik büyüme sonucunda insanların doğasında olan çevresine anlam vermesi, diğer insanlar ile iletişim kurmak istemesi gibi ihtiyaçlarını reddeder ve bireyi tek boyutluluğa iter (Weiskopf, 1996:190). Bireyin gerçeklerden soyutlanması ile yaşadığı ekonomik düzen içerisinde tek amacı ekonomik gelişme olmaya başlar ve hem çevreye hem kendine hem de işine yabancılaşma duygusu hisseder (Fettahlıoğlu 2006:37).

Toplumsal ve kültürel yapı; itibari ile bütünleşmiş bir yapıya sahip toplumda, iş hayatı dâhilindeki insan ilişkileri mantıklı bir düzene sahiptir. Böyle bir yapıda toplum ile ahlaki değerler bütünüyle üretim süreci içerisinde bulunan bireyler “hak” anlayışı çerçevesinde ortak bir fikir birliği sağlamaktadır. Bu yapı ile iş ortamında çalışanların işe yabancılaşma olasılığı en aza düşürülmüş olacaktır (Levent, 1990:18). Aksi bir durumda bireyin davranışlarında etkili olan kültür ile örgüt kültürünün birbiriyle uyuşmaması bireyler üzerinde işe yabancılaşmaya neden olacaktır (Başaran, 1991:241).

Teknolojik yapı; örgütlerin gelişimi ve büyümesi için önemli bir yer edinmektedir. Teknoloji, insanlığın ve örgütlerin ilerlemesinde önemli bir konumdadır ve olumlu yanları olmasının yanında olumsuz etkileri de vardır. Çalışan açısından işletmelerin teknolojik gelişimi zamanla fiziki zorluk gerektiren ve zaman alan bazı işler için kolaylık sağlamaktadır. Ancak olumlu etkilerinin yanında olumsuz etkisi olarak, iktisadi gelişim öncesinde çalışan aleti kullanırken, artık işletmelerde makine çalışmanı kullanmaktadır. Daha öncesinde araçların hareketleri çalışan emeği ile gerçekleşirken sanayileşme ve teknolojik gelişmeler sonucunda çalışan makinenin hareketlerine uymak zorunda kalmıştır (Pappenheim, 2002:72). Marcuse, teknolojinin getirmiş olduğu otomatik ve yarı otomatik mekanik sistemlerin, işçi için sersemletici ve insanlık dışı bir kölelik olduğunu ifade etmektedir (Marcuse1968:54-56). Teknoloji ile yabancılaşma arasındaki ilişki şekil 2’ de belirtilmiştir.



Şekil 2: Teknoloji Düzeyi ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki

Kaynakça: Davis, Keith (1988: 338). İşletmelerde İnsan Davranışı, Çev. Kemal Tosun, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.

Şekil 2’de belirtildiği gibi ileri teknolojlili süreç üretimi ve birim üretiminde yabancılaşma seviyeleri düşüktür. Bununla birlikte kitle üretimde makineli yarı otomasyon veya tam otomasyon üretim çalışanın işe yabancılaşmasını arttırmaktadır. Yalnızca teknolojik otomasyon süreci değil, örgütteki teknolojik değişim de işe yabancılaşmayı etkilemektedir (Ackerman, 1981:453). Yuchtman, Yaar ve Gootlieb’in (1985) yaptığı araştırma sonucunda teknolojik yapıdaki gelişimin yabancılaşmayı arttırdığını belirtmişlerdir (Fettahlıoğlu, 2006:38).

Sanayileşme, kentleşme ve sosyal çözülme işe yabancılaşmaya neden olan bir diğer etmenlerdir. Endüstriyellemenin getirmiş olduğu otomasyonun ve tekdüze yaşamın, kırsaldan kenetlere göçlerin getirdiği çarpık kentleşmenin, küçük aile tipi işletmelerden büyük örgütlere geçişin, bunun sonucunda farklı amaçtaki ve kültürdeki bireylerin aynı örgütte birlikte olmasından kaynaklanan iletişim problemleri gibi birçok etkenin işe yabancılaşmayı büyük ölçüde etkilemektedir (Babür, 2009:40)

Hukuki yapı; örgütlerin ve işletmelerin işleyişini sağlar. Birbiri ile çarpık, ahenkli olmayan, kültürel, toplumsal, ekonomik ve siyasal gerçeklerle bağdaşmayan kurallar örgütlerin işleyişini bozarak verimliliği düşürür ve çalışanlar üzerinde işe yabancılaşmayı artırır (Tosun, 1990:683)

Sendikal örgütlenmeler; aracılığı ile çalışan ve işveren arasındaki pazarlığın verimli bir şekilde uygulandığında, sendikacılık faaliyetlerinin çalışanlar üzerinde işe yabancılaşmayı azaltıcı bir etkisi olmaktadır (Esin, 1982:139).

Kitle iletişim araçları; amaçları dışında, yanlış ve aşırı kullanılması, kişinin toplumdan uzaklaşarak giderek yalnızlaşmasına neden olabilmektedir. Bu araçlar kişinin memnun olma duygusunu tatmin ediyor gibi görünse de sonuçta kişinin çevresinden uzaklaşmasına ve ikili ilişkilerde iletişim sorunları yaşamasına neden olmaktadır (McLeod vd., 1966:585). İşletmelerde yaşanan bu durumlar kişiyi çalışma arkadaşlarından, işinden ve örgütten uzaklaştırarak işe yabancılaşma yaşamaya başlamasına neden olmaktadır.

2.4.4. İŞE YABANCILAŞMANIN SONUÇLARI

İşe yabancılaşma duygusu birçok olumsuz sonucun ortaya çıkmasına neden olan bir olgu olarak değerlendirilmektedir (Babadağ, 2018:228). Endüstriyellemenin getirmiş olduğu iş hayatındaki değişimler çalışanların işe yabancılaşma yaşamada önemli bir

yer tutmaktadır (Bayat, 1996:98). Endüstriyel topluma geçiş sürecinde ve sonrasında yaşanan değişimler kişiyi bir yandan insani duygulardan uzaklaştırırken, bir yandan da yaşadığı bunalımların rahatsızlığa dönüştüğü bir hâle sürüklenmektedir (Bulut, 2010:46). İşin, bireyin kendisini toplumsal yapıda değerli bir konumda hissetmesi ve kendini gerçekleştirme ile olumlu psikolojik katkılar sağladığı değerlendirilerek, işe yabancılaşmanın çalışanlar ve toplumsal yapı üzerinde ortaya çıkaracağı sonuçların yıkıcı bir etkisinin olabileceği belirtilmektedir (Kaya ve Serçeoğlu, 2013:336-337).

Örgütler için en önemli unsur olan insanın, aşırı baskı altında çalışması, merkeziyetçi bir yönetim ile katı kural ve yöneticilerin bulunduğu bir ortamda sürekli emirlere maruz kalarak çalışması çalışan üzerinde psikolojik etkileri olmaktadır (Sabuncuoğlu, 1984:91). Çalışanın işe yabancılaşması ile psikolojik çöküntü hâlinde olması, iş tatminsizliği, devamsızlık, performans düşüklüğü, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, işe katılmama gibi sonuçlar ortaya koymaktadır (Chiaburu vd., 2014:25).

İşe Yabancılaşmanın Sonuçları			
<i>Tutumlar</i>	<i>Çekilme</i>	<i>Sağlıkla İlgili Sıkıntılar</i>	<i>Çalışan Performansı</i>
-İş Tatmini -İşe Katılım -Örgütsel Kimlik -Örgütsel Bağlılık -İş Güvensizliği	-Devamsızlık -İşten Ayrılma Niyeti	-Tükenmişlik -Gerginlik	-Görev Performansı -Örgüsel Vatandaşlık Davranışı -Karşı ya da Muhalif çalışma

Tablo 1: İşe Yabancılaşmanın Belirleyicileri ve Sonuçları

Kaynakça: Chiaburu, D. S., Thundiyil, T. ve Wang, J. (2014). Alienation and Its Correlates: A Meta-Analysis, European Management Journal, 32(1), 24-36.

İşe yabancılaşma bireyin iş süreçlerden uzaklaşmasına ve dahil olmak istememesine neden olarak ciddi sonuçlar doğurabilmektedir (Artar, 2018:14). Bu sonuçları; tutumlar, çekilme, sağlık sıkıntıları ve çalışan performansı başlıkları altında incelenecektir.

2.4.4.1. Tutumlar

Çalışan işe yabancılaşma yaşadığında içinde bulunduğu duygu durumu nedeniyle iş tatmini, işe katılım, örgütsel bağlılık, örgütsel kimlik, iş güvencesi gibi konularda bir takım problemler yaşamasına sebep olmaktadır (Chiaburuvd., 2014:27). İş tatmini, bireyin işinden beklentilerine ulaşması sonucu ortaya koyduğu olumlu duygusal tepkidir (Hwang ve Kuo, 2006:254). İşe yabancılaşma yaşayan bir çalışanda ilk gözlenen iş tatmin düzeyinin düşmesidir (Babür, 2009:54). İşe yabancılaşma çalışan iş tatminine olumsuz bir etki yapmaktadır.

Çalışanın içinde bulunduğu bu durum neticesinde işe karşı isteksizleşmesi ve uzaklaşması ile işe katılımını da olumsuz yönde etkilemektedir. Bu duygusal ve psikolojik etkiler çalışanın örgütsel bağlılığın yok olmasına kadar ilerleyen bir etkiye neden olabilmektedir. Zamanla işe yabancılaşma, çalışanın örgütün amaçlarına bağlanma ve örgütle özdeşleşme duygusu olan örgütsel bağlılık gibi tutumlarının azalmasına neden olmaktadır (Kreitner ve Kinicki, 2001:15- Moç, 2018:54). Armstrong ve Stassen (2006) iş güvensizliğini, kişinin işten çıkarılma konusunda duyduğu endişenin seviyesini gösterdiğini ifade etmektedir (Chiaburuvd., 2014:27).

2.4.4.2. Çekilme

Tutumlara ek olarak işe yabancılaşma yaşayan çalışanlar çekilme belirtileri göstermektedir (Chiaburu vd., 2014:27). Yapılan çalışmalarda işe yabancılaşma, örgütlerde işe devamsızlıklarının artması ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz duyguların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Örgütler, İşe yabancılaşma yaşayan bireyin kendisini soyutlanmış hissetmesi ve kendini işine ait hissetmemesi duyguları sonucunda işe gitmek istememe (devamsızlık) durumları ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Yaşanan bu gelişmelere karşı bir önlem almakta geciken örgütlerde, çalışanın işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasına ve sonucunda çalışanın kendini ait hissetmediği örgütten ayrılması gibi örgüt için olumsuz sonuçların doğmasına neden olmaktadır (Moç, 2018:54).

2.4.4.3. Sağlıkla İlgili Sıkıntılar

İşe yabancılaşma bireyin sağlık ile ilgili sorunlar yaşamasına da neden olabilmektedir. Çalışanların, işe yabancılaşmaya neden olan stres kaynakları ile başa çıkabilmesi için gerekli olan işyeri desteklerinin yetersiz olması durumunda tükenmişlik ve artan gerginlik duygusunun etkileri ile çeşitli sağlık sorunları (psikolojik sorunlar, baş ağrısı, kalp çarpıntısı, göğüs ağrısı, sinirlilik) yaşamasına neden olabilmektedir (Chiaburu

vd., 2014:28). Tükenmişlik, çalışanın işi hakkında olumsuz düşünceler içinde olması, yaptığı işi anlamsız bularak fayda sağlamadığını düşünmesi ve kendisini duygusal olarak bitik hissetmesi şeklinde ifade edilmektedir (Roma vd., 2006:166). Kişi üzerinde sağlık sorunlarına da neden olabilen tükenmişlik olgusunun ortaya çıkmasında işe yabancılaşma bir neden olarak belirtilmektedir (Minaslı, 2013:92). Bu bağlamda tükenmişlik ve gerginlik duyguları ile ilişkili işe yabancılaşmanın, dolaylı olarak bireyin sağlığı üzerinde bir etkisi vardır.

2.4.4.4. Çalışan Performansı

Çalışanlarda daha fazla işe yabancılaşma görülmesi, çalışanların iş performansını da etkilenmektedir. Bu etkilenen performanslardan üçü dikkat çekmektedir. Bunlar; görev performansı, örgütsel vatandaşlık davranışları ve karşı ya da muhalif çalışma olarak sınıflandırılmaktadır. İşe yabancılaşmanın yaşanması ile iş tanımlarında yer alan, örgütlerce resmi ödüllendirme sistemi ile desteklenmemiş ancak örgüt için önem arz eden isteğe bağlı performansı ifade eden görev performansını olumsuz etkilenmektedir. Ayrıca örgütsel vatandaşlığın azalmasına ve Sackett (2002), tarafından kuruma zarar verici kasıtlı davranışlar olarak ifade edilen karşı ve muhalif çalışma gibi olumsuz durumların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Chiaburu vd., 2014:28).

Sağlık sektöründe çalışanların faaliyetleri hizmet odaklı olduğu için performans ve hizmet kalitesi önemli bir yer tutmaktadır (Tengilimoğlu vd., 2015:396). Bu çerçevede sağlık kuruluşlarında sunulan hizmetlerde hasta menuniyetinin sağlanması, sağlık çıktılarında erişebilirliğin yüksek olması, hizmet kalitesinin ölçümünün doğru yapılması ve ödüllendirme sisteminin uygulanarak kaliteli hizmet sunumunun teşvik ve takip edilmesi sağlık hizmetlerinin sunumu açısından önemli performans ölçütleri olmuştur (Aydın, 2007:268). İş tanımlarını güncelleme, görev standartlarının belirlenmesi, performans değerlendirme süreci için formlar oluşturma, görev dağılımında sorumlulukların ağırlıklandırılmasının yapılması gibi performans değerlendirmesi aşamasında yapılacaklar örgütler açısından etkili bir performans ölçümüne katkı sağlayacaktır (Şahin, 2013:2015).

Performans, Sağlık çalışanlarının bağlı bulunduğu kurumun hedeflerini sorgulamasına, kendi güçlü ve zayıf yönlerini belirlemesine, farklı bakış açısı kazandırmasına, eksiklerini belirlemesi ve bunların düzeltilmesi ile özgüven duygusunun artırılmasına, bireyin kendi rol gereklerini gerçekleştirip gerçekleştirmediğinin

belirlenmesine ve sürekli gelişimin desteklenmesine katkı sağlayan önemli bir faktördür (Tengilimoğlu vd., 2015:400).



3. SANAL KAYTARMA

Teknolojinin hızla geliştiği ve dünyanın global bir köy halini aldığı günümüzde örgütlerin başarıyı yakalamalarının temelinde insan kaynaklarının verimli ve etkin kullanımı yatmaktadır (Çavuşoğlu, 2017:431). Gelişen bu ortamda örgütler de başarılarının devamı ve oluşan rekabet koşulları içerisinde çağın getirmiş olduğu teknolojik araçların etkin kullanımı örgütler açısından artık bir zorunluluk haline gelmiştir (Ünal, 2015:95). Bu gelişmeler ışığında çalışanların işlerini daha etkin gerçekleştirmeleri açısından teknoloji ve internet kullanımı tüm dünyada yaygınlaşmış ve işletmelerin bütün işlevleri, farklı boyutlarda olmak üzere internet ile bütünleşmiştir (Seçkin ve Kerse, 2017:90).

Teknoloji, örgütler arası rekabette üstünlük sağlayabilmenin ana belirleyicilerinden biri olarak yenilikçi kabiliyetlerin arttırılmasını ve çalışanların yaratıcılık kabiliyetlerinin geliştirilmesini sağlamaktadır (Derin, 2018:65) Ülkemizde girişimlerin bilişim teknolojileri kullanımı ile ilgili Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK) araştırmasına göre 10 ve daha fazla çalışanı olan girişimlerin internet erişim oranı 2018 yılında %95,3 ve bilgisayar kullanım oranı %97,2 olarak gerçekleşmiştir. 2017 yılı verilerine göre girişimlerin %13,9'u Kurumsal Kaynak Planlaması (ERP) yazılımı, %18,8'i Müşteri İlişkileri Yönetim (CRM) yazılımı %9,0'u Tedarik Zincir Yönetimi (SCM) yazılımı ve bir başka araştırmada ise girişimlerin 2017 yılı itibari ile %45,7'si sosyal medya uygulamalarını kullanmaktadır. Web sitesi ya da anasayfası olan girişimler 2010 yılında %52,5 iken 2018 yılında %66,1'dir ve bu oran çalışan sayısı büyüklüğü arttırıkça artmakta 250 ve üzeri çalışanı olan girişimlerde bu oran %87,8 olarak belirlenmiştir. Çalışan sayısı 250 ve üzeri olan girişimlerin %21,8'i 2017 yılında internet (web siteleri, online mağzalar ve mobil uygulamalar) üzerinden ve/veya Elektronik Veri Alışverişi (EDI) ile mal/hizmet siparişi aldı/satış yapmıştır. Girişimlerin %86,2'si ise kamu kurum ve kuruluşlarıyla iletişimde internet erişimini kullanmıştır. (TUİK, erişim 07.01.2019). TUİK verileri ışığında değerlendirdiğimizde bilişim teknolojileri kullanımı ülkemiz girişimlerin de etkin bir şekilde kullanımı yaygınlaşmakta ve çalışanların da çalışma hayatı içinde teknoloji ile her geçen gün daha çok iç içe bulunmaktadır.

Örgütlerde gerçekleşen teknolojik gelişimin işe yönelik katkıları üzerine yapılan araştırmalar sonucunda, işgörenlerin örgüte katkılarında ve verimlilik artışında olumlu bir etkene sahip olduğu gözlemlenmiştir (Vitak, Crouse ve Larosa, 2011:1752).

Örgütlerde internet kullanımı, işgörenlerin aralarındaki iletişimini kolaylaştırarak iş süreci kordinasyonunu artırmakta, iş yükü açısından gereksiz ve zaman kaybı işlemlerin azaltılmasına ya da ortadan kaldırılmasına katkı sağlayarak, verimliliği olumlu yönde etkilemektedir (Örücü ve Yıldız, 2014:99). Ayrıca iş yerinde internet kullanımı çalışanlara yer, zaman ve bilgiye ulaşabilirlikte kolaylıklar ve büyük avantajlar sağlamaktadır (Yılmaz, 2018:114). İnternetin bireylere sağlamış olduğu eşsiz öğrenme imkanları, işgörelere muazzam bir bilgi dünyası sunmakta ve işgörelere çalışma hayatı içerisinde kendilerini geliştirme imkanı bulmaktadırlar (Greenfield ve Devis, 2002:347; Blanchard ve Henle, 2008:1069)

İşletmelerde sunulan teknolojik imkanlar, hem çalışanlara hem örgütlere olumlu katkılar sağlamakla birlikte birçok olumsuzluğu da beraberinde getirmiştir. İnternet ve bilgisayar kullanım imkanlarının sağlanması ile bu imkanların suistimal edilmesi veya bilinçsizce kullanımından dolayı işletmeleri maliyet açısından olumsuz etkilemektedir (Örücü ve Yıldız, 2014:99). Bu olumsuz maliyet kaybına, çalışanlara iş süreçlerini kolaylaştırması için sunulan imkanların çalışma vakitleri dahilinde kişisel amaçlı veya iş dışı amacıyla kullanımları neden olmaktadır (Çivilidağ, 2017:251).

Çağın en önemli buluşlarından biri olan interneti, işgörelere sık sık işle ilgili bir şekilde kullanmaları yeni bir “ iş aksatma hareketi” olarak karşımıza çıkarmaktadır (Ulusoy, 2017:926). Bu durum çalışanların mesai saatleri dahilinde kendi iradeleri ile çalışılan örgütün sunmuş olduğu e-posta ve internet imkânlarından iş dahilinde olmayan amaçlar için kullanmaları olarak “sanal kaytarma” kavramı ile ifade edilmektedir (Blanchard ve Henle, 2008:1068).

3.1. SANAL KAYTARMA KAVRAMI

Çalışanların kurumlarının bilgi teknolojilerini ve internet erişimlerini çalışma süreleri dahilinde şahsi amaçları için kullanması olan “sanal kaytarma” kavramı (Lim, 2002:675) uluslararası ve ulusal literatürde farklı araştırmacılarca farklı terimler ile ifade edildiği görülmektedir (Genç ve Tozkoparan, 2018:54). Uluslararası literatürde, sanal miskinlik “cyberslacking” (Vitak, Crouse ve LaRosa, 2011; Lvoie Ve Pychyl, 2001; Garrett ve Danziger, 2001), sanal kaytarma “cyberloafing” (Lim, 2002), sanal aylıklık “cyberbludging” (Blanchard ve Henle, 2008), sapkın internet kullanımı “Cyberdeviancy” (Weatherbee,2010), “non-work related computing” (Pee,Woon ve Kankanhalli,2008), olarak kullanılmaktadır. (Bacaksız vd. 2018:241; Karataş, 2017:2323). Ulusal literatürde

ise “sanal kaytarma” kavramı ile “siber haylazlık”, “siber aylaklık” ve “siber kaytarma” olarak adlandırılmıştır (Örücü ve Yıldız, 2014:100).

Teknolojik gelişmeler ile internet erişiminin yaygınlaşması ve iş ortamında şahsi bilgisayar kullanımının artması işgörenlerde sanal sapkınlık veya sanal aylaklık davranışı gibi yeni durumların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Mesai saatleri dahilinde iş yeri imkanları ile gerçekleştirilen bu eylemler sanal kaytarma davranışını oluşturmaktadır (Yılmaz, 2018:2). İş hayatında kullanıma sunulan internet imkanlarının kişisel açıdan kararında kullanılması kısmen zararsız olarak değerlendirilmektedir (kişisel e-posta, kısa süreli spor sonuçları takibi gibi). Ancak bazı internet faaliyetlerinin uzun sürmesi (sosyal medya kullanımı, tatil planlamaları gibi), örgütü yasal sorumluluk altına sokması (telif hakları gibi) ya da örgütün amaçları açısından zarar verici (işletmeye ait gizli bilgilerin dışarıya sızdırılması gibi) davranışlar hem mesai zamanının harcanması hem maliyet kaybına neden olacağından örgütler için problem oluşturmaktadır (Güngör, 2016:17).

Bu anlamda işletmeler için problem oluşturan sanal kaytarma faaliyetleri bir diğer ifadeyle iş haricinde internet kullanımı çeşitli tanıma ve adlandırmalar ile ifade edilmektedir (Özdemir, 2016:3). Sanal kaytarma ve diğer kavramların ortak noktası, örgütün sağlamış olduğu internet erişiminin iş süreleri içinde kişisel amaçlar için kullanılmasıdır. Tüm bu kavramların değindiği üç temel husus; internetin şahsi yada özel amaçlar için kullanılması, internet kullanımının istemli bir eylem olması ve mesai saatleri dahilinde yapılmasıdır.(Lim, 2002:678).

Özkalp’e göre genel anlamda iş için kullanıma sunulmuş olan internet erişiminin çalışan tarafından şahsi amaçlar için kullanılması olarak ifade edilmektedir (Özkalp, 2012:23). Bir diğer tanımda ise çalışanlara iş ortamında sağlanmış olan internet erişimi işle ilgili sorumluluk ve görevler için kullanıldıkları gibi, bu görevleri aksatabilecek şekilde şahsi işler içinde kullanılmaktadır (Kalaycı, 2010:13).

Karataş sanal kaytarma olgusunu, “çalışanların, çalışma saatleri içerisinde, kendilerinin veya kurumun internet ve bilgisayar ekipmanları kullanarak, kurum yöneticilerine ve kurum yönetmeliğine göre ‘iş dışı’ kabul edilen ve kişisel amaç taşıyan davranışları yapması” şeklinde tanımlamıştır. Ancak teknolojik ilerlemeler göz önünde bulundurulduğunda sanal kaytarmanın sadece kurum internet ve bilgisayarını kullanılmasının yanında şahsi internet (mobil internet, 4G, 5G) ve iletişim cihazları (akıllı cep telefonları, tabletler) ile de yapılması ihtimali bulunmaktadır (Karataş, 2017:2323).

Lim ve Teo sanal kaytarmayı, işyerinde mesai saatleri dahilinde interneti şahsi amaçları için iş ile ilişkisiz internet sayfalarında gezinme, e-posta kontrol etme gibi kendi iradesi ile yapılan davranışlar olarak ifade etmektedir (Lim ve Teo, 2006:243). Bock ve Ho ise, benzer bir tanım yaparak sanal kaytarmayı, kurumun sağlamış olduğu internet imkanlarını çalışma saatleri içerisinde kişisel amaçlar için kullanılması olarak ifade etmektedir (Bock ve Ho, 2009:124).

Sanal kaytarma davranış örneklerine internet sayfasında gezinme (sörf) ve e-posta kontrolün yanı sıra Youtube’da video izleme, Facebook gibi sosyal medya hesaplarını kontrol etmek, sık olmasa da video oyunları oynama davranışları da girer. Aslında sanal kaytarma, kişinin işyerinde bilgisayarla vaktini boşa geçirmesidir ve bu davranışlar örgütler için problem oluşturmaktadır (Askew vd., 2014:510).

Genelde işletmelede görülen sanal kaytarma davranışları daha önceki tanımlarda da ifade edildiği gibi kişisel e-posta almak veya göndermek, internet sayfalarında gezinme, internette alışveriş, sosyal medya kullanımları ve mesajlaşma davranışlarından oluşmaktadır. Bunların yanında internetteki uygunsuz ve yasa dışı aktiviteler ise; yetişkin eğlence sitelerini ziyaret etmek (müstehcen siteler ve kumar siteleri), sanal zorbalık, cinsel taciz ve istismar, gibi internet üzerinden yapılan bu davranışlar elektronik taciz kapsamında veya sanal kaytarma amaçlı faaliyetler olarak değerlendirilmektedir (Piotrowski, 2012:259).

Sanal kaytarma faaliyeti, “junk computing” “değersiz bilgisayar kullanımı” kavramını da kapsamakta olup sadece internet kullanımıyla sınırlı değildir. Guthrie ve Gray, “junk computing” kavramını örgütün amaçları ile doğrudan ilişkili olmayacak şekilde örgütün sağlamış olduğu bilişim sistemlerinin kullanılması olarak tanımlamışlardır. Kişinin iş yerinde bir belgenin ilgisi hariç tüm çalışanlara göndermesi, bir sunumun veya verinin kusursuz olmasını sağlamak için gereksiz çokça tekrara düşerek zaman kaybetmesi, elektronik tablolarda gerek olmayan kodların çalıştırılması ve çalışma yapılması gereken zamanlarda bilgisayar oyunları ile meşgul olunması “değersiz bilgisayar kullanımı” yaklaşımı ile ifade dilmekte olup bu yaklaşım sanal kaytarma davranışları içerisinde yer almaktadır (Özdemir, 2016:3).

3.2. SANAL KAYTARMA AKTİVİTELERİNİN SINIFLANDIRILMASI

Sanal Kaytarma ile ilgili araştırmalar incelendiğinde sanal kaytarmanın faaliyetlerinin araştırmacılar tarafından farklı sınıflandırmalar ile ele alındığı

görülmektedir. Bu alanda ilk sınıflandırma Lim tarafından internette gezinme (alışveriş yapma, sohbet etmek, haber ve spor sitelerini takip etmek gibi işlemler) ve e- posta (gönderme, alma veya kontrol etme) olarak sınıflandırmaktadır (Lim, 2002:685).

Blanchard ve Henle (2008:1078) ise, sanal kaytarma faaliyetlerini önemsiz sanal kaytama ve önemli sanal kaytarma olmak üzere iki şekilde sınıflandırmaktadır. Önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerini; haber ve spor sitelerine göz atmak ve e- posta kullanımı olarak ifade etmektedir. Çalışanın bu tarz eylemleri göz ardı edilebilecek ancak tamamen uygun karşılanmayan eylemler olarak değerlendirilmektedir. Ciddi sanal kaytarma faaliyetleri ise; online kumar oynamak, blog okumak, cinsel içerikli sitelere girme, müzik indirmek, chat sayfalarını ziyaret etmek gibi illegal veya kötü amaçlı internet erişim eylemlerinden oluşmaktadır.

Mahatanankoon vd. (2004:101), sanal kaytarmanın faaliyetlerinin üç şekilde sınıflandırıldığını ve bunların kişisel e-ticaret faaliyetleri, kişisel iletişim faaliyetleri ve kişisel bilgi araştırma/izleme faaliyetleri olarak belirtmektedir.

Li ve Chung yapmış oldukları çalışmada ise sanal kaytarma faaliyetlerini dört gruba ayırmışlardır. Bunlar; sosyal işlev (arkadaşlarla iletişim kurmak için internet kullanımı), Bilgilendirme fonksiyonu (bilgi edinmek için internet kullanımı), boş zaman fonksiyonu (eğlence), ve sanal duygusal işlevler (kumar oynamak) ifade edilmektedir (Li ve Chung, 2006: 1070-1071).

Doorn ise sanal kaytarma faaliyetlerini sınıflandırırken Li ve Chung'ın yapmış oldukları çalışmadan yola çıkarak dört farklı faaliyet olarak sınıflandırmıştır. Bunlar; sosyal aktivite, bilgi edinme etkinlikleri, boş zaman etkinlikleri ve sanal duygusal aktivite belirtmektedir. (Doorn, 2011:7). Bu çalışmada ise Doorn'un sanal kaytarma faaliyetleri sınıflandırması esas alınmıştır.

3.2.1. Sosyal Aktivite

Sosyal aktiviteler çalışanın kendini ifade etmeyi içeren internet kullanımlarını içermektedir (Doorn, 2011:7). Bu aktiviteleri; Twitter, Instagram, Facebook, Youtube, Blogger, Forumlar gibi sosyal medya uygulama veya sitelerinde paylaşımlarda ve yorumlarında bulunmaktır. Çalışan, bu tür aktiviteleri kendini ifade etme ihtiyacı hissetmesi dolayı mesai saatleri içerisinde ve örgütün sunmuş olduğu internet erişim imkanlarıyla yaparak, sanal kaytarma davranışları sergilemektedir. (Kılıç, 2017:12).

3.2.2. Bilgi Edinme Etkinliği

Çalışanlar gün içerisinde çevresinde veya dünyada olan gelişmelerden haberdar olmak isterler. Doorn bilgi edinme etkinliklerini, çalışanın haber sitelerinde olan bilgilerle ilgilenmesi olarak ifade etmektedir (Doorn, 2011:7). İnternet tarayıcılarının gelişmesi ile tarayıcılarda belirli bir site için yeni bir haber veya bilgi geldiğinde çalışanın bilgisayar ekranına uyarı gelmesi özelliği bulunmakta olup bu durum kullanıcının takibini kolaylaştırmaktadır.

Bilgilendirme etkinliklerine örnek vermek gerekirse bir kamu personelleri için yayın yapan normal bir günde ortalama günlük ziyaretçi sayısı 302 bin, günlük sayfa görüntülenme sayısı 1 milyon 255 bin¹ olan internet haber sitesi günlük 3 Ocak 2018 tarihinde, saat 10:00 ile 12:00 arasında (mesai saatleri içerisinde) anlık ziyaretçi sayısı 70 bine ulaştığını belirtmiştir. Ayrıca Google Analistik verilerine göre internet sitesi belirttiği tarihte 1 milyon 453 bin kullanıcı, 2 milyon 545 bin oturum ve 10 milyon sayfa gösterimi ile ziyaretçi rekoru kırdığını haberleştirmiştir.² Bu tarihte açıklanan memur maaşları zam oranı ve sitenin bünyesinde bulunan memur maaş hesaplama robotu bulunması bu tarihte site ziyaretinde bulunanların çoğunluğunun kamu personeli olduğunun göstergesidir. Dolayısıyla çalışanlar mesai saatlerinde gündem ile ilgili bilgilerin takibi için internet haber sitelerini ziyaret etmektedirler. Bu durum sanal kaytarma bilgilendirme etkinlikleri kapsamında değerlendirilmektedir.

Yapılan araştırmalarda çalışanların %82'sinin sanal kaytarma davranışında bulunduğu ve günlük mesai saatleri dahilinde yaklaşık 150 dakikaya kadar sanal kaytarma davranışı sergilediği belirlenmiştir (Tan, 2017:19). Bu sanal kaytarma davranışları içerisinde e-posta işlemleri, iş ile alakasız siteleri ziyaret ve bilgi edinme etkinliği olan haber sitelerinin takibi en çok yapılan aktiviteler arasında bulunmaktadır (Ünal, 2015:104).

¹ Website.informer.com, Erişim (28.01.2019), memurlar.net, istatistikler, <https://website.informer.com/memurlar.net>.

² Memurlar.net, Erişim 28.01.2019, Memurlar.net, dün ziyaretçi rekorunu kırdı (04.01.2019), <https://www.memurlar.net/haber/800281/memurlar-net-dun-ziyaretci-rekorunu-kirdi.html>

3.2.3. Boş Zaman Etkinliği

Boş zaman etkinlikleri, çalışanların boş vakitlerinde online oyunlar oynamak, eğlence amaçlı müzik veya program/yazılım indirme gibi aktivitelerini kapsamaktadır (Doorn, 2011:7). Boş zaman internet aktivitelerinin yararları olduğu kadar zararları da vardır. Çalışanın ilgi alanları veya boş zamanlarını dolduracak aktivitelerle ilgili araştırma yapması kişiyi motive edebilirken, bu durum bir sanal kaytarma faaliyeti olarak örgüt açısından maddi kayıplara sebep olabilmektedir (Kılıç, 2017:15).

3.2.4. Sanal Duygusallık

Sanal duygusallık, diğer aktiviteler içerisinde sınıflandırılmayan online etkinlikleri tanımlamaktadır. Bu aktivitelere örnek olarak online alışveriş yapmak ya da online bir ilişki arama olarak ifade edilebilir (Doorn, 2011:7). Mesai saatlerinden dolayı iş sonrası vakit bulamama gibi nedenler çalışanı online işlemler yapmaya yöneltebilmektedir. Bu yönelim sanal duygusallık aktivitesi yapmasına neden olmaktadır (Kılıç, 2017:12).

3.3. SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARININ SINIFLANDIRILMASI

Sanal kaytarma davranışları farklı araştırmacıların yapmış oldukları çalışmalarda farklı sınıflandırmalar yapmış oldukları görülmektedir. Çalışmalara göre sanal kaytarma davranışları dört grupta sınıflandırılmıştır (Anandarajan vd., 2004:69; Doorn,2011:7). Bunlar öğrenme davranışı, yenilenme davranışı, sapkın davranış, bağımlılık davranışı olarak belirtilmiştir (Doorn, 2011:7).

3.3.1. Kişisel Gelişim/Öğrenme Davranışı (Development Behaviors)

Kişisel öğrenme davranışı, sanal kaytarma sürecinde çalışanın kendini geliştirmesi için potansiyel bir kaynak olarak değerlendirilmektedir. Bu açıdan sanal kaytarma davranışları çalışanlar için gelecekte iş yerindeki faaliyetlerinde kullanabilecekleri bir kabiliyet sağlamaktadır (Doorn,2011:7). Sanal kaytarma öğrenme davranışları hem çalışanların hem de örgütlerin verimliliğine katkıda bulunabilir (Anandarajan vd.,2004:69). Çalışanların bu davranışları iş ortamındaki stresleri azaltmaya ve öğrenme sürecinin geliştirilmesine katkı sağlamaktadır. Örneğin, iş sürecini kolaylaştırıcı bir program öğrenilmesi hem çalışanın işlerini kolaylaştırabilir hem de örgüt için katkı sağlayabilir (Söyük, 2018:1061).

3.3.2. Suistimale Açık/ Sapkın Davranış (Deviant Behaviors)

Sapkın davranış istenmeyen sanal kaytarma davranışı olarak kabul edilmektedir. Bu davranış hem kişinin verimliliğine hem de örgütün verimliliğine olumsuz etkisi olan bir davranış olarak ifade edilmektedir (Doorn, 2011:7). Sapkın davranış, örgütlerin hedefleri ile uyuşmayan ve örgütün tamamen kabul etmediği bir davranış olarak görülmektedir. (Weatherbee, 2010:38). Bu davranışlar, çoğunlukla internet kullanımının olumsuz yönlü olarak kabul edilen faaliyetlerdir. Sapkın davranışlar hem çalışan açısından hem de örgüt açısından hukuki, cezai ve maddi açıdan ciddi riskler oluşturmaktadır (Mills vd., 2001:39). İnternet ortamından sanal iş yapmak ve finansal kazanç sağlamak amacıyla örgütün ağlarını kullanmak sanal kaytarma sapkın davranışları olarak nitelendirilmektedir (Söyük, 2018:1061).

3.3.3. Alışkanlık/Bağımlılık Davranışı (Addiction Behaviors)

Bağımlılık davranışı, çalışanların alışkanlıklarından kaynaklanan sanal kaytarma faaliyetlerinde bulunmaları durumudur (Doorn, 2011:7). Sanal kaytarma davranışının bağımlılık seviyesinde olması bir çok olumsuzluğa neden olmaktadır. Çalışanın iş yoğunluğunda dahi iletişim veya internet teknolojisi uygulamalarını kullanma isteği duyması çalışanı, çalışma arkadaşlarını ve örgütü olumsuz etkileyebilmektedir (Tan,2017:52). Çalışanların bu tür davranış sergilemesi bağımlılıklarından dolayı kaynaklanmaktadır. Bağımlılık davranışı sergilenmesinin nedenleri olarak da çalışanın işiyle ilgili yaşadığı problemler ve memnuniyetsizlikler yaşamasıdır (Yellowlees ve Marks, 2007:1448). Çalışanın online sohbet etme alışkanlıkları, siber bilgi paylaşımı, online oyun oynama alışkanlıkları gibi internet bağımlılığı eğilimleri, bağımlılık davranışı kapsamında sorunlu davranışlar olarak kabul edilmektedir (Söyük, 2018:1061). Ayrıca sosyal etkileşime bağlı internet bağımlılığı, kişilerin yaptıkları işlerin aksamasına, çalıştıkların örgütte ciddi problemler yaşamasına ve depresyon gibi kişisel sorunlara da neden olabilmektedir (Kılıç, 2017:14).

3.3.4. Yenilenme Davranışı (Recovery Behaviors)

Yenilenme davranışı çalışanın huzurunu ve sağlığını dikkate almaktadır. Sanal kaytarma davranışlarını azaltabilir çalışan ve örgüt için olumlu etkiler oluşturabilmektedir (Doorn, 2011:7; Lim ve Chen, 2009:12). Çalışanlar mesai saatleri içersinde dinlenme ve yoğun iş temposundan kaynaklanan zihin yorgunluğunu üzerinden atma ihtiyacı hissedebilir (Kılıç, 2017:13). Yenilenme davranışları internet kullanım

odaklı olup; hobileri ile ilgili araştırma yapma, internet sitelerinde dolaşma, boş vakitler için aktivite araştırması yapma ve satın almak istediği bir ürün hakkında araştırma yapmak gibi faaliyetleri içermektedir (Özdemir,2016:8). Bu davranışlar her ne kadar eğlenceye dayalı ve önemsiz gözükse de, çalışanın örgütteki itibarı ve iş güvenliği için risk oluşturmaktadır. Bu risk, kişinin bu faaliyetler ile edindiği faydadan daha çok ağır basmaktadır (Anandarajan vd., 2004:70).

3.4. SANAL KAYTARMAYA NEDEN OLAN ETKENLER

Geçmiş yıllarda yapılan çalışmalarda sanal kaytarmanın “verimsiz iş davranışları” ve “üretim karşıtı iş davranışı” olarak nitelendirilmesi, sanal kaytarma davranışlarının neden olan etkenlerin belirlenmesine katkı sağlamıştır (Karataş, 2017:2327). Verimsiz iş davranışlarının ve üretim karşıtı iş davranışlarının sergilenmesindeki nedenler; örgütsel etkenler, iş ile ilgili etkenler ve kişisel etkenleridir (Özdemir, 2016:9). Bu sebeple sanal kaytarmaya neden olan etkenler de önceki araştırmalar doğrultusunda Doorn tarafından üç boyutta değerlendirilmiştir (Doorn, 2011:9).

Sanal Kaytarmaya Neden Olan Etkenler		
Örgütsel Etkenler <ul style="list-style-type: none"> •Örgütsel Politikalar •İnternet Politikaları •Kişisel İnternet Kullanım Politikası •Yeni Çalışma Yolları •Örgütsel Özellikler •Kişisel İnternet Kullanımındaki Kesinlik •Çalışma Grubu Normları 	İş ile ilgili Etkenler <ul style="list-style-type: none"> •İş ile ilgili Talepler ve Kaynakları •İş ile Özel Hayatın Karışması 	Kişisel Etkenler <ul style="list-style-type: none"> •İş performansı

Tablo 2: Sanal Kaytarmaya Neden Olan Etkenler

Kaynakça: Doorn, O. (2011). Cyberloafing: A Multi–Dimensional Construct Placed in a Theoretical Framework. Master Dissertation, Eindhoven University of Technology, Department Industrial Engineering and Innovation Sciences, Netherlands.

3.4.1. Örgütsel Etkenler

Sanal kaytarmaya neden olan örgütsel etkenler; örgütsel politikalar,örgütsel özellikler, kişisel internet kullanımındaki kesinlik ve çalışma grubu normları olmak üzere dört boyutta değerlendirilmektedir (Doorn, 2011:9)

3.4.1.1. Örgütsel Politikalar

Örgütsel politikalar sanal kaytarmaya neden olan etkenler arasında önemli bir yere sahiptir (Kılıç, 2017:16) Örgütün iş yerinde çalışanlarına sunmuş olduğu internet imkanlarının kullanım politikası, iş yerinde şahsi bilgisayar kullanımı ve yeni çalışma yolları sanal kaytarma üzerinde olumlu veya olumsuz etkiler göstermesinde etkiye sahiptir (Doorn, 2011:9).

İnternet politikaları: Çoğu çalışanın birkaç saniyelğine internet üzerinden bir arkadaşıyla sohbet etmesi veya futbol skoruna bakması nedeniyle iş düzeninin aksamayacağını düşünür ancak bu birkaç saniye dakikalara veya saatlere dönüşebilmekte ve örgütün istemeyeceği bir durum halini alabilmektedir (Lim, 2005:679). Sanal kaytarma konusu üzerinde çalışma yapan araştırmacılar, sanal kaytarmanın çalışanlar ve örgüt açısından olumsuz etkileri olduğu üzerine fikir birliği sağlayamamasına rağmen birçok örgütün çalışanlarına sunmuş olduğu internet erişimine yönelik sınırlama ve kontrol politikaları izlemektedir (Doorn, 2011:10). Örgütler, internet politikaları oluşturarak verimsiz internet kullanımını engellemeyi amaçlamaktadırlar. İnternet politikaları oluşturmanın yanı sıra örgütler bu etkinlikleri azaltılması için,eğitim verme, cezalandırma, internet kullanımını filtreleyen yazılımlar kullanma, gözetleme gibi önlemler almaktadır (Mahatanankoon, 2006:15).

Çalışanların internet kullanımlarına yönelik internet politikalarının sanal kaytarma davranışı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ve bu davranışların azaltılmasında katkısının olduğu bilimsel olarak ispatlanmıştır (Lim ve Teo, 2005:1082). Blanchard ve Henle ise örgütün internet politikalarının, çalışanın sanal kaytarma faaliyetlerini etkilemeyeceğini belirtmektedirler. Çünkü çalışan, sanal kaytarma davranışının fark edilmesinin tamamen tesadüf olduğunu düşünmektedir. Alan yazındaki internet politikaları üzerindeki çelişkiler, sanal kaytarma davranışlarına karşı alınacak önlemler için karışıklık oluşturmaktadır (Blanchard ve Henle, 2008:1092). Bu konuda örgütler, çalışanlarının sanal kaytarmaya yönelik sorumlulukları ile örgütün sanal

kaytarma davranışlarını kontrol etme politikaları arasında denge sağlamanın yolunu bulmalıdırlar (Doorn, 2011:10).

Kişisel İnternet Kullanım Politikası: Gelişen teknoloji ile kişiler sadece iş yerinin internet erişimine bağlı kalmamakta, kişisel iletişim cihazlarının özelliklerini kullanarak internet erişimi sağlayabilmektedir (Yılmaz, 2017:119). Ayrıca örgütün kendilerine sağlayacağı donanım imkanları yerine kendi donanımlarını kendilerine ayrılan bütçe ile temin edebilmektedir. Bu durumda örgütün kendi sağlamış olduğu imkanları kontrol edebilmesi mümkün iken çalışanlarının kişisel donanımlarını denetleyebilmesi pek mümkün olmamaktadır. Örgüt tarafından sağlanan donanım imkanları ile çalışanlara göre kendi imkanları dahilinde donanımını kullanan kişilerde sanal kaytarma davranışının daha fazla gerçekleşmektedir (Doorn, 2011:10). Dolayısıyla bu durum sanal kaytarmaya neden olan etkenler arasında yer almaktadır.

Yeni Çalışma Yolları: Yeni çalışma yolları, çalışanlara işlerini gerçekleştirmede kolaylık sağlaması amacıyla örgütün zaman ve mekân olarak esneklik sağlanması politikasıdır. Esnek çalışma alanları ofis dışında çalışma olarak ifade edilmektedir. Bu politikaların örgüt kuralları çerçevesini ve olası riskler konusunda çalışanın bilgilendirilmemesi durumunda uygulama konulması olumsuz durumlar ortaya çıkarabilmektedir (Kılıç, 2017:17).

Mekânsal esneklik politikaları örgütler için bazı problemler yaratabilmektedir. Bu problemlerin ortaya çıkmaması için örgütlerin yönetsel kontrol, performans takibi ve iş koordinasyonu sağlaması gerekmektedir. Yeni çalışma yollarının kontrol eksikliği sanal kaytarma davranışının artmasına neden olabilmektedir (Doorn, 2011:10).

3.4.1.2. Örgütsel Özellikler

Örgütlerde yöneticilerin ve çalışma arkadaşlarının sanal kaytarma davranışlarına yönelik önleyici kurallarının olmaması ile sanal kaytarma faaliyetlerinin artması arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Blanchard ve Henle, 2008:1095). Çalışanlar buldukları örgütün özelliklerinden, yönetici davranışlarından ve iş arkadaşlarından etkilenebilmektedir. (Feldman, 1984:49). Bu durumda çalışanın çevresinde sanal kaytarma davranışlarının sergilenmesi çalışana da sanal kaytarma davranışlarına yönlendirebilmektedir.

Lim ve Teo'nun yapmış oldukları araştırma sonucunda çalışanların %88'i diğer çalışanlarında sanal kaytarma aktivitelerinde bulduklarını ve örgütün internet erişiminin bu davranış için uygun olduğunu belirtmişleridir. Bu durum "normalleşme" olarak ifade edilmekte ve çalışanlar, davranışlarını büyük oranda iş ortamında yaygın olan değer, norm ve beklentiler çerçevesinde yönlendirildiğini ifade etmektedirler. Çalışma ortamında belirli bir düzeyde ve türde sanal kaytarma faaliyetinin gerçekleştiği ve göz ardı edilebilir olduğu konusunda ipucu alan çalışanlar bu tür davranışları normalleştirmektedirler (Lim ve Teo, 2005:1087). Banduro (1978)'e göre sosyal öğrenme teorisi ile ilişkili olarak, bireyler başkalarının davranışlarını ve sonuçlarını gözlemleyerek davranmayı öğrendikleri belirtilmektedir (Lim ve Teo, 2005:1088).

Çalışanların sanal kaytarma davranışı sergilemesinde örgütün ve iş arkadaşlarının eksik özellikleri etkili olsa da örgütün iş yerinde internet erişimi için düzenleyici politikalar izlememesi de bu durumu desteklemektedir. Lim ve Teo'nun araştırmasında değindiği bir husus ise katılanların %82'si iş yerinde sanal kaytarma faaliyetlerinden dolayı disipline giden birini tanımadıklarını belirtmesidir (Lim ve Teo, 2005:1088). Bu durum gösteriyor ki örgütlerin karşılaşacakları sanal kaytarma davranışlarına yönelik tutarlı refleksleri önem oluşturmaktadır.

3.4.1.3. Çalışma Grubu Normları

Normlar, kişiden beklenen ideal davranış formunu ortaya koymaktadır (Yılmaz, 2018:11) Çalışma grubu normları ise, çalışma grubuna dahil bireylerin faaliyetlerini düzenleyen ve sisteme odaklanmalarını sağlayan informal kurallardır (Feldman, 1984:48). Çalışanların sanal kaytarmaya yönelik eylemleri sadece bireyin normları ile ilişkili değildir. Bireyin normları, çalıştığı grubun normlarından etkilenmekte ve bu normlar çalışanca özdeşleştirilmektedir (Özdemir, 2016:13). Çalışma hayatını toplumsal hayatın bir parçası olarak gören çalışanların örgütlerdeki davranışarı, toplumsal normlardan etkilenmektedir (Sherif, 1961:160).

Çalışma grubu normları, bireyler için ortalama bir davranış ifade etmez. Bu normlar, grup kuralları, grup üyesi uyarıları ve örgüte bağlı grup üyesi eylemleri ile beklentileri ve sonuçları kapsamaktadır. Çalışanın dahil olduğu çalışma grubu yöneticileri ve üyelerinin sanal kaytarma konsundaki eğilimleri, kişinin sanal kaytarma davranışını etkilemektedir (Mahatanankoon vd., 2004:94).

Çalışanlar sanal kaytarma davranışlarının oluşmasında çalışma ortamındaki iş arkadaşları ile kıyaslama yaparak tutumlarını belirlemektedirler. Bireyin dahil olduğu grupta sanal kaytarma eğilimi mevcut ise birey kendisinde bu davranışta bulunabileceğini düşünmektedir (Kılıç, 2017:18). Dolayısıyla sanal kaytarma gibi davranışların üzerinde çalışma grubu normlarının büyük bir etkisi bulunmaktadır.

3.4.1.4. Kişisel İnternet Kullanım Kurallarındaki Kesinlik

İnternetin hızlı gelişimiyle, kendi hukukunu, kendi dilini, söylemini ve yaşam biçimini oluşturmaktadır (Tanılır, 2003). Örgütler de gelişen bu hızlı değişimin katkılarında yararlanırken çalışanların inernet kullanımlarında iş dışı aktivitelerde bulunmamaları için bir takım kurallar oluşturmaktadır. Bunun temelinde internet kullanımında yaşanan düzensizlik ve kuralsızlıktan kaynaklanmaktadır (Sönmez, 2002).

Çalışanın iş yerinde internet kullanım eğilimleri, örgütün internet erişim kurallarına karşı tutumu ve bu kurallar hakkındaki bilgisi çerçevesindedir (Özdemir, 2016:11). Örgütler sağlamış olduğu internet erişimi kullanım kurallarını belirleyerek örgütte bu imkanları kullananları bilgilendirmesi sonucunda çalışanların davranışları gözlemlenirse, çalışanların internet kullanım düzeyi konusunda daha belirgin tavırlar oluşturabilirler. Eğer örgütlerde çalışanların internet erişimine yönelik düzenleyici kurallar bulunmuyorsa, çalışanlardan beklenen internet kullanım düzeyi ile izin verilen kullanım düzeyi arasında farklı tutumlar ortaya çıkacaktır. Bu durum yazılı kuralların ve kontrollerin olmamasından kaynaklanmamakta, çalışanların bu kurallara her şartta uyacağı varsayılmasından kaynaklanmaktadır (Darley, 2001:12).

İnternet kullanımının örgütlerde günümüzdeki kadar yaygın olmadığı dönemde “Bilgisayar Etik Enstitüsü” tarafından 1992 yılında “Bilgisayar Etiğinin On Emri” ni yayınlamış olması bireylerin bilişim teknolojileri kullanırken dikkat etmesi gereken etik kuralların önemini hatırlatmaktadır. (Computer Ethics Institute, 1992):

- “İnterneti insanlara zarar vermek için kullanmayınız.”
- “İnsanların internette çalışmalarını engellemeyiniz.”
- “Başkalarının dosyalarını izinsiz karıştırmayınız.”
- “İnterneti hırsızlık yapmak için kullanmayınız.”
- “İnternetin yanlış kullanımına tanıklık etmeyiniz.”
- “Bedeli ödenmemiş lisanslı yazılımları internette indirmeyiniz.”

- “Başkalarının internet kaynaklarını izin almadan ve bedelini ödemedi kullanmayınız.”
- “İnternette indirdiğiniz makaleleri kaynak göstermeden kullanmayınız.”
- “İnternette yazışmalarınızın sosyal etkilerini dikkate alınız.”
- “İnterneti insan hakları doğrultusunda sorumluluk sahibi olarak kullanınız.”

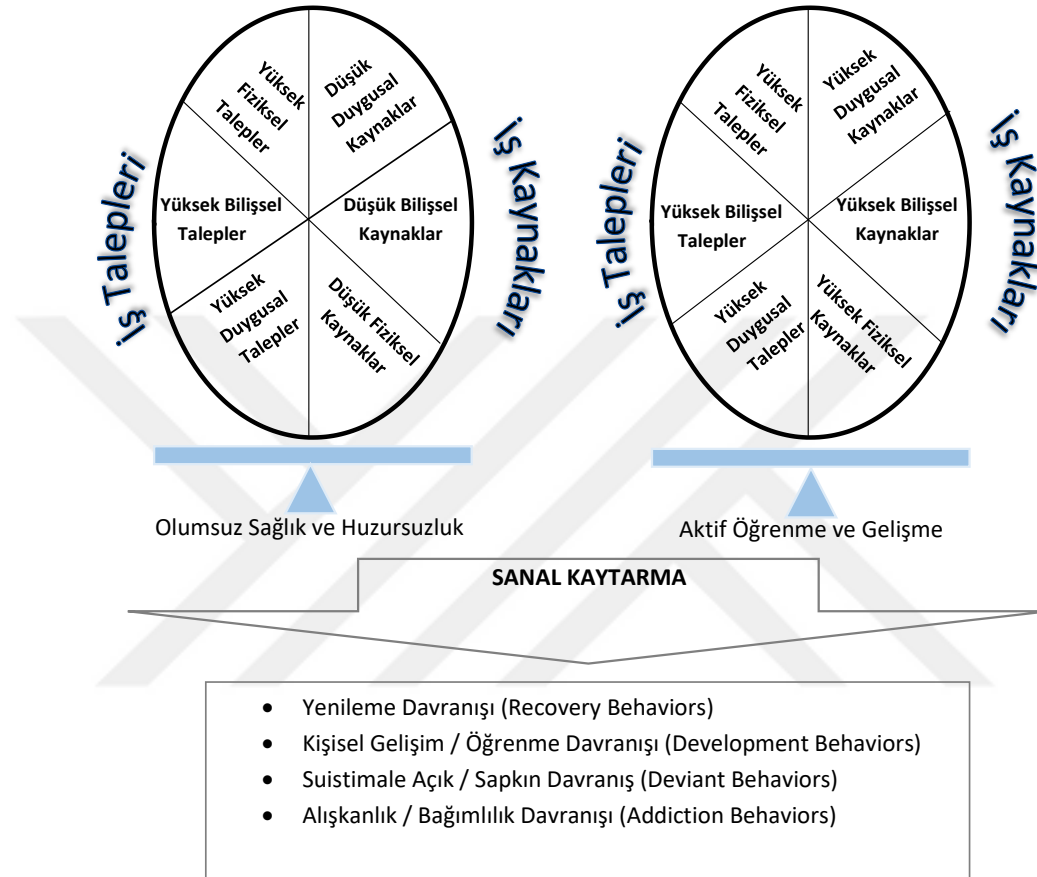
Bireylerin internet kullanımlarını yönlendirmek için kurallar ve yöntemler yazılı olarak ilan edilmediği takdirde, konuya ilişkin belirsizlik oluşur. Bu belirsizlik durumunda birey, internet kullanım davranışlarını kendi öznel yorumları ve grup normları etkisine göre şekillendirir. Örgütler kurallardaki belirsizlikleri netleştirmede süreci bireyler internet kullanımlarında doğru kabul gördükleri etkinlikleri sürdürmeye devam edebilirler. (Debruyne, 2008:69-70). Bu durumlardan yola çıkarak örgütlerde internet kullanımının etik kurallar çerçevesinde belirlenmesi çalışanların internet kullanım tutumlarına yol gösterici bir etkisi olacaktır (Yaman, 2004:135).

3.4.2. İş veya Görev İle İlgili Etkenler

Çalışanın iş ile ilgili etkenleri, iş talepleri ve iş kaynakları ile ilişkilidir. İş ile ilgili talep, çalışanın fiziksel, duygusal ve bilişsel emek gerektiren uyaranlar olarak tanımlanır. Kaynaklar ise çalışanın üzerinde oluşan stresin üstesinden gelmek için yararlanacağı bir güç olarak ifade edilmektedir (Doorn, 2011:10). İş talepleri ve kaynakları üç boyutta ele alınmaktadır. Birincisi, zihinsel talepler ve kaynaklar; beyinsel ve bilişsel faaliyete odaklanmaktadır. İkincisi, duygusal talepler ve kaynaklar; kişilerarası iletişim faaliyetleri sırasındaki duygu durumunu ifade etmektedir. Üçüncü boyutta ise fiziksel talepler ve kaynaklar; bireyin vücut sistemini ifade etmektedir (Hockey, 2000:220). Çok boyutlu bir yapıda olan iş talepleri ve kaynakları DISC (Demand Induced Strain Compensation) modeline dayanmaktadır (Doorn, 2011:10).

Doorn DISC modelini; “yüksek iş taleplerinin yüksek iş kaynakları ile kullanılması aktif öğrenme ve gelişmeye yol açabileceğini göstermektedir. Genel olarak, yüksek iş talepleri ve yüksek iş kaynakları bu nedenle hem çalışan hem de organizasyon için faydalı olduğu düşünülmektedir. Öte yandan, iş taleplerinin yüksek olduğu zaman kaynaklar düşük ise bu durum olumsuz sağlık ve huzursuzluğa yol açabilmektedir.” şeklinde açıklamıştır (Doorn, 2011:11). İş taleplerinin düşük olduğu dönemlerde, çalışanların yapacak iş az olmasından boş vakitlerinin oluşmasına ve bireylerin sanal

kaytarma faaliyetlerine yönelmesine neden olabilmektedir. İş talebinin fazla olduğu dönemlerde ise fiziksel yorgunluk yaşayan birey sanal kaytarma eğilimi göstermesine neden olabilmektedir. (Henle ve Blanchard, 2008:390). Bu nedenle sanal kaytarmanın önlenmesi adına iş talebi dengesinin sağlanması önem arz etmektedir (Kılıç,2017:19).



Şekil 3: DISC (Demand-Induced Strain Compensation) Modeli ve Sanal Kaytarma ile İlişkisi

Kaynakça: Doorn, O. (2011). Cyberloafing: A Multi-Dimensional Construct Placed in a Theoretical Framework. Master Dissertation, Eindhoven University of Technology, Department Industrial Engineering and Innovation Sciences, Netherlands.

Henle ve Blanchard'ın yapmış oldukları çalışma sonuçlarına göre iş talepleri ve iş kaynakları dengesizliğinin çalışanlar üzerindeki etkisi DISC modeli ile ilişkilendirilebilir (Doorn, 2011:12). Örgütlerce olumlu karşılanan iş talepleri ve kaynakların yüksekliği, aktif öğrenme ve gelişme ile ilişkilendirilmektedir. Bu durumun muhtemel sonuçlarından biri de sanal kaytarma davranışı olan bağımlılık veya yenilenme olgularının da ortaya çıkmasıdır. Yüksek talep ve kaynak düşüklüğü kombinasyonunda

hem sapkın davranışlara neden olabilirken hem de bağımlılık davranışlarına neden olabilmektedir (Larose, 2010:12). Lim'e göre taleplerin yüksekliği ve kaynakların bunu karşılayamaması durumunda iş faaliyetlerinden kaçmak için çalışan sapkın sanal kaytarma davranışlarına yönelebilmektedir (Lim,2009:12).

İş yaşamının, özel hayatın içerisine girmesi, iş ve özel hayat karmaşası yaşanması birey üzerinde baskı oluşturmakta ve bu durum iş ve görev ile ilgili etkenler arasında yer almaktadır (Carlson ve Ark., 2000:255). İnternetin insan hayatında önemli bir rol alması ile çalışanlar görevlerini sadece iş yerlerinde değil evlerinde veya başka ortamlarda da yapma imkanına sahip olmuşlardır. Bu durum ile birlikte işin örgüt dışında gerçekleştirilmesi mümkün olabilirken tam tersi bireyler örgütlerde özel hayatları ile de meşgul olabilmektedirler. Bu durumun ortaya çıkmasında çalışanların işleri ile ilgilenirken daha fazla ailelerine vakit ayırma ihtiyacı hissetmesi ve aileleri ile ilgilenirken de işleri ile daha çok ilgilenme ihtiyacının ağır basması sonucunda ortaya çıkmaktadır Yaşanan bu durumların dengesi sağlanamadığında sanal kaytarma davranışlarının ortaya çıkmasında etken olabilmektedir (Doorn, 2011:12)

3.4.3. Kişisel Etkenler

İnternetin gelişimi çok sayıda bilgi kaynağı, uygulama ve örgütlere küresel erişim imkanı sağlamıştır. İnternetin fazla kullanımı üzerine yapılan çalışmalarda kişinin psikolojik durumunu etkilemekte olduğu belirtilmektedir (Hamburger ve Artzi, 2000:422; Kraut ve Ark, 1998). Buna karşın bilim adamlarının yaptıkları araştırmalarda internet kullanımının bireyler üzerinde olumlu etkileri de vurgulanmıştır (Kraut ve Ark, 1998). İnternetin kullanımının birey üzerindeki etkileri üzerine birçok araştırma yapılmıştır. Bununla beraber Hamburger ve Artzi internet kullanımında kişilik özelliklerinin internet kullanımlarını etkileyebileceğini belirterek kişilik eğilimleri ve internet kullanımları arasındaki ilişkiyi inceleyen ve bu alana daha önce değinilmediğini belirtmiştir. Hamburger ve Artzi kişilik özelliklerinin internet kullanımları ile ilişkisini “dışa dönüklük” ve “nevrotiklik” olarak iki boyutta ele almıştır. Araştırmanın sonucunda internet kullanımları ile kişilik eğilimleri arasında pozitif yönde ilişki tespit etmiştir (Hamburger ve Artzi, 2000:422).

Landers ve Lounsbury ise kişiliğin internete yönelik tutum değişkenliklerinde birçok etkenden önce geldiğini belirterek “kişilik özellikleri ve internet kullanımı arasındaki ilişki”yi ele almaktadır. Psikoloji literatünde seçilebilecek birçok kişilik

özelliği olduğundan araştırmasında “Big Five” (Büyük Beşli) modelini dikkate almıştır. Bunlar; dışa dönüklük, sorumluluk, uyumluluk, açıklık ve (duygusal dengesizlik) nevrotiklidir (Landers ve Lounsbury, 2004:285).

Dışa dönüklük; negatif olmayan kişiler sosyal hata bakış açısı olumlu, insanlarla ilişkisi iyi, neşeli kişiliktir. Dışa dönük olmayan kişiler içine kapanık, çevresiyle iletişimi kopuk ve yalnızlığı tercih eden kişiler olarak sınıflandırılmaktadır (Bono ve Ark., 2002:319). Dışa dönük bireyler sosyal olarak açık insanlar olduklarından internet ve bilgisayar kullanımlarına fazla zaman ayırmazlar. Ancak içe dönük kişilik özelliğindeki bireyler, internet kullanım aktiviteleri daha fazla olmaktadır (Akça, 2013:26)

Sorumluluk; sadık, planlı, başarı odaklı, dikkatli ve disiplinli kişilerdir. Ancak sorumluluk sahibi olmayan kişilerde dizipsizlik, dikkatsizlik, yaptığı işe kendini verememe gibi özellikler bulunmaktadır (Costa ve McCrae, 1995:45). Sorumluluk sahibi kişiler iş dışı internet kullanımını işlerini aksatıcı birer aktivite olarak görmekte ve bu aktivitelere yönelimlerine dikkat etmesine katkı sağlamaktadır (Akça, 2013:26)

Uyumluluk; insanlarla olan ilişkilerinde yüksek uyumluluk gösteren, fedakar, açık sözlü ve duyarlı kişiliktir (Bono ve Ark., 2002:318). Bireyin işbirlikçi, samimi yada mesafeli, kaba veya hoşnutsuzluk özelliklerini ifade eder (Kılıç, 2017:20).

Açıklık; zihinsel özellik ağır basmakla birlikte yaratıcı, maceracı, kültürlü bireyler olarak tanımlanmaktadır. Açıklık düzeyi az olan kişilerin muhafazakar, monoton, yeniliğe kapalı kişiler olarak ifade edilmektedir (Bono ve Ark., 2002:320).

Duygusal Dengesizlik; nevrotiklik olarak da ifade edilen kişisel özelliktir. Bu özellikteki kişilikler kaygısız, güvensiz, kendinden emin, endişeli, duygusal ve depresif özellikler sergilemektedir (Kılıç, 2017:20).

Kayış ve arkadaşları beş büyük kişilik özellikleri ile internet bağımlılığı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaları inceleyen meta-analiz çalışmasında büyük beş kişilik özelliklerinin tümünün internet bağımlılığı ile anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Araştırmacı internet bağımlılığını önleyici tedbirler geliştirirken ve müdahale yapılırken kişilik özelliklerine dikkat edilmesi gerektiğini belirtmiştir (Kayış vd., 2016:39). Bu bağlamda sanal kaytarma ve internet kullanımıyla gerçekleştirilen bir davranış olduğundan dolayı kişilik özellikleri de sanal kaytarmayı etkileyen bir etken olarak belirtilebilmektedir. Yapılan araştırmaların da gösterdiği üzere internet kullanımları ile

kişilik arasında bir ilişki olduğu belirtilmekte ve bu ilişki sanal kaytarma davranışlarına eğilim açısından kişilik özelliklerini önemli kılmaktadır.

3.5. SANAL KAYTARMA FAALİYETLERİNİN HUKUKİ BOYUTU

Teknolojinin gelişmesi ile örgütler için vazgeçilmez bir duruma gelen internet kullanımı, beraberinde sanal kaytarma gibi çalışma verimliliğini olumsuz etkileyen sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Mesai saatleri içerisinde internet erişiminin iş dışı amaçlar doğrultusunda kullanımı sanal kaytarma davranışları olarak değerlendirilmekte olup örgütler bu tür davranışların takibi için çeşitli yöntemlere başvurmaktadır (Tan, 2017:28). Sanal kaytarmanın hukuki boyutu ve verimlilik kayıpları değerlendirildiğinde örgütlerin önlem almasını gerektiren hususlar ortaya çıkmaktadır (Blanchard vd., 2008:1070). Örgütler, sanal kaytarma davranışlarının engellenmesine yönelik örgüt içi kurallar ve yasakların yanında internet fitrelemeleri ve programlar ile önlemler almaya çalışmaktadır (Yılmaz, 2018:20).

Sanal kaytarma davranışlarının örgütlere yönelik çeşitli etkilerinin olması, konuya hukuki çerçevede bakmayı gerekli kılmaktadır (Karataş, 2017:2324). Örgütün hukuki haklarını bilmesi ve çalışanlarını bilgilendirmesi örgütlerin verimliliklerinin devamı ve sanal kaytarmanın olumsuz hukuki sonuçlarıyla karşılaşmamak adına önem arz etmektedir (Yılmaz ve Yılmaz, 2015:2). Bu önlemler doğrultusunda çalışanlar takip edilmekte ve sanal kaytarma yaptıkları tespit edilmesi sonucunda uyarı veya iş akdinin feshi ile karşı karşıya kalabilmektedirler (Örücü ve Yıldız, 2014:101).

Örgütler tarafından iş yerinde kişisel internet kullanımının kesin kurallar ile yasaklanmaması ve bunun çalışanlara bildirilmemesi sanal kaytarmaya “örtülü izin” verdiği anlamına gelebilmektedir (Ataş,2017:22). Bu nedenle çalışanların örgütlerin sunmuş oldukları internet sağlayıcılarını hukuki olarak hangi çerçevede (örtülü izin de olsa) kullanabileceğini bilmesi faydalı olacaktır. Örgütler de hangi şartlarda haklı olduğunu ya da iş sözleşmesini fesih edilebileceğini bilmesi, örgütlerin verimliliğinin devamı açısından yerinde bir karar almasını sağlayacaktır (Yıldız ve Yıldız, 2015:2).

Hukuki sürece taşınmış olan bir dava konusu olarak, bir işveren çalışma saatleri dahilinde bir çalışanın sosyal medya üzerinden bir başka çalışan hakkında sataşma niteliğinde yazışmalar yapması gerekçesiyle çalışanın iş sözleşmesini fesih etmiş ve çalışanın açtığı dava sonucunda yerel mahkeme “iş sözleşmesinin feshini feshin haklı ya da geçerli nedene dayanmadığı gerekçesi” ile iptal etmiştir. Bunun sonucunda dava

temyize gitmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Bakırköy 27. İş mahkemesi 2014/11150 E., 2014/28132 karar sayılı davada emsal karara alarak “somut olayda, davacının sosyal paylaşım sitesinde iş yeri çalışanları hakkında sataşma niteliğinde yazışmalar yaptığı ve buna ilişkin kayıtların iş yerinde kullanıma tahsis edilen bilgisayarda görüldüğü hep birlikte değerlendirildiğinde işverence yapılan feshin haklı nitelikte olduğu tartışmasız olup mahkemece davanın reddi gerekirken yanlıgılı değerlendirme ile davanın kabulü hatalıdır.” şeklinde 4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca 25.09.2014 tarihinde oy birliği ile karar vermiştir (Yargıtay, 2014).

Sanal kaytarma konusuna hukuki boyuttan baktığımızda Yargıtay tarafından alınan emsal kararlar, çalışanlar ve işverenler açısından önem arz etmektedir (Örücü ve Yıldız, 2014:101). “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 17.03.2008 tarih ve 2007/27583 Esas ve 2008/5294 Karar Sayılı” kararında “İşyerinde Özel Amaçlar Dâhilinde İnternet Kullanımı ve Sonuçları” hususunda genel anlamda şu ifadelere yer vermiştir (Ulusoy, 2017:926).

- “İşverenin açıkça veya örtülü izni olmaksızın işyerinde internetin özel amaçlı olarak kullanımıyasaktır. Bir başka anlatımla, örtülü veya iş sözleşmesi ile açıkça internetin özel olarak kullanılabileceğine dair izin yoksa işçi işyerinde özel amaçlı olarak internet kullanamaz. Ancak buyasak istisna olarak acil durumlarda ve işine ilişkin sebeplerden dolayı meşru bir şekilde delinebilir.”
- “Özel amaçlı kullanım izni verilmiş olsa dahi, işçi internet ya da e-mail komünikasyon sisteminin sınırsız kullanımına mezun değildir.”
- “İşyerinde en az altı ay boyunca işveren tarafından özel amaçlı kullanımın fark edilmesine rağmen ses çıkarılmamış olması, örtülü izin olarak değerlendirilmelidir. Ancak bu surette işçinin, işverenin gelecekte de ses çıkarmayacağına dair haklı güveninden bahsedilebilir.”
- “İşçinin, işverenin açıkça yasaklamasına rağmen interneti özel amaçlı kullanmasında önceden ihtaragerek olmaksızın iş sözleşmesi feshedilebileceği gibi; işçinin pornografik resimleri videoları işletmenin veri taşıyıcısına indirmesi ve yüklemesi halinde ihtaraya gerek yoktur.”
- “Özel telefon görüşmesi nedeni ile iş sözleşmesinin feshi için bu konudaki yasağın daha önce işçiye bildirilmiş olması veya önceden ihtar verilmesi şarttır.”

TOPLAM	26
---------------	-----------

Tablo 4: Yıllara Göre Sanal Kaytarma Türleri ve Yapılan Hukuki İşlemlerin Gerekçesi

Kaynakça: Yıldız, B., Yıldız, H. (2015). İş Yaşamındaki Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuki Yönden İncelenmesi, Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 13(3), 1-17. ve Yargıtay Başkanlığı, erişim 05.03.2019, Yargıtay Kararları (2014,2015,2016,2017,2018),

<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>

Yıl/Karar Tarihi	Sanal Kaytarma Türü*	Hukuki İşlemin Gerekçesi
1997/1518	Boş zamanlarında kişisel yazılımını işyerinin bilgisayarında bireysel amaçlarla kullanma.	İyi niyetli olarak değerlendirilmiş ve iş sözleşmesi fesih edilmemiştir.
2004/28069	Uygun olmayan içerikte sözler ve resimler içeren e-mailler gönderme.	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih.
2005/3763	İşverene uygunsuz ifadeler içeren e-mail atma ve daha sonra —izin almaksızın— işveren bilgisayarından işveren görmeden ilgili e-maili silme.	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih.
2005/9918	Dışarıdan lisanssız programları temin edip işyerindeki bilgisayara yükleme ve işyerindeki bilgisayarda video seyretme.	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih.
2006/5532	Ortak kullanımda olan bilgisayarı kullanarak internet ortamında uygunsuz sitelerde film izleme ve bunu diğer çalışma arkadaşlarına da izletme.	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih ve feshin dayandığı gerekçelerin ispatlanması (tanık beyanı da olabilir).
2006/26792	İş saatleri içerisinde İnterneti kullanarak bahis sitelerine girme.	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih.
2006/30446	Bilgisayar ortamında işyeri ile ilgili hesap ve kayıtları daha önce aynı işletmede çalışıp ayrılan ortaklar ve diğer üçüncü kişiler ile “Messenger” aracılığıyla paylaşma.	İş K. 25/II b, d ve e fıkraları uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal feshi ve feshin dayandığı gerekçelerin ispatlanması.
2007/2011	Sendika ile ilgili bir haberi indirme ve elektronik posta yoluyla da diğer arkadaşlarına gönderme.	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih.
2007/9601	İnterneti kullanarak sohbet etme (chat) ve sohbet aşamasında da kendisine ait fotoları karşı tarafa gönderme.	İş K. 25/II b, d ve e fıkraları uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal feshi ve feshin dayandığı gerekçelerin ispatlanması; aksi takdirde 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 325. maddesi gereğince indirim yapılarak sonuca gidilmesi.
2007/30241	Elektronik ortamda yazılan bir takım yazıları kendi kişisel elektronik postası (e-	Toplu İş Sözleşmesi'nin eki niteliğindeki iç yönetmeliğe

	mail) aracılığı ile birçok çalışma arkadaşına gönderme.	(37/30 maddesi) ve İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih.
2008/5294	Yasaklı sitelere girerek pornografik resimleri, videoları işletmenin veri taşıyıcısına indirme ve yükleme.	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih.
2008/21177	Bilgisayarda oyun oynama, sohbet etme, müstehcen sitelere ve bahis sitelerine girme.	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih.
2008/29779	Çalışanın kendi adına web sitesi oluşturması, web sayfasında işletmenin faksını bildirmesi, mesai saatleri içerisinde çok sayıda mail alması veya göndermesi.	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih.
2008/30555	Asli görevleri dışında internetle uğraşma ve ilgisiz mail yazışmaları.	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih; ancak fesih için geçerli makul sürenin geçirilmesi sonucunda feshin geçersizliği ve işe iade.
2009/12393	internet alışveriş ve oyun sitelerine girme, iş sözleşmesi feshedilen bir işçi ile elektronik ortamda karşılıklı gönderilen maillerde işverenin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etme ve asılsız istinatlarda bulunma.	İş K. 25/II b fıkrası uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal feshi, İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih ve iş sözleşmesinin eki niteliğindeki iç yönetmeliğin ihlali.
2010/14752	Sürekli msn ile işle ilgisi olmayan görüşmeler yapması	İş K. 25/II bendi uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenlerle derhal feshi ve feshin dayandığı gerekçelerin ispatlanması
2010/36828	Film izleme, oyun oynama, internet vasıtasıyla işveren ve işyeri çalışanları hakkında şeref ve haysiyet kırıcı, hakaret içeren yazışma (sohbet etme)	İş K. 25/II bendi uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenlerle derhal feshi
2010/37399	İş saatlerinde müşterilerle müzik dinleme, interneti kullanarak futbol bahis oyunu oynama ve işletmenin çeşitli yerlerinde de müşterileriyle bu oyunu oynama	İş K. 18. maddesi uyarınca geçerli nedenlerle fesih
2010/37516	E-mail (elektronik posta) kullanarak iş sözleşmesi fesih edilen eski bir çalışanla işveren hakkında hakaret ve işyeri hakkında sır sayılabilecek bilgiler veren yazışmalar yapma.	İş K. 25/II bendi uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenlerle derhal feshi.
2012/6935	İşveren hakkında hakaret niteliğini içeren chat yapma (sohbet etme).	İş K. 25/II b fıkrası uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenlerle derhal feshi; ancak fesih için geçerli makul sürenin geçirilip geçirilmediğinin incelenmesi
2012/15875	İşyerinin bilgisayarında şahsi mimari proje çizimi ve işveren aleyhinde başka bir firma ile ilgili yazışmaların (sohbetlerin) olması	İş K. 25/II e fıkrası uyarınca geçerli nedenlerle feshi; ancak fesih için geçerli makul sürenin geçirilmesi sonucunda

		feshin geçersizliği ve İş K. 17. maddesinde yer alan “sürelî fesih” şartlarının uygulanması
2014/27212	Mesai saatleri içinde internete sosyal medya sitelerine girerek doğruluk ve bağlılığa aykırı davrandığı	Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ile fazla mesai ücreti ve ücret alacaklarının ödetilmesinin reddine.
2015/14386	Mesaisinin çoğunu internette sohbet ederek geçirmek, sosyal medyada işyeri ile ilgili olumsuz yazılar yazmak.	İşveren feshi olduğunun kabulüne. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/2-f maddesine göre haklı fesih nedenidir.
2016/10461	Çalışma saatleri içerisinde arkadaşları ile kurumu ve mesleği küçük düşürücü mahiyette fotoğraf çekirip bu fotoğrafları çalıştığı şirketin isim ve logosunu kullanarak sosyal medya üzerinden paylaştığı gerekçesiyle iş akdinin feshi.	İş K. 18. Maddesi ve 25/II bendi uyarınca iş sözleşmesinin geçerli nedenlerle fesih.
2017/248	Mesai saatleri içerisinde, “facebook”, “messenger” gibi uygulamalar ve oyun oynamak suretiyle zaman geçirdiği savunulmaktadır. <ul style="list-style-type: none"> Bu Yargıtay kararında iş sözleşmesinin feshinin haklı sebebe dayanıp dayanmadığı ve dolayısıyla davacının kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarına hak kazanıp kazanmadığı noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır. Mahkemece, yargılama dosyasına eklenmesi istenen çalışanın cep telefonu hattından internet kullanım sürelerine ilişkin belgeler ... İletişim Hizmetleri A.Ş. den talep edilmiştir. İnternet kullanım süreleri ve saatleri tarihleriyle birlikte 224 adet yazılı sayfa dökümü ve CD ile alınmıştır. <p>(Sanal kaytarma davranışlarında iş feshi ispatı için internet kullanım dokümanları mahkeme tarafından değerlendirmeye alınmıştır.)</p>	Birlikçi tarafından internet kullanım süreleri ve mesai saatlerinin çakıştığı süreler denetime elverişli olacak şekilde tarihleriyle birlikte tespit edilmeli ve neticeye göre bir değerlendirme yapılarak, feshin haklı sebebe dayanıp dayanmadığı noktasında sonuca gidilmelidir.
2018/6547	Çalışma saatleri sırasında internetten gazete okumak vs işle alakası olmayan şeylerle uğraşmak, İzinsiz olarak cep telefonu ile kamera kaydı almaya çalışmak ve iş aksatıcı davranışlarda bulunma.	Bölge Adliye Mahkemesinin kararı bozularak davanın reddine. İş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu md.25/11 bendi uyarınca feshedilmesi geçerli sebebe dayandığından kabul edilmiştir.

3.6. SANAL KAYTARMA SONUÇLARI

Birçok örgüt daha verimli ve başarılı olmak için iş süreçleri içerisinde bilişim imkanlarını kullanmaktadır. Bu imkanlar çalışanlara ve örgüte kolaylıklar sağladığı gibi

bazı problemlerinde ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu noktada ortaya çıkan problemlerden biri olan sanal kaytarma faaliyetlerinin çalışan ve örgütler açısından sonuçları olmaktadır.

Araştırmacılar yaptıkları çalışmalara göre sanal kaytarma davranışlarının sonuçları konusunda iki farklı görüş belirtmektedirler. Sanal kaytarmanın örgütler için olumsuz etkilerinin olduğunu ve ayrıca çalışanların önemsiz sanal kaytarma davranışları sergilemesi, çalışanların kendilerini geliştirme ve öğrenme fırsatı oluşturması ile olumlu bir etkisinin olacağı da savunulmaktadır. (Örücü ve Yıldız, 2014:100). Sanal kaytarma faaliyetleri çalışanın yaratıcılığına, bireysel gelişimine ve işi kolaylaştırmasına sağladığı katkının yanında, örgütsel amaç dışında gerçekleştirilmesi hem sosyal açıdan hem de ekonomik açıdan kayıpların oluşmasına neden olabilmektedir (Tan ve Demir, 2018:52).

Sanal kaytarmanın örgüt için olumlu yönleri değerlendirildiğinde, çalışma ortamında internet kullanımı, örgüt içi iletişim imkanlarına önemli kolaylıklar sağlamaktadır. İnternet erişiminin çalışanlar arası iletişimi kolaylaştırıcı bir katkı sağlaması iş yükünün azaltılmasına ve gereksiz işlemlerin kaldırılmasını sağlamaktadır (Örücü ve Yıldız, 2018:100). Çalışanın internette tartışma forumlarına katılması, kişisel gelişim gruplarına dahil olması ya da örgüt için rekabetçi bilgiler edinilmesi amacıyla sergiledikleri öğrenmeyi artırıcı sanal kaytarma davranışları esnekliği, yaratıcılığı, işbirliğini ve bir öğrenme grubu oluşturmaktadır. (Blanchard ve Henle, 2008:1069).

Anandarajan (2011) sınıflandırmış olduğu sanal kaytarma eylemlerinden; iş-aile, kişisel gelişim, örgütsel vatandaşlık ve hedonik eylemlerinin örgütler ve bireyler için olumlu sonuçları olduğunu belirtmektedir (Anandarajan vd., 2011:581). İş yerinde internet iletişim kanallarını aile ile bağlantı kurmak amacıyla kullanan çalışanların iş aile dengesini sağlamasına katkı sağlamaktadır. Bu tür davranışlar çalışanları dinlendirmekte, stresi ve devamsızlığı azaltmakta, sosyal ve psikolojik refahı, motivasyonunu artırarak çalışmanı doğrudan örgütü ise dolaylı olarak olumlu etkilemektedir (Ünal, 2015:2015). Hedonik eylemler ise kişiye hoş gelen eğlenceli eylemlerdir. Bu eylemler kişinin stresini azaltarak kısa süreli bireysel fayda sağlayabilir olmakla birlikte örgüte bir faydası yoktur (Anandarajan vd., 2011:581).

Çalışanların yoğun iş temposundan dolayı yaşadığı zihinsel yorgunluklarını ve ortaya çıkan streslerini azaltmak adına internet ve bilgisayar faaliyetlerinden faydalandığı söylenebilir (Anandarajan vd., 2004:71). Çünkü bazı çalışanlar iş yerinde bilgisayarı ve

interneti bir ofis oyuncağı gibi düşünmekte olup, bu oyuncak aracılığıyla zihinsel yorgunluklarını rahatabilmektedirler (Özkalp vd, 2012:32).

Mills vd. (2001) ise yaptıkları çalışma sonucunda sanal kaytarmanın örgütler için üç farklı olumsuz etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu sorunlar üretim ve finansal kayıplar, şirket kaynaklarının kapsamlı kullanımı, yasal sorumluluklar olarak ifade edilmiştir (Mills vd., 2001:37-38). Sanal kaytarma faaliyetlerinin denetimi zor olduğundan örgütler için maddi ve zamansal kayıplara neden olabilmektedir. İş verimliliğinin düşmesi, etkinliğin azalması, ağ sorunlarının yaşanması, casus yazılımlar, siber suçlar nedeniyle hukuki sorunlarla karşı karşıya kalınması gibi etkenler örgütü olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Chun ve Yaping, 2010).

Sonuç olarak, internet teknolojisinin bireyler ve örgütler için sınırsız fırsatlar ve faydalar sağladığı gibi örgütler için büyük zorluklar da ortaya çıkarmaktadır. Örgütler bu olumsuzluklara engelleyerek bu avantajlardan nasıl yararlanacağını bilmelidirler (Al-Shuaibi vd., 2013:7).

Doorn (2011) ise sanal kaytarma sonuçlarını örgütsel olarak iş performansı ve iş verimliliği olarak sınıflandırmıştır. Çalışanın tükenmesini ise kişisel bir sonuç olarak ele almıştır (Doorn, 2011:14).

3.6.1. İş Performansı

Sanal kaytarma aktivitelerin iş performansı üzerinde etkileri iki farklı şekilde değerlendirilmekte olup, verimliliği azalttığı için örgütsel açıdan olumsuz bir etkisi olduğu belirtilmektedir. Diğer bir görüşe göre ise bireylerin bastırılmış yeteneklerinin ortaya çıkmasına katkı sağlamakta olup örgüt için dolaylı birey için doğrudan katkı sağlayıcı bir etkisi bulunmaktadır (Söyük, 2018:1062).

Bazı durumlarda zararsız karşılanan sanal kaytarma aktiviteleri, çalışanların zamanını verimsiz harcamasına neden olduğundan işverenleri doğrudan ilgilendirmektedir. Sanal kaytarma aktiviteleri üretim için ayrılan zaman diliminde gerçekleştirilmesi ile üretimin azalmasına, gereksiz internet erişimi kullanılması ile de ağ sunucuları ve sistem performansında olumsuz sonuçlara neden olmaktadır (Ulusoy, 2017:925). Performans için önemli bir kriterde çalışanın gayretidir. Çalışanın yaptığı iş için göstermiş olduğu gayret ile performans arasında doğrudan bir ilişki vardır. Sanal kaytarma davranışı sergileyen çalışanın işine karşı dikkatini verememesi, gerekli özeni

ve gayreti gösterememesi durumunda performansını olumsuz etkileyebilmektedir. Bu performans düşüklüğün kişinin işten çok sanal kaytarma davranışları gerçekleştirdiğinin bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Doorn, 2011:14).

Sanal kaytarma faaliyetleri örgütleri finansal açıdan da önemli maliyetlerle karşı karşıya bırakabilmektedir. Disiplin cezaları, iş sözleşmesi feshi veya çalışan kaybı, gizlilik ihlalleri, itibar kaybı, kişisel mahremiyet, kişisel ve örgütsel sorumluluk ile ilgili masraflar kaybedilen üretkenlikle birlikte örgütler için ekonomik maliyete de neden olmaktadır (Weatherbee, 2010:35-36).

3.6.2. İş Verimliliği

Verimlilik üzerinde dolaylı bir katkısı olan sanal kaytarmanın özgürlüğü desteklediği, örgüt kültürün oluşmasına katkı sağladığı ve çalışanları zihinsel ve sosyal aktivitelere yönlendirdiği ifade edilmektedir (Oravec, 2002:61-62). Gelişim amacıyla yapılan sanal kaytarma davranışları işletme amaçları çerçevesinde yapılıyorsa, bu durum iyi eğitilmiş ve bilinçli çalışanlar nezdinde performans ve verimlilik artışını doğrudan etkilemektedir (Anandarajan vd., 2004:70-72). İçsel denetime sahip olan işgörenlerin sergilediği önemsiz sanal kaytarma davranışlarının, iş performansını arttırdığı ve bunun etkisiyle çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azalmasına katkı sağladığı sonucuna ulaşılmıştır (İnce ve Gül, 2011:520-522).

Diğer bir yandan ise çalışanların işyeri donanımlarını kullanarak interneti kişisel amaçları doğrultusunda kullandıkları zaman verimlilik kaybı yaşanmasına neden olabilmektedir (Sertta, 2016:51). Sanal kaytarma davranışları örgüt içindeki verimsizliğin nedenleri arasında düşünülmektedir. Ramayah (2010), kişisel e-ticaret, kişisel bilgi araştırmaları, kişisel veri indirme gibi davranışların örgüt içindeki verimsizliği etkilediği sonucuna ulaşmıştır (Ramayah, 2010:295-301). Sanal kaytarma verimlilikte azalmalara ve örgüt kaynaklarının verimsiz kullanımına yol açabilmektedir (Lieberman vd., 2011:2192). Sanal kaytarma aktiviteleri internet bant genişliğinde daralmalara, casus yazılım bulaşması gibi sorunlar neticesinde görev ertelemelerine ve örgüt verimliliğinde düşüşlere neden olabilmektedir (Lara ve Mesa, 2010:1039).

3.6.3. Tükenmişlik

İş taleplerinin iş kaynaklarından daha yüksek olduğu durumlarda, çalışanın tükenmişlik duygusunun önlenmesi için bir iyileşme gerekmektedir (Doorn, 2011:15).

Sanal kaytarma bu süreçte önemli bir katkı sağlayabilir ve çalışanın tükenmişlik duygusunun azaltılmasında olumlu bir etki yaratabilir (Oravec, 2002). Molaların, çalışanların tükenmişliğini azaltılmasında olumlu bir etkisinin olmaktadır. Çalışanın sanal kaytarma ile işine kısa bir ara vermesi bireyin tükenmişliği üzerinde bir kırılma görevi gördüğü ifade edilmektedir (Bridegan, 2008:51). Bu bağlamda sanal kaytarma, tükenmişlikten kurtulma davranışı olarak kabul edilmektedir. Çalışanın enerjisini yenilemesi ve dolayısıyla potansiyel olumlu sonuçların oluşmasına katkı sağlamaktadır. Ayrıca sanal kaytarmanın tükenmişlik üzerinde olumlu etkilerinin yanında olumsuz bir etkisi de olabilmektedir (Doorn, 2011:15).



4. GEREÇ VE YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı sağlık çalışanlarında işe yabancılaştırma ile sanal kaytarma düzeylerinin ve bu kavramlar arasındaki ilişkilerin belirlenmesidir. Ayrıca her iki kavramın sosyodemografik değişkenler ile ilişkilerini de ortaya koymak amaçlanmaktadır. Araştırmada işe yabancılaştırma ve sanal kaytarma boyutları detaylı bir şekilde incelenmiş ve analizlere tabi tutulmuştur. Sağlık sektöründe baktığımızda işe yabancılaştırma ve sanal kaytarmasının bir arada araştırıldığı bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle araştırmamız sağlık yönetimi alanında yapılan ilk tez çalışması olma özelliği taşımaktadır. Ulusal yazına bakıldığında ise bu konuda Babadağ (2018)'ın belediye çalışanlarına yönelik ve Yıldırım (2018)'ın otel çalışanlarına yönelik bilimsel makale çalışması dışında bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu çalışma yapılacak çalışmalara ışık tutacak, incelemenin çıktıları sektör yöneticileri ve araştırmacılar için de katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

4.2. Araştırmanın Evreni Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi

Araştırma evreni; bir Devlet Hastanesinde, bir Sağlık Bilimleri Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezinde ve bir Özel Hastanede çalışan temizlik personeli, güvenlik personeli, hasta bakıcı dışındaki tüm sağlık çalışanlarından (hekim, hemşire, ebe, laborant, tıbbi sekreter, idari personel vb.) oluşmaktadır. Araştırma kapsamında ilgili kuruluşların personel birimlerimden elde edilen bilgilere göre toplam evren 4042 kişiden oluşmaktadır. Araştırmada bu ilişkinin varlığını ortaya koymak için evreni temsil edecek gerekli olan veriler kolayda örnekleme yöntemi ile $x = Z(c/100)2r(100-r)$, $n = N \cdot x / ((N-1)E^2 + x)$, $E = \text{Sqrt}[(N - n)x/n(N-1)]$ formülü doğrultusunda seçilen en az 351 sağlık çalışanı olarak belirlenmiştir.

Araştırma süresince üç kurumda toplam 1847 kişiye ulaşılmış anket ve onam formu teslim edilmiş ancak ulaşılan kişilerden 797 kişi formları teslim etmiştir. Araştırmada 195 katılımcının anketi eksik, hatalı ve hedef kitle içerisinde olmayan çalışanlarca doldurulması nedeniyle değerlendirmeye alınmamıştır. Toplanan veriler %95 güven aralığında değerlendirilmiştir. 602 katılımcıdan elde edilen verilerin değerlendirilmesinde çalışanların sınıflandırılması hekim, hemşire, ebe, laborant, tıbbi sekreter, diğer sağlık personeli, idari personel ve diğer branşlar olarak düzenlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki kurumlardan gerekli resmi izinler alınarak yapılan çalışmada, ilgili kurumlar isimlerinin belirtilmemesini istediğinden metin içerisinde kurumların isimleri belirtilmemektedir.

4.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların sosyodemografik özelliklerinin belirlenmesine yönelik cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, unvan, mesleki deneyim yılı gibi 16 sorudan oluşan ifadeler bulunmaktadır.

İkinci bölümde, Mottaz (1981) geliştirdiği “İşe Yabancılaşma Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin Yumuk (2011) tarafından yapılan çevirisine bağlı kalmıştır. Ölçek, güçsüzleşme boyutu, anlamsızlaşma boyutu, kendine yabancılaşma boyutu, olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Her boyutta 7 soru yer almakta ve toplam 21 sorudan oluşmaktadır. Ölçek formunda yer alan 1 ve 7 arasındaki sorular güçsüzlüğü, 8 ve 14 arasındaki sorular anlamsızlaşmayı, 15 ve 21 arasındaki kendine yabancılaşma düzeyini ölçmektedir. işe yabancılaşma ölçeğinin cevaplanmasında beşli likert derecelendirmesi (1- kesinlikle katılmıyorum, 2- katılmıyorum, 3- kısmen katılıyorum, 4- katılıyorum, 5- kesinlikle katılmıyorum) olarak belirlenmiştir.

Üçüncü bölümde ise Lim (2002), Henle ve Blanchard (2008) tarafından geliştirilmiş olup Örucü ve Yıldız (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan “Sanal Kaytarma Ölçeği” kullanılmıştır. Sanal kaytarma ölçeği; önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma olmak üzere iki alt boyut ve her boyutta 7 soru olmak üzere 14 sorudan oluşmaktadır. Ölçek formunda 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, numaralı sorular önemli sanal kaytarma boyutunu, 2, 9, 10, 11, 12, 13, 14 numaralı soruları ise önemsiz sanal kaytarma boyutunu ifade etmektedir. Sanal kaytarma ölçeğinin cevaplanmasında ise beşli likert derecelendirmesi (1- hiçbir zaman, 2- nadiren, 3- ara sıra, 4- sıklıkla, 5- her zaman) olarak belirlenmiştir.

Buna göre çalışmada kullanılan anket formu toplam 51 sorudan oluşmaktadır. Anket formunda kullanılan değişkenlere ait ölçekler daha önce kullanılmış; güvenilirliği ve geçerliliği kanıtlanmış ilgili ölçeklerden alınmıştır. Moç (2018:145) çalışmasında işe yabancılaşma ölçeğinin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alfa değerini 0,936, alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alfa değerlerini; güçsüzlük 0,915, anlamsızlık 0,856, kendine yabancılaşma 0,875 olarak hesaplamıştır.

İşe yabancılaşma ölçeğinin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alfa değeri 0,824 olarak belirlenmiş olup ölçek iyi derecede güvenilir olduğu söylenebilir. Sanal kaytarma ölçeğinin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alfa değeri 0,896 olarak belirlenmiş ve bu değer de iyi derecede güvenilir olarak değerlendirilmektedir.

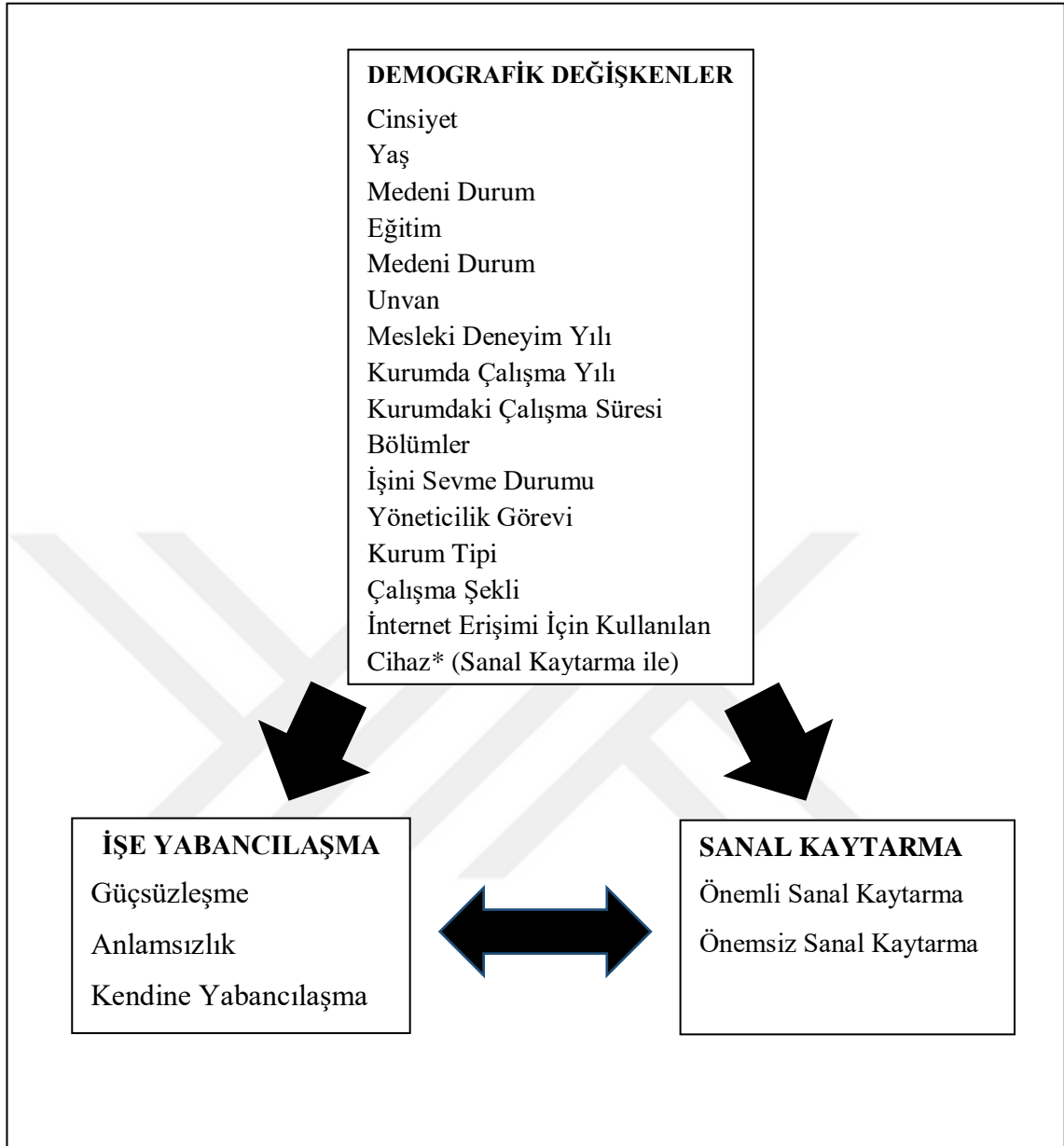
Tablo 5: Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları

	İfade Sayısı	Cronbach Alfa
İşe Yabancılaşma	21	0,824
Sanal Kaytarma	14	0,896

4.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Tanımlayıcı kesitsel bir araştırma olarak planlanan çalışmamız aynı il çevresinde bulunan bir devlet hastanesi, bir özel hastane, bir üniversite sağlık araştırma ve uygulama merkezinde (hastanesinde) yürütülmüştür.

Araştırma modeli; sosyodemografik değişkenler ile işe yabancılaşma ve sanal kaytarma arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve işe yabancılaşma ve sanal kaytarma arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Modelde işe yabancılaşma ile sanal kaytarma arasındaki ilişki incelenmiştir. Sosyodemografik değişkenlerle yapılan kıyaslamalarda ise; bağımlı değişken işe yabancılaşma ve sanal kaytarma, bağımsız değişken ise sosyodemografik özellikler olarak belirlenmiştir. Sosyodemografik değişkenlerden biri olan kurumda kullanılan cihaz değişkeni ile sadece sanal kaytarma arasındaki ilişki incelenmiştir (şekil 4).



Şekil 4: Araştırma Modeli

Araştırma modeli 3 ana hipotez ile incelenmiştir;

Hipotez 1:

H0: İşe yabancılaşma ile sanal kaytarma arasında bir ilişki yoktur.

H1: İşe yabancılaşma ile sanal kaytarma arasında bir ilişki vardır.

Alt Hipotezler:

H1a: Güçsüzleşme boyutu ile sanal kaytarma arasında bir ilişki vardır.

H1b: Anlamsızlaşma boyutu ile sanal kaytarma arasında bir ilişki vardır.

H1c: Kendine yabancılaşma boyutu ile sanal kaytarma arasında bir ilişki vardır.

H1d: Önemli Sanal Kaytarma ile işe yabancılaşma arasında bir ilişki vardır.

H1e: Önemsiz Sanal Kaytarma ile işe yabancılaşma arasında bir ilişki vardır.

Hipotez 2:

H0:İşe yabancılaşma ve alt boyutları ile sosyodemografik değişkenler arasında ilişki yoktur.

H1:İşe yabancılaşma ve alt boyutları ile sosyodemografik değişkenler arasında ilişki vardır.

Hipotez 3:

H0: Sanal kaytarma ve alt boyutları ile sosyodemografik değişkenler arasında ilişki yoktur.

H1: Sanal kaytarma ve alt boyutları ile sosyodemografik değişkenler arasında ilişki vardır.

4.5. Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesi

Araştırmanın sonucunda elde edilen sosyodemografik değerlere ilişkin veriler frekans dağılımlarına göre Tablo 6'da verilmiştir. Araştırma sonuçlarının değişkenlere göre ortalama ve standart sapma değerleri ilgili tablolarda sunulmuştur. Araştırmada verileri analiz için SPSS 22 istatistik paket programı kullanılmıştır.

Araştırmada, verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için Normallik Analizi yapılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilerek, ölçeklere verilen yanıtların sosyodemografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesinde t-testi ve Varyans Analizi (ANOVA testi) kullanılmıştır. Ayrıca Post Hoc Test LSD ile “sosyodemografik değişkenler arasındaki anlamlı farklılıkların karşılaştırması yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik “Cronbach's Apha değeri” tespit edilmiştir. Araştırmada öngörülen araştırma modelinin test edilmesi için Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır.

5. BULGULAR

5.1. Sosyodemografik Veriler

Araştırma kapsamında sosyodemografik verilerin tespitinde; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çalışanın ünvanı, mesleki deneyi yılı, çalışılan kurumdaki çalışma yılı, günlük çalışma süresi, çalışanın kadro durumu, çalışılan birim, çalışma şekli, işi sevme durumu, yöneticilik görevi, çalışılan kurum tipi ve kurumda internet erişimi için kullanılan cihaz nedir soruları yer almaktadır.

Tablo 6: Sağlık Çalışanların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler (N = 602)	Katogori	Frekans	Yüzde %
Cinsiyet	Kadın	413	68,6
	Erkek	189	31,4
Yaş	24 ve altı	113	18,8
	25-30	163	27,1
	31-37	138	22,9
	38-45	126	20,9
	45 ve üstü	62	10,3
Eğitim	Lise ve öncesi	127	21,1
	Ön Lisans	153	25,4
	Lisans	243	40,4
	Lisans Üstü	79	13,1
Medeni Durum	Evli	384	63,8
	Bekâr	218	36,2
Unvan	Hekim	64	10,6
	Hemşire	226	37,5
	Ebe	23	3,8
	Laborant	32	5,3
	Tıbbi Sekreter	95	15,8
	Diğer Sağlık Personeli	74	14,6
	İdari Personel	88	14,6

Mesleki Deneyim Yılı	0-5	210	34,9
	6-10	129	21,4
	11-15	104	17,3
	16-20	75	12,5
	21 ve üstü	84	14,0
Kurumdaki Çalışma Yılı	0-5	308	51,2
	6-10	145	24,1
	11-15	64	10,6
	16-20	50	8,3
	21 ve üstü	35	5,8
Kurumdaki Çalışma Süresi	8 saat	378	62,8
	10-12 saat	168	27,9
	16 saat ve üstü	56	9,3
Bölümler	Dâhili Bilimler	120	19,9
	Cerrahi Bilimler	105	17,4
	Yoğun Bakım	19	3,2
	Acil Servis	18	3,0
	Çocuk Hastalıkları	35	5,8
	Laboratuvar	41	6,8
	Poliklinik	46	7,6
	Radyoloji	16	2,7
	İdari Birimler	91	15,1
	Diğer	111	18,4
İşini Sevme Durumu	Evet	515	85,5
	Hayır	87	14,5
Yöneticilik Görevi Durumu	Evet	45	7,5
	Hayır	557	92,5
Çalışılan Kurum Tipi	Devlet Hastanesi	251	41,7
	Özel Hastane	153	25,4
	Üniversite Hastanesi	198	32,9
Çalışma Şekli	Sadece Gündüz	390	64,8
	Nöbet Usulü	212	35,2

İnternet Erişimi İçin			
Kullanılan Cihaz	Kurum Bilgisayarı	292	48,5
	Kişisel Cihaz	310	51,5
N=602			

Araştırmaya katılanların %68,6'sı (n=413) kadın, %31,4'ü (n=189) erkek olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla çoğunlukta olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırma katılan çalışanların yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde %18,8'i (n=113) 24 ve altı yaş aralığında, %27,1'i (n=163) 25 ile 30 yaş aralığında, %22,9'u (n=138) 31 ile 37 yaş aralığında, %20,9'u (n=126) 38 ile 45 yaş arasında ve %10,3'ü (n=62) 46 ile üstü yaş aralığındadır.

Araştırmaya katılan çalışanlar eğitim durumu açısından değerlendirildiğinde %21,1'i (n=127) lise ve öncesi eğitim alan, %25,4'ü (n=153) ön lisans eğitimi alan, %40,4'ü (n=243) lisans eğitimi alan, %13,1'i (n=79) lisansüstü (yüksek lisans ve doktora) eğitim alan çalışanlardan oluşturmaktadır.

Çalışmaya katılanların medeni durumları incelendiğinde %63,8'i (n=384) evli %36,2'si (n=218) bekar olarak tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların unvanlarına göre dağılımları incelendiğinde %10,6'sı (n=64) hekim, %37,5'i (n=226) hemşire, %3,8'i (n=23) ebe, %5,3'ü (n=32) laborant, %15,8'i (n=95) tıbbi sekreter, %12,3'ü (n=74) diğer sağlık personeli, %14,6'sı (n=88) idari personelinden oluşmaktadır. Anket formunda diğer sağlık personeli başlığı altındaki ünvanlar arasında; fizyoterapist, biyolog, diyetisyen, sağlık teknikeri ve teknisyeni, sağlık memuru, patolog, radyolog, anaztezist, odyometrist, perfizyonist, psikolog, acil tıp teknikeri gibi sağlık personeli bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların mesleki deneyimlerine göre dağılımları incelendiğinde %34,9'u (n=210) 0 ile 5 yıl arasında mesleki deneyimi olan, %21,4'ü (n=129) 6 ile 10 yıl arasında mesleki deneyimi olan, %17,3'ü (n=104) 11 ile 15 yıl arasında mesleki deneyimi olan, %12,5'i (n=75) 16 ile 20 yıl arasında mesleki deneyim olan, %14,0'ü (n=84) 21 ve üstü yıl mesleki deneyimi olan çalışanlardan oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların bulunduğu kurumdaki çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde %51,2'si (n=308) 0 ile 5 yıl arasında çalışan, %24,1'i (n=145) 6 ile 10 yıl arasında çalışan, %10,6'sı (n=64) 11 ile 15 yıl arasında çalışan, %8,3'ü (n=50) 16 ile 20 yıl arasında çalışan, %5,8'i (n=35) 21 ve üstü yıl çalışanlardan oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların kurumdaki günlük çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde çoğunlukta %62,8'i (n=378) 8 saat çalışanlar, %27,9'u (n=168) 10-12 saat arası çalışanlar, %9,3'ünü (n=56) 16 saat ve üstü çalışanlardan oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların kadro durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %53,7'si (n=323) kadrolu çalışanlar, %12,0'si (n=72) sürekli işçi olarak çalışan, %34,4'ü (n=207) sözleşmeli olarak çalışanlardan oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların kurumda çalıştıkları bölümlere göre dağılımları incelendiğinde %19,9'u (n=120) dahili bilimlerde çalışan, %17,4'ü (n=105) cerrahi bilimlerde çalışan, %3,2'si (n=19) yoğun bakımda çalışan, %3,0'ü (n=18) acil serviste çalışan, %5,7'si (n=35) çocuk hastalıklarında çalışan, %6,8'i (n=41) laboratuvarında çalışan, %7,6'sı (n=46) poliklinikte çalışan, %2,7'si (n=16) radyolojide çalışan, %15,1'i (n=91) idari birimlerde çalışan, %18,4'ünü (n=111) diğer bölümlerde çalışanlardan oluşmaktadır. Anket formunda diğer başlığı altındaki bölümler arasında; nöroloji, kulak burun boğaz, kardiyoloji, kan alma, göz, fizyoterapi ve rehabilitasyon, enfeksiyon, dermatoloji, psikiyatri, ameliyathane gibi bölümler bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların çalışma şekline göre dağılımları incelendiğinde %64,8'i (n=390) sadece gündüz çalışan, %35,2'si (n=212) nöbet usulü çalışanlardan oluşmaktadır. Gündüz çalışanların çoğunlukta olduğu gözlemlenmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların işini sevme durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, %85,5'i (n=515) işini seven çalışanlar, %14,5'i (n=87) işini sevmeyen çalışanlardan oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların yöneticilik görevleri durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, %92,5'i (n=557) yöneticilik görevi olmayanlar çoğunlukta. %7,5'i (n=45) yöneticilik görevi olmayan çalışanlardan oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların çalıştıkları kurum tipine göre dağılımları incelendiğinde, %41,7'si (n=251) devlet hastanesinde çalışan, %25,4'ü (n=153) özel

hastanede çalışan, %32,9'u (n=198) üniversite hastanesinde çalışanlardan oluşturmaktadır. Evren dağılımları incelendiğinde en çok çalışanın devlet hastanesinde ikinci üniversite hastanesinde ve üçüncü olarak özel hastanede olduğu gözlemlenmiş ve örneklem dağılımları incelendiğinde çalışan çoğunluk sıralaması evren dağılımları ile paralellik gösterdiği belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların internet erişimleri için kullandıkları cihaza göre dağılımları incelendiğinde, %48,5'i (n=292) kurum bilgisayarı ile erişim sağlamakta, %51,5'i (n=310) kişisel cihaz (aklı cep telefonu, tablet, kişisel bilgisayar) ile erişim sağlamaktadır.



5.2. İşe Yabancılaşma, Sanal Kaytarma ve Alt Boyutlarının Normallik Analizi

Araştırmada ilk olarak SPSS 22 programında basıklık ve çarpıklık değerleri analiz edilerek verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Çünkü elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiği durumlarda parametrik testler, verilerin normal dağılım göstermediği durumlarda parametrik olmayan testler kullanılmaktadır.

Basıklık ve çarpıklık değeri ± 1 arasında yer alması durumunda veriler normal dağılıma uygun olduğu kabul edilir (Leech vd., 2005:28) ve çoğu durumda ± 2.0 arasındaki değer de kabul edilebilir (George & Mallery, 2010). Verilerin her bir değişken bazında basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 2 arasında olması normallik varsayımını sağladığı anlamına gelmektedir (Linacre, 1993 akt: Torlak vd., 2014).

Araştırma verilerinin basıklık ve çarpıklık değerleri ± 1 aralığında olduğundan veriler normal dağılıma uygunluk göstermektedir ve analizlerde parametrik testler; *t*-test ve varyans analizi kullanılmıştır.

Tablo 7: İşe Yabancılaşma, Sanal Kaytarma ve Alt Boyutlarının Normallik Analizi

Normallik Analizi					
	N	Mean	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis
İşe Yabancılaşma	602	2,646	,50607	,241	,648
Güçsüzleşme	602	2,835	,62363	,134	,590
Anlamsızlık	602	2,451	,58484	,268	,566
Kendine Yabancılaşma	602	2,645	,66034	,146	,133
Sanal Kaytarma	602	1,898	,61341	,661	-,218
Önemli Sanal Kaytarma	602	1,743	,60700	,837	,261
Önemsiz Sanal Kaytarma	602	2,052	,71216	,543	-,408

5.3. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Cinsiyete Göre Karşılaştırması

İşe yabancılaşma, sanal kaytarma ve alt boyutlarının cinsiyete göre karşılaştırmasının *t*-test sonuçları Tablo 8’de sunulmuştur. Tablo 8. değerleri incelendiğinde güçsüzleşme alt boyutu cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Katılımcıların güçsüzleşme aritmetik ortalamaları incelendiğinde kadınların güçsüzleşme düzeylerinin ($\bar{x}=2,876$) erkeklerden ($\bar{x}=2,744$) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet değişkenine göre işe yabancılaşma, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 8: İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Cinsiyete Göre Karşılaştırması

Ölçek/ Alt Ölçekler	Cinsiyet Değişkeni			
	Kadın n:413 $\bar{x}\pm ss$	Erkek n:189 $\bar{x}\pm ss$	<i>t</i>	<i>p</i>
İşe Yabancılaşma	2,650 ± ,5045	2,636 ± ,5107	0,303	,762
Güçsüzleşme	2,876 ± ,5859	2,744± ,6917	2,282	,023*
Anlamsızlık	2,431 ± ,5901	2,495 ± ,5721	-1,242	,215
Kendine Yabancılaşma	2,637 ± ,6619	2,663± ,6583	-,445	,656
Sanal Kaytarma	1,848 ± ,6075	2,005 ± ,6140	-2,930	,004*
Önemli Sanal Kaytarma	1,710 ± ,5919	1,815 ± ,6343	-1,970	0,049*
Önemsiz Sanal Kaytarma	1,986 ± ,7081	2,195 ± ,7017	-3,369	0,001*

**p<0,05 düzeyinde anlamlıdır*

Katılımcıların sanal kaytarma davranışları, önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p<0,05$). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde erkeklerin ($\bar{x}=2,005$) ile kadınlara ($\bar{x}=1,848$) göre daha fazla sanal kaytarma davranışı sergiledikleri belirlenmiştir. Önemli sanal kaytarma düzeyinde aritmetik olarak erkeklerde ($\bar{x}=1,815$) yüksek iken kadınlarda ($\bar{x}=1,710$) olarak

belirlenmiş ve önemsiz sanal kaytarma düzeyinde ise erkekler ($\bar{x}=2,195$) ortalama ile kadınlara ($\bar{x}=1,986$) göre daha yüksektir.

5.4. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Yaşa Göre Karşılaştırması

İşe yabancılaşma, sanal kaytarma ve alt boyutlarının yaşa göre karşılaştırmasının varyans analizi sonuçları Tablo 9’da sunulmuştur. Tablo 9. incelendiğinde anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 9: İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Yaşa Göre Karşılaştırması

Ölçek/ Alt Ölçekler	Yaş Değişkeni					F	p	İkili karşılaştırma
	24 ve altı ¹ n:113 $\bar{x}\pm ss$	25-30 ² n:163 $\bar{x}\pm ss$	31-37 ³ n:138 $\bar{x}\pm ss$	38-45 ⁴ n:126 $\bar{x}\pm ss$	45 ve üstü ⁵ n:62 $\bar{x}\pm ss$			
İşe Yabancılaşma	2,621 ± ,5637	2,652 ± ,4918	2,746 ± ,4797	2,608 ± ,5015	2,528 ± ,4735	2,459	,044*	3-4, 3-5
Güçsüzleşme	2,8482 ± ,6638	2,821 ± ,5772	2,972 ± ,5928	2,777 ± ,6461	2,661 ± ,6426	3,213	,013*	2-3, 3-4, 3-5,
Anlamsızlık	2,429 ± ,6669	2,489 ± ,5825	2,512 ± ,5576	2,402 ± ,5505	2,354 ± ,5522	1,227	,298	
Kendine Yabancılaşma	2,566 ± ,7091	2,645 ± ,6676	2,754 ± ,6339	2,634 ± ,6565	2,569 ± ,5985	1,571	,181	
Sanal Kaytarma	2,211 ± ,6718	1,909 ± ,6105	1,838 ± ,5994	1,771 ± ,5731	1,852 ± ,5213	5,700	,000*	1-2, 1-3, 1-4, 1-5
Önemli Sanal Kaytarma	1,987 ± ,6860	1,7450 ± ,6320	1,706 ± ,5726	1,594 ± ,5238	1,684 ± ,4929	7,017	,000*	1-2, 1-3, 1-4, 1-5, 2-4,
Önemsiz Sanal Kaytarma	2,255 ± ,7543	2,074 ± ,6868	1,970 ± ,7209	1,947 ± ,6891	2,020 ± ,6649	3,566	,007*	1-2, 1-3, 1-4, 1-5,

* $p<0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

İşe yabancılaşma yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde 31-37 yaş grubunda ($\bar{x}=2,746$) işe yabancılaşma düzeyinin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların güçsüzleşmesi incelendiğinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0,05$). İşe yabancılaşmada olduğu gibi güçsüzleşme boyutunda aritmetik ortalamalar incelendiğinde 31-37 yaş gurubunda ($\bar{x}=2,972$) güçsüzleşme düzeyi diğer yaş gruplarına

göre daha yüksek tespit edilmiştir. Katılımcıların Sanal kaytarma davranışları ve önemli sanal kaytarma, önemsiz sanal kaytarma alt boyutları yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Aritmetik ortalamalara ilişkin veriler incelendiğinde sanal kaytarma davranışını diğer yaş gruplarına göre en yüksek sergileyen yaş grubu 24 ve altı ($\bar{x}=2,211$) olarak belirlenmiştir. Yaşa göre anlamlı bir farklılık tespit edilen sanal kaytarma alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalamaları incelendiğinde önemli sanal kaytarma en yüksek sergileyen 24 ve altı yaş grubu ($\bar{x}=1987$) olarak belirlenmiş ve önemsiz sanal kaytarmada aynı şekilde 24 ve altı yaş gurubu ($\bar{x}=2,225$) olarak belirlenmiştir.

5.5. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Eğitime Göre Karşılaştırması

İşe yabancılaşma ve sanal kaytarma ölçek ve alt ölçeklerinin eğitime göre karşılaştırılmasına yönelik varyans analizi bulguları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10: İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Eğitime Göre Karşılaştırması

Ölçek/ Alt Ölçekler	Eğitim Değişkeni				F	p	İkili karşılaştırma
	Lise ve Öncesi ¹ n:127 $\bar{x}\pm ss$	Ön Lisans ² n:153 $\bar{x}\pm ss$	Lisans n:243 ³ $\bar{x}\pm ss$	Lisans Üstü ⁴ n:79 $\bar{x}\pm ss$			
İşe Yabancılaşma	2,724 ± ,4452	2,63 ± ,5051	2,647 ± ,5142	2,534 ± ,5591	2,328	,074	
Güçsüzleşme	3,006 ± ,5607	2,823 ± ,5652	2,804 ± ,6279	2,678 ± ,7522	5,166	,002*	1-2, 1-3, 1-4
Anlamsızlık	2,519 ± ,5464	2,462 ± ,6191	2,449 ± ,5736	2,327 ± ,6013	1,788	,148	
Kendine Yabancılaşma	2,628 ± ,6647	2,624 ± ,6564	2,689 ± ,6595	2,576 ± ,6666	,718	,541	
Sanal Kaytarma	2,024 ± ,6532	1,872 ± ,6336	1,850 ± ,5920	1,892 ± ,5525	2,412	,066	
Önemli Sanal Kaytarma	1,858 ± ,6552	1,761 ± ,6369	1,689 ± ,5725	1,692 ± ,5514	2,396	,067	
Önemsiz Sanal Kaytarma	2,191 ± ,7497	1,983 ± ,7099	2,010 ± ,7060	2,092 ± ,6506	2,470	,061	

* $p<0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 10'a göre katılımcıların işe yabancılaşma düzeyleri, anlamsızlaşma düzeyleri, kendine yabancılaşma düzeyleri, sanal kaytarma davranışları, önemli sanal kaytarma davranışları ve önemsiz sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Katılımcıların güçsüzleşme düzeyi eğitime göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Güçsüzleşme düzeyinde eğitim aritmetik ortalamaları incelendiğinde en çok güçsüzleşme yaşayan eğitim grubunun lise ve öncesi ($\bar{x}=3,006$) olduğu tespit edilmiştir.

5.6. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Medeni Duruma Göre Karşılaştırması

İşe yabancılaşma, sanal kaytarma ve alt boyutlarının medeni duruma göre karşılaştırmasının t -test sonuçları Tablo 11'de verilmiştir. Tablo 11'deki bulgular incelendiğinde katılımcıların işe yabancılaşma düzeyi ve alt boyutları olan güçsüzleşme, anlamsızlaşma, kendine yabancılaşma düzeyleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Katılımcıların sanal kaytarma düzeyi ve alt boyutları önemli sanal kaytarma, önemsiz sanal kaytarma düzeyleri medeni duruma göre anlamlı bir tespit edilmiştir ($p<0,05$). Anlamlı farklılık gösteren ölçeklerin aritmetik ortalamaları incelendiğinde bekâr olanlarda sanal kaytarma ($\bar{x}=2,007$), önemli sanal kaytarma ($\bar{x}=1,853$), önemsiz sanal kaytarma ($\bar{x}=2,161$) olarak bekâr olanlardan daha yüksek düzeyde tespit edilmiştir.

Tablo 11: İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Medeni Duruma Göre Karşılaştırması

Ölçek/ Alt Ölçekler	Medeni Durum Değişkeni			
	Evli n:384 $\bar{x}\pm ss$	Bekar n:218 $\bar{x}\pm ss$	t	p
İşe Yabancılaşma	2,642 ± ,5029	2,652 ± ,5126	-,246	,806
Güçsüzleşme	2,809 ± ,6156	2,881 ± ,6362	,804	,172
Anlamsızlık	2,444 ± ,5877	2,464 ± ,5807	-,398	,691
Kendine Yabancılaşma	2,663 ± ,6560	2,613 ± ,6681	,902	,367
Sanal Kaytarma	1,853 ± ,5849	2,007 ± ,6475	-3,235	,001*
Önemli Sanal Kaytarma	1,681 ± ,5732	1,853 ± ,6492	-3,363	,001*
Önemsiz Sanal Kaytarma	1,990 ± ,6905	2,161 ± ,7377	-2,806	,005*

**p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.*

5.7. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Unvana Göre Karşılaştırması

İşe yabancılaşma, sanal kaytarma ve alt boyutlarının unvana göre karşılaştırmasının varyans analizi sonuçları Tablo 12’de verilmiştir. Tablo 12. incelendiğinde İşe yabancılaşma düzeyi ve alt boyutları güçsüzleşme, anlamsızlaşma, kendine yabancılaşma düzeyleri unvana göre anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$). Katılımcıların sanal kaytarma düzeyleri ve alt boyutlarından önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma düzeyleri ile çalışanların unvanları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$). Ankete katılan çalışanların sanal kaytarma düzeylerine yönelik aritmetik ortalamaları incelendiğinde diğer unvanlara göre en fazla sanal kaytarma davranışında bulunanların hekimler ($\bar{x}=2,060$) olduğu belirlenmiştir. Alt boyutlar incelendiğinde Önemli sanal kaytarma ($\bar{x}=1,866$) ve önemsiz sanal kaytarma ($\bar{x}=2,254$) düzeyi ortalamaları hekimlerde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 12: İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Unvana Göre Karşılaştırması

Ölçek/ Alt Boyutlar	Unvan Değişkeni							F	p	İkili Karşılaştırma
	Hekim ¹ n:64 $\bar{x}\pm ss$	Hemşire ² n:226 $\bar{x}\pm ss$	Ebe ³ n:23 $\bar{x}\pm ss$	Laborant ⁴ n:32 $\bar{x}\pm ss$	Tıbbi Sekreter ⁵ n:95 $\bar{x}\pm ss$	Diğer Sağlık Personeli ⁶ n:74 $\bar{x}\pm ss$	İdari Personel ⁷ n:88 $\bar{x}\pm ss$			
İşe Yabancılaşma	2,540 ± ,6175	2,650 ± ,5008	2,600 ± ,3715	2,555 ± ,4745	2,744 ± ,4354	2,637 ± ,5188	2,656 ± ,5251	1,291	,259	
Güçsüzleşme	2,696 ± ,8362	2,901 ± ,5823	2,720 ± ,4097	2,709 ± ,5351	2,864 ± ,5416	2,747 ± ,6382	2,884 ± ,6738	1,683	,123	
Anlamsızlık	2,361 ± ,6956	2,448 ± ,5667	2,509 ± ,4635	2,312 ± ,4638	2,572 ± ,5757	2,434 ± ,6090	2,441 ± ,5922	1,293	,258	
Kendine Yabancılaşma	2,537 ± ,6499	2,602 ± ,6878	2,571 ± ,5041	2,642 ± ,7774	2,772 ± ,6008	2,731 ± ,6696	2,644 ± ,6307	1,293	,258	
Sanal Kaytarma	2,060 ± ,5422	1,903 ± ,6282	1,627 ± ,4175	1,812 ± ,6351	1,945 ± ,6639	1,932 ± ,6524	1,789 ± ,5363	2,214	,040*	1-3,1-7, 2-3, 3-5, 3-6,
Önemli Sanal Kaytarma	1,866 ± ,5523	1,790 ± ,6148	1,546 ± ,3986	1,741 ± ,6108	1,763 ± ,6588	1,783 ± ,6571	1,532 ± ,5179	2,963	,007*	1-3, 1-7, 2-7, 5-7, 6-7
Önemsiz Sanal Kaytarma	2,254 ± ,6456	2,0158 ± ,7263	1,708 ± ,4844	1,883 ± ,7457	2,126 ± ,7310	2,081 ± ,7417	2,047 ± ,6772	2,376	,028*	1-2, 1-3, 1-4, 2-3, 3-5, 3-6, 3-7,

*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

5.8. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Mesleki Deneyim Yılına Göre Karşılaştırması

İşe yabancılaşma, sanal kaytarma ve alt boyutlarının mesleki deneyim yılına göre karşılaştırması varyans analizi sonuçları Tablo 13’de sunulmuştur. Tablo 13. bulguları incelendiğinde güçsüzleşme düzeyi ile mesleki deneyim yılı arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde mesleki deneyim yılı 11-15 yıl ($\bar{x}=2,929$) arasında olanların güçsüzleşme düzeyleri diğer mesleki deneyim yılı gruplarına göre daha fazladır.

Tablo 13: İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Mesleki Deneyim Yılına Göre Karşılaştırması

Ölçek/ Alt Ölçekler	Mesleki Deneyim Yılı Değişkeni					F	p	İkili Karşılaştırma
	0-5 yıl ¹ n:210 $\bar{x}\pm ss$	6-10 yıl ² n:129 $\bar{x}\pm ss$	11-15 yıl ³ n:104 $\bar{x}\pm ss$	16-20 yıl ⁴ n:75 $\bar{x}\pm ss$	21 ve üstü ⁵ n:84 $\bar{x}\pm ss$			
İşe Yabancılaşma	2,660 ± ,5147	2,647 ± ,4923	2,726 ± ,4908	2,645 ± ,5775	2,509 ± ,4354	2,247	,063	
Güçsüzleşme	2,864 ± ,6050	2,859 ± ,6260	2,929 ± ,6215	2,790 ± ,6775	2,649 ± ,5914	2,747	,028*	1-5, 2-5, 3-5
Anlamsızlık	2,461 ± ,6076	2,464 ± ,6082	2,515 ± ,5525	2,483 ± ,5927	2,297 ± ,5038	1,861	,116	
Kendine Yabancılaşma	2,644 ± ,6670	2,619 ± ,6469	2,721 ± ,6257	2,661 ± ,7396	2,581 ± ,6364	,595	,666	
Sanal Kaytarma	2,038 ± ,6534	1,805 ± ,5599	1,830 ± ,6654	1,850 ± ,4890	1,816 ± ,5704	4,389	,002*	1-2, 1-3, 1-4, 1-5
Önemli Sanal Kaytarma	1,883 ± ,6606	1,651 ± ,5604	1,681 ± ,6264	1,651 ± ,5011	1,695 ± ,5440	4,483	,001*	1-2, 1-3, 1-4, 1-5
Önemsiz Sanal Kaytarma	2,193 ± ,7388	1,959 ± ,6720	1,979 ± ,7805	2,049 ± ,5687	1,937 ± ,6879	3,487	,008*	1-2, 1-3, 1-4, 1-5

* $p<0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Araştırmada işe yabancılaşma ve anlamsızlaşma, güçsüzleşme alt boyutları ile mesleki deneyim yılı arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$). Katılımcıların

sanal kaytarma davranışları ile mesleki deneyim yılı arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde en yüksek sanal kaytarma davranışı sergileyen çalışanların mesleki deneyim yılı 0-5 yıl ($\bar{x}=2,929$) arasında olduğu belirlenmiştir. Sanal kaytarmanın alt boyutları, önemli sanal kaytarma davranışı ve önemsiz sanal kaytarma davranışı ile mesleki deneyim yılı arasında anlamlı bir fark belirlenmiştir ($p<0,05$). Araştırmaya katılan katılımcıların aritmetik ortalamalarına göre diğer mesleki deneyim yılı gruplarına göre daha yüksek düzeyde önemli sanal kaytarma davranışı sergileyen 0-5 yıl ($\bar{x}=1,883$) aralığında bulunan çalışanlar olarak belirlenmiştir. Önemsiz sanal kaytarma davranışında bulunanların aritmetik ortalamalarına bakıldığında benzer bir durum bulunmakta ve 0-5 yıl ($\bar{x}=2,193$) mesleki deneyimi olanlar daha fazla bu davranışı sergilemektedirler.

5.9. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Kurumdaki Çalışma Yılına Göre Karşılaştırması

İşe yabancılaşma, sanal kaytarma ve alt boyutlarının çalışanların çalıştığı kurumdaki çalışma yılına göre karşılaştırmasının varyans analizi sonuçları Tablo 14'de verilmiştir. Tablo 14'de elde edilen bulgular incelendiğinde işe yabancılaşma düzeyleri, güçsüzleşme düzeyleri, anlamsızlaşma düzeyleri, kendine yabancılaşma düzeyleri, sanal kaytarma davranışları, önemli sanal kaytarma davranışları ve önemsiz sanal kaytarma davranışları ile çalışanların çalıştığı kurumdaki çalışma yılına göre aralarında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 14: İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Kurumdaki Çalışma Yılına Göre Karşılaştırması

Ölçek/ Alt Ölçekler	Çalıştığı Kurumdaki Çalışma Yılı Değişkeni					F	p	İkili Karşılaştırma
	0-5 yıl ¹ n:308 $\bar{x}\pm ss$	6-10 yıl ² n:145 $\bar{x}\pm ss$	11-15 yıl ³ n:64 $\bar{x}\pm ss$	16-20 yıl ⁴ n:50 $\bar{x}\pm ss$	21 ve üstü ⁵ n:35 $\bar{x}\pm ss$			
İşe Yabancılaşma	2,624 ± ,5213	2,676 ± ,4906	2,706 ± ,5087	2,711 ± ,4944	2,510 ± ,4260	1,336	,255	
Güçsüzleşme	2,824 ± ,6378	2,890 ± ,6249	2,886 ± ,6323	2,822 ± ,5349	2,624 ± ,5736	1,423	,225	
Anlamsızlık	2,430 ± ,6128	2,486 ± ,5564	2,450 ± ,5542	2,522 ± ,5996	2,383 ± ,4847	,529	,714	
Kendine Yabancılaşma	2,610 ± ,6552	2,640 ± ,6593	2,781 ± ,6378	2,788 ± ,6435	2,522 ± ,7398	1,796	,128	
Sanal Kaytarma	1,954 ± ,6280	1,835 ± ,5961	1,905 ± ,6214	1,838 ± ,5598	1,730 ± ,5803	1,817	,124	
Önemli Sanal Kaytarma	1,799 ± ,6279	1,692 ± ,5840	1,734 ± ,5990	1,640 ± ,5810	1,632 ± ,5370	1,567	,182	
Önemsiz Sanal Kaytarma	2,110 ± ,7251	1,978 ± ,6911	2,075 ± ,7332	2,037 ± ,6471	1,828 ± ,6979	1,800	,127	

* $p<0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

5.10. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Çalışma Saatine Göre Karşılaştırması

İşe yabancılaşma, sanal kaytarma ve alt boyutlarının çalışma saatine göre karşılaştırılmasının varyans analizi bulguları Tablo 15’de sunulmuştur. Tablo 15. incelendiğinde işe yabancılaşma düzeyi ve alt boyutu güçsüzleşme düzeyi ile çalışma saati arasında anlamlı bir farklılık bulunmakta ($p<0,05$), diğer alt gruplar anlamsızlaşma düzeyi ve kendine yabancılaşma düzeyi ile çalışma saati arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Katılımcıların sanal kaytarma davranışları ve alt boyutları önemli sanal kaytarma, önemsiz sanal kaytarma davranışları ile çalışma saati arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p<0,05$). Ankete katılan çalışanların aritmetik ortalamaları incelendiğinde 16 saat ve üstü ($\bar{x}=2,790$) çalışanların diğer gruplara göre yabancılaşma

düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Güçsüzleşme düzeyi yüksek olan çalışanlar da aynı grup olmakla birlikte, aritmetik ortalaması ($\bar{x}=3,043$) olarak belirlenmiştir. Sanal kayıtma davranışı sergileyen katılımcıların aritmetik ortalamaları incelendiğinde 10-12 saat ($\bar{x}=2,031$) arasında çalışanların diğer gruplara göre daha yüksek sanal kayıtma davranışı sergiledikleri belirlenmiştir. Önemli sanal kayıtma davranışında bulunanlar 16 saat ve üstü ($\bar{x}=1,887$) çalışanlar ve önemsiz sanal kayıtma davranışında bulunanlar ise 10-12 saat ($\bar{x}=2,222$) arasında çalışanlar olarak tespit edilmiştir.

Tablo 15: İşe Yabancılaşma ve Sanal Kayıtarmanın Çalışma Saatine Göre Karşılaştırması

Ölçek/ Alt Ölçekler	Çalışma Saati Değişkeni			F	p	İkili Karşılaştırma
	8 Saat ¹	10-12 Saat ²	16 saat ve üstü ³			
	n:378 $\bar{x}\pm ss$	n:168 $\bar{x}\pm ss$	n:56 $\bar{x}\pm ss$			
İşe Yabancılaşma	2,611 ± ,4918	2,676 ± ,5379	2,790 ± ,4791	3,496	,031*	1-3
Güçsüzleşme	2,772± ,6103	2,907 ± ,6684	3,043 ± ,5037	6,265	,002*	1,2, 1-3
Anlamsızlık	2,423 ± ,5685	2,482 ± ,6301	2,548 ± ,5460	1,442	,237	
Kendine Yabancılaşma	2,638 ± ,6452	2,615 ± ,6845	2,780 ± ,6837	1,362	,257	
Sanal Kayıtarma	1,825 ± ,5738	2,031 ± ,6316	1,992 ± ,7373	7,445	,001*	1-2
Önemli Sanal Kayıtarma	1,679 ± ,5611	1,839 ± ,6389	1,887 ± ,7424	5,841	,003*	1,2, 1-3
Önemsiz Sanal Kayıtarma	1,970 ± ,6789	2,222 ± ,7177	2,096 ± ,8254	7,603	,001*	1-2

**p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.*

5.11. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kayıtarmanın Kadro Durumuna Göre Karşılaştırması

İşe yabancılaşma, sanal kayıtma ve alt boyutlarının kadro durumuna göre karşılaştırmasının varyans analizi sonuçları Tablo 16'da verilmiştir. Tablo 16'ya göre katılımcıların işe yabancılaşma ve güçsüzleşme düzeyleri kadro durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Katılımcıların aritmetik ortalamalarına baktığımızda işe

yabancılaşma ($\bar{x}=2,790$) ve güçsüzleşme ($\bar{x}=3,021$) düzeylerinde sürekli işçi kadrosunda olan çalışanların diğer gruplara oranlara daha yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Anlamsızlık ve kendine yabancılaşma alt boyutlar ile kadro durumu arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$). Sanal kaytarma düzeyi, önemli sanal kaytarma düzeyi, önemsiz sanal kaytarma düzeyi ile kadro durumu arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p<0,05$). Katılımcıların sanal kaytarma ve alt boyutlarının aritmetik ortalamaları incelendiğinde, sanal kaytarma ($\bar{x}=2,034$), önemli sanal kaytarma ($\bar{x}=1,873$) ve önemsiz sanal kaytarma ($\bar{x}=2,196$) olarak en yüksek düzeyde sözleşmeli çalışanlarda tespit edilmiştir.

Tablo 16: İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Kadro Durumuna Göre Karşılaştırması

Ölçek/ Alt Ölçekler	Kadro Durumu Değişkeni			F	p	İkili karşılaştırma
	Kadrolu ¹ n:323 $\bar{x}\pm ss$	Sürekli İşçi (4/D) ² n:72 $\bar{x}\pm ss$	Sözleşmeli ³ n:207 $\bar{x}\pm ss$			
İşe Yabancılaşma	2,619 ± ,4962	2,790 ± ,4256	2,637 ± ,5397	3,420	,033*	1-2, 2-3
Güçsüzleşme	2,776 ± ,6391	3,021 ± ,5283	2,862 ± ,6176	4,933	,007*	1-2
Anlamsızlık	2,432 ± ,5584	2,593 ± ,5251	2,432 ± ,6383	2,419	0,90	1-2, 2-3
Kendine Yabancılaşma	2,651 ± ,6416	2,756 ± ,5826	2,598± ,7109	1,544	,214	
Sanal Kaytarma	1,829 ± ,5647	1,811 ± ,6273	2,034 ± ,6594	8,012	,000*	1-3, 2-3
Önemli Sanal Kaytarma	1,680 ± ,5526	1,656 ± ,6296	1,873 ± ,6596	7,354	,001*	1-3, 2-3
Önemsiz Sanal Kaytarma	1,979± ,6757	1,966 ± ,7102	2,196 ± ,7485	6,538	,002*	1-3, 2-3

**p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.*

5.12. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Bölüme Göre Karşılaştırması

İşe yabancılaşma, sanal kaytarma ve alt boyutlarının çalışanların çalıştıkları bölüme göre karşılaştırmasının varyans analizi sonuçları Tablo 17’de sunulmuştur. Tablo 17’ye göre

iŖe yabancılaŖma düzeyi, gçszleŖme düzeyi, anlamsızlık düzeyi, kendine yabancılaŖma düzeyi ile alıŖılan bölüm arasında anlamlı bir fark bulunmamıŖtır ($p>0,05$). Sanal kaytarma davranıŖı, önemli sanal kaytarma davranıŖı ve önemsiz sanal kaytarma davranıŖı ile alanların bölümleri arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Katılımcıların bölümlerine göre aritmeti ortalamaları incelendiğide sanal kaytarma davranıŖını en yüksek düzeyde yoğun bakım ($\bar{x}=2,210$) bölümünde alıŖanların sergiledikleri tespit edilmiŖtir. Alt boyutlar incelendiğinde önemli sanal kaytarma ($\bar{x}=2,165$) ve önemsiz sanal kaytarma ($\bar{x}=2,255$) davranıŖı sergileyenlerin de yoğun bakım alıŖanları olduğu olduğu tespit edilmiŖtir.



Tablo 17: İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Bölüme Göre Karşılaştırması

Ölçek/ Alt Boyutlar	Bölüm Değişkeni										F	p	İkili Karşılaştırma
	Dahili Bilimler ¹	Cerrahi Bilimler ²	Yoğun Bakım ³	Acil Servis ⁴	Çocuk Hastalıkları ⁵	Laboratuvar ⁶	Poliklinik ⁷	Radyoloji ⁸	İdari Birimler ⁹	Diğer ¹⁰			
	n:120 $\bar{x}\pm ss$	n:105 $\bar{x}\pm ss$	n:19 $\bar{x}\pm ss$	n:18 $\bar{x}\pm ss$	n:35 $\bar{x}\pm ss$	n:41 $\bar{x}\pm ss$	n:46 $\bar{x}\pm ss$	n:16 $\bar{x}\pm ss$	n:91 $\bar{x}\pm ss$	n:111 $\bar{x}\pm ss$			
İşe Yabancılaşma	2,608 ± ,5458	2,644 ± ,5470	2,857 ± ,4871	2,701 ± ,3145	2,616 ± ,5068	2,572 ± ,4792	2,773 ± ,4854	2,672 ± ,4774	2,629 ± ,4871	2,637 ± ,4860	,914	,512	
Güçsüzleşme	2,771 ± ,6618	2,846 ± ,6053	3,142 ± ,5512	2,920 ± ,4654	2,849 ± ,5755	2,759 ± ,5368	2,934 ± ,6786	2,829 ± ,8689	2,792 ± ,6321	2,835 ± ,6049	,952	,479	
Anlamsızlık	2,390 ± ,6761	2,465 ± ,5679	2,654 ± ,6394	2,507 ± ,4388	2,457 ± ,6166	2,285 ± ,5020	2,537 ± ,5014	2,616 ± ,6188	2,455 ± ,5361	2,456 ± ,5864	1,043	,404	
Kendine Yabancılaşma	2,631 ± ,6817	2,620 ± ,7229	2,774 ± ,7003	2,674 ± ,4745	2,542 ± ,7216	2,672 ± ,6679	2,847 ± ,6182	2,508 ± ,4268	2,640 ± ,6110	2,620 ± ,6579	,781	,635	
Sanal Kaytarma	1,831 ± ,5813	2,035 ± ,6355	2,210 ± ,8089	1,908 ± ,6531	1,724 ± ,5823	1,919 ± ,6484	1,723 ± ,5607	1,817 ± ,4395	1,806 ± ,5127	1,991 ± ,6547	2,623	,006*	1-2, 1-3, 1-10, 2-5, 2-7, 2-9, 3-5, 3-7, 3-9, 5-10, 7-10, 9-10
Önemli Sanal Kaytarma	1,701 ± ,5800	1,887 ± ,6172	2,165 ± ,8745	1,912 ± ,6914	1,612 ± ,5157	1,773 ± ,6243	1,602 ± ,5536	1,589 ± ,4265	1,555 ± ,4937	1,819 ± ,6376	3,791	,000*	1-2, 1-3, 2-5, 2-7, 2-9, 3-5, 3-6, 3-7, 3-8, 3-9, 3-10, 4-9, 7-10, 9-10
Önemsiz Sanal Kaytarma	1,960 ± ,6769	2,183 ± ,7139	2,255 ± ,8486	1,904 ± ,6877	1,836 ± ,7383	2,066 ± ,7586	1,844 ± ,6472	2,044 ± ,5731	2,058 ± ,6434	2,052 ± ,7670	1,991	,038*	1-2, 1-10, 2-5, 2-7, 3-5, 3-7, 5-10, 7-10,

*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

5.13. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Çalışma Şekline Göre Karşılaştırması

İşe yabancılaşma, sanal kaytarma ve alt boyutlarının çalışma şekline göre karşılaştırmasının *t*-test sonuçları Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18: İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Çalışma Şekline Göre Karşılaştırması

Ölçek/ Alt Ölçekler	Çalışma Şekli Değişkeni			
	Sadece Gündüz n:390 $\bar{x}\pm ss$	Nöbet Usulü n:212 $\bar{x}\pm ss$	<i>t</i>	<i>p</i>
İşe Yabancılaşma	2,651 ± ,5897	2,636± ,6480	,359	,719
Güçsüzleşme	2,812 ± ,6491	2,876± ,5730	-1,247	,213
Anlamsızlık	2,462 ± ,6050	2,430 ± ,5466	,642	,521
Kendine Yabancılaşma	2,673 ± ,6565	2,430± ,6656	1,416	,157
Sanal Kaytarma	1,853 ± ,5897	1,980 ± ,6480	-2,450	,015*
Önemli Sanal Kaytarma	1,676 ± ,5790	1,867 ± ,6383	-3,742	,000*
Önemsiz Sanal Kaytarma	2,030± ,6811	2,093 ± ,7659	-1,012	0,312

*** $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.**

Sağlık hizmeti sunan kurumlar kesintisiz hizmet veren kuruluşlardır. Bu çerçevede çalışanların çalışma şekli değişkeni de araştırmaya dâhil edilmiştir. Tablo 17’ye göre katılımcıların işe yabancılaşma düzeyi, güçsüzleşme düzeyi, anlamsızlık düzeyi, kendine yabancılaşma düzeyi ve önemsiz sanal kaytarma düzeyi ile çalışma şekline göre anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p > 0,05$). Çalışma şekline göre sadece sanal kaytarma ve önemli sanal kaytarma arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde sanal kaytarma ($\bar{x}=1,980$) davranışı ve önemli sanal kaytarma ($\bar{x}=1,867$) davranışı gösterenlerin nöbet usulü çalışanlar olduğu belirlenmiştir.

5.14. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın İşini Sevme Durumuna Göre Karşılaştırması

İşe yabancılaşma, sanal kaytarma ve alt boyutlarının işini sevme durumuna göre karşılaştırmasının *t*-test sonuçları Tablo 19’da sunulmuştur.

Tablo 19: İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın İşini Sevme Durumuna Göre Karşılaştırması

Ölçek/ Alt Ölçekler	İşini Sevme Durumu Değişkeni			
	Evet n:515 $\bar{x} \pm ss$	Hayır n:87 $\bar{x} \pm ss$	<i>t</i>	<i>p</i>
İşe Yabancılaşma	2,575 ± ,4842	3,064 ± ,4257	-9,707	,000*
Güçsüzleşme	2,778 ± ,6020	3,172 ± ,6471	-5,555	,000*
Anlamsızlık	2,386 ± ,5626	2,835 ± ,5687	-6,880	,000*
Kendine Yabancılaşma	2,558 ± ,6267	3,162 ± ,6189	-8,334	,000*
Sanal Kaytarma	1,879 ± ,5936	2,009 ± ,7131	-1,605	,111
Önemli Sanal Kaytarma	1,720 ± ,5852	1,881 ± ,7106	-2,006	,047*
Önemsiz Sanal Kaytarma	2,038 ± ,6998	2,136 ± ,7800	-1,188	,235

*** $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.**

Tablo 19. incelendiğinde katılımcıların işe yabancılaşma düzeyi, güçsüzleşme düzeyi, anlamsızlık düzeyi ve kendine yabancılaşma düzeyi işini sevme durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). Ankete katılan bireylerin aritmetik ortalamaları incelendiğinde işini sevmeyenlerin daha yüksek düzeyde işe yabancılaşma, güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma yaşadıkları tespit edilmiştir. Sanal kaytarma davranışı ve önemsiz sanal kaytarma davranışı ile işini sevme durumuna göre anlamlı bir fark bulunmazken ($p > 0,05$), önemli sanal kaytarma davranışı ile işini sevme durumuna göre anlamlı bir fark bulunmaktadır ($p < 0,05$). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde işini sevmeyenlerin işe yabancılaşma ($\bar{x}=3,064$), güçsüzleşme ($\bar{x}=3,172$), anlamsızlaşma ($\bar{x}=2,835$), kendine yabancılaşma ($\bar{x}=3,162$) düzeylerinin daha yüksek

olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların önemli sanal kaytarma davranışlarına bakıldığında işini sevmeyenlerin ($\bar{x}=1,881$) sevenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

5.15. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Yöneticilik Görevi Durumuna Göre Karşılaştırması

İşe yabancılaşma, sanal kaytarma ve alt boyutlarının çalışanların yöneticilik görevine göre karşılaştırmasının t -test sonuçları Tablo 20’de sunulmuştur. Tablo 20. katılımcıların işe yabancılaşma düzeyinin ve güçsüzleşme düzeyinin yöneticilik görevi durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0,05$).

Tablo 20: İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Yöneticilik Görevi Durumuna Göre Karşılaştırması

Ölçek/ Alt Ölçekler	Yöneticilik Görevi Değişkeni			
	Evet n:45 $\bar{x}\pm ss$	Hayır n: 557 $\bar{x}\pm ss$	t	p
İşe Yabancılaşma	2,439 ± ,5678	2,662 ± ,4975	-2,870	,004*
Güçsüzleşme	2,482 ± ,7228	2,863 ± ,6067	-3,994	,000*
Anlamsızlık	2,336 ± ,6583	2,460 ± ,5781	-1,370	,171
Kendine Yabancılaşma	2,498 ± ,6600	2,657 ± ,6595	-1,556	,120
Sanal Kaytarma	1,949 ± ,5822	1,893 ± ,6161	,581	,561
Önemli Sanal Kaytarma	1,755 ± ,5479	1,742 ± ,6119	,136	,892
Önemsiz Sanal Kaytarma	2,142 ± ,7084	2,045 ± ,7126	,885	,376

** $p<0,05$ düzeyinde anlamlıdır.*

Katılımcıların Anlamsızlık düzeyi, kendine yabancılaşma düzeyi, sanal kaytarma davranışı, önemli sanal kaytarma davranışı ve önemsiz sanal kaytarma davranışı ile yöneticilik görevi arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Aritmetik ortalamalar incelendiğinde işe yabancılaşma yaşayanlar ($\bar{x}=2,662$) ve güçsüzleşme yaşayanlar ($\bar{x}=2,863$) düzeyinde yöneticilik görevi olmayanlar olduğu tespit edilmiştir.

5.16. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Kurum Tipine Göre Karşılaştırması

İşe yabancılaşma ve sanal kaytarma ölçek ve alt ölçeklerinin kurum tipine göre karşılaştırmasına yönelik *t*-test sonuçları Tablo 21’de verilmiştir. Tablo 21. incelendiğinde kendine yabancılaşma düzeyi ile kurum tipi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Katılımcıların aritmetik ortalamaları incelendiğinde diğer kurumlara göre devlet hastanesinde çalışanların ($\bar{x}=2,705$) daha yüksek düzeyde kendine yabancılaşma yaşadığı belirlenmiştir.

Tablo 21: İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarmanın Kurum Tipine Göre Karşılaştırması

Ölçek/ Alt Ölçekler	Kurum Tipi Değişkeni			<i>F</i>	<i>p</i>	İkili karşılaştırma
	Devlet Hastanesi n:251 $\bar{x}\pm ss$	Özel Hastane n:153 $\bar{x}\pm ss$	Üniversite Hastanesi n:198 $\bar{x}\pm ss$			
İşe Yabancılaşma	2,676 ± ,4521	2,568 ± ,5136	2,668 ± ,5586	2,433	,089	
Güçsüzleşme	2,838 ± ,5665	2,746 ± ,6312	2,899 ± ,6793	2,601	,075	
Anlamsızlık	2,483 ± ,5264	2,397 ± ,6333	2,452 ± ,6153	1,015	,363	
Kendine Yabancılaşma	2,705 ± ,6262	2,535 ± ,6467	2,653 ± ,7041	3,184	,042*	1-2
Sanal Kaytarma	1,759 ± ,5517	2,096 ± ,6510	1,921 ± ,6156	15,234	,000*	1-2, 1-3, 2-3
Önemli Sanal Kaytarma	1,635 ± ,5323	1,904 ± ,6740	1,756 ± ,6153	9,668	,000*	1-2, 1-3, 2-3
Önemsiz Sanal Kaytarma	1,882 ± ,6540	2,287 ± ,7297	2,085 ± ,7160	16,491	,000*	1-2, 1-3, 2-3

**p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.*

İşe yabancılaşma düzeyi, güçsüzleşme düzeyi ve anlamsızlaşma düzeyi ile kurum tipi arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Sanal kaytarma, önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma davranışları ile kurum tipi arasında anlamlı bir farklılık

tespit edilmiştir ($p<0,05$). Kurum tipine göre sanal kayıtma davranışı ($\bar{x}=2,705$), önemli sanal kayıtma davranışı ($\bar{x}=2,705$) ve önemsiz sanal kayıtma davranışı ($\bar{x}=2,705$) düzeyinde en çok özel hastane çalışanları tarafından sergilendiği belirlenmiştir.

5.17. Sanal Kaytarmanın İnternet Erişimi İçin Kullanılan Cihaza Göre Karşılaştırması

Anket katılımcılarına yöneltilen bu soru, sanal kayıtma, önemli sanal kayıtma, önemsiz sanal kayıtma ile internet erişimi için kullanılan cihaz değişkenine göre ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu çerçevede bu bölümde internet erişimi için kullanılan cihaz değişkeni sadece sanal kayıtma ve alt boyutlarına göre değerlendirilmiştir. Sanal kayıtma ve alt boyutlarının internet erişiminde kullanılan cihaz tipine göre karşılaştırmasının t -test sonuçları Tablo 22’de sunulmuştur. Tablo 22. incelendiğinde sanal kayıtma davranışı, önemsiz sanal kayıtma davranışı ve önemli sanal kayıtma davranışı internet erişimi için kullanılan cihaza göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Katılımcıların aritmetik ortalamaları incelendiğinde sanal kayıtma davranışı, önemsiz sanal kayıtma davranışı, önemli sanal kayıtma davranışı sergileyenlerin bilgisayarını kullananlara göre kişisel cihaz kullananlarda daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 22: İnternet Erişimi İçin Kullanılan Cihaza Göre Sanal Kaytarma Düzeyi

Ölçek/ Alt Ölçekler	İnternet İçin Cihaz Kullanım Değişkeni			
	Kurum Bilgisayarı	Kişisel Cihaz	t	p
	n:292 $\bar{x}\pm ss$	n:310 $\bar{x}\pm ss$		
Sanal Kaytarma	1,820 \pm ,6116	1,970 \pm ,6071	-3,015	,003*
Önemli Sanal Kaytarma	1,672 \pm ,6106	1,810 \pm ,5968	-2,802	,005*
Önemsiz Sanal Kaytarma	1,969 \pm ,6984	2,130 \pm ,7171	-2,800	,005*

** $p<0,05$ düzeyinde anlamlıdır.*

5.18. Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırmanın hipotezleri ve soruları yapılan analizler ile test edilmiştir. Hipotez 1 ve araştırma soruları Pearson Kolerasyon Analizine göre test edilmiştir. Hipotez 2 ve Hipotez 3 t -test ve Varyans Analizi ile test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıda açıklanmaktadır.

5.18.1. İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarma ile Sosyodemografik Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Hipotez 2:

H₀:İşe yabancılaşma ve alt boyutları ile sosyodemografik değişkenler arasında ilişki yoktur.

H₁:İşe yabancılaşma ve alt boyutları ile sosyodemografik değişkenler arasında ilişki vardır.

Tablo 23: İşe Yabancılaşma ve Alt Boyutları İle Sosyodemografik Değişkenler Arasındaki İlişki

	İşe Yabancılaşma	Güçsüzleşme	Anlamsızlaşma	Kendine Yabancılaşma
Cinsiyet		+		
Yaş	+	+		
Eğitim		+		
Deneyim Yılı		+		
Çalışma Saati	+	+		
Kadro Durumu	+	+		
İşini Sevme	+	+	+	+
Yöneticilik Gör.	+	+		
Kurum Tipi				+

(+), $p < 0,05$ anlamlı bir farklılık vardır.

İşe yabancılaşma ve alt boyutları ile sosyodemografik değişkenler arasındaki anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir ve H₀ reddedildi. (Tablo 23).

Hipotez 3:

H₀: Sanal kaytarma ve alt boyutları ile sosyodemografik değişkenler arasında ilişki yoktur.

H₁: Sanal kaytarma ve alt boyutları ile sosyodemografik değişkenler arasında ilişki vardır.

Sanal kaytarma ve alt boyutları ile sosyodemografik değişkenler arasındaki anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir ve H₀ reddedildi. (Tablo 24).

Tablo 24: Sanal kaytarma ve alt boyutları ile sosyodemografik değişkenler arasındaki ilişki

	Sanal Kaytarma	Önemli Sanal Kaytarma	Önemsiz sanal kaytarma
Cinsiyet	+	+	+
Yaş	+	+	+
Medeni Durum	+	+	+
Unvan	+	+	+
Deneyim Yılı		+	
Çalışma Saati	+	+	+
Kadro Durumu	+	+	+
Bölüm	+	+	+
Çalışma Şekli		+	+
İşini Sevme		+	+
Kurum Tipi	+	+	+
İnternet Erişim Cihazı	+	+	+

(+), $p < 0,05$ anlamlı bir farklılık vardır.

5.18.2. Sanal Kaytarma ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

İşe yabancılaşma ve sanal kaytarma ve alt boyutları arasındaki ilişki Pearson Kolerasyon analizi ile incelenmiştir (Tablo 22).

Tablo 22'den de anlaşılacağı üzere, işe yabancılaşma ve sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Kolerasyon Analizi sonucunda puanlar arasında

istatistiksel açıdan $p < 0,01$ düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. İşe yabancılaşma ile önemli sanal kaytarma boyutu arasında $p < 0,05$ düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. İşe yabancılaşma ile önemsiz sanal kaytarma boyutu arasında $p < 0,01$ düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sanal Kaytarma ile anlamızlaşma boyutu arasında $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Sanal kaytarma ile kendine yabancılaşma arasında $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Anlamsızlaşma boyutu ile önemli ve önemsiz sanal kaytarma arasında $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Kendine yabancılaşma boyutu ile önemli ve önemsiz sanal kaytarma arasında $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Hipotez 1:

H₀: İşe yabancılaşma ile sanal kaytarma arasında bir ilişki yoktur.

H₁: İşe yabancılaşma ile sanal kaytarma arasında bir ilişki vardır.

İşe yabancılaşma toplam puanı ile sanal kaytarma toplam puanları arasında pozitif yönde düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiş, bu durumda H₀ hipotezi reddedilmiştir (Tablo 25).

Alt Hipotezler:

H1a: Güçsüzleşme boyutu ile sanal kaytarma arasında bir ilişki vardır.

Güçsüzleşme boyutu ile sanal kaytarma toplam puanları arasındaki ilişki istatistiksel açıdan $p > 0,05$ pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmemiş, bu durumda H1a kabul edilmemiştir ($r=043$).

H1b: Anlamsızlaşma boyutu ile sanal kaytarma arasında bir ilişki vardır.

Anlamsızlaşma boyutu ile sanal kaytarma toplam puanları arasında istatistiksel açıdan $p < 0,01$ düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır, bu durumda H1b kabul edilmiştir ($r=123$).

H1c: Kendine yabancılaşma boyutu ile sanal kaytarma arasında bir ilişki vardır.

Kendine yabancılaşma boyutu ile sanal kaytarma toplam puanları arasında istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur, bu durumda H1c kabul edilmiştir ($r=0,092$).

H1d: Önemli Sanal Kaytarma ile işe yabancılaşma arasında bir ilişki vardır.

Önemli sanal kaytarma boyutu ile işe yabancılaşma toplam puanları arasında istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir, bu durumda H1d kabul edilmiştir ($r = 0,096$).

H1e: Önemsiz Sanal Kaytarma ile işe yabancılaşma arasında bir ilişki vardır.

Önemsiz sanal kaytarma boyutu ile işe yabancılaşma toplam puanları arasında istatistiksel açıdan $p < 0,01$ düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir, bu durumda H1e kabul edilmiştir ($r = 113$).



Tablo 25: Korelasyon Analizi Bulguları

		Değişkenlere İlişkin Korelasyon Matrisi						
		İşe Yabancılaşma	Sanal Kaytarma	Güçsüzleşme	Anlamsızlaşma	Kendine Yabancılaşma	Önemli Sanal Kaytarma	Önemsiz Sanal Kaytarma
İşe Yabancılaşma	Pearson Correlation (r)	1	,113**	,785**	,810**	,836**	,096*	,113**
	Sig. (2-tailed) (p)		,006	,000	,000	,000	,019	,006
Sanal Kaytarma	Pearson Correlation (r)	,113**	1	,043	,123**	,092*	,917**	,941**
	Sig. (2-tailed) (p)	,006		,292	,002	,024	,000	,000
Güçsüzleşme	Pearson Correlation (r)	,785**	,043	1	,459**	,454**	,038	,042
	Sig. (2-tailed) (p)	,000	,292		,000	,000	,348	,309
Anlamsızlaşma	Pearson Correlation (r)	,810**	,123**	,459**	1	,560**	,111**	,118**
	Sig. (2-tailed) (p)	,000	,002	,000		,000	,007	,004
Kendine Yabancılaşma	Pearson Correlation (r)	,836**	,092*	,454**	,560**	1	,074	,096*
	Sig. (2-tailed) (p)	,000	,024	,000	,000		,070	,019
Önemli Sanal Kaytarma	Pearson Correlation (r)	,096*	,917**	,038	,111**	,074	1	,728**
	Sig. (2-tailed) (p)	,019	,000	,348	,007	,070		,000
Önemsiz Sanal Kaytarma	Pearson Correlation (r)	,113**	,941**	,042	,118**	,096*	,728**	1
	Sig. (2-tailed) (p)	,006	,000	,309	,004	,019	,000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

6. TARTIŞMA VE SONUÇ

Sağlık çalışanlarının işe yabancılaşma ile sanal kaytarma düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla aynı İlerdeki bir devlet hastanesi, bir özel hastane, bir üniversite hastanesinde yapılan çalışmalarda düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Araştırmaya katılanlardan elde edilen sosyodemografik verilere göre işe yabancılaşma düzeyleri ve sanal kaytarma davranışları incelenmiştir.

Sosyodemografik veriler incelendiğinde ankete katılımın üç farklı yapıdaki sağlık kuruluşunda yeterli düzeyde görülmüştür. İşe yabancılaşma ve sanal kaytarma arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada; araştırmaya katılan çalışanların %68'i kadınlardan oluşmaktadır. Kadın katılımcıların yüksek olmasında katılımcıların unvana göre değerlendirilmesine göre de en yüksek katılımın %37,5 ile hemşire olduğu belirlenmiş, araştırma esnasındaki gözlemlere göre hemşirelerin ve tıbbi sekreter %15,8 olarak çalışanların yüksek oranda kadın çalışan olduğu gözlemlenmiştir. Katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde %27,1'nin 25-30 yaş aralında olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların yaş dağılım oranlarının birbirine yakın olmakla birlikte en az katılımcı 45 ve üstü yaş aralığındadır. Katılımcıların %40,4'ünün eğitim düzeyi lisans düzeyinde olup %63,8'i evlidir. Katılımcıların mesleki deneyim yılı %34,9'unun 0-5 yıl aralığında, kurumundaki çalışma yılı %51,2 ile 0-5 yıl aralığındadır. Katılımcıların günlük çalışma süresi %68,8 ile 8 saat çalışanlardan oluşmakta, çalışma şekline göre %64,8'i sadece gündüz çalışmaktadır. Katılımcıların çalıştıkları bölümler incelendiğinde %19,9'nun dahili bilimlerde, %18,4'nün diğer birimlerde, %15,1'ini idari birimlerde görev yapmaktadır. Katılımcıların %85,5'i işini sevmekte, %92,5'nin yöneticilik görevi bulunmamaktadır. Ayrıca katılımcıların %51,5'i internet erişimi için kişisel cihaz kullanmaktadır.

Araştırma katılımcıları ağırlıklı olarak genç çalışanlardan oluşmakta, %45,9'u 30 yaş ve altında bulunmaktadır. Kadın katılımcıların daha fazla olmasında sağlık hizmetlerinde çalışanların ağırlıkta bayanlardan oluşması, ankete yüksek düzeyde katılım gösteren unvan gruplarında kadın sağlık çalışanı oranı yüksek olmasıyla doğru orantılıdır. Ayrıca mesleki deneyim yılı ve kurumundaki çalışma yıllarına bakıldığında 0-5 yıl aralığında olması dikkat çekmektedir. Ağırlıklı olarak lisans mezunu katılımcılar olmakla birlikte bunun nedenleri arasında sağlık çalışanlarının lisans tamamlama haklarının Sağlık Bakanlığınca desteklenmesi ve lisans mezunu açıktan atama oranlarının artmasından kaynaklanıyor olabilir.

Katılımcıların işe yabancılaşma, sanal kaytarma ve alt boyutlarının ortalamaları değişkenlere göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği *t*-test ve ANOVA testleriyle analiz edilmiştir. Sonuçlar değerlendirildiğinde, cinsiyet değişkeni ile güçsüzleşme boyutu arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Güçsüzleşmenin ortalamaları incelendiğinde kadınların erkeklere göre daha fazla güçsüzleşme yaşadığı tespit edilmiştir. Sanal kaytarma ve alt boyutları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Erkeklerin kadınlara göre daha fazla sanal kaytarma, önemli sanal kaytarma, önemsiz sanal kaytarma davranışında buldukları belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre sanal kaytarma ve alt boyutları incelendiğinde erkeklerin bütün boyutlarda kadınlara oranla daha fazla sanal kaytarma davranışı içinde olduğu belirlenmiş bunun nedeni olarak erkeklerin genel anlamda güncel haberleri takip etme isteği, siyasete, futbola, finansal piyasalara olan ilgilerinin yüksek olması gösterilebilir. Erkekler gün içerisinde olan güncel olayları takip etme isteği mesai saatleri içerisinde bu tür faaliyetlere yönelmelerine neden olabilir. Diğer yandan araştırmada kadınların cinsiyete göre güçsüzleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiş, kişinin kontrolü dışında gelişen olaylara müdahale etme gücünü kendinde bulamaması olan güçsüzleşme, kadınların iş hayatında karşılaştıkları zorluklar ve zorlamalar neticesinde ortaya çıkmış olabilir. Evli ve çalışan kadınları varsayarak değerlendirirsek ev, çocuk gibi sorumlulukların yanında kadın, iş hayatında yaşanan problemlere karşı koyma gücünü kaybetmiş olabilir. Kadınların iş hayatında bu tür güçlükleri de göz önünde bulundurularak desteklenmesi önem arz etmektedir.

Yumuk (2011) çalışmasında, cinsiyet değişkeni ile işe yabancılaşma alt boyutlarından güçsüzleşme boyutu arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Kartal (2017) ise sağlık çalışanlarına yönelik yapmış olduğu çalışmada sadece kendine yabancılaşma boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark tespit etmiştir. Çalışmamız yapılan bu çalışmalar ile benzer sonuçlar göstermektedir. Gürsoy (2014) ise işe yabancılaşma ve alt boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olmadığını tespit etmiştir. Sayü (2014) yaptığı çalışmada anlamsızlaşma boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Güngör (2016), çalışmasında iş dışı internet kullanımının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini belirtmiştir. Çivilidağ (2017), belediye çalışanlarına yönelik yapmış olduğu çalışmasında cinsiyet değişkeni ile önemli sanal kaytarma davranışları üzerinde anlamlı yordayıcılar olduğunu ifade etmiştir. Örucü ve Yıldız (2016) çalışmasında sanal kaytarma, önemli ve önemsiz sanal kaytarma boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Garret ve Dangizer (2008), Morahan-Martin (1998) ve Vitak vd. (2011) erkeklerin daha fazla sanal kaytarma davranışı sergilediklerini saptamıştır. Bu

çalışmalara baktığımızda sonuçlarının çalışmamız ile benzerlik gösterdiği görülmektedir. Özkalp vd. (2012) ise kadınların sanal kaytarma davranışlarının daha sık sergilediklerini belirlemiştir.

Yaş değişkeni ile işe yabancılaşma ve güçsüzleşme alt boyutu arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiş ve aritmetik ortalmalara göre 31-37 yaş aralığında olanlarda işe yabancılaşma ve güçsüzleşme diğer yaş gruplarına göre daha yüksek düzeyde belirlenmiştir. Sanal kaytarma ve alt boyutları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark belirlenmiş ve tüm boyutlarda 24 ve altı yaş aralığında olanların bu davranışları daha çok sergiledikleri tespit edilmiştir. Genç katılımcıların sosyal medya uygulamalarını daha fazla kullanıyor ve takip ediyor olması bu yaş grubunda bu tür davranışların daha yüksek olmasının nedenleri arasında değerlendirilebilir. Teknolojiye daha yatkın ve aktif kullanan genç yaş grubunun arkadaşlarıyla mobil cihazlar aracılığıyla daha çok etkileşim içerisinde olma isteği bu tür iş dışı davranışların artmasına neden olabilir. İşe yabancılaşma ve güçsüzleşme daha çok orta yaş grubunda görülmektedir. Sanal kaytarma ve alt boyutları ise daha çok genç yaş grubunda görülmektedir. İş hayatında beklentilerin gerçekleşmemesi bireyin işe yabancılaşmasına neden olabilmektedir. Bu yaş grubunda işe yabancılaşmanın yüksek görülmesinin nedenleri arasında kariyer beklentilerinin ve beklenen terfilerin gerçekleşmemesi gibi faktörler etkili olabilir.

Oruç (2004)'un hemşirelere yönelik yaptığı çalışmada yaş değişkeninin işe yabancılaşmayı etkileyen bir etken olarak belirlemiş ve yaş arttıkça işe yabancılaşmanın arttığını ifade etmiştir. Çivilidağ (2017) çalışmasında yaş değişkeni ile önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışları üzerinde anlamlı yordayıcılar olduğunu tespit etmiştir. Bacaksız (2018)'in hemşire akademisyenleri kapsayan çalışmasında yaş değişkeni ile sanal kaytarma ve tüm alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiş ve 30 yaş altındakilerin daha çok sanal kaytarma davranışlarında bulduklarını ifade etmiştir. Güngör (2016) kamu çalışanlarına yönelik yaptığı çalışmasında 18-24 yaş aralığındaki çalışanların sanal kaytarma davranışları düzeyinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Yaş grupları yükseldikçe “olağandışı/sapkın” kullanım düzeylerinin azaldığını ifade etmektedir. Garrett ve Danziger (2008), Vitak vd., (2011) ve Örucü ve Yıldız (2014) tarafından yapılan araştırmalarda, sanal kaytarma davranışlarının gençler tarafından daha sık gerçekleştirildikleri tespit edilmiştir. Bu çalışmaların sonuçlarına bakıldığında çalışmamız ile benzerliklere rastlanmaktadır.

Medeni durum ile işe yabancılaşma ve alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur. Sanal kaytarma, önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışını bekârlar evli olanlara göre daha çok sergilemektedir. Genç yaş grubunun bu tür davranışlara eğilimlerinin daha yüksek olduğu

söylenbilir. Ayrıca Tablo 8’de yaş durumuna göre sanal kaytarma ve alt boyutlarında en çok 24 ve altı yaş grubunun olması bekârların da çoğunluğunun bu grupta yer alması sanal kaytarma davranışında bulunanları daha çok genç ve bekâr çalışanlar olarak ifade edilebiliriz. Bekârların sanal kaytarma davranışlarının yüksek olmasında flört arkadaşlıkları veya arkadaşlarıyla daha fazla iletişim halinde olması, sosyal medya kullanımlarının evlilere oranlara yüksek olabileceği ve bunun sonucunda daha fazla etkileşimde bulunmaları olabilir.

Kartal (2017)’nin Ankara ilindeki bir kamu, bir özel, bir üniversite hastanesinde görev yapan 493 sağlık çalışanı üzerinde yapmış olduğu araştırmada işe yabancılaşma ve alt boyutları ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını tespit etmiştir. Yetiş (2013), Moç (2018) ve Bahadır (2017) da yaptıkları çalışmada benzer sonuçlara ulaşmıştır. Güngör (2016) kamu ve özel sektör çalışanlarına yönelik yapmış olduğu çalışmada bekar olanların internet kullanım düzeylerinin evlilere göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bacaksız (2018) akademisyenlere yönelik yapmış olduğu çalışmada medeni durum ile sadece önemli sanal kaytarma boyutu arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Ulusoy (2017), akademisyenlere yönelik çalışmasında mesai saatleri içerisinde medeni durum ile sanal kaytarma arasında erkeklerin daha fazla olmak üzere anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Çavuşoğlu, Palamutçuoğlu ve Palamutçuoğlu (2014), Örcü ve Yıldız (2014) da medeni durum ile sanal kaytarma arasında anlamlı farklılıklar olduğunu belirtmişlerdir.

Eğitim ile güçsüzleşme arsında anlamlı bir fark tespit edilmiş olup lise ve öncesi eğitim düzeyinde olanların diğer eğitim düzeyinde olan çalışanlara göre daha fazla güçsüzleşme yaşamaktadır. Eğitim ile güçsüzleşme dışındaki boyut ve alt boyutlarda anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bu durum değerlendirildiğinde lise ve öncesi eğitime sahip çalışanların buldukları kadro ve ünvan kaynaklanıyor olabilir. Genelde liyakat esas alındığında en alt kademelerde çalışma imkanı bulan lise ve öncesi eğitimi olanların, üstlerinin baskıları karşısında kendisi güçsüz hissediyor olabilir. Çevresinde eğitim seviyesi kendisine göre yüksek kişiler bulunması yaşadığı problemlerde kendini savunmasında özgüven kırıklığına neden olabilir ve bu durum güçsüzlüğü tetikleyebilir. Sanal kaytarma ve alt boyutları ile eğitim değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. (Vitak vd., 2011; Akca, 2013; Özkalp vd., 2012; Garrett ve Danziger, 2008).

Moç (2018) çalışmasında eğitim değişkeni ile bağımlı bir değişken olan işe yabancılaşma arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Ayrıca eğitim düzeyi yükseldikçe işe yabancılaşma düzeylerinin de azaldığını ifade etmektedir. Durmaz (2015) eğitim durumunun işe yabancılaşma ve tüm alt boyutları üzerinde etkili olduğunu, Bahadır

(2017) ise benzer bir sonuca ulaşmış kendine yabancılaşma boyutu hariç tüm alt boyutlarda anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Gürsoy (2014), Parsak (2010) ve Kılçık (2011) ise eğitim durumu ile yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmiştir. Ünal (2015)'a göre çalışanların eğitim değişkeni ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir farklılık vardır. Sanal kaytarma davranışlarını sergileyenlere bakıldığında eğitim düzeyi yüksek olanlar genellikle bilgi araştırmasına dönük internet kullanırken, eğitim düzeyi düşük olanlar daha çok oyun aktiviteleri için internet kullanmaktadır (Chak, 2004).

Unvan ile işe yabancılaşma boyut ve alt boyutları arasında bir fark bulunmamıştır. Gürsoy (2014) da çalışmasında işe yabancılaşma ve tüm alt boyutları ile unvan arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ifade etmektedir. Unvan bazında anlamlı farklılıklar sanal kaytarma boyutu, önemli ve önemsiz sanal kaytarma alt boyutlarında belirlenmiştir. Aralarında anlamlı bir fark tespit edilen boyutlarda unvanların aritmetik ortalamaları incelendiğinde en yüksek düzeyde sanal kaytarma davranışında bulunanların hekimler olduğu belirlenmiştir. Hekimlerin yoğun bir iş temposu bulunmakla birlikte hastaların az olduğu, gün içerisinde yoğunluğun azaldığı vakitlerde bu tür aktivitelere yöneliyor olabilirler. Diğer bir açıdan değerlendirildiğinde sanal kaytarma davranışlarının diğer unvanlara göre yüksek olmasının nedenleri arasında, hekimlerin mesleğin yoğunluğundan fırsat buldukları zamanda bazı internet aktivitelerinde bulunma isteğinden kaynaklanıyor olabilir. Öğleden sonra yoğunluğu azalan bazı polikliniklerde çalışan hekimlerin bu zamanlarda kendisine bu tür etkinlikler için zaman ayırıyor olabilir. Nitekim günümüzde artık teknolojinin gelişmesi ile kişisel mobil cihazlar aracılığıyla çok daha kolay internet erişimi sağlanabilmektedir. Bu kolaylıkların iş yaşamına olumlu katkılarının yanında iş akışının engellenmesi, iş verimliliğinin azaltılması gibi bir çok sorunlara neden olabilmektedir. Bu noktada sağlık kuruluşları önemli ve kritik sağlık hizmeti sunulan birimlerde görev yapan çalışanlarının mobil cihazlar kullanımı konusunda gerekli düzenlemeleri yapmaları ve çalışanları uyarmaları uygun olacaktır. Hekimlerin işe yabancılaşma ve alt boyutlarında yabancılaşma yaşamamasının nedenleri arasında insan sağlığına katkı vermesi, mesleğini daha çok seviyor olması yatabilir.

Araştırmaya katılanların mesleki deneyim yılları değişkeni incelendiğinde güçsüzleşme boyutu ile arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. En çok güçsüzleşme yaşayanlar 11-15 yıl arasında çalışanlardır. Sanal kaytarma ve alt boyutlarında mesleki deneyim yılına göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. 0-5 yıl arasında mesleki deneyimi olanlar daha yüksek düzeyde bu tür davranışlarda bulunmaktadır. Kurumdaki çalışma yılına göre bütün ölçek ve alt ölçekler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre Sanal

kaytarma ve alt boyutlarında bu davranışları sergileyenlerin genç yaşta çalışanlar oldukları Tablo 8’de 24 ve altı yaş grubu olarak tespit edilmiş ve bu durum mesleki deneyim yılı ile de paralellik göstermektedir. Mesleğe yeni başlayan çalışanlar iş hayatının disiplinine alışmaları zaman alabilir ve iş sorumluklarını aksatıcı davranışlara eğilim gösterebilirler. Güçsüzleşme ile ilgili bulgular incelendiğinde Tablo 8’de elde edilen bulgularda en fazla güçsüzleşme yaşayan yaş grubu 31-37 olarak tespi edilmiş bu yaş grubunda çalışanların ortalama mesleki deneyim yılları da yaklaşık 11-15 yıl arasına denk gelmektedir. Bu çerçevede bu yaş grubu için belirtilen güçsüzleşme nedenleri 11-15 yıl mesleki deneyime sahip çalışanlar için de ifade edilebilir.

Karahan (2014) hemşirelerin yabancılaşma düzeyinin çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Hemşirelerin çalışma yılı arttıkça işe yabancılaşma düzeyinin arttığını, ancak; sadece 11 yıl ve üzeri çalışanlarda azaldığını ifade etmiştir. Gürsoy (2014) sağlık çalışanlarının mesleki deneyim yılı arttıkça yabancılaşma düzeylerinin de arttığını açıklamıştır. Yetiş (2013) hemşirelere yönelik çalışmasında işe yabancılaşma ile mesleki deneyim yılı arasında anlamlı bir farklılık olmadığını açıklamıştır. Atalay (2013) bankacılar, Parsak (2011) üniversite idari personeline, Kartal (2017) sağlık çalışanlarının işe yabancılaşma ile mesleki deneyim yılı arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını ifade etmişlerdir. Ünal (2015) çalışmasında mevcut pozisyonda çalışma süresi ile sanal kaytarma arasında anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Farklı sektörlerde yapılan çalışmalarda Çavuşoğlu vd., (2014), Akça (2013), Lee vd., (2004), çalışmaları sonucunda çalışma süresi ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir fark bulunmadığını belirtmişlerdir.

Katılımcıların çalıştığı kurumdaki mesleki deneyim yılına göre işe yabancılaşma ve tüm alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Sanal kaytarma ve tüm alt boyutları ile de aynı şekilde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Kartal (2017) ‘da sağlık çalışanlarının kurumda çalışma yılları ile işe yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmiştir.

Katılımcıların çalışma saatleri değişkenine göre işe yabancılaşma ve güçsüzleşme boyutu arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. 16 saat ve üstü çalışanların işe yabancılaşma ve güçsüzleşme düzeyleri daha yüksektir. Sağlık kuruluşlarında 24 saat kesintisiz hizmet vermek adına bazı birimlerde sürekli sağlık personeli bulundurulması gerekmektedir. Bu çalışma şekline göre hastane yönetimlerince ilgili birimlerin gerektirdiği çalışma usullerine uygun görevlendirmeler yapılabilir ve bu durumda uzun süre çalışmak, çalışanlar açısından yorucu ve zor bir görev olarak değerlendirilebilir. İşe yabancılaşma ve güçsüzleşme yaşayan

çalışanların 16 saat ve üstü aralıksız, uzun saatler çalışmaları sonucunda işe karşı yabancılaşma yaşayabilir. Bu durumda çalışmak istemeyenler olabilir ve bu durumun değişmesine yönelik girişimlerinin boşa çıkması sonucunda kişi kendisini bunun bir parçası olarak görmeye başlayarak güçsüzleşme yaşayabilir. Bulut (2010)'un "Hastane işletmelerinde çalışma koşullarının işgörenler üzerindeki yabancılaşmaya etkisi" adlı çalışmasında, 170 katılımcının %86,5'inin mesai süresinden fazla çalıştığını ifade etmiştir. Katılımcıların %4,1'i fiziksel koşullardan, %19,4'ü ekonomik koşullardan, %2,4'ü sosyal faaliyet eksikliğinden %14,1'i ise çalışma saatlerinin fazlalığından ve %60,0'ı ise bu durumların tamamından şikayetçi olmuşlardır. Örgütlerde çalışanların işe yabancılaşma yaşamaması adına çalışma sürelerinin düzenlenmesinde çalışanlar adına hassas planlanmalıdır.

Sanal kaytarma ve alt boyutlarında çalışma süreleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmiş olup 10-12 saat arasında çalışanlarda bu tür davranışların daha fazla olduğu belirlenmiştir. Sanal kaytarma davranışı ve alt boyutları önemli sanal kaytarma, önemsiz sanal kaytarma sergileyenlerin 10-12 ve 16 saat üzerinde olması çalışanların nöbet usulüne göre çalıştıkları çıkarılabilir. Bu tarz çalışanlar uzun çalışma sürelerinde kişisel mobil cihaz ve diğer cihazlar ile internet erişimi gerçekleştirebilir. Çalışanların çalışma usulleri değişkenlerine göre ölçeklerin değerlendirildiği Tablo 18'de sanal kaytarma davranışı sergileyenlerin nöbet usulu olarak çalışanlar olduğu belirlenmiştir. Bu çerçevede çalışma saatine göre sanal kaytarma davranışı sergileyenler ile çalışma usulüne göre sanal kaytarma davranışı sergileyenlerin sonuçları paralellik göstermektedir.

Kadro durumu ile işe yabancılaşma ve güçsüzleşme arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. İşe yabancılaşma ve güçsüzleşme düzeyi en çok sürekli işçilerde belirlenmiştir. Sanal kaytarma ve alt boyutları ile kadro durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu tür aktivitelerde bulunanların ise sürekli işçi kadrosunda bulunanlardır. İşe yabancılaşma ve güçsüzleşme düzeyi en yüksek sürekli işçi kadrosunda çalışanlar olması, özlük haklarının ve maddi kazançlarının düşük olmasından kaynaklanıyor olabilir. Sürekli işçilerin diğer çalışanlar gibi tayin hakkı bulunmamaktadır. Sürekli işçi kadrosunda çalışanlar mazeretlerinden ötürü kurum değişikliği yapmak istediklerinde karşılaştıkları engellerden dolayı işe yabancılaşıyor olabilir. Diğer bir etken olarak sürekli işçi kadrosunun diğer kadrolarda olduğu gibi unvan değişikliği veya sınav ile görevde yükselmeye tabii olmaması değerlendirilebilir. Bunun neticesinde çalışanların görevlerinde yükselme imkanı bulamamaları, işe yabancılaşma ve güçsüzleşme yaşamamasına neden olabilir.

Kaya (2013) hizmet sektörü çalışanlarına yönelik çalışmada katılımcıların kadro statüsüne göre işe yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğunu tespit etmiştir. Geçici/sözleşmeli/çağrı üzerine çalışanların kadrolu çalışanlara göre işe yabancılaşma düzeylerinin yüksek olduğunu belirtmiştir. Yetiş (2013) sağlık çalışanlarına yönelik çalışmada kadro durumuna göre işe yabancılaşma arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmiştir. Çalışmada kadro durumunu “kadrolu” ve “sözleşmeli” olarak iki farklı değişken ile belirtmiştir.

Çalışanların bölüme göre işe yabancılaşma ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Sanal kaytarma ve alt boyutları ile çalışılan bölüm arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. En çok sanal kaytarma davranışında bulunan bölüm incelendiğinde, yoğun bakım çalışanları olarak belirlenmiştir. Sanal kaytarma, önemsiz sanal kaytarma, önemli sanal kaytarma davranışında bulunanların yoğun bakım çalışanı olması, insan hayatının söz konusu olduğu ve hataların telafisi zor olan bu sektörde olmaması gereken bir durumdur. Bu konuda sağlık kurumlarının gerekli tedbirleri alması önem arz etmektedir. Bu durum karşısında sağlık kuruluşları yoğun bakım servislerinde çalışanların akıllı mobil cihazlar kullanmamasına yönelik tedbirler alabilir. Çalışanların iletişim ihtiyaçlarının karşılanması adına bu bölümde veya ciddi sağlık tedavilerinin uygulandığı bölümlerde kurum tarafından sadece internet erişimi olmayan cihazların kullanılmasına müsaade edilebilir.

Durmaz (2015) sağlık çalışanlarına yönelik yapmış olduğu çalışmada birim ile işe yabancılaşma ve alt boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Yetiş (2013) çalışmada hemşirelerin çalıştıkları birim ile işe yabancılaşma arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ifade etmiştir. Araştırmasında “cerrahi birimler”, “dahili birimler”, “özellikli birimler” şeklinde incelenmiş en yüksek düzey özellikli birimlerde çalışanlar olduğunu belirtmiştir. Bahadır (2017) ise işe yabancılaşma ile çalışılan bölüm arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Kaplan ve Çetinkaya (2014) otel çalışanlarına yönelik yaptığı çalışmada, çalışanların çalıştıkları bölüm ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir farklılık olduğunu belirtmiştir. Çavşoğlu vd., (2014) de aynı sonuca ulaşmış, çalışılan birim ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmişlerdir.

Çalışma şekli değişkeni ile sadece sanal kaytarma ve önemli sanal kaytarma arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Nöbet usulü çalışanlar sadece gündüz çalışanlara göre daha fazla sanal kaytarma ve önemli sanal kaytarma davranışlarında buldukları belirlenmiştir. İşini sevme durumuna göre ise önemli sanal kaytarma boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Nöbet usulü çalışanların Tablo 15’de tespit edildiği gibi uzun süre

çalışmalarından kaynaklanıyor olabilir. Çalışma saatlerinin nöbet usulü ile çalışmalarda uzun olması çalışanların gece uyanık kalmak veya mesai saatinin dolmasını beklemek adına bu tür davranışlarda bulunduğu düşünülebilir. Nöbet esnasında işin aksatılmadığı ve gerekli takibati yaptığı sürece çalışanların boş vakitlerde uyanık kalmak adına düşük düzeyde bu tür davranışları sergilemesinin bir sakıncası olmayabilir. Bahadır (2017) gece nöbetleri sağlık çalışanlarının sosyal ve özel hayatlarını etkilemesinden dolayı işe yabancılaşma düzeylerinin artmasında da önemli bir faktör olduğunu ifade etmiştir. Gece çalışanların işe yabancılaşma düzeylerinin gündüz çalışanlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

İşe yabancılaşma, güçsüzleşme, anlamsızlık, kendine yabancılaşma boyut ve alt boyutlarında işini sevme durumuna göre anlamlı bir farklılık vardır. İşini sevmeyenler işe yabancılaşma ve alt boyutlarında yabancılaşma yaşamaktadır. Çalışanların sevdiği bir işte çalışması işe yabancılaşma düzeyini düşürmektedir. Kurum içinde bir çalışanın çalışmak istemediği bir birimde ısrarla çalıştırılması bireyde işe yabancılaşma düzeyinin artmasına neden olabilir. İşini sevmeyenlerin işe yabancılaşma yaşaması ve işe yabancılaşmanın tüm alt boyutlarında benzer sonucun ortaya çıkması çalışanların işini severek yapmasının önemini ortaya koymaktadır. Çalışanların işini sevmemesi ile ortaya çıkan ilgisizlik, bıkkınlık, isteksizlik, tükenmişlik ve yaptığını anlamsız bulma gibi duygular çalışanların işe yabancılaşmasına neden olabilir. İşini sevmeyenler ayrıca yapmak istemediği bir iş karşısında önemli sanal kaytarma davranışlarına yönelebilir. Bu tür davranışlar sergilemesi çalışanların işleri aksatmasına neden olabilir. Kurumlar çalışanlarının düşüncelerini dikkate alarak işgücü planlaması yapması bu tür duygu ve davranışların sergilenmesini engellenebilir.

Yöneticilik görevi ile sanal kaytarma ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. İşe yabancılaşma ve güçsüzleşme boyutu ile yöneticilik görevi arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Yöneticilik görevi olmayan çalışanların işe yabancılaşma ve güçsüzleşme düzeyleri daha yüksektir. Yöneticilik görevi olan bir çalışanın yöneticilik görevi olmayanlara göre daha az yabancılaşma gösteriyor olmasının nedenleri arasında, yöneticilik görevinin kişiye kendini gerçekleştirme, kariyer beklentilerini karşılama ve belirli bir düzeyde tatmin olma olanağı sağlaması olarak değerlendirilebilir. Yöneticilik görevinin çalışanlara saygınlık kazandırmasının yanında maddi ve özlük hakkı olarak da daha iyi şartlar sağlaması, yöneticilik görevi olanların işe yabancılaşma düzeyinin yöneticilik görevi olmayanlara göre daha az olmasının nedenleri arasında değerlendirilebilir. Güçsüzleşme boyutu çerçevesinden yöneticilik görevi olanların daha az yabancılaşma yaşaması değerlendirildiğinde, yöneticilik görevi olan bir kişinin elinde kanunlar çerçevesinde yetki

gücü olmasından ve bu yetki çerçevesinde olaylara müdahale etme gücünü elinde bulundurmasından kaynaklanıyor olabilir.

Kartal (2014) çalışmasında yöneticilik görevi olan sağlık çalışanlarının işe yabancılaşma düzeylerinin yöneticilik görevi olmayanlara göre daha az olduğunu belirtmiştir. Yetiş (2013)'in kamu hastaneleri hemşirelerine yönelik çalışmasında, yönetici görevi olan hemşirelerin servis ve özel dal hemşirelerine göre daha fazla işe yabancılaşma yaşadığı saptanmıştır. Ünal (2015) pozisyon değişkenine göre (yönetici, memur) sanal kaytarma ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Akça (2013) da eğitim kurumlarını kapsayan araştırmasında aynı sonucu tespit etmiştir.

Kurum tipine göre değişkenler arasında araştırmamızın da kapsamında bulunan devlet hastanesi, özel hastane, üniversite hastanesi yer almaktadır. Sanal kaytarma, önemli sanal kaytarma, önemsiz sanal kaytarma ile kurum tipi arasında anlamlı bir farklılık vardır. Özel hastanede çalışanlar daha çok sanal kaytarma ve önemli, önemsiz sanal kaytarma davranışında bulunmaktadırlar. Kendine yabancılaşma ile kurum tipi arasında da anlamlı bir ilişiki vardır. Devlet hastanesi çalışanları kendine yabancılaşma düzeyi daha yüksektir. Kartal (2014) çalışmasında kurum türü ile işe yabancılaşma arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir.

İnternet için kullanılan cihaza göre sanal kaytarma, önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Araştırmaya göre kişisel cihaz kullananlar daha çok sanal kaytarma davranışı sergilemektedir. Araştırma anket formunda katılımcılara yöneltilen bu soru internet erişimi için kullanılan cihaza göre sanal kaytarma ve alt boyutlarıyla olan ilişkisini ortaya koymak içindir. Bu nedenle işe yabancılaşma ve alt boyutları ile internet erişimi için kullanılan cihaz değişkeni arasında bir ilişki aranmamıştır. Çalışların kurumları tarafından iş gerekleri için çalışma ortamında sağlanan internet ve e-posta erişim imkanlarını kişisel amaçlar için kullanması sanal kaytarma davranışı olarak tanımlanmaktadır (Bock ve Ho, 2009:124). Günümüzde internet erişimi olan mobil cihazların yaygınlaşması, çalışanların sanal kaytarma davranışlarını tetiklemektedir. Bazı kurumlar çalışanların bu tür davranışlarını engellemek adına kurum cihazlarında internet erişimini iş dışı erişimler için sınırlandırma yoluna gitmelidir. Diğer bir sanal kaytarma aracı mobil cihazların kullanımına yönelik gerekli tedbirler alınmalı çalışanlar uyarılmalıdır.

Araştırma sonucuda sağlık çalışanlarının işe yabancılaşma ve sanal kaytarma davranışları ile bazı sosyodemografik değişkenler arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu

tespitler çerçevesinde konularla ilgili bazı öneriler detaylı bir şekilde verilmiştir. Bunlardan bazıları; örgütlerde işe yabancılaşma duygusunun ve sanal kaytarma davranışlarının ortaya çıkmaması için çalışanların beklentileri örgütlerce dikkate alınmalıdır. Buna göre uzun süren mesai saatlerinde değişikliklere gidilebilir veya iş akışını etkilemeyecek şekilde çalışanların beklentileri karşılanabilir. Eğitim konusunda çalışanların gelişiminin desteklenmesi, güçsüzlük duygusunun önemli ölçüde azalmasına katkı sağlayabilir. Kadro ile ilgili olarak, özlük hakları daha kısıtlı kadroda çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi önemli katkılar sağlayabilir. Sanal kaytarma davranışlarının önlenmesine yönelik kurumsal kurullarla veya teknik açıdan tedbirler alınabilir.

Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının işe yabancılaşma ile sanal kaytarma düzeyleri arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Güçsüzleşme boyutu ile sanal kaytarma toplam puanları arasındaki ilişki istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Anlamsızlaşma boyutu ile sanal kaytarma toplam puanları arasında istatistiksel açıdan düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Kendine yabancılaşma boyutu ile sanal kaytarma toplam puanları arasında istatistiksel açıdan düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Önemli sanal kaytarma boyutu ile işe yabancılaşma toplam puanları arasında istatistiksel açıdan düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Önemsiz sanal kaytarma boyutu ile işe yabancılaşma toplam puanları arasında istatistiksel açıdan düşük düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Babadağ (2018) “İşe Yabancılaşmanın Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi” adlı araştırması, bir belediyede 187 masa başı memur çalışana uygulanmıştır. Araştırmada kolerasyon analizi sonucunda işe yabancılaşma ile sanal kaytarma ve tüm alt boyutları arasında aynı yönlü ve anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Çalışanların işe yabancılaşma düzeyleri yükseldikçe sanal kaytarma davranışlarında da bir artış olabileceğini belirtmiştir. Regresyon analizinde; önemsiz sanal kaytarma, önemli sanal kaytarma ve genel sanal kaytarma bağımlı değişken iken işe yabancılaşmayı da bağımsız değişken olarak incelemiştir. Regresyon analizi sonucunda işe yabancılaşmanın, önemli ve önemsiz sanal kaytarmayı pozitif yönde anlamlı olarak etkilediğini tespit etmiştir. İşe yabancılaşmanın toplam sanal kaytarma arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Araştırma bu yönleri ile araştırmamız arasında benzer sonuçları ortaya koymaktadır. Bu nedenle örgütler sanal kaytarma davranışını azaltmak için işe yabancılaşmaya neden olan faktörleri de dikkate almalıdır.

Yıldırım (2018) Erzurum’da faaliyet gösteren otellerde gerçekleştirdiği; yıldırma ve işe yabancılığın sanal kaytarmaya etkisinde psikolojik sözleşme ihlalinin aracılık etkisini araştırmak amacıyla gerçekleştirdiği çalışmada kolerasyon analizi sonucu işe yabancılığa ile önemli ve önemsiz sanal kaytarma arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

İşe yabancılığa ve sanal kaytarma konusu literatürde yeni yeni incelenen konulardır. Bu konularda sağlık çalışanlarına yönelik çok az çalışma olmakla birlikte, bu çalışma sağlık çalışanlarının işe yabancılığa ve sanal kaytarma düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştıran ilk tez çalışmasıdır. Bu çerçevede araştırmanın sonuçlarının işe yabancılığa ve sanal kaytarma ilişkisinin açıklanmasında katkıları olmasını ve bundan sonra yapılacak çalışmalara destek sağlamasını umuyoruz.

KAYNAKLAR

- Aiken, M., Hage, J. (1966). Organizational Alienation, Comparative Analysis, American Sociological Review, (31), ss. 487-507.
- Ackerman, W. (1981). Cultural Values And Social Choices Of Technology, International Social Science Journal, San Diego, (23), ss.447-465.
- Akça, A. (2013). Okul Yöneticilerinin İş Dışı İnternet Kullanım (Siber Aylaklık) Davranışlarının İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akkirman, A. (1998). Etkin Çatışma Yönetimi ve Müdahale Stratejileri, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt. 13, Sayı. 2, 1-11, İzmir.
- Al-Shuaibi, A. S. I., Shamsudin, F. M., & Subramaniam, C. (2013). Do Human Resource Management Practices Matter In Reducing Cyberloafing At Work: Evidence From Jordan. In WEI International Academic Conference Proceedings, İstanbul, Turkey.
- Anandarajan, M., Devine, P., Simmers, C. A. (2004). A Multidimensional Sealing Approach to Personal Web Usage in the Workplace, In Personal web usage in the workplace: A guide to effective human resources management (pp. 61-79). IGI Global.
- Anandarajan, M., Simmers, C. A., & D'Ovidio, R. (2011). Exploring The Underlying Structure Of Personal Web Usage In The Workplace, Cyberpsychology, Behavior, And Social Networking, 14(10), 577-583.
- Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A., Coovert, M. D. (2014). Explaining cyberloafing: The role of the theory of planned behavior, Computers in Human Behavior, 36, 510-519.
- Aslan, N., erişim 12.11.2018, Oluşum Drama Enstitüsü, <http://www.olusumdrama.com/default.aspx?pid=19365&nid=8264>
- Artar, M. (2018). İşe Yabancılaşmayı Etkileyen Faktörler Ve İşten Ayrılmaya Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Atalay, M. (2013). Kurumsal Ataletin Yabancılaşma ve İşten Ayrılmaya Niyetine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Ataş, M. (2017). Öğretmenlerin Sanal Kayıtarma Davranışları İle Zaman Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Aybar, Ş. (1995). Yabancılaşma ve Yabancılaşmanın İş Tatmini Üzerindeki Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- Aydın, S. (2007). Sağlıkta Dönüşüm Programı ve Sağlık Hizmetlerinde Performans Yönetimi Anlayışına Geçiş. H. Ateş, H. Kırılmaz, & S. Aydın içinde, Sağlık Sektöründe Performans Yönetimi Türkiye Örneği. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Babadağ, M. (2018). İşe Yabancılaşmanın Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi, Balıkesir University The Journal of Social Sciences Institute, 21(39), 207-239.
- Babür, S. (2009). Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- BACAKSIZ, F. E., Rujnan, T. U. N. A., & SEREN, A. K. H. (2018). Sanal Kaytarmaya Karşı Evde Çalışma: Hemşire Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi, 11(3).
- Bahadır, M. (2017). Sağlık Çalışanlarında İş Stresi Ve Yabancılaşma (Bir Eğitim Ve Araştırma Hastanesi Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bağrıacık Yılmaz, A. (2017). Lisansüstü Öğrencilerinin Siber Aylaklık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi: Karma Bir Çalışma, Journal of Kirsehir Education Faculty, 18(2).
- Barutçugil, İ. (2004). Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi, Kariyer Yayınları, İstanbul.
- Babür, S. (2009). Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Bayat, B. (1996). Çimento ve Otomotiv Sektöründe Çalışan İşçiler Arasında Yabancılaşmanın Karşılaştırmalı Olarak Araştırılması, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bingöl, D. (1990). İşyeri Disiplini ve Çalışma Barışı, Özgün Matbaacılık, İstanbul, 263s.
- Blanchard, A.L. ve Henle, C. A. (2008). Correlates Of Different Forms Of Cyberloafing: The Role Of Norms And External Locus Of Control, Computers In Human Behavior, 1067-1084.
- Bock, G. W., & Ho, S. L. (2009). Non-work related computing (NWRC). Communications of the ACM, 52(4), 124-128.
- Bono, J. E., Boles, T. L., Judge, T. A., & Lauver, K. J. (2002). The Role Of Personality In Task And Relationship Conflict, Journal Of Personality, 70(3), 311-344.
- Bridegan, G. L. 2008. Take a Break from WMDs. ISHN. c.42. s.2: 51.

- Bulut, N. (2010). Hastane İşletmelerinde Çalışma Koşullarının İşgörenler Üzerindeki Yabancılaşmaya Etkisi ve Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Blauner, R. (1964). *Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry.*, Chicago: University of Chicago Press.
- Carlson D.S. Kacmar K.M. Williams L.J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict, *Journal of Vocational Behaviour*, Volume:56, No:2, 249-276.
- Chak, K. (2004). Shyness and Locus of Control as Predictors of Internet Addiction and Internet Use. *Cyberpsychology & Behavior*, 7(5).
- Chiaburu, D. S., Thundiyil, T. ve Wang, J. (2014). Alienation and Its Correlates: A Meta-Analysis, *European Management Journal*, 32(1), 24-36.
- Computer Ethics Institute, 1992, Erişim 15.01.2019, The Ten Commandments of Computer Ethics, <http://cpsr.org/issues/ethics/cei/>.
- Çavuşoğlu, S., Palamutçuoğlu, B. T., Palamutçuoğlu, A. (2017). İş Tatmininin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 430-444.
- Çivilidağ, A. (2017). İş Yaşamında Sanal Kaytarmanın Kişilik Ve Bazı Demografik Değişkenlerle İlişkisinin İncelenme, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.
- Darley, J. M. (2001). Citizens sense of justice and the legal system, *Current directions in psychological science*, 10(1), 10-13.
- Davidov, Y. (1997). *Özgürlük ve Yabancılaşma*, (2. Bs.), Çev.:Sargut SÖLÇÜN, Bilim ve Sosyalizm Yayınları, Ankara.
- Davis, Keith (1988: 338). *İşletmelerde İnsan Davranışı*, Çev. Kemal Tosun, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Derin, N. (2018). Kuruma Duyulan Psikolojik Sahiplenme İle Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişkide Sanal Kaytarmanın Düzenleyici Rolü, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36(1), 63-81.
- Demircan, N. (2003). Örgütsel Güvenin Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Doorn, O. (2011). Cyberloafing: A Multi-Dimensional Construct Placed in a Theoretical Framework. Master Dissertation, Eindhoven University of Technology, Department Industrial Engineering and Innovation Sciences, Netherlands.
- Draper, J., Halliday, D., Jowett, S., Norman, I., Watson, R., Wilson-Barnett, J., ... & O'Brien, K. (2004). NHS cadet schemes: student experience, commitment, job satisfaction and job stress, *Nurse Education Today*, 24(3), 219-228.
- Durkheim, E. (2006). *Toplumsal İşbölümü*, (Çev.: Özer Ozankaya), Cem Yayınevi, İstanbul.
- Durcan, N.M. (2007). *Yabancılaşmanın İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Durmaz, M. (2015). *Sağlık Çalışanlarında Yabancılaşma Düzeyi: Isparta İli Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması- Ankara İli Örneği*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eren, E. (2003). *Yönetim ve Organizasyon*, 6. Baskı, Beta Basım, İstanbul.
- Erdem, İ. (2012). *Örgütsel Davranış, Organizational Behaviour*, Nobel Akademik Yayıncılık, İstanbul.
- Erkılıç, E. (2012). *Örgütsel Stresin Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan, O., & Doğan, S. (2013). Sağlık çalışanlarının iş doyum ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 14, 115-121.
- Esin, P. (1982). *İşbölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara.
- Feldman, D. C. (1984). The development and enforcement of group norms, *Academy of management review*, 9(1), 47-53.
- Ferguson, I., & Lavalette, M. (2004). Beyond power discourse: Alienation and social work, *British Journal of Social Work*, 34(3), 297-312.
- Fettahlioğlu, T. (2006). *Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Fromm, E. (1955). *The Sane Society*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Froom, E. (1991). *Kendini Savunan İnsan*, Çev.: N. Arat, Say Yayınları, 296s., İstanbul.
- Froom, E. (1992). *Marx'ın İnsan Anlayışı*, Çev.: K. Ökten, Arıtan Yayınevi, 181s., İstanbul.

- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2008). Disaffection Or Expected Outcomes: Understanding Personal Internet Use During Work. *Journal of Computer- Mediated Communication*, 13, 937–958.
- Genç, Z., Tozkoparan, S. B. (2017). Siberaylaklık Nedenleri Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması, *Firat University Journal Of Social Sciences/Sosyal Bilimler Dergisi*, 27(1).
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson
- Geyer, F., Schweitzer, D. R. (1976). *Theories Of Alienation, Critical Perspectives In Philosophy And The Social Sciences*, The Hague: Martinus Nijhoff Social Sciences Division.
- Greenfield, B.N.ve Davis, R.A. (2002). Lost in Cyberspace: The Web@Work Cyberpsychology and Behavior, 5(4):347-353.
- Gülsever, F. (2016). Hastanelerde Kurumsallaşma Açısından Kayırmacılığın İşe Adanmışlık Ve İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gürsoy, F. (2014). Sağlık İşletmeleri Personelinin İşe Yabancılaşma Düzeyi: Van İli Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gümüştekin, G. E., Gültekin, F. (2009). Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri, *Dumlupınar University Journal of Social Sciences*, 23, 147-158.
- Güngör, M. (2016). Sanal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Kamu ve Özel Sektör Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Hamburger, Y. A., Ben-Artzi, E. (2000). The relationship between extraversion and neuroticism and the different uses of the Internet. *Computers in human behavior*, 16(4), 441-449.
- Hayran, O., & Sur, H. (1997). Hastane yöneticiliği. *Nobel Tıp Kitapevleri*, 67.
- Hockey G.R. J. (2000). *Work Environments and Performance, Introduction to Work and Organizational Psychology: A European Perspective*, Oxford, UK: Blackwell, 206-230.
- Horowitz, L. (1966). On Alienation and The Social Order, *Philosophy and Phenomenological Research*, Vol. 27, No. 2, 230–237.
- Hwang, I., Kuo, J. (2006). Effects of Job Satisfaction and Perceived Alternative Employment Opportunities on Turnover Intention – An Examination of Public Sector Organization, *Journal of American Academy of Business*, Vol. 8, No. 2, 254–259.

- İnce, M., & Gül, H. (2011). The Relation Of Cyber Slacking Behaviors With Various Organizational Outputs: Example Of Karamanoğlu Mehmetbey University. *European Journal Of Scientific Research*, 52(4), 507-527.
- İyigün, N. Ö., & Çetin, C. (2012). Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi Ve İlaç Sektöründe Bir Araştırma-The Impact Of Psychological Contract On Organizational Deviance And A Research İn Pharmaceutical Sector.
- Kalaycı, E. (2010). Üniversite Öğrencilerinin Siber Aylaklık Davranışları ile Öz Düzenleme Stratejileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kaplan, M., & Çetinkaya, A. (2014). Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 26-34.
- Karataş, A., Avcı, S.B. (2017). Kamu Kurumlarında Sanal Kaytarma Olgusunun Değerlendirilmesi, *Suleyman Demirel University Journal Of Faculty Of Economics & Administrative Sciences*, 22.
- Kartal, N. (2017). Sağlık Çalışanlarında İşe Cezbolma, İşe Yabancılaşma ve Performans Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kanungo, R. N. (1982). *Work Alienation: An Integrative Approach*, New York: Praeger, 200s.
- Kanungo, R. N. (1992). Alienation and Empowerment: Some Ethical Imperatives in Business, *Journal of Business Ethics*, Vol.11, No.5–6.
- Karahan A.T. (2014). Algılanan Örgütsel Destek Ve Lider-Üye Etkileşiminin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kaya, U., Serçeoğlu, N. (2013). Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma, *Çalışma ve Toplum*, 36(1).
- Kılıç, G.N. (2017). Öğretmenlerin Okulda İnternet Ve Teknoloji Kullanımına İlişkin Sanal Kaytarma Davranışlarının İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi ve Yıldız teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüleri, İstanbul.
- Kohn, M., L. (1976). Occupational Structure and Alienation, *The American Journal of Sociology*, Vol. 82, No.1, 111–130.
- Kojeve, A. (2001). *Hegel Felsefesine Giriş*, Çev. Selahattin HİLAV, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.

- Kraut, R., Patterson, M., Lundmark, V., Kiesler, S., Mukophadhyay, T., Scherlis, W. (1998). Internet paradox: A social technology that reduces social involvement and psychological well-being?, *American psychologist*, 53(9), 1017.
- Kreitner, R. ve Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior*, McGraw Hill, New York.
- Kuru, F. (2009). *Küresel Mali Kriz Kapsamında İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Landers, R. N., Lounsbury, J. W. (2006). An Investigation Of Big Five And Narrow Personality Traits In Relation To Internet Usage, *Computers In Human Behavior*, 22(2), 283-293.
- Larose R. Kim J.H. Peng W. (2010). *Social Networking: Addictive, Compulsive, Problematic, or Just Another Media Habit? A Networked Self: Identity, Community and Culture on Social Network Sites*, NY: Routledge, 59-81.
- Lee, Z., Lee, Y. ve Kim, Y. (2004). Personal Web Usage in Organizations, 28-45, içinde *Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management* (editörler: M. Anandarajan ve C. Simmers), Information Science Publishing.
- Leech, N. L., Barrett, K. C. ve Morgan, G. A. (2005). *SPSS for Intermediate Statistics: Use and Interpretation*. Psychology Press.
- Levent, E. (1990). *Bilim ve Kültür Dünyasındaki Değişmelerin Çalışma Hayatına Etkileri*, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- Li, S. M., Chung, T. M. (2006). Internet function and Internet addictive behavior, *Computers in Human Behavior*, 22(6), 1067-1071.
- Liberman, B., Seidman, G., Mckenna, K. Y. A., Buffardi, L. E. (2011). Employee Job Attitudes And Organizational Characteristics As Predictors Of Cyberloafing, *Computers In Human Behavior* 27 , 2192–2199
- Lim, V.K.G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(5), 675-694.
- Lim V.K.G. Teo T.S.H. (2005). Prevalence, Perceived Seriousness, Justification and Regulation of Cyberloafing in Singapore: An Exploratory Study, *Information & Management*, Volume:42, 1081-1093.
- Lim, V.K.G., Teo, T.S.H. (2006). Cyberloafing and organizational justice, *The Internet and workplace transformation*, 241-258.
- Lim V.K.G. Chen D.J.Q. (2009). Impact of Cyberloafing on Affect, Work Depletion, Facilitation and Engagement, *Conference Paper SIOP*,1-20.

- Lindley, D.A. (1990). For Teachers Of The Alienated: Three Defenses Against Despair, *English Journal*, 79(6).
- Maslach, C., Wilmar, S., Leiter, M. (2001). Job Burnout, *Annual Review Psychology*, Vol: 52, Pp. 397-422.
- Marx, K. (2003). *Yabancılaşma, Der. Barışta Erdost, Sol Yayınları, İkinci Baskı, Ankara.*
- Mahatanankoon, P., Anandarajan, M., Igbaria, M. (2004). Development Of A Measure Of Personal Web Usage İn The Workplace, *Cyberpsychology And Behavior*, 7(1), 93-104.
- Mahatakanoon, P. (2006). Internet abuse in the workplace. M. Anandarajan, T. S. H. Teo, C. A. Simmers (Eds.), *In The internet and workplace transformation.*
- McLeod, J., Ward, S., Tancill, K. (1966). Alienation and Uses of The Mass Media, *The Public Opinion Quarterly*, Vol.29, No.4, 583–594.
- Mercan, M. (2006). Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık, Yüksek Lisans Tezi, Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- Marcuse, H. (1968). *Tek Boyutlu İnsan, Çev.: S. Çagan, May Yayınları, İstanbul, 232s.*
- Meriç, C. (1994). *Bir Dünyanın Eşiğinde, İletişim Yayınları, İstanbul, 432s.*
- Mercan, M. (2006). Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Micheals, R. E., A. J. Dubinsky, M. Kotabe and C. U. Lim (1996). The effects of organizational formalization on organizational commitment and work alienation in U.S., Japanese and Korean industrial salesforces. *European Journal of Marketing*. Vol. 30, No. 7, 8-24.
- Mills J.E. Hu B. Beldona S. Clay J. (2001). Cyberslacking! A Liability Issue for Wired Workplaces, *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, Volume:42, 34-47.
- Minaslı, A.V. (2013). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Konuyla İlgili Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Moç, T. (2018). Örgütsel Adalet Algısının Çalışanların İşte Yabancılaşmaya Etkisinde Tükenmişliğin Ve Presenteizmin Rolü, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Morahan-Martin, J. (1998). The gender gap in Internet use: Why men use the Internet more than women-a literature review, *CyberPsychology & Behavior*, 1(1), 3-10.
- Mottaz, C. J. (1981). Some Determinants of Work Alienation, *The Sociological Quarterly*, 22: 515-529.

- Nair, N. ve Vohra, N. (2010). Bilgi işçilerinin işlerin yabancılaşmasını öngören faktörlerin araştırılması. *Yönetim Kararı*, 48 (4), 600-615.
- Ofluoğlu, G. ve Büyükyılmaz, O. (2008). Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünümleri, *Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 10(1), 113-144.
- Oravec, J. A. (2002). Constructive approaches to Internet recreation in the workplace, *Communications of the ACM*, 45(1), 60-63.
- Organ, D. W. and C. N. Greene. (1981). The effects of formalization on professional involvement: A compensatory process approach. *Administrative Science Quarterly*, 26 (june), 237-252.
- Oruç D. (2004). Kocaeli'deki Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerde Yabancılaşmayı Etkileyen Faktörler, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- Örücü, E., Yıldız, H. (2014). İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma, *Ege Academic Review*, 14(1).
- Özbudun, S. Markus, G., Demirer, T. (2008). Yabancılaşma Ve..., Ütopya Yayınevi. Ankara.
- Özdemir, A. (2016). Sanal Kaytarmanın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Aksaray Üniversitesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Özdemir, H.Ö. (2017). Yöneticilerin Otantik Liderlik Tarzlarının Çalışanların Sanal Kaytarma Ve Sinizm Davranışları Üzerine Etkileri, Doktora Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Özkalp, E., Aydın, U., Tekeli, S. (2012). Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerinde Etkileri, *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*, 2 (26): 18-33.
- Özler, E.N.D., Özçınar Dirican, M.. (2014). Örgütlerde Yabancılaşma İle Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 39, s. 291-310.
- Pappenheim, F. (2002). Modern İnsanın Yabancılaşması, Marx'a ve Tönnies'ye Dayalı Bir Yorum, Çev: Salih Ak, Phoenix Yayınevi, Ankara.
- Parsak, G. (2010). Örgütlerde Yabancılaşma Ve İş Tatmini İlişkisi: Çukurova Üniversitesi Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Piotrowski, Chris (2012A). Cyberloafing: A Content Analysis of The Emerging Literature, *Journal of Instructional Psychology* 39.3/4: 259.

- Polzer-Debruyne A.M. (2008). Psychological and Workplace Attributes that Influence Personal Web Use (PWU), Doctorate Thesis, Massey University, New Zealand.
- Ramayah, T. (2010). Personal Web Usage and Work Inefficiency. Business Strategy Series. c.11. s.5: 295–301.
- Roma, G., Schaufeli, W., Bakker, A., Lloret, S. (2006). Burnout and Work Engagement: Independent Factors or Opposite Poles, Journal of Vocational Behavior, Vol.68, No.1, 165-174.
- Sabuncuoğlu, Z. (1984). Çalışma Psikolojisi, Uludağ Basımevi, 2. Baskı, Bursa.
- Saleem, A. ve Bani-ata, H. (2014). Theme of Alienation in Modern Literature, European Journal of English Language and Literature Studies, 2(3), 67-76.
- Seçkin, Z., Kerse, G. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Sanal Kaytarma Davranışları ve Bu Davranışların Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi: Ampirik Bir Araştırma, Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9(1), 89-110.
- Salerno, R. (2003). Landscapes of Abandonment Capitalism, Modernity and Estrangement, State University of New York Press, New York.
- Seeman, M., (1959), On The Meaning of Alienation, American Sociological Review, Vol. 24, No. 6, 783–791.
- Seeman, M. (1967). On the Personal Consequences of Alienation in Work, American Sociological Review, 32(2), 273-285.
- Seeman, M. (1983). Alienation Motifs in Contemporary Theorizing: The Hidden Continuity of the Classic Themes, Social Psychology Quarterly, 46(3), 171-184.
- Sarikaya, R. Bir Reklam Mecrası Olarak Birey: Şeyleşme. Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi Yeni Düşünceler Hakemli E-Dergisi 8: 57-73.
- Sertta, O. (2016). Turizm İşletmelerinde Sanal Kaytarma: Kuşadası'nda Faaliyet Gösteren Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi
- Sayü P. (2014), Örgütsel Adalet ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Schacht, R. (1970). Alienation, Anchor Boks, New York.
- Shalley, E., Lucy, Gilson, L., Blum, T. , (2000). Matching Creativity Requirements and The Work Environment: Effects on Satisfaction and Intentions to Leave, Academy of Management Journal, Vol.43, No.2215-223.
- Shepard, Jon M. (1972). Alienation as A Process: Work as A Case in Point, The Sociological Quarterly, Vo.13, No.2, 161–173.

- Sherif, M. (1961). *Conformity–Deviation, Norms and Group Relations*. Conformity and Deviation, Harper and Brothers, New York. 169-198.
- Sheridan, T. and McCoombes, A. (2000) *Imagine: A Socialist Vision for the 21st Century*, Edinburgh, Rebel Inc.
- Soysal, A. (1997). *Örgütlerde Yabancılaşmaya İlişkin Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Söyük, S. (2018). *New Management Concepts*, Health Sciences Research in the Globalizing World, 1054.
- Stage, W.T. (1976). *Hegel Üstüne*. Çev. Murat Belge, Birikim Yayınları, İstanbul.
- Şahin, B. (2013). *Sağlık Kurumlarında Performans Yönetimi*. (Ed.) Y. Çelik. Sağlık Yönetimi II. (s: 200-234). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Şimşek M. Çelik, A., Akgemci, T., Fettahlıoğlu, T., (2006). *Örgütlerde Yabancılaşma Yönetiminin Araştırılması*, 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Erzurum.
- Tan, M. (2017). *Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Özellikleri İle Sanal Kaytarma Davranışı Arasındaki İlişkinin Analizi*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Tan, M., Demir, M. (2018). *İşgörenlerin Kişilik Özelliklerinin Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi*, International Journal Of Social Sciences And Education Research, 4(1), 49-60.
- Tengilimoğlu, D., Işık, O., & Akbolat, M. (2015). *Sağlık işletmeleri yönetimi*, Ankara: Nobel Akademik yayıncılık.
- Thomas, K., W. (1992). *Conflict and Conflict Management: Reflections and Update*, Journal of Organizational Behavior, Vol. 13, No. 3, 265–274.
- Tolan, B. (1996). *Toplum Bilimlerine Giriş*, 4. Baskı, Adım Yayıncılık, Ankara,
- Tolan, B. (1981). *Çağdaş Toplumun Bunalımı Anomi ve Yabancılaşma*, 2. Baskı, İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, Ankara.
- Torlak, Ö., Doğan, V., & Özkara, B. Y. (2014). *Marka Farkındalığı, Marka İmajı, Markadan Etkilenme Ve Markaya Güvenin Marka Bağlılığı Üzerindeki Görece Etkilerinin İncelenmesi: Turckcell Örneği*. Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, 9(1), 147-161.
- Tosun, K. (1990). *Yönetim ve İşletme Politikası*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.

- Tu, X. C., & Chang, Y. P. (2010). An Empirical Study on the Determinants of Cyberloafing: Data Analysis Based on Individual Factors. In E-Product E-Service and E-Entertainment (ICEEE), 2010 International Conference on (pp. 1-4). IEEE.
- Tuğrul, B., & Çelik, U. P. E. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12(12), 1-11.
- Türk Dil Kurumu, 2018, Erişim 08.12.2018, Yabancılaşmak, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori=veritbn&kelimesec=333934.
- Ulusoy, H., Gültekin Benli, D. (2017). Akademisyenlerin Sanal Kaytarma Davranışları: Bir Kamu Üniversitesi Örneği, Journal Of International Social Research, 10(54).
- Ünal, Ö. F., Tekdemir, S. (2015). Sanal kaytarma: Bir kamu kurumunda ampirik bir araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(2).
- Uysaler, A. L. (2010). Örgütsel Yabancılaşma'nın Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimi İle Bağlantısı ve Yabancılaşma Yönetimi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Vitak, J., Crouse J., Larosa, R. (2011). Personal Internet Use At Work: Understanding Cyberslacking, Computers In Human Behavior, 27, 1751-1759.
- Yargıtay Başkanlığı, erişim 22.01.2019, Yargıtay Kararları (2014, 2015, 2016, 2017, 2018), <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>
- Yellowlees, P. M., Marks, S. (2007). Problematic Internet use or Internet addiction?, Computers in human behavior, 23(3), 1447-1453.
- YENİÇERİ, Ö., (1991), Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Sorunlarının Yönetiminde Etkili Bir Araç Olarak Yönetime Katılma ve Bir Uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kayseri.
- Yıldız, B., Yıldız, H. (2015). İş Yaşamındaki Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuki Yönden İncelenmesi, Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 13(3), 1-17.
- Yılmaz, B. (2018). Seyahat Acentesi Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışları, İş Motivasyonu ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Yuill, C. (2011). Forgetting and Remembering Alienation Theory, History of the Human Sciences, 24(2), 103-119.

- Yumuk, Y. (2011). Otel İşletmelerinde İşe Yabancılaşmanın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Nevşehir İlinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Yüksel, H. (2014). Yabancılaşma Kavramı Paralelinde Emegın Yabancılaşması ve Sonuçları, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(2), 159-188.
- Walton, R., E. (1972). How to Counter Alienation in The Plant, Harvard Business Review, Vol. 50, No. 6, 70–81.
- Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy, Human Resource Management Review, 20(1), 35-44.
- Weber, A. (1991). Felsefe Tarihi, Sosyal Yayınlar, İstanbul.
- Weber, M. (1997). Protestan Ahlakı ve Kapitalizm Ruhu, Çev.: Zeynep ARUOBA, Hil Yayınları, İstanbul.
- Weiskopf, A., W. (1996). Yabancılaşma ve İktisat, Çev.: Ç. Koç ve O. Köymen, Anahtar Kitapları, İstanbul, 178s.
- Zoghbi-Manrique-De-Lara, P., & Olivares-Mesa, A. (2010). Bringing Cyber Loafers Back On The Right Track. Industrial Management & Data Systems, 110(7), 1038-1053.

FORMLAR



T.C.
[REDACTED] VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü



Sayı : 44946004-602.01.01
Konu : Araştırma İzin Talebi Hk.

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA REKTÖRLÜĞÜNE
(Cerrahpaşa Avcılar Yerleşkesi, 34325 Avcılar / İSTANBUL)

İlgi : 26/02/2019 tarihli ve 44946004 sayılı dilekçe.

İlgi tarih ve sayılı dilekçeye istinaden; Üniversiteniz Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı tarafından yürütülen sağlık yönetimi tezli yüksek lisans programı öğrencisi Emre SEMİZ'e ait "*İşe Yabancılaşma İle Sanal Kayıtarma Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*" konulu araştırma izin talebi, 'Bilimsel Araştırma Taleplerini Değerlendirme Komisyonu' tarafından değerlendirilmiş olup; komisyon kararı ekte gönderilmiştir. Ekte gönderilen ıslak imzalı (fiziki) komisyon kararı ile katılımcı mağduriyetini içeren bilgilerin korunması, kişisel bilgilerin kullanılmaması şartıyla ve başvuruda belirttiği süre içerisinde gerçekleştirilmesinde herhangi bir sakınca görülmemiştir.

Bilgi ve gereği için ilgiliye tebliğini arz ederim.

e-imzalıdır.
Uzm.Dr. Se [REDACTED] AZ
İl Sağlık Müdürü

İ.Ü. CERRAHPAŞA REKTÖRLÜĞÜ
0.1.0.B
Yazı İşleri
Genel F. İş. Md.
Gelen Yazı
Sayı:
...../...../20

Ek: Komisyon Raporu 1 Syf.

Güvenli Elektronik İmza
Aslı ile Aynıdır / 11.03/2019
Besir YILMAZ - Memur 1791

Dervişpaşa Mah. Dr. Mahmut Hoca Cad.No:26 Afyonkarahisar İl Sağlık Müdürlüğü

Bilgi için: Münevver GEDİK

Telefon: Faks No:

HEMŞİRE

e-Posta: munevver.gedik1@saglik.gov.tr İnternet Adresi:

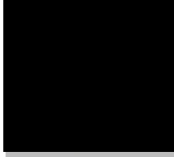
Telefon No: [REDACTED]

Munevver.gedik1@saglik.gov.tr

1:vrakin elektronik imzalı suretine <http://c-belge.saglik.gov.tr> adresinden ffe89691-b39d-4cfd-a200-4a92afdd3e6f kodu ile erişebilirsiniz.

Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 28/03/2019-E.3810



T.C.
[REDACTED] AĞLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi



Sayı : 70847213-929-E.
Konu : Anket Çalışma İzni Hk.

Sayın Emre SEMİZ

İlgi : 27.02.2019 tarihli dilekçeniz.

İlgi tarihli yazınız ile belirtilen sorumlu araştırmacı olduğunuz "*İşe Yabancılaşma ve Sanal Kayıtarma Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*" isimli yüksek lisans tez çalışmanızın araştırma kısmına veri toplamak amacıyla hastanemiz sağlık çalışanlarına anket uygulama isteğiniz uygun görülmüştür. Çalışmalara etik kurul onayı alındıktan sonra başlanması hususunda;

Bilgilerinize ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır
Doç. Dr. [REDACTED] SE
Başhekim

Ek: 27-3-2019_12-46-8

Evrak Doğrulamak İçin : <http://193.255.49.26/enVision/Dogrula/ND4RYFR>

Adres: [REDACTED] Sağlık Bilimleri Üniversitesi Rektörlüğü Zafer Sağlık Külliyesi
Dörtüol Mah. 2. [REDACTED]
Elektronik Ağ: www.[REDACTED]

Bilgi için: Tuğçe Yambol
Unvanı: Büro Personeli




Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

19.04.2019

[REDACTED] HASTANESİ MÜDÜRLÜĞÜNE [REDACTED]

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı tarafından yürütülen Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisiyim. Sağlık Yönetimi yüksek lisans tezi olan ve sorumlu araştırmacı olduğum "İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma" isimli yüksek lisans tez çalışmamın araştırma kısmına veri toplamak amacıyla Hastaneniz sağlık çalışanlarına anket uygulaması yapmak istiyorum. Ankette çalışanların isim belirtmesi istenmemektedir. Cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır. Araştırma sonuçları ve anketi dolduranlara ait kişisel bilgi ve cevaplar istatistiksel kurallar çerçevesinde genellenerek tamamen bilimsel amaçla kullanılacaktır. Çalışmada hiçbir şekilde kurum adı belirtilmeyecektir. Yüksek lisans tez çalışmam için gerekli izinlerin verilmesini istiyorum.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.


İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Yüksek Lisans Öğrencisi
Emre SEMİZ

Ek: Anket Formu (1 sayfa)

İletişim: 0543 236 95 98

Mail: semizemre55@gmail.com
emre.semiz@saglik.gov.tr

Adres: 1-AFSÜ- Rektörlük A blok kat.2 oda.203
2-İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Başkanlığı.

19.04.2019
uygun dur.


Dr. Alev
Sağlık Yönetimi Direktörü
444 40 03
HASTANESİ

İŞE YABANCILAŞMA İLE SANAL KAYTARMA ARASINDAKİ İLİŞKİYİ ÖLÇMEYE YÖNELİK ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı tarafından yürütülen Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans Programı kapsamında hazırlanmakta olduğum “İşe Yabancılaşma ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma” adlı tez çalışmamın araştırma kısmına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma sonuçları ve anketi dolduranlara ait kişisel bilgi ve cevaplar istatistiksel kurallar çerçevesinde genelleyerek tamamen bilimsel amaçla kullanılacaktır.

Ankette isim belirtmeniz istenmemektedir. Cevaplarınız kesinlikle gizli tutulacaktır. Dolayısıyla; anket formlarını doldururken gerçek düşüncelerinizi ifade eden cevapları üzerinde fazla düşünmeden işaretlemeniz yeterli olacaktır. Anketi doldurmak için ayıracağınız süre ve değerli katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa/Yüksek Lisans Öğrencisi
Emre SEMİZ

SOSYO-DEMOGRAFİK BİLGİLER

1.Cinsiyetiniz. Kadın [] Erkek []	2. Yaşınız. [.....]
3.Eğitim Durumunuz. İlkokul [] Ortaokul [] Lise [] Ön Lisans [] Lisans [] Yüksek Lisans [] Doktora []	
4. Medeni Durumunuz. Evli [] Bekâr []	
5.Görev Yaptığınız Unvan. Hekim [] Hemşire [] Ebe [] Laborant [] Diğer Sağlık Personeli (Kimyager, Sağlık Teknisyeni vb.) [] Yazınız..... İdari Personel (Tıbbi Sekreter, Müdür, Müdür Yard., Memur vb.) [] Yazınız..... Yardımcı Hizmetler (Temizlik personeli, güvenlik vb.) [] Yazınız.....	
6. Mesleki deneyim yılınız. 0-5 [] 6-10 [] 11-15 [] 16-20 [] 21 ve üstü	
7.Çalıştığınız kurumdaki çalışma yılınız. 0-5 [] 6-10 [] 11-15 [] 16-20 [] 21 ve üstü	
8. Çalıştığınız kurumdaki günlük çalışma süreniz. 8 saat [] 10 saat [] 12 saat [] 16 saat [] Diğer	
9. Kadro durumunuz. Kadrolu [] Sürekli İşçi [] Sözleşmeli []	

10. Çalıştığınız bölüm.	
Dahili Bilimler[] Cerrahi Bilimler[] Temel Bilimler[] Yoğun Bakım[] Acil Servis[]	
Çocuk Hast.[] Ortopedi[] Laboratuvar[] Poliklinikler[] Radyoloji[] İdari birimler[] Diğer[]	
11. Çalışma Şekliniz. Sadece gündüz[] Nöbet usulü [] Sadece Gece []	
12. İşinizi seviyormusunuz? Evet [] Hayır []	13. Yöneticilik göreviniz var mı? Evet [] Hayır []
14. Yöneticilik göreviniz varsa belirtiniz.	
15. Çalıştığınız hastane. Kamu hastanesi [] Özel hastane [] Üniversite hastanesi []	
16. Kurumda internet erişimi için kullandığınız cihaz.	
Kurum Bilgisayarı []	Kişisel Bilgisayar []
	Kişisel Mobil Cihaz []

İŞE YABANCILAŞMA ÖLÇEĞİ

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

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

SANAL KAYTARMA ÖLÇEĞİ

Sıra	İfade	Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara Sıra	Sıklıkla	Her Zaman
1	İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret etmek (ekşi sözlük gibi)					
2	İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyretmek (YouTube gibi).					
3	Blogları okumak (yazar ile okuyucu arasındaki özgür iletişimi sağlama platformu)					
4	Sosyal içerikli ağlara katılmak (Facebook, Twittter, Instagram vb.)					
5	İnternet üzerinden müzik, video, film veya doküman indirmek					
6	Eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun oynamak.					
7	Kişisel Web sayfası ile ilgilenmek					
8	İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret etmek.					
9	İnternet üzerinden bankacılık işlemleri yapma (EFT, Havale işlemleri gibi)					
10	İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret etme (gazete, online haber TV'leri ve diğer haber siteleri)					
11	İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme veya kontrol etme.					
12	Kişisel ürünler için internet üzerinden alışveriş yapmak.					
13	İş dışı genel amaçlı Web sitelerini ziyaret etme (sörf yapmak)					

14	Yatırımla ilgili Web sitelerini ziyaret etmek (finans,borsa siteleri gibi)					
----	---	--	--	--	--	--



ETİK KURUL KARARI

T.C.
AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLERİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
KARARLARI

TOPLANTI SAYISI:03

KARAR TARİHİ:18.04.2019

KARAR 2019/54

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans öğrencisi Emre SEMİZ'in "İşe Yabancılaşma İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezi kapsamında kullanacağı veri toplama araçlarının, etik açıdan sakıncalı olmadığına, katılanların oy birliği ile karar verildi.

ASLI GİBİDİR

Prof.Dr.Mehmet KARAKAŞ

Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu Başkanı



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı	Emre	Soyadı	SEMİZ
Doğ.Yeri	SAMSUN		
Uyruğu	Türkiye Cumhuriyeti		
Email	Semizemre55@gmail.com	Tel	0543 236 95 98

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mez. Yılı
Doktora		
Yük.Lis.		
Lisans	Afyon Kocatepe Üniversitesi	2013
Lise	Çarşamba Anadolu Lisesi	2009

İş Deneyimi (Sondan geçmişe doğru sıralayın)

	Görevi	Kurum	Süre (Yıl - Yıl)
1.	Öğretim Görevlisi	Beykent Üniversitesi	2014-1
2.	Memur	Sağlık Bakanlığı	2015-halen
3.			