

ORGANİZASYONLARI AŐINDIRICI UNSURLAR OLARAK SOSYAL DIŞLANMA VE SANAL KAYTARMA İLİŞKİSİ VE BU İLİŞKİDE ETİK İKLİMİN ROLÜ

Dr. Öğr. Üyesi Berat ÇİÇEK 

ÖZET

Son yıllarda işyerlerindeki olağın dışı davranışların gelişen teknoloji nedeniyle form değiştirdiği ve bu davranışlarla baş etmenin giderek karmaşıklaştığı gözlemlenmektedir. Bu durum araştırmacıları olağın dışı davranışları yakından incelemeye itmiştir. Bu bağlamda bu çalışmada iş yerindeki sosyal dışlanmanın sanal kaytarmaya olan etkisi ve bu ikisi arasındaki ilişkide etik iklimin aracı rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Malatya ilinde faaliyette bulunana hizmet sektörü işletmelerinin çalışanları ile anket tekniğine dayalı nicel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. 388 hizmet sektörü çalışanı ile online olarak elde edilen anket verilerine göre sosyal dışlanmanın sanal kaytarmayı artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca etik iklimin bu ilişkiye aracılık ettiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Dışlanma, Sanal Kaytarma, Etik İklim

JEL Sınıflandırması: M12, M19, C31.

RELATIONSHIP BETWEEN SOCIAL OSTRACISM AND CYBERLOAFING AS ABRASIVE ELEMENTS OF ORGANIZATIONS AND THE ROLE OF ETHICAL CLIMATE IN THIS RELATIONSHIP

ABSTRACT

In recent years, it has been observed that the unusual behaviors in the workplaces have changed form due to the developing technology, and it has become increasingly complex to deal with these behaviors. This situation led researchers to examine unusual behavior closely. In this context, in this study, it is aimed to investigate the effect of ostracism on cyberloafing in the workplace and the mediating role of ethical climate in the relationship between these two. For this purpose, a quantitative research based on the survey technique has been carried out with the employees of the service sector companies operating in Malatya province. According to the data obtained by online surveys from 388 service sector employees, it has been concluded that ostracism increases cyberloafing. It was also determined that the ethical climate mediates this relationship.

* Muş Alparslan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Muş-Türkiye. e-mail: b.cicek@alparslan.edu.tr

Makale Geçmiři/Article History

Başvuru Tarihi / Date of Application : 30 Mayıs / May 2020

Düzeltilme Tarihi / Revision Date : 16 Haziran / June 2020

Kabul Tarihi / Acceptance Date : 28 Haziran / June 2020

Keywords: *Social Ostracism, Cyberloafing, Ethical Climate*

JEL Classification: *M12, M19, C31*

1. GİRİŞ

İşyerindeki sosyal dışlanma olgusunun sonuçları, organizasyona ve bireylerin davranışlarına olan etkisi henüz büyük oranda incelenmemiş durumdadır (Koay, 2018: 1134). Bu nedenle kavramın olası nedenleri kadar sonuçlarına da odaklanmak oldukça önemlidir çünkü sosyal dışlanma çalışanlar açısından oldukça zor bir durumdur (Ferris vd., 2008: 1348). Bu bakış açısından da anlaşılacağı üzere bireyin iş yerindeki arkadaşları tarafından dışlanması, onun ruhsal durumuna doğrudan etki edebilecek seviyede bir durumdur. Bireyleri strese sokabileceği gibi, onların duygusal olarak tükenmelerine kadar uzanabilecek sorunlara sebep olabilmektedir. Bu durumla baş edebilmek de pek kolay değildir. Bu nedenle birçok dışlanan çalışan bu durumla baş edebilmek adına stratejiler geliştirmek durumunda kalmaktadır.

Günümüzde mobil cihazların gelişimi, internet teknolojilerinin yayılması ve ucuzlaması ile birlikte sanal faaliyetlere hemen her ortamda erişmek mümkün hale gelmiştir (Wallace, 2004: 3). Bu durumun olumlu yönleri kadar olumsuz yönleri de tartışmaya açılmıştır. Gerek aile hayatında gerekse meslek hayatında çeşitli olumsuzlukları beraberinde getiren bu durumun sonuçlarından biri de sanal kaytarmadır. Sanal kaytarma, genel olarak iş amaçlı kullanım için sunulmuş olan bilgisayar ve internet sistemlerinin kişisel amaçlar için kullanılmasının (Örücü ve Yıldız, 2014: 99) yanı sıra iş yerindeki işle ilgili geçmesi gereken sürede şahsi elektronik cihazlar ile ilgilenmesini de kapsamaktadır. Sanal kaytarma masum bir eylem gibi görünse de bu durum işletmelerde büyük verimsizliğe ve performans kayıplarına sebep olabilecek bir durumdur. Bu nedenle son yıllarda yönetim literatüründe önemle incelenen konulardan biri haline gelmiştir.

Hizmet sektörü gerek emek yoğun yapısı nedeniyle gerekse de soyutluğu nedeniyle sosyalliğin ön planda olduğu bir sektördür. Bu sosyallikten yoksun bırakılan çalışanlar sosyal dışlanmayla baş edebilmek için çeşitli stratejiler geliştirebilir ve bir anda kendilerini sanal ortamlara kaptırabilirler. Bu durumdan hareketle çalışmada hizmet sektörü özelinde sosyal dışlanmanın sanal kaytarmaya olan etkisine odaklanılmıştır.

Etik iklim, belirli durumlarda ahlaki açıdan doğru davranış ve doğruluk için yol gösterici ilkeler sağlayan kurallar, standartlar, kanunlar ya da prensiplerdir. Bir örgütün etik iklimi, örgüt kültürünün bir parçasıdır (Çiçek, 2016: 82). İşyerinde sosyal dışlanma ve sanal kaytarma baş etmesi oldukça güç iki durumdur. Çoğu zaman çalışanlar arasında neler yaşandığı bilinmediği gibi, gelişen teknolojiler sayesinde iş saatinde iş dışı faaliyetlerle uğraşmak da oldukça kolay bir hale gelmiştir. Bu iki istenmeyen durumun kontrol mekanizması olarak etik iklimin güçlü bir role sahip olacağı düşünülmektedir. Bu nedenle araştırmada sosyal dışlanma ile sanal kaytarma arasındaki ilişkide etik iklim aracı değişken olarak değerlendirilmiştir.

Yukarıda açıklanmaya çalışılan konunun önemine binaen bu çalışmada iş yerindeki sosyal dışlanmanın sanal kaytarmaya olan etkisi ve bu ilişkide etik iklimin aracı rolünün ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın ilk kısmında yer alan kavramsal çerçevenin yanı sıra çalışmanın ikinci kısmında yapılan nicel araştırmaya yer verilmiştir. Etik kurulu onayı alınarak yapılan nicel araştırma kapsamında Malatya ilindeki hizmet sektörü çalışanları ile bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir.

Nicel araştırma neticesinde elde edilen verilerin analizlerine göre sosyal dışlanmanın sanal kaytarmayı artırdığı ve etik iklimin bu iki değişken arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma sosyal dışlanma, etik iklim ve sanal kaytarma gibi organizasyonlardaki baş etmesi güç unsurları ele alması yönüyle önemli, bu değişkenleri bir arada incelemesi yönüyle ise özgündür.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

2.1. Sosyal Dışlanma

İngilizce *Social Inclusion* yani sosyal olarak içerme veya dahil etme anlamına gelen kelimenin tersi olan *Social Ostracism* yani sosyal olarak ayrı tutma, hariç tutma ve dışlanma anlamına gelen bu kavram 1960'lı yıllarda Fransa'da kullanılmaya başlanmış ve o dönemin yoksul bireylerini dışlanmış olarak nitelendirilmesine dayanır (Şahin, 2009: 73). Daha sonraları ise sosyal dışlanma kavramı görece geniş kesimleri kapsamaya başlamış olup, sosyal dışlanmanın aslında sadece ekonomik yönüyle değil aynı zamanda politik, sosyal ve kültürel boyutlarıyla incelenmesi gereken bir konu olduğu ortaya konmuştur (Sapancalı, 2005: 17). Sosyal dışlanmayı tanımlayan düşünürler, bireylerin toplumla olan bütünleşmelerini sağlayacak ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel sistemlere ulaşamamaları sonucunda ortaya çıkan bir süreç olarak görmektedirler (Walker ve Walker, 1997: 8). Tanımdan da anlaşılacağı üzere, sosyal dışlanma esnek, aynı zamanda birçok sorundan dolayı toplumla entegre olamama nedenlerine dayanan geniş bir kavramdır (Şahin, 2010: 73).

Literatüre göre aslında herkes toplum tarafından sosyal olarak dışlanabilir fakat bazı kesimden bireyler çok daha fazla dışlanmaya maruz kalma eğilimindedir (Cılga, 2009: 9). Örneğin, belli bir ırk/etnik kökenden gelmiş olma, düşük gelire sahip olma, engelli olma, belli bir yaş aralığında olma, yoksul bir bölgede veya kırsalda yaşama, dünyanın belli bir kısmından gelmiş olma, eski mahkum olma, aile içi şiddet mağduru olma, sığınmacı olma ve cinsiyet gibi faktörlerden ötürü bazı dezavantajlı bireyler daha çok dışlanma riski ile karşı karşıyadır (Çakır, 2002: 83).

Sosyal dışlanma toplumun her alanında olduğu gibi çalışma hayatında da karşımıza çıkmaktadır (Robinson, O'Reilly ve Wang, 2013). Bir işe sahip olma ve çalışma imkanı sosyal dışlanmayı azaltması beklenir, çünkü gelir elde etmek bireyi yoksulluktan kurtulmasına yardımcı olabilirken diğer çalışanlarla da sosyal ilişkiler geliştirmesini sağlayan bir mekanizma olarak görülebilir (Ferris, Brown, Berry ve Lian, 2008; 1351). Fakat son yıllarda sosyal dışlanma sadece işsizlik veya düşük gelire sahip olma ile bağdaştırılmayıp, bu kavram sosyolojik bir problem haline gelip daha çok sosyal sınıf farkına

ilişkilendirilip eşitsizlik üzerinden tartışılmaya başlanmıştır (Arslan, 2013: 5). Başka bir deyişle, çalışma hayatı örneğinin, bireyin iş yeri ile ilgili kararlara katılımına olağan sağlayabilirken kadınların bu süreçlerde söz sahibi yapılmayarak ötekileştirilebilirler (Çakır, 2002, 82). Dışlanma sadece karar mekanizmalarına dahil etmekle sınırlı olmayıp, kişinin önemsenmediği, dikkate alınmadığı, ihmal edildiği, yok sayıldığı eylemlerle kısacası istenmediğini bilerek veya bilmeyerek hissettiren davranışları içerir (Leung, Wu, Chen, ve Young, 2011: 838). Bu eylemi yapanlar aslında sessiz, aktif bir şekilde görülmeyen ve bazen de bilinçli bir şekilde sataşma veya taciz içerisinde olabilmektedir (Leung, Wu, Chen ve Young, 2011: 837).

Sosyal dışlanma neticesinde çalışanlar, kurumlarına ve kendilerini dışlayan kişilere karşı olumsuz tutum ve davranışlar geliştirebilir (Yıldırım, 2016: 21). Araştırmalar, sosyal olarak dışlanan kişilerin iş performanslarının düştüğünü (Zhao, Peng ve Sheard, 2013); örgütsel vatandaşlık davranışlarının azaldığını (Wu, Liu, Kwan ve Lee, 2016); iş streslerinin ve işten ayrılma niyetlerinin arttığını (Vui-Yee ve Yen-Hwa, 2019); duygusal olarak tükendiğini (Mao, Liu, Jiang ve Zhang, 2017); örgütsel sinizm geliştirdiklerini (Uysal, 2019) göstermiştir. Bu araştırma ise iş yerindeki sosyal dışlanmanın çalışanların sanal kaytarmaya olan etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır.

2.2. Sosyal Dışlanma ve Sanal Kaytarma İlişkisi

İngilizce alanyazında *Cyberloafing* ya da *Cyberslacking* olarak kullanılan sanal kaytarma son yıllarda yaşanan internet ve teknolojik alanlardaki gelişmelerle birlikte karşılaşılan bir problem olmaya başlamıştır. Sanal kaytarma, çalışanların bilişim teknolojilerini kötüye kullanarak çalışma saatleri içerisinde iş harici çeşitli uğraşlarla vakitlerini boşa geçirdiğini anlatan bir kavramdır (Özkalp, Aydın ve Tekeli, 2012). Lim (2002: 676) sanal kaytarma davranışını çalışanların örgütün internet bağlantısını kullanarak bireysel işlerini, kişisel elektronik posta gönderimi/alımı gibi ve iş ile ilgili olmayan web siteleri ziyaret edip bu imkanı suistimal etme davranışı olarak tanımlamaktadır. Sanal kaytarmayı tarif eden çalışmalar bu kavramın iş ile ilgili olmayan işlerle bilgisayar vasıtasıyla vakit geçirme olarak görmüşlerdir (Robinson ve Bennett, 1995; Moody and Siponen, 2013). Fakat teknolojinin bu araştırmalar yapıldıktan sonra hızla evrilmesi ve sunduğu çeşitli araçlar düşünüldüğünde sanal kaytarmanın sadece bilgisayarla sınırlı kalmadığı anlaşılmaktadır. Günümüz dünyası için sanal kaytarmayı daha kapsamlı bir şekilde tanımlamak gerekirse, *çalışanın hem örgütün alt yapısını hem de bireysel imkanları kullanarak iş yerinde tüm iletişim vasıtalarıyla yaptığı tüm kaytarmalara sanal kaytarma diyebiliriz.*

Sanal kaytarmayı, sonuçları itibariyle inceleyen araştırmacılar sanal kaytarmayı genelde iki boyutta ele almışlardır (Balanchard ve Henle, 2008; Robinson ve Bennett, 1995; Kaplan ve Ögüt, 2012). Biri önemsiz, basit veya minör aktiviteler, diğeri ise ciddi, önemli veya majör kaytarma faaliyetleridir. Daha detaylı açıklamak gerekirse, iş ile alakalı olmayan haberleri takip etme, spor ile ilgili web sitelerde gezinme, iş ile alakasız e-postaları gönderip alma önemsiz olarak nitelenirken, bahis ve kumar sitelerine

girme, sanal sohbet odalarında vakit geçirme, yetişkin sitelerine girme gibi faaliyetler majör sanal kaytarmacılığa girmektedir (Moody ve Siponen, 2013).

Yapılan araştırmalara göre sanal kaytarma davranışı diğer kaytarma davranışlarına nazaran (örneğin, sık sık ve uzun kişisel telefon görüşmeleri yapmak veya çalışırken uzun ara verme) örgüt için çok daha olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Khansa, Kuem, Siponen ve Kim, 2017: 143); çünkü sanal kaytarmada bireyler, diğer kaytarmalara göre daha çok çalışılıyormuş gibi bir görüntü sergilemektedir (Aghaz ve Sheikh, 2016: 53). Sonuçları itibariyle sanal kaytarma sadece çalışandan beklenen davranışlarda sapmalara neden olmakla kalmayıp (Bennett ve Robinson, 2000), aynı zamanda örgütleri de çeşitli risk ve tehditlere karşı savunmasız hale getirmektedir; örneğin çalışanlar girdikleri web sitelerinde olabilecek kötü amaçlı yazılımları ve virüsleri iş yeri bilgisayarlarına bulaştırabilir, internet bağlantısının kalitesini yüksek veri kullanan videolar izleyerek kötüleştirir, sohbet odalarında yapılan yazışmalardan dolayı taciz veya hakaret davaları gibi çeşitli yasal yükümlülüklerle kurumu karşı karşıya bırakabilir (Zakrzewski, 2016).

Sanal kaytarma ile sosyal dışlanma arasındaki ilişkiyi anlamaya çalışan araştırmalar genellikle dışlanan çalışanların stres gibi nedenlerle sanal kaytarma davranışları gösterdiklerini anlatmaktadır. Örneğin, Koay 2017 yılında gerçekleştirdiği nicel bir araştırmada, dışlanan ve duygusal olarak tükenen işgörenlerin sanal kaytarma davranışı sergilediklerini ortaya koymuştur. Çok yakın zamanda yürütülen bir çalışmada ise çalışanların kendilerine göre anlamlı olan işlerinin ve yüksek lider-üye etkileşiminin sanal kaytarma davranışlarını azalttığını ifade edilmiştir (Usman, Javed, Shoukat ve Bashir, 2019). Bu konuyla ilgili yürütülen diğer çalışmalara göre ise sıkıntı, düşük iş yükü, örgütsel adaletsizlik algısı ve alışkanlıkların sanal kaytarmaya etki ettiğini ortaya koymuştur (Huma, Hussain, Thurasamy ve Malik, 2017; Pindek, Krajcevska ve Spector, 2018). Önceki çalışmalar ışığında sosyal dışlanmanın sosyal kaytarmaya etkisinin olabileceğini düşünmekteyiz. Dolayısıyla hipotezlerimizi şu şekilde kurmanın uygun olacağı düşünülmektedir:

H_{1a}: Sosyal dışlanmanın önemli sanal kaytarma üzerinde pozitif etkisi vardır

H_{1b}: Sosyal dışlanmanın önemsiz sanal kaytarma üzerinde pozitif etkisi vardır

2.3. Etik İklim ve Sosyal Dışlanma ile Sanal Kaytarma İlişkisi

İş etiği olgusunun bel kemiğini oluşturan etik iklim, ahlaki bir iş ortamını tarif eder. Etik iklim, örgütün etik yönüyle ilgilenir ve örgütteki iş ve ilişkilerle ilgili algıları ifade eder (Wimbush ve Shepard, 1994). Diğer bir ifadeyle, örgütteki sorunlarla baş ederken etik olarak hangi davranışın doğru olacağı konusundaki örgüt algılarına etik iklim denir (Victor ve Cullen, 1988; 107). Victor ve Cullen tarafından geliştirilen etik iklim aslında örgütler etik davranışlar hakkında işlevsel bir rehber olmuştur. Etik iklim, örgütlerde hangi tutum ve davranışın doğru ve kabul edilebilir, hangisinin yanlış olduğunun açıklanmasına çalışan örgütsel bir yargıyı ifade etmektedir (Büte, 2011).

Etik iklim bir örgütte sadece neyin ahlaki ve kabul edilebilir ile ilgili algıyla ilgilenmekle kalmayıp aynı zamanda etik dışı durumlarla karşılaşıldığında nasıl davranılması gerektiğine de odaklanır (Martin ve Cullen, 2006). Söz gelimi, müşteriler bir firmanın pazarlamacılarının etik dışı davranışlarla ürün satışı gerçekleştirdiği düşündükleri firmalarla ilgili olumsuz düşüncelere kapılabilir. Müşterilerin bu firmaların ürünlerine tercih etmemesi beklenir ve sergilenen etik dışı davranışın firmanın itibarını zedeleyeceği ve başarısını baltalayacağı aşikardır. Buna göre, etik dışı davranış engellemek için örgütte etik iklim oluşturulması gerekmektedir, etik iklim çalışanların kişisel çıkarları ile örgütün ticari çıkarları arasında bir uyumun olması gerektiğini belirleyen kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla, örgütte etik bir iklimin oluşmasında firma karı, kriterler, prosedürler, bireysel çıkarlar, sosyal normlar, semboller, kurallar ve kodlar gibi çeşitli elementlerin etkili olacağı ifade edilebilir (Savran, 2007). Araştırmalar gösteriyor ki etik iklimin hakim olduğu bir çalışma ortamında etik dışı davranışlar azalmaktadır (Bartels, Harrick, Martell ve Strickland, 1998). Buradan yola çıkılarak, sosyal dışlanmanın neden olacağı olumsuz tutum ve davranışları azaltacak veya ortadan kaldıracığına inanılan etik iklimin üzerinde negatif bir etkisinin olacağı düşünülmektedir. Buna binaen, aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H₂: *Sosyal dışlanmanın etik iklim üzerinde negatif etkisi vardır*

Sanal kaytarma davranışını inceleyen araştırmacılar, çalışanların kaytarma davranışına iten unsurlar arasında hem bireysel hem de örgütsel faktörler olduğunu ortaya koymuşlardır. Demografik özelliklerin sanal kaytarmada etkisinin olduğunu vurgulayan çalışmalar bulunurken (Kaplan ve Çetinkaya, 2014), örgütsel düzeyde ise örgütsel adalet algısının kötü olduğu örgütlerde çalışanlar sanal kaytarma davranışı sergilediklerini vurgulamaktadırlar (Kaplan ve Öğüt, 2012). Olumlu bir örgütsel algı olan etik iklim ile ilgili yapılan çalışmalar örgütlerde oluşturulan etik iklimin çeşitli katkılarından bahseder. Örneğin etik iklimin hâkim olduğu bir örgütte örgütsel adaleti artırdığı, çalışanların örgütsel bağlılığını artırdığı, çalışanların performansını artırdığı görülmektedir (Akbaş, 2010; Çetin, Güleç ve Kayasandık, 2015; Mumcu ve Döven, 2016). Önceki çalışmaların sonuçlarını dikkate alarak hipotezlerin şöyle kurulmasının uygun olacağına kanaat getirilmiştir:

H_{3a}: *Etik iklimin önemli sanal kaytarma üzerinde negatif yönlü etkisi vardır*

H_{3b}: *Etik iklimin önemsiz sanal kaytarma üzerinde negatif yönlü etkisi vardır*

Önceki araştırmalar, çalışanları sanal kaytarmaya iten sebepler arasında stres, dışlanma, örgütsel adalet algısı ve tükenmişlik gibi olumsuz faktörleri saymaktadır. Biz de araştırmamızda sosyal olarak dışlanan çalışanların karşılaştıkları olumsuz davranışlar karşısında sanal kaytarma davranışı sergileyeceğini beklemekteyiz. Fakat sosyal olarak dışlanmış bir çalışanın örgütteki etik ihlaller ve genel işleyiş ile ilgili etik bir iklim algısı oluşursa sanal kaytarma davranışı sergilenmeyebilir. Benzer şekilde etik iklim bazı çalışmalarda aracılık rolüne sahip olabileceği ortaya konmuştur; örneğin bir araştırmada örgütsel sessizlik ile iş performansı ilişkisine etik iklimin aracılık rolü oynadığı ortaya konmuştur

(Çalışkan ve Pekkan, 2017). Yakın zamanda başka bir çalışma ise dönüştürücü liderliğin işe yabancılaşmaya negatif etkisi olduğunu ifade ederken etik iklimin ise bu etkide aracı rolü olduğunu göstermiştir (Babadağ ve İşcan, 2017). Mayer, Kuenzi ve Greenbaum (2010) tarafından 1525 çalışanla yürütülen nicel bir araştırma sonucunda, etik iklimin etik liderlik ile çalışan kötü davranışı arasındaki ilişkide aracılık rolüne sahip olduğu ortaya konulmuştur. Yukarıdaki açıklamalar ve çalışmaların sonuçlarına göre etik iklimin sosyal dışlanma ve sanal kaytarma arasındaki ilişkide aracılık bir role sahip olacağı belirtilebilir. Bu bağlamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

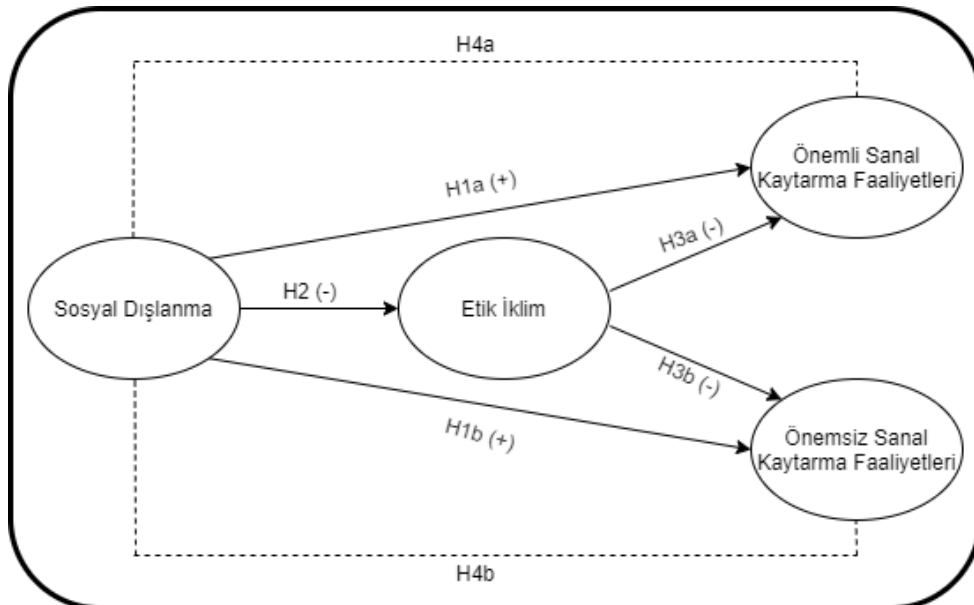
H_{4a}: Etik iklim, sosyal dışlanma ve önemli sanal kaytarma arasındaki ilişkiye aracılık eder

H_{4b}: Etik iklim, sosyal dışlanma ve önemsiz sanal kaytarma arasındaki ilişkiye aracılık eder

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu çalışmada sosyal dışlanmanın sanal kaytarma üzerindeki etkisi ve bu ilişkide etik iklimin aracı rolünün ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Malatya ilindeki hizmet sektörü çalışanları ile nicel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Anket tekniğiyle toplanan veriler yapısal eşitlik modellemesi (YEM) yaklaşımına göre analiz edilmiştir. YEM, sosyal bilimler ve davranış bilimleri alanlarındaki teorik modelleri ampirik olarak açıklamada oldukça yaygın olarak kullanılan bir yöntemdir (Quintana ve Maxwell, 1999; Martens, 2005; Weston ve Gore, 2006). Iacobucci vd. (2007: 139), YEM'in teorik ve ampirik çalışmaların analizini istatistiki açıdan birinci nesil regresyon analizlerine göre daha güçlü yapabilmesinin yanı sıra, tutarlı bir şekilde bir aracılık rolü sonucunu tespit etmede de daha başarılı olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmada hem birden çok değişkenin bir arada analiz edilebilmesi açısından hem de aracı değişken olmasından ötürü YEM yaklaşımı benimsenmiştir. Verileri analiz etmek için MPlus 8.4 (Muthén ve Muthén, 2017) ve SPSS v26 programları kullanılmıştır. Araştırmada test edilmek üzere kurulan model aşağıdaki Şekil 1'de verilmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



3.1. Katılımcılar ve Veri Toplama Araçları

Araştırmanın anakütlesini Malatya ilindeki hizmet sektörü (otel, restoran, telekomünikasyon şirketleri vb.) çalışanları oluşturmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre Malatya'nın toplam istihdam sayısı 48.910'dur. Cohen, Manion ve Morrison'a göre (2013: 104) güven seviyesi %95 ve güven aralığı ± 3 için örneklem büyüklüğü 381'dir.

Google formlar platformunda online olarak hazırlanan anket formu, kolayda örnekleme yöntemine göre seçilen 614 çalışana gönderilmiştir. Toplamda 421 anket geri dönmüştür. Anketlerin geri dönüş oranı %65,68'dir. Fakat anketlerde 33 tanesi büyük kısmı doldurulmadığı veya hep aynı değerle doldurulduğu için değerlendirme dışı bırakılmıştır. Son durumda 388 anket değerlendirmeye alınmıştır ve bu sayının örneklem büyüklüğünü sağladığı görülmüştür. Anket yapılmadan önce Muş Alparslan Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nca etik değerlere uyduğuna dair rapor alınmıştır.

Dört bölümden oluşan anket formunun başında çalışmanın konusunu, verecekleri cevapların gizli kalacağını ve katılımın gönüllü olduğunu belirten bir onam sayfası yer almıştır. İlk bölümde katılımcıların demografik bilgilerini öğrenmeye yönelik sorular yöneltilmiştir. Verilen cevaplara göre katılımcıların $n = 228$ 'i kadın (%58,8); $n = 160$ 'ı erkektir (%41,2). Öğrenim durumları incelendiğinde $n = 133$ 'ü ilköğretim (%34,3); $n = 176$ 'sı lise (%45,4); $n = 26$ 'sı ön lisans (%6,7); $n = 49$ 'u lisans (%12,6); 4'ü ise lisansüstü (%1) mezundur. Çalışanların yaş ortalaması 32,8 ($SS = 1,14$); mevcut işyerlerinde çalışma süreleri ise ortalama 2,3 yıldır ($SS = 1,89$).

Anketin ikinci kısmında Ferris vd. (2008: 1366) tarafından geliştirilen ve 13 ifadeden oluşan sosyal dışlanma ölçeği yer almıştır. Ölçeğin örnek ifadeleri: "Diğer çalışanlar beni görmezden gelir" ve "Çalışanlar molaya çıkarken (çay, kahve vb.) beni davet etmez" şeklindedir.

Anketin üçüncü kısmında Örucü ve Yıldız'ın (2014: 104) çalışmasındaki iki boyuttan ve 14 ifadeden oluşan sanal kaytarma ölçeği kullanılmıştır. Ölçek boyutları, önemli sanal kaytarma faaliyetleri (8 madde) ve önemsiz sanal kaytarma faaliyetleridir (6 madde). Örnek ölçek maddeleri: "İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret etmek (ekşi sözlük gibi)" ve "Kişisel ürünler için internet üzerinden alış-veriş yapmak"dır.

Anket formunun son kısmında etik iklimi ölçmek için Schwepker (2001) tarafından geliştirilen, Çiçek ve Deniz (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan ve 7 maddeden oluşan etik iklim ölçeği kullanılmıştır. Örnek ölçek ifadeleri: "Çalıştığım kurum, etik kuralların uygulanması konusunda çalışanları zorlar", "Çalıştığım kurumda, etik dışı davranışlara tahammül edilmez."

Ölçeklerin tamamı 5'li likert tipindedir ve ölçek aralıkları "1- Hiç katılmıyorum" ve "5- Tamamen katılıyorum" şeklinde kodlanmıştır. Anket yöntemiyle toplanan veriler tüm çalışan ve yöneticilerden aynı anda toplandığı için ortak yöntem varyansının (common method variance) problem yaratabileceği göz önünde bulundurulmuştur. Ortak yöntem varyansını test etmek için tek-faktör (single-factor) testi

uygulanmıştır. Döndürme yöntemi olmadan yapılan faktör analizi sonucunda tüm ölçeklerin açıklanan varyans miktarı %36,3'dür. Bu değer %50'nin altında olduğundan ortak yöntem varyansının sorun olmadığı kanaatine ulaşılmıştır.

3.2. Ölçüm Modeli

Araştırmada elde edilen veriler Anderson ve Gerbing (1988: 417-418) tarafından önerilen verileri analiz etme ve hipotezleri test etme adımlarından oluşan iki aşamalı yapısal eşitlik modellemesi yaklaşımına göre analiz edilmiştir. Ölçüm modeli kurulmadan önce veriler SPSS v26 programı ile taranmıştır. Bu bağlamda kayıp verilere ortalama değer atanmıştır. Değişkenlerin normalliği için çarpıklık ve basıklık değerleri kontrol edilmiştir. Sosyal dışlanma ölçeğinin ilk maddesi dışındaki tüm maddelerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,5 ve -1,5 sınırını aşmadığı için dağılım normal kabul edilmiştir (Tabachnick vd. 2007: 85). Sosyal dışlanma ölçeğinin ilk maddesinin basıklık değeri -2,77'dir. Mayers (2013: 56), 100 örneklemin üzerindeki veri setlerinde basıklık değerinin $\pm 3,29$ 'a kadar tolere edilebileceğini belirtmiştir. Veri setindeki katılımcı sayısı 388 olduğundan Mayers'in (2013: 56) önerdiği kritere göre tüm maddeler için dağılım normal kabul edilmiştir. Daha sonra çoklu bağlantı sorunu olup olmadığına bakılmıştır. Craney ve Surlles (2002: 394-395) çoklu doğrudaşlık için VIF değerinin kontrol edilmesini ve güven aralığı hesaplamasına göre bu değer 2,24'ün altında olması gerektiğini belirtmiştir. Bu amaçla yapılan doğrusal regresyon analizi sonucunda en yüksek VIF değerinin 1,28 olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle herhangi bir bağlantı sorunu olmadığına karar verilmiştir.

Ölçüm modeli kurulmadan önce açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda tüm ölçek maddelerinin orijinaline uygun dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Fornell ve Larcker (1981: 384) yapısal modelde anlamlı bir ilişki için test yapmadan önce, ölçüm modelinin yeterli düzeyde geçerlilik ve güvenilirliğe sahip olması gerektiğini belirtmiştir. Bunun için ölçeklerin uyum ve ayırt edici geçerliliği sağlaması ve iyi uyum değerlerine sahip olması, ayrıca Cronbach's α değerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olması beklenmektedir. Ölçeklerin uyum geçerliliğini sağlaması için tüm faktör yüklerinin 0,50 eşliğinden fazla olması (Fornell ve Larcker, 1981: 385), maddelerde kendi yapılarıyla çıkarılan ortalama varyansın (AVE) açıklanamayan varyanstan ($AVE > 0,50$) büyük olması (Bagozzi ve Yi, 1988: 80) ve faktör kompozit güvenilirliğinin (CR) 0,60'a eşit veya daha büyük olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker, 1981: 385). Ölçüm modelinde elde edilen sonuçlar Tablo 1'de paylaşılmıştır.

Tablo 1. Ölçek Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör Yüğü	α	CR	AVE
Sosyal Dışlanma Ölçeği		0,844	0,947	0,585
SD1	0,781			
SD2	0,684			
SD3	0,585			
SD4	0,632			
SD5	0,744			
SD6	0,811			
SD7	0,844			
SD8	0,859			
SD9	0,921			
SD10	0,849			
SD11	0,911			
SD12	0,585			
SD13	0,621			
Önemli Sanal Kaytarma Faaliyetleri				
Önemli1	0,655	0,821	0,928	0,618
Önemli2	0,893			
Önemli3	0,771			
Önemli4	0,692			
Önemli5	0,762			
Önemli6	0,795			
Önemli7	0,845			
Önemli8	0,849			
Önemsiz Sanal Kaytarma Faaliyetleri				
Önemsiz1	0,921	0,803	0,644	0,915
Önemsiz2	0,856			
Önemsiz3	0,678			
Önemsiz4	0,811			
Önemsiz5	0,744			
Önemsiz6	0,781			
Etik İklim Ölçeği				
Eİ1	0,883	0,891	0,898	0,564
Eİ2	0,741			
Eİ3	0,568			
Eİ4	0,644			
Eİ5	0,689			
Eİ6	0,921			
Eİ7	0,749			

Tablo 1'den de görüleceği üzere tüm maddelerin faktör yükleri 0,500 eğiğinin üzerinde; α , CR ve AVE değerleri kabul edilebilir sınırlar içerisinde. Bu sonuçlara göre kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik açısından sorun taşımadığı görülmüştür. Ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler

	Ort.	SS	1	2	3	4
1. Sosyal Dışlanma	1,98	1,21	-			
2. Önemli Sanal Kaytarma Faaliyetleri	2,93	,85	,341***	-		
3. Önemsiz Sanal Kaytarma Faaliyetleri	3,25	,81	,411***	,528***	-	
4. Etik İklim	3,11	,98	-,241***	-,308***	-,426***	-
***p<0.005						

3.3. Yapısal Eşitlik Analizi

Araştırmada sosyal dışlanmanın sanal kaytarma üzerindeki etkisi ve bu ilişkide etik iklimin aracı rolünün test edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda kurulan hipotezleri test etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli kurulmuştur. Bu bağlamda MPlus v8.4 programı ile yapısal model kurulup test edilmiştir. Doğrudan etki analizi için kurulan modelin sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Doğrudan Etki Analizleri

	Estimate ₁	S.E.	C.R.	P
Sosyal Dışlanma → Önemli Sanal Kaytarma	,464	,064	8,863	,000
Sosyal Dışlanma → Önemsiz Sanal Kaytarma	,326	,059	5,195	,000
Etik İklim → Önemli Sanal Kaytarma	-,235	,050	-3,402	,000
Etik İklim → Önemsiz Sanal Kaytarma	-,181	,045	-2,771	,018
Sosyal Dışlanma → Etik İklim	-,115	,036	-1,102	,024
1Standadize edilmiş katsayılar verilmiştir				

Doğrudan etki analizlerini incelemek için kurulan modelin uyum indeksleri $\chi^2/df = 2.286$, RMSEA = 0.054, GFI = 0.978, AGFI = 0.984, TLI = 0.991, CFI = 0.997 olarak ölçülmüştür. Bu değerler göz önünde bulundurulduğunda modelin oldukça iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmüştür (Hu ve Bentler, 1999; Sivo vd., 2006).

Modeldeki ilişkileri incelendiğinde sosyal dışlanmanın önemli sanal kaytarma ($\beta=,464$; $p<0,001$) ve önemsiz sanal kaytarma ($\beta=,326$; $p<0,001$) üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Etik iklimin önemli sanal kaytarma ($\beta=-,235$; $p<0,001$) ve önemsiz sanal kaytarma ($\beta=-,181$; $p<0,05$) üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca sosyal dışlanmanın etik iklim ($\beta=-,115$; $p<0,05$) üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın bu sonuçlarına göre “H1a: Sosyal dışlanmanın önemli sanal kaytarma üzerinde pozitif etkisi vardır”, “H1b: Sosyal dışlanmanın önemsiz sanal kaytarma üzerinde pozitif etkisi vardır”, “H2: Sosyal dışlanmanın etik iklim üzerinde negatif etkisi vardır”, “H3a: Etik iklimin önemli sanal kaytarma üzerinde negatif yönlü etkisi vardır”, “H3b: Etik iklimin önemsiz sanal kaytarma üzerinde negatif yönlü etkisi vardır” hipotezleri **kabul** edilmiştir.

Baron ve Kenny (1986) çalışmasında aracı etkiyi; bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki etkinin üretkenliği şeklinde tanımlamıştır ve yapısal bir modelde aracılık etkisinin varlığını üç koşula bağlamıştır. Buna göre, birinci koşul bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olması, ikinci koşul bağımsız değişkenin aracı değişkenler üzerinde anlamlı bir etkisinin olması, üçüncü koşul ise aracı değişkenin bağımlı değişkeni istatistiki açıdan anlamlı olarak

etkilemesidir. Tüm bu koşulların sağlanması durumunda; aracı etki modele girdiği takdirde bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişki azalıyorsa kısmi, bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişki anlamsızlaşıyorsa tam aracılığın olduğunu belirtmişlerdir. Mallinckrodt vd. (2006: 372) çalışmalarında deneysel araştırmalarda bootstrap analizlerinin kitle parametresine ilişkin güven aralığının hesaplanmasının faydalı olduğunu belirtmişlerdir. Bu çalışmada aracılık etkisini tespit etmek için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen adımlar bootstrap metoduyla test edilmiştir. Bootstrap örneklem sayısı ise 10000 olarak hesaplanmıştır. Yapılan dolaylı etki analizinin sonuçları Tablo 4'teki gibidir.

Tablo 4. Aracılık Etkisi Analizleri

Hipotez	Doğrudan Etki β	Doğrudan Etki β	Dolaylı Etki β	Aracılık Durumu
H4a: SD-->Eİ-->ÖnemliSK	,464***	,091 _(ns)	,221***	Tam Aracı
H4b: SD-->Eİ-->ÖnemsizSK	,326***	,138*	,109**	Kısmi Aracı

1Aracı Değişken Eklenmeden Önce; 2Aracı Değişken Eklendikten Sonra; ns(not significant) = anlamlı değil; ***p<0.001; **p<0.01; *p<0.05

Yapılan dolaylı etki analizi sonucunda sosyal dışlanma ile önemli sanal kaytarma faaliyetleri ($\beta=,464$; $p<0,001$) ve önemli sanal kaytarma faaliyetleri ($\beta=,326$; $p<0,001$) arasındaki ilişki aracı değişken eklenmeden önce anlamlıdır. Aracı değişken olan etik iklim modele dahil olduğunda sosyal dışlanma ile önemli sanal kaytarma faaliyetleri ($\beta=,091$; $p>0,05$) arasındaki ilişkinin etki gücü düşüp anlamsızlaşmaktadır. Bununla birlikte sosyal dışlanma ile önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri ($\beta=,138$; $p<0,05$) arasındaki ilişkinin gücü de azalmaktadır. Ayrıca her iki değişkenin de bootstrapping yöntemiyle hesaplanan dolaylı etki parametreleri anlamlıdır. Bu durumda etik iklimin sosyal dışlanma ile önemli sanal kaytarma faaliyetleri arasında ilişkiye tam aracılık, sosyal dışlanma ile önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri arasındaki ilişkiye ise kısmi aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bu sonuçlarına göre “H4a: Etik iklim, sosyal dışlanma ve önemli sanal kaytarma arasındaki ilişkiye aracılık eder” ve “H4b: Etik iklim, sosyal dışlanma ve önemsiz sanal kaytarma arasındaki ilişkiye aracılık eder” hipotezleri **kabul** edilmiştir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Son yıllarda yapılan araştırmalar iş yerindeki sosyal dışlanma ve sanal kaytarmasının verimliliği düşüren, bireye ve organizasyona zarar veren durumlar olduğunu belirtmişlerdir (Andel vd., 2019; Jiang vd., 2020; Hsieh ve Karatepe, 2019; Wu vd., 2020). Bu çalışmada sosyal dışlanmanın sanal kaytarmaya etkisi ve bu ilişkide etik iklimin aracı rolünün ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda literatür taramasıyla oluşturulan hipotezleri test etmek amacıyla nicel bir araştırma yapılmıştır. Araştırmaya veri toplamak için Malatya ilindeki hizmet sektörü çalışanları ile online bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir.

Yapısal eşitlik modellemesi yaklaşımı ile test edilen ilişkilerin sonucuna göre sosyal dışlanmanın sanal kaytarma üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Başka bir deyişle iş yerindeki diğer meslektaşları tarafından dışlanan çalışanlar, bu durumla baş edebilme stratejisi olarak kendi mobil cihazları veya iş amaçlı kullanılmak amacıyla işletmeler tarafından sunulan bilgisayar ve internet hizmetlerini iş dışı faaliyetlerde kullanma yoluna gitmektedir. Tabii bu durumun ikiye ayrıldığına altını çizmekte yarar var. Sanal kaytarma faaliyetleri temelde önemli ve önemsiz kaytarma olarak ikiye ayrılmaktadır. Araştırma sonucuna göre sosyal olarak dışlanma rutin kaçamakları içeren önemsiz sanal kaytarma ile birlikte, daha uzun süreli ve zararlı içerikleri de içeren önemli sanal kaytarma faaliyetlerini de artırmaktadır. Araştırmanın bu bulgusu Koay (2018), Gowrisankar ve Vimala'nın (2019) çalışmaları ile benzeşmektedir.

Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre sosyal dışlanmanın etik iklim üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu durumun temel sebebi olarak dışlanan bireylerin psikolojik durumları gösterilebilir (Yang ve Wei, 2018). Bunun nedeni ise sosyal olarak dışlanmanın örgütsel bağlılığı düşürmesi (Ouwkerk vd., 2005), örgütsel vatandaşlık davranışını olumsuz etkilemesi (Hitlan vd., 2006) ve örgütsel sadakati azaltmasıdır (Williams ve Sommer, 1997). Tahmin edileceği üzere bağlılık, sadakat ve vatandaşlık gibi çalışanları örgütle bütünleştiren psikolojik durumlardan yoksun olan bireylerin çalıştığı iş yerinin çıkarlarını koruması, şirketiyle ilgili olumsuzlukları iş yerinde saklı tutması gibi etik davranışlardan uzaklaşması beklenen bir sonuçtur. Ayrıca arkadaşları tarafından dışlanan çalışanlar onlar hakkındaki olumsuz davranışlarını beyan etmekten de çekinmeyecektir. Buradan hareketle sosyal dışlanmanın etik iklime yansımaları aslında beklenen bir durumdur.

Etik iklimin sanal kaytarmayı azaltan bir unsur olduğunun ortaya konulması araştırmanın bir diğer sonucudur. Etik iklimin organizasyonlar açısından en önemli çıktıları örgütsel bağlılık, iş tatmini ve çalışanlarda artan psikolojik iyi oluştur (Martin ve Cullen, 2006). Doğal olarak çalıştığı iş yerine bağlı, iş tatmini ve psikolojileri yüksek olan çalışanların iş dışı, işlevsiz ve olumsuz davranışlardan kaçınması beklenir. Bu nedenle etik iklimin yüksek olduğu işyerlerinde sanal kaytarma ve benzeri olumsuz davranışların azalması olağandır.

Aracı değişken analizi sonuçları etik iklimin sosyal dışlanma ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermiştir. Başka bir deyişle etik iklim iş yerinde dışlanan çalışanların sanal kaytarma faaliyetlerine yönelmesinin önüne geçmektedir. Buradan hareketle “her ne kadar organizasyon içerisinde dışlanan bireyler etik iklime zarar verse de etik yapıyı koruyabilmek oldukça önemlidir” sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda birtakım önerilerde de bulunulmuştur. Buna göre;

- İşletmelerde sosyal yapıyı koruyup, çalışanlar arasındaki bağı güçlendirmek ve takım ruhu aşılacak adına faaliyetlerde bulunulmalıdır. Bu bağlamda iş yemekleri vb. etkinlikler düzenlenerek hem personelin kaynaşması sağlanabilir hem de dışlanan çalışanın olup olmadığı

gözlemlenebilir. Dışlanan çalışan gözlenildiği takdirde bu durumun nedenleri araştırılıp önüne geçilebilecek bir mekanizma oluşturulabilir.

- İş yerindeki etik kuralların oldukça önemli olduğu görülmüştür. Etik iklim sadece araştırmadaki değişkenler arasındaki ilişkiden ziyade tüm işleyiş için de oldukça önemli bir unsurdur. Bu nedenle etik kurallardan taviz verilmemelidir. Gerekirse etik kurallar yazılı hale getirilip, zaman içerisinde güncellenmelidir. Böylece çalışanlar bu kurallara uymak zorunda hissedip bağlı kalabilir ve bu durum organizasyondaki birçok olumsuzluğun önüne geçebilir.
- Dışlanan çalışanların durumlarıyla baş edebilmesini kolaylaştırmak adına profesyonel destek hizmetleri sunulabilir. Özellikle kurumsal yapıdaki işletmeler profesyonel hizmetleri kendi bünyelerinde dahi sağlayabilir.
- Sanal kaytarma faaliyetleri baş edilebilir faaliyetler olarak değerlendirilip hemen cezalandırmak yerine altında yatan nedenler irdelenmelidir.

Çalışmanın birtakım sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle genelleme açısından bir sınırlılık olduğu belirtilmelidir. Çalışmanın bir ilde yapılmış olması bu durumun temel sebebidir. Ayrıca dışlanma ve kaytarma gibi değişkenler cevaplanırken çalışanların sübjektif olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Son olarak anket verilerinin tüm çalışanlardan aynı anda toplanmış olması ortak yöntem varyansı hatalarına neden olabileceği düşünülmektedir.

Çalışma sosyal dışlanma, etik iklim ve sanal kaytarma değişkenlerini bir arada ve hizmet sektöründe incelemiş olması nedeniyle özgün bir çalışmadır. Araştırma bulgularının özelde hizmet sektörüne ve genelde tüm işletmelere faaliyetlerinde yol göstermesi açısından önemli olduğu savunulabilir. Bu nedenle çalışmanın ilgili literatüre katkı sunması beklenmektedir. Ayrıca gelecek çalışmalara da önerilerde bulunmaktadır. Bu bağlamda gelecek çalışmaların sosyal dışlanmanın duygusal tükenme üzerindeki etkisini incelemesi ve aracı değişken olarak babacan liderliğin ve etik liderliğin test edilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Aghaz, A. ve Sheikh, A. (2016) “Cyberloafing and Job Burnout: An Investigation in the Knowledge-Intensive Sector”, *Computers in Human Behavior*, 62: 51–60.
- Akbaş, T. T. (2010) “Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sanayi Büyük Ölçekli İşletmelerinde Görgül Bir Araştırma”, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010(2): 21-137.
- Andel, S. A., Kessler, S. R., Pindek, S., Kleinman, G. ve Spector, P. E. (2019) “Is Cyberloafing More Complex Than We Originally Thought? Cyberloafing as a Coping Response to Workplace Aggression Exposure”, *Computers in Human Behavior*, 101: 124-130.

- Anderson, J. C. ve Gerbing, D. W. (1988) “Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach”, *Psychological Bulletin*, 103(3): 411-423.
- Arslan, H. (2013) “Kentsel Dönüşüm ve Sosyal Dışlanma: Narlıdere Kentsel Yenileme Projesinin Sosyal Dışlanma Ekseninde İncelenmesi”, *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 16(1): 1-45.
- Babadağ, M., ve İşcan, Ö. F. (2017) “Dönüştürücü Liderlik ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Algılanan Etik İklimin Aracı Rolü”. *MANAS Journal of Social Studies (MJSS)*, 6(4): 399-428
- Bagozzi, R. P. ve Yi, Y. (1988) “On the Evaluation of Structural Equation Models”, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1): 74-94.
- Balanchard, A.L. ve Henle, C.A. (2008) “Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control”. *Computers in Human Behavior*, 24: 1067-1084.
- Balcı, O. (2016) “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmen ve Yöneticilerin Örgütsel Sinizm, Kendini İşe Verememe (Presenteizm) ve Sosyal Kaytarma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Arnavutköy İlçesi Örneği)”, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986) “The Moderator–Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6): 1173-1182.
- Bartels, K. K., Harrick, E., Martell, K., ve Strickland, D. (1998) “The Relationship Between Ethical Climate and Ethical Problems Within Human Resource Management”, *Journal Of Business Ethics*, 17(7): 799-804.
- Bennett, R.J. ve Robinson, S.L. (2000) “Development of A Measure of Workplace Deviance”, *Journal of Applied Psychology*, 85(3): 349-360.
- Büte, M. (2011) “Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1): 171-192.
- Çakır, Ö. (2002) “Sosyal Dışlanma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3): 83-104.
- Çalışkan, A., ve Pekkan, N. Ü. (2017) “Örgütsel Sessizliğin İş Performansına Etkisi: Etik İkliminin Aracılık Rolü”, *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2(1): 1-19.
- Çetin, A., Güleç, R., ve Kayasandık, A. E. (2015) “Etik İklim Algısının Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Tükenmişliğin Aracı Değişken Rolü”, *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 5(2): 18-31.
- Çiçek, B. (2016) “Değer Merkezli Liderliğin Çalışan Sesi Üzerindeki Etkisi” Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

- Çiçek, B. ve Deniz, M. (2017) “Liderlere ve Organizasyonlara Değer Temelli Yaklaşım: Değer Merkezli Liderlik ve Etik İklim İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2): 150-168.
- Cılga, İ. (2009) “Sosyal Dışlanmanın Dinamiği, Bilimin, Mesleğin Dışlanması ve Öngörüler”, *Journal of Society & Social Work*, 20(2): 7-26.
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2013) “Research Methods in Education”, London, Routledge.
- Craney, T. A. ve Surlles, J. G. (2002) “Model-Dependent Variance Inflation Factor Cutoff Values”, *Quality Engineering*, 14(3): 391-403.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W. ve Lian, H. (2008) “The Development and Validation of the Workplace Ostracism Scale”, *Journal of Applied Psychology*, 93(6): 1348-1366.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981) “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error”, *Journal of Marketing Research*, 39-50.
- Gowrisankar, M. ve Vimala, K. (2019) “Antecedents of Cyberloafing in Automobile Parts Manufacturing Industry: A Descriptive Study”, *Cikitusi Journal for Multidisciplinary Research*, 6(4): 416-419.
- Hitlan, R. T., Kelly, K. M., Schepman, S., Schneider, K. T. ve Zárate, M. A. (2006) “Language Exclusion and the Consequences of Perceived Ostracism in the Workplace”, *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 10(1): 56-70.
- Hsieh, H. ve Karatepe, O. M. (2019) “Outcomes of Workplace Ostracism Among Restaurant Employees”, *Tourism Management Perspectives*, 30: 129-137.
- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999) “Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives”, *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1): 1-55.
- Huma, Z. E., Hussain, S., Thurasamy R. ve Malik, M. I. (2017) “Determinants of Cyberloafing: A Comparative Study of a Public and Private Sector Organization”, *Internet Research*, 27(1): 97–117.
- Iacobucci, D., Saldanha, N. ve Deng, X. (2007) “A Meditation on Mediation: Evidence That Structural Equations Models Perform Better Than Regressions”, *Journal of Consumer Psychology*, 17(2): 139-153.
- Jiang, H., Jiang, X., Sun, P. ve Li, X. (2020) “Coping with Workplace Ostracism: The Roles of Emotional Exhaustion and Resilience in Deviant Behavior”, *Management Decision*.
- Kaplan, M., ve Çetinkaya, A. Ş. (2014) “Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar”, *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1): 26-34.

- Kaplan, M., ve Ögüt, A. (2012) “Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği”, Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 13(1): 1-13.
- Khansa, L., Kuem, J., Siponen, M., ve Kim, S. S. (2017) “To Cyberloaf or not to Cyberloaf: The Impact of the Announcement of Formal Organizational Controls”, Journal of Management Information Systems, 34(1): 141-176.
- Koay, K. Y. (2018) “Workplace Ostracism and Cyberloafing: A Moderated–Mediation Model”, Internet Research, 28(4): 1122-1141.
- Leung, A. S., Wu, L. Z., Chen, Y. Y. ve Young, M. N. (2011) “The Impact of Workplace Ostracism in Service Organizations”, International Journal of Hospitality Management, 30(4): 836-844.
- Lim, V. K. (2002) “The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice”, Journal of Organizational Behavior, 23(5): 675-694.
- Mallinckrodt, B., Abraham, W. T., Wei, M. ve Russell, D. W. (2006) “Advances in Testing the Statistical Significance of Mediation Effects”, Journal of Counseling Psychology, 53(3): 372-378.
- Mao, Y., Liu, Y., Jiang, C. ve Zhang, I. D. (2017) “Why am I Ostracized and How Would I React? A review of workplace ostracism research”, Asia Pacific Journal of Management, 35(3): 1–23.
- Martens, M. P. (2005) “The Use of Structural Equation Modeling in Counseling Psychology Research”, The Counseling Psychologist, 33(3): 269-298.
- Martin, K. D. ve Cullen, J. B. (2006) “Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A meta-Analytic Review”, Journal of Business Ethics, 69(2): 175-194.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., ve Greenbaum, R. L. (2010) “Examining the Link Between Ethical Leadership and Employee Misconduct: The Mediating Role of Ethical Climate”. Journal of Business Ethics, 95(1): 7-16.
- Mayers, A. (2013) “Introduction to Statistics and SPSS in Psychology”, Harlow: Pearson Education Limited.
- Moody, G.D. ve Siponen, M. (2013) “Using the Theory of Interpersonal Behaviour to Explain Non-Work-Related Personal Use of the Internet at Work”, Information and Management, 50(6): 322-335.
- Mumcu, A., ve Döven, M. S. (2016) “Ethical Climate and its Relationship with Perceived Organizational Justice: A Field Study in the Banking Sector of the City of Tokat”, Turkish Journal of Business Ethics, 9(1): 131-152.

- Muthén, L. K. ve Muthén, B. (2017) “Mplus User's Guide: Statistical Analysis with Latent Variables, User's Guide”.
- Örücü, E. ve Yıldız, H. (2014) “İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma”, *Ege Academic Review*, 14(1): 99-114.
- Ouwerkerk, J. W., Kerr, N. L., Gallucci, M. ve van Lange, P. A. M. (2005) “Avoiding the Social Death Penalty: Ostracism and Cooperation In Social Dilemmas”, K. D. Williams, J. P. Forgas, & W. von Hippel (eds.), *The Social Outcast: Ostracism, Social Exclusion, Rejection, and Bullying* (321– 323), New York: Psychology Press.
- Özkalp, E., Aydın, U., ve Tekeli, S. (2012) “Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri”, *Çimento İşveren Sendikası Dergisi*, 26(2): 18-33.
- Peterson, D.K. (2002) “Deviant Workplace Behavior and the Organization's Ethical Climate”, *Journal of Business and Psychology*, 17(1): 47-61.
- Pindek, S., Krajcevska, A. ve Spector, P. E. (2018) “Cyberloafing as a Coping Mechanism: Dealing with Workplace Boredom” *Computers in Human Behavior* 86: 147–152.
- Quintana, S. M. ve Maxwell, S. E. (1999) “Implications of Recent Developments In Structural Equation Modeling for Counseling Psychology”, *The Counseling Psychologist*, 27(4): 485-527.
- Robinson, S.L. ve Bennett, R.J. (1995) “A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scalling Study”, *Academy of Management Journal*, 38(2): 555-572.
- Robinson, S.L., O'Reilly, J. ve Wang, W. (2013) “Invisible at Work: An Integrated Model of Workplace Ostracism”, *Journal of Management*, 39(1): 203–231.
- Şahin, T. (2010) "Sosyal Dışlanma ve Yoksulluk İlişkisi", *Yardım ve Dayanışma Dergisi*, 71-80.
- Sapancalı, F. (2005) “Sosyal Dışlanma”, İzmir: Dokuz Eylül Yayınları.
- Savran, G. (2007) “Etik İklim ve Tükenmişlik Sendromunun Kalite Yönetim Sistemleri Üzerine Etkileri: Bir Laboratuar Uygulaması”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Schwepker Jr, C. H. (2001) “Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in the Salesforce” *Journal of Business Research*, 54(1): 39-52.
- Silver, H. (1994) “Social Exclusion and Social Solidarity. Three Paradigms”, *International Labour Review*, 133(5-6): 531-578.

- Sivo, S. A., Fan, X., Witta, E. L. ve Willse, J. T. (2006) "The Search for "Optimal" Cutoff Properties: Fit Index Criteria in Structural Equation Modeling", *The Journal of Experimental Education*, 74(3): 267-288
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. ve Ullman, J. B. (2007) "Using Multivariate Statistics" Vol. 5, Boston, MA: Pearson.
- Usman, M., Javed, U., Shoukat, A., ve Bashir, N. A. (2019) "Does Meaningful Work Reduce Cyberloafing? Important Roles of Affective Commitment and Leader-Member Exchange". *Behaviour & Information Technology*, (In Press): 1-15.
- Uysal, H. (2019) "Örgütsel Dışlanmanın Çalışanlarda Sinizm Gelişimine Etkisi", *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1): 319-326.
- Victor B. ve Cullen, J.B. (1988) "The Organizational Bases of Ethical Work Climates", *Administrative Science Quarterly*, 33: 101-125.
- Vui-Yee, K. ve Yen-Hwa, T. (2019) "When Does Ostracism Lead to Turnover Intention? The Moderated Mediation Model of Job Stress and Job Autonomy". *IIMB Management Review*, (In Press): 1-34.
- Walker, A. ve Walker, C. (1997) "Britain Divided: The Growth of Social Exclusion in the 1980s and 1990s", London: Child Poverty Action Group.
- Wallace, P. (2004) "The Internet in the Workplace: How New Technology is Transforming Work" Cambridge University Press.
- Weston, R. ve Gore Jr., P. A. (2006) "SEM 101: A Brief Guide to Structural Equation Modeling", *The Counseling Psychologist*, 34: 719-751.
- Williams, K. D. ve Sommer, K. L. (1997) "Social Ostracism by Coworkers: Does Rejection Lead to Loafing or Compensation?", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23(7): 693-706.
- Wimbush, J. C. ve Shepard, J. M. (1994). "Toward an Understanding of Ethical Climate: Its Relationship to Ethical Behavior and Supervisory Influence". *Journal of Business Ethics*, 13(8): 637-647.
- Wu, C. H., Liu, J., Kwan, H. K. ve Lee, C. (2016) "Why and When Workplace Ostracism Inhibits Organizational Citizenship Behaviors: An Organizational Identification Perspective", *Journal of Applied Psychology*, 101(3): 362.
- Wu, J., Mei, W., Liu, L. ve Ugrin, J. C. (2020) "The Bright and Dark Sides of Social Cyberloafing: Effects on Employee Mental Health in China" *Journal of Business Research*, 112: 56-64.
- Yang, J. ve Treadway, D. C. (2018) "A Social Influence Interpretation of Workplace Ostracism and Counterproductive Work Behavior", *Journal of Business Ethics*, 148(4): 879-891.

- Yang, Q. ve Wei, H. (2018) “The Impact of Ethical Leadership on Organizational Citizenship Behavior: The Moderating Role of Workplace Ostracism” *Leadership & Organization Development Journal*, 39(1): 100-113.
- Yıldırım, E. (2016) “Örgütlerde Dışlanma, Sinizm ve Pozitif-Negatif Duygusalılık Arasındaki İlişkiler: Pozitif-Negatif Duygusalılığın Aracılık Rolü”, Yüksek Lisans Tezi, Bozok Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yozgat.
- Zakrzewski, C. (2016) “The Key to Getting Workers to Stop Wasting Time Online”, www.wsj.com/articles/the-key-to-getting-workers-to-stop-wasting-time-online-1457921545 (Erişim Tarihi: 28 Mayıs 2020).
- Zhao, H., Peng, Z. ve Sheard, G. (2013) “Workplace Ostracism and Hospitality Employees’ Counterproductive Work Behaviors: The Joint Moderating Effects of Proactive Personality and Political Skill”, *International Journal of Hospitality Management*, 33: 219-227