



ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMAYLA SANAL KAYTARMA ARASINDAKİ İLİŞKİ: TEKSTİL ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL ALIENATION AND CYBER LOAFING: A STUDY ON TEXTILE WORKERS

Mesut KASAP¹



1. Öğr. Gör. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Mesutkasap25@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-0151-3284>

Öz

Bu araştırmanın amacı tekstil çalışanlarının örgütsel yabancılaşmayla sanal kaytarma arasındaki ilişkilerini belirlemektir. Araştırmada nicel araştırma modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Marmara Bölgesi'ndeki tekstil çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme grubunu ise Bursa ilinde faaliyet gösteren tekstil firmalarında çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak örgütsel yabancılaşma ve sanal kaytarma olmak üzere iki ölçek kullanılmıştır. Araştırmada öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediği tespit edilmiştir. Verilerin basıklık ve çarpıklık değerleri -1 ile +1 arasında olduğu için verilere parametrik testler uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen verilere istatistiksel analizler, t-testi ve ANOVA istatistiksel analizleri yapılmıştır. Tekstil çalışanlarının önemli ve önemsiz sanal kaytarmayla ilgili görüşleri ile örgütsel yabancılaşma boyutları arasında yer alan kendinden uzaklaşma, çevreden uzaklaşma, işten uzaklaşma, güçsüzlük, anlamsızlık ve normsuzluk boyutları arasında yüksek düzeyde bir ilişki vardır. Tekstil çalışanlarının aylık ücretleriyle sanal kaytarmayla ilgili görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Çalışanların aylık ücretleriyle örgütsel yabancılaşma içerisinde yer alan kendinden uzaklaşma, güçsüzlük ve normsuzluk boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, örgütsel yabancılaşma, sanal kaytarma, yabancılaşma.

Abstract

The aim of this research is to reveal the relationship between textile workers' organizational alienation and cyber loafing. In the research, relational scanning model, one of the quantitative research models, was used. Textile workers in the Marmara Region constitute the universe of the research. The sample group of the research consists of employees in textile companies operating in Bursa. In the study, two scales, organizational alienation and virtual loafing, were used as data collection tools. In the research, it was first determined whether the data showed normal distribution or not. Since kurtosis and skewness values of the data are between -1 and +1, parametric tests were applied to the data. Statistical analysis, t-test and ANOVA statistical analysis were performed on the data obtained from the research. There is a high level of correlation between the views of textile workers on important and insignificant cyber loafing and the dimensions of detachment from self, alienation from the environment, dismissal from work, powerlessness, meaninglessness and normlessness, which are among the dimensions of organizational alienation. It is seen that there is no significant difference between the monthly wages of textile workers and their views on cyber loafing. There is a significant relationship between the monthly wages of the employees and the dimensions of self-alienation, powerlessness and normlessness that are included in organizational alienation.

Keywords: Organization, organizational alienation, virtual loafing, alienation.

Makale Türü Article Type
Araştırma Makalesi Research Article

Başvuru Tarihi Application Date
17.01.2021 01.17.2021

Yayına Kabul Tarihi Admission Date
18.02.2021 02.18.2021

DOI
<https://doi.org/10.30798/makuiibf.863155>

EXTENDED SUMMARY

Research Problem

The aim of this research is to reveal the relationship between textile workers' organizational alienation and cyber loafing.

Research Questions

What are the relationships between textile workers' organizational alienation and cyber loafing?

Literature Review

Today, organizations face different problems with the effect of globalization and various developments. It is of vital importance for organizations to overcome these problems. One of the biggest problems faced by organizations is that employees are alienated from the organization and therefore do not adopt the organization, do not believe in the goals of the organization and do not feel belonging to the organization. Organizational alienation situation differs from organization to organization both in terms of the level of visibility and form. But almost all businesses are also seen. Alienation in businesses is generally seen as the alienation of employees from the organization, the products or services produced, or the employees from each other. With the continuation of this situation, the employee also alienates himself (Bozçalı, 2020; Darıyemez, 2010; Eroğluer, 2020). The alienation of the employee does not prevent him from doing his job in the organization, but causes the negativity that he does not see himself as a part of the business. In this case, the alienation of employees from their jobs, themselves or the business causes great damage to today's organizations (Yıldız, 2019). Organizational alienation manifests itself as the existence of various divisions and separations in the entire business (Güler et al., 2019). Organizational alienation shows whether employees participate in organizational activities and how much participation will be. At the same time, organizational alienation is related to the subjects of respecting the business goals and values of the employees, making an effort to reach the business goals, and lastly, whether the continuity in the business will continue (Kılıç et al., 2017; Zadeh et al., 2016). Organizational alienation has been studied under five dimensions (Seeman, 1983). Another current problem faced by organizations is the cyber loafing of employees during working hours. Virtual loafing behaviors are also one of the important problems that reduce the productivity of the business.

Methodology

The relational scanning model was used in this study, which was planned to determine the relationship between the organizational alienation levels of textile workers and cyber loafing. Relational scanning model is used to investigate the relationships between variables in depth (Karasar, 2011). In this study, the relationships between the organizational alienation levels of textile workers and cyber loafing were investigated in depth. Textile workers in the Marmara Region constitute the universe of the research. The sample group of the research consists of employees in textile companies operating in Bursa. Two scales were used as data collection tools in the study. Virtual Loafing scale, validity and reliability of which was made by Hanaylı (2020) used in the study, was used. The validity and reliability

of the organizational alienation scale used in the study was made by Minibaş (1993) and used by Bozçalı (2020) in his master's thesis. In the research, it was first determined whether the data showed a normal distribution or not. Since kurtosis and skewness values of the data are between -1 and +1, parametric tests were applied to the data (Şencan, 2005). Statistical analysis, t-test and ANOVA statistical analysis were performed on the data obtained from the study.

Results and Conclusions

Textile workers generally stated that they experience types of loafing, which are called important and unimportant, in the workplace. There is no significant relationship between the gender of textile workers and the dimensions of cyber loafing and organizational alienation. In other words, the thoughts of textile workers on cyber loafing and organizational alienation do not differ according to gender. It is seen that there is no significant difference between the monthly wages of textile workers and their views on cyber loafing. There is a significant relationship between the monthly wages of the employees and the dimensions of self-alienation, powerlessness and normlessness that are included in organizational alienation. There is a difference between the opinions of employees who do not use the internet for non-work purposes and those who use the internet outside of work regarding the dimensions of normlessness that are included in virtual loafing and organizational alienation. There is no difference between the employees' views about internet use, virtual loafing, and organizational alienation, except for the purpose of connecting to the internet. There is a high level of correlation between the views of textile workers on important and insignificant cyber loafing and the dimensions of detachment from self, alienation from the environment, dismissal from work, powerlessness, meaninglessness and normlessness, which are among the dimensions of organizational alienation.

1. GİRİŞ

Günümüzde örgütler küreselleşmenin ve çeşitli gelişmelerin etkisiyle farklı sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu sorunların üstesinden gelebilmesi de örgütler için hayati önem arz etmektedir. Örgütlerin karşılaştığı en büyük sorunlardan birisi çalışanların örgüte yabancılaşması ve buna bağlı olarak örgütü benimsememesi, örgüt amaçlarına inanmaması ve kendisini örgüte ait hissetmemesidir. Örgütsel yabancılaşma durumu örgütten örgüte hem görülme düzeyi açısından hem de şekilsel olarak farklılık göstermektedir. Fakat neredeyse bütün işletmeler de görülmektedir. İşletmelerde yabancılaşma genel olarak, çalışanların örgüte, üretilen ürünlere ya da hizmetlere ya da çalışanların birbirine yabancılaşması şeklinde görülmektedir. Bu durumun devam etmesiyle birlikte çalışan kendine de yabancılaşmaktadır (Bozçalı, 2020; Darıyemez, 2010; Eroğluer, 2020). Çalışanın yabancılaşması örgütteki işlerini yapmasına engel değildir fakat kendini işletmenin bir parçası görmemesi gibi bir olumsuzluğa sebebiyet vermektedir. Bu durumda ise çalışanların işlerine, kendilerine ya da işletmeye yabancılaşması günümüz örgütlerine büyük zararlar vermektedir (Yıldız, 2019). Çalışanın işletmeye yabancılaşması ve işletme tarafından desteklenmediğini düşünmesi durumunda işletmenin performansı olumsuz etkilenmektedir (Tanrıverdi ve Kılıç, 2016). Yabancılaşma en genel tanımıyla çalışanın örgüte veya sürece uzaklaşmasıdır. Örgütsel yabancılaşma ise işletme yöneticilerinin çalışanların mesleki katma değerlerine gereken önemi ve değeri vermemesi şeklinde ifade edilmektedir (Awang, 2017; Kahveci ve Demirtaş, 2014; Salihoğlu, 2014). Örgütsel yabancılaşma, çalışanlar arasında ya da örgüt yapısında ortaya çıkan yabancılaşma olarak ifade edilmektedir. Örgütsel yabancılaşma, işletmenin tamamında çeşitli bölünme ve ayrışmaların olması şeklinde kendini göstermektedir (Güler vd., 2019). Örgütsel yabancılaşma çalışanların örgüt faaliyetlerine katılıp katılmama durumlarını ve katılım olursa da ne kadar katılımın olacağını gösterir. Aynı zamanda örgütsel yabancılaşma, çalışanların işletme amaçlarına ve değerlerine saygı duymasını, işletme amaçlarına ulaşma da gayret göstermeyi ve son olarak işletmedeki sürekliliğinin devam edip etmeme konularıyla ilişkilidir (Kılıç, vd., 2017; Zadeh vd., 2016). Örgütsel yabancılaşma beş boyut altında ele alınmıştır (Seeman, 1983). Bu boyutlar; güçsüzlük, normsuzluk, anlamsızlık, çevreden uzaklaşma ve kendine yabancılaşmadır. Bu boyutları ele alacak olursak ilk boyut olan güçsüzlük, çalışanların işletmedeki çeşitli gelişmeler karşısında kontrolün sağlanamaması şeklinde tanımlanmıştır. Ayrıca kapitalizmin bir sonucu olarak ortaya çıktığı düşünülmektedir (Seeman, 1959; Seeman, 1983). İkinci boyut olan anlamsızlık, çalışanların hangi değerlere inanacağını ve hangi doğrularla hareket edeceğini bilmemesi durumu olarak ifade edilmiştir. Farklı bir tanımla çalışanın karar alırken kendi düşüncesi ile toplumun doğrularının farklı olması durumudur (Tolan, 1981). Üçüncü boyut normsuzluk ise, çalışanların hayatlarına yön verecek normlarının olmaması onları amaçsız hissettirmektedir. Ayrıca çalışanların kendi normları ile örgüt normlarının örtüşmemesi iş birliği duygusunu ortadan kaldırmaktadır (Babür, 2009). Dördüncü boyut çevreden uzaklaşma ise, çalışanların örgüt kültürüne uyum sağlayamaması ve o örgütün iş ortamını da sağlıklı bir ortam olarak değerlendirmemesi şeklinde ifade edilmektedir (Tutar, 2010). Beşinci ve son

boyut kendine yabancılaşma ise, çalışanın kendisinden soğumasıdır. Çalışanın hayatından zevk alamaması, sosyal hayata adapte olamamasıdır (Şimşek vd., 2006).

Örgütlerin karşılaştığı bir diğer güncel sorun ise çalışanların mesai saatleri içerisinde sanal kaytarma durumudur. Sanal kaytarma davranışları da yine işletmenin verimliliğini düşüren önemli sorunlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Sanal kaytarma üretkenlik karşıtı davranışlar arasında sayılmaktadır. Özellikle günümüz dünyasında bilişim teknolojileri ve bilgi çağının gereklilikleri doğru stratejilerle organize edilirse işletmeler rekabet avantajı elde edebilmektedirler. Gelişmelerin önemli bir ayağı olan internet ise hem toplumsal hayatı hem de iş hayatını önemli ölçüde etkilemiştir. Birçok örgüt internetin sağlamış olduğu etkili ve hızlı iletişimden faydalanmaktadır. Aynı zamanda internete bağlı teknolojik ürünler sayesinde çeşitli giderlerin azaltıldığını, ürünlerin hızlı ve kaliteli bir şekilde üretildiğini ve pazarlamanın da etki gücünün arttığını görmekteyiz (Köse vd., 2012). İnternetin bu denli yaygınlaştığı iş dünyasında özellikle her çalışanın bilgisayarla iş gördüğünü de belirtmeliyiz. İnternet sayesinde bilgiye hızlı ulaşım söz konusu olduğundan işletmenin üretkenliği ve yenilik yapabilme kapasitesi de artmıştır. Bu ve benzeri durumların artmasıyla pek tabii ki çeşitli yanlış uygulamalarında olması kaçınılmazdır (Hanaylı, 2020). Böyle bir ortamda hem işletmeye hem de çalışanlara farklı zararlar vermektedir. İşletmede hem yöneticilerin hem de çalışanların çalışma ortamında mesai saatlerinde interneti amacının dışında kullanması son yıllarda artan bir durumdur. Bu yanlış uygulamalar çok geniş bir yelpazedir ve birçok şekilde görülebilmektedir (Jamaluddin vd., 2015; Niaei vd., 2014). Sanal kaytarma iş saatleri içerisinde işin dışında internet kullanımı, bireysel internet kullanımı ve internetin suiistimal edilmesi gibi farklı şekiller de tanımlanmıştır (Vitak vd., 2011). Ayrıca sanal kaytarma öz kontrol eksikliği olarak da ifade edilmiştir. Farklı bir tanımda ise, işletme amaçları dışında web uygulamalarının kullanımı olarak belirtilmiştir (Kim ve Byrne, 2011; Restubog vd., 2011). Sanal kaytarma özellikle günümüzde daha öncelerinden farklı değerlendirilmesi gereken bir konu çünkü internetin akıllı telefonlar vasıtasıyla da kullanılması söz konusudur (Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu, 2017). Alan yazında sanal kaytarma işletme için olumlu ve olumsuz olmak üzere iki bakış açısıyla değerlendirilmiştir. Zararlı olarak düşünen araştırmacıların yanı sıra sanal kaytarma sayesinde çalışanların öğrenme ve yenilik yapabilme kapasitesinin arttığını vurgulayanlarda azımsanamayacak derecede çoktur. Bu durumda ise sanal kaytarmanın iki boyutu ortaya çıkmaktadır. Birincisi olumlu sanal kaytarma, ikincisi ise olumsuz sanal kaytarmadır (Hanaylı, 2020; Örucü ve Yıldız, 2014).

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Tekstil çalışanlarının örgütsel yabancılaşma düzeyleriyle sanal kaytarma arasındaki ilişkilerini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu model değişkenler arasındaki ilişkilerin derinlemesine araştırmak amacıyla kullanılır (Karasar, 2011). Bu çalışmada

tekstil çalışanlarının örgütsel yabancılaşma düzeyleriyle sanal kayıtları arasındaki ilişkileri derinlemesine araştırılmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Marmara Bölgesi'ndeki faaliyet gösteren yaklaşık 6635 tekstil işletmesindeki çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem grubunu ise Bursa ilinde faaliyet gösteren yaklaşık olarak 541 farklı tekstil firmalarındaki çalışanlar oluşturmaktadır (Tekstil firmaları - Marmara Bölgesi, t. y.).

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Cinsiyetleri ile İlgili Tanımlayıcı İstatistik Analizleri

Cinsiyet	f	%
Kadın	213	65,5
Erkek	112	34,5

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan çalışanlarının %65,5'inin kadın, %34,5'inin erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılanların Aylık Gelirleri

Mesleki Kıdem	f	%
2500-2999 TL	132	40,6
3000-3999 TL	127	39,1
4000-4999 TL	43	13,2
5000 TL ve üzeri	23	7,1

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan çalışanların %40,6'sının 2500-2999 TL arası, %39,1'inin 3000-3999 TL arası, %13,2'sinin 4000-4999 TL arası, %7,1'inin ise 5000 TL ve üzeri aylık gelire olduğu belirtilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan Hanaylı (2020) tarafından geçerlik ve güvenilirliği yapılmış olan Sanal Kayıtma ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçek toplam varyansın %70,19'unu açıklamaktadır. Ölçek 2 faktörlü 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa değerinin ise 0,94 olduğu görülmüştür. Analiz sonuçlarına göre [Kaiser-Meyer-Olkin (KMO=,962), Bartlett testi ($\chi^2=10313,852$; $sd=190$ ($p=,000$))] ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu görülmüştür.

Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliği Minibaş (1993) tarafından yapılmış, Bozçalı (2020) tarafından yüksek lisans tez çalışmasında kullanılmıştır. Ölçekte 7 boyut, 36 madde bulunmaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa değerinin ise 0,99'dur. Araştırmacı tarafından yapılan testler sonucunda ölçeğin [Kaiser-Meyer-Olkin (KMO=,91), Bartlett testi ($\chi^2=2290,804$; $sd=78$ ($p=,000$))] geçerlik ve güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür.

2.4.Verilerin Analizi

Araştırmada öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediği tespit edilmiştir. Verilerin basıklık ve çarpıklık değerleri -1 ile +1 arasında olduğu için verilere parametrik testler uygulanmıştır (Şencan, 2005). Araştırmadan elde edilen verilere istatistiksel analizler, t-testi ve ANOVA istatistiksel analizleri yapılmıştır.

2.5.Etik Kurulu İzni

Araştırma için Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Etik Kurulu 19/01/2021 tarih, 02/01 numaralı toplantısında (Başvuru Protokol Numarası: 2021-YÖNP-0033 araştırmanın bilimsel etik kurallara uygun olduğu kararı verilmiştir.

3.BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırmadan elde edilen veriler analiz edilmiştir.

Tablo 3. Çalışanların Sanal Kaytarma ile İlgili Görüşleri

Maddeler	\bar{x}	ss
Önemli Sanal Kaytarma	2,90	1,16
Önemsiz Sanal Kaytarma	2,80	1,18

Tablo 3'te görüldüğü üzere tekstil çalışanları önemli sanal kaytarma (n=2,90) ve önemsiz sanal kaytarma (n=2,90) olarak görüşlerini belirtmişlerdir. Tekstil çalışanları işle ilgili olmayan şahsi e-postalarını kontrol etmekte, işten bağımsız konularda e-posta göndermekte, internet aracılığıyla haber sitelerini ve bültenleri takip etmekte, işle ilgili olmayan e-postalar almakta, internette kişisel ihtiyaçlarına yönelik alışveriş yapmakta, anlık haberleşme uygulamaları aracılığıyla mesaj alıp göndermekte (Whatsapp, Messenger vs.), sanal toplulukları ziyaret etmekte (Ekşisözlük, Uludağ sözlük, Onedio, Donanımhaber vs.), çeşitli uygulamalardaki (Facebook, Instagram, Twitter gibi) kişisel sayfalarını göz gezdirmekte; internette müzik, film, video indirmekte; blogları okumakta; borsa, bankacılık, yatırım, finans konularına ilişkin internet sitelerini ve uygulamaları ziyaret etmekte, internette arkadaş edinme sitelerini ziyaret etmekte, sporla ilgili internet sitelerini ziyaret etmekte; online müzayede, açık artırma sitelerini ziyaret etmekte, online oyunlar oynamakta; belirli konuların ele alınıp, tartışıldığı online sohbet odalarında vakit geçirmekte; seyahat, tatil gibi organizasyonlar için otellerden ve seyahat şirketlerinden rezervasyon yaptırmakta; iş aramaya ve yeni iş imkanlarından yararlanmaya yönelik internet sitelerinde vakit geçirmekte; bahis, kumar sitelerini ziyaret etmekte; yetişkin içerikli sitelerde (yaş grubu itibarıyla kendi yaşının üzerinde bilgileri içeren) vakit geçirmektedir.

Tablo 4. Çalışanların Örgütsel Yabancılaşmayla ilgili Görüşleri

Maddeler	\bar{x}	ss
Normsuzluk	3,76	1,199
Güçsüzlük	3,75	1,201
Kendinden Uzaklaşma	3,72	1,228
Çevreden Uzaklaşma	2,78	1,194
Anlamsızlık	2,76	1,214
İşten Uzaklaşma	2,69	1,240

Tablo 4 incelendiğinde tekstil çalışanları örgütsel yabancılaşmayla ilgili görüşlerini Normsuzluk (n=3,76), Güçsüzlük (n=3,75), Kendinden Uzaklaşma (n=3,72), Çevreden Uzaklaşma (n=2,78), Anlamsızlık (n=2,76) ve İşten Uzaklaşma (2,69) boyutlarıyla açıklamışlardır. Tekstil çalışanları kazanmak için her zaman doğru olanı yapmanın gerekmeyeceğini, insanın gücünü ortaya koyabilmesi için kuralları çiğnemesi gerekebileceğini, yükselmek için doğru yanlış her fırsatı değerlendirmek gerektiğini, kendisine saçma gelen kurallara eğer elindeyse uymadığını, iş yerindeki kuralların kendilerine anlamsız geldiğini belirtmişlerdir. Çalışanlar, iş yoğunluğunun bazen insanın gücünü aştığını hissetmekte, hemen her yaptıkları işin denetimden geçtiğini, üstlerine danışmadan karar alamadıklarını, işte bir makine gibi çalıştırıldıklarını, emeklerinin boşa harcandığını hissettiklerini, kendilerini kullanılmış gibi hissettiklerini, ne kadar uğraşırlarsa uğraşınlar kişisel güçlerini ortaya koyamadıklarını dile getirmektedirler. Tekstil çalışanları işte yalnızca para kazandıklarını, kendilerine uygun bir iş olmadığını, iş yerindeki ben ile iş dışındaki ben arasında oldukça büyük fark olduğunu, kendilerini önemsiz hissettiklerini, işlerinde asıl kimliklerini yitirdiklerini düşünmektedirler. Çalışanlar, kendilerini yalnız hissettiklerini, işyerindeki ilişkilerin yüzeysel olduğunu, işyerindeki insanların kendilerini sıktığını, iş dışında insanlarla iletişim kurmak istediğini, işyerinin kendilerine artık ilginç gelmediğini, işte gelecek görmediğini, sürekli aynı işi yaptıklarını, işin karmaşık olduğunu, imkan olsa işten ayrılacaklarını, işten çıkışı sabırsızlıkla beklediklerini, mecbur olmasa bu işi yapmayacaklarını belirtmektedirler.

Tablo 5. Sanal Kaytarmanın Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	t	df	p
Kadın	213	3,73	1,183	.819	323	.413
Erkek	112	3,84	1,121			
Kadın	213	3,70	1,196	.329	323	.329
Erkek	112	3,83	1,161			

Tablo 5 incelendiğinde tekstil çalışanlarının cinsiyetleriyle sanal kaytarma ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir.

Tablo 6. Örgütsel Yabancılaşmanın Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	t	df	p
Kendinden	Kadın	213	3,69	1,219	-,685	323	,494
Uzaklaşma	Erkek	112	3,79	1,249			
Çevreden	Kadın	213	3,75	1,193	-,623	323	,534
Uzaklaşma	Erkek	112	3,84	1,198			

İşten Uzaklaşma	Kadın	213	3,65	1,252	-,726	323	,468
	Erkek	112	3,76	1,219			
Güçsüzlük	Kadın	213	3,70	1,241	-1,021	323	,308
	Erkek	112	3,85	1,121			
Anlamsızlık	Kadın	213	3,70	1,249	-1,297	323	,195
	Erkek	112	3,88	1,140			
Normsuzluk	Kadın	213	3,73	1,200	-,556	323	,578
	Erkek	112	3,81	1,201			

Tablo 6 incelendiğinde tekstil çalışanlarının cinsiyetleriyle örgütsel yabancılaşma ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir.

Tablo 7. Tekstil Çalışanlarının Aylık Ücretleriyle ile Sanal Kaytarmayla ile ilgili Görüşleri Arasındaki ANOVA Analizleri

		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Önemsiz Kaytarma	Sanal	Gruplar arası	8,484	3	2,828	2,116	,098
		Gruplar içi	428,919	321	1,336		
		Toplam	437,403	324			
Önemli Kaytarma	Sanal	Gruplar arası	10,108	3	3,369	2,432	,065
		Gruplar içi	444,684	321	1,385		
		Toplam	454,792	324			

Tablo 7 incelendiğinde tekstil çalışanlarının aylık ücretleriyle ile sanal kaytarmayla ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir.

Tablo 8. Tekstil Çalışanlarının Aylık Ücretleriyle ile Örgütsel Yabancılaşmayla ile ilgili Görüşleri Arasındaki ANOVA Analizleri

Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Kendinden Uzaklaşma	Gruplar arası	10,948	3	3,649	2,449	,034
	Gruplar içi	478,307	321	1,490		
	Toplam	489,254	324			
Çevreden Uzaklaşma	Gruplar arası	3,184	3	1,061	,742	,528
	Gruplar içi	459,111	321	1,430		
	Toplam	462,295	324			
İşten Uzaklaşma	Gruplar arası	9,801	3	3,267	2,147	,094
	Gruplar içi	488,475	321	1,522		
	Toplam	498,276	324			
Güçsüzlük	Gruplar arası	10,967	3	3,656	2,570	,044
	Gruplar içi	456,667	321	1,423		
	Toplam	467,634	324			
Anlamsızlık	Gruplar arası	8,508	3	2,836	1,940	,123
	Gruplar içi	469,131	321	1,461		
	Toplam	477,639	324			
Normsuzluk	Gruplar arası	16,983	3	5,661	4,046	,008
	Gruplar içi	449,138	321	1,399		
	Toplam	466,121	324			

A: 2500-2999 TL, B: 3000-3999 TL, C: 4000-4999 TL, D: 5000 TL ve üzeri

Tablo 8 incelendiğinde tekstil çalışanlarının aylık aldıkları ücretlerle örgütsel yabancılaşmayla ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. 4000-4999 TL ücret alan

çalışanlar 5000 TL ve üzeri ücret alan çalışanlara göre işyerinde kendilerinden uzaklaştıklarını, işyerinde yıprandıklarını belirtmişlerdir. 2500-2999 TL - 4000-4999 TL ücret alan çalışanlar 5000 TL ve üzeri ücret alan çalışanlara göre, 3000-3999 TL ücret alan çalışanlar 4000-4999 TL ücret alan çalışanlara göre işyerindeki kuralların kendilerine anlamsız geldiğini belirtmektedirler.

Tablo 9. Tekstil Çalışanlarının İş Dışı Amaçlarla İnternet Kullanmasıyla Sanal Kaytarmayla İlgili Görüşleri Arasındaki ANOVA Analizleri

Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık
Önemsiz Sanal Kaytarma	Gruplar arası	9,615	2	4,807	3,618	,028	
	Gruplar içi	427,789	322	1,329			B-A
	Toplam	437,403	324				
Önemli Sanal Kaytarma	Gruplar arası	9,179	2	4,590	3,316	,038	
	Gruplar içi	445,613	322	1,384			B-A
	Toplam	454,792	324				

A: Evet, B: Hayır, C: Kısmen

Tablo 9 incelendiğinde tekstil çalışanlarının işi dışı amaçlarla internet kullanmalarıyla sanal kaytarmayla ilgili görüşleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. İşyerinde işi dışı amaçlarla internet kullanmayan çalışanlar, işyerinde işi dışı amaçlarla internet kullanan çalışanlara göre online siteleri ziyaret ettiklerini, internet sitelerinde vakit geçirdiklerini, yetişkin içerikli sitelerde vakit geçirdiklerini, işle ilgili olmayan haberleşme uygulamalarını kullandıklarını sosyal medya uygulamalarını kullandıklarını; internette film, müzik indirdiklerini belirtmektedirler.

Tablo 10. Tekstil Çalışanlarının İş Dışı Amaçlarla İnternet Kullanmasıyla Örgütsel Yabancılaşmayla İlgili Görüşleri Arasındaki ANOVA Analizleri

Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Farklılık
Kendinden Uzaklaşma	Gruplar arası	6,393	2	3,196	2,132	,120	
	Gruplar içi	482,862	322	1,500			
	Toplam	489,254	324				
Çevreden Uzaklaşma	Gruplar arası	6,584	2	3,292	2,326	,099	
	Gruplar içi	455,711	322	1,415			
	Toplam	462,295	324				
İşten Uzaklaşma	Gruplar arası	5,056	2	2,528	1,650	,194	
	Gruplar içi	493,221	322	1,532			
	Toplam	498,276	324				
Güçsüzlük	Gruplar arası	5,258	2	2,629	1,831	,162	
	Gruplar içi	462,375	322	1,436			
	Toplam	467,634	324				
Anlamsızlık	Gruplar arası	9,903	2	4,952	3,409	,034	
	Gruplar içi	467,736	322	1,453			B-A
	Toplam	477,639	324				
Normsuzluk	Gruplar arası	7,188	2	3,594	2,522	,082	
	Gruplar içi	458,933	322	1,425			
	Toplam	466,121	324				

A: Evet, B: Hayır, C: Kısmen

Tablo 10 incelendiğinde tekstil çalışanlarının işi dışı amaçlarla internet kullanmalarıyla örgütsel yabancılaşmanın kendinden uzaklaşma, çevreden uzaklaşma, işten uzaklaşma, güçsüzlük ve normsuzluk boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Tekstil çalışanlarının işi dışı amaçlarla internet kullanmalarıyla örgütsel yabancılaşma boyutunda yer alan anlamsızlık boyutu arasında bir ilişkinin olduğu görülmektedir. İşyerinde işi dışı amaçlarla internet kullanmayan çalışanlar, işyerinde işi dışı amaçlarla internet kullanan çalışanlara göre yaptıkları iş anlamsız gelmektedir.

Tablo 11. Tekstil Çalışanlarının İnternete Bağlanma Amacı Dışında İnternet Kullanımıyla Sanal Kaytarmayla ilgili Görüşleri Arasındaki ANOVA Analizleri

Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	
Önemsiz Kaytarma	Sanal	Gruplar arası	9,615	2	4,807	3,618	,028
		Gruplar içi	427,789	322	1,329		
		Toplam	437,403	324			
Önemli Kaytarma	Sanal	Gruplar arası	9,179	2	4,590	3,316	,038
		Gruplar içi	445,613	322	1,384		
		Toplam	454,792	324			

A: Evet, B: Hayır, C: Kısmen

Tablo 11 incelendiğinde tekstil çalışanlarının internete bağlanma amacı dışında internet kullanmalarıyla sanal kaytarmayla ilgili görüşleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir.

Tablo 12. Tekstil Çalışanlarının İnternete Bağlanma Amacı Dışında İnternet Kullanımıyla Örgütsel Yabancılaşmayla ilgili Görüşleri Arasındaki ANOVA Analizleri

Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	
Kendinden Uzaklaşma		Gruplar arası	,842	2	,421	,277	,758
		Gruplar içi	488,413	322	1,517		
		Toplam	489,254	324			
Çevreden Uzaklaşma		Gruplar arası	,918	2	,459	,320	,726
		Gruplar içi	461,377	322	1,433		
		Toplam	462,295	324			
İşten Uzaklaşma		Gruplar arası	,589	2	,294	,190	,827
		Gruplar içi	497,688	322	1,546		
		Toplam	498,276	324			
Güçsüzlük		Gruplar arası	,768	2	,384	,265	,767
		Gruplar içi	466,865	322	1,450		
		Toplam	467,634	324			
Anlamsızlık		Gruplar arası	1,779	2	,889	,602	,548
		Gruplar içi	475,860	322	1,478		
		Toplam	477,639	324			
Normsuzluk		Gruplar arası	,837	2	,418	,290	,749
		Gruplar içi	465,284	322	1,445		
		Toplam	466,121	324			

A: Evet, B: Hayır, C: Kısmen

Tablo 12 incelendiğinde tekstil çalışanlarının internete bağlanma amacı dışında internet kullanmalarıyla örgütsel yabancılaşmayla ilgili görüşleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir.

Tablo 13. Tekstil Çalışanlarının Örgütsel Yabancılaşmayla İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki

Boyutlar	Önemsiz Sanal Kaytarma	Önemli Sanal Kaytarma	Kendinden Uzaklaşma	Çevreden Uzaklaşma	İşten Uzaklaşma	Güçsüzlük	Anlamsızlık	Normsuzluk	Tolerans	VIF
Önemsiz Sanal Kaytarma	1								0.328	9875
Önemli Sanal Kaytarma	,975**	1							0.899	8654
Kendinden Uzaklaşma	,944**	,956**	1						0.980	8757
Çevreden Uzaklaşma	,933**	,925**	,914**	1					0.400	9308
İşten Uzaklaşma	,931**	,930**	,916**	,915**	1				0.389	7204
Güçsüzlük	,931**	,939**	,916**	,885**	,895**	1			0.450	9287
Anlamsızlık	,971**	,956**	,912**	,916**	,922**	,906**	1		0.803	9356
Normsuzluk	,950**	,958**	,926**	,884**	,897**	,907**	,909**	1	0.657	9089

** $p < 0.01$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Tekstil çalışanlarının örgütsel yabancılaşmayla sanal kaytarma arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Araştırmada çoklu doğrusal bağıntı probleminin olup olmadığını tespit etmek amacıyla VIF ve tolerans değerlerine bakılmıştır. Araştırmanın faktörleri arasında çoklu doğrusal bağıntı probleminin olmadığı görülmektedir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Tekstil çalışanları genel olarak işyerinde önemli ve önemsiz olarak adlandırılan kaytarma türlerini yaşadıklarını belirtmişlerdir. Tekstil çalışanları işyerinde farklı internet sitelerinde dolaşmakta, ilgili alanlarına yönelik internet sitelerine giriş yapmakta, online oyunlar oynamakta, seyahat planları yapmakta, yetişkin içerikli sitelerde vakit geçirmektedir. Tekstil çalışanları şahsi e-postalarını kontrol etmekte, haber sitelerini takip etmekte, sosyal medya uygulamalarına girmekte; internetten müzik, film, video izlemektedir. Tekstil çalışanları işyerinde güçsüzlük yaşadıklarını, işin anlamsız geldiğini, kuralların anlamsız geldiğini, kendilerinden, çevrelerinden ve işten uzaklaştıklarını belirtmektedir. Çalışanlar işte kişisel güçlerini ortaya koyamadıklarını, işlerin anlamsız geldiğini, işyerinde var olan kuralların saçma olduğunu, işe kendinden bir şey katamadıklarını, kendilerini değersiz hissettiklerini, kendilerini yalnız hissettiklerini, işten ayrılmayı düşündüklerini, işten çıkmayı sabırsızlıkla beklediklerini ifade etmektedirler. İşyerinde normsuzluk boyutunda yer alan düşüncelerin en yüksek boyutta yaşadıklarını, işten uzaklaşma boyutunun ise diğer boyutlara göre düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Benzer şekilde Kayaalp ve Özdemir (2020) öğretmenler üzerine yaptıkları araştırmada öğretmenlerin okulda kendisini anlamayacağını düşünerek diğer öğretmenlerle ilişki kurmaktan

kaçındığını ve yalnız kaldığını belirlemiştir. Özkan (2019) araştırmasında öğretmenlerin orta düzeyde bir yalnızlık hissettiklerini tespit etmiştir. Babadağ (2018) araştırmasında örgütte çalışanların işe yabancılaşma duygusunu çok az yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Tekstil çalışanlarının cinsiyetleriyle sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Yani tekstil çalışanları sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma ile ilgili düşünceleri cinsiyetlere göre farklılık göstermemektedir.

Tekstil çalışanlarının aylık ücretleriyle sanal kaytarmayla ilgili görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Çalışanların aylık ücretleriyle örgütsel yabancılaşma içerisinde yer alan kendinden uzaklaşma, güçsüzlük ve normsuzluk boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır. İş dışı amaçlarla internet kullanmayan çalışanlarla, iş dışı internet kullanan çalışanlar arasında sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşmanın içerisinde yer alan normsuzluk boyutlarıyla ilgili görüşleri arasında farklılık vardır. Çalışanların internete bağlanma amacı dışında internet kullanımıyla sanal kaytarmayla ve örgütsel yabancılaşma ile ilgili görüşleri arasında farklılık yoktur.

Tekstil çalışanlarının önemli ve önemsiz sanal kaytarmayla ilgili görüşleri ile örgütsel yabancılaştırma boyutları arasında yer alan kendinden uzaklaşma, çevreden uzaklaşma, işten uzaklaşma, güçsüzlük, anlamsızlık ve normsuzluk boyutları arasında yüksek düzeyde bir ilişki vardır. İşyerinde sanal olarak kaytaran çalışanlar, örgütlerine karşı yabancılaşmaktadır. Benzer şekilde Babadağ (2018) araştırmasında önemsiz sanal kaytarma önemli sanal kaytarma arasında aynı yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Yine Eroğlu (2020) araştırmasında örgütsel yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlık arasında bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Turhan ise (2019) araştırmasında örgütsel yabancılaşma ile örgütsel vatandaşlık arasında olumsuz bir ilişki tespit etmiştir. Aynı şekilde Özdoğru ve Yıldırım (2020) araştırmalarında sanal kaytarmanın iş gören performansında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlemiştir. Parsak (2010) araştırmasında örgütsel yabancılaşmanın önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınması gerektiğini belirtmektedir.

Bu sonucunda elde edilen bulgulardan hareketle bundan sonraki araştırmalarda özellikle farklı zaman dilimlerinde farklı sektörlerde araştırmaların yapılması konunun öneminin anlaşılmasına yardımcı olacaktır. Bu bağlamda araştırmacıların farklı bölgeler içindeki işletmelerde araştırma değişkenlerinin farklı değişkenlerle (örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık, vb.) ele alınması gerekmektedir. Özellikle alan yazında araştırmada ele alınan konuların fazla olması işletme yöneticilerinin de dikkatini bu yöne çevirecektir. Yöneticilerde bu sorunların farkında olarak işletmedeki bu olumsuz unsurların ortadan kaldırılması için gayret göstereceklerdir. Ayrıca gelecekte yapılacak araştırmaların zaman kısıtlılığının olmaması da farklı sonuçlar ortaya çıkartabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Awang, A. (2017). Work alienation intervention in job-related tension, role overload and work effort. *Revista de Administração de Roraima-RARR*, 7(2), 268-296.
- Babadağ, M. (2018). İşe yabancılaşmanın sanal kaytarma üzerindeki etkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(39), 207-239.
- Babür, S. (2009). Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Bozçalı, Ü. C. (2020). İnsan Kaynakları Uygulamalarının Örgütsel Özdeşleşmeye ve Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Çavuşoğlu, S. ve Palamutçuoğlu, B. T. (2017). İş tatmininin sanal kaytarma üzerindeki etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 430-444.
- Darıyemez, K. (2010). Örgütlerde Ortaya Çıkan Yabancılaşma Sorunu ve Bu Sorunun Çözümü Açısından Halkla İlişkiler Çalışmalarının Önemi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eroğluer, K. (2020). Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkide iş zenginleştirmenin aracılık etkisi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* 15(21). 323-355.
- Güler, S. B., Minası, A. V. ve Demiralay, T. (2019). Örgüt kültürünün örgütsel yabancılaşma davranışlarına etkisi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 8(1), 209-222.
- Hanaylı, B. (2020). Örgütsel Bağlılığın Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Jamaluddin, H., Ahmad, Z., Alias, M. ve Simun, M. (2015). Personal internet use: the use of personal mobile devices at the workplace. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 172, 495-502.
- Kahveci, G. ve Demirtaş, Z. (2014). Örgüt kültürünün örgütsel yabancılaşmaya etkisi örgütsel güvenin aracılık rolü. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(3).
- Karasar, N. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (25. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Kayaalp, E. ve Özdemir, T. (2020). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (38), 101-113.
- Kılıç, İ., Saraçlı, S., Doğan, İ., ve Pelit, E. (2017). Hastane işletmelerinde mobbingin örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi: afyonkarahisar'da bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4). 734-747.
- Kim, S. J., and Byrne, S. (2011). Conceptualizing personal web usage in work contexts: a preliminary framework. *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2271-2283.
- Köse, S. Oral, L. ve Türesin, H. (2012). İş yaşamında sosyal kolaylaştırma kavramı ve sanal kaytarma ile ilişkisi: araştırma görevlileri üzerinde bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 287-295.
- Niaei, M., Peidaei, M.M. and Nasiripour, A.A. (2014). The relation between staff cyberloafing and organizational commitment in organization of environmental protection. *Kuwait Chapter of the Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(7), 59-71.
- Örücü, E. ve Yıldız, H. (2014). İşyerinde kişisel internet ve teknoloji kullanımı: sanal kaytarma. *Ege Akademik Bakış*. 14(1). 99-114.
- Özkan, Z. (2019). Türkçe ve Türk Kültürü Dersi Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu
- Özudođru, M. ve Yıldırım, Y. (2020). Sanal kaytarma ve işgören performansı ilişkisinde iş stresinin düzenleyici etkisinin incelenmesi: sağlık sektöründe bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 467-490
- Parsak, G. (2010). Örgütlerde Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Çukurova Üniversitesi Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Salihoğlu, G. H. (2014). Örgütsel yabancılaşma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 1-11.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Seeman, M. (1983). Alienation motifs in contemporary theorizing: the hidden continuity of the classic themes. *Social Psychology Quarterly*, 46(3), 171-184.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik* (1. Baskı) Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T. ve Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 569-587.
- Restubog, S. L. D., Garcia, P. R. J. M., Toledano, L. S., Amarnani, R. K., Tolentino, L. R. ve Tang, R. L. (2011). Yielding to (cyber)-temptation: exploring the buffering role of self-control in the relationship between organizational justice and cyberloafing behavior in the workplace. *Journal of Research in Personality*, 45(2), 247-251.
- Tanrıverdi, H. ve Kılıç, N. (2016). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, 1(1), 1-18.
- Tekstil firmaları – Marmara Bölgesi. (tarih yok). 03 17, 2021 tarihinde iyifirma: <https://iyifirma.com/firmalar/tekstil/marmara/> adresinden alındı.
- Tolan, B. (1981). *Çağdaş Toplumun Bunalımı Anomi ve Yabancılaşma*. Ankara: Toplum Bilimleri Araştırma Merkezi Yayınları.
- Turhan, Ö. (2019). Duygusal emeğin örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisinde örgütsel yaşamda yalnızlığın aracı rolü: Bir araştırma. Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65(1), 175-204.
- Vitak, J., Crouse, J., and LaRose, R. (2011). Personal internet use at work: understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751-1759.
- Yıldız, T. (2019). *Örgütsel Yabancılaşma, Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış* (1. Baskı). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Zadeh, J. M., Kahouei, M., Cheshmenour, O., and Sangestani, S. (2016). Work ethics, organizational alienation and justice among health information technology managers. *Materia Socio-Medica*, 28(3), 224.