


İş Tatmini ve Sanal Kaytarma Davranışının Örgütsel Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi*

Fatih Umut ALTINIŞIK¹ , Zeynep ONAĞ^{2†} 

¹Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü, Manisa.

²Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Spor, Bilimleri Fakültesi, Manisa.

Orijinal Makale

Gönderi Tarihi: 06.04.2021

Kabul Tarihi: 22.05.2021

DOI: 10.25307/jssr.910809

Online Yayın Tarihi: 30.06.2021

Öz

Bu çalışmanın amacı, iş tatmini ve sanal kaytarma davranışının örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Araştırmada, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmanın araştırma grubu, amaçlı örneklem yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Araştırmanın çalışma grubu, Ege Bölgesindeki Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı spor örgütlerinde, en az 1 yıldır çalışan, yaşları 21 ile 50 arasında değişen, araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden, 91 (%47.90) sportif eğitim uzmanı, 43 (%22.60) uzman ve 56 (%29.50) spor eğitim uzmanı olmak üzere toplam 190 personeldir. Araştırmada verileri elde edebilmek için, Örcü ve Yıldız'ın (2014) "Sanal Kaytarma Ölçeği", Spector' un (1985) yılında geliştirdiği ve Türkçe'ye uyarlaması Yelboğa (2009) tarafından yapılan "iş memnuniyeti ölçeği" ve Mottaz'ın (1981) yılında geliştirdiği ve Türkçe'ye uyarlaması Uysaler (2010) tarafından yapılmış "örgütsel yabancılaşma ölçeği" ile araştırmacılar tarafından hazırlanmış kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Verilerin analizinde, tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, güvenilirlik analizi, faktör analizi, pearson korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, iş tatmininin örgütsel yabancılaşma üzerinde negatif, sanal kaytarma davranışının ise örgütsel yabancılaşma üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar neticesinde, yöneticilere, kurumlarında çalışan, personellerinin örgütsel yabancılaşma davranışlarını azaltabilmeleri için; çalışanların, iş tatminlerini arttırmaya ve sanal kaytarma davranışlarını azaltmaya yönelik çalışmalar yapılması önerilmektedir.

Anahtar kelimeler: İş Tatmini, Sanal Kaytarma, Örgütsel Yabancılaşma.

Investigation of the Effect of Job Satisfaction and Cyberloafing on Organizational Alienation

Abstract

The purpose of this study is to examine the effects of job satisfaction and cyberloafing behaviour on organizational alienation. As a quantitative research method, relational survey model was used for the research. The research group of the study was determined using the purposeful sampling method. The study group of the research, who has been working in sports organizations affiliated to the ministry of youth and sports in the Aegean Region for at least 1 year, aged between 21 and 50, who voluntarily agree to participate in the research, 91 (47.90%) physical education expert, 43 (22.60%) experts and 56 (29.50%) sports training experts a total of 190 staff. In order to obtain the data for the research; In order to obtain the data for the research; The "Cyberloafing Scale" developed by Örcü and Yıldız (2014), the "Job Satisfaction Scale" developed by Spector (1985) and adapted into Turkish by Yelboğa (2009) and Mottaz's (1981) "Organizational Alienation Scale" adapted in to Turkish by Uysaler (2010) as well as the personal information form prepared by the authors was used. Descriptive statistical methods, correlation analysis and regression analysis were used to analyze of data. As a result of the research, it was concluded that job satisfaction has a negative effect on organizational alienation, while cyber loafing has a positive significant effect on organizational alienation. As a result of these results, it's recommended that the managers will reduce the organizational alienation behaviors of their employees, if they should make some applications about increasing job satisfaction and decreasing the cyber loafing behaviors of employees.

Keywords: Job Satisfaction, Cyberloafing, Organizational Alienation.

*Bu çalışma, MCBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği ABD'nda, birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında hazırladığı "Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin İş Tatmini ve Sanal Kaytarma Davranışının Örgütsel Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Ege Bölgesi Örneği" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

†Sorumlu yazar: Dr. Öğr. Üyesi Zeynep ONAĞ, E-posta: zeyneponag@gmail.com

GİRİŞ

İşletmeler, etkili ve verimli çalışanlara sahip olmakla beraber, personel devir hızını da düşürmek isterler. Benzer şekilde çalışanlar da işletmelerinde ve çalıştıkları kurumlarda uzun yıllar çalışmak istemektedirler. Bunu sağlayan unsurlara bakıldığında karşımıza iş memnuniyeti çıkmaktadır. Spector (1997) iş memnuniyetini, insanların işlerinden kaynaklanan memnuniyet ile memnuniyetsizlikleri arasındaki mesafe olarak tanımlamaktadır. Koca ve Yıldız'a (2018) göre, iş memnuniyeti, kişilerin örgütlerindeki performanslarını ve örgütlerine olan bağlılıklarını arttırmaktadır. İş tatmininin personel ve örgüt özelinde önemli bir yeri vardır. İnsanlar yaşamlarında kendilerine uygun bir işde çalışmayı ve yaptıkları işlerde hem kendilerine hem de çevrelerine karşı başarılı olma gayreti içerisinde olurlar. İnsanlar günlük yaşantılarının büyük kısmını iş yerlerinde geçirirler. Herzberg (1968), insanların yaptıkları işleri sadece ücret almak için değerlendirmediklerini ortaya koymaktadır. Kişinin aldığı ücret, amir-memur ilişkisi, iş sağlığı ve güvenliği gibi etmenlerin bireyi güdülemediğini fakat bu etmenleri yok saymanın da mümkün olmadığını öne sürmüştür. Bununla beraber, kişinin iş tatminini arttıran en önemli etmenlerin, işin niteliği, sorumluluk ve ilerleme imkânları, statü elde etme, başarma, tanınma gibi etmenleri kabul etmiştir (Öztürk ve Özdemir, 2003: 191). Ancak örgüt içerisinde bireyden, gruplardan ya da örgütsel yapılardan kaynaklı olarak bireyler işletmelerinde veya kurumlarında iş tatminsizliği yaşamaktadırlar (Özkalp ve Kırel, 2013). Yaşanılan iş tatmini ya da tatminsizliğinin sonucunda çalışanlar bazı davranışlar geliştirmektedirler. Bu davranışlar incelendiğinde, çalışanların iş tatmini yaşadığında, ayrılma niyetleri düşmekte (Yıldız, 2014) devamsızlık oranları azaltmakta, örgütsel bağlılıkları artmaktadır. Bununla beraber iş tatmini yaşamayan çalışanlar ise, örgütlerinden uzaklaşmakta, sessizleşmekte, kronikleşen devamsızlıklar yapmaya başlamakta bunun sonucunda da iş yerinden ayrılma niyeti yaşamaya başlamaktadırlar.

Bununla birlikte, çalışanlar iş tatminsizliği yaşadığı durumlarda örgütlerine karşı yabancılaşmaya da başlamaktadırlar. Yabancılaşma davranışı, alanyazında hastalık olarak tanımlanmakta ve bireyin çevresinden uzaklaşmasını, kopmasını, kişinin kendisini yalnız, soyutlanmış ve yabancı hissetmesini ifade etmektedir (Fettahlıoğlu, 2006: 35). Çalışanların örgütlerine olan yabancılaşmalarına etki eden unsurlar incelendiğinde; bu unsurların, örgütsel unsurlar ve çevresel unsurlar olmak üzere ikiye ayrıldığı görülmektedir. Örgütsel unsurlar; yönetim tarzı, geçmiş olaylar ve deneyimler, örgüt büyüklüğü, yetki devri, uzman personel, bilgi akışı, grup özellikleri, modüler ilişkiler, üretim biçimi, iş bölümü, çalışma koşulları, inanç ve tutumlar olurken çevresel unsurların, ekonomik yapı, kentleşme ve sosyal çözülme, politik ve hukuki yapı toplumsal ve kültürel yapı, sanayileşme, sendikal örgütlenmeler, kitle iletişim araçları ve teknolojik yapı olduğu görülmektedir (Demirel ve Ünal, 2011).

Teknolojik yapıdaki gelişmeler, günümüzde bazı işletmelerin sanal olarak çalışmasına imkan sağlamıştır. Ancak, bu tür işletmeler iyi organize edilmediğinde sanal kaytarma davranışı meydana gelmektedir (Örücü ve Yıldız, 2014). Sanal kaytarma bilgisayar ve internetin genel anlamda iş hedefli kullanılması olarak ifade edilebilir. İnternetin çalışma ortamında kullanılması iletişim açısından ciddi anlamda kolaylık sağlamaktadır. Bu bağlamda iş yerinde internetin kullanılması hem çalışanlar arasındaki iletişimi basitleştirir hem de o iş yerinde ortaya çıkacak gereksiz işlerin engellenmesine olanak sağlamaktadır (Örücü ve Yıldız, 2014).

Anandarajan ve Simmers (2004: 19) sanal kaytarma davranışını, mesai saatleri içerisinde örgüte ait olan kaynağın iş dışı faaliyetler için kullanılmasıyla ortaya çıkan istekli davranışlar olarak

tanımlarken (Candan ve İnce, 2016); Örcü ve Yıldız (2014: 99) sanal kaytarma davranışını; iş yapmak için kullanılan gereçlerin bireysel amaçlar doğrultusunda kullanılması olarak ifade etmektedirler. Özkalp, Aydın ve Tekeli (2012), ise, bu kavramı, özel hayat ve çalışma hayatında teknolojinin çok fazla kullanılmasından dolayı personellerin interneti amacı dışında kullanarak kaytarma yapmaları olarak tanımlamaktadır. Andranjan ve Simmers (2004) yaptıkları çalışmada sanal kaytarma olgusunu; faydalı, zararlı ve serbest zaman dolduran olmak üzere üç boyutta incelemiştir. Robinson ve Benett (1995) ise sanal kaytarmayı faydalı ve önemsiz biçiminde iki boyutta ele alıp incelemiştir. Öte yandan Lim (2002) tarafından yapılan araştırmada da sanal kaytarma faaliyetlerini e-posta ve internette sörf şeklinde ele aldığı görülmüştür.

Örgüt içinde sanal kaytarma davranışlarının takibi konusunda kurumlar tarafından çeşitli tedbirler alınmasına rağmen, kaytarmanın hukuksal açıdan ne gibi sonuçlar ortaya çıkaracağı çalışanlar tarafından yeterince bilinmemektedir. Hukuksal boyut ile ilgili yapılacak olan yeterli bilgilendirmenin gerek örgüt gerekse personel açısından son derece faydalı olacağı söylenebilmektedir. Çünkü örgütün personelin işine son vereceği durumların neler olduğunun çalışanlar açısından bilinmesi işletmenin devamlılığı ve verimi açısından çok önemlidir (Yıldız ve Yıldız, 2015).

Çalışanlar, sanal kaytarma davranışını gerçekleştirdiklerinde iş ile ilgili gereklilikleri yerine getirememekle beraber, işlerinden ve örgütlerinden uzaklaşarak yabancılaşmaya başlayacaklardır. Bunun sonucunda, çalışanlar verilen görevleri istenilen düzeyde yerine getiremeyecekler ve bu durum performans düşüklüğüne yol açacaktır. Çalışan bireylerin örgütlerinden yabancılaşmaya neden olan unsurlar değerlendirildiğinde, örgütsel yabancılaşmayı etkileyen dışsal faktörler olarak, çevresel faktörlerde yer alan teknolojik gelişmeler ve kitle iletişim araçlarının yabancılaşmanın ortaya çıkmasında etkili olduğundan (Demirel ve Ünal, 2011) bu çalışmada çevresel faktör değişkenlerinden biri olan teknoloji kavramı sanal kaytarma davranışı içerisinde değerlendirilerek incelenmeye çalışılmıştır.

Çalışmada, iş tatmini, sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma kavramları spor örgütleri çerçevesinde ele alınıp incelenecektir. Bu bağlamda bu araştırmanın amacı, Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Sportif Eğitim Uzmanı, Spor Eğitim Uzmanı ve Uzman olarak çalışan personelin iş tatmini ve sanal kaytarma davranışlarının örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisini ortaya çıkartmaktır. Bu doğrultuda araştırmada aşağıdaki hipotezler test edilmiştir.

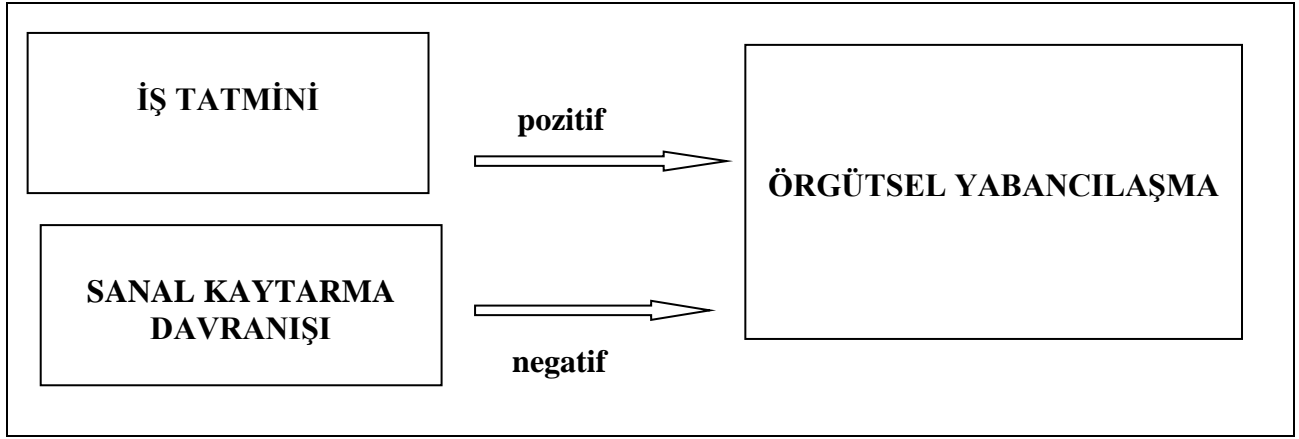
H1: İş tatmininin örgütsel yabancılaşma üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Sanal kaytarma davranışının örgütsel yabancılaşma üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, nicel araştırma yöntemleri içerisinde yer alan, genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Genel tarama modelinde, evren hakkında genel bir yargıya varmak isteniyorsa, evrenin tamamı ya da ondan alınacak bir grup örnek ya da örneklem üzerinde tarama yapılmaktadır. İlişkisel tarama modelinde, değişkenlerin birlikte değişip değişmediği; değişimin olduğu durumlarda, bu değişimin nasıl olduğu saptanmaya çalışılmaktadır (Karasar, 2011).



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, amaçlı örneklem yöntemi kullanılarak belirlenen, Ege Bölgesinde yer alan Manisa, İzmir, Aydın, Muğla, Uşak, Denizli, Kütahya ve Afyon illerinde uzman, spor eğitim uzmanı ve sportif eğitim uzmanı olarak çalışan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 190 Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü personelidir. Araştırmaya katılan katılımcıların; 63'ü (%33,20) kadın, 127'si (%66,80) erkektir. Yaşları 21 ve 50 arasında değişmektedir. 120'si (%88,40) evli, 70'i (%36,80) bekadır. Eğitim durumlarına göre, %88,40'ı (168 kişi) lisans, %11,60'ı (22 kişi) lisans üstü eğitime sahiptir. Kurumda çalışma sürelerine göre en fazla 1-5 yıldır çalışan (81 kişi %42,60) personel bulunmaktadır. Çalışanların ünvanlarına göre dağılımlarına bakıldığında; 91 (%47,90) sportif eğitim uzmanı, 43 (%22,60) uzman ve 56 (%29,50) spor eğitim uzmanı olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada, Sanal Kaytarma Ölçeği, İş Tatmini Ölçeği ve Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Sanal Kaytarma Ölçeği: Sanal Kaytarma davranışlarını ölçmek için; Örucü ve Yıldız'ın (2014) "İş yerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma" çalışmalarında kullandıkları "Sanal Kaytarma Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek; Lim (2002), Blanchard ve Henle (2008) ile Özkalp, Aydın ve Tekeli'nin (2012) çalışmalarından yararlanılarak hazırlanmıştır. Ölçek önemli sanal kaytarma (8 madde/1-8 maddeler) ve önemsiz sanal kaytarma (6 madde /9-14 maddeler) olmak üzere 2 boyut ve 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, "Hiç bir zaman" ile "Her zaman" arasında değişen 5'li Likert tipi bir ölçek ile derecelendirilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik düzeyi 0,88'dir (Lim, 2002).

Spor ortamına uyarlamak için yapılan analiz sonuçlarına göre KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) değeri 0.73, Barlett Testi ise 1072.482 bulunmuştur ($p < 0.001$). Varimax döndürme işlemi sonucunda, ölçeğin 2 faktör yapısına sahip olduğu görülmüştür. İki faktör tarafından açıklanan toplam varyans % 50.09'dur. Temel bileşenler analizine göre önemli sanal kaytarmanın özdeğeri 3.791 açıkladığı varyans % 29.16, önemsiz sanal kaytarmanın özdeğeri 2.720 ve açıkladığı Varyans % 20.92'dir. Yapılan analizler neticesinde; 10. madde faktör olarak iki boyuta da yüklendiği için ölçekten çıkartılmıştır. Sonuç olarak, ölçek 2 boyut, önemli sanal kaytarma (8 madde/1-2-3-4-5-8-9-11) ve önemsiz sanal kaytarma (5 madde /6-7-12-13-14) olmak üzere 13 maddeden oluşmuştur.

Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği: Örgütsel yabancılaşma davranışlarını ölçmek için, Mottaz'ın (1981) geliştirdiği ve Türkçe'ye uyarlaması Uysaler (2010) tarafından yapılan "örgütsel yabancılaşma ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, 3 alt boyutu olan 21 maddelik bir ölçektir. Ölçeğin alt boyutları; Güçsüzleşme (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7), Anlamsızlaşma (8, 9, 10, 11, 12, 13, 14) ve Kendine yabancılaşma (15, 16, 17, 18, 19, 20, 21) dir. Ölçekte, her madde "Hiç katılmıyorum" ile "Tamamen katılıyorum" arasında derecelendirilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik düzeyi 0,78' dir (Uysaler, 2010).

Çalışma kapsamına alınan örneklemin yeterliliğini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre KMO değeri 0.72, Barlett Testi ise 2353.534 değeri ile anlamlı bulunmuştur ($p < 0.001$). Varimax döndürme işlemi sonucunda, ölçeğin 3 boyutlu yapısını koruduğu görülmüştür. Ancak, 5. madde, güçsüzleşme ve anlamsızlaşma boyutlarının her ikisine de yüklendiği için çalışmadan çıkartılmıştır. Yapılan analizler neticesinde ölçek, Anlamsızlaşma-Kendine Yabancılaşma (9 madde / 8-9-12-13-14-15-16-17-18), Güçsüzleşme - Kendine Yabancılaşma (7 madde/1-2-3-4-19-20-21) ve Güçsüzleşme ve Anlamsızlaşma (4 madde/6-7-10-11) olmak üzere 3 boyut ve 20 maddeli bir yapıya kavuşmuştur.

İş Tatmini Ölçeği: Çalışanların, iş memnuniyet düzeylerini ölçmek için ise Spector (1985) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Yelboğa (2009) tarafından uyarlanan 36 maddeden oluşan "iş memnuniyeti ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, "Ücret", "Yükselme olanakları", "Denetim" (ilk amirle olan ilişkilerden sağlanan doyum), "Sosyal haklar", "Performansa dayalı ödüllendirme", "İşin yapılma şekli" (kural ve prosedürlerle ilgili doyum), "Çalışma arkadaşları", "İşin yapısı" ve "İletişim" olmak üzere dokuz alt boyuttan oluşmakta ve her boyut dört madde içermekte olup ölçek toplamda 36 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte, her madde "1- Hiç katılmıyorum" ile "5- Tamamen katılıyorum" arasında derecelendirilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik düzeyi 0,88' dir (Spector, 1985). Yelboğa'nın (2009) Cronbach alfa katsayısıyla belirlenen iç tutarlılık güvenirliliği 0,78' dir.

İş tatmini ölçeğinin, KMO değeri 0.80, Barlett Testi de anlamlı (4698.865) bulunmuştur ($p < 0.001$). Varimax döndürme işlemi sonucunda, ölçeğin 6 faktör yapısına sahip olduğu bulunmuştur. Yapılan güvenirlilik ve faktör analizleri neticesinde 7 madde (6-9-14-16-21-22-23) ölçekten çıkartılmıştır.

Temel Bileşenler Analizi uygulanan yirmi dokuz maddenin öz değeri 1,00' den büyük olan 6 faktör altında toplandığı görülmüştür. Altı faktör tarafından açıklanan toplam varyans %73.15' dir. Temel Bileşenler Analizine göre birinci faktörün sırasıyla özdeğeri 7.378 açıkladığı varyans %25.44, ikinci faktörün 4,23, %14.57 üçüncü faktörün 2.874, % 9.91, dördüncü faktörün 2.326 , % 8.02, beşinci faktörün 2.278, %7.86 ve son olarak altıncı faktörün 2.132 %7.35' dir. Analiz sonucunda, iş tatmini ölçeği; İşin doğası (11 madde/2-4-10-19-24-26-29-31-32-34-36), Çalışma arkadaşları ve Denetim (6 madde/5-7-20-25-30-35), Ücrete beğli sosyal haklar ve İlerleme (3 madde/13-28-33) Denetime bağlı iletişim (3 madde/ 8-12-18), Denetime bağlı yükselme olanakları (2 madde/3-11) ve İşin yapısı ve ücret (4 madde/1-15-17-27) olmak üzere 6 boyutlu ve 29 maddeden oluşan bir yapıya sahip olmuştur.

Kişisel Bilgi Formu: Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve unvan gibi değişkenleri kapsamaktadır.

Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri

Güvenirlik analizinde, Cronbach (1951) tarafından geliştirilen alfa katsayısı yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde, maddeler, 1-3, 1-4, 1-5 gibi puanlandığında, kullanılması uygun olan bir iç tutarlılık tahmin yöntemidir. Bu nedende, bu çalışmadaki güvenilirlik puanları iç tutarlık puanları olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 1. Sanal kaytarma, örgütsel yabancılaşma, iş memnuniyeti ölçekleri ve alt boyutlarının güvenilirlik analizi tablosu

Boyut	Madde Sayısı	Cronbach Alfa
Sanal Kaytarma	13	0,75
Önemli Sanal Kaytarma	8	0,72
Önemsiz Sanal Kaytarma	5	0,72
Örgütsel Yabancılaşma	20	0,82
Anlamsızlaşma- Kendine	9	0,90
Güçsüzleşme-Kendine Yabancılaşma	7	0,74
Güçsüzleşme- Anlamsızlaşma	4	0,70
İş Memnuniyeti Ölçeği	29	0,90
İşin Doğası	11	0,95
Çalışma Arkadaşları ve Denetim	6	0,69
Ücrete Bağlı Sosyal Haklar ve İlerleme	3	0,82
Denetime Bağlı İletişim	3	0,79
Denetime Bağlı Yükselme Olanakları	2	0,78
İşin Yapısı ve Ücret	4	0,68

Araştırmada yer alan değişkenlerin güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, İç tutarlık katsayısının örgütsel yabancılaşma 0,82 ile sanal kaytarma 0,75 ve iş memnuniyeti ölçeğinin iç tutarlık katsayısının 0,90 olduğu görülmektedir. Bu sonuç doğrultusunda, ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilir olduğu söylenebilmektedir.

Araştırma Etiği

Bu çalışmaya ilişkin etik onay, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Komisyonu'nun 12/01/2017 tarih ve 100-1/4 sayılı karar toplantısı ile alınmıştır.

Verilerin Toplanması

Verilerin elde edilebilmesi için öncelikle kurumlardan gerekli izinler alınmış, sonrasında anket formları illerdeki personel birimindeki kişilere iletilmiş ve anket hakkında bilgi verilmiştir. Anketlerin uygulanması tamamlandıktan sonra anketler, Manisa ve İzmir illeri dışındaki müdürlüklerden posta yolu ile toplanmıştır.

Verilerin Analizi

Veriler, SPSS 22 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin geçerliliğini ortaya koyabilmek amacı ile, Varimax döndürülmüş temel bileşenler faktör analizi, güvenilirliğe kanıt sağlamak amacıyla Cronbach Alpha testi, verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirleyebilmek için normallik testleri, tanımlayıcı istatistikler, değişkenler arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için Pearson korelasyon testi ve etkiyi belirleyebilmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

BULGULAR

Tablo 2. İş memnuniyeti ölçeğinden alınan puanların örgütsel yabancılaşma ölçeği puanlarını yordama durumu (n=190)

Değişken	B	SH	β	t	p
Örgütsel Yabancılaşma	5,017	,129		38,941	,000
İşin doğası	-,033	,032	-,069	-1,026	,306
Çalışma arkadaşları ve denetim	-,175	,043	-,262	-4,034	,000
Ücrete bağlı sosyal haklar ve ilerleme	-,321	,036	-,542	-8,986	,000
Denetime bağlı iletişim	-,029	-,032	-,062	-,901	,369
Denetime bağlı yükselme olanakları	,018	,025	,040	,703	,483
İşin yapısı ve ücret	-,049	,029	-,085	-1,698	,091

F = 42,366, p < 0,00; R = ,763, R² = ,581

İşin doğası, Çalışma arkadaşları ve denetim, Ücrete bağlı sosyal haklar ve ilerleme, Denetime bağlı ilerleme, Denetime bağlı iletişim, İşin yapısı ve ücret değişkenleriyle birlikte, personelin iş tatmini puanları ile yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir (R= ,763, R² = ,581, p<0,00). Çalışma arkadaşları ve denetim ve ücrete bağlı sosyal haklar ve ilerleme ile birlikte örgütsel yabancılaşmadaki toplam varyansın yaklaşık %58'ini karşılamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin iş tatmini üzerindeki görece önem sırası; ücrete bağlı sosyal haklar ve ilerleme, çalışma arkadaşları ve denetim, işin yapısı ve ücret, işin doğası, denetime bağlı ilerleme, denetime bağlı iletişimdir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, sadece çalışma arkadaşları ve denetim ile ücrete bağlı sosyal haklar ve ilerleme değişkenlerinin örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Ancak, işin doğası, denetime bağlı iletişim, denetime bağlı yükselme olanakları ile işin yapısı ve ücret değişkenlerinin örgütsel yabancılaşma üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Bu sonuçlar ışığında, iş tatmininin örgütsel yabancılaşma üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır olan H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3. Sanal kaytarma ölçeğinden alınan puanların örgütsel yabancılaşma ölçeği puanlarını yordama durumu (n=190)

Değişken	B	SH	β	t	p
Örgütsel Yabancılaşma	,517	0,146		4,214	0,00
Önemli Sanal Kaytarma	,639	,031	,732	20,332	0,00
Önemsiz Sanal Kaytarma	,204	,024	,310	8,616	0,00

F =340,102, p < 0,00; R = ,886, R² = ,784

Tablo 3 incelendiğinde, önemli ve önemsiz sanal kaytarma değişkenleri, personelin örgütsel yabancılaşma puanları ile yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir (R=,886, R² =,784, p<0,00). Değişkenler, toplam varyansın yaklaşık %78'ini karşılamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin örgütsel yabancılaşma üzerindeki görece önem sırası; önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarmadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, önemli ve önemsiz sanal kaytarma değişkenlerinin örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar neticesinde, Sanal kaytarma davranışının örgütsel yabancılaşma üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır hipotezi kabul edilmiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmanın amacı, iş tatmini ve sanal kayıtarma davranışının örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Araştırmanın sonucunda, iş tatmininin örgütsel yabancılaşma üzerinde negatif, sanal kayıtarma davranışının ise örgütsel yabancılaşma davranışı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır

Analiz sonuçlarına göre, iş tatmini alt boyutlarının örgütsel yabancılaşma üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Başka bir ifade ile çalışanların iş tatmini arttıkça örgütlerine olan yabancılaşmaları da artmaktadır. Alt boyutlar değerlendirildiğinde, İşin doğası, Çalışma arkadaşları ve denetim, Ücrete bağlı sosyal haklar ve ilerleme, Denetime bağlı iletişim, İşin yapısı ve ücret değişkenleri birlikte, personelin iş tatmini puanları ile yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir ($R=,763$, $R^2=,581$, $p<0,00$). Çalışma arkadaşları ve denetim ile ücrete bağlı sosyal haklar ve ilerleme değişkenleri birlikte örgütsel yabancılaşmadaki toplam varyansın yaklaşık %58'ini karşılamaktadırlar. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, sadece çalışma arkadaşları ve denetim ile ücrete bağlı sosyal haklar ve ilerleme değişkenlerinin örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir.

Araştırma sonuçları, Yalçın ve Koyuncu'nun (2014) özel sektör çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Parsak (2010), yapmış olduğu araştırmada iş tatmini ve örgütsel yabancılaşma arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuş ve çalışanların iş tatminlerinin arttıkça örgütsel yabancılaşmalarının azaldığı sonucunu ortaya koymuştur. Uysaler (2010), yapmış olduğu araştırma sonucunda da araştırma sonuçları ile benzer şekilde, çalışanların iş tatmininin arttıkça örgütsel yabancılaşma davranışının azaldığı hipotezini kabul etmiştir. Bu sonuçlar neticesinde, çalışanların iş yerlerinde tatminsizlik yaşadıkları durumlarda örgütlerine karşı yabancılaştıklarını söylemek mümkündür. Çünkü, tatmin olmayan çalışanlar, örgütlerine olan beklentilerini ve isteklerini kaybetmekte buna bağlı olarak da örgütlerine karşı yabancılık hissi duyabilmektedirler.

Analiz sonuçlarına göre, önemli ve önemsiz sanal kayıtarma değişkenleri birlikte, personelin örgütsel yabancılaşma puanları ile yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir ($R=,886$, $R^2 = ,784$, $p<0,00$). Önemli ve önemsiz sanal kayıtarma değişkenleri örgütsel yabancılaşmadaki toplam varyansın yaklaşık %78'ini karşılamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin örgütsel yabancılaşma üzerindeki görece önem sırası; önemli sanal kayıtarma ve önemsiz sanal kaytarmadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, önemli ve önemsiz sanal kayıtarma değişkenlerinin örgütsel yabancılaşma üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Bu sonuç neticesinde, sanal kaytarmanın örgütsel yabancılaşma üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Başka bir ifade ile, çalışanların sanal kayıtarma davranışları arttıkça, örgüte karşı olan yabancılaşmaları da artmaktadır.

Babadağ (2018), işe yabancılaşmanın sanal kayıtarma üzerindeki etkisini incelemiş ve işe yabancılaşmanın sanal kaytarmayı ve sanal kaytarmanın alt boyutları olan önemli ve önemsiz sanal kaytarmayı pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Babadağ (2018), işe yabancılaşmayı, birçok olumsuz sonuca neden olan bir duygu olarak değerlendirmektedir. Ona göre, çalışanlar, işe yabancılaşmaya başladığı zaman, yaptığı işi anlamsız görmeye başlayacak ve buna bağlı olarak da bireyin iş tatmini, örgütsel bağlılığı azalacak, tükenmişlik duygusu ve stresi

artacaktır. En nihayetinde de örgütten uzaklaşacak ve örgütsel yabancılaşma davranışı ortaya çıkacaktır. Bu sonuçlar neticesinde, örgüt içerisinde çalışan bireylerin, örgütlerindeki sanal kaytarma davranışları arttıkça örgütlerine olan yabancılaşmalarının da artacağını söylemek mümkündür.

Araştırmada, iş tatmini ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki ve etki değerlendirildiğinde, iş tatmini ile örgütsel yabancılaşma arasında negatif yönlü bir ilişki görülmektedir. Bu doğrultuda çalışanların iş tatmini arttıkça örgüte karşı olan yabancılaşmaları azalmaktadır. Bu bağlamda, kurum yöneticilerine çalışanlarının iş tatminleri arttırmaya yönelik, özendirici motivasyon araçları geliştirmeleri ve ödül sistemlerini düzenlemelerini ve çalışanlarının iş tatminini arttırıcı çalışmalar yapılması önerilmektedir.

Araştırmanın sonucunda, çalışanların sanal kaytarma davranışlarının örgütsel yabancılaşmaları üzerinde pozitif yönlü, anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu sonuç neticesinde; çalışanların sanal kaytarma davranışlarının arttıkça, örgüte yabancılaşmalarının da o yönde arttığı görülmektedir. Buna bağlı olarak, Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde alışan yöneticilerin çalışanlarının önemli veya önemsiz sanal kaytarma yapmalarını önleyici yapılanmalara gitmeleri önerilmektedir.

ıkar atışması: Çalışma kapsamında herhangi bir kişisel ve finansal çıkar atışması bulunmamaktadır.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı: Araştırma Dizaynı- FUA; ZO: 1. ve 2. yazarlar tarafından gerçekleştirilmiştir İstatistik analiz- ZO: 2.Yazar tarafından gerçekleştirilmiştir. Makalenin hazırlanması- FUA; ZO: 1. ve 2. yazarlar tarafından gerçekleştirilmiştir. Verilerin Toplanması- FUA: 1. yazar tarafından gerçekleştirilmiştir.

Etik Kurul İzni ile ilgili Bilgiler

Kurul Adı: Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Komisyonu

Tarih: 12/01/2017

Sayı/Karar No: 100-1/4

KAYNAKLAR

- Anandarajan, M. & Simmers, C. A. (2004). Constructive and dysfunctional personal web usage in the workplace: Mapping employee attitudes. In M. Anandarajan and C. Simmers (Eds.), *Personal web usage in workplace: A guide to effective human resources management* (p.1-27). Melbourne: Information science publishing.
- Babadag, M. (2018). İşe yabancılaşmanın sanal kaytarma üzerindeki etkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(39), 207-239
- Blanchard, A.L. & Henle, C.A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067-1084.
- Candan, H. ve İnce, M. (2016). Siber kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik emniyet çalışanları üzerine bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (1), 229-235.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Demirel, G. ve Ünal, A. (2011). Meslek yüksekokullarında turizm eğitimi alan öğrencileri örgütsel yabancılaşma eğilimlerini belirlemeye yönelik bir araştırma: Pınarhisar MYO örneği, II. *Uluslararası VI. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu*.
- Fettahlioğlu, T. (2006). *Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi: Kahramanmaraş özel işletme ve kamu kuruluşlarında karşılaştırmalı bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Herzberg, F. (1968). *One more time: How do you motivate employees* (Vol.65). Boston, MA: Harvard Business Review.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Koca, S. ve Yıldız, S.M. (2018). Futbol hakemlerini strese iten faktörler, iş tatmini ve iş performansı ilişkisinin incelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 195-207.
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 675-694.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *The Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Örücü, E. ve Yıldız, H. (2014). İşyerinde kişisel internet ve teknoloji kullanımı: Sanal kaytarma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 99-114.
- Özkalp, E., Aydın, U. ve Tekeli, S. (2012). Sapkın örgütsel davranışlar ve çalışma yaşamında yeni bir olgu: Sanal kaytarma (cyberloafing) ve iş ilişkilerine etkileri. *Çimento İşveren Sendikası Dergisi*, 26(2), 18-33.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2013). *Örgütsel davranış (4.Baskı)*. Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Öztürk, A. ve Özdemir, F. (2003). İşletmelerde personel güçlendirmeye dayalı iş tatmininin artırılması. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1-2), 189-202.
- Parsak, G. (2010). *Örgütlerde yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi: Çukurova üniversitesi çalışanları üzerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Robinson, S. & Bennett, R. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multi-dimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38, 555-572.
- Spector, P.E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Uysaler, A. L. (2010). *Örgütsel yabancılaşmanın örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi ile bağlantısı ve yabancılaşma yönetimi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze: Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.

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

Yelboğa, A. (2009). Validity and reliability of the Turkish version of the job satisfaction survey (JSS). *World Applied Sciences Journal*, 16(8),1066-1072

Yıldız, B. ve Yıldız, H. (2015). İş yaşamındaki sanal kaytarma davranışlarının hukuki yönden incelenmesi. *Bandırma İİBF Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 1-17

Yıldız, S.M. (2014). İşsel pazarlamanın iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki rolü: Spor ve fiziksel etkinlik işletmeleri üzerine ampirik bir inceleme. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 137- 146.



Bu eser **Creative Commons Atıf-Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı** ile lisanslanmıştır.