



The Impact of Perception of Discrimination on Evasion Behavior: A Study In Food Sector*

Mehmet Emin Okur[†], Ceylan Balta
Marmara University

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 17.11.2020
Received in revised
form:04.12.2020
Accepted:23.12.2020

Key Words: Social loafing,
cyberloafing, oerception of
discrimination, evasion behaviors

Type of Article: Research Article

ORCID: 0000 0002 6079 8160,
0000 0002 1783 754X

ABSTRACT

Objectives: Today, it is especially important for companies that want to gain competitive advantage to take measures by determining the factors affecting the company's productivity and employees' performance. For this reason, it is necessary to accelerate the research and determination of the discriminatory policies, which are called anti-production behaviors, which still trigger the effect of social loafing behaviors and the technology of developing cyberloafings that we have just felt the impact of. The goal of the study is to determine the effect of perceived discrimination behaviors on the actions of cheating.

Methods: In this research, data was collected from 284 white collar employees. Reliability, factor, correlation, and regression analyzes were used in the analysis of the data.

Results: As a result of the research, it has been determined that the perception of discrimination has a positive relationship with behavior of evasion and the perception of discrimination affects behavior of evasion positively. Therefore, the research hypotheses have been accepted.

Originality: In today's world where alternative flexible working models are rapidly being implemented, we believe that our article on " discrimination and the effect of discrimination on loafing behaviors" which includes fieldwork is a beneficial academic body of work.

Ayrımcılık Algısının Kaytarma Davranışları Üzerindeki Etkisi: Gıda Sektörü Üzerine bir Araştırma

Doç. Dr. Mehmet Emin Okur, Ceylan Balta
Marmara Üniversitesi

MAKALE BİLGİSİ

Makale Tarihiçesi:

Başvuru: 17.11.2020
Revizyon: 04.12.2020
Kabul: 23.12.2020

Anahtar Kelimeler: Ayrımcılık algısı,
sosyal kaytarma, sanal kaytarma,
kaytarma davranışları

Makale Türü: Araştırma Makalesi

ORCID: 0000 0002 6079 8160,
0000 0002 1783 754X

ÖZ

Amaç: Rekabet avantajı elde etmek isteyen firmaların ise şirketin verimliliğini ve çalışanların performansını etkileyen faktörleri tespit ederek önlemler alması önemlidir. Bu nedenle üretim karşıtı davranışlar olarak adlandırılan, hala etkisini sürdüren sosyal kaytarma davranışı ile gelişen teknolojiyle etkisini yeni yeni hissettiğimiz sanal kaytarma davranışını tetikleyen ayrımcı politikaların tespitine ve etkisine yönelik araştırmalara hız verilmesi gerekmektedir. Bu araştırmanın amacı, algılanan ayrımcılık davranışlarının kaytarma (sanal kaytarma, sosyal kaytarma) eylemleri üzerindeki etkilerini tespit etmektir.

Tasarım/Yöntem: Yürütülen araştırmada 284 beyaz yaka çalışandan veri toplanmıştır. Verilerin analizinde güvenilirlik, faktör, korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır.

Sonuçlar: Araştırma sonucunda ayrımcılık algısının kaytarma davranışlarıyla pozitif yönlü ilişkide olduğu ve ayrımcılık algısının kaytarma davranışlarını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu nedenle araştırma hipotezleri kabul edilmiştir.

Özgün Değer: Alternatif esnek çalışma modellerinin hızla hayata geçtiği günümüzde "ayrımcılık ve ayrımcılığın kaytarma davranışları" üzerine yapılmış, içinde saha çalışmasını da barındıran makalemizin alanında verimli bir akademik eser olduğunu düşünüyoruz.

* Bu makale Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı'nda Ceylan Balta'nın Doç.Dr. Mehmet Emin Okur'un danışmanlığında, 26.08.2020 tarihinde kabul edilen yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

[†] Corresponding author Mehmet Emin Okur, Tel.:05327936060, E-mail address: mukur@marmara.edu.tr, Ceylan Balta, Tel.: 05413049460, e-mail address: ceylan.balta94@gmail.com, Cite As/ Alıntı: Okur, M. E. & Balta, C. (2020). Ayrımcılık Algısının Kaytarma Davranışları Üzerindeki Etkisi: Gıda Sektörü Üzerine bir Araştırma. *Journal of Behavior at Work (JB@W)*, 5(2), 46-53. DOI: <https://doi.org/10.25203/idd.825160>

1. GİRİŞ

Ayrımcılık kişilerin sahip oldukları nitelikler nedeniyle keyfi olarak, haklı gerekçelere dayandırılmadan yapılan farklı muameleler neticesinde ortaya çıkan mağduriyetlerdir (Akyüz ve Özyer, 2016, 54-55). Bu ayrımcı davranışlar bir gruba aidiyet sonucu ortaya çıkabilmektedir. Kişiler bu grubun özelliklerini taşıyor olsa bile gruba atfedilen niteliklerden, önyargılardan veya kalıp yargılardan dolayı ayrımcı tavır ve politikalarla karşı karşıya kalabilmektedir (Aytemiz-Seymen ve Bolat, 2005, s.36). Adil olmayan bu tavır ve politikalar neticesinde örgütsel adalet algısı zayıflayan (Arslaner ve diğerleri, 2014, s.63) çalışanlar savunma mekanizması olarak üretim karşıtı davranışlara başvurabilmektedir (Kültigin, 2018, s.1342). Bunların başında ise üretim karşıtı ve sapma davranışlar olarak nitelendirilen sanal ve sosyal kaytarma eylemleri gelmektedir (Candan ve İnce, 2016, s.234; Gülümoğlu, 2018, s.13; Kahya, 2018, s.862).

Sosyal kaytarma kavramı ilk kez Latane, Williams ve Harkins (1979) tarafından kullanılmış, başka kişilerin varlığı halinde bireylerin göstermiş oldukları bireysel çabada azalma şeklinde tanımlanmış (Ercan-İştin ve Taner, 2017, s.28; Şeşen ve Kahraman, 2014, s.44), toplumsal bir hastalık olarak nitelendirilmiştir (Ilgın, 2010, s.105; Sünnetçioğlu ve diğerleri, 2014, s.23; Uysal, 2016, s.733). Sanal kaytarma ise ilk kez Kamins (1995) tarafından çalışanların işle ilgisi olmayan aktiviteler için internetin yanlış kullanılması biçiminde tanımlanmıştır (Karaca ve Karaca, 2019, s.29; Şeker ve Yıldırım, 2019, s.3). Sosyal ve sanal kaytarma davranışlarının örgüt performansını ve verimliliğini düşürdüğü, bu nedenle önlenmesi gerektiği düşünülmektedir (Buyruk-Akbaba, 2019, s.167; Çavuş ve Demir-Uslu, 2014, s.52). Bunun yapılabilmesi için de bahsi geçen eylemlere neden olan faktör ve davranışların belirlenmesi ve bu konuda önlemler alınması gerekmektedir (Derin, 2018, s.69; Güngör, 2019, s.4; Ilgın, 2010, s.121).

Bu araştırmanın amacı, ayrımcılık algısının kaytarma davranışlarıyla ilişkisini ve ayrımcılık algısının kaytarma davranışları üzerindeki etkisini tespit etmektir. Literatürde kavramlarla ilgili ayrı ayrı araştırmalar olmasına rağmen birbirleriyle ilişkisini ve etkisini ortaya koyan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle yapılan araştırmanın literatürdeki boşluğu doldurarak katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmada sırasıyla ayrımcılık, sanal ve sosyal kaytarmayla ilgili tanımlara, bu kavramları etkileyen faktörlere, kavramların ortaya çıkış aşamasına, ayrımcılık algısının kaytarma davranışları üzerindeki etkisine, hipotezlere, araştırma, sonuç ve önerilere yer verilmiştir. Bu makalede Araştırma Yayın Etiği kurallarına uyulmuştur.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Ayrımcılık

Ayrımcılık, verimlilikte etkisi olmayan niteliklerin (cinsiyet, ırk, köken) iş gücü piyasasındaki yanlış algılar sebebiyle olumlu veya olumsuz sonuçlara yol açmasıdır (Özen-Kutunis ve Ulu, 2016, s.360; Erol, 2011, s.7-8). Ayrımcılık çalışma yaşamında kişilerin yeteneklerinin, özelliklerinin göz ardı edilmesine (Emre, 2010, s.4; Tekin-Epik ve Umutlu, 2019, s.34), hak ve fırsatlardan yararlanma aşamasında dezavantajlı duruma düşmesine neden olmaktadır (Turpçu, 2004, s.4). Aynı zamanda yapılan ayrımcı muameleler bireylerin ve grupların örgüt içinde dışlanmasına, özgürlüklerinin kısıtlanmasına da neden olabilmektedir (Arabacı, 2012, s.27).

Ayrımcılık kavramı ülkenin ekonomik durumundan, yönetim biçiminden, ahlaki eğiliminden, eğitim ve kalkınmışlık seviyesinden doğrudan veya dolaylı olarak etkilenmektedir. Aynı zamanda iş gücü piyasası açısından, nitelikli iş gücünün olduğu, iş güvencesinin bulunduğu ülkelerde, vasıfsız işçiliğin ve güvencenin olmadığı ülkelerle karşılaştırıldığında daha az ayrımcı uygulamayla karşı karşıya kalınmaktadır (Özen-Kutunis ve Ulu, 2016, s.360).

Sergilenen ayrımcı davranışlar, şirketi ve çalışanlarını pek çok açıdan olumsuz etkilemektedir. Ayrımcılık yapılan bir şirketin sektördeki ve çalışma ortamındaki itibarı, güvenilirliği sarsılırken, fırsat eşitsizliği oluşan bu şirkette çalışanların performans ve verimlilikleri de düşüş yaşamaktadır. Buna ek olarak ayrımcılık örgüt içi çatışmaları artırarak, işe aidiyet duygusunun azalmasına, işe devamsızlık oranının artmasına ve en sonunda da işten ayrılmalara neden olmaktadır (Polat ve Hiçyılmaz, 2017, s.47). Bu nedenle ayrımcılığa neden olan faktörlerin belirlenmesi, ayrımcılık türlerinin saptanması ve konu hakkında önleyici düzenlemelere yer verilmesi oldukça önemlidir (Özen-Kutunis ve Ulu, 2016, s.360).

2.1.1. Ayrımcılığın Türleri

Bu bölümde yaşa, cinsiyete, siyasi görüş ve sendika üyeliğine, engelliliğe, obeziteye, din ve mezhebe, nepotizm, kronizm ve hemşehriciliğe, ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılık kavramlarına yönelik açıklamalara, bu kavramları etkileyen faktörlere yer verilmiştir.

2.1.1.1. Yaşa Dayalı Ayrımcılık

Yaşlı ayrımcılığı kavramını ilk defa 1969 yılında Robert Butler kullanmış, yaşlı ayrımcılığını, yaşlılara yönelik eyleme dönüşmüş ideolojiler olarak tanımlamıştır. Butler'e göre, yaşlı ayrımcılığı, kalıplaşmış düşünceler sebebiyle yaşlı bireylere karşı

olumsuz tavır geliştirilen sistematik bir süreçtir. Palmore (2005) ise yaşlı ayrımcılığını ve yaşlılara yönelik ön yargıyı, tutum ve davranışlar aracılığıyla ortaya çıkan bir durum olarak tanımlamıştır (Taşci ve Artan, 2018, s.2415; Yelboğa, 2018, s.55).

2.1.1.2. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Cinsiyete dayalı ayrımcılık kadınların, sosyal, siyasal, ekonomik ve kültürel alanlarda sahip oldukları hak ve özgürlüklerden yararlanmayı kısıtlamak için sergilenen davranışlardır (Dalkırançoğlu, 2006, s.40). Yoder (2003), Sullivan (2003) ve Martin'e (2006) göre cinsiyet ayrımcılığı kadınlara ve erkeklere yönelik olumsuz davranışları ifade etmekle birlikte çoğunlukla kadınlara yönelik uygulanan ve değiştirilmesi zor olan ve adil olmayan davranışlardır (Demirbilek, 2007, s.14). İş yaşamında ve toplumsal hayatta bireyler, pek çok farklı açıdan cinsiyete dayalı ayrımcılık ile karşı karşıya kalmakta, bu nedenle buldukları örgütte kendilerine karşı sergilenen olumlu veya olumsuz davranışlarla avantajlı bir konuma gelebileceği gibi dezavantajlı konuma da düşebilmektedir (Boy, 2016, s.15).

Görüldüğü üzere kadının fizyolojik ve toplumsal cinsiyeti üzerinde oluşan olumsuz kalıp yargıların çoğu zaman işe alım ve terfi sürecinde özellikle üst kademe pozisyonları için gerekli olan nitelikleri geri planda bırakmaktadır (Yalçın ve Ağca, 2009, s.8). Fakat sanılanın aksine liderlik özelliklerinin kadın veya erkek olarak farklılık arz etmediği, kadınların ve erkeklerin yönetsel pozisyonlardaki yeterliliği konusunda bir fark bulunmadığı pek çok araştırmacı tarafından ispat edilmiştir. Hatta tam tersine Morsink (1966) kadın yöneticilerin davranışlarını erkekler ile kıyaslamak için yapmış olduğu Liderlik Davranışı Tanımlama Anketi'nde kadın yöneticilerin, erkek yöneticilere kıyasla ikna etme, temsil, üretim odaklı olma, çalışanları bir arada tutma, üstlerini etkileme gibi konularda daha başarılı oldukları tespit edilmiştir (Onay ve Heptazeler, 2014, s.81).

2.1.1.3. Dini Görüş ve Mezhebe Dayalı Ayrımcılık

Fleischer (2004) bu kavrama dayalı ayrımcılığı belli bir dinin veya mezhebin üyesi olmasından dolayı kişilere karşı gösterilen olumsuz davranışlar şeklinde tanımlamıştır (Özkan, 2018, s.48). Dine dayalı ayrımcılık, çalışma ortamında, işe alım süreçlerinde ve insan kaynakları uygulamalarında bireylerin dinsel ve mezhepsel inançlarından dolayı maruz kaldıkları adil olmayan muameleler, uğradıkları tacizler ve dinsel ibadetlerini gerçekleştirmelerini önlemek, kısıtlamak için uygulanan yaptırımlar bütünüdür (Boy, 2016, s.41). Bireyler mensup oldukları dini görüş ve mezheplerinden dolayı kısıtlanmakta, ibadet özgürlükleri engellenmekte, pek çok örgütsel haktan ve olanaktan mahrum bırakılmaktadır. Russell ve arkadaşları (2008) İrlanda'da yapmış olduğu bir çalışmada sosyal yaşamda görülen dini inanç ve mezhebe dayalı ayrımcılığın iş yaşamında da gerçekleştirildiğini tespit etmişlerdir (Demir, 2011, s.765). Aynı şekilde Blackaby ve arkadaşları da (2008) yaptıkları bir araştırmada dinin ve mezhebin işe alım sürecinde ayrımcılık unsuru oluşturduğunu saptamışlardır (Okudur, 2014, s.45).

2.1.1.4. Siyasi Görüş ve Sendika Üyeliliğine Dayalı Ayrımcılık

Siyasi temelli ayrımcılık, cinsiyet, yaş, medeni hal, engellilik gibi kriterlere dayalı ayrımcılıktan, toplumsal yapıdaki değişimlere göre zamanla farklılık göstermesi veya örgütteki genel siyasi görüşe göre örgütten örgüte farklılık göstermesi noktasında ayrılmaktadır. Diğer ayrımcılık türlerinden farklı olan bu yönü nedeniyle zamanla toplumda veya örgüt içinde değişen siyasi görüş, önceden ayrımcılığa maruz kalan bireylerin adil olmayan davranışlara maruz kalma durumunu ortadan kaldırmaktadır (Boy, 2016, s.36-37).

2.1.1.5. Nepotizm, Kronizm ve Hemşehriciliğe Dayalı Ayrımcılık

Literatürde nepotizm olarak adlandırılan akrabalık ilişkilerine dayanan ayrımcılık, kişinin istihdam edilmesi ve insan kaynakları uygulamasında yetenek, nitelik ve başarı gibi kriterlerin göz ardı edilerek yetki ve güç sahibi kişiler ile kurulmuş ilişkilere dayalı kararlar alınması, bu sayede bazı çalışanların avantajlı konuma getirilmesidir (Avcı ve Sür, 2019, s.1; İyışeroğlu, 2006, s.43-44; Özler ve diğerleri, 2017, s.438). Nepotizm, hem gelişmekte olan ülkelerde hem de gelişmiş ülkelerde (Barut, 2015, s.384) daha çok aile şirketlerinde karşımıza çıkan, (Uncu ve Şalvarcı-Türel, 2017, s.527) aslında yetenekleri doğrultusunda gelmemesi gereken konumlara getirilen, istihdam edilmemesi gereken kişilerin istihdam edildiği bir ayrımcılık türüdür (Barut, 2015, s.384). Geleneksel bağların ve ilişkilerin güçlü olduğu, piyasa mekanizması yeterince gelişmemiş ve örgütsel yapılanması yeterince kurumsallaşmamış ülkelerde daha fazla görülmektedir (Kartal ve Yıldırım, 2019, s.1135; Özüren ve Paksoy, 2019, s.211). Hayajenh ve diğerleri (1994) nepotizmin altında yatan nedenleri sıralayarak bu kavrama açıklık getirmeye çalışmıştır (Yazıcı ve Seçer, 2018, s.121-122):

-Sosyo-Kültürel Yapı: Kişilerin aile yapıları sosyal değer, norm ve davranışlarının şekillenmesine yarar sağlarken, aynı zamanda bu normlar aile bireylerine karşı sorumluluklarını yerine getirmeyi de öğütlemektedir. Bu durum ise aile bireylerine yönelik sorumlulukları gerçekleştirmek adına kişilerin nepotizme başvurmalarına neden olmaktadır.

-Ekonomik Yapı: Yüksek işsizlik ve belirsiz ekonomilerde sınırlı olan pozisyonlar için kişilerin rekabeti artmaktadır. Hal böyle olunca sınırlı sayıda açılmış pozisyonlara giriş için akrabalık ilişkileri önemli rol oynamaktadır.

-Eğitim Yapısı: İnsanları iş gücü piyasasına ülkenin eğitim sistemi hazırlamaktadır. Bu eğitim sisteminin başarısız olması iş gücü piyasasında dengesizliklere yol açarak nepotizmin etkin olmasına neden olmaktadır.

-Politik Yapı: En büyük işverenlerden biri olan devletin önemli pozisyonlara akrabalık ilişkileriyle kişilerin atanmasını sağlaması nepotizmin artmasına neden olmaktadır.

2.1.1.6. Engelliliğe Dayalı Ayrımcılık

Hüseyinli, Göçmen ve Nasibov'a göre ise engellilik bireyin sahip olduğu engeller nedeniyle hem sosyal hemde mesleki anlamda kısıtlanması, sınırlandırılması, dezavantajlı durumlarla karşı karşıya kalmasıdır (Hüseyinli ve diğerleri, 2017, s.145). Tarih boyunca engelli kişilere karşı diğer insanlar tarafından ön yargılar geliştirilmiştir. Bu nedenle engelli bireyler ile diğer kişiler arasında tam bir fırsat eşitliği sağlanamamıştır (Karataş ve Gökçearslan-Çiftçi, 2010, s.147). Gül (2006) engelli bireylere karşı duyulan ön yargıları, batıl inançlar nedeniyle yaşanan korkulara ve farklılıklara karşı takınılan hoşgörüsüz tavırlara bağlamaktadır. Dolayısıyla bu bireyler zamanla ön yargılı tutum ve davranışlar sonucu ayrımcılığa maruz kalmakta, toplumsal alanların dışına itilmektedir (Uluocak ve Aslan, 2012, s.23-24).

2.1.1.7. Irk ve Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık

İrkçilik insanlar arasındaki ortak kalıtsal ve fizyolojik (Özen-Kutanis ve Ulu, 2016, s.364) özelliklerin veya farklılıkların ekonomik, kültürel, sosyal sorunları da belirlemesi gerektiğini, bir ırkın diğer ırktan üstün olduğunu söyleyen, bu nedenle diğer ırkları yönetmeye hakkı olduğuna duyulan inançlardır (Özen-Kutanis ve Ulu, 2016, s.364; (Polat ve Hiçyılmaz, 2017, s.48). Oliver Cox'a göre ırkçılık sosyal davranış biçimlerini, kapitalist sömürüyü açıklamak ve tanımlamak için kullanılan bir kavramdır. Cox kapitalizm ve milliyetçi kavramların yükselişe geçmesiyle ırkçılığın, sömürünün ve ön yargıların artmaya başladığını savunmaktadır. Bu ayrımcılıkta farklı ırklara mensup bireyler arasında astlık üstlük ilişkisi olduğuna dair bir öğreti bulunmaktadır (Yılmaz, 2008, s.13-18). Ayrımcılık çoğu zaman kişilerin ırk veya etnik kökenine ilişkin bilgilerinin başkası tarafından öğrenilmesiyle başlamaktadır (Ulusoy, 2008, s.34; Yıldırım, 2015, s.65). Bunun sonucunda etnik kökeni ve ırkı farklı olan kişilere karşı sahip olunan yargılar kişilerin toplumdan dışlanmasına, nefret söylemleriyle karşılaşmasına ve eşitlikten uzak davranışlara maruz kalmasına neden olmaktadır.

2.1.1.8. Obeziteye Dayalı Ayrımcılık

Obezite, insan bedenindeki yağsız kütlelerin yağlı kütlelerden daha fazla olması sonucunda boy ağırlık oranının istenilen seviyeden daha fazla olması, istenilen seviyenin üstüne çıkması olarak tanımlanabilir (Hamurcu, 2014, s.6). Obezite ayrımcılığı ise aşırı kilolu bireylerin işe alım aşamasında veya işe alındıktan sonra insan kaynakları uygulamalarında aynı düzeyde bulunan diğer çalışanlara göre olumsuz tutum, davranış ve uygulamalarla karşılaşmasıdır. Aşırı kilolu bireyler bu bireylere karşı duyulan ön yargılar neticesinde daha düşük ücretlerle çalışmak durumunda kalmakta, daha zor terfi etmekte, daha az ücret artışı elde etmektedirler (Özen-Kutanis ve Ulu, 2016, s.367). Bunun nedenini ise yazarlar obez bireylerin çalışma yaşamında daha az kalifiye, çalışma alışkanlıkları kötü, duygusal, kişiler arası ilişkileri sorunlu ve verimliliği düşük kişiler olarak değerlendirilmesine ve bu kişilere karşı duyulan ön yargılara bağlamaktadır (Tezcan, 2009, s.4).

2.2. Sosyal Kaytarma

Sosyal kaytarma kavramı ilk kez Latane, Williams ve Harkins (1979) tarafından kullanılmış, başka kişilerin varlığı halinde bireylerin göstermiş oldukları bireysel çabada azalma şeklinde tanımlanmış (Ercan-İştin ve Taner, 2017, s.28; Şeşen ve Kahraman, 2014, s.44), toplumsal bir hastalık olarak nitelendirilmiştir (Sünnetçioğlu ve diğerleri, 2014, s.23; Uysal, 2016, s.733). George (1992) ise sosyal kaytarmayı kişilerin bireysel olarak göstermiş oldukları performansı grup halindeyken gösterememesi şeklinde tanımlamıştır (Gürsoy ve Köksal, 2019, s.51).

Sosyal kaytarma kavramı ilk kez Ringelmann Deneyi olarak adlandırılan deney sonucu ortaya çıkmıştır (Tolukan ve diğerleri, 2017, s.2). Bu deneyi Fransız ziraat mühendisi Max Ringelmann gerçekleştirmiştir (Meydan ve Kahraman, 2012, s.496). Bu deney sonucunda sosyal kaytarmaya aynı zamanda Ringelmann Etkisi denilmiştir (Çavuş ve Demir-Uslu, 2014, s.52). Bu deneyde grup büyüklüğü arttıkça grup içerisindeki bireylerin verimliliğinin azaldığı tespit edilmiştir (Balci, 2017, s.375). Steiner (1972), araştırma sonucu ortaya çıkan kişilerin verimliliklerindeki düşüşü koordinasyon ve motivasyon kaybına bağlayarak açıklamaya çalışmıştır (Ayyıldız, 2019, s.5; Bozkurt, 2012, s.33; Özgüven, 2017, s.9). Latane ve diğerleri (1979) ise bahsi geçen sosyal kaytarma eylemlerine neden olanın kalabalık içinde kaybolma durumu olduğunu belirtmişlerdir (Mavi-Doğru ve Saygın, 2018, s.311; Meydan ve Kahraman, 2012, s.496).

2.3. Sanal Kaytarma

Literatürde sanal kaytarmaya; siber kaytarma, siber aylıklık, siber sapkınlık, sanal tembellik, sanal sapkınlık da denilmektedir (Arslan-Ayazlar ve diğerleri, 2018, s.26; Buyruk-Akbaba, 2019, s.163). Sanal kaytarma davranışlarına mesai saatleri içerisinde alışveriş yapmak, sosyal medya hesaplarını ve mail adreslerini kontrol etmek, bahis sitelerine girmek, interneti kişisel mesajlaşmalar için kullanmak gibi eylemler örnek gösterilebilir (Ulukapı ve diğerleri, 2014, s.67). Sanal kaytarma sadece şirket bilgisayarı ile gerçekleştirilmemekte, kişilerin şahsi elektronik araçları ile de gerçekleştirilebilmektedir (Amarat ve diğerleri, 2017, s.106; Kaplan ve Ögüt, 2012, s.4). Bu nedenle kontrol edilmesi ve önlenmesi oldukça güçtür (Çınar ve Sırcar, 2019, s.133). Lim ve Teo (2005) sanal kaytarma davranışlarını etkileyen faktörleri şu şekilde sınıflandırmıştır (Derin, 2018, s.69; Güngör, 2019, s.4):

-Normalleştirme: Çalışanlar örgütlerin ve işverenlerin kötü olarak nitelendirdiği sanal kaytarma davranışını normal ve kabul edilebilir görmektedir. Yazarların yaptığı çalışmada da bu verileri destekleyecek sonuçlara ulaşılmış, çalışanların %88'nin bu davranışı normal kabul ettiği tespit edilmiştir.

-Asgariye İndirme: Çalışanlar çalışma süresi içinde verilen kısa süreli internet molalarının sorun yaratmayacağını, işten uzaklaşmak, mola ve kafa dağıtmak için iyi bir yöntem olduğunu düşünmektedir.

-Üstünlük: Çalışanlar örgütlerde adaletsizlik algıladıklarında veya hak ettiklerinden daha az maaş aldıklarını düşündüklerinde savunma mekanizması olarak sanal kaytarma davranışlarına başvurabilmektedir. Yapılan bir çalışmada da çalışanların %89'u örgütlerde adaletsizlik olması halinde sanal kaytarma davranışı gösterilmesinin normal olduğunu dile getirmiştir.

-Evden Çalışmak: Evde interneti olan çalışanların haftada ortalama 4.5 saat iş ile ilgili çalışma yaptıkları bu nedenle de iş yerinde mesai saatleri içerisinde 3.2 saat sanal kaytarma davranışı gösterdikleri tespit edilmiştir.

2.4. Ayrımcılık Algısının Sanal Kaytarma Davranışları Üzerindeki Etkisi

Örgüt içerisindeki sergilenen ayrımcı ve kayırmacı davranışlar, bunlardan olumlu veya olumsuz etkilenen kişilerin birtakım üretim karşıtı davranışa yönelmesine neden olabilmektedir (Kültigin, 2018, s.1342). Bunların başında ise üretim karşıtı ve sapma davranışlar olarak nitelendirilen sanal ve sosyal kaytarma eylemleri gelmektedir (Candan ve İnce, 2016, s.234; Gülümoğlu, 2018, s.13). Literatürde ayrımcılık algısının kaytarma davranışları üzerindeki etkilerine dair doğrudan yapılmış bir çalışma olmamakla birlikte ayrımcılığın bir sonucu olan örgütsel adalet kavramıyla sanal ve sosyal kaytarma kavramlarına ilişkin araştırmalar bulunmaktadır (Balci, 2017, s.381-382; Kuznek ve Güzel, 2019, s.2734).

Liden ve diğerleri (2004) yaptığı çalışmalarda adaletin düşük olduğu durumlarda sosyal kaytarma davranışının arttığını gözlemlemişlerdir (Balci, 2017, s.379; Ilgın, 2010, s.122-128). Pabico ve arkadaşları (2008) da adaletin sosyal kaytarma davranışını etkilediğini doğrulayan araştırmalar yapmışlardır (Ilgın, 2010, s.128). Garrett ve Danziger (2008) çalışanların algılanan adaletsizlik düzeyinin yüksek olduğu durumlarda sanal kaytarma davranışının artış gösterdiğini gözlemlemişlerdir (Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu, 2017, s.440) Syaebani ve Sobri (2011), Zoghbi (2007) de benzer sonuçlara ulaşarak örgütsel adalet algısı düşmüş çalışanların sanal kaytarma eylemlerine yöneldiğini tespit etmişlerdir (Yağcı ve Yüceler, 2016, s.533). Görüldüğü üzere yazarların yaptığı araştırmalar sonucunda ayrımcılık ve kayırma davranışlarının örgütsel adaleti zedeleyerek üretim karşıtı davranışlara yol açtığı sanal ve sosyal kaytarma eylemlerini arttırdığı gözlenmiştir (Aydemir ve Keleş, 2019, s.3305; Kasar, 2019, s.32). Bu durum yazarların ortaya atmış olduğu çeşitli teori ve kuramlarla da paralellik göstermektedir.

Blau'nun (1964) Sosyal Değişim Teorisi (Kültigin, 2018, s.1332-1334; Sezici ve Yıldız, 2017, s.47) ve Adams'ın (1963) Eşitlik Teorisine göre çalışanlar girdi ve çıktı arasında adaletle bakarak bir takım davranışlar sergilemektedir (Keser, 2006, s.41-43; Koçel, 2015, s.88; Saruhan ve Yıldız, 2014, s.427). Aynı zamanda çalışanlar sosyal mübadele kuramı ve eşitlik ilkesi gereği işverenlerle psikolojik bir sözleşme oluşturmaktadır (Özbucak-Albar, 2019, s.50). Bu doğrultuda çalışanlar girdi ve çıktı arasında bir adaletsizlik algıladıklarında (Keser, 2006, s.41-43; Koçel, 2015, s.88; Saruhan ve Yıldız, 2014, s.42) veya psikolojik sözleşmenin ayrımcı uygulamalarla ihlal edildiğini düşündüklerinde iş yapma isteklerini (Özbucak-Albar, 2019, s.50), motivasyonlarını, örgüte bağlılıklarını, performanslarını ve verimliliklerini düşürme eğilimine gitmektedir (Karacaoğlu, 2018, s.484). Aynı zamanda bu kişiler algılamış oldukları adaletsizlik karşısında örgüte karşı misilleme yapma eğilimine girerek (Kültigin, 2018, s.1332-1342; Sezici ve Yıldız, 2017, s.47), savunma mekanizması olarak sapma davranışları da sergilemektedir (Mavi-Doğru ve Saygın, 2018, s.311; Sünnetçioğlu ve diğerleri, 2014, s.22-23). Bu üretim karşıtı sapma davranışlar da örgütün zarar görmesine neden olmaktadır (Kültigin, 2018, s.1332-1342; Sezici ve Yıldız, 2017, s.47). Bu nedenle haklı gerekçelere dayandırılmadan uygulanan ayrımcı politikalar (Akyüz ve Özyer, 2016, 55-57; Turpçu, 2004, s.4) hem çalışanların belirli olanaklara ulaşma aşamasında sınırlandırılarak mağduriyet yaşamasına neden olmakta (Polat ve Hiçyılmaz, 2017, s.48), hem de bu mağduriyetler sonucu çalışanların şirket için çoğunlukla performansı ve verimliliği düşürdüğüne inanılan (Çavuş ve Demir-Uslu, 2014, s.52; Arar ve diğerleri, 2019, s.311) kaytarma davranışına yönelmelerine neden olarak her iki tarafı da olumsuz etkilemektedir (Kültigin, 2018, s.1332-1342; Sezici ve Yıldız, 2017, s.47).

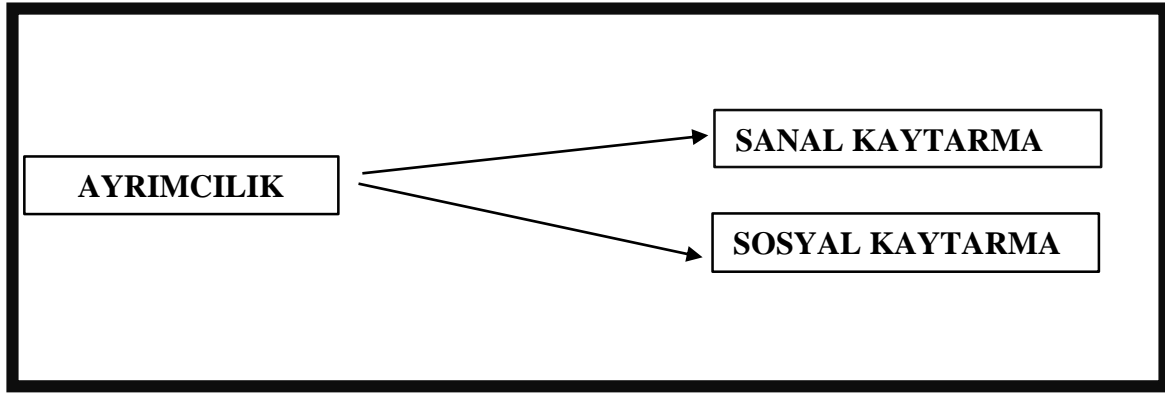
Şirketler için önemli bir faktör olan beşerî sermayenin motivasyonu ve verimliliği rekabet avantajı sağlamak açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle beşerî sermayenin sapma davranışlara yönelmesine neden olan ayrımcı uygulamaların tespiti ve engellenmesine yönelik uygulamaların hayata geçmesi şirketler için büyük avantajlar sağlayacaktır (Derin, 2018, s.69; Güngör, 2019, s.4; Iğın, 2010, s.121). Bu konu hakkında yapılan araştırma, daha önce örgütsel adalet ile sanal ve sosyal kaytarma üzerine yapılan araştırmaların ayrı ayrı başlıklar altında yapılmış olmasından farklı olarak, örgütsel sapma davranışları olarak nitelendirilen sanal ve sosyal kaytarmanın birleştirilerek yapılması ve ayrımcılığın türlerinin geniş ölçüde dahil edilmesi nedeniyle daha geniş kapsamlıdır ve özgündür. Bu doğrultuda ayrımcılık algısının kaytarma davranışları üzerindeki etkisini anlamaya yönelik gerçekleştirilen bu araştırmada ayrımcılık algısının kaytarma davranışları üzerinde etkili olacağı düşünülmektedir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın amacına, kapsamına, sınırlılıklarına, yöntemine, örnekleme, kullanılan ölçeklere ve bulgularına yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırmanın amacı, aynı örgütte bulunan kişilerin ayrımcılık algılarının kaytarma davranışları ile ilişkisini inceleyerek, ayrımcılık algısının bu davranışlar üzerinde etkisi olup olmadığını saptamaktır. Bu amaç doğrultusunda yapılan araştırmaya İzmir Kemalpaşa Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren büyük ölçekli gıda işletmelerinde olup farklı departmanlarda görev alan beyaz yaka çalışanlar dahil edilmiştir. Araştırma modeli Şekil 1'de sunulmuştur:



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Araştırma modelinden yola çıkarak oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H1: Ayrımcılık algısı ile kaytarma davranışları arasında bir ilişkisi vardır.

H1b: Ayrımcılık algısının kaytarma davranışları üzerinde açıklayıcı katkısı vardır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini İzmir Kemalpaşa Organize Sanayi Bölgesi'ndeki gıda firmaları oluşturmaktadır. Bu bölgede 27 farklı sektörde toplamda 26500 kişi istihdam edilmektedir. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak İzmir Kemalpaşa Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren büyük ölçekli gıda işletmelerinde olup farklı departmanlarda görev alan 284 beyaz yaka çalışan araştırmanın veri toplama sürecine katılmıştır. İzmir Kemalpaşa Organize Sanayi Bölgesi'ndeki gıda firmalarının seçilmesindeki amaç hem ulusal hem de uluslararası büyük ölçekli firmaların bu bölgede faaliyette bulunmasıdır. Aynı zamanda bu firmada çalışan işgörenlerin yaş farklarını değişken olması, işyerlerinin fazla göç alan bir bölgede bulunması ve çoğunlukla aile şirketlerinin faaliyet göstermeleri araştırma evreninin bu bölgede belirlenmesinde etkili olmuştur. Araştırmada kullanılmış olan veriler 2019 yılına aittir. Araştırmada ölçüm aracı olarak ise anket kullanılmıştır. Anketin giriş kısmında araştırmanın amacı ve kapsamı ile ilgili bilgilendirme metni bulunmaktadır. Anket dört bölümden oluşmaktadır:

Birinci bölümde araştırmaya katılan deneklere ait cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, ünvan, maaş, kıdem gibi tanımlayıcı sorulara yer verilmiştir.

İkinci bölümde çalışanların ayrımcılık algılarını ölçmeye yönelik Boy'un (2018) yüksek lisans tezi kapsamında gerçekleştirmiş olduğu araştırmada kullanılan işe alım süreci, performans değerlendirme ve ücretlendirme, terfi, kariyer planlama ve eğitim, işten çıkarılma durumu, görev dağılımları olarak sekiz başlıktan oluşan ölçek (Boy, 2016, s.148-151), görev

dağılımı başlığı çıkarılıp dört başlık altında birleştirilerek 6'lı Likert şeklinde uygulanmıştır. Katılımcılardan çalışmış oldukları şirketi düşünerek cinsiyet, yaş, medeni durum, hamilelik, dini görüş, mezhep, siyasi görüş, sendika üyeliği, ırk, etnik köken, obezite, akrabalık, arkadaşlık, hemşehrilik ilişkileri, performans ve yetkinlik gibi kriterlerin yukarıda belirtilen insan kaynakları uygulamalarında ne kadar etkin olduklarını "Hiç Önemli Değil" ile "Çok Önemli" arasında puanlamaları istenmiştir.

Üçüncü bölümde çalışanların sosyal kaytarma davranışlarını ölçmek üzere Liden ve diğerleri tarafından geliştirilen daha sonrasında George'un çalışanların yöneticilerini değerlendirdiği bir araştırmada 3 madde daha eklediği, Metiner'in (2019) yüksek lisans kapsamında yapmış olduğu araştırmada kullanılan 13 maddelik 6'lı Likert şeklindeki sosyal kaytarma ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkiye'deki güvenilirliğini Ilgın (2010) gerçekleştirmiştir. Ölçekteki 2. ve 13. Maddeler ters kodlanarak değerlendirmeye tabi tutulmuştur (Metiner, 2019, s.93-95). Katılımcılardan çalıştıkları şirketleri düşünerek verilen maddelere "Kesinlikle Katılmıyorum (1)" ile "Kesinlikle Katılıyorum (6)" arasında bir puan vermeleri istenmiştir.

Dördüncü bölümde çalışanların sanal kaytarma davranışlarını ölçmek üzere Koç'un (2020) yüksek lisans tezi kapsamında gerçekleştirmiş oldukları araştırmada kullanılan 5'li Likert şeklindeki 26 soruluk ölçek kullanılmıştır (Koç, 2020, s.98-99). Katılımcılardan iş saatleri içerisinde ankette sıralanmış olan sanal kaytarma faaliyetlerini gerçekleştirme sıklıklarına göre "Hiç Bir Zaman (1)" ile "Günde İki'den Fazla (5)" arasında bir puan vererek kendilerini değerlendirmeleri istenmiştir.

Sosyal ve sanal kaytarma ölçekleri kaytarma davranışlarını ölçmek adına kaytarma başlığı altında birleştirilerek uygulanmış ve analiz edilmiştir.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırma sonucunda ulaşılan demografik (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, maaş, kıdem, unvan) ve istatistiki (güvenilirlik, faktör, normallik, korelasyon, regresyon analizi) bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Demografik Bulgular

Ankete katılanların %51,4'ünün kadın, %48,6'sinin erkek olduğu, %65,5'inin bekar, %34,5'inin evli olduğu, %0,7'sinin ilköğretim, %9,7'sinin lise, %64,4'ünün üniversite, %24,3'ünün yüksek lisans, %0,9'unun doktora mezun olduğu, %11,6'sinin uzman yardımcısı, %31,3'ünün uzman, %15,1'inin yönetici, %7,5'inin müdür, %34,5'inin diğer seçeneğini işaretlediği, %28,2'sinin 2500-3500, %18,3'ünün 3500-4500, %16,2'sinin 4500-5500, %37,3'ünün 5500+ aralığında maaş aldığı, %54,9'unun 1-5, %17,6'sinin 5-10, %14,4'ünün 10-15, %6'sinin 15-20, %2,5'inin 20-25, %4,6'sinin 25+ aralığında kıdeme sahip olduğu, %47,1'inin 18-28, %34,2'sinin 28-38, %13,7'sinin 38-48, %4,6'sinin 48-58, %0,4'ünün 68+ yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. 58-68 yaş aralığında ankete katılan çalışan bulunmamaktadır.

4.2. İstatistiki Bulgular

Bu bölümde güvenilirlik, faktör, korelasyon ve regresyon analizlerine ve bulgularına yer verilmiştir.

4.2.1. Faktör Analizi

Bu bölümde ayrımcılığa ve kaytarmaya yönelik faktör analizlerine yer verilmiştir.

4.2.1.1. Ayrımcılığa Yönelik Faktör Analizi

Ayrımcılığa yönelik faktör analizi sonucunda KMO değerinin ,924, Bartlett's Test'inin ise ,000 olduğu tespit edilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin değerinin ,924 (>,700) olması örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett's Test'inin ,000 (<,005) bulunması ise verilerin faktör çıkarılabilir olduğunu göstermektedir. Analiz sonucunda ayrımcılık ifadelerinin ayrımcılık, performans ve yetkinlik şeklinde iki faktör yapısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Fakat işe alımda yaş, terfi, kariyer planlama ve eğitimde yaş ve işe alımda engellilik ifadeleri dışındaki tüm ifadelerin yüksek değer aldığı (<,500) ve yüklenme farklarının 100'ü geçerek bir faktör yapısına daha çok yüklendiği tespit edilmiştir. Bu nedenle bahsi geçen ifadelerin analizden çıkarılmasına karar verilmiştir. Buna ek olarak Kümülatif değer 54,941 olarak bulunmuştur. Bu da veri setinin %54,941 oranında sorunumuzu açıkladığını göstermektedir. Ayrımcılık ölçeğine yönelik faktör analizi ve ortaya çıkan faktör yükleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Ayrımcılık Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi ve Ortaya Çıkan Faktör Yükleri

Faktör 1 : Ayrımcılık		
İfadeler	Faktör Yükleri	Faktörün Açıklayıcılığı
Terfi kariyer planlama ve eğitim dini görüş ve mezhepten ne derecede etkilenir?	.861	45,802
Terfi kariyer planlama ve eğitim ırk ve etnik kökenden ne derecede etkilenir?	.856	
İşten çıkış ırk ve etnik kökenden ne derecede etkilenir?	.850	
Performans yönetimi ve ücretlendirme dini görüş ve mezhepten ne derecede etkilenir?	.848	
İşten çıkış dini görüş ve mezhepten ne derecede etkilenir?	.832	
Performans yönetimi ve ücretlendirme ırk ve etnik kökenden ne derecede etkilenir?	.830	
Terfi kariyer planlama ve eğitim siyasi görüş ve sendika üyeliğinden ne derecede etkilenir?	.814	
İşten çıkış siyasi görüş ve sendika üyeliğinden ne derecede etkilenir?	.785	
Performans yönetimi ve ücretlendirme siyasi görüş ve sendika üyeliğinden ne derecede etkilenir?	.783	
Terfi kariyer planlama ve eğitim obezite ne derecede etkilenir?	.768	
İşe alım ırk ve etnik kökenden ne derecede etkilenir?	.761	
İşten çıkış obezite ne derecede etkilenir?	.757	
Terfi kariyer planlama ve eğitim engellilik durumundan ne derecede etkilenir?	.756	
İşe alım dini görüş ve mezhep üyeliğinden ne derecede etkilenir?	.742	
Performans yönetimi ve ücretlendirme cinsiyet ve medeni durumdan ne derecede etkilenir?	.737	
Performans yönetimi ve ücretlendirme obezite ne derecede etkilenir?	.733	
İşten çıkış engellilik durumundan ne derecede etkilenir?	.705	
Terfi kariyer planlama ve eğitim akrabalık, arkadaşlık ve hemşehrilikten ne derecede etkilenir?	.703	
Performans yönetimi ve ücretlendirme engellilik durumundan ne derecede etkilenir?	.698	
Performans yönetimi ve ücretlendirme akrabalık, arkadaşlık ve hemşehrilikten ne derecede etkilenir?	.697	
İşten çıkış akrabalık, arkadaşlık ve hemşehrilikten ne derecede etkilenir?	.683	
Terfi kariyer planlama ve eğitim cinsiyet ve medeni durumdan ne derecede etkilenir?	.682	
İşe alım siyasi görüş ve sendika üyeliğinden ne derecede etkilenir?	.671	
İşten çıkış cinsiyet ve medeni durumdan ne derecede etkilenir?	.662	
İşten çıkış yaş durumundan ne derecede etkilenir?	.631	
İşe alım cinsiyet ve medeni durumdan ne derecede etkilenir?	.586	
İşe alım akrabalık, arkadaşlık ve hemşehrilik durumundan ne derecede etkilenir?	.568	
Performans yönetimi ve ücretlendirme yaş durumundan ne derecede etkilenir?	.547	
İşe alım obezite ne derecede etkilenir?	.537	
Faktör 2 : Performans ve Yetkinlik		
İfadeler	Faktör Yükleri	Faktörün Açıklayıcılığı
İşten çıkış performans ve yetkinlikten ne derecede etkilenir?	.815	9,139
Terfi kariyer planlama ve eğitim performans ve yetkinlikten ne derecede etkilenir?	.809	
Performans yönetimi ve ücretlendirme performans ve yetkinlikten ne derecede etkilenir?	.793	
İşe alım performans ve yetkinlikten ne derecede etkilenir?	.712	

Ayrımcılık faktörü toplam varyansın %45,802'sini, performans ve yetkinlik faktörü ise toplam varyansın %9,139'unu açıklamaktadır.

4.2.1.2. Kaytarmaya Yönelik Faktör Analizi

Kaytarmaya yönelik yapılan faktör analizi sonucunda KMO değerinin ,912, Bartlett's Test'inin ise ,000 olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin değerinin ,912 (>,700) olması örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett's Test'inin ,000 (<,005) bulunması ise verilerin faktör çıkarılabilir olduğunu göstermektedir. Analiz sonucu kaytarmaya yönelik ifadelerin sanal ve sosyal kaytarma olarak iki faktör yapısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Sanal kaytarma faktör yükleri incelendiğinde 24. 2. 12. 9. 25. 10. 22. 23. 21. ve 26. sorulara, sosyal kaytarma faktör yükleri incelendiğinde 2. ve 13. sorulara tekabül eden ifadelerin düşük değer alarak (>,500) iki faktör yapısına yüklenme yaptığı ve bu ifadelerin yüklenme farklarının ,100'ün altında kaldığı tespit edilmiştir. Buna ek olarak kümülatif değer 50,572 olarak bulunmuştur. Bu da veri setinin %50,572 oranında sorunumuzu açıkladığını göstermektedir. Bu nedenle korelasyon ve regresyon analizinden önce bahsi geçen ifadeler veri analizinden çıkarılmıştır. Kaytarma ölçeğine yönelik tekrarlanan faktör analizi ve ortaya çıkan faktör yükleri Tablo 2'te sunulmuştur.

Tablo 2. Kaytarma Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi ve Ortaya Çıkan Faktör Yükleri

Faktör 1 : Sanal Kaytarma		
İfadeler	Faktör Yükleri	Faktörün Açıklayıcılığı
İş dışı genel amaçlı web sitelerini ziyaret etmek (sörf yapmak)	.789	26,346
İnternet üzerinden tv, dizi veya film izlemek (netflix gibi)	.765	
İnternet üzerinden müzik, video, film veya doküman indirmek	.760	
Eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için internet üzerinden oyun oynamak	.729	
Bahis oyunları içerikli web sitelerini ziyaret etmek	.706	
Etkinlik araştırmak veya etkinlik biletleri satın almak	.686	
Uygulamalar üzerinden kitap veya dergi okumak	.677	
Kişisel web sayfası ile ilgilenmek	.670	
Blogları okumak (yazar ile okuyucu arasındaki özgür iletişimi sağlama platformu)	.654	
İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme veya kontrol etmek	.643	
İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret etmek	.613	
Sosyal içerikli ağları takip etmek (instagram, twitter gibi)	.608	
Müzik dinlemek ve/veya müzik listesi yapmak	.598	
Aile bireyleri ve arkadaşlarla internet üzerinden mesajlaşmak, haberleşmek	.568	
İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret etmek (ekşi sözlük gibi)	.558	
Yatırımla ilgili web sitelerini ziyaret etmek (finans, borsa siteleri gibi)	.516	
Faktör 2 : Sosyal Kaytarma		
İfadeler	Faktör Yükleri	Faktörün Açıklayıcılığı
Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, eğer işi yapacak başka çalışanlar varsa daha gevşek davranırlar.	.859	24,226
Çalışma arkadaşlarım, işi yapabilecek kendilerinden başka çalışanlar olduğu zaman işi yapmak için daha az çaba gösterirler.	.855	
Çalışma arkadaşlarım, kendi üstlenmeleri gereken bazı sorumlulukları diğer çalışanlara yüklerler.	.855	
Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, işleri başkası yapıyorsa, çalışıyor görünür ama kendi payına düşen işi yapmazlar.	.841	
Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, ekibimizdeki diğer çalışanlardan daha az çaba gösterirler.	.800	

Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, eğer diğer grup üyeleri yardım edebilecek durumdaysa, diğer departmanlara yardım etmek için daha az zaman harcarlar.	.776	
Çalışma arkadaşlarım, bireysel hedeflerini grup amaçlarının önünde tutarlar.	.737	
İşi yapacak başkaları varsa, çalışma arkadaşlarım kendilerine verilen görevi değil, kendi istedikleri işi yaparlar veya işin kendi istedikleri kısmına yoğunlaşırlar.	.733	
Çalışma arkadaşlarım, işin kendilerine düşen kısmını yapmazlar.	.720	
Çalışma arkadaşlarım, mesai saatleri içerisinde iş ile ilgili olmayan aktivitelere istikrarlı bir biçimde zaman ayırırlar.	.674	
Çalışma arkadaşlarım, toplu görev dağılımlarında sorumluluk almaktan kaçınırlar.	.667	

Sanal kaytarma faktörü toplam varyansın %26,346'sini, sosyal kaytarma faktörü ise toplam varyansın %24,226'unu açıklamaktadır.

4.2.2. Güvenirlilik Analizi

Faktör analizi sonucunda çıkarılan ifadelerden sonra ayrımcılık ve kaytarma ölçeklerine ilişkin ayrı ayrı güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenirlilik analizi için Cronbach's Alpha yöntemi kullanılmıştır. Ayrımcılık faktörüne yönelik gerçekleştirilen güvenilirlik testinde Cronbach's Alpha değerinin ,968, performans ve yetkinlik faktörüne yönelik gerçekleştirilen güvenilirlik testinde Cronbach's Alpha değerinin ,853 olduğu tespit edilmiştir. Sosyal kaytarma faktörüne yönelik gerçekleştirilen güvenilirlik testinde Cronbach's Alpha değerinin ,881, sanal kaytarma faktörüne yönelik gerçekleştirilen güvenilirlik testinde Cronbach's Alpha değerinin ,911 olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen veriler sonucunda ölçeklerin güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

4.2.3. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizine geçmeden önce verilerin normal dağılıp dağılmadığını ölçmek adına ifadeler normal dağılım testi uygulanmıştır. Ayrımcılık ifadelerine yönelik uygulanan normallik testinde çarpıklık değerinin ,967, basıklık değerinin ise ,373 olduğu belirlenmiştir. Kaytarmaya yönelik uygulanan normallik testinde çarpıklık değerinin ,616, basıklık değerinin ,311 olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonuçları +1.5 ile -1.5 arasında olduğundan ayrımcılık ve kaytarma verileri normal dağılmaktadır. Bu nedenle Pearson korelasyon katsayısı seçilerek analiz tamamlanmıştır. Analiz sonucu ayrımcılık boyutu ile sanal ve sosyal kaytarma boyutunun p değerleri 0.00 olarak bulunmuştur. Bu da değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve korelasyon katsayısının yorumlanabileceğini göstermektedir. Yapılan analiz sonucunda ayrımcılık faktörü ile sanal ve sosyal kaytarma faktörü arasında 0.01 düzeyinde anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Fakat performans ve yetkinlik faktörü ile sanal ve sosyal kaytarma faktörü arasında korelasyon bulunamamıştır. Bu nedenle korelasyon ile ilgili ortaya atılan hipotez kısmen kabul edilmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Korelasyon Analizi

	Ayrımcılık	Performans ve Yetkinlik	Sosyal Kaytarma	Sanal Kaytarma
Ayrımcılık	1			
Performans ve Yetkinlik	,000	1		
Sosyal Kaytarma	,307**	-,043	1	
Sanal Kaytarma	,242**	,060	,211**	1

** $p < 0,01$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

4.2.4. Regresyon Analizi

Korelasyon analizinden sonra bağımsız değişken ayrımcılık algısı faktörlerinin, bağımlı değişken olarak kabul edilen kaytarma davranışları faktörleri üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu doğrusal regresyon sonucunda sanal kaytarma ile ayrımcılık, performans ve yetkinlik faktörlerine yönelik elde edilen Adjusted R Square değeri ,056 olarak belirlenmiş, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenin varyansını %5,6 oranında açıkladığı saptanmıştır.

Sosyal kaytarma ile ayrımcılık, performans ve yetkinlik faktörlerine yönelik elde edilen Adjusted R Square değeri ise ,089 olarak belirlenmiş, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenin varyansını %8,9 oranında açıkladığı saptanmıştır. Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Kaytarma	Bağımsız Değişken: Ayrımcılık	Adjusted R Square	B	Standart Sapma	Beta	t	Sig.
Sanal Kaytarma	Ayrımcılık	,056	,193	,046	,242	1,043	,000
	Performans ve Yetkinlik		,037	,035	,060	4,190	,298
Sosyal Kaytarma	Ayrımcılık	,089	,284	,053	,307	5,406	,000
	Performans ve Yetkinlik		-,031	,040	-0,43	-759	,448

Tablodan da anlaşıldığı üzere ayrımcılık faktörü, sanal (Beta:0,242) ve sosyal kaytarma faktörlerini (Beta:0,307) pozitif yönde etkilemektedir. Değişkenler arasındaki ilişkinin ise ,000 düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Fakat performans ve yetkinlik faktörüyle sanal ve sosyal kaytarma faktörleri arasında anlamlı bir etkiye rastlanılmamıştır. Bu sonuçlardan yola çıkarak ayrımcılık boyutunun sanal ve sosyal kaytarma üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye ve açıklayıcı katkıya sahip olduğunu, ayrımcılık boyutunun kaytarma davranışlarını etkilediğini söylemek mümkündür. Bu nedenle regresyon ile ilgili ortaya atılan araştırma hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmada ayrımcılık algısının kaytarma davranışlarıyla ilişkisi incelenmiş, ayrımcılığın algısının kaytarma davranışları üzerindeki etkisi, açıklayıcı katkısı test edilmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda ayrımcılık boyutu ile sanal ve sosyal kaytarma boyutu arasında 0,01 düzeyinde anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunduğu saptanmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda ayrımcılık faktörünün sanal ve sosyal kaytarma faktörlerini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkinin ise ,000 düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Fakat performans ve yetkinlik faktörüyle sanal ve sosyal kaytarma faktörleri arasında anlamlı bir etkiye rastlanılmamıştır. Bu sonuçlardan yola çıkarak ayrımcılık boyutunun sanal ve sosyal kaytarma üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahip olduğunu, ayrımcılık boyutunun kaytarma davranışlarını pozitif yönde etkilediğini söylemek mümkündür. Fakat performans ve yetkinlik boyutuna baktığımızda kaytarma davranışları üzerinde pozitif veya negatif herhangi bir etki saptanamamıştır.

Elde edilen bu bulgular Mulvey ve Klein, (1998) Liden ve diğerleri, (2004) Pabico ve arkadaşları, (2008) Murphy ve diğerlerinin, (2003) sosyal kaytarma ve adalet ile ilgili yaptıkları araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Yazarlar da ayrımcılık ile bağlantısı olan adalet algısının çalışanları sosyal kaytarmaya yönettiklerini tespit etmiştir. Aynı zamanda kaytarma davranışlarının alt boyutu olan sanal kaytarma ile adalet algısı üzerine Lim (2002), Ahmadi ve diğerleri (2011), Zoghbi, (2009) Blau ve diğerleri, (2006) Syaebani ve Sobri, (2011) Zoghbi, (2007) Garrett ve Danziger, (2008) Syaebani ve Sobri, (2011) Ateş ve arkadaşları (2015) tarafından yapılan çalışmalar da araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Bu çalışmalarda da yazarlar benzer şekilde ayrımcılık kavramıyla bağlantısı bulunan adalet algısının sanal kaytarma davranışlarına sebebiyet verdiğini gözlemlemişlerdir.

Araştırma sonuçları Blau'nun (1964) Sosyal Değişim Teorisi ve Adams'ın (1963) Eşitlik Teorisi'nde savunulan görüşlerle de paralellik göstermektedir. Bu teorilerde çalışanların adaletsizlik algılamaları veya psikolojik sözleşmeye aykırı eylemlerle karşılaşmaları durumunda üretim karşıtı davranışlar geliştirerek kendileri için savunma mekanizması yarattıkları düşünülmektedir. Ayrımcılık da adaletsizliklere yol açtığı ve psikolojik sözleşmeyi ihlal ettiği için çalışanlar buna tepki göstererek üretim karşıtı davranışlar olarak nitelendirilen kaytarma davranışlarına yönelmekte, kendilerini bu davranışları sergileyerek koruma altına almakta ve maliyetlerini minimize etmeye çalışmaktadırlar. Araştırma sonuçları da benzer şekilde ayrımcılık boyutunun sanal ve sosyal kaytarma boyutunu etkileyerek bu davranışların ortaya çıkmasına sebebiyet verdiğini göstermektedir.

Elde edilen sonuçlar değişkenler arasında zayıf ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu ve ayrımcılık algısının kaytarma davranışlarını düşük düzeylerde etkilediğini göstermektedir. Sonuçların bu şekilde çıkması kişilerin ayrımcılık yaptığını ve ayrımcılığa uğradığını itiraf edememesine, kaytarma yaptığını düşünmemesine veya bu iki değişkene yönelik algılarının düşük olmasına bağlanmıştır. Buna ek olarak bazı ayrımcılık türlerinin (medeni hal, dini görüş ve mezhep, akrabalık, arkadaşlık ve hemşerilik gibi) ve kaytarma (sosyal, sanal) eylemlerinin fark edilebilmesi için örgütlerde uzun süre çalışması gerekmektedir.

Demografik değişkenlerde de görüldüğü üzere araştırmaya katılım gösteren deneklerin düşük kıdemlere sahip, genç çalışanlar olduğu bu nedenle de bahsi geçen eylemleri çalışma sürelerinin yetersiz olması sebebiyle fark edemediği düşünülmektedir.

Kaytarmayı etkileyen pek çok faktörün yanında araştırmanın da konusu olan ayrımcılık faktörünün önlenmesi oldukça zordur. Fakat kişilerin mağduriyet yaşamamasına neden olan bu eylemlerin en az seviyeye çekilmesi üretim karşıtı davranışlar olan kaytarma eylemlerinin azalmasını sağlayabilecektir. Bu doğrultuda çalışanların fikir, görüş ve eleştirilerini dikkate alacak, ayrımcılığın tespitini ve önlenmesini sağlayacak bağımsız komiteler kurulması ve şirket içi düzenlemelere yer verilmesinin, çalışan performansını ve başarısını takdir edecek objektif performans değerlendirme ve kriterlerinin belirlenmesinin, yönetimden bağımsız bir insan kaynakları departmanının kurulması ve insan kaynaklarına yönelik politikaların belirlenmesinin, engelli bireylere yönelik ofis düzenleme ve iyileştirmelerin hayata geçirilmesinin, etkin bir işe alım için bu kişilere yönelik iş analizlerinin güncellenmesinin, işe alımda din, mezhep, siyasi görüş, sendikal üyelik, ırk gibi faktörlere ilişkin tanımlayıcı sorulara yer verilmemesinin, ayrımcılık ve ayrımcılığın olumsuz etkilerine yönelik kurum kültürünü güçlendirici eğitimler düzenlenmesinin, çalışanlar arası işbirliğinin, iletişimin, güvenin ve örgüte bağlılığın artması için çeşitli birleştirici aktivitelere yer verilmesinin, terfi, kariyer planlama, işten çıkarma ve ücret artışlarına yönelik olumlu geri dönüşlerin yanında olumsuz geri dönüşlere de yer verilmesinin ayrımcı davranışların önüne geçme konusunda yardımcı olacağı düşünülmektedir.

6. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Bu değişkenler arasındaki ilişki ve etkinin uygulanan veri toplama yönetimiyle ilgili olarak da düşük sonuçlar verdiği, bu nedenle konu üzerine yapılacak deneysel bir araştırmanın daha gerçekçi sonuçlara ulaştıracağı düşünülmektedir. Aynı zamanda örneklemin Kemalpaşa Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren gıda firmalarında bulunan ve farklı departmanlarda çalışan beyaz yaka işgörenler şeklinde belirlenmesi analizin genelleştirilebilirliğini zorlaştırmaktadır. Konu ile ilgili yapılacak farklı bir araştırmada yeni şehir ve sektörlerin eklenmesinin ve örneklem büyüklüğünün genişletilmesinin genelleştirilebilirlik açısından olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akyüz, M., & Özyer, K. (2016). Cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma davranışları üzerindeki etkisi: Sağlık kurumlarında bir araştırma. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, Vol.1, No.2, s.54-57.
- Amarat, Mustafa. Durmuş, Ayhan. Şahin, Hümeysra. Güleryüz, Mine. (2017). Kuşaklar Arasındaki Sanal Kaytarma Davranışlarının Belirlenmesi. *1.International Health and Hospital Administration Conference Kitabı*, s.106.
- Arabacı, Bahar. (2012). *Çalışan Kadınların Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Algıları:Bursa Dokuma Sanayi Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Edirne:Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.27.
- Arar, Tayfun. Öneren, Melahat. Demirel, Elif. Nur. Kartal, Cihat. (2019). Yükseköğretim Kurumlarında Sosyal Kaytarma Davranışının İncelenmesi: Bir Kamu Üniversitesi Örneği. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol.7, No.1. s.311.
- Arslan-Ayazlar, Reyhan. Sayman, Ezgi. Çınar, Mesut. (2018). Turizm Öğrencilerinin Stajda Sanal Kaytarma Eylemleri. *Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Vol.5, No.3, s.26.
- Arslaner, E., Günay, E., & Boylu, Y. (2014). Konaklama İşletmelerinde Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Bir Araştırma. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, No.32, s.63.
- Avcı, Nuri ve Sür, Barış. (2019). Organizasyonlarda Yöneticilerin Nepotik Tutumları Önlemede Çalışanları Güçlendirmenin Rolü:İstanbul İli Raylı Ulaşım Sisteminde Bir Alan Araştırması. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, Vol.3, No.2, s.1.
- Aydemir, Kubilay ve Keleş, Yasin. (2019). Lider Davranışlarının Sosyal Kaytarma Üzerindeki Etkisi: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otellerin Mutfak Departmanı Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, Vol.7, No.4, s.3305.
- Aytemiz-Seymen, Oya ve Bolat, Tamer. (2005). Örgütlerde Bedensel ve Zihinsel Engelli İşgören Ayrımcılığı: Uygulamalı Etik Boyutuyla Bir Değerlendirme. *Öneri Dergisi*, Vol.6, No.23, s.36.
- Ayyıldız, Rahman. (2019). *Sosyal Kaytarma Davranışının Mesleki Tükenmişlik Üzerine Etkisi:Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Konya:Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, s.5.
- Balcı, Oktay. (2017). Kalabalıkta Saklanma:Sosyal Kaytarma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Vol.5, No.46, s.375-382.
- Barut, Bahar. (2015). İşyerinde İrrasyonel Davranışlar: Nepotizm, Favorizm, Kronizm Algısı Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Vol.20, No.3, s.384-385.
- Bora, Aksu. (2012). *Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, s.1.

- Boy, Leyla. (2016). *Örgütte Ayrımcılık Algısı İle Doyumsuzluğa Verilen Tepkiler:Arasındaki İlişkiler:Genç Beyaz Yakalılar Odağında Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara:TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.15-151.
- Bozkurt, F. Gamze. (2012). *Yetki Devrinin Psikolojik Güçlendirme ve Amirin Algılanan Sosyal Kaytarması ile İlişkinde Amire Duyulan Güvenin Düzenleyici Etkisine Yönelik Bir Araştırma* (Doktora Tezi). Ankara:Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.33-37.
- Buyruk-Akbaba, Ayşe, Nur. (2019). Sanal Kaytarmanın Verimliliğe ve Maliyete Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Verimlilik Dergisi*, No.3, s.163-167.
- Candan, Hakan ve İnce, Mehmet. (2016). Siber Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Emniyet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Vol.9, No.1, s.234.
- Çavuş, Fedai, Mustafa ve Demir-Uslu, Yeter. (2014). Örgütsel Adalet ve Kaytarma Davranışları. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Vol.4, No.9, s.52.
- Çavuşoğlu, Selin ve Palamutçuoğlu, Türker. (2017). İş Tatmininin Sanal Kaytarma Üzerinde Etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Vol.9, No.19, s.431-440.
- Çınar, Orhan ve Sıçrır, Harun. (2019). Sanal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki:Erzurum İlinde Bir Kamu Kurumu Örneği. *İş ve Hayat*, Vol.5, No.10, s.120-133.
- Dalkıranoglu, Tülin. (2006). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir:Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.40.
- Demirbilek, Sevda, (2007). Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açından İncelenmesi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, Cilt:44, Sayı: 511, s.14.
- Demirel, Yavuz ve Savaş, Yasemin. (2017). Nepotizmin Yenilik ve Yetenek Yönetimi Üzerine Etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Vol.6, No.1, s.140.
- Demir, Mahmut. (2011). İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Vol. 8, No.1, s.764-769.
- Derin, Neslihan. (2018). Kuruma Duyulan Psikolojik Sahiplenme ile Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişkide Sanal Kaytarmanın Düzenleyici Rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Vol.36, No.1, s.69.
- Emre, Onur. (2010). *İş İlanlarında Ayrımcılık Kocaeli İli Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul:Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.4.
- Ercan-İştin, Aysen ve Taner, Bahar. (2017). Çalışma Ortamında Sosyal Kaytarma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Vol.3, No.3, s.28.
- Erol, Aslıhan. (2011). *Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık; Avrupa Birliği Politikaları ve Türkiye* (Yüksek Lisans Tezi). Edirne:Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.7-8.
- Gülümoğlu, Gülcan. (2018). *Sanal Kaytarma ile Çalışan Performansı Arasındaki İlişki:Kastamonu İli Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Kastamonu:Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.13.
- Güngör, Abdullah, Yiğit. (2019). *Sanal Kaytarmanın Çalışan Performansı Üzerine Etkisi:Türkiye-Polonya Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Kars:Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.4.
- Gürsoy, Ali ve Köksal, Kemal. (2019). Sanal Kaytarma Algısının Rol Belirsizliği ile Politik Davranış İlişkisindeki Aracılık Rolünün Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Vol.15, No.1, s.51.
- Hamurcu, P. (2014). *Obez Bireylerde Benlik Saygısı ve Beden Algısının Değerlendirilmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Bilim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, s.6.
- Hüseyinli, Namık. Göçmen, Selvi. Nasibov, Davud. (2017). Çalışma Hayatında Engelli Haklarına İlişkin Yasal Düzenlemeler ve Engellilerin Haklara İlişkin Farkındalıkları. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Vol.6, No.6, s.145.
- İlgin, Burcu. (2010). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Oluşumunda ve Sosyal Kaytarma ile İlişkisinde, Duygusal Zeka ve Lider Üye Etkileşiminin Rolü* (Doktora Tezi). Ankara:Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.105-128.
- İyişeroğlu, Salih, Cem. (2006). *Aile Şirketleri: Adana ve Çevresinde Faaliyet Gösteren Aile Şirketlerinde Nepotizm Uygulamasının Tespitine Yönelik Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Adana:Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.43-44.
- Kahya, Cem. (2018). Kurumsallaşma Sürecinde Sanal Kaytarma Davranışlarının İş Performansı Üzerindeki Rolü. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Vol.11, No.61, s.860-862.
- Kaplan, Metin ve Öğüt, Adem. (2012). Algılanan ÖrgütselAdalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi:Hastane Çalışanları Örneği. *İşletme Fakültesi Dergisi*, Vol.13, No.1, s.4.

- Karaca, Arzu ve Karaca, Berat. (2019). Sağlık Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışları ile Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, Vol.18, No.1, s.27-29.
- Karacaoğlu, Korhan. *Örgütlerde Nepotizm, Çalışma Yaşamında Davranış:Güncel Yaklaşımlar*, 4. Baskı, İzmit:Umuttepe Yayınları, 2018, s.484.
- Karataş, Kasım ve Gökçearslan-Çiftçi, Elif. (2010). Türkiye’de Engelli Kadın Olmak: Deneyimler ve Çözüm Önerileri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Vol.3, No.13, s.147.
- Kartal, Mihriban ve Yıldırım, Yavuz, Tansoy. (2019). İş Hayatında Uygulanan Kronizm Davranışlarının Algılanan Kurumsal İtibar Üzerindeki Etkisi. *II. International Conference On Empirical Economics And Social Sciences*, s.1135.
- Kasar, Mustafa. (2019). *Örgüt Kültürünün Sanal Kaytarmaya Etkisi: Bilişim Teknolojileri Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul:Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.32.
- Keser, Aşkın. *Çalışma Yaşamında Motivasyon ve Yaşam Tatmini*, 1. Baskı, İstanbul:Alfa Akademi Ltd Şti., 2006, s.41-43.
- Koç, Yasemin, Doğa. (2020). *İşletmelerde Sanal Kaytarma:Planlı Davranış Teorisine Dayalı Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara:Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.98-99.
- Koçel, Tamer. *İşletme Yöneticiliği*, 17. Baskı, İstanbul:Beta Yayınları, 2015, s.88.
- Kuznek, Erhan ve Güzel, Berrin. (2019). Sanal Kaytarma ve İş Performansı İlişkisi: Kuşaklar Teorisi Yaklaşımı. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Vol.11, No.4, s.2734.
- Kültigin, Akçin. (2018). Kronizm, Örgütsel Sapma Davranışını Tetikler mi? Bir Yerel Yönetim Çalışması. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Vol.8, No.2, s.1332-1342.
- Mavi-Doğru, Gamze ve Saygın, Muhammet. (2018). Sosyal Kaytarma İle Girişimci Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma:Erdemli Örneği. *R&S-Research Studies Anatolia Journal*, Vol.1, No.2, s.311.
- Mayatürk, Evrim. (2006). *Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Bir Uygulama* (Yüksek lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, s.5-6.
- Metiner, Elif. (2019). *Algılanan Sosyal Kaytarma ve Örgütsel Desteğin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.93-95.
- Meydan, Cem, Harun ve Kahraman, Çağdaş, Akif. (2012). Örgütsel Ortamda Sosyal Tembellerin Oluşturdukları İzlenimler. *20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, s.496.
- Okudur, Betül. (2014). *İşe Alım Sürecinde Ayrımcılık Algısı: SDÜ Yüksek Lisans Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Isparta:Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.36-45.
- Onay, Meltem ve Heptazeler, Orkide. (2014). Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Vol.6, No.2, s.78-81.
- Özbucak-Albar, Banu. (2019). Çalışma Hayatında Algılanan Boş Zaman ve Sanal Kaytarma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Vol.6, No.2, s.50.
- Özen-Kutanis, Rana ve Ulu, Seher. (2016). İşgücü Piyasalarında Ayrımcılığın Kaynakları. Selçuk Üniversitesi *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, No.35, s.360-367.
- Özgülven, Emine. (2017). *Kadın Çalışmasına Yönelik Tutumda ve Sosyal Kaytarma Davranışında Dindarlık Düzeyinin Etkisi:Otel Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma* (Yüksek Lisans/Doktora Tezi). Batman:Batman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.9.
- Özkan, Harika. (2018). *Eleştirel Yönetim Bakış Açısıyla İnsan Kaynakları Uygulamalarında Ayrımcılık ve Doğallaştırma* (Doktora Tezi). Eskişehir:Anadolu Üniversitesi, s.48.
- Özler, Hayrettin. Ergun-Özler, Derya. Eren-Gümüştekin, Gülten. (2007). Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişim Evreleri ve Kurumsallaşma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, No.17, s.438.
- Özüren, Ümit ve Paksoy, Mahmut. (2019). İşgörenlerin Nepotizm Algılarının Örgütsel Muhalefet Tutumları Üzerindeki Etkisi: İstanbul’da Çorap Sanayi Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, No.41, s.211.
- Polat, Soner ve Hiçyılmaz, Gülşah. (2017). Sınıf Öğretmenlerinin Maruz Kaldıkları Ayrımcılık Davranışları ve Bu Davranışların Nedenleri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, Vol.5, No.2, s.47-48.

Saruhan, Şadi, Can ve Yıldız, Müge, Leyla. *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 2. Baskı, İstanbul:Beta Basım, 2014, s.427.

Sezici, Emre ve Yıldız, Harun. (2017). Algılanan Örgütsel Kronizmin İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Vol.18, No.1, s.41-47.

Sünnetçioglu, Serdar. Korkmaz, Halil. Koyuncu, Mustafa. (2014). Konaklama İşletmelerinde Algılanan Örgüt Kültür Tipinin Çalışanların Sosyal Kaytarma Davranışlarını Algılamasına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Vol.11, No.28, s.22-23.

Şeker, Tuba ve Yıldırım, Yavuz, Tansoy. (2019). Çalışanlarda Tükenmişlik ve Sanal Kaytarma Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Enerji Sektöründe Bir Araştırma. *Uygulamalı Ekonomi ve Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol.1, No.2, s.3.

Şeşen, Harun ve Kahraman, Çağdaş, Akif. (2014). İş Arkadaşlarının Sosyal Kaytarmasının, Bireyin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Kendi Kaytarma Davranışlarına Etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, Vol.1, No.1, s.44.

Taşci, Ali ve Artan, Taner. (2018). İş Gücünün Piyasasında Yaş(lı) Ayrımcılığı. *Journal of Social And Humanities Sciences Research*, Vol.5, No.25, s.2415.

Tekin-Epik, Meryem ve Umutlu, Selin. (2019). Çalışma Yaşamında Ayrımcılığa Mağruz Kalan Anneler: Isparta Banka Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, Vol.11, No.1, s.34.

Tezcan, Bahar. (2009). *Obez Bireylerde Benlik Saygısı, Beden Algısı ve Travmatik Geçmiş Yaşantılar* (Uzmanlık Tezi). İstanbul: T.C. Sağlık Bakanlığı Bakırköy Prof. Dr. Mazhar Osman Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi, s.4.

Turpçu, Murat. (2004). *Avrupa Birliği Hukukunda İşyerinde Ayrımcılık* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.4-103.

Ulukapı, Hande. Çelik, Adnan. Yılmaz, Abdullah. (2014). Algılanan İşe Adanmışlığın Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Selçuk Üniversitesi Örneği. 2. *Örgütsel Davranış Kongresi*, s.67.

Uluocak, Şeref ve Aslan, Cumhur. *Toplum ve Engelliler*. 1. Baskı, Çanakkale: Oktay Matbaacılık, 2012, s.23-24.

Ulusoy, Zeynep. Duygu. (2008). *Ayrımcılıkla Mücadelede Bir Araç Olarak Etnik Veri* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.34.

Uncu, Fulya ve Şalvarcı-Türel, Nesrin. (2017). Küçük ve Orta Büyüklükteki Hizmet İşletmelerinde Kayırmacılık Algısı: Isparta İli Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Vol.9, No.22, s.527.

Uysal, H. Tezcan. (2016). Örgütlerde Sosyal Kaytarma Algısının Çalışanların Tükenmişlik Duygusuna Etkisi. 3. *Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi*, s.733.

Yağcı, Melek ve Yüceler, Aydan. (2016). Kavramsal Boyutlarıyla Sanal Kaytarma. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, Vol.2, No.2, s.532-533.

Yalçın, Neriman, Ağca, Ahmet. (2009). Muhasebe Mesleğinde Kadın Olmak Sorun Teşkil Eder Mi? *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, No.24, s.8.

Yazıcı, Mert, Okan ve Seçer, Barış. (2018). İşe Alma ve Yerleştirmede Nepotizm. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Vol.20, No.4, s.121-123.

Yelboğa, Nurullah ve Varol, Bedrettin. (2018). Yaşlı Kadın Ayrımcılığı ve Kadının Dışlanması. *Sosyal Çalışma Dergisi*, Vol.2, No.1, s.55.

Yıldırım, Zehra, Maviş. (2015). *Çalışma Hayatında Etnik Ayrımcılık Eğilimlerinin İstihdam Sürecine Etkisi: "Geçit Bekçileri" Kavramı Üzerinden Sosyal Psikolojik Bir Analiz*. (Doktora Tezi). Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.65-86.

Yılmaz, Fatma. (2008). *Avrupa Birliği'nde Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığı ile Mücadele* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.13-18.