

**BANKA ÇALIŞANLARINDA SANAL KAYTARMA DAVRANIŞININ
ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMAYA ETKİSİ****THE EFFECT OF CYBERLOAFING BEHAVIOR ON ORGANIZATIONAL ALIENATION IN
BANK EMPLOYEES****Mustafa ERBİR***

* Öğr. Gör. Dr., Yönetim ve
Organizasyon Bölümü, SBMYO,
Kayseri Üniversitesi
mustafa.erbir@kayseri.edu.tr
ORCID ID:
0000-0002-6887-1561

Özet

Bu çalışmada bankacılık sektöründe çalışan kişilerin sanal kaytarma davranışları ile örgütsel yabancılaşma düzeyleri ele alınmıştır. Araştırmanın amacı çalışanların sanal kaytarma davranışlarının örgütsel yabancılaşmaya etkisini tespit edebilmektir. Araştırma Kayseri ilinde faaliyet gösteren banka şubelerinde görevli 310 çalışan üzerinde yapılmıştır. Araştırmada birincil verilerden yararlanılmıştır. Araştırma verileri uygun istatistiksel yöntemlerle analiz edilerek araştırma bulgularına ulaşılmıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden "ilişkisel tarama modeli" kullanılmıştır. Araştırma verileri SPSS programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Veriler normal dağılım sergilediği için araştırma kapsamında parametrik testler kullanılmıştır. İki değişken arasındaki ilişkinin varlığını tespit edebilmek için "doğrusal korelasyon analizi", bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisinin belirlenebilmesi için "regresyon analizi" yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre banka çalışanlarında sanal kaytarma ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif yönlü, doğrusal ve anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır. Bir diğer sonuca göre sanal kaytarma davranışında meydana gelen artış bir bütün olarak örgütsel yabancılaşma düzeyini de artırmaktadır. Ayrıca sanal kaytarma alt boyutlarından "önemli sanal kaytarma" davranışı örgütsel yabancılaşma üzerinde etkilidir. Buna karşın "önemli olmayan sanal kaytarma" davranışının örgütsel yabancılaşmaya herhangi bir etkisi bulunmamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sanal Kaytarma; Örgütsel Yabancılaşma; Banka Çalışanları.

Abstract

In this study, cyberloafing behaviors and organizational alienation levels of people working in the banking sector are discussed. The aim of the research is to determine the effect of employees' cyberloafing behaviors on organizational alienation. The research was carried out on 310 employees working in bank branches operating in the province of Kayseri. Primary data was used in the research. The research findings were reached by analyzing the research data with appropriate statistical methods. "Relational survey model", one of the quantitative research methods, was used in the research. Research data was analyzed through SPSS program. Parametric tests were used within the scope of the research since the data exhibited a normal distribution. "Linear correlation analysis" was used to determine the existence of the relationship between the two variables, and "regression analysis" was used to determine the effect of the independent variable on the dependent variable. According to the results of the research, there is a linear and significant correlation between cyberloafing behavior and organizational alienation in bank employees. According to another result, the increase in cyberloafing behavior increases the level of organizational alienation as a whole. In addition, "significant cyberloafing" behavior, which is one of the cyberloafing sub-dimensions, is effective on organizational alienation. On the other hand, "non-important cyberloafing" behavior has no effect on organizational alienation.

Başvuru Tarihi/ Received:
15.09.2023
Kabul Tarihi/Accepted:
13.12.2023

ARAŞTIRMA MAKALESİ

ISSN 2618-6217

Keywords: Cyberloafing; Organizational Alienation; Bank Employees.

1. Giriş

Dünya genelinde son yıllarda meydana gelen teknolojik gelişmeler, çoğu yerde ulaşılabilen kablosuz veya mobil ağlar sayesinde teknolojik ürünlerin de kullanım süresi ve oranı artmıştır. Bu durum kurumların işleyişlerini de genel olarak değiştirmiştir. Çalışma hayatında artan internet ve teknoloji kullanımına paralel olarak internetin mesai saatleri içerisinde kişisel olarak kullanım oranının artması, bu artışın bazı sonuçlarının çalışma hayatına yansması günümüzde farklı açılardan bilim insanlarının ilgisini çekmektedir (Lim, 2002; Aghaz & Sheikh, 2016; Wu vd., 2020). İşyerinde internet veya teknolojik ürünleri kişisel amaçlarla kullanmak “sanal kaytarma” veya “siber aylıklık” olarak tanımlanmaktadır (Lim, 2002). Bu davranış işletme sahipleri tarafından çoğunlukla kabul edilmeyen bir davranış olarak görülür.

Sanal kaytarma faaliyetleri çoğu zaman negatif bir davranış olarak görülse de bazı durumlarda zararlı olmayan faaliyet olarak de değerlendirilebilir. Bilimsel literatürde sanal kaytarma faaliyetlerinin sonuçları ve sanal kaytarmaya sebep olan faktörlerle ilgili çalışmalar bulunmaktadır (Lim, 2002; Vitak vd., 2011; Özkalp vd., 2012). Bu çalışmada sanal kaytarmanın örgütsel yabancılaşma düzeyi ile ilişkisi ele alınmıştır. Sanayileşme dönemi ile birlikte ortaya çıktığı düşünülen (Aygün vd., 2014) kavram çalışanın kurumla olan bağının zayıflaması (Fettahlioğlu, 2006) ve kendini işyerinde yabancı olarak hissetmesi olarak görülmektedir.

Literatürde sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma kavramları ile ilgili çalışmalar mevcuttur (Babadağ, 2018; Seçkin, 2020; Kasap, 2022). Farklı örneklem gruplarında kavramların bir arada kullanıldığı çalışmalara da literatürde rastlanılmaktadır. Ancak yapılan taramada bankacılık sektöründe sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşma kavramları arasında bulunan ilişkiye yönelik bir bilimsel araştırmaya rastlanmamıştır. Bundan dolayı çalışmanın literatürdeki boşluğu doldurabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada çalışma gurubunun bankacılık sektörü olarak belirlenmesinin sebebi, banka çalışanlarının çalışma saatlerinin büyük bir kısmını bilgisayar başında geçirmesi ve sanal kaytarma faaliyetlerinin banka çalışanları özelinde belirlenmeye çalışılmasıdır. Ayrıca banka çalışanlarında sanal kaytarma faaliyetlerinin kişinin örgüte yabancılaşma düzeyine olan etkisi de araştırmanın sorunsalını oluşturmaktadır.

Araştırmanın ilk bölümünde ele alınan değişkenler kavramsal olarak incelenmiştir. İkinci bölümde araştırma ile ilgili geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılarak gerekli varsayımlar sağlanmıştır. Üçüncü bölümde araştırma bulguları sunulmuş ve son bölümde araştırma sonuçları ele alınıp mevcut literatür ile karşılaştırılmıştır.

2. Literatür Taraması

Bu bölümde araştırmada ele alınan “sanal kaytarma” ve “örgütsel yabancılaşma” değişkenleri kavramsal olarak alt başlıklar halinde incelenmiştir.

2.1. Sanal Kaytarma

Sanal kaytarma kavramı, çalışanın mesai saatlerinde, işyerinin internet bağlantısıyla kullandığı bilgisayar veya cep telefonunu kişisel amaçlara göre kullanması şeklinde tanımlanır (Lim, 2002; Vitak vd., 2011). Kavram Türkçe literatürde “siber aylıklık” şeklinde de ifade edilebilmektedir (Kalaycı, 2010). Örucü & Yıldız'ın (2014: 99) tanımına göre sanal kaytarma “iş amaçlı kullanım için sunulmuş olan bilgisayar ve internet sistemlerinin kişisel amaçlar için kullanılmasıdır”. Özkalp vd. (2012: 22) kavramı “bilgi

ve iletişim teknolojilerinin çalışanların işten kaytarmak amacıyla zamanını boşa geçirmek veya kendi amaçları doğrultusunda internet, Facebook ve kişisel elektronik posta kullanımlarıyla ortaya çıkan boşta geçen zamanlar” olarak tanımlamışlardır. Ünal & Tekdemir’e (2015) göre kavram, çalışma saatleri içerisinde, bireylerin kendi isteğiyle internet araçlarını iş ile ilgili olmayan amaçlara yönelik kullanmalarıdır.

Bazı araştırmacılar sanal kaytarmayı “üretkenlik karşıtı iş davranışı” olarak kavramlaştırmışlardır (Örücü & Yıldız, 2014). Bu tür davranışlar örgütsel amaçlara ulaşmayı engelleyen ve işleyişe zarar verebilen bazı negatif faaliyetlerden meydana gelmektedir (Spector vd., 2006). Benzer şekilde Lim’e (2002) göre de sanal kaytarma örgüte zarar veren bir davranıştır. Çalışmasında üretkenlik karşıtı iş davranışı ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi ele alan Mercado vd. (2017) kavramlar arasında pozitif bir korelasyon olduğunu ortaya koymuşlardır. Buna karşın literatürde bazı araştırmacılara göre sanal kaytarma tamamen zararlı bir davranış olarak kabul edilmemektedir. Araştırmacılar özellikle “bireysel yaratıcılık, esneklik ve öğrenme ortamı” oluşturabildiği için sanal kaytarma davranışının tamamıyla negatif bir faaliyet olmadığı görüşünü savunmaktadırlar (Köse vd., 2012; Blanchard & Henle, 2008).

Eski dönemlerde çalışanların kurumlarında işlerinden kaytarabilmeleri için çok az olanak bulunurken günümüzde bu olanakların sayısında büyük bir artış gözlemlenebilir. Özellikle internetin iş hayatına hâkim olmasıyla birlikte “sanal kaytarma” gibi önemli bir kavram ortaya konmuştur (Özkalp vd., 2012: 23). Bu durum kurumları sanal kaytarma davranışına karşı bazı tedbirler almaya zorlamıştır. Yapılan bilimsel çalışmalara göre caydırıcı cezalar uygulandığı ve takip edildiği zaman sanal kaytarma davranışlarında azalma meydana gelmektedir (Hassan vd., 2015: 97). Ayrıca bir işyerinde sanal kaytarma davranışlarının zararını azaltabilmek için farklı politikalar uygulanabilmektedir. Bu politikalar şu şekilde sıralanabilir (Lieberman vd., 2011: 2198):

- Zararlı internet sitelerinin engellenmesi.
- Çalışanların kişisel internet kullanımına yönelik rapor oluşturulması.
- Çalışanların internet kullanımının belirli ölçüde izlenmesi.
- Örgütsel kültüre ve çalışan profiline uygun bir internet kullanım politikası belirlenmesi.
- Yöneticiler tarafından çalışanların sanal kaytarma davranışına yol açabilecek nedenlerin anlaşılmasına çalışılması.
- Yöneticiler tarafından sanal kaytarmaya davranışı neticesinde zarara yol açacak davranışları minimuma indirmek için bu faktörlerin izlenmesi ve düzenlenmesi.

Sanal kaytarma kavramını araştırmacılar “önemli sanal kaytarma” ve “önemsiz sanal kaytarma” olarak ikiye ayırmışlardır (Blanchard & Henle, 2008). Bu ayrıma göre “önemli sanal kaytarma” “yetişkin odaklı siteleri ziyaret etme, sohbet odalarına katılma, bahis/kumar sitelerini ziyaret etme, çevrimiçi oyun oynama, müzik indirme” gibi faaliyetleri içerir. “Önemsiz sanal kaytarma” ise “işle ilgisi olmayan e-posta gönderme/alma, haber veya spor sitelerini ziyaret etme, finansal sitelere bakma, çevrimiçi alışveriş yapma” gibi faaliyetleri kapsamaktadır. Bazı durumlarda sanal kaytarma davranışını gerçekleştiren çalışanlar işyerlerini yasal bazı yükümlülüklerle, bilgisayar virüslerine veya diğer olumsuz durumlara maruz bırakabilmektedir. Bu durum kurumlar için büyük bir tehdit oluşturabilmektedir (Lim & Teo, 2005).

Araştırmacılara göre sanal kaytarma davranışının sebepleri arasında örgütteki adalet sistemine karşı bir direnme, örgütsel stres ile mücadele yöntemi, tükenmişlik sendromu,

kurumda internet erişim kolaylığı ve internet kullanım kuralları şeklinde sıralanabilir (Wagner vd., 2012; Henle & Blanchard, 2008). Sanal kaytarma konusundaki bilimsel araştırmalara bakıldığında işletmelerde “önemsiz sanal kaytarma davranışının” “önemli sanal kaytarma davranışına” göre daha fazla görüldüğü (Blanchard & Henle, 2008; Özkalp vd.; 2012 Lim & Teo, 2005) ortaya konmuştur.

2.2. Örgütsel Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramının kökü Latinceye dayanır “alienatio” sözcüğünden türetilen bir kelimedir (Akdeniz, 2017). Kavramı ilk defa Hegel kullanmıştır. Hegel yabancılaşmanın, kişinin fiziki ve ruhsal durumu arasında bulunan ayırım sonucunda ortaya çıktığını ve bireyin kendini düşünebilen ve hissedebilen bir varlık gibi görememesinden kaynaklandığını ifade eder (Salerno, 2003: 53). Durkheim yabancılaşmayı sosyolojik bağlamda ele almıştır ve yabancılaşmayı “anomi” kavramı ile açıklamaktadır. Durkheim anomiyi (yabancılaşmayı), toplumsalda görülen bir bunalım veya sapma olarak görmektedir (Tolan, 1980). Farklı bir ifadeyle anomi, toplumdaki birliğin, dayanışma kültürünün ve toplumsal değerlerle ilgili bağın zayıflamasıdır (Tekin, 2014). Zengin & Kaygan’a (2016) göre yabancılaşma, kişinin kendisine, çevresine ve nihayetinde yaşadığı dünyaya ilgisiz kalmasıdır. Yabancılaşma kavramının sanayileşme sürecinin bir çıktısı olarak ortaya çıktığı düşünülmektedir (Aygün vd., 2014). Bundan dolayı yabancılaşmanın özellikle işletmeler özelinde ele alınması gereken bir kavram olduğu söylenebilir. Bu araştırmada da “örgütsel yabancılaşma” kavramı ele alınmıştır.

Örgütsel yabancılaşma, genel anlamda çalışanın kurumlardan beklentilerini, kurallar, değerler ve ilişkilerden uzaklaşmasına neden olur (Fettahlioğlu, 2006). Başka bir tanıma göre kavram, kişinin mesleki değişime ve gelişime bakışı, işveren ve amirler tarafından kabul görme beklentisi gibi konularda yaşanan doyumsuzluk durumudur (Eryılmaz, 2019). Geyer & Schweitzer (1976) örgütsel yabancılaşmanın, sınıfsal bürokrasideki izlerin bütün olarak toplumdakine benzer şekilde örgüt içinde gözlenebilen bir sonucu olduğunu iddia ederler. Elma (2003) örgütsel yabancılaşmayı, çalışanın işletme içinde kurduğu ilişkilerde tatmin sağlayamaması, işin anlamını yitirmesi, kendisini güçsüz, yetersiz ve yalnız hissetmesi, kendisini sistemde basit bir çark olarak görmesi ve geleceğe ilişkin umutların yitirilmesi olarak ifade edilir. Agarwal (1993) kavramı, kişinin görevini tam olarak önemsememesi, işe gerektiği kadar enerji harcamaması ve sadece ödül için çaba harcaması anlamına gelir.

Bir işyerinde çalışan bireyler iş ile ilgili umduklarını bulamadıklarında, kendilerini değersiz hissedebilirler. Örgüte karşı yabancılaşma ve beklenmeyen diğer negatif davranışlar sergileyebilirler. Bu tür davranışlar örgütte huzursuzluklara neden olabilmektedir (Bingöl, 1990). Örgüte yabancılaşan çalışan işine karşı hislerini kaybeder; örgüte olan bağlılığı azalır. Yabancılaşma ayrıca itaatsizlik, yılgınlık, psikolojik ve duygusal olarak geriye gitme gibi farklı şekillerde ifade edilebilmektedir (Hirschfeld & Feild, 2000). Şimşek vd. (2006) yabancılaşmaya şu faktörlerin neden olabileceğini dile getirmiştir: “-Yönetim anlayışı, -örgüt büyüklüğü, -geçmiş olaylar ve deneyimler, -bilgi akışı, -grup özellikleri, -yetki devri, -denetim alanı, -üretim biçimi, -çalışma koşulları, -inanç ve tutumlar”. Bunun yanı sıra bazı çevresel etmenler de yabancılaşmaya yol açabilmektedir (Çalışır, 2006). Bunlar: “-ekonomik yapı, -teknolojik yapı, -toplumsal ve kültürel yapı, -politik ve hukuki yapı, -sanayileşme ve kentleşme, -kitle iletişim araçları ve sendikal örgütlenmeler.”

Taylorist yaklaşıma göre yabancılaşma düzeyini artırabilen en önemli faktör güven düzeyinin düşük olmasıdır (Giddens, 2012). Kısaca birey işyerindeki süreçler üzerindeki kontrolünü kaybeder; bunun sonucunda kendini ifade etmekte zorlanır (Aygün vd., 2014). Yorulmaz vd. (2015) örgütsel yabancılaşmaya bağlı negatif sonuçları; “-çaresizlik, -faydasızlık, -normları yok saymak, -soyutlanma ve -psikolojik yabancılaşma” şeklinde ele almıştır. Yener’e (2019) göre örgütsel yabancılaşma düzeyinin yükselmesi çalışanın örgütsel bağlılığının azaltır, bu durum ayrıca çalışan için örgüt misyonunun ve vizyonunun bir anlam ifade etmeyeceğini gösterir ve çalışan sorumluluk almaktan kaçınır.

Örgütsel yabancılaşmanın sonuçları arasında, “örgütsel sessizlik”, “işe ilginin azalması”, “tükenmişlik”, “işten ayrılma niyetinde artış”, “iş tatminsizliği”, “işyerinde sapkın davranışlarda bulunma eğilimi” sayılabilir (Şeremet, 2022). Ayrıca örgütsel yabancılaşma -iletişim sorunu, -sorumluluktan kaçma, -yenilik korkusu, -sürekli şikâyette bulunma, -mesleki tükenmişlik ve -çalışma yaşamının kalitesizliği gibi sonuçlar da doğurabilmektedir (Kahveci, 2015). Bir bütün olarak bakıldığında örgütsel yabancılaşmanın hem örgütsel hem de çalışan açısından negatif bir kavram olduğu söylenebilir.

3. Yöntem

Bu çalışmada banka çalışanlarında sanal kaytarma davranışının örgütsel yabancılaşma etkisi ele alınmıştır. Araştırma bir saha araştırması olduğu için çalışmada birincil veriler kullanılmıştır. Veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Araştırma anketleri yüz yüze, telefonla veya çevrimiçi form ile toplanmıştır. Veri toplama sürecinde etik kurallara dikkat edilmiş ve katılım gönüllülük esasına göre gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın etik kurul onayı Kayseri Üniversitesinden 07.08.2023 tarih ve 53/2023 numaralı karar ile alınmıştır.

Araştırmada “nicel araştırma deseni” ve “ilişkisel tarama modeli” kullanılmıştır. Verilerin analizi SPSS programı aracılığıyla yapılmıştır. Toplanan veriler normal dağılım göstermektedir. Toplanan verilerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış ve verilerin mevcut örneklem için geçerli ve güvenilir veriler olduğu görülmüştür. Normal dağılım sergileyen verilerde analiz yöntemi olarak “*parametrik testler*” kullanılmıştır. Araştırma değişkenleri arasında bulunan ilişkilerin belirlenebilmesi için “Pearson-Korelasyon Analizi” tek bağımlı değişkenin bağımsız değişkene etkisinin belirlenebilmesi için “Basit Doğrusal Regresyon Analizi” ve iki veya daha fazla bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisinin tespiti amacıyla “Çoklu Regresyon Analizi” yapılmıştır.

3.1. Araştırma Örneklemi

Araştırmada ana kütleyi Kayseri ilinde bankacılık sektöründe çalışan bireyler oluşturmaktadır. Araştırmaya Kayseri ili merkez ilçelerinde banka şubelerinde çalışan ve mesleği bankacılık olan toplam 310 çalışan katılmıştır. Kayseri ili merkez ilçelerinde toplam 147 banka şubesinin olduğu belirlenmiştir. Her banka şubesinde ortalama 10 kişinin çalıştığı varsayıldığında toplam ana kütlede 1470 kişi olduğu hesaplanmıştır. Örneklem yöntemi olarak basit tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Ana kütlede örneklem seçimi formülü gereği toplam örneklem sayısının 305 olmasının yeterli olduğu hesaplanmıştır. Araştırmaya katılım sağlayan 310 kişi yeterli örneklem

sayısına ulaşıldığını göstermektedir. $n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1)+t^2pq}$, $n = \frac{1470x(1,96)^2x0,5x0,5}{(0,05)^2x(1470-1)+(1,96)^2x(0,5x0,5)}$ (Yıldız vd., 2002). Çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem yılı, öğrenim durumu ve idari görev değişkenlerine göre dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1’e bakıldığında katılımcıların %62,9’unun kadın %37,1’sinin erkek olduğu görülmektedir. Medeni durum değişkenine göre araştırmaya katılan bireylerin %67,1’i evli, %32,9’u ise bekârdır. Bir diğer demografik özellik olan yaş değişkenine göre ise katılımcıların %29,7’si 18-30 yaş, 33,9’u 31-40 yaş, 20,6’sı 41-50 yaş arasında %15,8’i ise 51 yaş ve üzerindedir.

Araştırmaya katılan bireylerin kıdem yılına göre dağılımına bakıldığında %26,8’inin mesleğinin ilk 5 yılında olduğu, %30,9’unun 5-10 yıl arası, %25,5’inin 11-20 yıl arası ve %16,8’inin 21 yıl ve daha fazla bir mesleği kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların %84,5’i bir lisans veya ön lisans diplomasına sahipken, %15,5’i lisansüstü diplomasına sahiptir. Son olarak katılımcıların %20,7’sinin bir idari görevi bulunmakta iken %79,3’ünün herhangi bir idari görevi bulunmamaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde %	Medeni Durum	Frekans	Yüzde %
Kadın	195	62,9	Evli	208	67,1
Erkek	115	37,1	Bekâr	102	32,9
Yaş	Frekans	Yüzde %	Kıdem Yılı	Frekans	Yüzde %
18-30	92	29,7	0-5 yıl	83	26,8
31-40	105	33,9	6-10 yıl	96	30,9
41-50	64	20,6	11-20 yıl	79	25,5
51 ve üzeri	49	15,8	21 yıl ve üzeri	52	16,8
Öğrenim Durumu	Frekans	Yüzde %	İdari Görev	Frekans	Yüzde %
Ön lisans-Lisans	262	84,5	Var	64	20,7
Lisansüstü	48	15,5	Yok	246	79,3
Toplam	310	100	Toplam	310	100

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama esnasında kullanılan ankette toplam 3 bölüm bulunmaktadır. Birinci bölümde “*kişisel bilgi formu*”, ikinci bölümde “*sanal kayıtarma ölçeği*” ve üçüncü bölümde “*örgütsel yabancılaşma*” ölçeği bulunmaktadır.

- “*Sanal Kayıtarma Ölçeği*”: Ölçek Örucü & Yıldız (2014) tarafından geliştirilmiştir. Toplam 14 maddeden oluşmaktadır. Sanal kayıtarma faaliyeti “önemli sanal kayıtarma faaliyetleri” (1-8. Sorular) ve “önemsiz sanal kayıtarma faaliyetleri” (9-14. Sorular) olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır.

- “*Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği*”: Hirschfeld & Hubert (2000) tarafından geliştirilmiş olan ölçek Özbek (2011) tarafından Türkçe literatürde kullanılmıştır. Ölçek 10 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır.

3.3. Araştırma Hipotezleri

Araştırma hipotezleri kurulmadan mevcut literatürdeki bilimsel araştırmalar taranmış ve sanal kayıtarma faaliyetleri ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif korelasyonlar olduğu görülmüştür (Kasap, 2021; Seçkin, 2020; Babadağ, 2018). Ayrıca sanal kayıtarma

faaliyetlerinin örgütsel yabancılaşma üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğuna dair çalışmalar da mevcuttur (Çakırlar, 2020; Altınışık & Onağ, 2021). Bu araştırmaların sonuçlarından yola çıkılarak araştırma hipotezleri kurulmuştur.

H1: “Sanal kaytarmanın örgütsel yabancılaşma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.”

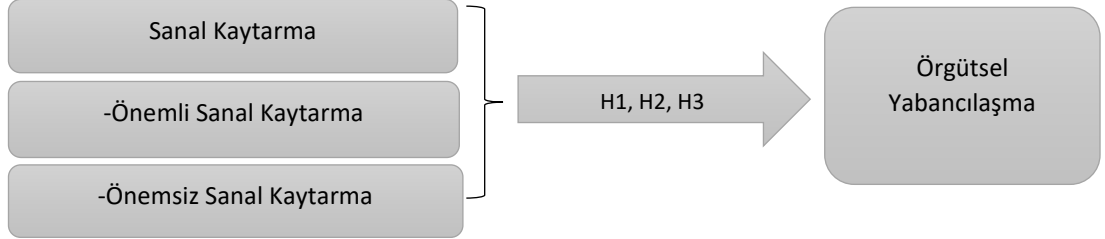
H2: “Önemli sanal kaytarma faaliyetlerinin örgütsel yabancılaşma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.”

H3: “Önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerinin örgütsel yabancılaşma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.”

3.4. Araştırma Modeli

Kurulan hipotezler kapsamında araştırma modeli oluşturulmuş ve Şekil 1’de verilmiştir. Şekilde bulunan iki taraflı oklar değişkenler arasındaki ilişkiyi gösterirken tek taraflı oklar bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisini göstermektedir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



3.5. Normal Dağılım Analizi

Araştırmada toplanan verilerin normal dağılım analizi için “Kolmogorov-Smirnov” testi yapılmıştır. Test sonucu Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Normal Dağılım Analizi

Ölçekler	İstatistik değeri	Anlamlılık (p)	Çarpıklık	Basıklık
Sanal Kaytarma	0,062	0,006	-0,366 / 0,138	0,671 / 0,276
Örgütsel Yabancılaşma	0,062	0,005	-0,467 / 0,138	0,437 / 0,276

Tablo 2’ye göre ölçeklerin “basıklık” ve “çarpıklık” değerleri -1 ile +1 arasındadır. Yani verilerin normal dağılım sergilediği söylenebilir (Tabachnick & Fidell, 2001). Bundan dolayı analiz sürecinde parametrik analiz yöntemleri kullanılacaktır.

3.6. Geçerlilik Analizi

Ölçeklerin yapı geçerliliğinin sağlanması için “doğrulayıcı faktör analizi” (DFA) yapılmıştır. DFA sonuçları Tablo 3’de verilmektedir.

Tablo 3: DFA Analizi Sonuçları

Ölçek Adı	X ²	X ² /DF	GFI	CFI	RMSEA
Sanal Kaytarma	223,484	2,980	0,901	0,923	0,80
Örgütsel Yabancılaşma	129,237	3,916	0,926	0,903	0,67
Kabul Edilir Uyum		≤5	≥0,900	≥0,900	≤0,80

Tablo 3'e göre araştırma ölçeklerinin uyum değerleri kabul edilebilir uyum içerisinde (Çapık, 2014: 199). Dolayısıyla ölçeklerin yapı geçerliliği sağlanmıştır.

3.7. Güvenilirlik Analizi

Araştırma kapsamında toplanan verilere yönelik güvenilirlik analizleri yapılmış, analiz sonuçları Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek Adı	Madde Sayısı	Güvenilirlik Düzeyi (α)
Sanal Kaytarma	14	0,905
-“Önemli Sanal Kaytarma”	8	0,855
-“Önemsiz Sanal Kaytarma”	6	0,803
Örgütsel Yabancılaşma	10	0,831

Tablo 4'de elde edilen sonuçlara göre ölçekler ve alt boyutların güvenilirlik düzeyi her biri için $\alpha > 0,8$ olarak hesaplanmıştır. Bir ölçeğin “Cronbach Alpha” değerinin $\alpha > 0,6$ olması güvenilirlik açısından yeterli bir seviyedir (Gürbüz & Şahin, 2018). Mevcut sonuçlara göre ölçeklerin güvenilirlikleri sağlanmaktadır.

4. Bulgular

Bu bölümde araştırma kapsamında kurulan hipotezlerin sınanabilmesi için gerekli analizler yapılmış ve araştırma bulgularına ulaşılmıştır. İlk olarak değişkenler arasında bir ilişkinin olup olmadığını belirleme amacıyla “korelasyon analizi” yapılmış, analiz sonuçları Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5: Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	1.1	1.2	2
1. Sanal Kaytarma	1			
1.1. “Önemli Sanal Kaytarma”	0,962*	1		
1.2. “Önemsiz Sanal Kaytarma”	0,927*	0,790*	1	
2. Örgütsel Yabancılaşma	0,388*	0,402*	0,320*	1

*Korelasyonlar 0,01 düzeyinde anlamlıdır

Tablo 5'e bakıldığında tüm değişkenler arasında pozitif ve 0,01 anlamlılık düzeyine uygun ilişkiler görülmektedir. Bir bütün olarak “sanal kaytarma davranışı” ile “örgütsel yabancılaşma” arasında 0,388 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna ek olarak sanal kaytarma kavramı alt boyutlarından “önemli sanal kaytarma” ile “örgütsel yabancılaşma” arasında 0,402 düzeyinde, “önemsiz sanal kaytarma” ile “örgütsel yabancılaşma” arasında ise 0,320 derecesinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Dolayısıyla sanal kaytarma ile örgütsel yabancılaşmanın aralarında anlamlı korelasyonlar bulunduğu görülmektedir.

Araştırmanın bir sonraki adımında bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkene olan etkisinin belirlenebilmesi amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. İlk aşamada bir bütün olarak sanal kaytarmanın örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisinin belirlenebilmesi amacıyla “basit doğrusal regresyon analizi” yapılmış, analiz sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Katsayılar Tablosu					
Kavramlar	B	St. Hata	Beta	t	p
Sabit Terim	2,601	0,166		15,698	0,000
Bağımsız Değişken					
<i>Sanal Kaytarma</i>	0,342	0,046	0,388	7,391	0,000
Model Özeti: R=0,388; R²=0,151; Adj.R²= 0,148; F= 54,629; p=0,000					
Bağımlı Değişken= Örgütsel Yabancılaşma / *p<0,05					

Tablo 6'ya bakıldığında regresyon modelinin anlamlı ($p<0,05$; $F=54,629$) olduğu görülmektedir. Analiz sonucuna göre sanal kaytarmanın bir bütün olarak örgütsel yabancılaşmaya pozitif yönlü ve anlamlı ($p=0,000$) bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle çalışanın sanal kaytarma faaliyetlerinde meydana gelebilecek bir artış kişinin örgütsel yabancılaşma düzeyini artırmaktadır. Analiz sonucunda elde edilen sonuçlara göre örgütsel yabancılaşma düzeyinde meydana gelebilecek bir birimlik artışın %15,1'i ($R^2=0,151$) sanal kaytarma faaliyetlerinde meydana gelen artışla açıklanmaktadır. Elde edilen bu sonuç H1 hipotezini doğrulamıştır.

Sanal kaytarmanın örgütsel yabancılaşmaya olan etkisi belirlendikten sonra sanal kaytarma alt boyutlarının tek tek örgütsel yabancılaşmaya olan etkilerini belirleyebilmek amacıyla "çoklu regresyon analizi" yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 7'de verilmektedir.

Tablo 7: Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Katsayılar Tablosu					
Kavramlar	B	St. Hata	Beta	t	p
Sabit Terim	2,611	0,165		15,824	0,000
Bağımsız Değişkenler					
<i>"Önemli Sanal Kaytarma"</i>	0,325	0,070	0,396	4,643	0,000
<i>"Önemsiz Sanal Kaytarma"</i>	0,006	0,073	0,008	0,089	0,929
Model Özeti: R=0,402; R²=0,161; Adj.R²= 0,156; F= 17,923; p=0,000					
Bağımlı Değişken= Örgütsel Yabancılaşma / *p<0,05					

Tablo 7'de görülebileceği gibi kurulan regresyon modeli anlamlıdır ($p<0,05$). Analizi sonucunda sanal kaytarma boyutlarından "*önemli sanal kaytarma*" faaliyetlerinin "*örgütsel yabancılaşmaya*" pozitif yönlü ve anlamlı ($p=0,000$) bir etkisi bulunmaktadır. Başka bir ifadeyle çalışanın "*önemli sanal kaytarma faaliyetlerinde*" meydana gelebilecek bir artış kişinin örgütsel yabancılaşma düzeyini artırmaktadır.

Analiz sonucuna göre örgütsel yabancılaşma düzeyinde meydana gelen bir birimlik artışın %15,6'sı ($Adj.R^2=0,156$) modele dâhil edilen değişkenlerle açıklanmaktadır. Bu sonuç araştırmanın H2 hipotezini doğrulamaktadır. Diğer yandan sanal kaytarma alt boyutlarından "*önemsiz sanal kaytarma davranışının*" örgütsel yabancılaşmaya anlamlı bir etkisinin bulunmadığı ($p=0,929$; $p>0,05$) görülmektedir. Bu sonuçla kurulan H3 hipotezi reddedilmiştir.

5. Sonuç

Bu araştırma bankacılık sektöründe çalışan bireyler üzerinde yapılmıştır. Araştırma konusu, banka çalışanlarının sanal kayıtarma davranışları ve örgütsel yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki ve sanal kayıtarmanın örgütsel yabancılaşmaya etkisidir.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre banka çalışanlarının sanal kayıtarma faaliyetleri ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif yönlü ve anlamlı korelasyon bulunmuştur. Ayrıca sanal kayıtarma boyutlarından “önemli sanal kayıtarma” faaliyetleri ve “önemsiz sanal kayıtarma faaliyetleri” ve örgütsel yabancılaşma arasında doğrusal ve istatistiki olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Kasap (2022) tarafından tekstil çalışanları üzerinde & Babadağ (2018) tarafından belediyede çalışan memurlar üzerinde yapılan benzer çalışmaların sonuçları da bu çalışmada elde edilen sonucu destekler niteliktedir. Ancak Seçkin’in (2020) belediyede idari birimlerde çalışanlar üzerinde yaptığı benzer çalışmada “önemli sanal kayıtarma faaliyetleri” ile örgütsel yabancılaşma arasında anlamlı korelasyonlar bulunurken “önemsiz sanal kayıtarma faaliyetleri” ile örgütsel yabancılaşma arasında anlamlı bir korelasyon bulunmamaktadır.

Araştırmada elde edilen bir diğer sonuca göre sanal kayıtarma davranışında bir bütün olarak meydana gelen artış örgütsel yabancılaşma düzeyini de artırmaktadır. Literatürde farklı örneklem grupları üzerinde yapılan çalışmaların sonuçları da bu sonucu destekler niteliktedir. Çakırlar (2020) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada ve Altınışık & Onağ (2021) spor örgütlerinde çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Sanal kayıtarma faaliyetlerinin alt boyutlarının örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisine yönelik yapılan analiz sonucunda önemli sanal kayıtarma faaliyetlerinde meydana gelen bir artışın örgütsel yabancılaşma düzeyinin artmasına sebep olduğu buna karşın önemsiz sanal kayıtarma faaliyetlerinde meydana gelen bir artışın örgütsel yabancılaşmaya etkisinin bulunmadığı görülmektedir. Çakırlar (2020) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı benzer çalışmada aynı şekilde “önemli sanal kayıtarma” faaliyetlerinin örgütsel yabancılaşma üzerinde etkili olduğu ancak “önemsiz sanal kayıtarma” faaliyetlerinin örgütsel yabancılaşmaya bir etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Dolayısıyla bu araştırmanın sonucu desteklemektedir. Altınışık & Onağ (2021) ise yaptıkları çalışmada “önemsiz sanal kayıtarma faaliyetlerinin” ve “önemli sanal kayıtarma faaliyetlerinin” örgütsel yabancılaşmaya pozitif yönde bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırma sonuçlarına bir bütün olarak bakıldığında sanal kayıtarma davranışının çalışanın örgütsel yabancılaşma düzeyini artırdığı sonucuna ulaşılabilir. Başka bir ifadeyle çalışanların örgüte yabancılaşmasına engel olmanın yollarından biri de sanal kayıtarma faaliyetlerinin azaltılmasından geçmektedir. Dolayısıyla işletme yöneticilerinin çalışanların sanal kayıtarma faaliyetlerini azaltacak önlemler almaları tavsiye edilmektedir. Özellikle önemli sanal kayıtarma faaliyetlerinin güvenlik önlemleri kapsamında engellenmesinin zaruri bir durum olduğu söylenebilir. Bahis siteleri, güvenli olmayan internet siteleri, çevrimiçi oyun siteleri ve bazı sosyal medya sitelerine erişimin engellenmesi alınacak tedbirlere örnek olarak verilebilir. Ayrıca çalışanların dijital ayak izinin takip edilmesinin sanal kayıtarma faaliyetlerini azami seviyeye indirebileceği düşünülmektedir.

Bu araştırmanın kısıtı Kayseri ilinde merkez ilçelerde faaliyet gösteren banka şubelerinde yapılmasıdır. Konu hakkında daha genel çıkarımlar yapabilmek adına ileride yapılacak olan benzer çalışmaların farklı bağımsız değişkenlerin modele katılması ile (örneğin dijital bağımlılık, yapay zekâ kullanımı veya değişime direnç) farklı coğrafi bölgelerde hatta farklı ülkelerde yapılarak daha genel sonuçlara ulaşılmasına olanak sağlamak araştırmacılara tavsiye edilir.

Kaynakça

Agarwal, S. (1993). Influence of Formalization on Role Stress, Organizational Commitment, and Work Alienation of Salespersons: A Cross-National Comparative Study, *Journal of International Business Studies*, 24(4), 715-739.

Aghaz, A. & Sheikh, A. (2016). Cyberloafing and job burnout: An investigation in the knowledge-intensive sector. *Computers in Human Behavior*, 62, 51-60.

Akdeniz, E. B. (2017). J. P. Sartre'da yabancılaşma fenomeni. İstanbul: Pales Yayınları.

Altınışik, F. & Onağ, Z. (2021). İş Tatmini ve Sanal Kaytarma Davranışının Örgütsel Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 197-207.

Aygün, T., Yıldız, B. & Yıldız, H. (2014). Sağlık Çalışanlarında Yabancılaşma: Laboratuvar Çalışanları Örneği, 8. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, 10-12 Eylül 2014, Lefke Avrupa Üniversitesi-KKTC.

Babadağ, M. (2018). İşe Yabancılaşmanın Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(39), 207-239.

Balanchard, 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.

Bingöl, D. (1990). İşyeri Disiplini ve Çalışma Barışı, İstanbul: Özgün Matbaacılık.

Çakırlar, B. (2020). Sağlık Sektöründe Sanal Kaytarmanın Örgütsel Yabancılaşma ile Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Tekirdağ İli Örneği, (Yüksek Lisans Tezi), Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Edirne.

Çalışır, İ. (2006). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması, Bolu İli Örneği (Yüksek Lisans Tezi), Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Çapık C. (2014), Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulamalı Faktör Analizinin Kullanımı, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 196-205.

Elma, C. (2003), İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması-Ankara İli Örneği, (Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Eryılmaz, İ. (2019), Sosyal güç, lider-üye etkileşimi ve iş tatmini ilişkisinde politik yetinin düzenleyici rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 373-393.

Fettahlioğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma, (Yüksek Lisans Tezi), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Geyer, F. & Schweitzer, D. (1976). Theories Of Alienation, Critical Perspectives In Philosophy And The Social Sciences, The Hague: Martinus Nijhoff Social Sciences Division

Giddens, A. (2012). Sosyoloji (edit: Cemal Güzel), Kırmızı Yayınları, İstanbul.

Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Hassan, H. M., Reza, D. M. & Farkhad, M. A. (2015). An experimental study of influential elements on cyberloafing from general deterrence theory perspective case study: Tehran subway organization. International Business Research, 8(3), 91-98.

Hirschfeld, R.R. & Feild, H.S. (2000). Work Centrality and Work Alienation: Distinct Aspects of A General Commitment to Work, Journal of Organizational Behavior, 21(7), 789-800.

Kahveci, G. & Demirtaş, Z. (2014), Örgüt kültürünün örgütsel yabancılaşmaya etkisi örgütsel güvenin aracılık rolü, Turkish Journal of Educational Studies, 1(3), 27-62.

Kalaycı, E. (2010). Üniversite Öğrencilerinin Siber Aylaklık Davranışları ile Öz Düzenleme Stratejileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Anabilim Dalı.

Kasap, M. (2021). Örgütsel Yabancılaşmayla Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki: Tekstil Çalışanları Üzerine Bir Çalışma. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(1), 561-576.

Köse, S., Oral, L. & TÜresin, H. (2012). İş yaşamında sosyal kolaylaştırma kavramı ve sanal kaytarma ile ilişkisi: araştırma görevlileri üzerinde bir araştırma. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 4(1), 287-295.

Liberman, B., Seidman, G., Mckenna, K. Y., & Buffardi, L. E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. Computers in Human Behavior 27(6), 2192-2199.

Lim, V. K. G. (2002). The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice, Journal of Organizational Behavior, 23(5): 675-694.

Lim, V. K. G. & Teo, T. S. H. (2005). Prevalence, Perceived Seriousness, Justification and Regulation of Cyberloafing in Singapore: An Exploratory Study. Information & Management, 42(8), 1081-1093.

Lim, V. K., Teo, T. S. & Loo, G. L. (2002). How do I loaf here? Let me count the ways. Communications of the ACM, 45(1), 66-70.

Mercado, B. K., Giordano, C. & Dilchert, S. (2017). A Meta-Analytic Investigation of Cyberloafing. The Career Development International, 22(5), 546-564.

Örücü, E. & Yıldız, H. (2014). İşyerinde kişisel internet ve teknoloji kullanımı: sanal kaytarma. Ege Akademik Bakış, 14(1), 99-114.

Özbek, Y. M. F. (2011). Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16(1) , 231-248.

Özkalp, E., Aydın, U. & 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.

Salerno, R. (2003). Landscapes of Abandonment Capitalism, Modernity and Estrangement, State University of New York Press, New York.

Seçkin, Ş. N. (2020). Algılanan Sosyal Mübadele, İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarma Davranışlarını Etkiler Mi? Mübadele İdeolojisinin Düzenleyici Rolü. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 34(4), 1207-1227.

Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A. & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?. Journal of Vocational Behavior, 68(3), 446-460.

Şeremet, G. G. (2022), Hastanelerde Sağlık Çalışanlarının Güç Mesafesi ve Örgütsel Yabancılaşma İlişkisinde Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü: Ankara İli Örneği, (Doktora Tezi), Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.

Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T. & Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşma yönetimi araştırması. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15, 569-587.

Tabachnick, B. G. & Fidell, L.S. (2001), Using Multivariate Statistics (Fourth Edition), Boston: Ally and Bacon.

Tekin, F. (2014). Peter L. Berger'in yabancılaşma anlayışı: Diyalektik bilincin kaybı. Beytulhikme an International Journal of Philosophy, 4(2), 29-48.

Tolan, B. (1980). Çağdaş toplumun bunalımı, anomi ve yabancılaşma. Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yay.

Ünal, Ö. F. & Tekdemir, S. (2015). Sanal kaytarma: Bir kamu kurumunda ampirik bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(2), 95-118.

Vitak, J., Crouse, J. & LaRose, R. (2011). Personal Internet Use at Work: Understanding Cyberslacking, Computers in Human Behavior, 27(5), 1751-1759.

Wagner, D. T., Barnes, C. M., Lim, V. K. G., & Ferris, L.F. (2012). Lost sleep and cyberloafing: Evidence from the laboratory and a daylight saving time quasi-experiment. Journal of Applied Psychology, 97(5), 1068-1076.

Wu, J., Mei, W., Liu, L. & Urgin, J.C. (2020). The bright and dark sides of social cyberloafing: Effects on employee mental health in China. Journal of Business Research, 112, 56-64.

Yener, S. (2019). Örgütsel yabancılaşma ve iç girişimcilik arasındaki ilişkide psikolojik rahatlık algısının düzenleyici rolü. Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12(1), 1-18.

Yıldız, N., Akbulut, Ö. & Bircan, H. (2002), İstatistiğe Giriş, Aktif Yayınevi, üçüncü Baskı, Erzurum.

Yorulmaz, Y. İ., Altınkurt, Y. & Yılmaz, K. (2015). The relationship between teachers' occupational professionalism and organizational alienation. *Educational Process: International Journal*, 4(1-2), 31-44

Zengin, Y. & Kaygın, E. (2016). Mobbing'in örgütsel yabancılaşmaya etkisi: bankacılık sektörü üzerinde bir araştırma. In *International Turgut Özal Congress on Business, Economics and Political Science-II* (ss. 55-65).