



**İŞ MOTİVASYONUNUN SANAL KAYTARMA İLE İLİŞKİSİNDE
YABANCILAŞMANIN ARACI ETKİSİ: DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİ**

Tuğçe KARAMANOĞLU

Temmuz 2022

DENİZLİ

**İŞ MOTİVASYONUNUN SANAL KAYTARMA İLE İLİŞKİSİNDE
YABANCILAŞMANIN ARACI ETKİSİ: DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİ**

**Pamukkale Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Tezi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Tezli Yüksek Lisans Programı**

Tuğçe KARAMANOĞLU

Danışman: Prof. Dr. Kamil ORHAN

Temmuz 2022

DENİZLİ

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.

Tuğçe KARAMANOĞLU

ÖN SÖZ

Öncelikle, tez sürecimi hem akademik tecrübeleri hem de kişisel tecrübeleri ile anlamlı ve keyifli hale getirerek bana sonsuz destek sunan değerli tez danışmanım Prof. Dr. Kâmil Orhan'a teşekkür ederim.

Lisans öğrenimim boyunca bana akademik olarak katkıda bulunan ve bir sonraki adım için beni teşvik eden Adnan Menderes Üniversitesi Psikoloji Bölümü'ndeki tüm hocalarıma ve yüksek lisans öğrenimimde beni entelektüel olarak besleyen Pamukkale Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'ndaki tüm hocalarıma teşekkür ederim.

Tüm hayatım boyunca benden maddî ve manevî desteklerini hiç esirgemeyen, her zaman hedeflerim doğrultusunda ilerlememi arzulayan aileme çok teşekkür ederim. Ayrıca, henüz küçük yaşlarda iken bana okuma alışkanlığı ve kitap sevgisini kazandıran ablam Merve Karamanoğlu'na ilk öğretmenim olduğu ve şu anda da birçok çocuğun ilk öğretmenini olduğu için özel olarak teşekkür ederim.

İş birlikteliğimizi akademik bilgisi ile zenginleştiren Dr. Gamze Solmaz'a, her sohbetimizde daha da gelişmemiz için var gücüyle çabalayan kıymetli dostum Arş. Gör. Arzu Güngör'e ve her zaman yanımda olarak beni destekleyen, sevgisi ile bana güç veren Burhan Keskin'e teşekkür ederim.

Tuğçe KARAMANOĞLU

ÖZET**İŞ MOTİVASYONUNUN SANAL KAYTARMA İLE İLİŞKİSİNDE
YABANCILAŞMANIN ARACI ETKİSİ: DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİ**

Karamanoğlu, Tuğçe

Yüksek Lisans Tezi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı

Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Kâmil Orhan

Temmuz 2022, VIII + 78 Sayfa

Bu tez çalışması ile iş motivasyonunun sanal kaytarma ile arasındaki ilişkide yabancılaşmanın aracı etkisini gözlemlemek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda iş motivasyonu ve sanal kaytarma, iş motivasyonu ve yabancılaşma, sanal kaytarma ve yabancılaşma arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Araştırmanın örneklemini Denizli ilinde istihdamda olan 288 beyaz yaka statülü iş görenden oluşmaktadır. Verilerin toplanmasında Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği, Sanal Kaytarma Ölçeği, Dean'ın Yabancılaşma Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan Demografik Bilgi Formu kullanılmıştır. Oluşturulan model test edilirken SPSS *Process* makrosu kullanılarak aracı değişken analizi yapılmıştır. Analizler sonucunda iş motivasyonu ve sanal kaytarma, iş motivasyonu ve yabancılaşma arasında negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı olmayan, yabancılaşma ile sanal kaytarma arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı olmayan ilişkiler gözlemlenmiştir. Aracı etki analizi sonucunda ise araştırmanın modeline ilişkin hipotez reddilmiştir. Değişkenler ve alt boyutlarına ilişkin örneklemin demografik özellikleri açısından değerlendirmeler incelendiğinde ise cinsiyet ve medeni hal açısından anlamlı farklılaşmalara ek olarak yaş açısından negatif yönde ve anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır. Bu doğrultuda, değişkenlerin demografik değişkenler ile değerlendirildiği hipotezler kabul edilmiştir. Elde edilen bulgular alan yazın ışığında tartışılarak, sınırlılıklara ve önerilere değinilmiştir.

Anahtar kelimeler: İş motivasyonu, sanal kaytarma, yabancılaşma, aracı etki

ABSTRACT**THE MEDIATING ROLE OF ALIENATION IN THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON CYBERSLACKING: THE CASE OF DENİZLİ PROVINCE**

Karamanoğlu, Tuğçe

Master Thesis

Labour Economics and Industrial Relations Department

Labour Economics and Industrial Relations Programme

Adviser of Thesis: Prof. Kamil Orhan

July 2022, VIII + 78 Pages

In this thesis, it is aimed to observe the mediating effect of alienation in the relationship between work motivation and cyberloafing. In line with this purpose, the relationships between work motivation and cyberloafing, work motivation and alienation, and cyberloafing and alienation were examined.

The sample of the research consists of 288 white-collar employees who are employed in Denizli. Multidimensional Job Motivation Scale, Cyberloafing Scale, Dean's Alienation Scale and Demographic Information Form prepared by the researcher were used to collect data. While testing the created model, mediator variable analysis was performed using the SPSS Process macro. As a result of the analyzes, negative and statistically insignificant relationships were observed between work motivation and cyberloafing, work motivation and alienation, and positive and statistically insignificant relationships between alienation and cyberloafing. As a result of the mediating effect analysis, the hypothesis regarding the research model was rejected. When the evaluations regarding the variables and their sub-dimensions were examined in terms of demographic characteristics of the sample, in addition to significant differences in terms of gender and marital status, negative and significant relationships were found in terms of age. Accordingly, the hypotheses in which the variables were evaluated with demographic variables were accepted. The findings were discussed in the light of the literature, and limitations and suggestions were mentioned.

Keywords: Work motivation, cyberloafing, alienation, mediating effect

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	vi
TABLolar DİZİNİ.....	vii
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	viii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

MOTİVASYON

1.1.Motivasyon Kavramı ve Gelişimi	6
1.2.Motivasyon Kuramları	8
1.2.1. Kapsam Teorileri	8
1.2.1.1. Maslow ve İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.....	8
1.2.1.2. Alderfer ve ERG Teorisi	10
1.2.1.3. Herzberg ve Çift Faktör Teorisi	12
1.2.1.4. McClelland ve Başarı Motivasyonu Modeli	12
1.2.2. Süreç Teorileri	13
1.2.2.1. Vroom ve Beklenti (VIE) Teorisi	13
1.2.2.2. Lawler ve Porter'ın Geliştirilmiş Beklenti Teorisi.....	14
1.2.2.3. Adams ve Eşitlik Teorisi.....	15
1.2.2.4. Latham ve Locke'un Hedef Teorisi	15

İKİNCİ BÖLÜM

SANAL KAYTARMA VE YABANCILAŞMA

2.1. Sanal Kaytarma Kavramı ve Gelişimi.....	17
2.1.1. Sanal Kaytarmanın Boyutları.....	21
2.1.1.1. Önemli (Major) Sanal Kaytarma.....	21
2.1.1.2. Önemsiz (Minor) Sanal Kaytarma	21
2.2.2. Sanal Kaytarmanın Nedenleri	21
2.2. Yabancılaşma Kavramı ve Gelişimi.....	23
2.1.1. Yabancılaşmanın Boyutları.....	27

2.1.1.1.Güçsüzlük.....	29
2.1.1.2.Anlamsızlık	29
2.1.1.3.Normsuzluk	30
2.1.1.4.Yalıtılmışlık	30
2.1.1.5.Kendine Yabancılaşma.....	30
2.3. İş Motivasyonu, Sanal Kaytarma ve Yabancılaşma.....	31

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Örneklem.....	33
3.2. Veri Toplama Araçları	34
3.2.1. Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği	34
3.2.2. Sanal Kaytarma Ölçeği	34
3.2.3. Dean'ın Yabancılaşma Ölçeği	35
3.2.4. Demografik bilgi formu	35
3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler.....	35
3.4. İşlem.....	37
3.5. Bulgular.....	36
3.6. Ölçüm Araçlarına İlişkin İstatistikler.....	36
3.7. Araştırmaya İlişkin Betimsel İstatistikler.....	42
3.8. Değişkenler Arası Korelasyon Sonuçları	47
3.9. İş Motivasyonunun Sanal Kaytarma ile İlişkisinde Yabancılaşmanın Aracı Etkisi	49
SONUÇ	49
SINIRLILIKLAR VE ÖNERİLER.....	59
KAYNAKLAR	62
EKLER.....	74
ÖZ GEÇMİŞ	78

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 1. Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Aracı Model.....	5
Şekil 2. İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	9
Şekil 3. Geliştirilmiş Beklenti Teorisi Modeli.....	14
Şekil 4. Sanal Kaytarmanın Nedenleri ve Sonuçlarına İlişkin Çerçeve.....	23
Şekil 5. Aracı Değişken Diyagramı.....	36
Şekil 6. İş Motivasyonunun Sanal Kaytarma ile İlişkisinde Yabancılaşmanın Aracı Etkisine İlişkin Model.....	49

TABLolar DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 1. Maslow ve ERG Kavramlarının Karşılaştırılması.....	11
Tablo 2. Örneklemin Demografik Özellikleri.....	33
Tablo 3. Çok Boyutlu İş Motivasyonuna İlişkin AFA Bulguları.....	39
Tablo 4. Sanal Kaytarmaya İlişkin AFA Bulguları.....	40
Tablo 5. Yabancılaşmaya İlişkin AFA Bulguları.....	41
Tablo 6. Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Analizi Bulguları.....	42
Tablo 7. Değişkenlere İlişkin Cinsiyetler Arası Farklılaşmalar.....	43
Tablo 8. Değişkenlere İlişkin Medeni Durum Açısından Farklılaşmalar.....	44
Tablo 9. Değişkenlerin Yaşa İlişkin Korelasyon Sonuçları.....	45
Tablo 10. Değişkenlerin Örneklemin Öğütsel Durum Algısına İlişkin Korelasyon Sonuçları.....	46
Tablo 11. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Sonuçları.....	48
Tablo 12. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Durum Göstergesi.....	50

SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ

AFA	Açıklayıcı Faktör Analizi
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin

GİRİŞ

İnsan davranışı, felsefenin ve bilimin erken dönemlerinden itibaren süregelen bir inceleme konusu olarak karışımıza çıkmaktadır. Bireylerin eylem ve söylemlerine sebep olan faktörler her zaman merak konusu olmuş, haz arayışı ve acıdan kaçış ise davranış incelemelerinin ana temasını oluşturmuştur (Steers, Mowday ve Shapiro, 2004: s.378). On dokuzuncu yüzyıla gelindiğinde davranışın bilimi olarak doğan psikoloji ile bu noktadaki çalışmalar bilimsel bir disiplinin çatısı altına alınmıştır. Bu durum deneysel tekniklerin devreye girmesi ile hız kazanmıştır. Davranışı oluşturan faktörleri belirlemek adına birçok araştırmacı tarafından çeşitli deneysel düzenekler geliştirilmiştir. Yapılan araştırmalar sonucunda da canlıların davranışlarının hazırlayıcısı birçok motivasyonel faktörün olabileceği görülmüştür.

Bireylerin davranışlarına dair yapılan araştırmalara yeni kapılar açan endüstriyel çalışmalar ile motivasyon faktörleri incelenmiştir. Bilhassa yönetim kuramları ile ön plana çıkan ve yaşamı idame ettirmenin temel araçlarından biri olan çalışma, insan yaşamı içerisinde hayli uzun zaman dilimlerine tekabül etmektedir. Dolayısıyla çalışma ve çalışma ortamının yaşamı etkileyen yönleri de sosyal bilimlerde yüz yıllar boyu birçok yönden araştırma konusu olmuş ve olmaya devam etmektedir. Daha 1900'lü yıllarda, davranış araştırmaları emek sürecine dahil olarak "bilimsel yönetim" adı altında mühendislerin de inceleme konusu haline gelmiştir. İş gücünü sistemik bir şekilde düzenlemek ve verimliliği arttırmak amacıyla Taylor (1911) tarafından geliştirilen performans dayalı çalışma ve ücretlendirme sistemleri 1930'lu yıllara gelindiğinde küresel bir ilgi odağı haline gelmiş, davranış çalışmalarının hız kazanmasını sağlamıştır (Sennett, 2012: s.43). Taylor'un geliştirdiği zaman etüdü içerisinde bireyler ekonomik insan olarak gönüllülük esasını aşan eylemlerde bulduklarından ötürü kısa vadede üretimde verimliliği arttırsalar da uzun vadede eylemleri motivasyondan yoksun kalmıştır (Noble, 1984: s.37). Bu noktada Münsterberg (1913) ve Mayo (1933) gibi araştırmacılar tarafından Taylor'ın kapitalist düzen içerisinde küresel bir eğilim haline alan yaklaşımına alternatif yaklaşımlar geliştirilmiş, işçilerin bireysel ve duygusal özellikleri göz önünde bulundurularak oluşturulacak çalışma düzenekleri ve işe yerleştirmelerin önemine vurgu yapılmıştır (Schultz ve Schultz, 2007: s.362). Böylelikle performans etki eden nedenler, kuramsal düzlemde açıklanmaya başlanmıştır. İşgörenin iş yeri içerisinde geçirdiği süreler ve bu süre zarfında örgüt için sağlamış olduğu verimli çıktı işverenler için önem arz

etmektedir. Bu doğrultuda örgütlerde, işgörenin verimliliğini arttıran ve azaltan yani onu motive eden ya da motivasyonunu azaltan unsurların saptanması gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Eren 2008: s.493). Öyle ki, emek yoğun işlerin zaman içerisinde yerini bilgi yoğun işlere bırakması bu sürecin hızlanmasına etki etmektedir. Örgütler, bilgisini kullanacakları profesyonelleri elde etmek ve kendilerinde kalmalarını sağlamak için bir takım motive edici unsurları örgütün kuralları haline getirme yolunu seçmektedirler (Kantar 2008: s.15). Bu noktada son dönem akımlarından olan teknoloji, insan hayatının bir parçası haline gelen internet ve internetin kullanılabilirdiği araçlar ile örgütlerin ve işin bir parçası haline gelmiştir. Bu durum işgörelere sağlanan kolaylaştırıcı bir imkân olarak nitelendirilip bir motivatör halini alabilmektedir (Örücü ve Yıldız, 2014: s.99). Bunun yanı sıra örgüt içerisinde internet kullanımı işgörenin motivasyonunda bir araç da olabilmektedir. Bu durumda, işgören zaten azalmış olan motivasyonu için arttırıcı faaliyetlere yönelerek iş dışı internet kullanımı gerçekleştirebilmektedir. Bu olgu alan yazında karşımıza sanal kaytarma olarak çıkmaktadır.

Sanal kaytarma işgörelerin çalışma süreleri içerisinde örgüte ait cihazlar ve internet bağlantısını kullanarak iş ile ilgili olmayan, hususi işlemlere vakit ayırmasıdır (Lim, 2002: s.607). Örgütlerde sanal kaytarma eğilimi motive etme süreci ile ikircikli bir hal alarak verimlilik düzeyinin azalmasına ve örgüt içi süreçlerin aksamasına neden olabilmektedir (Keklik vd., 2015: s.133).

Henle ve Blanchard'a (2008: s.1069) göre sanal kaytarma olgusu önemli ve önemsiz sanal kaytarma olmak üzere iki alt boyutta tanımlanabilmektedir. Önemsiz sanal kaytarma işgörelere nezdinde herkes tarafından yapılabilen, kısa süreli ve örgüte zarar vermeyen bir kaytarma olarak nitelendirilmektedir. Önemli sanal kaytarma ise örgütü ve işgörelere zor durumda bırakacak uygulama ve sitelerde ciddi sürede zaman geçirmeyi ifade etmektedir.

Kimi araştırmacılara göre yaşam içerisinde uzun sürelere tekabül eden çalışma eyleminde işgörelere sanal dünyada gezintide olmaları özgürlükleri genişletici ve zihinsel olarak üretkenliklerini arttırıcı nitelikte olup olumlu etkileri doğurabileceği düşünülmektedir (Oravec, 2002: s.61; Henle ve Blanchard, 2008: s.1069). Öte yandan teknoloji çağı ile insanların her an yanında ve elinin altında olan internetin son yıllarda suistimal edici kullanım düzeyine gelerek tıpkı madde kullanımı gibi bağımlılık çalışmalarının konusu olması, örgüt içerisinde de insanların işlerinden uzaklaşma ve kaytarma gibi niyetleri ile işverenler ve işgörelere açısından değerlendirildiğinde bu

olgu uzun vadede hedefleri yakalamanın önünde ciddi bir engel teşkil edebilmektedir (Köse, Oral ve TÜresin, 2012: s.291; Keklik, Kılıç, Yıldız ve Yıldız, 2015: s.133).

Yabancılaşma kavramı bireyin kendisini bir noktada aidiyet sürecine dahil etmemesi ya da edememesi ile ilişkilidir. Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde iş yaşamı içerisinde yabancılaşmanın iş tatmini (Turan ve Parsak, 2011), iş yaşamı kalitesi (Erdem, 2014), liderlik (Babadağ ve İşcan, 2017; Öcal ve Barın, 2016), psikolojik sermaye (Çalışkan ve Pekkan, 2017), rol belirsizliği (Atay ve Gerçek, 2017) ve tükenmişlik (Ergun-Özler ve Dirican-Özçınar, 2014; Kesen ve Pabuçcu, 2016) gibi değişkenlerle beraber çalışıldığı görülmektedir. Ayrıca yabancılaşmanın yaratıcılık olanağı sunmayan tek düze işler ile uğraş sonucu ortaya çıkma (Shepard, 1971: s.387) ve yüksek iş gücü devri (Phillips, 2001: s.136) ile ilişkili olduğu, işgörenleri iş yaşam dengesi açısından da etkilediği yine alan yazın bilgileri arasında yer almaktadır.

Bu çalışma kapsamında da bireyin motivasyonu iş yaşamı doğrultusunda irdelenerek zamanının çoğunu geçirdiği ortamın ve aktivitenin onu ne denli etkilediğini görmek amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve en nihayetinde kendinden uzaklaşma ile sonuçlandığı bildirilen yabancılaşma olgusunun (Seeman, 1959: s.784) iş motivasyonu ile örgüt içerisinde, iş amaçlı kullanım için sunulan bilgisayar ve internet sistemlerinin kişinin kendi hususi işleri için kullanması olarak ortaya çıkan sanal kaytarma (Örücü ve Yıldız, 2014: s.99) olgusunun arasındaki ilişkide aracı etkisinin olup olmadığı test edilecektir. Alan yazında bu üç değişkenin birlikte incelendiği bir çalışma olmadığı için mevcut araştırmanın alan yazını genişletici ve destekleyici bir rolünün olduğu düşünülmektedir.

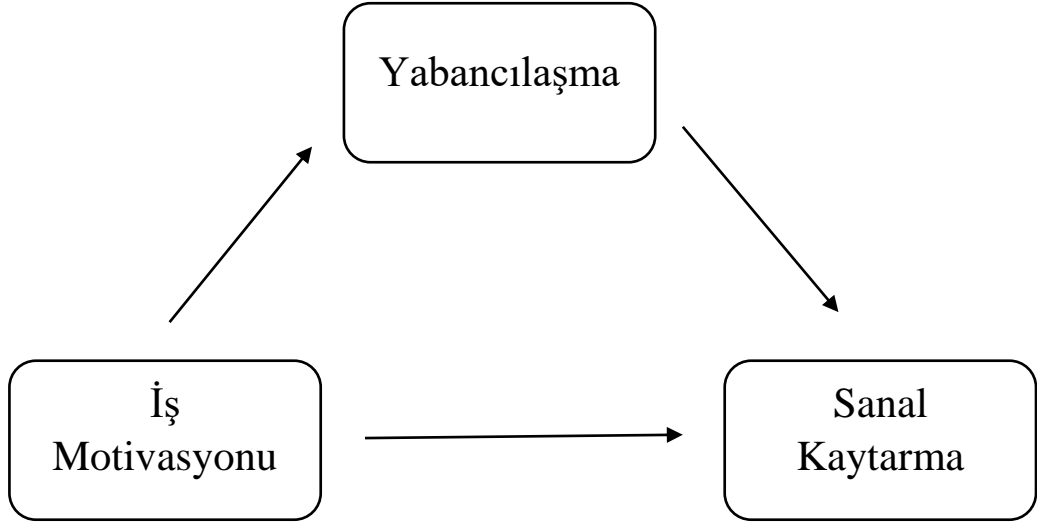
Bu düşüncenin gelişiminde alan yazın çalışmalarına ek olarak toplumsal izlenimler ve araştırmacı deneyimleri de yer almaktadır. 21.yüzyıl zeitgeist'ında teknoloji ile düşünüp teknoloji ile hissedilen bir toplum gözlemlenmektedir. Bu durum örgütlerin istihdam modellerinden, hizmet alanına değin birçok noktada da kendisini göstermeye başlamıştır. İnternetin yer almadığı bir örgüt olmadığı gibi interneti elinin altında bulundurmayan işgören de yok denecek düzeydedir. Tam da bu noktada teknolojinin kullanımına ilişkin tipik ve atipik durumlar konuşulur hale gelmektedir. Teknolojinin gölgesinde seri bir üretimi takip eden seri bir tüketim mevcuttur. Böylelikle işveren de işgören de dahasını aramakta, bu arayış içerisinde tükenmişlik, tatminsizlik, bağımlılık ve en nihayetinde motivasyon arayışı içerisinde olabilmektedir. Bu olgular araştırmanın konusunun belirlenmesinde kritik bir noktadadır. Bu olgulardan

hareketle araştırmacının real sektör içerisindeki gözlem ve deneyimleri ile araştırma için bir model oluşturulmuştur. Gözlemlere göre örgüt içerisinde teknolojinin beraberinde getirdiği değişim ve dönüşüm dalgasını yakalamaya çalışan işveren ve işgörenler bu dalgada hayatta kalabilmek için bir motivasyona ihtiyaç duymaktadır. Bu motivasyonun bulunamaması halinde adım adım işten, örgütten ve kendinden uzaklaşmakta bir diğer değişle yabancılaşmaktadır. Teknoloji bu sürecin sadece başlatıcısı değil aynı zamanda srdrcsdr. Işgren motivasyon arayışından eli boş dönmesi halinde doğrudan yabancılaşmamakta, öncesinde birtakım faaliyetlere yönelmekte ve kendisi için bir doyum yakalamaktadır. Bu doyum işverenin lehine olmadığı müddetçe atipik olarak değerlendirilmektedir.

Bu düşünceden hareketle iş motivasyonu, sanal kaytarma ve yabancılaşma ekseninde hipotezler oluşturulmuştur. Oluşturulan hipotezlerin sınanması aracılığıyla hem iş yaşamı hem de iş dışı yaşam içerisinde hayat kalitesini arttırmaya yönelik çalışma biçimi ve internet kullanım nerileri getirilebilir. Böylelikle yabancılaşma, motivasyon ve sanal kaytarma düzeylerine yönelik iyileştirici ya da önleyici uygulamaların sağlanabileceği dşnlmektedir. Tüm bu bilgiler ışığında teknolojinin hayatlarımızda giderek daha fazla yer aldığı gerçeğinden hareketle örgütler içerisinde bireyin yabancılaşma düzeyinin iş motivasyonu ve sanal kaytarma düzeyleri arasındaki ilişkide aracı bir etkisinin olabileceği dşnlmektedir.

Bu doğrultuda, kurulan modeli test edebilmek adına bir evren ve örneklem belirlenmiş, kolay ulaşılabilirlik açısından Denizli ilinde istihdamda olan beyaz yaka statüsündeki işgörenler evreni oluşturmuştur. Çeşitli sanayi kuruluşları, insan kaynakları departmanı ve sosyal ađ üzerinden evren dahilinde rneklemeye ulaşılmış ve araştırma daveti iletilmiştir. Elde edilen verilere araştırma modeli kapsamında ilişki, aracı etki ve farklılaşmaları gözlemlemek adına bir dizi analiz gerçekleştirilmiştir.

Araştırma kapsamında ilk olarak değişkenlere ilişkin kuramsal bir ereve sunulmaktadır. Ardından ana değişkenlerin birbirleri ile keşiştiği alan yazın bilgilerine değinilerek araştırmanın yöntemi ve kurulan hipotezlere yer verilmiştir. Hipotezlerin test edilmesi noktasında ilk olarak örneklem demografik özelliklerine ve örgütsel algılarına ilişkin betimleyici istatistiklere sonrasında değişkenler arasındaki ilişkiye son olarak da aracı etkiye yönelik bulgular aktarılmıştır. Elde edilen bulgular alan yazın ışığında tarışılmış ve birtakım önerilere yer verilmiştir. Araştırmanın konusu doğrultusunda oluşturulan model Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Aracı Model

BİRİNCİ BÖLÜM

MOTİVASYON

1.1.Motivasyon Kavramı ve Gelişimi

Bireyi hareket etmeye iten güdü antik dönem düşünürlerinden itibaren ilgi çeken bir konudur. Stoacılar, “hormê” kavramı ile bireyin niyetli eylemlerinin altında yatan psikolojik motivasyona gönderme yapmaktadır (Meyer, 2018: s. 110). Latince hareket anlamına gelen “motus” kelimesinden türeyen motivasyon kavramı, bir eylemin yönü, gücü ve kalıcılığı doğrultusunda gelişen, aynı zamanda bireyin seçim özgürlüğüne ve gönüllük esasına dayanan etki olarak nitelendirilmektedir (Atkinson, 1964: s.2; Vroom, 1964: s.6). Canlıların davranışlarının neden ve sonuçlarını anlama noktasında araştırmacılar hedonistik bir eğilim etrafında toplanmış, davranışı oluşturan motivasyonların ve onu sürdüren alışkanlıkların incelemesine yönelmişlerdir (Steers, Mowday ve Shapiro, 2004: s.380).

Türkçe’de “motive” kavramına dair yaygın tanımlamalar bireyleri harekete geçiren, onları bir aksiyonda bulunmak üzere hazırlayan güdü ya da itki olarak bilinmektedir (Eren, 2004: s.470). Daha kapsamlı tanımlamalarda ise “motivasyon” kavramı, bireyi belirli bir yöne ya da amaca doğru harekete geçmeye iten ve hareketin devam etmesini sağlayan üç bileşenli bir yapıda tasvir edilmektedir (Lundy ve Cowling, 1996: s.298). Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde bireyleri motive eden unsurlar çok boyutlu yapılarda incelenmekte ve Motivasyon Kuramları çerçevesinde Temel İhtiyaçlar, Dış Faktörler, İç Faktörler ve Yönetim Kuramları olarak kategorilendirilmektedir (Hauser 2014: s.245).

Başlangıçta insan davranışlarını inceleyen araştırmaların fizyolojik ihtiyaçlar etrafında şekillendiği görülmektedir. Zaman içerisinde bireyleri açlık, susuzluk, öfke ve cinsellik gibi fizyolojik ihtiyaçları karşılama noktasında harekete geçiren güdülerin ne olduğuna dair incelemeler başarı, aidiyet, sevgi gibi sosyo-psikolojik ihtiyaçların da incelemelere dahil olması ile geniş bir araştırma sahasına yayılmıştır (Miller, 1957: s.1271; Wright ve Wiediger, 2007: s.6). “Bireyi harekete geçirenin”, “harekete geçerken hissedilenin” ve “harekete geçtikten sonra bu eylemi sürdürmeyi sağlayanın” ne olduğuna dair sorular ile motivasyon çalışmaları genişletilmiştir (Charles, Drenth ve Henk, 2013: s.253). Böylelikle, başlangıçta zietgeist’e uygun olarak fizyolojik temelli

başlayan motivasyon araştırmaları yine dönemim ruhuna uygun olarak psiko-sosyal içeriklere doğru genişlemiştir. Bununla birlikte motive edenin ne olduğuna dönük ilgi sürecin nasıl işlediğinin açıklanmasına yönelmiştir.

Daha çok psikologların inceleme alanını oluşturan motivasyon çalışmaları davranışsal ve bilişsel boyutları ile araştırmalarda yer almaktadır. Motive olan bireyin yoğun bir uyarılmışlık ve enerji halinde olmasının davranışsal boyutta gözlemleri kolaylaştırıcı bir etki yarattığı bilinmektedir. Bilişsel boyuta gelindiğinde ise süreç daha karmaşık bir hal almakta, bireysel ve kültürel etmenler ile bireyin motivasyon süreci doğrudan gözlemlenemeyen birçok faktörden etkilenir hale gelmektedir (Wigfield, Eccles, Schiefele, Roeser ve Davis-Kean, 2008: s.406). Bu noktada psikanalitik yaklaşım bireyi motive eden, onu fizyolojik çıktılara götüren süreçleri, sinir sistemi içerisinde gelişen libido ya da seksüel enerji adı altında kişinin haz arayışı olarak nitelendirmektedir (Freud, 1920/2014: s.14). Benzer bir şekilde Lorenz, bireylerin içsel enerjilerinin depolandığı rezervuarlarının olduğunu ve bu enerjiyi dışa vurma ihtiyacının bireyi davranışa hazırladığını öne sürmektedir (1950: s.236). Alternatif yaklaşımlar ise bireylerin bu içsel enerjilerinin bilişsel bir öncülü olacağı yönünde yorumlamalar getirmektedir. Bu doğrultuda, kişiliğin bileşenleri olan bilişsel şemalar, beceri ve eğilimlerin davranışın oluşumunda da etkin rol oynadığı öne sürülmektedir (McClelland, 1987: s.36). Eklektik yaklaşım sunan açıklamalara göre ise motivasyon, güdü ve alışkanlıkların birleşimi ile ortaya çıkmaktadır (Hull, 1943: s.51). Üç bileşenli motivasyon tanımına göre ise belirli bir amaç, bir ihtiyaç doğrultusunda bireyin kendisine bir yön belirlediği, ardından harekete geçtiği ve hedefine ulaşana kadar bu hareketi sürdürdüğü yönündedir (Armstrong, 2009: s.317).

Bireyin kendisine belirlediği yönde hedefe ulaşana değin hareket halinde olması, 1930'lu yıllardan sonra endüstri ve örgüt psikologlarının, yöneticiler ile bir araya gelme ve çalışma yaşamı içerisinde bireyin performansına etki eden faktörleri belirleme noktasında yoğun araştırmalar içerisine girmelerine neden olmuştur (Steers, Mowday ve Shapiro, 2004: s.380). Bu araştırmalarda genel eğilim olarak performansı artırma noktasında çevresel faktörlere odaklanılmış, bireyin üretim bandı içerisinde barındırdığı duygu ve düşünceler ikincil önemde görülmüştür. Yirminci yüzyılın yarısına, 1950'li yıllara gelindiğinde ise yapılan çalışmalarda bireysel faktörlere odaklanılarak performansın içsel güdüleyicileri araştırılmaya başlanmış ve daha kapsamlı motivasyon teorileri geliştirilmiştir. İzleyen dönemde, 1960'lardan sonraki süreç ise motivasyon

kuramlarının altın çağı olarak nitelendirilmiştir (Steers, Mowday ve Shapiro, 2004: s.381). Organizasyonların insan yönüne odaklanan çalışmaların artışı ile performansa yönelik tanımlamalar da biçim değiştirmiş, yetenek ve motivasyon bireylerin performansını belirleyen iki önemli etken olarak değerlendirilmiştir (Gallagher ve Einhorn, 1976: s.358).

1.2.Motivasyon Kuramları

Literatürde motivasyon kuramları genellikle bireyi neyin motive ettiğine dair içsel faktörlerin ön planda olduğu kapsam teorileri ve davranışın nasıl motive edildiğine dair dışsal faktörlerin ön planda olduğu süreç teorileri olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir (Tosi ve Mero, 2003: s.72). Daha çağdaş yaklaşımlar bireyi içsel ya da dışsal faktörlerin ötesinde değerleri, inançları, arzuları, hedefleri, çıkarları ve güduları gibi tüm yönleri ile ele almanın daha sağlıklı değerlendirmeler sunacağını belirterek eklektik bir modele ihtiyaç duyulduğunu öne sürmektedir (Grynko, Krupskyi, Koshevyi ve Maximchuk, 2017: s.1104). Çalışmanın bu kısmında literatürde yer alan motivasyon kuramları kapsam ve süreç teorileri başlıkları altında aktarılacaktır.

1.2.1. Kapsam Teorileri

Bireylerin davranışlarını motive eden faktörleri içsel süreçlere odaklanarak inceleme alanı oluşturan kapsam teorileri yetenek, algı, tutum gibi etmenlerin davranışın yordayıcısı olduğunu öne sürmektedir. Bu teoriler sadece davranışı oluşturan faktörlerin ne olduğu ile ilgilenmektedir. Davranışı, motivasyon sürecini ve motivasyon sonrası gelişen davranışlar üzerindeki etkileri çalışmalarına dahil etmemişlerdir (Yeşil, 2016: s.168).

Bu doğrultuda kapsam teorileri içerisinde; Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, Alderfer'in ERG Teorisi, Herzberg'in Çift Faktör Teorisi ve McClelland'ın Başarı İhtiyacı Teorisi olmak üzere en yaygın kullanıma sahip dört teoriden bahsedilecektir.

1.2.1.1. Maslow ve İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

İnsanların yaşam akışları içerisinde çeşitli ihtiyaçları bulunmaktadır. Maslow'a göre bu ihtiyaçlar fizyolojik, güvenlik, sevgi ve aidiyet, saygınlık ve kendini gerçekleştirme şeklinde kategorilendirmek mümkündür. Bu ihtiyaçlar her birey için farklı öneme sahip olmakla beraber Maslow sağlıklı bir kişilik için fizyolojik, güvenlik,

sevgi ve aidiyet ihtiyaçlarının başarılı bir şekilde karşılanması gerektiğini belirtmektedir. Bu ihtiyaçlar başarılı bir şekilde karşılandıktan sonra kişi kendi potansiyeline yönelik arayışlara girerek saygınlık kazanma ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını giderme yoluna girebilmektedir (Maslow, 1943: s.371-386). Literatürde Maslow'un belirttiği ihtiyaçlara dair piramit şeklinde yaygın bir görsel betimleme bulunmaktadır ancak Maslow'un kendisi bu hiyerarşik ihtiyaçlar için herhangi bir görsel betimlemeye başvurmamıştır. Takipçileri Maslow'un söylemlerinden hareketle Şekil 2.'deki gibi bir piramit ile hiyerarşik ihtiyaçları tanımlama yoluna gitmiştir.



Şekil 2.İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Boere, 2006: s.2).

Her ne kadar Maslow'un kendisi bu şekilde bir görsel betimlemeye ve ihtiyaçları net çizgiler ile sıralamaya gitmese bile söylemlerinde yansıttığı hali ile temel ihtiyaçlar Şekil 2.'de yer alan piramitteki gibi bir önemde algılanmaktadır. Bu doğrultuda, bireyin karşılaması gereken 3 temel ihtiyaç bulunmaktadır. Bunlardan ilki nefes alma, yemek yeme, su içme, barınacak bir yere sahip olma gibi hayatı devam ettirmek için öncelikli bir öneme sahip fizyolojik ihtiyaçlardır. Birey bu beş katedeki ihtiyaçların tümünü hissetse bile ihtiyaçlarını giderme noktasında önceliği fizyolojik ihtiyaçlara verecektir. Fizyolojik ihtiyaçların karşılanmasından sonra birey mevcut anının ve gelecekteki anlarının güvenliğine dair bir arayışa girecek ardından can güvenliğini sağlamaya yönelik ihtiyaçlarını temin etmeyi seçecektir. Bunlar tehlikeden uzak bir yaşam, iş ve para sahibi olma, hastalık ve yaşlılık gibi gelecekte risk barındırabilecek unsurlara dair

güvence oluşturmak şeklinde örneklendirilebilirler. Güvenlik ihtiyacının temininden sonra birey sosyal bir varlık olarak kendisini fark edecek ve bir yere ait olma, sevme ve sevebilme yönünde ihtiyaçlarını karşılamaya çalışacaktır (Maslow, 1943: s.371-380).

Sağlıklı bir kişilik geliştirmenin temel şartlarını sağladıktan sonra birey daha fazlası için bir aksiyonda bulunup gelişim ihtiyaçlarına yönelecektir. Maslow ait olunan sosyal çevrede fark edilme ve takdir görme ihtiyacı ile kişinin kendini gerçekleştirme ihtiyacı noktasında net sınırların olmadığını, bu iki seviyenin birbiri ile yakın ilişki içerisinde olduğunu belirtmektedir. Bireyin potansiyelini tam anlamıyla kullanabilmesini, bir konuda ustalaşmasını ve başarıyı doruklarda yaşamasını içeren düzeyi ise kendini gerçekleştirme olarak tanımlamaktadır (Maslow, 1954/1970: s.90-93).

Son olarak, bireyin temel ve gelişim ihtiyaçlarına dair tanımlamalarında gelişim ihtiyaçlarının iki düzey ile kalmadığını görüp kendi çalışmasına dair bir eleştiride bulunarak büyüme ihtiyaçlarını genişletmiş ve yeni düzeyler açıklamıştır. Bu doğrultuda büyüme ihtiyaçlarını saygınlık ve takdir kazanma, bilişsel gelişim, estetik gelişim, kendini gerçekleştirme ve kendini aşma olmak üzere beş boyutta detaylandırmıştır (Maslow, 1987: s. 64). Bilişsel ihtiyaçlar bireyin merakını ve anlam arayışı, estetik ihtiyaçlar salt güzellik arayışı, kendini gerçekleştirme bireyin içsel doruğa ulaşımı ve son olarak kendini aşma boyutu kendini gerçekleştirmeden farklı olarak bireyin kendisini aşan fedakarlıklarda ve manevi üretkenlikte bulunma hali şeklinde gelişmektedir (Maslow, 1969: s.7).

1.2.1.2. Alderfer ve ERG Teorisi

Motivasyon konusunda çalışmalar yapan bir diğer teorisyen Alderfer de bireylerin yaşam akışı içerisinde karşılanması gereken ana ihtiyaçlarının olduğunu öne sürmektedir. Alderfer Maslow'dan farklı olarak ihtiyaçları üç ana kategoride ve hiyerarşik olmayan düzeyde açıklamaktadır. Bunlar Varoluş (Existance), İlişki kurma (Relatedness) ve Gelişim (Growth) olmak üzere teoriye de adını veren ihtiyaçlardır. (Alderfer, 1969: s.142). Varoluş ihtiyacı bireyin yaşamda var olabilmesi için en temelde yer alan ve Maslow'un birinci düzeyde tanımladığı fiziksel ihtiyaçlara eş değer ihtiyaçlardan oluşmaktadır. İlişki kurma ihtiyacı ise bireyin sosyal çevresi ile etkileşimde bulunarak manevi bir tatmin arayışını içermektedir. Alderfer'in bu ikinci ihtiyacı Maslow'un üçüncü basamak ihtiyacı olan ait olma ve sevgi ihtiyacına tekabül

etmektedir. Son olarak gelişim ihtiyacı ise Maslow'un saygınlık ve takdir kazanma ihtiyacı ile kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarının birleşiminden oluşmaktadır (Alderfer, 1969: s.146). Geriye kalan iki ihtiyaç düzeyi Alderfer tarafından göz ardı edilmemiştir aksine güvenlik ve saygı görme ihtiyaçları kendi içlerinde iki kola ayrılarak üç ana kategorinin içerisine dağıtılmıştır. Bu konuya ilişkin kapsamlı bir karşılaştırma ise Schneider ve Alderfer (1973: s.490) tarafından Tablo 1.'deki gibi sunulmuştur.

Tablo 1. Maslow ve ERG Kavramlarının Karşılaştırılması

Maslow Kategorileri	ERG Kategorileri
-Fizyolojik İhtiyaçlar	-Varoluş
-Güvenlik (materyal yönden)	
-Güvenlik (kişiler arası)	-İlişki Kurma
-Ait olma ve Sevgi İhtiyacı	
-Saygı ve Takdir Kazanma (kişiler arası)	
-Saygı (kendine dönük)	-Gelişim
-Kendini Gerçekleştirme	

Kaynak: Schneider ve Alderfer, 1973: s.490.

Sosyal bilimler içerisinde gelişen teorilerin, o teorileri geliştiren teorisyenlerin kendi yaşantısına da ışık tuttuğunu belirten Alderfer (1989: s.351) geliştirdiği bu üç temel ihtiyaç düzeyinin Maslow'un belirttiği gibi hiyerarşik bir biçimde ilerleme gerekliliğinin bulunmadığını dile getirmektedir. Ona göre kişi o anki ihtiyaç haritasına göre bir yol izleyerek ihtiyaçlarını temin etmektedir. Örneğin kişi varoluş ihtiyaçlarını giderdikten sonra gelişim ihtiyaçlarına yönelebilir, ilişki kurma ihtiyacı onun için daha az önem arz edebilir (Alderfer, 1989: s.353). Tam da bu noktada Alderfer'in teorisi iş yaşamı ile birleşmektedir. Maslow'un teorisi genel hayat akışı içerisine hitap etmekte ve bizzat Maslow tarafından iş yaşamı özelinde değerlendirilmemektedir. Öte yandan Alderfer (1972) teorisini yönetim psikolojisinin de bir parçası haline getirerek bireylerin iş yaşamı içerisindeki ihtiyaçlarına da uygulanabilirliği yönünden açıklamaktadır (Porter, Bigley ve Steers, 2003: s.8).

1.2.1.3. Herzberg ve Çift Faktör Teorisi

Kapsam teorileri başlığı altında incelenen bir diğer teori Herzberg, Mausner ve Snyderman (1959) tarafından oluşturulan çift faktör teorisidir. Bu teoriye göre motivasyon kavramı iş yaşamı içerisinde işgöreni etkileyebilecek unsurlar üzerinden şekillendirilmektedir. Herzberg ve arkadaşları (1959: s.142) bu unsurları hijyenik faktörler ve güdüleyici faktörler olarak ikiye ayırmaktadır. Hijyenik faktörler iş ortamında olmaması halinde bireyin motivasyonunu düşüren ve dışsal olarak nitelendirilen faktörlerden oluşmaktadır. Bunların arasında ücret, kişiler arası gelişmiş ilişki, süpervizyon desteği, örgüt politikaları ve çalışma koşulları yer almaktadır. Bu faktörlerin içeriğinde yer alan güdüleyicilerin yokluğu halinde kişi motivasyon eksikliği hissedebilmektedir. Güdüleyici faktörler ise bireyin iş yaşamı içerisinde motive olmasını sağlayan başarı, terfi, sorumluluk, gelişim gösterme, tanınma ve takdir edilme gibi içsel faktörlerdir. Güdüleyici faktörler içsel kaynaktan gücünü aldığı için hijyen faktörleri gibi iş ile doğrudan ilişki içerisinde değildir. Yani güdüleyici faktörlerin fiziki destek ile ortamda bulunmaması halinde bireyin motivasyonu olumsuz yönde etkilenmemektedir. Ancak hijyen faktörleri kaynağını çevreden, yani diğerlerinden aldığı için iş ile doğrudan ilişki halindedir ve iş görenin motivasyonunu önemli ölçüde etkilemektedir (Tietjen ve Myers, 1998: s.226).

1.2.1.4. McClelland ve Başarı Motivasyonu Modeli

İlk olarak Murray'ın (1938) ortaya attığı başarıma ihtiyacı teorisi McClelland (1961) tarafından daha kapsamlı bir şekilde açıklamalar getirilmesi sonucu Başarı Motivasyonu Teorisi adı ile alan yazına girmiştir. McClelland motivasyon ihtiyacı için hiyerarşik bir modeli reddederek başarı, güç ve bağlılık gibi ihtiyaçların motivasyon üzerindeki etkilerine odaklanmıştır. Öyle ki bireyin başarmaya ve bağ kurmaya olan ihtiyacı ve bunun için barındırdığı güç, motivasyonu doğuran unsurlardır. Sosyal bir varlık olan bireyin bu ihtiyaçları hissetmesi ve gidermesi onun çevresel uyaranlar ile girdiği etkileşimden ileri gelmektedir. McClelland'a göre bireyi davranışa götüren tüm güdüler öğrenilmektedir. Birey olumlu ya da olumsuz hisleri öğrendiği gibi onu motive edecek unsurları ve motivasyon kaynağını kendi içerisinde öğrenmektedir (Miner, 2005: s.48). Bu öğrenmenin sonunda kişiden kişiye farklılaşmakla beraber birtakım ihtiyaçların varlığı ortaya çıkmaktadır.

McClelland'ın teorisinde de bireyi tatmin etme noktası iş yaşamı içerisine döndüğü ihtiyaçlardan oluşmaktadır. Zamanının büyük çoğunluğunu iş ortamı içerisinde geçiren ya da bir işe sahip olmak üzere bir dizi koşulları karşılamakla meşgul olan birey yoğun bir başarıma ihtiyacı hissetmektedir. Bu ihtiyacı gidermek için iş ortamında etkin bir biçimde performans gösterme gücü doğmaktadır (Steers, Mowday ve Shapiro, 2004: s.381).

1.2.2. Süreç Teorileri

Süreç teorileri insan davranışını ve motivasyonu açıklama noktasında davranışın nasıl başlayıp nasıl devam ettiğine açıklık getirmeyi hedefleyen teorilerdir. Bu teorilere göre ihtiyaç, motivasyonu etkileyen faktörlerden sadece birisidir. Motivasyonun kompleks yapısını oluşturan içsel ve dışsal daha birçok faktör bulunmaktadır. Beklenti Teorisi ile Vroom, Geliştirilmiş Beklenti Teorisi ile Lawler ve Porter, Eşitlik Teorisi ile Adams ve son olarak Hedef Teorisi ile Latham ve Locke motivasyon sürecine ilişkin açıklamaları ile süreç teorilerini oluşturmaktadırlar.

1.2.2.1. Vroom ve Beklenti (VIE) Teorisi

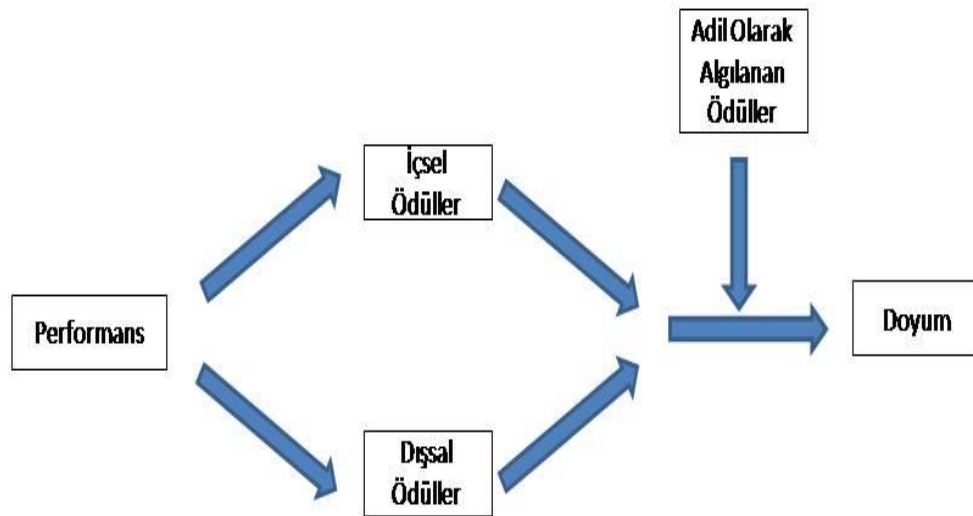
Vroom'un (1964) Beklenti Teorisi bireyleri motive eden faktörlerden ziyade motivasyonun başlaması, sürmesi ve sonuçlanması hallerini açıklamaya odaklanan bir teoridir. Bu yönüyle süreç teorileri başlığı altında incelenen teorilerden beklenti teorisine göre motivasyon sürecinin üç temel belirleyicisi vardır. Bunlar valans (Valance), araçsallık (Instrumentality) ve kurama da adını veren beklenti (Expectancy) faktörleridir (Van Eerde ve Thierry, 1996: s.577). Valans faktörü kişiden kişiye değişiklik gösterebilmekle birlikte bireyin performansı sonrası gelebilecek ödüle veya faydaya dair önceden yüklediği anlamı ve elde ettiği değeri ifade etmektedir. Araçsallık faktörü bireyi ödüle götüren eylemin onu ne düzeyde motive edeceğine dair inancını göstermektedir. Son olarak beklenti faktörü ise bireyi ödüle götüren süreçte ödülü almaya ne kadar yakın olduğuna dair beklentisini içermektedir. Beklenti faktörü sadece bireyin değil örgütün de algısına dayanmaktadır. Birey ödüle dair bir beklenti oluşturabilmektedir ancak bunu etkileyen tek şey bireyin algısı değil aynı zamanda örgütün o ödüle dair oluşturduğu ulaşılabilirlik düzeyidir (Newstrom ve Davis, 1993: s.148-149).

Sonuç olarak Vroom'un bu teorisi bireyin performansı içerisinde üç temel faktör olduğunu belirtmektedir. Bireyin ödül elde etme sürecindeki çabası ve performansı

arasındaki ilişkiye dayanan bu teoride önemli olan kişinin beklentisidir. Bu beklentinin düzeyi bireyi motive eden ve onu hedefe götüren unsurdur (Bateman ve Zeithaml, 1990: s.531).

1.2.2.2. Lawler ve Porter'ın Geliştirilmiş Beklenti Teorisi

Vroom'un teorisinin geliştirilmiş versiyonu olan bu teoride Lawler ve Porter (1967) Vroom'dan farklı olarak sonuçtan elde edilen doyuma da odaklanmıştır. Bu teoriye göre, birey ödüle ulaşmak için gösterdiği çabayı ve ödüle dair oluşturduğu beklentiyi sonuca ulaştığında bir ölçüme tabii tutmaktadır. Sonuca ulaştığında elde ettiği ödül ya da fayda beklentisine denk ya da fazlaysa kişi motive olmaktadır. Ancak elde ettiği ödülün beklentisinin altında kalması halinde durum tersine dönmekte ve bireyin motivasyonu azalmaktadır (Lawler ve Porter: 1967: s.23). Bireyin beklentisi ve doyumuna ilişkin çerçevesi çizilen bu teoriye dair görsel bir anlatım Şekil 3.'te yer almaktadır.



Şekil 3. Geliştirilmiş Beklenti Teorisi Modeli (Lawler ve Porter, 1967: s.23).

Yukarıdaki şekilde de betimlendiği üzere birey performansını içsel veya dışsal ödüllere yöneltmekte ve kendi performansı için hak edebileceği bir ödül belirlemektedir. Sonuca ulaştığında beklentisinin karşılanması halinde bir doyum deneyimlemektedir.

Sonuç olarak, Geliştirilmiş Beklenti Teorisi bireyi motivasyona ve verimliliğe götüren sürecin “Çalışanın ne kadar iyi performans gösterdiğinden değil, şirketin onları ne kadar iyi ödüllendirdiğinden. (“Not how well employee performing, but how well the company is rewarding them.”) (Porter ve Lawler, 1968: s.118) ileri geldiğini belirten bir teori olarak motivasyon konusuna bir açıklama sunmaktadır.

1.2.2.3. Adams ve Eşitlik Teorisi

Motivasyon sürecine ilişkin açıklamalarda bulunan bir diğer teorisyen Adams’a (1965: s.267) göre sosyal birer varlık olan insan her daim çevresini gözlemler haldedir. Birey kendi performansı ve elde ettiği çıktıyı diğerlerinin performansları ve elde ettikleri çıktılar ile kıyaslar. Bu kıyaslama sonucu eşitsizlik algısı oluşması motivasyon ve performans üzerinde olumsuz etkilere yol açmaktadır. Bireyin organizasyon içerisindeki motivasyonu ve performansı kendisini ve diğerlerini algıladığı eşit ve adil koşullar ile doğru orantılıdır. Bu eşitlik arayışı işe alım, işi sürdürme ve işten ayrılma gibi süreçlerde de yer almaktadır. Birey kendi yetkinlik ve yeterliliklerini kıyasladığı gibi bu yetkinlik ve yeterlilikler doğrultusunda neyi hak ettiği, neyi elde ettiği ve diğerlerinin nasıl bir sürece tabii olduklarını analiz etmektedir.

Sonuç olarak, Adams (1965: s.268) eşitlik ve adalet algısının organizasyonlar için önemine vurgu yaparak bunun sağlanması halinde istenilen verimlilik düzeyine ulaşabileceğini öne sürmektedir.

1.2.2.4. Latham ve Locke’un Hedef Teorisi

Motivasyonu açıklama noktasında süreci değerlendiren bir diğer teori Latham ve Locke (1979) tarafından geliştirilen Hedef Teorisi’dir. Bu teoriye göre bireye ulaşabileceği bir hedef verildiğinde ve bu hedefe giderken ihtiyaç duyabileceği etmenlere ulaşması sağlandığında motivasyon düzeyi yükselmektedir. Burada esas olan hedef belirlenirken bireyin potansiyelinin göz önünde bulundurulması ve karşılıklı kabule dayandırılmasıdır (Latham ve Locke, 1979: s.68-69). Kişi hedefine ilerlerken geri beslemelerde bulunulması ise bir diğer önemli noktadır. Performans devam ederken geri beslemede bulunulması ile bireyin dikkati işe yoğunlaşmakta ve görevi veren kişi ile arasındaki iletişim ağı kuvvetlenmektedir (Locke ve Latham, 1990: s.241). Aynı zamanda kişinin öz düzenleme becerisine de katkısı olan bu hedef ve geri besleme süreci örgüt içerisinde bireysel gelişim ve grup gelişimini de destekleyici bir rol oynamaktadır. Ek olarak, araştırmacılar tarafından hedefin içeriğine yönelik

gerçekleştirilen çalışmalarda belirli ve zor görevlerin belirsiz görevlere kıyasla daha yüksek performans sergilenmesi noktasında uyarıcı olduğu ve bireye görevi veren kişi tarafından “elinden gelenin en iyisini yap” şeklinde destekleyici bildirimler ile bir meydan okumaya itilmesinin de yine performansı olumlu yönde güdülediği aktarılmıştır (Latham ve Locke, 1991: s.215).

İKİNCİ BÖLÜM

SANAL KAYTARMA VE YABANCILAŞMA

2.1. Sanal Kaytarma Kavramı ve Gelişimi

Sanayi Çağı 1990'ların sonrasında gelişen ve değişen teknoloji ile beraber Endüstri Sonrası Çağı adı altından yeni bir boyut kazanmış, üretim ve tüketim araçlarına yeni bir soluk getirmiştir. İlk zamanlar endüstri sonrası olarak nitelendirilen bu dönem zaman içerisinde internet kullanımının yaygınlaşması ve serbestleştirilmesi ile bilginin ışık hızında işlenmesini sağlayarak Enformasyon Çağı, Türkçe adı ile Bilişim Çağı olarak nitelendirilmiştir (Castells, 2007: s.42). Teknolojinin hızla geliştiği bu dönemde bilişim teknolojisi de geniş bir spektrum ile üretim, hizmet ve tüketim gibi çeşitli sahalara kolaylıkla erişimi sağlamış ve Sanayi Çağı sonrası *global bir köy* haline gelen dünyayı adeta küçük bir cadde haline getirmiştir (Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu, 2017: s.431).

Bu durumun sanayi ve üretim tesislerindeki serüveni çalışma ortamı içerisinde işçinin gerçekleştirmiş olduğu işe yönelik çıktıyı azaltması ya da yavaşlatması olarak iş gücünü sistematik bir şekilde düzenlemek ve verimliliği arttırmak amacıyla Taylor (1911) tarafından geliştirilen performans dayalı çalışma ve ücretlendirme sistemleri ile başlamıştır. 1930'lu yıllara gelindiğinde ise küresel bir ilgi odağı haline gelmiş, davranış çalışmalarının hız kazanmasını sağlamıştır (Sennett, 2012: s.43). Taylor'un geliştirdiği zaman etüdü uygulamaları sistemlerinde, bireyler “ekonomik insan” olarak gönüllülük esasını aşan eylemlerde bulduklarından, kısa vadede üretimde verimliliği arttırsalar da uzun vadede, eylemleri motivasyondan yoksun kalmıştır (Noble, 1984: s.37). Bu durum ise hem işçiyi hem de işvereni verimlilik artışını sağlama ve koruma yönünde alternatiflere yöneltmiştir. Tam da bu noktada devreye teknoloji girmiş, gelişen ve dönüşen bir sürece öncülük etmiştir.

Öyle ki, uzun yıllardan beri şirketlerin beyaz yaka çalışanları başta olmak üzere, birçok çalışanın yerini bilgisayar ve internet sistemleri almaktadır. Hatta üretim hattında da bilgisayar ve internet kullanımına yer verilmektedir. Şirketin sağlamış olduğu bu olanaklar çoğu araştırmacıya göre hem işi kolaylaştırmakta hem de çalışanların verimliliğini arttırmaktadır (Oravec, 2002: s. 61; Henle ve Blanchard, 2008: s.1069). Bu kanının aksine kimi araştırmacılar da teknolojinin iş dışında da hayatın birçok alanına entegre olması ile gündelik ve kişisel sanal aktivitelerin mesai saatlerinde de

gerçekleştirilebileğini öne sürmektedir. Böylelikle iş için ayrılan sürede bir suistimalin gerçekleşebileceğini ve üretken olmayan davranışlarda bulunulabileceğini belirtmektedir (Köse, Oral ve TÜresin, 2012: s.291; Keklik, Kılıç, Yıldız ve Yıldız, 2015: s.133). İlgili alan yazın incelendiğinde bu durumun sanal kaytarma, sanal aylaklık, siber aylaklık gibi farklı kavramlar kullanılarak açıklanmaya çalışıldığı görülmektedir.

Sanal kaytarma kavramının kökeni, sosyal psikoloji alanyazınında çok daha eski dönemlerde tanımlanan, sosyal kaytarma kavramında aranabilir. Bu nedenle bu bölümde sırasıyla erteleme ve sosyal kaytarma kavramlarının açıklanmasına yer verilmesi yerinde olacaktır. Bu kapsamda ilk olarak erteleme ve sosyal kaytarma kavramlarından bahsedilmiştir.

Erteleme olgusuna ilişkin geliştirilen tanımlar incelendiğinde genel eğilimin bireyin içsel becerilerine odaklandığı görülmektedir. Tuckman'a (1991: s.474) göre erteleme hali bireyin öz düzenleme becerisinden yoksun olması ile ilintilidir. Lay (1986: s.476) ise erteleme davranışını belirli bir amaç doğrultusunda ilerlemeden yoksunluk olarak tanımlamaktadır. Davranışsal, bilişsel ve duygusal boyutta incelenen erteleme kavramı bir görevin başlatılması ya da başlatılmaması, sürdürülmesi ya da sürdürülememesi gibi noktalarda bireyin ne gibi bir süreç geçirdiğini analiz etmeye odaklanmıştır. Bireyin öz düzenleme, motivasyon ve karar verme gibi becerileri üzerinden getirilen açıklamalar ile ertelemenin içsel yönü üzerinde durulmuştur (Solomon ve Rothblum, 1984: s.503).

Sosyal kaytarma ise grup içerisinde çalışma ile bireysel çalışma arasında gelişen üretkenlik farkına gönderme yapan bir kavramdır. Bireyin grup içerisinde iken sarf ettiği çaba ve üretkenlik bireysel çalışma içerisinde iken göstermiş olduğu çaba ve üretkenliğe nazaran azalmaktadır. Kişi, grup içerisinde çabasının görünmeyeceği ve değersiz olacağı, diğerlerinin de kaytaracağı, kendi çabasının gereksiz olduğu inancından hareketle motivasyon kaybı yaşamakta ve daha az performans sergileme eğilimi göstermektedir (Weiten, 2013: s.548; Karau ve Williams, 1993: s.681). Sosyal kaytarma kavramı alanyazında "Ringelmann Etkisi" olarak da bilinmektedir. İlgili kavramın ortaya çıkış serüveni içerisinde sosyal psikoloji alanındaki grup dinamiği çalışmalarının etkisi bulunmaktadır. Kavrama adını veren sosyal bilim insanı Ringelmann, bir halat çekme yarışını üzerine kurulu deney düzenlediği ile grup çalışmasının etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Ringelmann grup büyüklüğünün arttıkça çabanın da

artacağını ileri sürmüş ancak gerçekleştirmiş olduğu deneyde bireysel gücün toplamı ile grup gücünün toplamının eşit olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Gruptaki kişi sayısı ile performans arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu, bir diğer ifade ile gruptaki kişi sayısı arttıkça performansın azaldığı görülmüştür. Ringelmann'ın ortaya çıkarmış olduğu bu durum alanyazına sosyal kaytarmanın bir diğer adı olarak geçmiştir (Piezon ve Ferree, 2008: s.17).

Ringelmann'ın bulgusundan da görüldüğü üzere grup içerisindeki kişi sayısı arttıkça üyeler çeşitli nedenler ile çaba göstermekten imtina etmekte ve bir çeşit kaytarma göstermektedirler. Organizasyonel yapılanmalar içerisinde de işgörenler benzer bir iç güdü ile hareket edebilmektedirler (Weiten, 2013: s.548). Kendi çabalarını daha görünür kılmak, nasılsa diğerleri kaytaracak düşüncesi, çabasının gereksiz olduğu düşüncesi gibi nedenlerden ötürü kaytarma halini tercih edebilmektedirler. Bu noktada birey sosyal bir kaytarma gösterebildiği gibi gelişen ve dönüşen teknoloji ile gündeme gelen sanal kaytarma halini de gösterebilmektedir.

Uluslararası yazında ilk olarak *cyberslacking* (Lavoie ve Pychyl, 2001; Mills, Hu, Beldona ve Clay, 2001), *cyberloafing* (Lim, 2002) ve *personal web usage* (Anandarajan, Devine ve Simmers, 2004) adı altında incelenen “sanal kaytarma” kavramı, sanayileşme ile gelen teknolojik gelişmelerin bir uzantısı şeklinde ele alınıp, işgörenlerin iş tanımları doğrultusunda gerçekleştirmeleri gereken görevler için örgüt tarafından kullanımlarına tahsis edilmiş olan cihazların hususi gerekçeler ile mesai saatleri içerisinde kullanılarak asli kullanım amacından çıkılması ve kötüye kullanım sergilenmesi olarak tanımlanmaktadır (Lim, 2002: s.675). Teknolojik gelişmelerin etkisi ile global bir şekilde hizmet sağlama yarışında olan şirketlerde bilgisayar ve internet kullanımı giderek artan bir çizgidedir (Weatherbee, 2010: s.36). İnternet kullanımının artması ile birlikte internet üzerinde gerçekleşen iş dışı faaliyetler de artış göstermekte (Henle ve Blanchard, 2008: s.1068; Garrett ve Danziger, 2008: s.944), sosyal kaytarma yerini sanal kaytarmaya bırakmaktadır.

İş süresi içerisinde gerçekleşen bu sanal kaytarma hali genel olarak olumsuz bir olgu olarak değerlendirilse de alanyazında bir görüş birliği bulunmamaktadır. Kimi araştırmacılar iş için kullanılması gereken zamanın şahsi çıkarlar için harcanması noktasındaki eleştirileri ile beraber zamanın verimsiz kullanılmasından ve şirket normlarını ihlal eden yönünden ötürü sapkın bir davranış olarak nitelendirmektedirler (Lim ve Teo, 2005: s.1083). Öte yandan kimi araştırmacılar sanal kaytarmanın neden ve

sonuçlarını daha kapsamlı incelemek gerektiği ve olumlu yönlerinin de olabileceğini düşünmektedir. Öyle ki, sanal kaytarma içerisinde gerçekleştirilen faaliyetlerin niteliği ve süresi gibi etmenler göz önünde bulundurulduğunda işgörenin motivasyonuna, gelişimine, bilgi ve birikimine yönelik olumlu sonuçlar da doğabilmektedir (Henle ve Blanchard, 2008: s.1069). Bu noktada sanal kaytarmaya ilişkin geliştirilen politikalar ve yaklaşımların da etkisi bulunmaktadır.

Garrett ve Danziger (2008: s.951) örgütlerin iş ile ilgili olmayan internet kullanımlarının işgörenlerin teknoloji ile temasının inovatif bir hal almasına katkıda bulunacağı ve bu doğrultuda yaratıcılığı arttırıcı, verimlilik getirici bir yönü olmasından ötürü tolere edilebilir olarak nitelendirdiklerini öne sürmektedir. Ugrin ve Pearson (2013: s.818) ise sanal kaytarmanın önüne geçmeye yönelik uygulanan yöntemlerin ve politikaların işgören üzerindeki etkisini davranışsal, duygusal ve bilişsel boyutlarda değerlendirmek gerektiğini belirtmektedir. Cezalar, caydırıcı politikalar, izleme sistemleri gibi yaptırımların uygulandığı durumlarda işgörenler üzerinde sanal kaytarmanın azalan bir çizgisi gözlemlenmiştir. Keza bireylerin ve kültürün geçmiş deneyimleri ile sanal kaytarmaya yönelik bilinçlendirme çalışmalarının da sanal kaytarmayı azaltan etkileri gözlemlenmiştir (Hassan, Reza ve Farkhad, 2015: s.97).

Sanal kaytarmayı tanımlama ve açıklama noktasında da çeşitli görüşler mevcuttur. Birçok araştırmacı sanal kaytarmanın bireysel ve çevresel faktörlerini de göz önünde bulundurarak birkaç farklı ekseninde açıklanması gerektiğini öne sürmüştür. Bu bağlamda Anandarajan, Devine ve Simmers (2004: s.61) sanal kaytarmaya ilişkin dört boyutlu bir inceleme biçimi geliştirmiştir. Bunlar; eğlence amaçlı sanal kaytarma, zarar verici sanal kaytarma, belirsiz sanal kaytarma ve öğretici sanal kaytarmadır. Çok boyutlu açıklama getiren çalışmalardan bir diğeri ise Blau, Yang ve Ward-Cook'un (2006: s.10) üç boyut üzerinden içerik bağıntılı incelemesidir. Araştırmacılar sanal kaytarmayı web, e-posta ve interaktif kullanım üzerinde incelemeye yönelik bir sınıflandırma öne sürmüştür. Sanal kaytarmaya ilişkin iki boyutlu sınıflamalar da mevcuttur. Bunlardan ilki Robinson ve Bennett'in (1995: s.557) öne sürdüğü ve sonrasında Blanchard ve Henle (2008: s.1067) tarafından da geliştirilen önemli (major) ve önemsiz (minör) sanal kaytarmadır. Lim (2002: s.677) web sitesi kullanımı ve e-posta kullanımı olmak üzere iki boyutta, Mastrangelo, Everton ve Jolton (2006: s.731) ise üretkenlik karşıtı ve zarar verici olmak üzere yine iki boyutta incelemeler geliştirmişlerdir.

2.1.1. Sanal Kaytarmanın Boyutları

Bu çalışma kapsamında Henle ve Blanchard (2008)'ın önemli (major) ve önemsiz (minor) sanal kaytarma alt boyutları ile tanımladığı sanal kaytarmadan yararlanılmıştır. Henle ve Blanchard'ın tanımlarına ve alan yazında yer alan diğer sanal kaytarma alt boyutlarına bu bölümde detaylı bir şekilde değinilecektir.

2.1.1.1. Önemli (Major) Sanal Kaytarma

Henle ve Blanchard (2008)'ın iki boyutlu sınıflandırmasının bir boyutu olan önemli sanal kaytarma, kaytarma davranışının uzun sürelere tekabül eden, şirkete hukuki yaptırımlar doğurabilecek ve zarar verebilecek türden kaytarmaları içermektedir. Bu kaytarma türlerine örnek verilecek olursa bahis sitelerinde zaman geçirme, yetişkin içerikli siteleri ziyaret etme gibi yüz kızartıcı nedenler kapsama dahil edilebilmektedir. Önemli sanal kaytarma gerçekleştiren işgörenler davranışlarının riskleri ve sonuçlarının farkındadırlar (Örücü ve Yıldız, 2014: s.102).

2.1.1.2. Önemsiz (Minor) Sanal Kaytarma

Henle ve Blanchard (2008)'ın sınıflandırmasının bir diğer boyutu olan önemsiz sanal kaytarma kısa sürede gerçekleşen, yapılması görece daha az önem arz eden ve hayatın akışı içerisinde rutin bir yere sahip, örgüte hukuki bir yaptırımı olmayacak kaytarmaları içermektedir. Bunlar iş dışı e-postalar alma ve gönderme, zararsız içerikli web sitelerinde (haber sitesi, spor sitesi vb) ve sosyal medyada zaman geçirme şeklinde tanımlanmıştır. Bu kaytarmanın içerisinde olan işgörenler faaliyetlerinin son derece zararsız ve normal olduğu algısına sahiptirler (Örücü ve Yıldız, 2014: s.102).

2.1.2. Sanal Kaytarmanın Nedenleri

Sanal kaytarma kavramına ilişkin gerçekleştirilen çalışmaların bireyi bu davranışı sergilemeye yönlendiren etmenlerin incelenmesi üzerine geliştiği görülmektedir. Bu bağlamda üç farklı nedende açıklamalar sunulmaktadır. Bunlar örgüt ile ilgili, iş ile ilgili ve bireysel nedenlerdir.

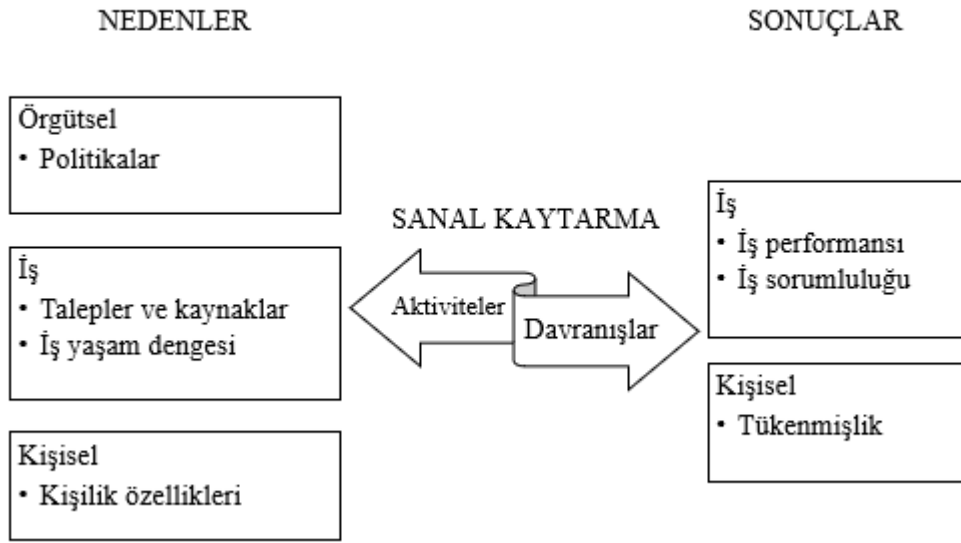
Örgüt ile ilgili nedenler arasında şirket politikaları, şirket içerisinde internetin kullanımı ve işgörelere bu internete erişebilecekleri cihazların temini ve internet üzerindeki erişim kısıtları olarak değerlendirilmektedir (van Doorn, 2011: s.9). Örgüt ile ilişkili nedenlerin sanal kaytarmayı azaltıcı etkisinin olduğunu savunan araştırmacılar olduğu gibi (Lim ve Teo, 2005: s.1090) azaltıcı bir etkisinin olmayacağını savunan

araştırmacılar da mevcuttur (Henle ve Blanchard, 2008: s.1080). Örgütsel nedenler arasında değerlendirilen bir diğer konu da çalışma biçimidir. Teknolojik gelişmelerin bir diğer uzantısı da esnek çalışma koşullarının örgütler içerisinde yaygınlaşması ve kurum kültürü haline getirilmesidir. Bu noktada denetim odağının da esnemesi ve kişisel bir bilgisayar olarak sürekli elimizin altında olan şahsi cep telefonlarının da internet erişiminin olması sanal kaytarma davranışını teşvik edici unsurlar arasında değerlendirilmektedir (van Doorn, 2011: s.10).

İş ile ilgili nedenlere bakıldığında iş yaşam dengesinin kaybolması, işe yönelik çeşitli beklenti ve ihtiyaçlar, fiziksel ve bilişsel olarak iş yükünün fazla olması gibi unsurlar yer almaktadır. İşgören yapmış olduğu işin hayatını ne ölçüde kapladığını ve nitelikleri ile ne ölçüde uyduğu, bir iş doyumunun olup olmadığını da kendi içerisinde değerlendirmekte ve tatminsizlik halinde kaytarma eğilimi göstermektedir. Aynı zamanda iş stresi ile mücadelede kendisine sunulmuş imkanlar, iş esenliğinin sağlanması durumlarını da değerlendirmesine dahil edebilmektedir (van Doorn, 2011: s.12). Entegre bir iş değerlemesinin ardından işgören koşullarını olumlu değerlendirmede bir tükenmişlik göstergesi olarak da kaytarma halinde olabilmektedir (Larose, 2010: s.217). Sanal kaytarma, işgörenin iş yükü fazlalığından kaynaklanan tükenmişlik nedeniyle ortaya çıkabilirken tam tersi durumda işgörenin boş zamanın olması da sanal kaytarmaya yönlendirebilmektedir (Sirgy, Efraty, Siegel ve Lee, 2001: s.241; Henle ve Blanchard, 2008: s.1080).

Bireyi sanal kaytarmaya götüren bir diğer neden ise kişisel etmenler olarak kategorize edilmektedir. Kişisel etmenler içerisinde işgörenin iş etiği ve iş ahlakı gibi unsurlara ek olarak internet kullanımına ilişkin bağımlılık düzeyi, işveren ve işletmeye yönelik tutum ve algısı incelenmektedir. İşgörenin kişilik özellikleri sorumluluk algısı, dayanıklılık, uyum gibi özellikleri iş ortamı içerisinde geçireceği üretkenlik dışı zamanı ve sergileyeceği aktiviteyi etkileyebilmektedir (van Doorn, 2011: s.13).

Sanal kaytarma olgusunun nedenleri ve bu nedenler doğrultusunda ortaya çıkan sonuçlara ilişkin özet aktarım Şekil 4'te verilmiştir.



Şekil 4. Sanal Kaytarmanın Nedenleri ve Sonuçlarına İlişkin Çerçeve (van Doorn, 2011: s.3)

Şekil 4’te görüldüğü üzere bireyi sanal kaytarmaya götüren nedenler önceki kısımlarda da aktarıldığı gibi örgüt, iş ve kişisel etmenler çerçevesinde şekillenmektedir. Bu davranışın sonuçlarında ise bireyin işine yönelik sorumluluk algısının ve performansını etkilendiği görülmektedir. Öte yandan kişisel etmenler arasında değerlendirilebilecek bir sonuç olarak tükenmişlik hali meydana gelmektedir. Birey sanal kaytarma faaliyeti sonrası kendisini tükenmiş hissedebilmekte ve örgüte ilişkin sorumluluk ve aidiyet hissi azalabilmektedir (van Doorn, 2011: s.12). Ek olarak örgütsel açıdan da kimi sonuçlarının olabileceği de alan yazın bulguları arasında yer almaktadır. İşgörenin sanal kaytarma davranışının saptanması üzerine işveren tarafından çeşitli yaptırımlar uygulanabilmektedir. Bunlar işten çıkarılma, disiplin cezası, damgalama gibi durumlar olabilmektedir (Öztürk, 2015: s.633).

2.2. Yabancılaşma Kavramı ve Gelişimi

Alan yazında yer alan kaynaklar incelendiğinde yabancılaşma olgusuna ilişkin felsefeden sosyolojiye, psikolojiye, antropolojiye geniş bir spektrum içerisinde tanımlamalar getirildiği görülmektedir. Yabancılaşma kavramının etimolojik kökenine bakacak olduğumuzda Latince yabancı anlamındaki “aliens” kelimesinden türeyerek “alienatio” halini almış ve bireyin diğerlerinden, ortamdaki, süreçten fiziki ya da mental olarak uzaklaşma, ayrılma hali olarak tanımlanmıştır (Netlerr, 1957: s.203). Kavramın Türkçe’deki serüveni ise kökeni Farsça’ya dayanan, insanın olmadığı, uzak, ıssız yer

olarak tanımlanan “yaban” ve yaban kökünden türeyerek o yerlerde bulunan kimselere ithafen kullanılan el, öteki, bilinmeyen, tanınmayan anlamı taşıyan “yabancı” kelimesinden ileri gelmektedir (Türk Dil Kurumu, 2007: s.3782).

İnsana ve insanlığa dair birçok analize olanak tanıyan yabancılaşmanın etimolojik geçmişi kısa olsa da tarihteki izi felsefik, mitolojik, psikolojik bakış açıları ile çok eskiye dayandırılmaktadır. Öyle ki bu iz Platon’un idealar dünyasından, Hegel’in özgür insan anlatısına, bir bebeğin yabancı olduğu dünyaya gözlerini açması ile yabancılaşmayı deneyimlediğini öne süren psikanalitik yaklaşım ile yaşamın başlangıcına hatta ve hatta Dünya’nın yaratılış mitlerinden biri olan Âdem ile Havva’nın cennetten kovuluşuna değin sürülebilmektedir (Yalçın, 2009: s.76).

Öyle ki, Sartre (1996: s.8) yabancı olmayı ve de yabancılaşmayı fiziki bağlamın dışına taşımış ve insanın dünyaya atılarak bir başına bırakıldığını öne sürmüştür. Böylelikle bireyin içerisinde bulunduğu yalnızlık ve yabancılaşma hissini psikolojik mesafelerin ışığında yansıtmaya çalışmıştır. Sennet (2014: s.52) ise yabancı olmayı ait olduğu yerden uzakta olmanın getirdiği yitirilmiş iç huzur ve bir şeyler yaratma iradesinden yoksunlaşma şeklinde tanımlamıştır. Sennet’in tanımına benzer şekilde Anthony Storr (1992: s.242), müthiş bir yabancılaşma içerisinde olan insanın öznel ve nesnel dünya arasında kendini bulabilmek için bir yaratma arzusu ile dolması gerektiğini aksi takdirde kendisini bulamayacağını belirtmiştir.

Öte yandan yabancılaşma olgusunun kavramsallaştırılmasına yönelik girişimlere bakıldığında ilk olarak Hegel’in bireyin özgürleşmesine dair öne sürdüğü anlatılarında yer aldığı görülmektedir. “Tin’in Görüngü Bilimi” adlı eserinde özgürlük yolculuğunu başlatma yükümlülüğünün ezilen halklarda olduğunu öne süren Hegel, ezilenlerin kendi çalışmalarının, emeklerinin bilincine vardıklarında özgürlükleri için mücadeleye başlayacaklarını ancak bu bilince erişemezlerse kendilerini bir yabancılaşmanın eşiğinde bulacaklarını belirtmektedir (Sennet, 2017: s.146). Aynı zamanda bireyin özgür olabilmesini önündeki engellerin kaldırılmasının ötesinde, kendisini dünyada etkin ve yetkin bir şekilde tanımlayabilmesine bağlamaktadır. Ona göre birey kendisi ile ilgili unsurları dışsallaştırarak kendisini ve dış dünyayı anlamlandırmaya ve bir parçası olmaya, toplumdaki yerini belirlemeye çalışmaktadır (Swain, 2019: s.25).

Yabancılaşma kavramına ilişkin söylemleri ile düşünsel çevrelerde hareketlilik yaratan Hegel’in anlatıları kendisinden sonra gelen düşünürler için de çalışma konusu

haline gelmiştir. Öyle ki, kendisini Genç Hegelciler grubunun bir üyesi olarak nitelendiren Alman filozof Feuerbach, Hegel'in görüşlerinden hareketle yabancılaşma kavramını bireyin yetileri üzerinden tanımlamış ancak bunu Hegel'den farklı olarak 1841 yılında yayımlanan Hristiyanlığın Özü kitabında din üzerinden, ateist bir bakış açısı ile sağlamıştır. Feuerbach'a göre insan, kendi zihninde güç ve ihtişam ile kurgulayıp yücelttiği Tanrı imgesi üzerinden kendini ve yeteneklerini değersizleştirip yabancılaştırmakta ve kendini ruhani bir varlık olarak önemsizleştirmektedir (1839/2004: s.16). Feuerbach'ın insanın kendini değersizleştirilmesi ve yabancılaştırılmasına ulusdaşı ve Genç Hegelciler'den bir diğeri olan Engels (1886/2015: s.76) de "yaratılan daha yüksek varlıklar ve dini fantezilerimiz sadece kendi özümüzün fantastik yansımalarıdır" diyerek katkıda bulunmakta ve hatalı öz düzenlemeye atıf yapmaktadır.

Alan yazın incelendiğinde yabancılaşmanın bu öz yönelimine ilişkin Durkheim (1952) tarafından da anomie adı altında birtakım açıklamalar getirildiği görülmektedir. Durkheim anomiyi toplumsal normların etkisini yitirmesi ile çöküntü, karışıklık veya çatışma halini açığa çıkaran bir olgu olarak tanımlamaktadır. Ona göre sosyal bir özne olan insan toplumla olan bütünleşmesini yitirirse anomie ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla yabancılaşma, yetersiz toplumsal bütünleşme ve otoriteyi sarsıcı nitelikte özgürlüğe sahip birey edimi olarak nitelendirilmektedir (Slattery, 2003: s.36).

Weber (1958/1997: s.51) ise yabancılaşmanın daha geniş bir perspektiften okunması gerektiği görüşünü dile getirerek bireyin yabancılaşmasında içsel faktörler kadar çevresel faktörlerin de etkili olabileceğini öne sürmüştür. Weber'e göre bireyin yabancılaşmasında ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal faktörlerin de etkisi bulunmaktadır. Böylelikle bireyin yabancılaşması eklektik bir süreç sonucu meydana gelmektedir. Weber bu görüşünü daha kapsamlı bir temele yerleştirerek yabancılaşmayı bürokrasi üzerinden açıklamaya çalışmıştır. Bürokrasi, bireyin varoluş değerlerini göz ardı ederek mevcut sistemin devam etmesine hizmet etmeye odaklanmış mekanik bir yapıdır. Bu mekanik yapı içerisinde insan, kapitalist düzen ile meydana gelen iş bölümünün tutsağı olmakta ve kendi işine, emeğine yabancı hale gelmektedir (Weber, 1958/1997: s.7).

Tüm bu fikirselliklerden kaynak olarak yabancılaşma kavramını emek sürecine taşıyan Marx (1951/2018: s.21) bireyin fiziki ve ruhani dünyasındaki aidiyeti sağlama yolculuğunda gerek doğanın gerek doğayı kendi çıkarları doğrultusunda

işleyerek emeği metalaştırmanın ve özel mülkiyeti doğurmanın yabancılaşmanın sonucu olduğunu öne sürmektedir. Marx'ın bu teorisine daha yakından bakmak yabancılaşma kavramını anlayabilmek adına önem arz etmektedir.

Marx ideolojisini şekillendirirken birçok farklı disiplinden gelen bilim insanı, politikacı ve düşünürden kaynağını alarak ilerlemiştir. Bilimsel sosyalizmin ve sosyolojinin kurucularından biri olarak anılmakla beraber bizzat kendisi, felsefenin tüm bilimlerin temelini oluşturduğunu savunmuş ve düşünsel yaşamı boyunca fikirlerini felsefeye dayandırmıştır. Öyle ki felsefi yolculuğuna da daha sonraları görüşlerine anti tezler oluşturduğu Hegel'den ve diyalektik düşüncesinden başlamıştır.

Marx da tıpkı Hegel gibi doğa içerisinde insanın kendini gerçekleştirme ve anlam arayışını önemli bir husus olarak nitelendirmiş ancak Hegel'i görünür olanın eleştirisi yapmak ile yetindiği yönünde eleştirerek, insanı insan yapanın çalışma dürtüsü olduğunu savunmuştur. Ayrıca insan emeğinin, kendi değimi ile “nesneleşmiş emeğin” bireyin kontrolünün ötesinde bir güç ile şekillenmeye başlaması halinde bireyin yabancılaşacağını belirtmiştir (Swain, 2019: s.28).

Bilhassa erken dönem çalışmalarında izi görülen yabancılaşma kavramı için çeşitli açılımlar getiren Marx'a göre, insanın doğadan kopuşunu temsil eden yabancılaşma ve kapitalist sistemin bir yarattığı olarak ortaya çıkan emek yoğun yabancılaşma olmak üzere iki tür yabancılaşmadan söz edilebilir. Ona göre insan, varoluşunu gözler önüne sermek için özünü almış olduğu doğadan bir kopuş yaşamakta ve böylelikle sosyal, kültürel, toplumsal alanda kendine yeni bir doğa kurmaya yönelmektedir. Bu yönelim ile asıl doğaya yabancılaşmaktadır. Yabancılaşmanın bu türü evrimsel süreç içerisinde yer alan sosyalizasyonun, dolayısıyla da insan oluşun bir parçası ve yaşamda gerekli kılınan bir süreç olarak nitelendirilir. İkinci tür yabancılaşmada ise süreç bir gereklilik olmanın ötesine geçmekte, özel mülkiyete ve emeğin nesneleştirilmesine dayanan bir ultimatoma ile özden kopuş gerçekleşmektedir. Bu tür yabancılaşmada birey doğanın gereği ile değil mekanik bir yapının dayatması ile kendi doğasına yabancılaşmaktadır. Kendi doğası içerisinde; kendine, emeğine, sosyal ilişkilerine, yaşadığı dünyaya ve hayatına yabancılaşmaktadır. Bir insan olmaktan çıkıp kapitalist sistemin çarklarından birisi olmaktadır (Marx, 2016: s.152-158).

Bir diğerk noktada, Marx'ı yabancılaşma kuramına götüren üç farklı düşünsel çıktıdan bahsedilebileceğı düşünölmektedir. Bunlar; eşyalar problemi, iş bölümü ve özel mülkiyettir. Marx eşyalar problemini bir ürünün kullanım ve değışim değeri arasındaki fark ile açıklamaktadır. Bu doğrultuda, ürünün getirmiş olduğı fayda olarak tanımlanan kullanım değeri ve o ürüne sahip olabilmek için sarf edilmesi gereken emeğin bir değışime tabii olması ile ortaya çıkan değışim değeri eşyalar problemini doğurmaktadır. Hayatını idame ettirebilmek için ekonomik bir çıktı karşılığında emeğini satma yoluna giden birey kendi emeğini alınıp satılabilen bir nesne, bir eşya haline getirmiş böylelikle kendi emeğine yabancılaşmıştır. Bireyi emeğine yabancılaştıran bir diğerk unsur ise iş bölümüdür. İş bölümü ile kişi bir ürünü başından sonuna kadar tüm aşamalarını üstlenir biçimde kendisi üretmez, sadece kendi uzmanlık alanı içerisinde yer alan kısmın üretimine dahil olur. Dış bir gücün kontrolünde, kendi denetim ve sorumlulukları haricinde üretime katılarak kendi emeğine yabancılaşır (Israel, 1971: s.146-147). Kişinin yabancılaşmasının sebebi ve sonucu olarak nitelendirilebilecek bir diğerk etmen ise özel mülkiyettir. Marx'a göre özel mülkiyet insan doğasına aykırıdır. Artı değerk ile emeğin sömürüsü, belirli kesimler için özel mülkiyetin gelişmesi geri kalanlar içinse yabancılaşmanın doğmasıdır. Benim ve bizim arasındaki farkın sınıfsal bir boyut kazanmasıdır (Marx, 2016: s.152).

Tüm bunlar ışığında Marx, kapitalist sistem içerisinde emeğine ve kendisine yabancılaşan insana vurgu yaparak dönemin önde gelen sosyologlarından farklı olarak yabancılaşmayı gerçekçi hale getirmiş ve hayatın içinden somut parametrelere dayandırmış, bireyi sorumlulukları ile sınımıştır.

2.2.1. Yabancılaşmanın Boyutları

Marx'ın anlatıları başta olmak üzere 19. yüzyılın önde gelen sosyologları tarafından çeşitli tanımlamalara vakıf olan yabancılaşma kavramı toplumsal ve çevresel etmenlerden ileri gelen bir kavram olarak nitelendirilmiştir. 20. yüzyıla gelindiğinde ise yabancılaşmaya ilişkin tanımlamalara birey temelli bakış açısının da dâhil edildiğı, psikoloji literatürünün de yabancılaşmayı ele almaya başladığı görölmektedir.

Yabancılaşma olgusu ortaya çıktığı dönemin ruhu ile sosyolojik ve psikolojik çözümlerinin odağında, toplumsal değışim ve dönüşümlerin ise beraberinde gelen bir olgu olarak görölmektedir (Dean, 1961: s.754). Öyle ki kapitalizmin bireyler üzerinde yarattığı yıkıcı etkiler ve toplumsal çözümler bireyi kendi doğasından koparan, güçsüz

ve güvensiz hissettiren bir hal almaktadır. Bu noktada Eric Fromm (1995: s.31) yabancılaşmayı bireyi bu olgunun içinde bırakan diğer olgular ile beraber tanımlayarak onun yabancılaşması ile savaşını özgürlükten kaçış olarak nitelendirmektedir. Bir yere, bir sisteme ait olmak için kendi özgün benliğinden uzaklaşan, itaat eden ve diğerlerinin düşünce ve yaşantısını kendisininmişçesine benimseyen kişi özgürlükten kaçmakta bir diğer söylem ile yabancılaşmaktadır.

Öyle ki Mills (2002: s.204) gerçekleştirmiş olduğu bir çalışmasının sonuçları içerisinde yabancılaşmanın kazandığı boyutu ve anlamını tartışırken diğerlerine ve diğerlerinin söylemlerine yönelik yoğun kabule yaptığı vurgular ile bu yeni sınıfın nedeli bir benlik kaybının içerisinde olduğunu göstermeye çalışmıştır. Yaratmaktan yoksunlaşma, monoton bir çalışma sürecinin içerisinde olma ile kişi emeğine ve kendisine yabancılaşmaktan, kitlesel hareketler ve kitle iletişim araçları ile bir çarkın parçası olmaktan öteye gidememektedir.

Benzer şekilde Marcuse (1997: s.20) de teknolojik gelişmeleri ve araçları yabancılaşmanın bir parçası olarak görmektedir. Ona göre teknolojinin gelişimi ile beraber tüketim kültürü de konumunu sağlamlaştırmış ve güçlendirmiştir. Teknolojik gelişmeler ile hedeflerini genişleten kitle iletişim araçları bireyleri gerçek ihtiyaçlarının ayırdını yapamayacak kadar yabancılaştığını gösterircesine tüketime davet etmekte ve manipülatif bir yönde ilerlemektedir. Böylelikle, yabancılaşma hali uzaklaşma ve doyumsuzluk kavramları ile anlamını genişletmektedir (Lystad, 1972: s.91).

Çeşitli bağlamda değerlendirilen yabancılaşma olgusu 20.yüzyıl dolaylarında sosyolojik ve psikolojik açılımlarla beraber sosyal psikolojik bir olgu olarak okunması ve kullanılması gerektiği yönünde de değerlendirmelerin parçası olmuştur. Bu noktada da ampirik çalışmaların odağı haline gelmiş ve yabancılaşmayı daha detaylı tanımlama ve anlama çalışmaları başlamıştır.

Yabancılaşmaya ilişkin ilk ampirik tanımlamayı yapan Seeman (1959: s.783) Marx'ın söylemlerinin de etkisi ile sosyal psikolojik bir bakış açısını benimsemiştir. Ona göre yabancılaşma bireyin ve toplumunun beklentileri ile iç içe dinamik bir kavramdır. Bu nedenle Seeman (1983: s.172) yabancılaşmanın birden fazla boyutta incelenmesi gerektiğini ve tek bir tanımının yapılamadığını belirtmektedir.

Seeman (1959: s.783) yabancılaşma kavramını güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma boyutları ile açıklamaya; Middleton

(1963) bu açıklamayı ilerleterek güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, kültürel yabancılaşma, sosyal yabancılaşma ve işe yabancılaşma olmak üzere altı boyutta irdelemeye; Dean (1961) ise güçsüzlük, normsuzluk ve uzaklaşma başlıkları ile üç boyutlu bir yaklaşım ile açıklamalarını geliştirmeye çalışmıştır. Dean'ın (1961: s.754) bu yaklaşımı kimi boyutların birbiri ile yakın anlamlara sahip olmasından ve anlam genişlemesinin daha kapsamlı ölçümlere olanak tanıyabileceği düşüncesinden ileri gelmektedir. Alan yazındaki bu çalışmalara daha detaylı bakmak yabancılaşmanın ampirik açılımlarını daha iyi anlamlandırmaya olanak tanıyacaktır. Bu kapsamda Seeman'ın (1959) tanımlamış olduğu boyutlara detaylıca değinilecektir.

2.2.1.1.Güçsüzlük

Seeman (1959: s.784)'a göre bireyi yabancılaşmaya götüren adımlardan birisi olarak güçsüzlük boyutu, bireyin kendi davranışlarından ileri gelen sonuçlar ve edimler üzerinde herhangi bir kontrol ya da karar yetkisinin olmayacağı algısına sahip olmasıdır. Marxist düzlemde açıklanacak olursa işçi emeğinin sonuçları ile bir ilişkisinin, kontrol ve karar yetkisinin olmadığını düşünmektedir. Ne sürece ne de sonuca dahil olamayan birey herhangi bir aidiyete bürünemeyerek yabancılaşmaktadır. Kendilerinden daha üst bir karar mekanizmasının olduğuna, hayatları ve emekleri üzerinde kendi iradelerinden ziyade sistemin karar verdiğine inanmaktadırlar (Hoy, 1972: s.40). Bu kontrolden yoksunluk ile yabancılaşmayı deneyimleyen kişiler mevcut durumlarına ve gelecekteki koşullarına ilişkin daha az bilgi sahibi olma (Seeman ve Evans, 1962: s.772), denetim odağını kaybetme ile iç içedirler (Seeman, 1967: s.105).

2.2.1.2.Anlamsızlık

Anlamsızlık boyutu kişinin inanması gereken doğruları bilme ve etrafında gelişen olayları anlamlandıramaması, tutarlı bir noktaya koyamamasıdır. Birey neye göre ve nasıl karar vereceğine emin olamaz ve böylelikle alacağı aksiyona ilişkin gerekli ölçütlerin açık ve anlaşılır bir şekilde tanımlanmamasından ötürü bir anlamsızlık içerisine düşer (Seeman, 1959: s.786). Öte yandan bireyin kendisinden doğan ve süreci anlamsızlık ile sonuçlandıran kimi unsurlar da bulunmaktadır. Bireyin kendi düşünce ve davranışlarına ilişkin hazırlayıcı ve ön görücü beceriler içerisinde olamadığı hallerde de anlamsızlıktan ileri gelen bir yabancılaşma ortaya çıkabilmekte, birey inanç duyacağı duruma ve kişiye karar verememektedir (Yeniçeri, 2009: s.142). Kendi doğruları ve

toplumun doğruları arasındaki farklılıklarla yüzleşmesi durumunda da benzer bir karışıklık yaşamakta ve anlamsızlık boyutunu deneyimlemektedir (Tolan, 1981: s.127).

2.2.1.3.Normsuzluk

Durkheim'ın (1952) ve Merton'un (1949: s.226) anomi kavramlarından faydalanarak normsuzluk kavramını geliştiren Seeman (1959: s.787) normsuzluğun bireyin amacına ulaşmak için yaygın görüşün, toplumun beklentisinin ötesinde bir tutum ve davranışa sahip olunması algısından doğduğunu öne sürmektedir. Durkheim'ın anomisinde ise bireyin gem vurulamayan bir bireyselleşme arzusu ve toplumsal kuralların işlerliğinin yitimi söz konusudur. Anomi bireylerin toplumsal olarak mekanik dayanışmadan organik dayanışmaya geçişte yaşadığı sorundan ileri gelmektedir (Mestrovic, 1987: s.567). Öte yandan Merton toplumsal bir norm çatışması ile bireylerin normsuzluğa itildiğini ve bu nedenle bir kaosun eşiğine geldiğini belirterek anominin amaç ve araçların kesişim noktasından doğan bir olgu olduğunu belirtmiştir (Giddens, 2003: s.37).

2.2.1.4.Yalıtılmışlık

Yalıtılmışlık boyutu bir yere ait olmayı kabul etmeyip, ait olunabilecek grup ve o grubun standartlarından uzaklaşma hali, toplum nezdinde hayli öneme sahip olarak nitelendirilen kuralların önemsiz kabul edilmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Bir diğer ifade ile toplumdaki yalıtılma, dışlanma halidir. Kuralsızlık boyutunda birey ulaşmak istediği amaç çerçevesinde mevcut kurallar ve araçların dışında bir yöntemi kendisine norm olarak seçerken yalıtılmışlıkta herhangi bir amacı ve aracı kabul etmeme durumu söz konusudur (Seeman, 1959: s.788-789).

2.2.1.5.Kendine Yabancılaşma

Kendine yabancılaşma boyutunda Seeman (1959: s.790) kişinin içsel bir doyumdan bağımsız olarak, bir haz arayışı olmadan davranışta bulunma halinden bahsetmektedir. Ona göre birey gerçekleştirmiş olduğu işin ya da davranışın sonucunda herhangi bir manevi doyum arayışında değildir. Yapılan iş ya da davranış sonucunda bir metaya sahip olmak yeterlidir. İş neticesinde kendi kanıtlama ya da gerçekleştirme arzusu bulunmamaktadır. Mühim olan temel ihtiyaçların temin edilmesidir. Hem işine hem de kendisine yabancılaşmış olan birey için bir ödül ve bir sonucun önemi yoktur. Yapıyor olmak için yapma hali söz konusudur. Fromm (1995: s.107) Seeman'ın öne

sürdüğü bu kendine yabancılaşma boyutuna ilişkin bireyin kendi içerisinde kendisine yabancı olması, kendi içerisinde ötekileşme hali olarak nitelendirmektedir. Dünyanın gerçekliği ile yüzleşen insan hem dünyadan hem de kendinden uzaklaşır, ürkek bir yabancıya dönüşür.

2.3. İş Motivasyonu, Sanal Kaytarma ve Yabancılaşma

Sanayi Devrimi sonrası bireysel ve kitlesel dönüşümlerin odağında olan çalışma ve çalışma ortamı öznesi insan, nesnesi teknoloji olması dolayısıyla her yeni günde başka bir değişime tabii olmaktadır. Bu doğrultuda bu tez araştırmasının konusunu oluşturan sanal kaytarma, yabancılaşma ve motivasyon kavramları da bireysel ve kitlesel anlamları ile işin, örgütün, işgörenin ve işverenin etkilediği ve etkilendiği kavramlar arasındadır. Bu tez kapsamında incelenen değişkenlerin nasıl bir araya getirildiğini ve hangi noktalarda birbirlerine temas ettiklerini değerlendirebilmek adına alan yazında yer alan geçmiş çalışmalara yer verilecektir.

Tarihsel düzlemde incelendiğinde sanal kaytarma olgusu yabancılaşma ve motivasyon kavramlarına nazaran daha yakın bir geçmişe sahiptir. Yabancılaşma ve motivasyon kavramlarının ise öznesinde insanı barındıran kavramlar olması nedeniyle felsefi, antropolojik, sosyolojik ve psikolojik araştırmaların ışığında geçmişi insanlık tarihinin başlangıcına değin uzanabilmektedir. Önceki bölümlerde bahsedildiği gibi yabancılaşma kavramı ilk kez felsefi olarak Hegel tarafından kullanılmış bir kavramdır. Hegel'in ardından Rousseau ile politik düzlemde kullanılmış ve en somut tanımları ekonomik düzleme taşınarak Marx tarafından verilmiştir (Swain, 2019: s.18). Motivasyon kavramına ilişkin çalışmalar ise işgörenlerin verimlilik düzeyleri üzerine çalışmaların başlaması ile yönünü psikolojiden sosyolojiye ve ekonomiye çevirmiştir. Bu doğrultuda çeşitli kuramlar ile bireysel ve kitlesel motivasyon kaynakları saptanmaya çalışılmıştır.

Alan yazındaki çalışmalar incelendiğinde yabancılaşma kavramının iş tatmini (Hirschfeld, 2002) , kariyer tatmini (Chiaburu, Drenth ve Henk, 2013), liderlik (Sarros, Tanewski, Winter ve Santora, 2002; Guo, Dai ve Yang, 2016), yönetim tarzı (Banai ve Reisel, 2007), iş yükü (Tummers ve Den Dulk, 2013; Awang, 2017), iş-yaşam dengesi (Tummers ve Den Dulk, 2011; Efraty, Sirg ve Claiborn, 1991), örgütsel uyum (Hirschfeld, Feild ve Benedian, 2000), örgüt iklimi (Bajaj, 1982), sinizm (Koçoğlu, 2014), örgütsel vatandaşlık (Sharma, 2018), sosyal kaytarma (Yurdakul ve Öneren,

2020) vb birçok değişken ile ilişkilendirilerek çeşitli noktalarda anlamlandırma çalışmalarının yapıldığı görülmektedir.

İş ortamı içerisindeki motivasyona yönelik çalışmalar incelendiğinde örgütsel bağlılık (Gagné, Chemolli, Forest ve Koestner, 2008; Salleh, 2016), ücret (Kuvaas, 2006; Ghazanfar, 2011), iş tatmini (Locke ve Latham, 1990; Ayup ve Rafif, 2011; Eskildsen, Kristensen ve Westlund, 2004), iş stresi (Li vd., 2014; Luo, 1999), tükenmişlik (Houkes, Janssen, De Jonge ve Nijhuis, 2001; Janssen, Jonge ve Bakker, 1999; Beckers, Van Der Linden, Smulders, Kompier, Van Veldhoven ve Van Yperen, 2004), algılanan örgütsel destek (Darolina, Kumari ve Darolina, 2010), liderlik (Pool, 1997; Zaccaro, Ely ve Nelson, 2008; Ahmad, 2009), örgütsel vatandaşlık (Barbuto Jr ve Story, 2011; Moynihan ve Pandey, 2007), iş performansı (van Knippenberg, 2000), kuşak farklılığı (Kian ve Yusoff, 2012; İnceoğlu, Segers ve Bartham, 2012), iyi oluş (Wegge, Van Dick, Fisher, Wecking ve Moltzen, 2006) gibi değişkenler ile çalışılmaktadır.

Sanal kaytarmaya yönelik çalışmalar incelendiğinde ise örgütsel adalet (Restubog, Garcia, Toledano, Amarnani, Tolentino ve Tang, 2011; De Lara, 2007), örgütsel bağlılık (Niaei, Peidaei ve Nasiripour 2014; Alharthi, Levy, Wang ve Hur, 2021), kuşak farklılığı (Hartijasti ve Fathonah, 2014), duygusal yorgunluk (Lim, Koay ve Chong, 2020), örgütsel vatandaşlık (Rajah ve Lim, 2011; Çınar ve Karcıoğlu, 2015), tükenmişlik (Aghaz ve Sheikh, 2016), iş stresi (Henle ve Blanchard, 2008), iş tatmini (Sığırcıkoğlu, 2020), iş performansı (Venkatesh, Davis, Cheung ve Lee, 2021), iş etiği (Block, 2001) vb konular ile çalışıldığı görülmektedir.

Alan yazında yabancılaşma, iş motivasyonu ve sanal kaytarmanın incelendiği çalışmaların benzer değişkenler ile beraber çalışıldığı ancak bu üç değişkenin beraber incelendiği bir çalışmanın olmadığı görülmektedir. Bu kapsamda yabancılaşma, iş motivasyonu ve sanal kaytarmanın bir arada incelendiği bir araştırmanın literatürü genişletici bir etkisinin olacağı ve gelecek çalışmalar için bir ön değerlendirme sunacağı düşünölmektedir. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde kullanılan yöntem, bu üç değişkene yönelik alınan ölçümler ve bu ölçümlere ilişkin bulgulara yer verilecektir. Elde edilen bulgular alan yazındaki çalışmalar ışığında tartışılacak ve birtakım önerilerle beraber çalışmanın sınırlılıkları aktarılacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Örneklem

Bu tez araştırması kapsamında ilk olarak araştırmanın konusu göz önünde bulundurularak çalışma evreni belirlenmiştir. Araştırmanın maliyet kısıtı ve kolay ulaşılabilirliği sağlamak adına evren Denizli ili içerisinde, özel sektörde beyaz yaka statüsünde istihdamda olan bireyler olarak seçilmiştir. Amaçlı örnekleme metodu ile organizasyonel yapılanma içerisinde statü tanımlaması mevcut firmalara ve bu firmaların kayıtlı olduğu odalara araştırmaya davet e-postası iletilerek örnekleme erişim sağlanmıştır. Araştırmanın yürütülmesine dair gerekli etik izin alınmış (Pamukkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu, 19/01/2022 tarihli 01-16 toplantı/karar numarası) ve katılımcılar aydınlatılmış onam dahilinde izinleri alınarak araştırmaya davet edilmiştir. Örnekleme dair demografik bilgiler Tablo 2.'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Örneklemin Demografik Özellikleri

Cinsiyet		
	N	%
Kadın	154	53.5
Erkek	134	46.5
Yaş		
	N	%
20-30	178	61.8
31-40	78	27.0
41-50	26	9.1
51+	6	2.1
Medeni Hal		
	N	%
Bekar	186	64.6
Evli	102	35.4
Öğrenim Durumu		
	N	%
Orta Okul	6	2.1
Lise	14	4.9
Ön Lisans	18	6.3
Lisans	204	70.8
Yüksek Lisans	40	13.9
Doktora	6	2.1
Algılanan Gelir Düzeyi		
Gelirim giderlerimi...	N	%
Karşılıyorum	154	53.5
Tam karşılıyorum	108	37.5
Fazlasıyla karşılıyorum	26	9.0

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların cinsiyet dağılımlarının homojen dağılıma yakın olduğu söylenebilir. Yaş açısından bakıldığında ise örneklemin %61.8 ile büyük kısmı 20-30 yaş arasında ve %64.6 oranında bekadır. Örneklemin %70.8'i lisans düzeyinde öğrenime sahiptir. Gelir düzeylerine yönelik algılarına bakıldığında ise %53.5 ile katılımcılar gelirlerinin giderlerini karşılamadığını belirtmiştir.

3.2. Veri Toplama Araçları

Çalışma kapsamında veriler toplanırken araştırmanın konusu doğrultusunda belirlenen öz bildirim ölçeklerinden faydalanılmıştır. Ölçekler seçilirken örneklem grubu, yaş aralığı gibi değişkenler de göz önünde bulundurulmuştur. Ölçeklerin her birinin kullanım izni araştırma konusunun belirlenmesi evresinde ölçek sahiplerinden e-posta yolu ile alınmıştır. İlgili öz bildirim ölçekleri aşağıdaki gibidir.

1. Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (Bkz. Ek 1)
2. Sanal Kaytarma Ölçeği (Bkz. Ek 2)
3. Dean'ın Yabancılaşma Ölçeği (Bkz. Ek 3)
4. Demografik Bilgi Formu (Bkz. Ek 4)

3.2.1. Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği

Gagné ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilen Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ) 7'li likert tipinde olup, 19 maddeden oluşmaktadır. Ölçek motive olmama, dışsal düzenleme-sosyal, dışsal düzenleme-maddesel, içe yansıtılan düzenleme, kişisel düzenleme ve içsel motivasyon olmak üzere 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Çivilidağ ve Şekercioğlu (2017) tarafından yapılmıştır. Türkçe uyarlamasında da orijinal boyutları koruyan ölçeğin Cronbach's Alpha kat sayıları sırası ile .72, .78, .80, .73, .76 ve .73 olarak bildirilmiştir.

3.2.2. Sanal Kaytarma Ölçeği

Örücü ve Yıldız (2014) tarafından geliştirilen 5'li likert tipindeki 14 maddelik ölçekte sanal kaytarma önemli ve önemsiz olmak üzere iki alt boyutta değerlendirilmektedir. Önemli ve önemsiz sanal kaytarma alt boyutları için Cronbach's Alpha değeri .85 iken ölçeğin total iç tutarlılık kat sayısı .88 olarak bildirilmiştir.

3.2.3. Dean'ın Yabancılaşma Ölçeği

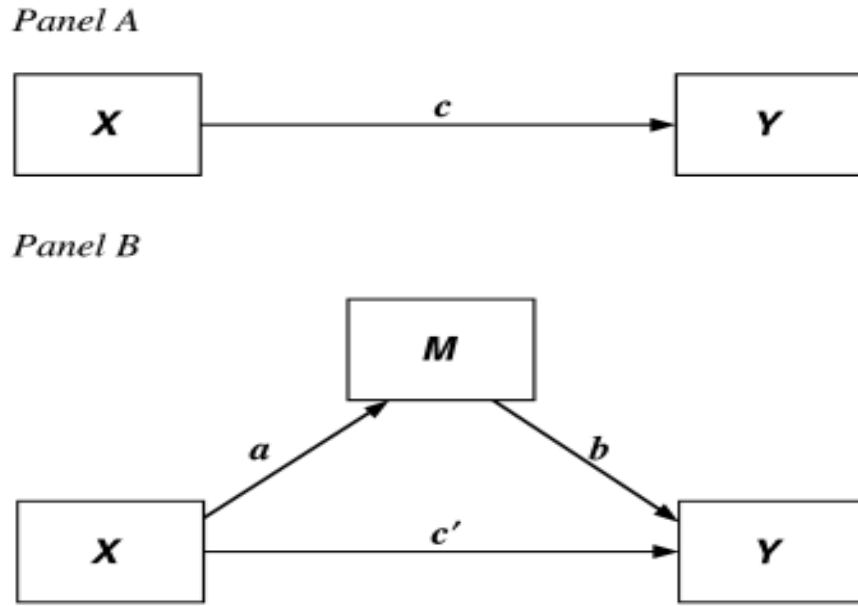
Dean (1961) tarafından geliştirilen 24 maddelik 5'li likert tipindeki bu ölçekte yabancılaşmanın güçsüzlük, kuralsızlık ve yalıtılmışlık olmak üzere üç farklı boyutu ölçülmektedir. Bu alt ölçekler, tek başlarına değerlendirilebildikleri gibi toplam puanları da genel bir yabancılaşma ölçümüne işaret etmektedir. Ölçeğin test yarı test güvenilirliği güçsüzlük alt ölçeği için .78, kuralsızlık alt ölçeği için .73 ve toplumsal yalıtılmışlık alt ölçeği için .84'ken, bu üç alt ölçeğin toplamı olan yabancılaşma ölçeğinin test yarı test güvenilirliği .84 olarak bildirilmiştir. Türkçe'ye uyarlaması Yalçın (2009) tarafından gerçekleştirilen ölçeğin 7 maddesi Türk örneklemede işlemediği için çıkarılarak 17 maddelik bir ölçüm aracı haline getirilmiştir. Toplumsal yalıtılmışlık boyutu içerisinde değerlendirilen 5-8 ve 15 numaralı maddeler tersine puanlanmaktadır. Ölçeğin bütünü için Cronbach's alfa iç tutarlık katsayısı .79 olarak hesaplanırken, güçsüzlük alt ölçeği için .74, kuralsızlık alt ölçeği için .61 ve toplumsal yalıtılmışlık alt ölçeği için .60 olarak bulunmuştur.

3.2.4. Demografik bilgi formu

Katılımcıların yaşları, cinsiyetleri, eğitim, medeni ve sosyo ekonomik durumları, gibi demografik değişkenleri ve kıdem, unvan, örgütün ve üst yöneticinin ihtiyaçlara duyarlılığı ve örgütün geleceğe ilişkin bir plan yapma imkânı sağlayıp sağlamadığı gibi örgütsel değişkenler hakkında bilgi almak için araştırmacı tarafından hazırlanan formdur.

3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Bu araştırma kapsamında sanal kaytarmanın yabancılaşma ile ilişkisinde iş motivasyonunun aracı etkisini gözlemlemek adına bir model kurgulanmıştır. Model kurgulanırken kullanılacak olan analiz yöntemi de göz önünde bulundurularak Hayes ve Preacher (2014: s.452) tarafından geliştirilen aracı (mediator) değişken analiz modeli tercih edilmiştir. Bu metoda göre araştırmanın bağımsız değişkeni (X) ile bağımlı değişken (Y) arasındaki istatistiksel olarak anlamlı olan ilişki üçüncü bir değişkenin (M) analize dahil edilmesi ile birlikte anlamsız döner ise sonradan dahil edilen değişken tam aracı etkiye sahiptir (Preacher ve Hayes, 2004: s.717). Bu doğrultuda araştırmacılar tarafından oluşturulan istatistiksel model diyagramı Şekil 5'te verilmiştir.



Şekil 5. Aracı Değişken Diyagramı (Preacher ve Hayes, 2004: s.718).

Preacher ve Hayes'in (2004: s.718) modeline göre bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki c katsayısı iki değişken arasındaki doğrudan etkiyi göstermektedir. Burada basit aracılık durumu test edilmekte ve Sobel testi ile bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki dolaylı etkisinin gücü belirlenmektedir. Ardından bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki dolaylı etkisi, $X \rightarrow M$ yolu (a) ve $M \rightarrow Y$ yolu (b) olarak tanımlanmaktadır. Aracı değişkenin analize dahil edilmesi sonrasında oluşan yeni etki katsayısı c' , $X \rightarrow Y$ yolunun yeni katsayısıdır.

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezler sırası ile:

H1) İş motivasyonu ile sanal kaytarma arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır,

H2) İş motivasyonu ile yabancılaşma arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır,

H3) Yabancılaşma ile sanal kaytarma arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır,

H4) İş motivasyonunun sanal kaytarmanın ile arasındaki ilişkide yabancılaşmanın aracı etkisi vardır,

H5) Değişkenler arasında cinsiyet açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma vardır,

H6) Değişkenler arasında medeni durum açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma vardır,

H7) Değişkenler arasında yaş açısından istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır şeklindedir.

3.4. İşlem

Araştırma kapsamında veri toplama işlemi çevrim içi kanallar üzerinden ilerlemiştir. Araştırmanın ölçekleri çevrim içi anket formatına getirilmiştir. Araştırmaya katılım öncesinde aydınlatılmış onam sayfası sunulmuştur. Katılımcılar onayları sonrasında araştırmaya ve araştırmacıya dair bilgilerin yer aldığı bir sayfaya yönlendirilmiştir. Ardından ölçeklerin nasıl doldurulacağına dair bilgilerin ve katılım esnasında veya sonrasında ölçekteki ifadeler ile ilgili anlaşılmayan bir nokta olması halinde araştırmacıya ulaşabilecekleri bilgisinin yer aldığı bir sayfaya yönlendirilmişlerdir. Katılımcılar sırası ile Demografik Bilgi Formu, Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği, Sanal Kaytarma Ölçeği ve son olarak Dean'ın Yabancılaşma Ölçeği'ni cevaplamışlardır. Uygulama yaklaşık olarak 15 dakika sürmüştür.

3.5. Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı ve bu amaç doğrultusunda kurulan modele ilişkin hipotezlerin sınanmasına ve bulgulara yer verilmiştir. Örneklemden elde edilen verilerin analizinde *SPSS (22.0)* istatistiksel analiz programı kullanılmıştır.

Elde edilen verilerin temel analizleri öncesinde verilerin analize uygunluğu test edilmiştir. İlk olarak verilerin frekans değerlerine bakılarak yanlış ya da eksik bir veri girişi olup olmadığı yönünde incelenmiş, herhangi bir yanlış ya da kayıp veriye (missing data) rastlanmamıştır. Araştırmanın hipotezlerine ilişkin analizler 288 katılımcıdan elde edilen veriler ile gerçekleştirilmiştir.

3.6. Ölçüm Araçlarına İlişkin İstatistikler

Bu bölümde çalışma kapsamında kullanılan ölçüm araçlarının Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ile geçerlik bulgularına yer verilecektir. İlk olarak verilerin faktör

analizine uygunluğu KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett's testleri ile incelenmiş ardından AFA uygulanmış ve son olarak güvenilirlik düzeyleri için Cronbach's Alpha kat sayıları incelenmiştir.

Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği için KMO değerinin .81, Bartlett's testi sonuçlarında da ki karenin $\chi^2(171)=2554,716$, $p=.000$; Sanal Kaytarma Ölçeği için KMO değerinin .89, ki karenin $\chi^2(91)=1767,122$, $p=.000$ ve Yabancılaşma ölçeği için KMO değerinin .81, ki karenin $\chi^2(136)=1830,410$, $p=.000$ olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda değerler faktör analizine ve çok boyutlu değerlendirmeye uygun olduğu söylenebilir (Çokluk vd., 2016: s.207).

AFA yapılırken temel bileşenler analizi (principal component analysis) ve maksimum değişkenlik (varimax) döndürme metodu kullanılmıştır. Analizler sonucunda 6 boyutlu yapı bildirilen ölçeğin bu çalışmada motive olamama %8.76, işsel motivasyon %7.13, dışsal düzenleme-sosyal %5.05, kişisel düzenleme %18.35, dışsal düzenleme-maddesel %4.48, içe yansıtılan düzenleme %28.45 ve toplam varyansın %72 oranında açıkladığı görülmüştür. Ayrıca 19.maddenin ölçeğin orijinal versiyonundan farklı, Çiviladağ ve Şekercioğlu'nun (2017: s.151) çalışmasına benzer olarak dışsal düzenleme-maddesel boyutunda yer almıştır. Bu madde analizlerde dışsal düzenlemenin maddesel boyutunda değerlendirilmiştir. Faktör yükleri Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Çok Boyutlu İş Motivasyonuna İlişkin AFA Bulguları

Boyut	Madde	Faktör Yüğü
Motive Olamama	1. Zamanımı israf ettiğimi düşündüğüm için işimde çaba sarf etmiyorum.	.862
	3. Çaba sarf etmeye değer olmadığını düşündüğüm için işimde az çaba gösteriyorum	.879
	5. İşim anlamsız olmasına rağmen neden hala bu işi yaptığımı bilmiyorum.	.796
İçsel Motivasyon	2. İlginç olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.	.826
	4. Heyecan verici olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.	.849
	6. İşimi yaparken eğlendiğim için işimde çaba sarf ediyorum.	.741
Dışsal Düzenleme - Sosyal	7. Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) onayını almak için işimde çaba sarf ediyorum.	.805
	9. Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) bana daha fazla saygı duyması için işimde çaba sarf ediyorum.	.539
	11. Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) bana yönelik eleştirilerinden kaçınmak için işimde çaba sarf ediyorum.	.754
Dışsal Düzenleme - Maddesel	13. Ancak işimde yeterince çaba sarf edersem başkaları (işveren, amir vb.) beni ekonomik olarak ödüllendirirler.	.789
	15. İşimde yeterince çaba sarf edersem başkaları (işveren, amir vb.) bana daha fazla iş güvenliği sağlarlar.	.840
	17. İşimde yeterince çaba sarf etmezsem işimi kaybetme riskim olur.	.587
	19. Kendimi kanıtlamak zorunda olduğum için işimde çaba sarf ediyorum.	.637
Kişisel Düzenleme	8. İşimde çaba sarf etmenin benim için özel bir anlamı var.	.525
	10. Bu iş, kişisel değerlerimle uyumlu olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.	.472
	12. Bu işte çaba sarf etmenin kişisel olarak önemli olduğunu düşündüğüm için işimde çaba gösteriyorum.	.543
İçer Yansıtılan Düzenleme	14. İşimde çaba sarf ederim aksi halde, kendimi kötü hissederim.	.878
	16. Şimdiki işimde çaba sarf ederim aksi halde, kendimi mahcup hissederim.	.803
	18. İşim, kendimle gurur duymamı sağladığı için işimde çaba sarf ediyorum.	.641

Sanal Kaytarma Ölçeği'ne ilişkin gerçekleştirilen AFA sonuçlarına göre önemli sanal kaytarmanın %41.4, önemsiz sanal kaytarmanın %9.3 ve total varyansın %51.4 oranında açıklandığı görülmüştür. Faktör yükleri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Sanal Kaytarmaya İlişkin AFA Bulguları

Boyut	Madde	Faktör Yüğü
Önemli Sanal Kaytarma	1. İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret etmek (ekşi sözlük gibi)	.639
	2. İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyretmek (youtube gibi)	.813
	3. Blogları okumak	.519
	4. Sosyal içerikli ağlara katılmak (İnstagram, Twitter, Facebook gibi)	.735
	5. İnternet üzerinden film, video veya belge indirmek	.716
	6. Eğlence amaçlı veya boş zamanı doldurmak için oyun oynamak	.603
	7. Kişisel web sayfası ile ilgilenmek	.601
	8. İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret etmek	.401
Önemsiz Sanal Kaytarma	9. İnternet üzerinden bankacılık işlemleri yapmak	.774
	10. İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret etmek	.821
	11. İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme ve kontrol etmek	.464
	12. Kişisel ürünler için internet üzerinden alışveriş yapmak	.534
	13. İş dışı genel amaçlı web siteleri ziyaret etmek	.663
	14. Yatırımla ilgili web sitelerini ziyaret etmek	.748

Yabancılaşma Ölçeği'ne ilişkin gerçekleştirilen AFA sonuçlarında ise güçsüzlük %33.1, kuralsızlık %11.5, toplumsal yalıtılmışlık %7.7 ve total varyansın %52.4 oranında açıklandığı görülmüştür. Faktör yükleri Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Yabancılaşmaya İlişkin AFA Bulguları

Boyut	Madde	Faktör Yüğü
Güçsüzlük	1. Zamanımı israf ettiğimi düşündüğüm için işimde çaba sarf etmiyorum.	.716
	3. Çaba sarf etmeye değer olmadığını düşündüğüm için işimde az çaba gösteriyorum.	.771
	9. Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) bana daha fazla saygı duyması için işimde çaba sarf ediyorum.	.564
	12. Bu işte çaba sarf etmenin kişisel olarak önemli olduğunu düşündüğüm için işimde çaba gösteriyorum.	.437
	13. Ancak işimde yeterince çaba sarf edersem başkaları (işveren, amir vb.) beni ekonomik olarak ödüllendirirler.	.673
	14. İşimde çaba sarf ederim aksi halde, kendimi kötü hissederim.	.794
	16. Şimdiki işimde çaba sarf ederim aksi halde, kendimi mahcup hissederim.	.826
Kuralsızlık	2. İlginç olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.	.501
	4. Heyecan verici olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.	.581
	6. İşimi yaparken eğlendiğim için işimde çaba sarf ediyorum.	.322
	7. Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) onayını almak için işimde çaba sarf ediyorum.	.642
	10. Bu iş, kişisel değerlerimle uyumlu olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.	.508
Toplumsal Yalıtılmışlık	5. İşim anlamsız olmasına rağmen neden hala bu işi yaptığımı bilmiyorum.	.640
	8. İşimde çaba sarf etmenin benim için özel bir anlamı var.	.783
	11. Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) bana yönelik eleştirilerinden kaçınmak için işimde çaba sarf ediyorum.	.700
	15. İşimde yeterince çaba sarf edersem başkaları (işveren, amir vb.) bana daha fazla iş güvenliği sağlarlar.	.786
	17. İşimde yeterince çaba sarf etmezsem işimi kaybetme riskim olur.	.419

Ölçeklerin geçerliliklerine ilişkin analizlerin ardından iç tutarlılık, hatadan arındırılmış olma ve tekrarlı ölçümlerde de benzer sonuçları alma noktasında araştırmacılara bilgi sağlayan (Ercan ve Kan, 2004: s.212) Cronbach's Alpha kat sayıları hesaplanmış ve güvenilirlikleri saptanmıştır. Bu doğrultuda her bir ölçeğin ve alt boyutlarının Cronbach's Alpha kat sayıları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Analizi Bulguları

Ölçek	α
Çok Boyutlu İş Motivasyonu	.84
Motive Olamama	.84
İçsel Motivasyon	.79
Dışsal Düzenleme-Sosyal	.73
Dışsal Düzenleme-Maddesel	.62
Kişisel Düzenleme	.78
İçe Yansıtılan Düzenleme	.68
Sanal Kaytarma	.89
Önemli Sanal Kaytarma	.83
Önemsiz Sanal Kaytarma	.83
Yabancılaşma	.85
Güçsüzlük	.81
Kuralsızlık	.68
Toplumsal Yalıtılmışlık	.49

3.7. Araştırmaya İlişkin Betimsel İstatistikler

Çalışmanın bu kısmında cinsiyetin, medeni halin ve yaşın çalışma değişkenleri açısından bir farklılaşmaya neden olup olmadığı analiz edilmiştir. Ana değişkenler ve alt boyutlar arasındaki cinsiyet farklılıkları T-test ile incelenmiştir. Ek olarak, bu değişkenlere ilişkin betimleyici istatistiklere de yer verilmiştir. Analiz sonuçları tablolar ile gösterilmiştir.

Tablo 7. Değişkenlere İlişkin Cinsiyetler Arası Farklılaşmalar

	<i>Kadın</i> (<i>n=154</i>)		<i>Erkek</i> (<i>n=134</i>)		<i>T</i>	<i>sd</i>
	<i>Ortalama</i>	<i>s.s.</i>	<i>Ortalama</i>	<i>s.s.</i>		
Çok Boyutlu İş Motivasyonu	3.26	.577	3.27	.604	-.134	.577
Motive Olamama	4.29	.772	4.13	.984	1.58	.772*
İçsel Motivasyon	3.00	1.00	3.16	1.06	-1.27	1.00*
Dışsal Düzenleme-Sosyal	2.39	.936	2.18	.842	1.94	.936*
Kişisel Düzenleme	3.56	.830	3.63	1.07	-.659	.830*
Dışsal Düzenleme-Maddesel	2.82	.888	2.73	.998	.820	.888
İçe Yansıtma	3.45	.767	3.67	.855	-2.27	.767*
Sanal Kaytarma	2.13	.683	2.19	.691	-.796	.683
Önemli Sanal Kaytarma	1.98	.711	1.92	.657	.756	.711
Önemsiz Sanal Kaytarma	2.32	.793	2.55	.873	-2.36	.793*
Yabancılaşma	3.60	.652	3.47	.630	1.64	.652*
Güçsüzlük	3.46	.870	3.24	.823	2.10	.870*
Kuralsızlık	3.77	.751	3.58	.747	2.16	.751*
Toplumsal Yalıtılmışlık	3.62	.691	3.68	.619	-.783	.691

p<0.05*

Araştırmanın ana değişkenleri ve alt boyutlarında cinsiyet farklılıklarına yönelik yapılan T-testi analiz sonucuna göre; yabancılaşma, yabancılaşmanın güçsüzlük ve kuralsızlık boyutları, çok boyutlu iş motivasyonunun motive olamama, içsel motivasyon, dışsal düzenleme-sosyal ve içe yansıtma boyutları, sanal kaytarmanın önemsiz sanal kaytarma boyutu açısından cinsiyetler arası istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre, erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre daha fazla önemsiz sanal kaytarma faaliyetinde bulunma eğiliminin olduğu ($T_{(793)}=-2.36$, $p>.05$), daha fazla içsel motivasyon kaynaklarının olduğu ($T_{(1.00)}=-1.27$, $p>.05$) ve daha fazla motivasyonlarını içe yansıtma ($T_{(767)}=-2.27$, $p>.05$) eğilimine sahip oldukları görülmüştür. Öte yandan, kadınların erkeklere nazaran daha fazla yabancılaşma ($T_{(652)}=1.64$, $p>.05$) ve yabancılaşmanın güçsüzlük ($T_{(870)}=2.10$, $p>.05$) ve kuralsızlık ($T_{(751)}=2.16$, $p>.05$) boyutlarını deneyimleme eğiliminde oldukları

görülmüştür. Ayrıca kadınların erkeklere göre iş yeri içerisinde motive olamama ($T_{(772)}=1.58$, $p>.05$) halini daha fazla deneyimledikleri ve motivasyonlarını sosyal anlamda dışsal bir uyarıcı ($T_{(936)}=1.94$, $p>.05$) ile düzenleme durumuna sahip oldukları görülmüştür. Bu doğrultuda araştırmanın 5. hipotezinin (*Değişkenler arasında cinsiyet açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma vardır*) desteklendiği yorumu yapılabilir.

Tablo 8. Değişkenlere İlişkin Medeni Durum Açısından Farklılaşmalar

	<i>Bekar</i> (<i>n=186</i>)		<i>Evli</i> (<i>n=102</i>)		<i>T</i>	<i>sd</i>
	<i>Ortalama</i>	<i>s.s.</i>	<i>Ortalama</i>	<i>s.s.</i>		
Çok Boyutlu İş Motivasyonu	3.26	.583	3.29	.602	-.377	.583
Motive Olamama	4.10	.878	4.43	.845	-3.12	.878*
İçsel Motivasyon	3.03	1.00	3.16	1.06	-1.00	1.00*
Dışsal Düzenleme-Sosyal	2.37	.904	2.16	.873	1.90	.904*
Kişisel Düzenleme	3.55	.935	3.67	.976	-1.00	.935*
Dışsal Düzenleme-Maddesel	2.82	.867	2.69	1.05	1.07	.867*
İçe Yansıtma	3.57	.787	3.52	.866	.531	.787
Sanal Kaytarma	2.15	.663	2.17	.730	-.303	.663
Önemli Sanal Kaytarma	1.99	.674	1.89	.706	1.15	.674*
Önemsiz Sanal Kaytarma	2.36	.812	2.55	.875	-1.84	.812*
Yabancılaşma	3.59	.609	3.45	.697	1.80	.609
Güçsüzlük	3.42	.799	3.24	.937	1.74	.799*
Kuralsızlık	3.73	.750	3.60	.756	1.44	.750*
Toplumsal Yalıtılmışlık	3.69	.655	3.59	.663	1.16	.655*

$p<0.05^*$

Araştırmanın ana değişkenleri ve alt boyutlarında medeni durum farklılıklarına yönelik yapılan T-testi sonucuna göre ise; önemli ve önemsiz sanal kaytarma, güçsüzlük, kuralsızlık, toplumsal yalıtılmışlık, motive olamama, içsel motivasyon, sosyal ve maddesel dışsal düzenleme, kişisel düzenleme açısından medeni halin anlamlı bir farklılaşma oluşturduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre; evlilerin önemsiz sanal kaytarma ($T_{(812)}=-1.84$, $p>.05$), bekarların ise önemli sanal kaytarma ($T_{(674)}=1.15$, $p>.05$) davranışını daha fazla gösterme eğiliminde olduğu söylenebilir. Bekarların evlilere

göre güçsüzlük ($T_{(799)}=1.74$, $p > .05$), kuralsızlık ($T_{(750)}=1.44$, $p > .05$) ve toplumsal yalıtılmışlık ($T_{(655)}=1.16$, $p > .05$) ayrıca sosyal ($T_{(904)}=1.90$, $p > .05$) ve maddesel ($T_{(867)}=1.07$, $p > .05$) dışsal düzenleme durumlarını deneyimlediği; evlilerin bekarlara nazaran motive olamama ($T_{(878)}=-3.12$, $p > .05$), içsel motivasyon ($T_{(1.00)}=-1.00$, $p > .05$) ve kişisel düzenleme ($T_{(935)}=-1.00$, $p > .05$) deneyimlediği görülmektedir. Bu bulgulara göre araştırmanın 6. hipotezinin (*Değişkenler arasında medeni durum açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma vardır*) desteklendiği yorumu yapılabilir.

Tablo 9. Değişkenlerin Yaşa İlişkin Korelasyon Sonuçları

	<i>Yaş</i>
Çok Boyutlu İş Motivasyonu	-.023
Motive Olamama	.040
İçsel Motivasyon	.084
Dışsal Düzenleme-Sosyal	-.148*
Kişisel Düzenleme	.088
Dışsal Düzenleme-Maddesel	-.155
İçe Yansıtma	-.046
Sanal Kaytarma	-.060
Önemli Sanal Kaytarma	-.132*
Önemsiz Sanal Kaytarma	.029
Yabancılaşma	-.180**
Güçsüzlük	-.183**
Kuralsızlık	-.064
Toplumsal Yalıtılmışlık	-.194**

*Not: $p < .001$ **, $p < .05$ **

Tablo 9’da da görüldüğü üzere çalışmadaki değişkenlerin katılımcıların yaşları ile ilişkisinde yabancılaşma, güçsüzlük, toplumsal yalıtılmışlık, önemli sanal kaytarma ve sosyal boyutta dışsal düzenleme açısından negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, katılımcıların yaşları arttıkça yabancılaşma, güçsüzlük, toplumsal yalıtılmışlık, önemli sanal kaytarma ve sosyal boyutta dışsal düzenleme durumlarının azaldığı söylenebilir. Araştırmanın 7. Hipotezi (*Değişkenler arasında yaş açısından istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır*) kabul edilmiştir.

Tablo 10. Değişkenlerin Örneklemin Örgütsel Durum Algısına İlişkin Korelasyon Sonuçları

	Gelecek Garantisi	İhtiyaçlara Duyarlılık/Örgüt	İhtiyaçlara Duyarlılık/Yönetici
Çok Boyutlu İş Motivasyonu	.324**	.241**	.224**
Motive Olamama	-.417**	-.400**	-.276**
İçsel Motivasyon	.313**	.168**	.196**
Dışsal Düzenleme-Sosyal	-.066	-.073	.015
Kişisel Düzenleme	.387**	.312**	.242**
Dışsal Düzenleme-Maddesel	-.027	-.030	-.002
İçe Yansıtma	.216**	.158**	.138*
Sanal Kaytarma	-.045	.009	-.091
Önemli Sanal Kaytarma	-.115	-.051	-.091
Önemsiz Sanal Kaytarma	.040	.073	-.074
Yabancılaşma	-.254**	-.199**	-.212**
Güçsüzlük	-.275**	-.269**	-.258**
Kuralsızlık	-.132*	-.023	-.070
Toplumsal Yalıtılmışlık	-.195**	-.150*	-.157*

Not: $p < .001$ **, $p < .05$ *

Tablo 10 incelendiğinde değişkenlerin katılımcıların mevcut çalışma ortamlarında örgütün kendilerine sunduğu gelecek garantisi ve ihtiyaçlarına duyarlılığın örgütsel ve yönetici açısından değerlendirmesinde gelecek garantisinin iş motivasyonu, içsel motivasyon, kişisel düzenleme ve içe yansıtma ile arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki gözlemlenmiştir. Öte yandan gelecek garantisi ile motive olamama, yabancılaşma, güçsüzlük, kuralsızlık ve toplumsal yalıtılmışlık ile arasında negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki gözlemlenmiştir. Bu doğrultuda katılımcıların örgütün kendilerine gelecek garantisi sunduğu yönünde algılarının olması halinde motivasyonlarının arttığı ve yabancılaşma düzeylerinin azaldığı yorumu yapılabilir. Örgütün ve üst yöneticinin ihtiyaçlara duyarlılıkları açısından bakıldığında ise iş motivasyonu, içsel motivasyon, kişisel düzenleme ve içe yansıtma ile arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki gözlemlenmiştir. Buna ek olarak, motive olamama, yabancılaşma, güçsüzlük, kuralsızlık ve toplumsal

yalıtılmışlık ile arasında negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda katılımcıların örgütün ve üst yöneticilerinin ihtiyaçlarına duyarlı olduğu yönünde algılarının olması halinde motivasyonlarının arttığı ve yabancılaşma düzeylerinin azaldığı yorumu yapılabilir.

3. 8. Değişkenler Arası Korelasyon Sonuçları

Çalışmanın hipotezi doğrultusunda sanal kaytarma, yabancılaşma ve iş motivasyonu değişkenleri ile bu değişkenlerin alt boyutlarının aralarındaki ilişkiselliği incelemek amacıyla katılımcılardan elde edilmiş verilere Pearson's Korelasyon analizi uygulanmıştır. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 10.'da verilmiştir.

Tablo 10 incelendiğinde çalışmanın ana değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Değişkenlerin alt boyutları incelendiğinde ise önemli sanal kaytarmanın yabancılaşmanın kuralsızlık boyutu ile arasında negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı (çok düşük düzeyde) bir ilişki görülmektedir. Bu doğrultuda önemli sanal kaytarma davranışı arttıkça kuralsızlığın azaldığı söylenebilir. Yabancılaşmanın çok boyutlu iş motivasyonunun alt boyutları ile olan ilişkisine bakıldığında içsel motivasyon boyutu ile negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı (çok düşük düzeyde), motive olamama ve dışsal düzenlemenin maddesel formu ile pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı (çok düşük düzeyde) ilişkisinin olduğu bulunmuştur. Yabancılaşmanın güçsüzlük alt boyutunun içsel motivasyon ve kişisel düzenleme alt boyutları ile negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı (çok düşük düzeyde); motive olamama, dışsal düzenlemenin sosyal ve maddesel formları ile pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı (çok düşük düzeyde) ilişkisinin olduğu görülmektedir. Toplumsal yalıtılmışlık alt boyutunun içsel motivasyon ile negatif yönde, kuralsızlık alt boyutunun ise dışsal düzenlemenin maddesel formu ile pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı (çok düşük düzeyde) ilişkininin olduğu saptanmıştır. Bu bulgulara göre yabancılaşma arttıkça içsel motivasyonda azalma olduğu, motive olamama ve maddesel olanakların teminine yönelik beklentisinde artış olduğu söylenebilir. Güçsüzlük algısının artması halinde içsel motivasyonun azaldığı, sosyal ve maddesel beklentilerin arttığı; toplumsal yalıtılmışlığın artması halinde içsel motivasyonun azaldığı; kuralsızlığın artması halinde ise maddesel beklentilerin de arttığı yorumu yapılabilir.

Tablo 11. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Sonuçları

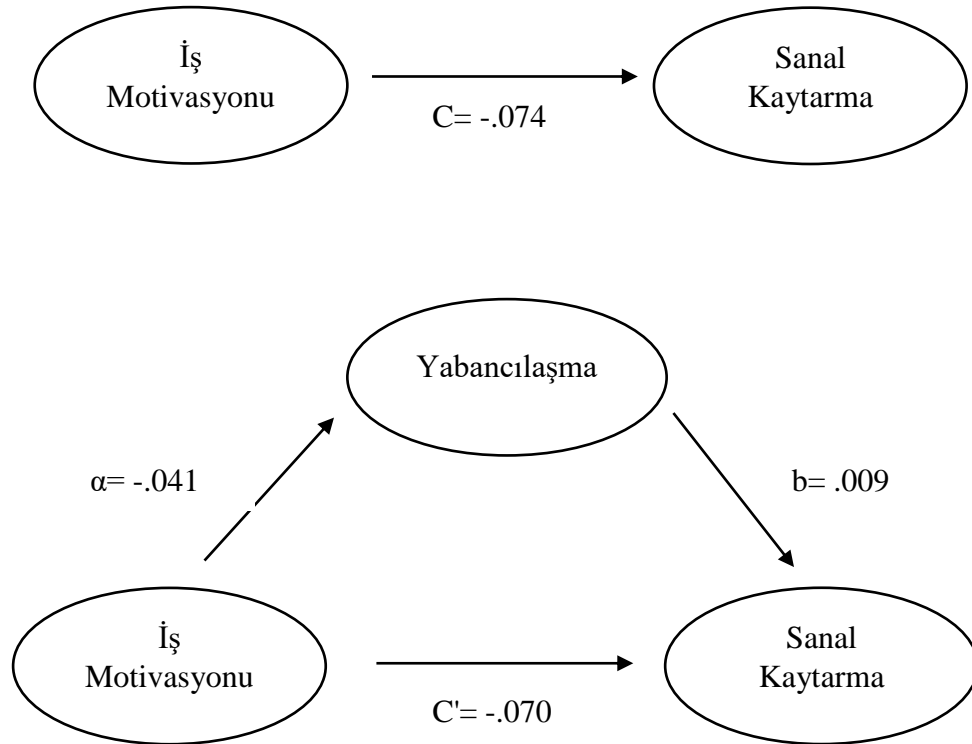
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.Çok Boyutlu İş Motivasyonu	*	.470**	.669**	.504**	.800**	.607**	.777**	-0.006	-0.009	-0.002	-0.037	-0.065	.043	-0.056
2.Motive Olamama		*	.329**	-.154**	.529**	-.059*	.208**	-0.039	-0.036	-0.035	.164**	.215**	.051	.096
3.İçsel Motivasyon			*	.129**	.605**	.145*	.323**	.000	-0.010	.012	-.156**	-.152**	-0.024	-.217**
4.Dışsal Düzenleme-Sosyal				*	.133*	.551**	.314**	-0.028	-0.013	-0.040	.088	.120*	.073	-0.008
5.Dışsal Düzenleme-Maddesel					*	.206**	.493**	.087	.069	.092	.187**	.208**	.126**	.099
6.Kişisel Düzenleme						*	.582**	-0.044	-0.040	-0.041	-0.100	-.166**	.003	-0.035
7.İçe Yansıtılan Düzenleme							*	-0.004	-0.005	-0.002	.005	-0.040	.041	.044
8.Sanal Kaytarma								*	.921**	.905**	.009	.031	-0.087	.073
9.Önemli Sanal Kaytarma									*	.667**	-0.043	-0.007	-0.135	.025
10.Önemsiz Sanal Kaytarma										*	.064	.067	-0.019	.113
11.Yabancılaşma											*	.945**	.826**	.666**
12.Güçsüzlük												*	.729**	.494**
13.Kuralsızlık													*	.279**
14.Toplumsal Yalıtılmışlık														*

Not: p<.01 **, p<.05 *

Tablo 11’de yer alan veriler ve yapılan açıklamalar doğrultusunda araştırmanın hipotezlerine ilişkin duruma bakılacak olursa araştırmanın 1., 2. ve 3. Hipotezi reddedilmiştir.

3.9. İş Motivasyonunun Sanal Kaytarma ile İlişkisinde Yabancılaşmanın Aracı Etkisi

Bu araştırma kapsamında iş motivasyonunun sanal kaytarma ile ilişkisinde yabancılaşmanın aracı etkisi test edilmiştir (Bkz. H4). Bu doğrultuda oluşturulan modele yönelik adım adım hipotezler geliştirilmiştir. Bunlar sırasıyla, iş motivasyonu ile sanal kaytarma arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde (Bkz. H1), iş motivasyonu ile yabancılaşma arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde (Bkz. H2) ve son olarak yabancılaşma ile sanal kaytarma arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde (Bkz. H3) bir ilişki olacağı yönündedir. Bir önceki bölümde araştırmanın 1., 2. ve 3. hipotezine yönelik analiz sonuçları aktarılmıştı. Bu bölümde 4. hipoteze yönelik analiz sonuçlarına yer verilecektir.



Şekil 6. İş Motivasyonunun Sanal Kaytarma ile İlişkisinde Yabancılaşmanın Aracı Etkisine İlişkin Model

Preacher ve Hayes (2004: s.719) bağımsız bir değişken (X) ile bağımlı bir değişken (Y) arasında bulunan istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki analize dahil olan üçüncü bir değişkenin (M) varlığında anlamlıdan anlamsıza dönüyor ise sonradan dahil olan üçüncü değişkenin bağımsız ve bağımlı değişken arasında bir aracı etkiye sahip olduğunu ve bu aracılığın tam aracılık olarak nitelendirildiğini belirtmektedir. Bu doğrultuda, Şekil 6. incelendiğinde iş motivasyonu ve sanal kaytarma arasında negatif yönde bir ilişki olduğu ancak bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($\beta = -.074$, $p > .05$). Modele yabancılaştırmanın dahil olması ile de iş motivasyonunun sanal kaytarma üzerindeki toplam etkisinin anlamlı bir değişime uğramadığı görülmektedir ($\beta = -.070$, $p > .05$). Elde edilen bu veri Preacher ve Hayes (2004)'in kuramı doğrultusunda değerlendirildiğinde araştırma kapsamında oluşturulan modelin desteklenmediğini göstermektedir.

Araştırma kapsamında kurulan hipotezlerin tümüne ve analizler sonucunda kabul veya red durumuna ilişkin özet bir veri sunmak adına Tablo 12 hazırlanmıştır.

Tablo 12. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Durum Göstergesi

	Durum
H1 İş motivasyonu ile sanal kaytarma arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır.	Red
H2 İş motivasyonu ile yabancılaştırma arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır.	Red
H3 Yabancılaştırma ile sanal kaytarma arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.	Red
H4 İş motivasyonunun sanal kaytarmanın ile arasındaki ilişkide yabancılaştırmanın aracı etkisi vardır.	Red
H5 Değişkenler arasında cinsiyet açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma vardır.	Kabul
H6 Değişkenler arasında medeni durum açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma vardır.	Kabul
H7 Değişkenler arasında yaş açısından istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.	Kabul

SONUÇ

İş motivasyonunun sanal kaytarma ile ilişkisinde yabancılaşmanın aracı etkisinin olup olmadığını incelemek üzere kurgulanan bu tez çalışmasında değişkenlere ilişkin kuramsal çerçeveye, araştırmanın hipotezlerine, yöntemine ve modeline, son olarak da örneklemeden elde edilen veriler kapsamında ortaya çıkan bulgulara önceki bölümlerde yer verilmiştir. Bu kısımda elde edilen bulguların alan yazındaki ilgili çalışmalar ile benzeştiği ve farklılaştığı noktalara değinilecek, mevcut çalışma bulgularının nedenlerine ve sonuçlarına yer verilecektir.

İş Motivasyonu ve Sanal Kaytarma

Araştırmada ilk olarak, iş motivasyonunun sanal kaytarma ile ilişkisi incelenmiştir. Bu doğrultuda oluşturulan hipotez iş motivasyonu ile sanal kaytarma arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir ilişki (H1) olacağı şeklindedir. Analizler sonucunda iş motivasyonunun sanal kaytarma ile arasında negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamsız bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu bulgu, işgörenlerin iş motivasyonları arttığında sanal kaytarma davranışlarında anlamlı bir azalmanın meydana gelmediğini göstermektedir.

Alan yazın incelendiğinde sanal kaytarma ve motivasyon konularını barındıran çalışmalarda ağırlıklı olarak motivasyondan ziyade motivasyonun bileşenlerinin çalışıldığı görülmüştür. Sanal kaytarma ve motivasyonun bir arada çalışıldığı görece az sayıdaki araştırmalar incelediğinde ise alan yazın bulgularının mevcut çalışma bulguları ile benzerlik ve farklılıklarının olduğu görülmüştür. Hensel ve Kacprzak (2020: s.936) sanal kaytarmanın nedenlerini incelemeye yönelik çalışmalarında motivasyon, iş yükü ve örgütsel bağlılık üzerinden sanal kaytarmaya ilişkin analizler gerçekleştirmişlerdir. Bu doğrultuda, sanal kaytarmanın motivasyon ile arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki beklenirken analiz sonuçları sanal kaytarma ve motivasyon arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir. Kaptangil, Asan ve Kınay (2021: s.39) sanal kaytarma, iş motivasyonu ve örgüte bağlılık üzerine turizm işletmesi çalışanları ile gerçekleştirdikleri bir çalışmada sanal kaytarmanın iş motivasyonu üzerinde düşük bir etkisinin olduğunu bildirmişlerdir. Seçilmiş ve Yılmaz çalışmalarında (2018: s.34) seyahat acentesi çalışanları ile sanal kaytarma ve iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İş motivasyonunu; yönetim tarzı, ücret, güvenlik, takım çalışması ve kendini geliştirme boyutları üzerinden ele almıştır. Sonuçlara göre, ücret ve kendini

geliştirme boyutları sanal kaytarma ile pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilidir. Takım çalışması negatif yönde, yönetim tarzı ve güvenlik boyutları ise pozitif yönde ilişkili ve istatistiksel olarak anlamsızdır. Elrehail ve arkadaşları ise (2021: s.4741) test ettikleri bir modelde çalışan motivasyonun sanal kaytarma davranışını önemli ölçüde azalttığını ve iş stresi ile sanal kaytarma arasındaki ilişkiyi düzenleyici bir etkisinin olduğunu bildirmişlerdir. Alan yazın çalışmalarında çoğunlukla iki değişken arasında negatif yönlü ilişkiler bildirilmiştir. Mevcut çalışmamızda da istatistiksel olarak anlamlı olmamakla beraber sanal kaytarma ile motivasyon arasında alan yazındaki çalışmalara benzerlik taşıyan biçimde negatif ilişki tespit edilmiştir.

İş Motivasyonu ve Yabancılaşma

Araştırmada ikinci olarak iş motivasyonu ve yabancılaşma arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Analizler sonucunda ise iş motivasyonunun yabancılaşma ile arasında negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamsız ilişkinin olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda H2 reddedilmiştir. Elde edilen bu bulgu, iş motivasyonu arttıkça yabancılaşmanın azalabileceği ancak bu durumun istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde olmayabileceği yönünde bilgi sunmaktadır. Alan yazın incelendiğinde iş motivasyonu ve yabancılaşma üzerine gerçekleştirilen çalışmaların sanal kaytarma ve iş motivasyonu üzerine gerçekleştirilen çalışmalar gibi ağırlıklı olarak iş motivasyonunun bileşeni sayılabilecek iş tatmini, performans ve örgüt bağıntılı konulardan oluştuğu görülmektedir. İş motivasyonu ve yabancılaşmanın doğrudan incelendiği araştırmalara örnek sunulacak olduğunda ise Tompson III ve Bono (1992: s.122) yabancılaşma, kendini gerçekleştirme ve motivasyon değişkenlerinin yer aldığı araştırmalarında motivasyonu bir işe girişme süreci olarak ele almış ve motivasyon düzeyinin kendini gerçekleştirme ya da yabancılaşma ile sonuçlanabileceğini belirtmişlerdir. Tutar (2010: s.191) örgütsel sağlık ile yabancılaşmayı incelediği çalışmasında motivasyonun yabancılaşma ve örgütsel sağlık için kritik önem taşıdığını, yabancılaşmış bir işgörenin motivasyondan yoksun olacağını belirtmiştir. Öte yandan Eker (2018: s.99) iş motivasyonun işe yabancılaşma ile ilişkisini incelediği bir çalışmada iş motivasyonunun işe yabancılaşma ve işe yabancılaşmanın alt boyutları ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığını, iş motivasyonunun alt boyutları ile işe yabancılaşma arasında da anlamlı bir ilişki olmadığını bildirmiştir. Bu doğrultuda alan yazında teorik ve pratik çalışmalar açısından farklılaşmalar olduğu ve mevcut çalışma bulgularının da alan yazını genişletici bir etkisinin olduğu söylenebilir.

Yabancılaşma ve Sanal Kaytarma

Araştırma kapsamında üçüncü olarak, yabancılaşmanın sanal kaytarma ile ilişkisi test edilmiştir. Bu doğrultuda kurulan hipotez, yabancılaşmanın sanal kaytarma ile pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisinin olacağı (H3) yönünde idi. Elde edilen bulguya göre yabancılaşma ve sanal kaytarma arasındaki ilişkisi pozitif yönde ancak istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi kabul edilebilir sınırdadır. Bu doğrultuda araştırmanın üçüncü hipotezi reddedilmiştir. Buna göre yabancılaşma arttıkça sanal kaytarma davranışı anlamlı ölçüde artmamaktadır.

Alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde Babadağ (2018: s.228) işe yabancılaşmanın sanal kaytarma üzerindeki etkisini incelediği çalışmada işe yabancılaşmanın sanal kaytarmayı pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediğini ek olarak işe yabancılaşmanın önemli ve önemsiz sanal kaytarma boyutlarını da pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediğini bildirmiştir. Yıldırım (2018: s.29) örneklemini turizm işletmelerinde çalışan bireylerin oluşturduğu, yıldırma ve işe yabancılaşmanın sanal kaytarma ile etkisinde psikolojik sözleşme ihlalinin aracı etkisini incelediği bir araştırmasında işe yabancılaşmanın önemli ve önemsiz sanal kaytarma davranışlarını pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordadığını saptamıştır. Altınışık ve Onağ (2021: s.203) iş tatmini ve sanal kaytarmanın örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarında sanal kaytarma ve alt boyutlarının örgütsel yabancılaşma üzerinde pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı etkisinin olduğunu gözlemlemişlerdir. Semiz (2019: s.92) sağlık çalışanları ile gerçekleştirdiği işe yabancılaşma ve sanal kaytarma üzerine gerçekleştirdiği çalışmada iki değişken arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki bildirmiştir. Yabancılaşmanın güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma boyutları ile sanal kaytarma arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiye ek olarak önemli ve önemsiz sanal kaytarmanın yabancılaşma ile pozitif yönde ve anlamlı ilişkisinin olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde Kuzkaya (2021: s.95) yabancılaşmanın önemli ve önemsiz sanal kaytarma ile arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki olduğunu bulmuştur. Bu bulgulardan farklı olarak Seçkin (2020: s.1217) algılanan sosyal mübadele, işe yabancılaşma ve sanal kaytarma üzerine kurguladığı bir araştırma modelinde işe yabancılaşmanın önemli sanal kaytarma ile arasından negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı, önemsiz sanal kaytarma ile arasında ise yine negatif yönde ancak istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir ilişki

olduğunu bildirmiştir. Çakırlar (2020: s.140) sağlık sektörü üzerine gerçekleştirdiği araştırmasında sanal kaytarma ve örgütsel yabancılaşmayı incelemiştir. Elde edilen bulgular ise sanal kaytarmanın yabancılaşma ile arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisinin olduğu yönündedir. Önemli sanal kaytarma boyutunun yabancılaşmayı pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı yordarken, önemsiz sanal kaytarmanın pozitif yönde ancak istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir düzeyde olduğu bildirilmiştir. Yabancılaşmanın ve sanal kaytarmanın alt boyutlarına ilişkin analizlere de yer veren bu çalışmada Çakırlar (2020: s.141) sanal kaytarmanın ve alt boyutlarının örgütsel yabancılaşmanın güçsüzleşme alt boyutu ile pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamsız; anlamsızlaşma boyutunun ise sanal kaytarma ve önemli sanal kaytarma ile pozitif yönde ve anlamlı, önemsiz sanal kaytarma ile pozitif yönde ancak anlamlı olmayan; kendine yabancılaşmanın ise yine anlamsızlaşma boyutu gibi sanal kaytarma ve önemli sanal kaytarma ile pozitif yönde ve anlamlı, önemsiz sanal kaytarma ile pozitif yönde ancak anlamlı olmayan bir etkisinin olduğunu bildirmiştir. Kasap (2021: s.572) ise tekstil çalışanları üzerine örgütsel yabancılaşmanın sanal kaytarma ile ilişkisinin incelendiği çalışmasında örgütsel yabancılaşma ve sanal kaytarma arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki bildirmiştir. Ayrıca çalışmasında örgütsel yabancılaşmanın normsuzluk, güçsüzlük, kendinden uzaklaşma, çevreden uzaklaşma, anlamsızlık ve işten uzaklaşma alt boyutlarına ve sanal kaytarmanın önemli ve önemsiz alt boyutlarına ilişkin analizlere de yer vermiştir. Analizler sonucunda alt boyutların da birbirleri ile pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkisinin olduğunu bildirmiştir. Tüm bu bilgiler ışığında mevcut çalışmanın birinci hipotezi ve bağlantı hipotezlerine ilişkin bir değerlendirmede araştırmanın birinci hipotezinin alan yazındaki bulgulardan farklı olduğu yorumu yapılabilir. Ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin alan yazındaki çalışma bulgularının işe vuruk bir bulguya sahip olmadığı görülmektedir, bu çalışma kapsamında alt ölçeklere yönelik hipotez oluşturulmamasına rağmen analizlerde alt ölçeklerin birbirleri ile ilişkisi de incelenmiştir. Bu doğrultuda, mevcut çalışma bulgularının alan yazını destekleyici ve genişletici bulgularının olduğu söylenebilir.

İş Motivasyonu, Sanal Kaytarma, Yabancılaşma ve Aracı Etki

Araştırmanın temel konusu olan iş motivasyonunun sanal kaytarma ile ilişkisinde yabancılaşmanın aracı etkisine yönelik hipotez test edildiğinde ön aşamalarda da anlamlı bir ilişki olmamasını takiben bir aracı etki gözlemlenmemiştir. Böylelikle araştırmanın dördüncü hipotezi (H4) reddedilmiştir. Bu hipotez ile iş motivasyonunun sanal kaytarmayı doğrudan değil yabancılaşma üzerinden düşürdüğü yönünde bir bulgu elde etmek amaçlanmıştır. Farklı bir deyişle, iş motivasyonunun yabancılaşmayı azaltacağı bu etkinin de sanal kaytarmayı azaltacağı düşünülmüştü. Analizler sonucu etkinin yönü hipoteze benzer olsa da anlamlı bir Sobel Testi sonucuna varılmayıp model geçerli olmamıştır.

Önceki bölümlerde de aktarıldığı üzere, yüksek iş motivasyonunun sanal kaytarmayı düşürdüğü (Seçilmiş ve Yılmaz, 2018: s.34; Elrehail vd., 2021: s.4741) ve sanal kaytarma davranışlarında düşüş olması halinde yabancılaşma düzeylerinin de düştüğü (Semiz, 2019: s.92; Kuzkaya, 2021: s.95) bilinmektedir. Bu alan yazın bulguları doğrultusunda yabancılaşma düzeyinin düşük olmasının sanal kaytarmayı düşürebileceği ve iş motivasyonunu arttırabileceği düşünülerek mevcut çalışmanın modeli oluşturulmuştur. Bu çalışma kapsamında elde edilen veriler sonucu kurulan model doğrultusunda bir etki görülmemiştir.

Cinsiyet, Medeni Hal ve Yaş

Araştırmada ek olarak, araştırmanın temel değişkenlerine ilişkin cinsiyet, medeni hal ve yaş açısından farklılaşmaların ve ilişkinin olduğu yönünde hipotezler (Bkz. H5, H6, H7) kurulmuştur. Yapılan analizler sonucunda, çalışmanın temel değişkenleri ve alt boyutlarına ilişkin ölçeklerin çoğunda cinsiyet ve medeni hal açısından farklılaşma olduğu ve yaş açısından ilişkinin olduğu görülmüştür. Cinsiyetler arası farklılaşmaya ilişkin sonuçlarda erkeklerin kadınlara göre daha fazla önemsiz sanal kaytarma davranışı gösterdiği, içsel motivasyonlarının daha yüksek olduğu ve içe yansıtma durumunu daha fazla deneyimledikleri görülmüştür. Kadınların erkeklere göre daha fazla yabancılaşma, güçsüzlük ve kuralsızlık, motive olamama ve sosyal içerikli dışsal düzenlemeyi deneyimlediği görülmüştür.

Cinsiyetler arası farklılaşmaya ilişkin alan yazın çalışmaları incelendiğinde Young (1989: s.728) kadınların erkeklere göre daha fazla yabancılaşmayı deneyimlediğini ancak erkeklerin yalıtılmışlık, kuralsızlık ve güçsüzlük durumlarını

kadınlara nazaran daha fazla deneyimlediğini bildirmiştir. Yalçın (2009: s.139) kadınların erkeklere göre daha fazla yabancılaşma, güçsüzlük, kuralsızlık ve toplumsal yalıtılmışlık durumunu deneyimlediğini bildirmiştir. Bu çalışmada da kadınlar erkeklere nazaran daha fazla yabancılaşma, güçsüzlük ve kuralsızlık durumunu deneyimlemektedir. Toplumsal yalıtılmışlık açınsındansa cinsiyetler arası herhangi bir farklılaşma gözlemlenmemiştir. Eker (2018: s.104) kadınların erkeklere göre daha fazla iş motivasyonuna sahip olduğunu, içsel ve dışsal motivasyon açınsından da kadınların daha fazla motivasyon gösterdiğini belirtmiştir. Göksel ve Ayan (2021: s.2181) kadın iş görenlerin erkek iş görenlere göre daha fazla motivasyona sahip olduğunu bulgulamışlardır. Orhan (2020: s.100) kadınların erkeklere nazaran daha fazla içe yansıtılan düzenleme ve kişisel düzenlemeye sahip olduğunu, erkeklerin ise daha fazla motive olamama halini deneyimlediğini bildirmiştir. Zor (2020: s.36) kadınların erkeklere göre daha fazla kişisel düzenleme ve içsel motivasyona sahip olduğunu, erkeklerin ise sosyal boyutta dışsal düzenlemeye sahip olduğunu gözlemlemiştir. Seçilmiş ve Yılmaz (2018: s.31) erkeklerin kadınlara göre daha fazla sanal kaytarma davranışı gösterdiğini ve daha fazla iş motivasyonuna sahip olduğunu bulgulamışlardır. Özdem ve Demir (2015: s.1035) gerçekleştirdikleri bir çalışmada önemli ve önemsiz sanal kaytarma açınsından cinsiyetler arası bir farklılaşma olmadığını belirtmiştir. Ünal ve Tekdemir (2015: s.107) de cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılaşma bildirmemiştir. Kuramsal boyutta incelemenin öncüllerinden Anandarajan ve arkadaşları (2000: s.78) da gerçekleştirdikleri çalışmada sanal kaytarma davranışlarının cinsiyet açınsından bir fark yaratmadığını, keza ölçeğin Türkçe formunu geliştiren Örucü ve Yıldız'ın (2014: s.107) da benzer bir bulguyu aktardıkları görülmektedir. Mevcut çalışmada da sanal kaytarma ve önemli sanal kaytarma açınsından cinsiyetler arasından istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmezken erkeklerin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha fazla önemsiz sanal kaytarma davranışı sergilediği görülmüştür.

Değişkenlerin medeni durum açınsından değerlendirilmesine ilişkin alan yazın bulguları incelendiğinde Göksel ve Ayan (2021: s.2181) iş motivasyonu ile medeni hal açınsından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını bildirmişlerdir. Zor (2020: s.37) çok boyutlu iş motivasyonunda sadece maddesel boyutta dışsal düzenleme açınsından bir farklılaşma olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmada evlilerin motive olamama halini, kişisel düzenlemeyi ve içsel motivasyonu sağlama durumunu daha fazla deneyimle eğiliminde oldukları görülmüştür. Bekarların ise sosyal ve maddesel boyutta

dışsal düzenlemeyi daha fazla deneyimledikleri görülmüştür. Kaplan ve Çetinkaya (2014: s.31) sanal kaytarma ve medeni durum açısından anlamlı bir farklılaşma olmadığını bildirmiştir. Örucü ve Yıldız (2014: s.107) bekarların evlilere göre daha fazla önemli sanal kaytarma davranışı içerisinde olduklarını belirtmiştir. Bu çalışmada da benzer şekilde bekarların önemli, evlilerin önemsiz sanal kaytarma davranışını daha fazla gösterme eğilimin olduğu görülmüştür. Medeni halin yabancılaşma ile durumunu inceleyen araştırmalara bakıldığında ise Usul ve Atan (2014: s.7) sağlık çalışanları ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında evlilerin bekarlara göre daha fazla yabancılaşmayı deneyimlediklerini bildirmiştir. Develioğlu ve Tekin (2012: s.125) ile Kınık (2010: s.57) ise sadece toplumsal yalıtılmışlık açısından bir farklılaşma bildirmiştir. Gürsoy (2014: s.78) yabancılaşma ve alt boyutlarında medeni durum açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma görülmediğini bildirmiştir. Bu çalışmada bekarların daha fazla güçsüzlük, kuralsızlık ve toplumsal yalıtılmışlık halini deneyimledikleri saptanmıştır.

Değişkenlerin yaş ile ilişkisinin incelendiği çalışmalara bakıldığında ise iş motivasyonu ve yaş arasında anlamlı bir ilişki olmadığını (Köse, 2019: s.144; Dündar, Özutku ve Taşpınar, 2007: s.115; Wiyono, 2016: s.63; İbicioğlu, Özdaşlı, Dalğar ve Yılmaz, 2013: s.101) bildiren çalışmaların ağırlıkta olduğu görülmektedir. Mevcut çalışmada da çok boyutlu iş motivasyonunun sadece dışsal düzenleme-sosyal boyutunda bir anlamlılık gözlemlenmiş, diğer ölçeklerinde ise anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Bu bulgunun alan yazın bulguları ile benzerlik taşıdığı yorumu yapılabilir. Öte yandan diğer bulgulara yönelik çalışmalara bakıldığında Kaplan ve Çetinkaya (2014: s.31) sanal kaytarma ve yaş arasında anlamlı bir ilişki olmadığını bildirmiştir. Bu bulgudan farklı olarak Ünal ve arkadaşları (2015: s.524) sanal kaytarma ve yaş arasında anlamlı bir farklılaşma olduğunu belirtmiştir. Bir diğer noktada ise Kasapoğlu (2015: s.44) tez çalışmasında yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu ve yaş arasında anlamlı bir farklılaşma olduğunu aktarmıştır. Bu çalışmada önemsiz sanal kaytarma, yabancılaşma, güçsüzlük ve toplumsal yalıtılmışlığın yaş ile arasından negatif yönde ve anlamlı ilişki saptanmıştır. Elde edilen bulguların alan yazın bulguları ile benzerlik taşıdığı, alan yazını genişletici bir yönünün olduğu söylenebilir.

Örgüte İlişkin Bağlılık ve Destek Algısı

Araştırma kapsamında son olarak örneklemin mevcut örgütlerinin kendilerine gelecek garantisi sunma, ihtiyaçlarına yönelik örgütsel ve üst yönetsel bir duyarlılığı algılayıp algılamama durumlarına ilişkin verilerin değişkenler ile arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu doğrultuda örgütün kendilerine gelecek garantisi sunduğu, örgütün ve üst yöneticilerinin ihtiyaçlarına duyarlı olduğu yönünde algıya sahip olunması halinde çok boyutlu iş motivasyonu ve yabancılaşma düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler gözlemlenmiştir. Bu durum araştırmanın konusu içerisinde değerlendirilmediği için hipotezlere eklenmemekle birlikte çalışma bulgularını ve alan yazını zenginleştirmesi amacıyla bulgulara eklenmiştir.

Katılımcıların örgüte bağlılıkları ve örgütsel destek noktasında ne düzeyde olduklarını gözlemleyebilmek adına yöneltilen maddeler doğrultusunda elde edilmiş bu bulgular alan yazında örgütsel destek ve örgüte yabancılaşma konularında gerçekleştirilen çalışmalardan hareketle veri toplama araçlarına eklenmiştir. Huang'a (2006: s.108) göre örgüt içerisindeki bağlılığın en önemli azaltıcılarından birisi yabancılaşmadır. Keza örgütsel desteğin de yabancılaşma ile ilişkisinin olduğu bildirilmektedir (Tanrıverdi ve Kılıç, 2016: s.12). Bu doğrultuda elde edilen bulguların alan yazın temelinde geliştiği ve alan yazın ile tutarlılık gösterdiği yorumu yapılabilir.

SINIRLILIKLAR VE ÖNERİLER

Bu tez çalışması ile iş motivasyonunun sanal kaytarma ile ilişkili olup olmadığını ve bu ilişkide yabancılaşmanın aracı bir etkiye sahip olup olmadığını gözlemlemek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda ilk olarak iş motivasyonu ve sanal kaytarma arasındaki ilişkiye ardından da yabancılaşmanın aracı etkisine bakılmıştır.

Tez çalışmasının hipotezleri kurgulanırken sanal kaytarma davranışının nedenleri ve sonuçları üzerine incelemeler yapılmış ve örgüt içerisinde işgörenlerin motivatörlerinin bu davranışı etkileyebileceği yönünde bulgulara rastlanmıştır. Bu bilgiden yola çıkılarak araştırmanın ilk hipotezi oluşturulmuştur. Ardından iş motivasyonunu etkileyen durumlar üzerine bir inceleme yapılmış, bireysel ve örgütsel bağlamda bireyleri etkileyen faktörler gözden geçirilerek yabancılaşma kavramının iş yaşamında, akademik yaşamda ve sosyal yaşamda çok boyutlu yönü ile bireyi demotive edebilecek bir olgu olması nedeniyle çalışmaya dahil edilmiştir. Bu doğrultuda iş motivasyonu ile yabancılaşma arasında bir ilişki olabileceği yönünde ikinci hipotez kurulmuştur. Bu hipotezin ardından motivasyon için iki farklı motivasyonu azaltıcı faktör niteliğinde değişken elde edilmiştir; yabancılaşma ve sanal kaytarma. Bu doğrultuda araştırmanın ana konusunu ortaya çıkaran bir model geliştirilmiş, iş motivasyonunun sanal kaytarma ile ilişkisinde yabancılaşmanın aracı etkisi incelenmiştir. İncelemeler sonucunda kurulan modelde etki yönleri alan yazın bulguları ile tutarlılık gösterse de bu etki istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Bu tez çalışmasının kimi sınırlılıkları mevcuttur. İlk olarak, çalışmanın evreni Denizli ilinde özel sektörde istihdamda olan beyaz yaka statüsündeki işgörenlerden oluşmaktadır. Evrenin büyüklüğüne ilişkin kapsamlı bir veri gerekli kurum ve kuruluşlar ile irtibata geçilse de net bir şekilde saptanamamıştır. Bu doğrultuda, Denizli ili içerisinde faaliyet gösteren firmaların İnsan Kaynakları ile irtibata geçilerek yaklaşık bir ana kütle ve örneklem belirlenmeye çalışılmıştır. Yine aynı şekilde araştırma etiği kapsamında verilerin gizliliğinden bahsedilerek firmaların İnsan Kaynakları ve diğer departmanlarındaki işgörelere, Denizli Sanayi Odası ve Denizli Ticaret Odası gibi kuruluşlara çalışma ile ilgili bildirimde bulunularak araştırma daveti iletilmiştir. Örneklem bu şekilde erişilmiştir. Ancak kimi kuruluşlardan net bir dönüş alınamaması ve örneklemin 288 kişi ile sınırlı kalması örneklemin istatistiksel gücü açısından düşük etki gücüne sahip olduğunu göstermektedir. Bu araştırmanın birinci kısıtıdır. Bir diğer

kısıt ise örnekleme iş görenlerin istihdamda olduğu firmaların iş kollarına ilişkin herhangi bir veri alınmamış olmasıdır. Kimi sektörler görece daha dinamik ve yoğun, erişim kısıtı içeren ağlar üzerinden çalışmalarını gerçekleştirebilmektedir. Bu durum bir karıştırıcı değişken olarak değerlendirilebilir ve gelecek çalışmalarda iş kolu açısından farklılıklar kontrol edilerek çalışma tekrarlanabilir. Ek olarak araştırmanın özel sektörde istihdamda olan bireylerle gerçekleştirilmiş olması kamu kuruluşlarında da benzer bir çalışmanın yapılması ile sektörel farklılıkların da gözlemlenmesi ile genişletilebilir. Bir diğer husus ise verilerin tümünün öz bildirim ölçekleri üzerinden elde edilmesidir. Araştırmanın iç geçerliliğini arttırmak için farklı bir araştırma düzeneği ile çalışmanın tekrarlanması elde edilen bulguların anlamlılık düzeyine etki edebilir.

İşgörenlerin motivasyon kaynaklarına yönelik alan yazında yer alan çalışmalar, motivasyonu arttırıcı ve azaltıcı hususlara real sektörün ve kamunun içerisinde bir fiil yer alan katılımcılardan elde edilen veriler ile ulaşmaktadır. Keza bu çalışmadan elde edilen verilere de real sektör içerisinde istihdamda olan ve örgüt içerisinde motivasyonunu etkileyen birçok hususu deneyimlemiş kişiler aracılığı ile erişilmiştir. Her ne kadar sosyal bilimler alanındaki çalışmalardan elde edilen bulgular doğrultusunda getirilen önerilerin iş yaşamı içerisinde karşılığını tam anlamıyla bulamadığı görülse de bu tarz çalışmaların örnekleme bir farkındalık oluşturduğu, işgören ve işveren arasında daha bilinçli bir iletişim ağını geliştirdiği düşünülmektedir. Bu doğrultuda, işgörenlerin örgüt içerisinde atipik davranış olarak nitelendirilebilecek kaytarma faaliyetlerine ilişkin özbildirimleri objektiflikleri açısından çalışmada karıştırıcı bir değişken olabilse de akademik araştırmaların bireyleri arka planda bilinçlendirme ve koşulları iyileştirme yönünün olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda alan yazını zenginleştirmenin ötesinde, gerçekleştirilecek bilimsel çalışmaların real sektörü de zenginleştiren bir yönünün olacağı düşünülmektedir. Keza örgütlerin işgörenlerin ihtiyaçlarına, onları motive edecek faktörlere daha duyarlı olması ile çalışan memnuniyeti ve esenliği açısından aynı zamanda iş verimliliği açısından olumlu sonuçların alınabildiği teknoloji devlerinden birisi olan Google'ın Googleplex adını verdiği çalışma ortamından ve mesai süreleri içerisinde sunmuş olduğu imkanlardan da görülmektedir. Bu doğrultuda çalışma koşulları, çalışma ortamı, işgörenin istek ve ihtiyaçları dahilinde gelişen kurum kültürü ve yönetmeliklerin uzun vadede daha işlevsel olacağı düşünülmektedir. Günümüzde teknolojinin hayatlarımıza entegrasyon düzeyine baktığımızda da istihdam modellerindeki değişimlerin atipik

olarak nitelendirildiği bir noktada işgörenin yaşamına yansımalarının da atipik olması kaçınılmaz. Hayatın oldukça uzun dilimlerine tekabül eden çalışmanın insan doğasına aykırı olarak nitelendirilen hususlarını göz önünde bulundurmak ve bu doğrultuda işgörenlerin motivasyonuna ilişkin iyileştirici faaliyetleri gerçekleştirmek örgütler için önemli bir hal almalıdır. Bilhassa pandeminin de etkisi ile insanın hayatın akışı içerisindeki önceliklerini gözden geçirdiği dönemlerde çalışma yaşamının da bu önceliklere hitap edebilir hale gelmesi gerekmektedir. Böylelikle sanal katarma faaliyetinin altındaki nedenleri irdelemek ve faaliyetten ziyade bireyi bu faaliyete götüren nedenlerin ve faaliyet sonrasında doğabilecek sonuçların geliştirilmesine ilişkin çalışmaların yapılması da önemlidir.

Ek olarak, bu çalışma kapsamında motivasyon teorilerine ve sanal kaytarma faaliyetlerinin içeriğine ilişkin detaylı veri alınmamıştır. Bireylerin sanal kaytarma faaliyetlerini önemli ve önemsizin ötesinde içerik ve olay bazlı görmenin, buna ek olarak motivasyon düzeyinin genel yaşam akışı içerisindeki karşılığının da değerlendirilmesinin neden ve sonuçları irdeleme açısından faydalı olabileceği düşünülmektedir.

Birtakım sınırlılıklar barındıran bu çalışma, belirtilen yöntemsel öneriler göz önünde bulundurularak yeniden test edilebilir, alan yazına kapsamlı ve ufuk açıcı katkıların yapılmasına olanak tanıyabilir.

KAYNAKLAR

- Adams, J. S. (1965). Inequity In Social Exchange. *In Advances In Experimental Social Psychology* (Vol. 2, Pp. 267-299). Academic Press.
- Ahmad, K. (2009). "Leadership And Work Motivation From The Cross Cultural Perspective." *International Journal Of Commerce And Management*. XIV/1,72-84.
- Aghaz, A. & Sheikh, A. (2016). "Cyberloafing And Job Burnout: An Investigation in The Knowledge-Intensive Sector." *Computers In Human Behavior*, LXII, 51-60.
- Alderfer, C. P. (1969). "An Empirical Test Of A New Theory Of Human Needs." *Organizational Behavior And Human Performance*, IV/2, 142-175.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, Relatedness, And Growth: Human Needs In Organizational Settings*. Free Press In American Psychological Association.
- Alderfer, C. P. (1989). "Theories Reflecting My Personal Experience And Life Development." *The Journal Of Applied Behavioral Science*, XXV/4:351-365. Doi:10.1177/002188638902500404
- Alharthi, S., Levy, Y., Wang, L. & Hur, I. (2021). "Employees' Mobile Cyberslacking And Their Commitment To The Organization." *Journal Of Computer Information Systems*, LXI/2, 141-153.
- Altınışik, F. U. ve Onağ, Z. (2021). "İş Tatmini ve Sanal Kaytarma Davranışının Örgütsel Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi." *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, VI/1, 197-207.
- Anandarajan, M., Simmers, C. & Igarria, M. (2000). "An Exploratory Investigation Of The Antecedents And Impact Of Internet Usage: An Individual Perspective." *Behaviour And Information Technology*, XIX/1, 69-85.
- Anandarajan, M., Devine, P. & Simmers, C. A. (2004). "A Multidimensional Sealing Approach To Personal Web Usage in The Workplace" M. Anandarajan Ve C. A. Simmers (Eds.), *A Personal Web Usage In The Workplace: A Guide To Effective Human Resources Management*, (1. Ed), Hensey, Information Science Publishing.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice*. (11. Ed.), Kogan, London And Philadelphia.
- Atkinson, J. W. (1964). *Introduction To Motivation*. Van Nostrand, Princeton, Nj.
- Atay, S.E. ve Gerçek, M. (2017). "Algılanan Rol Belirsizliğinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin ve Demografik Değişkenlere Göre Farklılıklarının İncelenmesi" *Odü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, VII/2, 321-332.
- Awang, A. (2017). "Work Alienation İntervention in Job-Related Tension, Role Overload And Work Effort." *Revista De Administração De Roraima-Rarr*, VII/2, 268-296.
- Ayub, N. & Rafif, S. (2011). "The Relationship Between Work Motivation And Job Satisfaction." *Pakistan Business Review*, XII/2, 332-347.
- Babadağ, M. ve İşcan, Ö. F. (2017). "Dönüştürücü Liderlik İle İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Algılanan Etik İklimin Aracı Rolü." *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, VI/4, 399-428.
- Babadağ, M. (2018). "İşe Yabancılaşmanın Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi." *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, XXI/39, 207-239.
- Bajaj, P. (1982). "Alienation As Related To Perception Of Organizational Climate." *Indian Journal Of Industrial Relations*, 563-572.
- Banai, M. & Reisel, W. D. (2007). "The Influence Of Supportive Leadership And Job

- Characteristics On Work Alienation: A Six-Country Investigation.” *Journal Of World Business*, XXXI/4, 463-476.
- Barbuto Jr, J. E. & Story, J. S. (2011). “Work Motivation and Organizational Citizenship Behaviors: A Field Study.” *Journal Of Leadership Studies*, V/1, 23-34.
- Bateman, T. S. ve Zeithaml, C. P. (1990). *Management: Function And Strategy*, Irwin Inc Publisher.
- Beckers, D. G., Van Der Linden, D., Smulders, P. G., Kompier, M. A., Van Veldhoven, M. J. & Van Yperen, N. W. (2004). “Working Overtime Hours: Relations With Fatigue, Work Motivation, And The Quality Of Work.” *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 1282-1289.
- Blau, G., Yang Y. & Ward-Cook, K. (2006). “Testing A Measure Of Cyberloafing.” *Journal Of Allied Health*, XXV/1, 9-17.
- Block, W. (2001). “Cyberslacking, Business Ethics and Managerial Economics.” *Journal Of Business Ethics*, XXXIII/3, 225-231.
- Boeree, C. G. (2006). “Abraham Maslow.” *Personality Theories*, 1-11.
- Castells, M. (2007). “Communication, Power and Counter-Power in The Network Society.” *International Journal Of Communication*, I/1, 238-266.
- Charles, D., Drenth, P. J. D. & Henk, T. (Eds.). (2013). *A Handbook Of Work And Organizational Psychology: Volume 4: Organizational Psychology* (Vol. 4). Psychology Press.
- Chiaburu, D. S., Diaz, I. & De Vos, A. (2013). “Employee Alienation: Relationships With Careerism And Career Satisfaction.” *Journal Of Managerial Psychology*. XXVIII/1, 4-20.
- Çalışkan, A. ve Pekkan, N.Ü. (2017). “Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşmaya Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü.” *İş ve İnsan Dergisi*, IV/1, 17-33.
- Çınar, O. ve Karcıoğlu, F. (2015). “The Relationship Between Cyber Loafing and Organizational Citizenship Behavior: A Survey Study in Erzurum/Turkey.” *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 207, 444-453.
- Çakırlar, B. (2020). *Sağlık Sektöründe Sanal Kaytarmanın Örgütsel Yabancılaşma İle Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Tekirdağ İli Örneği*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi) Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Edirne.
- Çavuşoğlu, S. ve Palamutçuoğlu, B.T. (2017). “İş Tatmininin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi.” *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, IX/19, 430-444.
- Çokluk Ö., Şekercioğlu G. ve Büyüköztürk Ş. (2016). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: Spss ve Lisrel Uygulamaları*. Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Çivilidağ, A. ve Şekercioğlu, G. (2017). “Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması”. *Mediterranean Journal Of Humanities*, VII/1, 143-156.
- Darolia, C. R., Kumari, P. & Darolia, S. (2010). “Perceived Organizational Support, Work Motivation, And Organizational Commitment As Determinants Of Job Performance.” *Journal Of The Indian Academy Of Applied Psychology*. XXXVI/1, 69-78.
- Dean, D. G. (1961). “Alienation: Its Meaning And Measurement.” *American Sociological Review*, XXVI/5, 753-759.
- Develioğlu, K. ve Tekin, Ö. A. (2012). “Otel Çalışanlarının Yabancılaşma Düzeyinin Demografik Özellikler Kapsamında İncelenmesi.” *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, IV/3, 121-128.
- De Lara, P. Z. M. (2007). “Relationship Between Organizational Justice and

- Cyberloafing in The Workplace: Has “Anomia” A Say in The Matter?.” *Cyberpsychology & Behavior*, X/3, 464-470.
- Durkheim, E. (1972). Anomy. In A. W. Finifter (Ed.), *Alienation And The Social System*. New York: John Wiley & Sons. (Original Work Published 1952)
- Dündar, S., Özutku, H. ve Taşpınar, F. (2007) "İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme." *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 105-119.
- Efraty, D., Sirgy, M. J. & Claiborne, C. B. (1991). “The Effects Of Personal Alienation On Organizational Identification: A Quality-Of-Work-Life Model.” *Journal Of Business And Psychology*, VI/1, 57-78.
- Eker, Ç. (2018). *Kamu Kurumlarında Çalışan Ev İdaresi Personelinin Çalışma Koşullarının İş Motivasyonuna ve İşe Yabancılaşmaya Olan Etkisinin İncelenmesi*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi) Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Elrehail, H., Rehman, S. U., Chaudhry, N. I., & Alzghoul, A. (2021). “Nexus Among Cyberloafing Behavior, Job Demands and Job Resources: A Mediated-Moderated Model.” *Education and Information Technologies*, XXVI/4, 4731-4749.
- Engels, F., 2015. *Ludvig Feuerbach Ve Klasik Alman Felsefesinin Sonu*. (Çev. Kurt D.). Altıkırkbeş Yayınları, İstanbul. [Orijinal Metin 1886 tarihlidir]
- Ercan, İ., ve İsmet, K. (2004). “Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlik.” *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, XXX/3, 211-216.
- Ergun Özler, N. D. ve Dirican Özçınar, M. (2014). “Örgütlerde Yabancılaşma İle Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma.” *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (39), 291-310.
- Erdem, M. (2014). “İş Yaşamı Kalitesinin İşe Yabancılaşmayı Yordama Düzeyi.” *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, XIV/2, 519-544.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (8. Baskı). Beta Yayınevi, İstanbul.
- Eren E. (2008). *Örgütsel Davranış ve Örgüt Psikolojisi*. İstanbul 2008.
- Eskildsen, J. K., Kristensen, K., & Westlund, A. H. (2004). “Work Motivation and Job Satisfaction İn The Nordic Countries.” *Employee Relations*. XXVI/2, 122-136.
- Feuerbach, L. (2004). *Hristiyanlığın Özü* (D. Bulut, Çev.). Ankara: Öteki.
- Freud. S. (2014). *Haz İlkesinin Ötesinde*. Tutku Yayınevi, Ankara. (Orijinal Metin 1920 Yılında Yayınlanmıştır).
- Fromm, E. (1995), *Özgürlükten Kaçış*. (3. Baskı). (Çev. Şemsa Yeğın). Payel Yayınevi, İstanbul.
- Gagné, M., Chemolli, E., Forest, J., & Koestner, R. (2008). “A Temporal Analysis Of The Relation Between Organisational Commitment and Work Motivation.” *Psychologica Belgica*, XXXVIII/2-3, 219-241.
- Gagné M., Forest J., Gilbert M. H., Aubé C., Morin E. & Malorni A. (2010). “The Motivation At Work Scale: Validation Evidence in Two Languages”. *Educational And Psychological Measurement LXX/4*, 628-646.
- Gallagher, W. E. & Einhorn, H. J. (1976). “Motivation Theory and Job Design.” *The Journal Of Business*, XLIX/3, 358-373.
- Garrett, R.K., & Danziger, J.N. (2008). “On Cyberslacking: Workplace Status and Personal Internet Use At Work.” *Cyberpsychology & Behavior*, XI/3, 287-292.

- George, D., & Mallery, P. (2010). *Spss For Windows Step By Step. A Simple Study Guide And Reference* (10. Ed). Gen, Boston, Ma: Pearson Education, Inc.
- Ghazanfar, F., Chuanmin, S., Khan, M. M., & Bashir, M. (2011). "A Study Of Relationship Between Satisfaction With Compensation and Work Motivation." *International Journal Of Business and Social Science*, II/1. 120-131.
- Giddens, A. (2003). *Sosyoloji*. Ayraç Yayınevi, İstanbul.
- Göksel, A. ve Ayan, B. (2021). "Kamu ve Özel Sektörde İş Motivasyonu Uygulaması: Çok Boyutlu Bir Analiz." *İşletme Araştırmaları Dergisi*, XIII/3, 2174-2187.
- Gürsoy, F. (2014). *Sağlık İşletmeleri Personelinin İşe Yabancılaşma Düzeyi: Van İli Örneği*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Grynko, T., Krupskiy, O., Koshevyi, M. & Maximchuk, O. (2017). "Modern Concepts Of Financial And Non-Financial Motivation Of Service Industries Staff." *Journal Of Advanced Research In Law And Economics*, IV/26, 1100-70.
- Guo, W., Dai, R., & Yang, J. (2016). "The Effect Of Leadership Task Behavior And Relational Behavior On Job Performance: Investigating The Moderating Role Of Work Alienation." *Journal Of Service Science And Management*, IX/2, 97-110.
- Hartijasti, Y., & Fathonah, N. (2014). "Cyberloafing Across Generation X and Y in Indonesia." *Journal Of Information Technology Applications and Management*, XXI/1, 1-16.
- Hassan, H. M., Reza, D. M., & Farkhad, M. A. A. (2015). "An Experimental Study Of Influential Elements On Cyberloafing From General Deterrence Theory Perspective: Case Study: Tehran Subway Organization." *International Business Research*, VIII/3, 91-98.
- Hauser L. (2014). "Work Motivation In Organizational Behavior". *Economics, Management and Financial Markets* IX/4, 239-246.
- Hayes, A. F., & Preacher, K. J. (2014). "Statistical Mediation Analysis With A Multicategorical Independent Variable." *British Journal Of Mathematical and Statistical Psychology*, LXVII/3, 451-470.
- Henle, C. A., & Blanchard, A. L. (2008). "The Interaction Of Work Stressors and Organizational Sanctions On Cyberloafing." *Journal Of Managerial Issues*, 383-400.
- Hensel, P. G., & Kacprzak, A. (2020). "Job Overload, Organizational Commitment and Motivation As Antecedents Of Cyberloafing: Evidence From Employee Monitoring Software." *European Management Review*, XVII/4, 931-942.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959) *The Motivation To Work*. (2. Ed), John Wiley & Sons Inc., New York.
- Hirschfeld, R. R., Feild, H. S., & Bedeian, A. G. (2000). "Work Alienation As An Individual-Difference Construct For Predicting Workplace Adjustment: A Test in Two Samples 1." *Journal Of Applied Social Psychology*, XXX/9, 1880-1902.
- Hirschfeld, R. R. (2002). "Achievement Orientation and Psychological Involvement in Job Tasks: The Interactive Effects Of Work Alienation and Intrinsic Job Satisfaction 1." *Journal Of Applied Social Psychology*, XXXII/8, 1663-1681.
- Houkes, I., Janssen, P. P., De Jonge, J., & Nijhuis, F. J. (2001). "Specific Relationships Between Work Characteristics and Intrinsic Work Motivation, Burnout and Turnover Intention: A Multi-Sample Analysis." *European Journal Of Work and Organizational Psychology*, X/1, 1-23.
- Hoy, W. K. (1972), "Dimensions Of Student Alienation And Characteristics Of Public

- High Schools'". *Interchange*, 3, 38-52.
- Huang Ya-C. (2006) "The Relationships Among Job Satisfaction, Professional Commitment, Organizational Alienation, and Coaching Efficacy of School Volleyball Coaches in Taiwan" United States Sports Academy, Daphne, Alabama (January 12, 2006).
- Hull, C. L. (1943). *Principles Of Behavior*. Appleton Century-Crofts, New York.
- Israel, J. (1971). *Alienation: From Marx To Modern Sociology*. Boston: Bacon.
- İbicioğlu, H., Özdaşlı, K., Dalğar, H. ve Yılmaz, T. (2013). "Muhasebe Meslek Mensuplarının İçsel ve Dışsal Motivasyon Düzeylerinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma". *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, V/9, 93-105.
- İnceoğlu, I., Segers, J., & Bartram, D. (2012). "Age-Related Differences in Work Motivation." *Journal Of Occupational and Organizational Psychology*, LXXXV/2, 300-329.
- Janssen, P. P., De Jonge, J., & Bakker, A. B. (1999). "Specific Determinants Of Intrinsic Work Motivation, Burnout and Turnover Intentions: A Study Among Nurses." *Journal Of Advanced Nursing*, XXIX/6, 1360-1369.
- Kantar H. (2008). *İşletmede Motivasyon*. Kum Saati Yayınları, İstanbul.
- Kaptangil, K., Asan, K., ve Kinay, A. G. (2021). "The Effect Of The Cyberloafing Behaviors Of Tourism Business Employees On Business Motivations and Organizational Identification." *Tourism & Management Studies*, XVII/1, 31-43.
- Kasap, M. (2021). "Örgütsel Yabancılaşmayla Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki: Tekstil Çalışanları Üzerine Bir Çalışma." *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, VIII/1, 561-576.
- Kasapoğlu, S. (2015). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeyleri İle Örgütsel Adalet Alguları Arasındaki İlişki*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaplan, M. ve Çetinkaya, A. (2014). "Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma." *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, XXV/1, 26-34.
- Karau, S. J., & Williams, K. D. (1993). "Social Loafing: A Meta-Analytic Review and Theoretical İntegration." *Journal Of Personality and Social Psychology*, LXV/4, 681.
- Kesen, M. & Pabuçcu, H. (2016). "Örgütsel Muhalefet ve İşe Yabancılaşmanın Duygusal Tükenmişliğe Etkisinin Anfiş Model İle İncelenmesi." *Journal Of International Social Research*, IX/42, 1552-1563.
- Keklik, B., Kılıç, R., Yıldız, H. & Yıldız, B. (2015). "Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Öğrenme Kapasitesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi." *Business and Economics Research Journal*. VI/3, 129-144
- Koçoğlu, M. (2014). "Cynicism As A Mediator Of Relations Between Job Stress and Work Alienation: A Study From A Developing Country-Turkey." *Global Business and Management Research*, VI/1, 24-36.
- Köse, E. (2019). "Çalışanların İş Tatmini Alguları İle İş Motivasyonu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması." *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, IV/1, 131-148.
- Köse, S., Oral, L. ve Türesin, H. (2012). "İş Yaşamında Sosyal Kolaylaştırma Kavramı

- ve Sanal Kaytarma İle İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma”. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, IV/1, 287-295.
- Kınık, F. (2010). *Öğretmenlerin Yabancılaşma Algıları*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi) Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kian, T. S., & Yusoff, W. F. W. (2012). “Generation X and Y and Their Work Motivation.” In *Proceedings International Conference Of Technology Management, Business And Entrepreneurship* (Pp. 396-408).
- Kuvaas, B. (2006). “Work Performance, Affective Commitment and Work Motivation: The Roles Of Pay Administration and Pay Level.” *Journal Of Organizational Behavior: The International Journal Of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior*, XXVII/3, 365-385.
- Kuzkaya, E. (2021). *Mesleki Tükenmişliğin, İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarma İle İlişkisinin İncelenmesi: Muhasebe Meslek Grupları Üzerine Bir Araştırma*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Latham, G. P. & Locke, E. A. (1979). “Goal Setting—A Motivational Technique That Works.” *Organizational Dynamics*, VIII/2, 68-80.
- Latham, G. P. & Locke, E. A. (1991). “Self-Regulation Through Goal Setting.” *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, L/2, 212-247.
- Lavoie, J. A., & Pychyl, T. A. (2001). “Cyberslacking and The Procrastination Superhighway: A Web-Based Survey Of Online Procrastination, Attitudes and Emotion.” *Social Science Computer Review*, XIX/4, 431-444.
- Lawler, E. E. & Porter, L. W. (1967). “The Effect Of Performance On Job Satisfaction.” *Industrial Relations: A Journal Of Economy And Society*, VII/1, 20-28.
- Lay, C. H. (1986). “At Last, My Research Article On Procrastination.” *Journal Of Research in Personality*, XX/4, 474-495
- Larose, R. (2010). “The Problem Of Media Habits.” *Communication Theory*, 20(2), 194-222.
- Li, L., Hu, H., Zhou, H., He, C., Fan, L., Liu, X., ... & Sun, T. (2014). “Work Stress, Work Motivation and Their Effects On Job Satisfaction in Community Health Workers: A Cross-Sectional Survey in China.” *Bmj Open*, IV/6, 1-9.
- Lim, P. K., Koay, K. Y., & Chong, W. Y. (2020). “The Effects Of Abusive Supervision, Emotional Exhaustion And Organizational Commitment On Cyberloafing: A Moderated-Mediation Examination.” *Internet Research*, XXXI/2, 497-518.
- Lim, V.K.G. (2002). “The It Way Of Loafing On The Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice”. *Journal Of Organizational Behavior*, XXIII/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 and Management*, 42, 1081–1093.
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (1990). “Work Motivation and Satisfaction: Light At The End Of The Tunnel.” *Psychological Science*, I/4, 240-246.
- Lorenz, K. Z. (1950). *The Comparative Method In Studying Innate Behavior Patterns*. In *Society For Experimental Biology, Physiological Mechanisms In Animal Behavior. (Society's Symposium Iv.)* (P. 221–268). Academic Press.
- Lundy, O. & Cowling, A. (1996). *Strategic Human Resource Management*. International Thomson Business Pres, Boston.

- Luo, L. (1999). "Work Motivation, Job Stress and Employees' Well-Being." *Journal Of Applied Management Studies*, 8, 61-72.
- Lystad, M. H. (1972). "Social Alienation: A Review Of Current Literature." *The Sociological Quarterly*, XIII/1, 90-113.
- Marcuse, H. (1997). *Tek Boyutlu İnsan: İleri İşleyim Toplumunun İdeolojisi Üzerine İncelemeler* (Çev. A. Yardımlı). İdea, İstanbul.
- Marx, K. (2016). Economic and Philosophic Manuscripts Of 1844. In *Social Theory Re-Wired* (Pp. 152-158). Routledge.
- Marx, K. (2018). *Yabancılaşma*. (7.Baskı). Sol Yayınları, Ankara (İlk basım 1951).
- Mastrangelo, P.M., Everton, W. & Jolton, J.A. (2006). "Personal Use Of Work Computers: Distraction Versus Destruction". *Cyberpsychology & Behavior*, IX/6, 730-741.
- Maslow, A. H. (1943). "A Theory Of Human Motivation." *Psychological Review*. L/4, 370-396.
- Maslow, A. (1970). *Motivation And Personality*. (2. Ed) Harper, New York. (First Published In 1954).
- Maslow, A. (1969). "The Farther Reaches Of Human Nature." *Journal Of Transpersonal Psychology* I/1, 1-9.
- Maslow, A. (1987). *Motivation and personality* (3rd ed.). India: Pearson Education.
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems Of An Industrial Civilization*. Macmillan, New York.
- Mcclelland, D. C. (1961). Entrepreneurial Behavior. In D. C. Mcclelland, *The Achieving Society* (Pp. 205–258). D Van Nostrand Company. <https://doi.org/10.1037/14359-006>
- Mcclelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. Cup Archive.
- Merton, R. K. (1949). Social Structure and Anomie: Revisions And Extensions. In R. N. Anshen, *The Family: Its Function and Destiny* (Pp. 226–257). Harper.
- Meštrović, S. G. (1987). "Durkheim's Concept Of Anomie Considered As A'total'social Fact." *British Journal Of Sociology*, 567-583.
- Meyer, S. S. (2018). "Passion, Impulse and Action in Stoicism." *Rhizomata*, VI/1, 109–134. Doi:10.1515/Rhiz-2018-0006.
- Middleton, R. (1963). "Alienation, Race and Education." *American Sociological Review*, XXVIII/6, 973-977.
- Miner, J. B. (2005). *Organizational Behavior: Essential Theories Of Motivation and Leadership*. (1). Me Sharpe.
- Miller, N. E. (1957). "Experiments On Motivation." *Science*, CXXVI/3286, 1271-1278.
- Mills, J.E., Hu, B., Beldona, S. & Clay, J. (2001). "Cyberslacking! A Wired-Workplace Liability Issue". *The Cornell Hotel And Restaurant Administration Quarterly*, XXXII/5, 34-47.
- Mills, C. W. (2002). *White Collar: The American Middle Classes*. Oxford University Press On Demand.
- Murray, H. A. (1938). *Explorations In Personality: A Clinical And Experimental Study Of Fifty Men Of College Age*. Oxford Univ. Press, Oxford.
- Münsterberg, H. (1913). *Psychology And Industrial Efficiency*. Houghton, Mifflin and Company. <https://doi.org/10.1037/10855-000>
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). "Finding Workable Levers Over Work Motivation: Comparing Job Satisfaction, Job Involvement and Organizational Commitment." *Administration & Society*, XXXIX/7, 803-832.
- Nettler, G. (1957). "A Measure Of Alienation." *American Sociological Review*, XXII/6, 670-677.

- Newstrom, John W. & Davis, Keith, (1993). *Organizational Behavior: Human Behavior At Work*. (9. Ed.) Mcgraw Hill Inc., Newyork.
- Niaei, M., Peidaei, M. M., & Nasiripour, A. A. (2014). "The Relation Between Staff Cyberloafing and Organizational Commitment in Organization Of Environmental Protection." *Kuwait Chapter Of The Arabian Journal Of Business And Management Review*, III/7, 59-71.
- Noble, D.F. (1984). *Forces Of Production: A Social History Of Indusrial Automation*. Alfred A. Konpf, New York.
- Oravec, J.A. (2002). "Constructive Approaches To Internet Recreation in The Workplace" *Communications Of The Acm*, XXXXV/1, 60-63.
- Orhan, H. (2020). *Öğretmenlerin İş Motivasyonlarıyla Öğretmen Liderliği Arasındaki İlişki*. (Basılmamış Doktora Tezi) Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Öcal, H., ve Barın, N. (2016). "Örgütlerde Otantik Liderlik Davranışının İş Yabancılaşma İle İlişkisi: Bursa İli Dericilik Sektöründe Bir Araştırma." *Is, Guc: The Journal Of Industrial Relations & Human Resources*, XVIII/2, 63-84.
- Örücü, E. ve Yıldız, H. (2014). "İş Yerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma". *Ege Akademik Bakış*, XIV/1, 99-114.
- Öztürk, D. (2015). *Eğitim Örgütlerinde Okul Kültürü ve Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki (Bahçelievler İlçesinde Bir Araştırma)*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özdem, G. ve Demir, A. (2015). "Okul Yöneticilerinde Sanal Kaytarma Davranışı." *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, XI/3, 1029-1042.
- Piezon, S. L., & Ferree, W. D. (2008). "Perceptions Of Social Loafing in Online Learning Groups: A Study Of Public University and Us Naval War College Students." *International Review Of Research In Open And Distributed Learning*, IX/2, 1-17.
- Phillips, H. (2001). "On Burnout." *Psychotherapy İn Australia*, VII/4, 66-7.
- Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2004). "Spss and Sas Procedures For Estimating İndirect Effects in Simple Mediation Models." *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, XXXVI/4, 717-731.
- Porter, L. W., Bigley, G. A., & Steers, R. M. (2003). "The Role Of Individual Differences in Work Motivation." *Motivation and Work Behavior*, 411-412.
- Porter, L. W. & Lawler, E. E. (1968). *What Job Attitudes Tell About Motivation*. (Pp. 118-126). Harvard Business Review Reprint Service.
- Pool, S. W. (1997). "The Relationship Of Job Satisfaction With Substitutes Of Leadership, Leadership Behavior and Work Motivation." *The Journal Of Psychology*, CXXXI/3, 271-283.
- Rainey, H.G. (2000). Work Motivation. In. *Handbook Of Organizational Behavior, Revised And Expanded*. Golembiewski, R. T. Ed. Crc Press.
- Rajah, R., & Lim, V. K. (2011). "Cyberloafing, Neutralization and Organizational Citizenship Behavior." *Pacific*, 152, 24-40.
- Restubog, S. L. D., Garcia, P. R. J. M., Toledano, L. S., Amarnani, R. K., Tolentino, L. R., & Tang, R. L. (2011). "Yielding To (Cyber)-Temptation: Exploring The Buffering Role Of Self-Control in The Relationship Between Organizational

- Justice and Cyberloafing Behavior in The Workplace. *Journal Of Research In Personality*, XXXV/2, 247-251.
- Robinson, S. & Bennett, R. (1995). "A Typology Of Deviant Workplace Behaviors: A Multi-Dimensional Scaling Study." *Academy Of Management Journal*, 38, 555-572.
- Salleh, S. M., Zahari, A. S. M., Said, N. S. M., & Ali, S. R. O. (2016). The Influence Of Work Motivation On Organizational Commitment in The Workplace. *Journal Of Applied Environmental and Biological Sciences*, VI/58, 139-143.
- Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C., & Densten, I. L. (2002). "Work Alienation and Organizational Leadership." *British Journal Of Management*, XIII/4, 285-304.
- Schneider, B. & Alderfer, C. P. (1973). "Three Studies Of Measures Of Need Satisfaction In Organizations." *Administrative Science Quarterly*, 489-505.
- Schultz, D. P. & Schultz, S. E. (2007). *Modern Psikoloji Tarihi*. (Çev. Yasemin Aslay). Kaknüs Yayınları, İstanbul.
- Seçilmiş, C., & Yılmaz, B. (2018). "Seyahat Acentesi Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışları ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi." *Kesit Akademi Dergisi*, 17, 20-37.
- Seçkin, Ş. N. (2020). "Algılanan Sosyal Mücadele, İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarma Davranışlarını Etkiler Mi? Mücadele İdeolojisinin Düzenleyici Rolü." *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, XXXIV/4, 1207-1227.
- Seeman, M. (1959), "On The Meaning Of Alienation". *American Sociological Review*, XXIV, 783-791.
- Seeman, M. (1967). Powerlessness and Knowledge: A Comparative Study Of Alienation and Learning. *Sociometry*, XXX/2, 105-123.
- Seeman, M., & Evans, J. W. (1962). "Alienation and Learning in A Hospital Setting." *American Sociological Review*, XXVII/6, 772-782.
- Seeman M. (1983). "Alienation Motifs in Contemporary Theorizing: The Hidden Continuity Of The Classic Themes." *Social Psychology Quarterly*, 46/3, 171-184.
- Semiz, E. (2019). *İşe Yabancılaşma İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Sennett, R. (2012). *Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri*. (6. Baskı). (Çev. Barış Yıldırım). Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Sennett, R. (2014). *Yabancı: Sürgün Üzerine İki Deneme*. (1. Baskı). (Çev. Tuncay Birkan). Metis Yayınları, İstanbul.
- Sennett, R. (2017). *Otorite*. (5. Baskı). (Çev. Kamil Durand). Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Sharma, D. (2018). "When Fairness is Not Enough: Impact Of Corporate Ethical Values On Organizational Citizenship Behaviors and Worker Alienation." *Journal Of Business Ethics*, CL1/1, 57-68.
- Shepard, J. M. (1971). *Automation And Alienation: A Study Of Office And Factory Workers*. Mit Press (Ma).
- Sığırcıkoğlu, E. B. (2020). *The Impact Of Perceived Organizational Justice And Job Satisfaction On Cyberslacking: An Empirical Research In Municipalities In Central Adana*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). "A New Measure Of Quality Of

- Work Life (Qwl) Based On Need Satisfaction And Spillover Theories.” *Social Indicators Research*, CV/3, 241-302.
- Slattery, M. (2011). *Sosyolojide Temel Fikirler*. (4.Bası). Sentez Yayınları İstanbul
- Steers, R. M., Mowday, R. T. & Shapiro, D. L. (2004). “The Future Of Work Motivation Theory.” *Academy Of Management Review*, XXIX/3, 379-387.
- Solomon, L. J., & Rothblum, E. D. (1984). “Academic Procrastination: Frequency and Cognitive-Behavioral Correlates.” *Journal Of Counseling Psychology*, XXXI/4, 503-509.
- Storr, A. (1992). *Music and The Mind*. New York: Free Press.
- Swain, D. (2019). *Marx’ın Teorisine Bir Giriş Yabancılaşma*. Marx21 Yayınları, İstanbul.
- Tanrıverdi, H. ve Kılıç, N. (2016). “Algılanan örgütsel destek ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesi”. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, I/1, 1-18.
- Taylor, F. (1911). *Scientific Management*. Harper, New York.
- Thompson, A. M., & Bono, B. A. (1992). “Alienation, Self-Actualization and The Motivation For Volunteer Labor.” *Review Of Radical Political Economics*, XXIV/2, 115–123.
- Tietjen, M. A. Ve Myers, R. M. (1998). “Motivation And Job Satisfaction.” *Management Decision*. XXXVI/4, 226-231.
- Tolan, B. (1981). *Depression Of The Modern Society: Anomy And Alienation*. Academy Of Economics And Commercial Sciences's Publications.
- Tosi, H. & Mero, N. P. (2003). *The Fundamentals Of Organizational Behavior: What Managers Need To Know*. Wiley-Blackwell.
- Tuckman, B. W. (1991). “The Development and Concurrent Validity Of The Procrastination Scale.” *Educational And Psychological Measurement*, L1/2, 473-480.
- Tummers, L. & Den Dulk, L. (2011). Meaningful Work For A Meaningful Life? Work Alienation and Its Effects in The Work and The Family Context. *Nig Conference*, 1-19.
- Tummers, L.G. & Den Dulk, L. (2013). The Effects Of Work Alienation On Organisational Commitment, Work Effort and Work-To-Family Enrichment. *Journal Of Nursing Management*, XXI/6, 850-859.
- Turan, M., & Parsak, G. (2011). “Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma.” *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, XX/2, 1-20.
- Tutar, H. (2010). “İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama.” *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, LXV/1, 175-204.
- Türk Dil Kurumu, (2007). *Türkçe Sözlük*. Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara.
- Ugrin, J. C., & Pearson, J. M. (2013). “The Effects Of Sanctions and Stigmas On Cyberloafing.” *Computers in Human Behavior*, XXIX/3, 812-820.
- Usul, H. ve Atan, A., (2014). “Sağlık Sektöründe Yabancılaşma Düzeyi.” *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, I, 1-10.
- Ünal, Ö. F. ve Tekdemir, S. (2015). “Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma.” *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, XX/2, 95-118.
- Ünal, Ö. F., Tekdemir, S. ve Yaldızbaş, S. (2015). “Kamu Çalışanlarının Sanal Kaytarma

- Amaçları Üzerine Ampirik Bir Araştırma.” *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, VI/2, 515-534.
- Van Doorn, O. N. (2011). Cyberloafing: A Multi-Dimensional Construct Placed In A *Theoretical Framework*. Van Doorn, On Eindhoven University Of Technology The Netherlands.
- Van Eerde, W. & Thierry, H. (1996). “Vroom's Expectancy Models And Work-Related Criteria: A Meta-Analysis.” *Journal Of Applied Psychology*, LXXXI/5, 575–586. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.5.575>
- Van Knippenberg, D. (2000). “Work Motivation and Performance: A Social Identity Perspective.” *Applied Psychology*, XXXIX/3, 357-371.
- Venkatesh, V., Davis, F., Cheung, C., & Lee, Z. (2021). Cyberslacking In *The Workplace: Antecedents And Effects On Job Performance*. Venkatesh, V., Davis, Fd, Cheung, Cmk, And Lee, Zwy “Cyberslacking In The Workplace: Antecedents And Effects On Job Performance,” *Mis Quarterly*, Forthcoming.
- Vroom, V.H. (1964). *Work And Motivation*. Wiley Online Press.
- Weatherbee, T. G. (2010). “Counterproductive Use Of Technology At Work: Information & Communications Technologies and Cyberdeviancy.” *Human Resource Management Review*, XX/1, 35-44.
- Weber, M. (1997). *Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhü*. (Çev. Zeynep Gürata) Ayraç Yayınları, Ankara. [İlk Baskı 1958].
- Wegge, J., Van Dick, R., Fisher, G. K., Wecking, C., & Moltzen, K. (2006). “Work Motivation, Organisational Identification and Well-Being in Call Centre Work.” *Work & Stress*, XX/1, 60-83.
- Weiten, W. (2013). Wiring The Introductory Psychology Course: How Should We Harness The Internet? In *The Teaching Of Psychology* (Pp. 303-314). Psychology Press.
- Wigfield, A., Eccles, J. S., Schiefele, U., Roeser, R. W. & Davis-Kean, P. (2007). “Development Of Achievement Motivation.” *Handbook Of Child Psychology*, 3.
- Wright, J.W. & Vewiedeger, R.V. (2007). Motivated Behaviors: The Interaction Of Attention, Habituation and Memory. In. *Psychology Of Motivation*. Brown, L. V. Ed. Nova Publishers.
- Wiyono, B.B. (2016). "Comparison Of Teachers' Work Motivation Based On Gender, Age, Education Level, Work Duration, Rank And School Level". *Journal Of Education And Social Sciences*, 3, 61-66.
- Yalçın, Ö. (2009). *Ekolojik İnkilemlere İlişkin Tutum, Toplumsal Sorumluluk ve Yabancılaşmanın Toplumsal Değer Yönelimi Açısından İncelenmesi*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yeniçeri, Ö. (2009). *Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Yönetimi*. IQ Kültür Sanat Yayıncılık, İstanbul.
- Yeşil, A. (2016). “Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme.” *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, II/3, 158-180.
- Yıldırım, F. (2018). “Otel İşletmelerinde Yıldırma Ve İşe Yabancılaşmanın Sanal Kaytarma Davranışına Etkisinde Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Aracılık Rolü (The Mediator Role Of.” *Journal Of Tourism And Gastronomy Studies*, 21, 39.
- Young, T. J. (1989). “Alienation and Self-Reported Deviance.” *Psychological Reports*, LXV/3, 727-730.

- Yurdakul, G. ve Öneren, M. (2021). "The Relationship Between Social Loafing and Work Alienation: A Case Study." *Yönetim Bilimleri Dergisi*, XIX/39, 179-202.
- Zaccaro, S. J., Ely, K., & Nelson, J. (2008). Leadership Processes And Work Motivation:
Stephen J. Zaccaro, Katherine Ely, Johnathan Nelson. In *Work Motivation* (Pp. 345-386). Routledge.
- Zor, M. H. (2020). *Okul Yöneticilerinin İş Motivasyon Düzeyleri*. (Basılmamış Yüksek Lisans Projesi) Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

EKLER

Ek 1. Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği

Bu listedeki ifadeleri “Şu anki işinizde neden çaba sarf ediyorsunuz?” sorusunu düşünerek yanıtlayınız.

	Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Orta	Uygun	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
1. Zamanımı israf ettiğimi düşündüğüm için işimde çaba sarf etmiyorum.						
2. İlginç olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.						
3. Çaba sarf etmeye değer olmadığını düşündüğüm için işimde az çaba gösteriyorum.						
4. Heyecan verici olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.						
5. İşim anlamsız olmasına rağmen neden hala bu işi yaptığımı bilmiyorum.						
6. İşimi yaparken eğlendiğim için işimde çaba sarf ediyorum.						
7. Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) onayını almak için işimde çaba sarf ediyorum.						
8. İşimde çaba sarf etmenin benim için özel bir anlamı var.						
9. Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) bana daha fazla saygı duyması için işimde çaba sarf ediyorum.						
10. Bu iş, kişisel değerlerimle uyumlu olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.						
11. Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) bana yönelik eleştirilerinden kaçınmak için işimde çaba sarf ediyorum.						
12. Bu işte çaba sarf etmenin kişisel olarak önemli olduğunu düşündüğüm için işimde çaba gösteriyorum.						
13. Ancak işimde yeterince çaba sarf edersem başkaları (işveren, amir vb.) beni ekonomik olarak ödüllendirirler.						
14. İşimde çaba sarf ederim aksi halde, kendimi kötü hissederim.						
15. İşimde yeterince çaba sarf edersem başkaları (işveren, amir vb.) bana daha fazla iş güvenliği sağlarlar.						
16. Şimdiki işimde çaba sarf ederim aksi halde, kendimi mahcup hissederim.						
17. İşimde yeterince çaba sarf etmezsem işimi kaybetme riskim olur.						
18. İşim, kendimle gurur duymamı sağladığı için işimde çaba sarf ediyorum.						
19. Kendimi kanıtlamak zorunda olduğum için işimde çaba sarf ediyorum.						

Ek 2. Sanal Kaytarma Ölçeği

Bu soru listesini aşağıda yer alan ifadeleri ne sıklıkla gerçekleştiriyorum sorusunu dűřünerek yanıtlayınız.

	Hiçbir Zaman	ok Az	Ara Sıra	oğunlukla	Her Zaman
1. İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret etmek (ekşi sۆzlük gibi)					
2. İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyretmek (youtube gibi)					
3. Blogları okumak					
4. Sosyal içerikli ağlara katılmak (İnstagram, Twitter, Facebok gibi)					
5. İnternet üzerinden film, video veya belge indirmek					
6. Eğlence amaçlı veya boş zamanı doldurmak için oyun oynamak					
7. Kişisel web sayfası ile ilgilenmek					
8. İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret etmek					
9. İnternet üzerinden bankacılık işlemleri yapmak					
10. İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret etmek					
11. İş dışı haberleşme için e-posta alma, gۆnderme ve kontrol etmek					
12. Kiřisel őrűnler için internet üzerinden aliřveriř yapmak					
13. İş dışı genel amaçlı web siteleri ziyaret etmek					
14. Yatırımla ilgili web sitelerini ziyaret etmek					

Ek 3. Dean'ın Yabancılaşma Ölçeği

Bu listedeki ifadeleri size ne kadar uygun olduğunu düşünerek yanıtlayınız.

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Bazen kendimi dünyada tamamen yalnız hissedirim.					
2. Bugünün çocuklarını bekleyen gelecek hakkında kaygılanırım.					
3. Bazen diğer insanların beni kullandığı duygusuna kapılırım.					
4. İnsanların düşünceleri o kadar sık değişiyor ki bir gün güvenebileceğimiz bir şeye sahip olabilecek miyiz diye merak ederim.					
5. Gerçek arkadaşlar bulmak çok kolaydır.					
6. Her şey görecelidir ve yaşamın kesin kuralları yoktur.					
7. Sıklıkla hayatın gerçek anlamının ne olduğunu düşünürüm.					
8. Yaşadığımız dünya aslında dostane bir yerdir.					
9. Bugünlerde verilecek o kadar çok karar var ki patlamak üzereyim.					
10. Bugünlerde birinin emin olabileceği bir şey varsa, o da hiçbir şeyden emin olamayacağıdır.					
11. Bugünlerde insanları birlikte tutan çok az bağ kalmıştır.					
12. Üstlerden bir kişi işini bırakmadıkça terfi almak için çok az şans vardır.					
13. Bugünlerde üzerimizdeki baskı o kadar kuvvetlidir ki kişisel meselelerimizde bile yapabileceğimiz seçimler sınırlandırılmıştır.					
14. Bizler sadece hayat makinelerinin çark dişlileriyiz.					
15. İnsanlar dostane ve yardımseverdir.					
16. Gelecek çok kasvetli görünüyor.					
17. Arkadaşlarımı istediğim sıklıkta ziyaret etmiyorum.					

Ek 4. Demografik Bilgi Formu

Yaşınız:

Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek () Belirtmek istemiyorum ()

Medeni Haliniz: Bekar () Evli ()

Varsa çocuk sayınız:

Öğrenim Düzeyiniz (En son mezun olunan):

() İlk Okul () Orta Okul () Lise () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora

Şuan ki işinizde kaç yıldır çalışıyorsunuz?

() 1 yıl () 1-3 yıl () 3-5 yıl () 5 yıl ve üzeri

Çalıştığınız yerdeki unvanınız: Uzm Yrd – Uzm – Sorumlu/Şef/Yönetmen- Müdür-

Grup Müdürü- GMYrd- Genel Müdür – Diğer(yazınız...)

Gelir düzeyinizi düşündüğünüzde;

Gelirim giderlerimi karşılamıyor ()

Gelirim giderlerimi tam karşılıyor ()

Gelirim giderlerimi fazlasıyla karşılıyor ()

Sizce iş yeriniz:

Gelişmiş bir firma () Gelişmekte olan bir firma () Gelişmemiş bir firma ()

İş yerinizin size gelecek garantisi sunduğunu düşünüyor musunuz? Açıklayınız.

() Evet () Hayır () Kısmen Açıklama alanı.....

Firmanızın iş yerindeki ihtiyaçlarınızı karşıladığını düşünüyor musunuz?

() Evet () Hayır

Üst yöneticinizin/yöneticilerinizin ihtiyaçlarınıza duyarlı olduğunu düşünüyor musunuz?

() Evet () Hayır

ÖZ GEÇMİŞ