T.C.
İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇİĞDEM EKEN DEMİRLİKAN

TEZ DANIŞMANI
DR. ÖĞR. ÜYESİ SERHAN ŞAHİNLİ

İSTANBUL, 2024

T.C.
İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇİĞDEM EKEN DEMİRLİKAN

TEZ DANIŞMANI
DR. ÖĞR. ÜYESİ SERHAN ŞAHİNLİ

İSTANBUL, 2024

T.C.

İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans Programı **22111103009** numaralı yüksek lisans öğrencisi Çiğdem EKEN DEMİRLİKAN ’ın **"SAĞLIK ÇALIŞANLARININ SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ"** adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 10.05.2024 tarih ve 2024/10 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliğiyle Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 29.05.2024

Dr. Öğr. Üyesi Serhan ŞAHİNLİ
Tez Danışmanı

Doç. Dr. Itır ERKAN
Jüri Üyesi

Doç. Dr. Serkan ETİ
Jüri Üyesi

ETİK BEYAN

İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

29 / 05 / 2024

Çiğdem EKEN DEMİRLİKAN

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın hayata geçirilmesi sürecinde bilgi ve deneyimlerinden faydalandığım ve araştırmanın her bir aşamasında görüşleri ile beni destekleyen, samimiyetini her zaman hissettiren danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Serhan Şahinli' ye, yoğun iş temposuna rağmen beni kırmayıp istatistik anlamda her türlü desteği veren Doç. Dr. Serkan Eti'ye, çalışma hayatımda idolüm olarak gördüğüm çalışma azmine ve insanlığına hayran olduğum sevgili hocam Doç. Dr. Nur Akboyun Balcı'ya kıymetli vakitlerini bana ayırıp desteklerini esirgemedikleri için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca bu yola çıkarken her konuda yanımda olan, verdiğim kararları onaylayıp destekleyen, yalnızca çalışmam esnasında değil yaşamım boyunca beni yüreklendiren canım eşim İbrahim Ceyhan'a yanlarında daha fazla vakit geçirmem gerekirken bana çalışma fırsatı veren küçük çocuklarım Çınar ve Defne'ye, beni bu günlere getiren maddi ve manevi yanımda olduklarını her fırsatta hissettiren canım annem Firdevs, babam İsmail'e bana olan güvenlerini hiç kaybetmeyen her daim yanımda olan fedakâr kardeşlerim Harun ve Derya'ya çalışmam esnasında desteklerini esirgemeyen herkese teşekkürlerimi sunarım.

İSTANBUL, 2024 Çiğdem EKEN DEMİRLİKAN

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN iv
ÖNSÖZ v
İÇİNDEKİLER vi
TABLOLAR LİSTESİ viii
ŞEKİLLER LİSTESİ ix
ÖZET x
ABSTRACT xi
1. GİRİŞ 1
2. GENEL BİLGİLER 3
2.1. Sanal Kaytarma 3
2.1.1.Sanal Kaytarmanın Nedenleri 5
2.1.1.1. Örgütsel Etkenler 5
2.2.2. İş ile İlgili Etkenler 7
2.2.3. Bireysel Etkenler 8
2.1.2. Sanal Kaytarmanın Boyutları 12
2.1.2.1. Ciddi Sanal Kaytarma 13
2.1.2.2. Ciddi Olmayan Sanal Kaytarma 13
2.1.3. Sanal Kaytarma Sonuçları 13
2.1.3.1. İş Yükümlülüğüne Etkisi 14
2.1.3.2. İş Performansına Etkisi 14
2.1.3.3. Tükenmişliğe Etkisi 14
2.2.6. Sanal Kaytarma Davranışlarının Sınıflandırlandırılması 15
2.2. Örgütsel Bağlılık 17
2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Boyutları 19
2.2.1.1. Duygusal Bağlılık 19
2.2.1.2. Devam Bağlılığı 20
2.2.1.3. Normatif Bağlılık 21

2.3. İş Tatmini 21
2.3.1. İş Tatminini Belirleyen Faktörler 22
2.3.1.1. Bireysel Faktörler 22
2.3.1.2. Örgütsel Faktörler 26
2.3.2. İş Tatmini Boyutları 28
2.3.2.1. İçsel İş Tatmin 28
2.3.2.2. Dışsal İş Tatmini 28
2.3.3. İş Tatmininin Faydaları 28
2.3.4. İş Tatminin Sonuçları 29
3. GEREÇ VE YÖNTEM 31
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi 31
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi 32
3.3. Araştırmanın Etik Yönü 32
3.4. Veri Toplama Aracı 33
3.5. Anket Formu 33
3.6. Veri Toplama Süreci 34
3.7. Verilerin Analizi 34
3.8. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli 34
3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları 38
3.10. Verilerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi 38
3.11. Normallik Testi 39
4. BULGULAR 41
5.TARTIŞMA VE SONUÇ 62
6. KAYNAKLAR 71
7.EKLER 85

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3.1: Ölçeklere Ait Güvenilirlik Analizi **39**

Tablo 3.2: Çarpıklık, Basıklık Testi Sonucu **40**

Tablo 4.1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri **42**

Tablo 4.2: Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Ortalama ve Standart Sapmaları **44**

Tablo 4.3: Sanal Kaytarma, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki **46**

Tablo 4.4: Sanal Kaytarmanın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi **47**

Tablo 4.5: Sanal Kaytarmanın Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi **48**

Tablo 4.6: Sanal Kaytarmanın Alt Boyutlarının Devam, Duygusal ve Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisi **49**

Tablo 4.7: Sanal Kaytarmanın İş Tatmini Üzerindeki Etkisi **50**

Tablo 4.8: Sanal Kaytarmanın Alt Boyutlarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi **50**

Tablo 4.9: Sanal Kaytarmanın Alt Boyutlarının (İçsel ve Dışsal) Alt Boyutları Üzerindeki Etkisi **51**

Tablo 4.10: Katılımcıların Cinsiyetine Göre Sanal Kaytarma, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Algılarındaki Farklılıklar **52**

Tablo 4.11: Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Sanal Kaytarma Örgütsel Bağlılık ve İş Algılarındaki Farklılıklar **53**

Tablo 4.12: Katılımcıların Yaşlarına Göre Sanal Kaytarma, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Algılarındaki Farklılıklar **54**

Tablo 4.13: Katılımcıların Öğrenim Durumuna Göre Sanal Kaytarma, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Algılarındaki Farklılıklar **55**

Tablo 4.14: Katılımcıların Kadrosuna Göre Sanal Kaytarma, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Algılarındaki Farklılıklar **56**

Tablo 4.15: Katılımcıların Aylık Gelirine Göre Sanal Kaytarma, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Algılarındaki Farklılıklar **58**

Tablo 4.16: Katılımcıların Hizmet Sürelerine Göre Sanal Kaytarma, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Algılarındaki Farklılıklar **60**

Tablo 4.17: Hipotezlerin Sonuçları **61**

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırma Modeli **37**

ÖZET

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ SANAL KAYTARMA DAVRANIŞININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Çalışmanın temel amacı, özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının, sanal kaytarma davranışlarının örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisinin ölçülmesidir. Çalışmanın evrenini, İstanbul Avrupa yakasında faaliyet gösteren, bir zincir hastane grubunun dört şubesinde çalışan toplam 3000 personel oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada, %95 güven aralığında örneklem büyüklüğü minimum 341 kişi olarak hesaplanmıştır. Araştırmada toplam çalışmaya katılan 350 kişiden kullanılabilir anket formu elde edilmiştir Çalışmada sanal kaytarma ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği ve iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert yapıda olup 1 "kesinlikle katılmıyorum'', 2 "katılmıyorum'', 3 "kısmen katılıyorum'', 4 katılıyorum'', 5 "kesinlikle katılıyorum'' olarak kodlanmıştır. Çalışmada verilerin analizinde SPSS 28.0 programı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğu test etmek için çarpıklık ve basıklık analizleri yapılmıştır. Çalışmada parametrik analiz yöntemleri seçilmiştir. Bu kapsamda verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, korelasyon analizi, regresyon analizi ve fark analizleri kullanılmıştır. Çalışmada sanal kaytarmanın örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisine ulaşılmış, alt boyutları üzerinde anlamlı etkisi bulunamamıştır. Duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisine ulaşılmış, devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. İş tatmini ve alt boyutları üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisine ulaşılmıştır. Çalışanın örgütsel bağlılık ve iş tatmini ve sanal kaytarma algılarına ilişkin daha büyük çapta sonuçlara ulaşabilmek adına farklı sektörlerde ve farklı araştırma yöntemleri kullanılarak çalışan kişiler üzerinde yeni çalışmalar yapılabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sanal Kaytarma, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini

Çiğdem EKEN DEMİRLİKAN, 2024

ABSTRACT

THE EFFECT OF CYBERLOAFING BEHAVIOR OF HEALTH WORKERS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION

The main purpose of the study is to measure the effect of cyberloafing behaviors of healthcare professionals working in private hospitals on organizational commitment and job satisfaction. The population of the study consists of a total of 3000 personnel working in four branches of a chain hospital group operating on the European side of Istanbul. Convenience sampling method was used in sample selection. In the study, the minimum sample size was calculated as 341 people with a 95% confidence interval. In the study, a usable survey form was obtained from 350 people who participated in the study. Cyberloafing scale, organizational commitment scale and job satisfaction scale were used in the study. The scale has a 5-point Likert structure and is coded as 1 "strongly disagree", 2 "disagree", 3 "partially agree", 4 "agree", 5 "strongly agree". SPSS 28.0 program was used to analyze the data in the study. Skewness and kurtosis analyzes were performed to test the suitability of the data for normal distribution. Parametric analysis methods were chosen in the study. In this context, descriptive statistical methods, correlation analysis, regression analysis and difference analysis were used to analyze the data. The study found a positive and significant effect of cyberloafing on organizational commitment, but no significant effect was found on its sub-dimensions. A positive and significant effect was found on emotional commitment, but no significant effect was found on continuance commitment and normative commitment. A positive significant effect was found on job satisfaction and its sub-dimensions. It is thought that new studies can be conducted on people working in different sectors and using different research methods inorder to reach larger results regarding employees' organizational commitment, job satisfaction and cyberloafing perceptions.

Keywords: Virtual Shirking/Cyberloafing, Organizational Commitment, Job Satisfaction

Çiğdem EKEN DEMİRLİKAN, 2024

1.GİRİŞ

21.yüzyılın ilk zamanlarında eriştiğimiz etkili teknoloji nedeni ile internet, bilgisayar ve telefon gibi haberleşme araçları hayatımıza kolaylık kattığı gibi eğitim ve iş hayatımızda da birbirinden farklı sorunlar ortaya koymaktadır. Günümüzde hayatımızın her safhasına kolaylık katan ileri derece teknoloji araçları ve kitle haberleşme araçlarını çalışma alanında da etkili olarak kullanmak zorundayız. Bu araçlar işlerin daha hızlı ilerlemesini ve bilgiye erişimi hızlandırmaktadır (Gezer ve Barutçu, 2020)

Sanal kaytarma örgütün personeller aracılığı ile bir işi yaptırmak adına sunduğu teknolojik araçları, bireyin vazifesi dışında kullanması anlamına gelmektedir. Çalışanın sanal kaytarma davranışını göstermesi bireye öğrenmeyi, deneyim kazanmayı ve işinde ilerleme olanağı sağlar. Aksi halde, çalışanın sanal kaytarma davranışını göstermesi sonucunda örgütün ilerleyişi aksayabilir. Bireyin ilerlemek amacı ile yaptığı sanal kaytarma davranışı, kişinin başarısını arttırabilir. Sanal kaytarma davranışı istirahat etmek, stres azaltmak gibi durumlarda yapıldığında kişinin performansını yükseltmektedir. Bunun tam tersi durumlarda, kişinin boşa zaman geçirmek istemesi, hiçbir iş yapmak istememesi amacı ile sanal kaytarma davranışında bulunması, örgüt açısından negatif bir etki oluşturmaktadır. (Gezer ve Barutçu, 2020)

Örgüt ortak bir amaç doğrultusunda beraber hareket ederek iki veya daha fazla kişinin yönetilmesi ile oluşurlar. Fakat örgütlerin, örgüt bünyesini meydana getirmeleri, gayelerine erişmesi adına yeterli bulunmamaktadır. Amaçlarına ulaşabilmeleri adına örgütü meydana getiren bireylerin bu durumu istemesi ve hedefleri yönünde harekete geçebilmeleri gerekmektedir. Bu doğrultuda bir isteğin yerine gelmesi adına örgütteki kişilerin örgütsel bağlılığının yüksek olması önemlidir.

Bağlılık unsuru 1970'lerde Kantor'un araştırmaları sayesinde ilgiyi kendisine çekmiştir. 1980'lerde Amerikalı idareciler başarılı olduğu izlenilen ve başarısını sadık iş gücünden alan Japon şirketlerini izlemek için harekete geçmişlerdir. Dünya

ekonomisinin hızla ilerlemesi ile çalışanın davranışları sadakat ile ilişkilendirilmiş ve bu ilişki 1990 yıllarında daha da ivme kazanmıştır (Yılmaz ve Dil, 2008).

Örgüt bağlılığı ile meydana gelen kaynaklar incelendiğinde, kavramın anlamı ile ilgili birçok farklı tanımlama bulunmaktadır. Kavramın tanımı ile ilgili tam bir uzlaşma sağlanamamasının nedenlerinden birisi örgütsel bağlılık kavramına, örgütsel hareket, örgütsel psikoloji ve toplumsal psikoloji gibi çeşitli kavramların kullanılmasıdır (Bakan, 2008).

2.GENEL BİLGİLER

2.1. Sanal Kaytarma Kavramı

Bilgi devrinin en önemli işlerinden bir tanesi olan internet ve web tabanlı dijital platformlar, son senelerde sağlık, ekonomi, eğitim, pazarlama gibi birden fazla sahada etkili olabilme potansiyeli ile insan ömrü için vazgeçilemeyecek bir pozisyona erişmektedir. Kuşkusuz ki, iş hayatında internet kullanımının pozitif etkilerinin yanında güvenlik açıkları, gizliliğin bozulması ve personelin interneti iş dışı amaçlarda yönetmesi gibi bazı negatif etkileri de olabilmektedir. Örgütlerin personeline aralıksız internet ulaşımını basitleştiren teknolojik ilerlemeler, örgütlerde verimlilik, hız ve faaliyet çoğalımı gibi olumlu yararlar sağlamakla beraber, personelin teknolojik imkanları kişisel amaçlarla değerlendirmeye uygun durumları da beraberinde getirebilmektedir. Personelin bütün bu girişimleri, literatürde "sanal kaytarma" olarak ifade edilen unsuru meydana getirmektedir. Literatürde sanal kaytarma kavramının çeşitli biçimlerde adlandırıldığına da rastlanılmaktadır. Kavram, birçok kaynakta "cyberloafing", "cyberslacking", "cyberdeviancy", "sanal kaytarma", "siber aylaklık", ve "sanal tembellik" şeklinde tanımlanmaktadır. (Lim 2002; Saleh vd., 2018, Block, 2001; Vitak vd., 2011; Weatherbee, 2010; Candan ve İnce, 2016; Demir ve Seferoğlu, 2016; İşgüzar ve Ayden, 2017). Sanal kaytarma kavramı ile ilgili ifade edilen tanımların ortak noktası iş saatleri içinde, bilgisayar ve internet sistemlerinin iş dışı bireysel amaçlar için kullanılmasıdır.

Personelin mesai saatleri içinde kişisel amaçlarla internet kullanımına yönelik halleri, çeşitli yazarlar tarafından "siber aylaklık" veya "siber kaytarma" olarak ifade edilmekle beraber, bu araştırmada sanal kaytarma ifadesi kullanılmıştır (Öztürk ve Çuhadar, 2021).

Sanal Kaytarma personelin istekli olarak, çalıştığı örgütte internet ulaşımını çalışma hayatında meydana getirdiği iş ile alakası bulunmayan bireysel hedefleri yönünde kullanması ve internet ortamında gezinmesi anlamına gelmektedir (Prasad vd., 2010).

Lim, (2002)'e göre sanal kaytarma, personelin mesai saatleri içerisinde çalışma sahasında çalışmalarını sürdürebilmesi adına tesis edilen interneti kurumsal bir amacı olmaksızın, tamamen kişisel amaç ve hedefleri yönünde kullanmasıdır (Blanchard ve Henle, 2008). Lim vd. (2002)'ne göre yapılan çalışmalarda üretkenliğin tersi durumların araştırılması sonucunda, sanal kaytarma ile ilgili bulunan bulgular önemlidir. Çeşitli araştırmalarda sanal kaytarmanın personelin verimliliğini azalttığı yönde sonuçlara ulaşılmıştır. Mills vd., (2001); Lim, (2002); Ramayah, (2010); Örücü ve Yıldız, (2014); Genç ve Aydoğan (2016) göre ise, sanal kaytarmanın personelin performansı ve verimliliğini olumlu yönde etkilediği ileri sürülmüştür.

Johnson ve Indvik (2003)'e göre sanal kaytarma, personelin mesai saatleri içerisinde iş yerindeki imkanları kullanarak internette geçirdiği boş vakit olarak adlandırılmaktadır. Lim ve Teo (2005) sanal kaytarmayı, personelin çalışma arkadaşları ile yaptıkları iş sonucunda mesai saatleri içerisinde boş vakit geçirmesi, kişisel e posta alması, çalışma ortamında gerçekleştirilen sapkın bir davranış olarak ifade etmektedir. Ugrin (2008) ise sanal kaytarmayı internette geçirilen ve boşa harcanan verimsiz zaman olarak tanımlarken, Blanchard ve Henle (2008) ise sanal kaytarmayı kişisel e posta ve internet kullanımı olarak ifade etmektedir (Serttaş, 2016).

Anandarajan vd., (2011); Fındıklı, (2016); Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu, (2017)'na göre ise sanal kaytarma madalyonun iki yüzü olarak değerlendirilmektedir. Madalyonun bir tarafı personelin iş yaşamına yardım sağladığı, öteki tarafı ise düzenlemelerde istenilen performansın düşmesi şeklindedir.

Blanchard ve Henle (2008) göre personelin sanal kaytarma durumlarını, "ciddi" ve "ciddi olmayan" şeklinde iki başlık altında sınıflandırmıştır. Ciddi sanal kaytarma yasadışı dosya indirmek, yetişkin ihtiva eden sitelerde gezinme etkinliklerini kapsarken, ciddi olmayan sanal kaytarma davranışı ise haber, spor, finans sitelerinde zaman geçirme ve e-posta iletmeyi kapsamaktadır. Son senelerde internet sahasının genişlemesi ve web tabanlı dijital platformların farklılaşması sonucunda araştırmacılar, personelin sanal kaytarma durumlarını daha derin bir şekilde araştırmış ve konuya ilişkin bölümlendirme ve yaklaşımlar geliştirmiştir.

2.1.1. Sanal Kaytarmanın Nedenleri

Örgütlerde sanal kaytarmanın çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Bu doğrultuda sanal kaytarma türlerinin ve nedenlerinin araştırılması, örgütlerin sanal kaytarma politikaları ve yaptırımları ilerletmelerinde bir önem oluşturmaktadır (Blanchard ve Henle, 2008).

Sanal kaytarmanın çeşitli zarar verici durumlarının örgütsel eşitlik ve örgütsel adalet ile ilişkilendirildiği görülmektedir (Kelloway vd., 2010). Yapılan araştırmalara göre sanal kaytarma ile örgütsel eşitlik arasında olumsuz bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Personel, çalıştığı ortamda adaletsizlik sezdiğinde sanal kaytarma hareketini meydana getirmekte ve bu hareketi işyerindeki örgütsel adaletsizlik ile etkisizleştirmektedir (Lim ve Teo, 2006). Kaplan ve Öğüt (2012)'e göre personelin örgütsel eşitlik anlayışının artması ile sanal kaytarma hareketlerinin hafifleyeceği savunulmaktadır. Lim (2002)'e göre personel, örgütsel eşitliğin bir sonucu olarak çalıştırma ilişkisinde bir istikrarsızlık olduğunu düşündüğü için sanal kaytarma hareketine başvurmaktadır.

Personeli sanal kaytarmaya yönelten bir başka durumunda iş tatmini olduğu düşünülmektedir. Askew (2012) sanal kaytarma ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında bilgisayar üzerinden sanal kaytarmayı gerçekleştirmek ile iş doyumu arasında herhangi bir bağ bulamamıştır. Bununla birlikte personelin çalışırken işten tatmin olmamasının bir sebebi de yaptığı işten mental olarak uzaklaşıp, akıllı telefonu kullanmaya devam etmesidir.

2.1.1.1. Örgütsel Etkenler

Örgütsel etkenler; örgütsel politikalar, bireysel internet kullanma kuralları, örgütsel özellikler ve çalışma grubu normları olarak sıralanabilir.

Örgütsel Politikalar

Örgütsel etkenler içinde yer alan örgütsel politikalar, personel için serbest çalışma saatleri, gerekli talimatlar ve gerektiğinde örgüt ile personel arasındaki sorunların çözümünü içermektedir. Örgütler personelin internet kullanımının kontrolünü sağlamak için örgütsel politikalara başvurabilirler (Doorn, 2011).

Örgütsel politikaların yapısında çalışma alanında internet kullanım politikası, personelin çalışma alanında kendisinin olan bilgisayarı kullanabilme özgürlüğünü ve esnek çalışma saatlerini içermektedir (Doorn, 2011). Lim ve Teo (2005) personelin çalışma alanındaki internet kullanımının düzenlenmesi ile sanal kaytarma davranışının aşılacağını savunurken, Blanchard ve Henle (2008) ise örgütsel politikaların sanal kaytarma davranışını aşamayacağını savunmaktadır.

Bireysel İnternet Kullanma Kuralları

Sanal kaytarmanın yapılan iş ile ilgili etkenleri talep, kaynak ve iş yükü olarak adlandırılmaktadır. Çalışma yöntemi, çalışma alanında gerekli olan fiziksel, bilişsel ve duyusal bir ihtiyaçtır. Kişinin yaptığı iş, çevresel uyarıcı ile savaşabilmesi adına gerekli bir kuvvettir. İş yükünün az, iş talebinin çok olduğu durumlarda refah düşük olup, sağlık şartları verimsizleşmektedir. İş yapma isteğinin düşük ve yüksek olması da personelin sanal kaytarma davranışında bulunmasına sebep olabilmektedir. Bunun sebebi ise yaptığı fazla işten dolayı bedensel olarak yorulacak ve kendine ara oluşturma arayışına geçecektir. İş yükünün az veya çok olması personel üzerinde iki şekilde ortaya çıkabilir. İş yükünün çok olması ile personel işine odaklanıp sanal kaytarma davranışında bulunmayacak veya çok iş yükü sebebi ile ara vererek sanal kaytarma davranışında bulunacaktır (Lim ve Teo, 2005).

Örgütsel Özellikler

Blanchard ve Henle (2008)'ye göre, örgütün koyduğu kurallar sayesinde, personelin çalışma arkadaşları ile sanal kaytarma davranışında bulunması, sanal kaytarma üzerinde etkili sonuçlar oluşturmaktadır. Bu durumda örgütün kuralları ve personelin çalışma arkadaşlarının sanal kaytarma davranışı üzerindeki düşünceleri, personelin sanal kaytarmaya bakış açısını ve konu ile ilgili davranışlarını belirtmektedir. (Yılmaz, 2018). Lim ve Teo (2005) personelin önemli bir kısmının sanal kaytarma davranışında bulunduğunun iddia etmektedir. Bunun sebebi ise çalışma sahasında diğer çalışanlarında sanal kaytarma davranışlarını yapmaları ve bu davranışları personelin uygun görüp, yapmaya devam etmeleridir (Woon ve Pee, 2004).

Çalışma Grubu Normları

Kurallar, kişilerin ideal davranış şekillerini oluşturur. Personelin bireysel faydalanımı, kişinin kural ve davranış biçimlerine göre değil, çalışma grubunun kural ve davranış biçimlerine göre değerlendirilir. Bunun sebebi ise toplumsal kurallar ve grubun davranış biçimleri personel tarafından kabullenip farklı davranışlara yol açmaktadır. Günlük yaşamımızda, personelin farklı davranışlarda bulunması, çalışma sahasındaki davranışlarını tayin eden faktörler olup, sosyal normlar olarak kabul edilmektedir (Sherif, 1961). Çalışma grupları, gerçekleştirdikleri uygulamalar ile kişinin internet faydalanımına etki ederler (Mahatanankoon vd., 2004).

Personel, çalışma arkadaşlarını ve grup üyelerini örnek alarak nasıl bir sanal kaytarma davranışında bulunacağının planlamasını yapar. Ekipteki üyeler sanal kaytarma davranışında bulunuyorsa, ekibin diğer üyeleri de bu davranışı olağan görerek onlarda sanal kaytarma davranışında bulunmaktadırlar (Greenberg ve Scott, 1996).

2.2.2. İş ile İlgili Etkenler

İşle ilgili etkenler; iş yükü işle ilgili talep ve kaynaklar olarak sıralanabilir.

İş Yükü

Personelin sorumlu olduğu iş yükü, internet kullanımına etki eden etkenlerden bir tanesidir. Personel sorumlu olduğu iş yükünü yaptıktan sonra boş zamanlarında kişisel olarak internet kullanımında bulunabilir. Bu durumdan dolayı personelin yaptığı fazla iş, sanal kaytarma davranışını meydana getirmektedir (Akça, 2013). Personel fazla yaptığı iş nedeni ile yorulur ve hem yorgunluğunu azaltmak hem de ara vermek adına sanal kaytarma davranışını gösterir. Personelin yaptığı işin az olması durumunda ise sanal kaytarma davranışı azalabilir (Polzer ve Debruyne, 2008). İş yükünün çok veya fazla olması personelin sanal kaytarma davranışını göstermesine sebep olabilir.

İş ile İlgili Talepler ve Kaynaklar

İş ile ilgili istek ve iş kaynakları personelin yaptığı iş konusunda zorluk yaşamasına sebep olmaktadır. İş isteği, çalışma sahasındaki fiziksel, emek gerektiren duygusal ve

bilişsel uyaranları kapsamaktadır. İş kaynakları ise, personelin stresli uyaranlar ile savaşabilmesi adına yöneteceği enerjidir (Doorn, 2011).

İş istekleri ve kaynakları, zihinsel, fiziksel ve duygusal olarak 3 şekilde incelenmektedir. Fiziksel istekler ve kaynaklar, kişilerin kas ve iskelet yapısını içermektedir. Duygusal istekler ve kaynaklar, kişilerarası iletişim sırasında his yoğunluğu olarak ifade edilmektedir. Zihinsel istekler ve kaynaklar, ise bilgiye ulaşma esnasında beyin süreçlerindeki işlemlere yoğunlaşmaktadır (Hockey, 2000).

Personelin sanal kaytarma davranışını en fazla gösterdiği durumlar genelde iş ile ilgili isteklerin daha az olduğu vakitler olarak araştırmalarda yerini almaktadır. Az olan iş istekleri sebebi ile, personelin boş vakti çoğalmaktadır. Personel boş vakte sahip olunca sanal kaytarma davranışına daha da eğilimli olacaktır. Yoğun olan iş istekleri sayesinde de sanal kaytarma davranışına eğilimi artacaktır. İstikrarlı bir iş isteği sağlanabildiği vakit personelin sanal kaytarma hareketi azalabilmektedir (Blanchard ve Henle, 2008).

2.2.3. Bireysel Etkenler

Bireysel faktörler de sanal kaytarmaya etki eden etkenlerden bir tanesidir. Bireysel faktörler; bireyin özellikleri, bireysel ahlaki normlar, görev süresi, görev ve pozisyonu, tükenmişlik, psikolojik bağımlılık, psikolojik direnç ve can sıkıntısı olarak sıralanabilir.

Bireysel Özellikleri

Çalışma sahasında personelin bireysel özellikleri ile internet kullanımı arasında bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalarda beş faktör olarak ele alınan kişilik özellikler ile (hesap verme durumu, uyumlu olma hali, duygusal denge, şeffaflık ruhsal olarak enerjinin dışa vurması) internet kullanımı arasındaki ilişki ele alınmaktadır.

- ***Sorumluluk:*** Bireylerin tipik özelliklerini, işine bağlı olan, tertipli ve belli bir programa göre düzenlenmiş, işini aksatmadan yapan, başarıya ulaşmak adına azmeden

gibi faktörleri içine alan bir durumdur. Bir işi en iyi şekilde yapmayı yüklenmiş olan bireyler başarılı olma hali fazla, her şeyi yerli yerinde bulunan ve meydana getirdiği işte titiz davranan kişilerdir. Fakat bir işi en iyi şekilde yapmamayı seçen bireyler disiplinsiz, düzensiz, yaptığı işi sahiplenmediği için başarısızlık oranı fazla ve dikkatsizdirler (Costa ve McCrae, 1995).

- ***Uyumluluk:*** Uyumluluk derecesi yüksek bireyler, duyarlı, güven veren, özverili yumuşak başlı olarak adlandırılmıştır (Bono vd., 2002). Uyumluluk derecesi az olan bireyler ise tam tersine agresif, güven vermeyen, art niyetli şüpheci kindar olarak ifade etmektedir (Graziano, 1996).
- ***Duygusal Denge***: Duygusal istikrarı fazla olan kişiler kendine öz güveni tam olan, karşısındakine güven veren, sahaya olumlu enerji veren kişilerdir (Akça, 2013). Duygusal istikrarı eksik olan kişiler ise agresif, gergin, güven vermeyen ve içine kapanık kişilerdir (Costa ve McCrae, 1995).
- ***Dışa Dönüklük:*** Ruhsal olarak enerjisi dışa vuran bireyler pozitif olan, yaşama bakışı her daim olumlu yönde olan, enerjisi yüksek, genellikle neşeli etrafındaki bireylere karşı her zaman ilgilidir. Fakat dışa dönük olmayan bireyler genel anlamda yalnızlığı tercih eden etrafındakilerle bir bağı olmayan ve kişiler ile arasına bir mesafe koyan olarak ifade etmektedirler (Bono vd., 2002).
- ***Açıklık:*** Beş faktör teorisi içeriğinde zihinsel tarafı daha ağır faktör açıklıktır. Açıklık özelliği çok olan bireyler yenilikçi, maceracı ve kendi iç sesini dinleyen bireylerdir. Açıklık özelliği eksik olan bireyler monoton, hayattan tatmin olmayan, yeniliğe kapalı bireylerdir (Bono vd., 2002).

Landers ve Launsbury (2006) yaptığı araştırmada kişilik gruplaması olarak adlandırılan beş faktör kişilik kuramı ile kişisel internet kullanımı arasında bir ilişkinin olduğunu savunmaktadır. Daha sonra gerçekleştirilen birçok araştırmada da sanal kaytarma ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişki araştırılmıştır (Krishnan vd., 2010; Jia, Jia ve Karau 2013; Andreassen vd., 2014; Varghese ve Barber, 2017; Örücü ve Aksoy 2018).

Bireysel Ahlaki Normlar

Bir hareketin gerçek ya da gerçek dışı olduğuna bağlı duyguyu bireyin ahlaki normları oluşturur. Ahlaki normlar kişinin ahlaki gerçeklik algısı ya da bir hareketi yaşama geçiren ahlaki gerçeklik veya gerçek dışı algısı olarak adlandırılır (Conner ve Armitage, 1998). Personele çalışma sahasında bireysel amaçları yönünde interneti kullanıp kullanmadığı sorulduğunda, "çalışma sahasında interneti kişisel amaçları için kullananların olduğunu görüyorum", "yanlış olduğunu biliyorum ama bu yanlışı yapan sadece ben değilim" cümlesini kullanırlar (Polzer ve Debruyne, 2008).

Bireysel ahlaki normlar, bir harekete bağlı olarak sosyal anlamda belirlenip doğruluğu onaylanan prensiplerdir. Bireysel ahlaki normlar bireyin davranışlarının doğruluğu ya da yanlışlığı bakımından hakkaniyetli kararlar verebilmesi adına bireye kılavuzluk eder (Johns, 2006).

Görev Süresi

Younghwa Lee vd., (2007) interneti kullanma sıklığı ve vaktin o iş yerinin çalışma saati ile ilişkili olduğunu savunmaktadırlar Yapılan çalışmada bir örgütte işe daha sonra girenler ile önceden girenlerin kişisel olarak internette geçirdikleri zaman düşünüldüğünde işe sonradan girenlerin internette daha fazla kaldıkları savunulmaktadır. Örgütsel toplumsallaşma, örgüte yeni başlayanların ne şekilde değişip örgüte uyarlanacağı ile ilişkili bir unsurdur (Lee vd., 2004).

Görev ve Pozisyonu

Çalışma sahasındaki örgütün yapısına göre personelin sahadaki görev ve pozisyonu, personelin kişisel olarak bireysel internet kullanımını etkilemektedir. Genel anlamda çalışma ortamındaki görev ve pozisyonu işletmede kendini özgürce yönetebilmesi, örgüt içerisindeki durumunu etkiler (Polzer ve Debruyne, 2008).

Örgüt içinde çalışan personelin vazife ve pozisyonunda yetkilendirilmelerine bakılarak sanal kaytarma hallerinde çeşitlilik meydana gelebilir. Bu konu ile ilgili

yapılan araştırmalarda, alt konumda iş yapanların üst konumda iş yapanlara göre sapkın işyeri hallerine daha çok eğilimli oldukları ifade edilmiştir (Aquino vd., 2004).

Tükenmişlik

Freudenberger (1974) tükenmişliği, yerine getirilemeyen talepler sonucunda kişinin enerjisini ve kuvvetini yitirerek vazifesini yerine getirememe ve gözden düşmek ve iç kaynaklarında güçsüzleşme hali olarak tanımlar (Sılığ, 2003). Personel tükenmişliğin önüne geçmek adına kendini yenileyerek fazla olan iş isteklerini yerine getirebilmektedir (Bakker vd., 2004). Bu halde personel sanal kaytarma etkinliğini yerine getirerek ruhen ve bedenen kendini daha iyi hisseder (Oravec, 2002). Personel kısa bir ara yapıp iş yaptığı süre içinde sorunlardan uzaklaşmak için sanal kaytarma hareketlerini yapar (Bridegan, 2008). Bu doğrultuda çalışma sahasında tükenmişlik hisseden ve kuvvetini kaybeden kişi, tüm anlamıyla işine uyum sağlayamayarak kaytarma hareketlerini tercih edebilir.

Psikolojik Bağımlılık

İnternette çok fazla vakit geçiren kişiler daha pozitif duygular içinde olduğu için internette gezinerek sanal kaytarma hareketini iş edinip, kendilerine ait olan işlerin yerine getirildiğinde onaylanamayacağını muhakeme ederek, bu işlerden uzaklaşma eğilimi gerçekleştirirler. Doğası gereği çok fazla insan stresli ve kendisini tedirgin edecek işlerden uzaklaşıp daha keyifli işlerle meşgul olmak ister. Bu halde kişi daha keyifli işler ile uğraşarak alışveriş yapmak, tatil rezervasyonu yapmak, oyun oynamak gibi hareketlerde bulunarak bağımlılık hareketinin olması gerektiği şekilde davranır. Bunun sonucunda kişi interneti bir uzaklaşma olarak düşünür ve günlük yaşamın baskı ve stresinden uzaklaşmış olur (Foster, 2001).

Psikolojik Direnç

Bireysel internet kullanımı ile bağlantılı biçimde organizasyon yapılıp, kesin ve net hükümler verilse de kişiler verilen bu hükümleri herhangi bir sınırlama olmaksızın çalışma sahasındaki kolaylığın kısıtlanacağını düşünür. Kişiler, bireysel dayanma seviyelerine göre bu kurallara ve organizasyonlara çeşitli biçimlerde dayatırlar.

Dayanma, toplumsal etkilere karşı kişinin verdiği reaksiyon anlamına gelir. Kişinin elinde bulunan özgürlüğü kısıtlandığında ya da bu özgürlüğünü yitirdiğinde karşıt bir güç olarak direnç gösterir. Kişi ortaya koymuş olduğu bu direnç ile yitirdiği ya da kısıtlanan özgürlüğü için savaşır (Hellman ve McMillin, 1997).

Can Sıkıntısı

Can sıkıntısı kişinin yalnızca boş oturmasından dolayı meydana gelen bir problem değildir. Bireyin beğenmediği, çok alternatifin olmadığı hallerde de can sıkıntısı meydana getirir (Svendsen, 2005).

Çalışma sahasındaki can sıkan görevler ve tekdüzelik kişilerin mutlu olmak için araştırdığı uyaranların da olmaması can sıkıntısı meydana getirebilir (Hill ve Perkins, 1985). Personel sanal kaytarma hallerini yaşamlarında tekdüze olarak yaşayıp çalışma sahasındaki can sıkıntısını yaşamamak adına bu hallere bürünür. Polzer ve Debruyne (2008) yaptıkları bir araştırmada inceleme yapılan kişilerin %19'u çalışma ortamında can sıkıntısını geçirmek sebebiyle sanal kaytarma etkinliklerini gerçekleştirdiği sonucuna ulaşmıştır (Akça, 2013).

2.1.2. Sanal Kaytarmanın Boyutları

Literatürde sanal kaytarma ifadesinin ve terimlerinin çeşitli olmasının yanında boyutları da çeşitlilik gösterir. Lim (2002)'e göre sanal kaytarma çeşitleri; çalışma sahasındayken iş dışında farklı amaçlar ile internet kullanımı (browsing) spor ile ilgili haber sitelerinde gezinme, (e posta etkinlikleri, e-posta denetleme, alma ve iletme gibi) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Blanchard ve Henle (2008)'ye göre ise sanal kaytarma hareketleri ciddi ve ciddi olmayan sanal kaytarma davranışları olarak iki boyutta sınıflandırılmıştır. Buna göre ciddi olmayan (önemsiz) sanal kaytarma davranışları genel olarak yapılması önemsiz görülen, kısa müddetli ve normal bir hal olarak ifade edilen davranışlardır. Ciddi (önemli) sanal kaytarma davranışları ise ciddi olmayan sanal kaytarma davranışlarına kıyasla daha uzun vakitli ve amacına ilişkin olarak da örgüte zarar vermesi ve hukuki olarak da yaptırıma uğratması olası olan durumlardır.

2.1.2.1. Ciddi Sanal Kaytarma

Ciddi sanal kaytarma çalışma sahasında gerçekleştirilmesi elverişli olmayan durumlar olarak adlandırılır. Ciddi sanal kaytarma hali, yetişkinlere yönelik cinsel içerikli web sitelerinde gezinme, internete keyif almak maksadı ile video izlemek, internetten müzik, film, video ve belge indirmek, bireysel web sayfası düzenlemek, sanal toplulukları ziyaret etmek sosyal içerikli ağlara katılmak, boş vaktini değerlendirmek için oyun oynamak, internetten iş bulma sitelerinde gezinmek, kumar sitelerinde gezinmek, sohbet odalarını ziyaret etmek gibi sanal etkinlikleri içerir (Blanchard ve Henle, 2008).

Ciddi sanal kaytarma etkinliğinde önemsiz sanal kaytarma etkinliklerinin tam tersine personel yaptıkları bu etkinliklerin kendileri için ne denli tehlikeli olduğunun bilincindedirler. Pek çok vakit etkinliklerde bulunmalarının hukuki taraftan da bir yükümlülük meydana getireceğinin de bilincindedirler fakat ne olursa olsun kendilerini bu etkinliklerden uzaklaştıramazlar (Örücü ve Yıldız, 2014).

2.1.2.2. Ciddi Olmayan Sanal Kaytarma

Ciddi olmayan (önemsiz) sanal kaytarma durumu çalışma esnasında olağan e-posta ve internet etkinlikleri olarak adlandırılır. Ciddi olmayan sanal kaytarma etkinlikleri içerisinde havale, fatura ödemek gibi bankacılık işlemleri, internet üzerinden haber okumak, iş dışı iletişim kurmak adına e-posta hesabını kontrol etmek, e-posta iletmek, bireysel ihtiyaçları için, mesai içinde iş ile ilgisi olmayan web sitelerinde gezinmek, yatırım amaçlı web sitelerinde gezinmek gibi davranışlar yer alır. Personel önemsiz sanal kaytarma etkinliğini yaptığında bu kaytarmayı olağan bir durum olarak görür. Meydana getirmiş olduğu kaytarma etkinliğini gözden geçirdiğinde çalıştığı kuruma bir fayda ya da zarar vermediğini düşünür (Serttaş, 2016).

2.1.3. Sanal Kaytarma Sonuçları

Sanal kaytarmanın sonuçları; iş yükümlülüğüne etkisi, iş performansına etkisi ve tükenmişliğe etkisi olarak sıralanabilir.

2.1.3.1. İş Yükümlülüğüne Etkisi

İş yükümlülüğü örgütsel hedeflerin sürekliliğinin devam etmesi adına personel ve örgüt arasındaki ilişkinin tarafların menfaati ile ilgili bir ilişki olarak adlandırılır (Fine vd., 2010). Lim ve Chen, (2012) yaptığı araştırmada, sanal kaytarma etkinliklerinin iş mükellefiyeti üstünde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu doğrultuda, tarama etkinlikleri iş yükümlülüğüne pozitif olarak etki ederken, elektronik posta etkinlikleri ise iş yükümlülüğüne negatif olarak etki edebilir.

2.1.3.2. İş Performansına Etkisi

Sanal kaytarma etkinlikleri işteki yetersizliğin anlamlı bir açıklayıcısı olarak adlandırılır. Ramayah, (2010) sanal kaytarma etkinliklerini dört grupta araştırmakta ve bunlardan bireysel veri çekme, bireysel e- ticaret ve bireysel bilgi arama etkinliklerinin işteki verimsizlik ile pozitif yönde bir bağı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte bireysel iletişimin verimsizlik ile anlamlı bir ilişkisi olmadığını iddia eder. Sonuç olarak araştırmalarda, e-posta kullanımının ve çevrimiçi sohbetin doğal bir durum olduğunun düşünülmesi ve personel tarafından sıklıkla meydana getirilmesinden dolayı iş verimliliği ile negatif yönde bir bağ olduğunu ifade edilir (Li ve Chung, 2006).

2.1.3.3. Tükenmişliğe Etkisi

İş isteklerinin işin sahip olduğu imkanlarından daha çok meydana geldiği hallerde, tükenmişliğin olmaması adına personelin dinlenmesi gereklidir. Sanal kaytarma bu gibi durumlarda kendini daha iyi hissetmesi ve toparlanması adına kısa bir ara vermesi demektir. Kişinin mesai saatleri aralarında oyun oynaması, kendini toparlamasına ve rahatlamasına yararlı olabilir (Reinecke, 2009). Bu biçimde ele alındığında sanal kaytarma, personelin tükenmişlik hissinin önüne geçtiğini ve bununda sanal kaytarmanın meydana getirdiği yararlarından olduğunu ifade eder (Doorn, 2011).

2.2.6. Sanal Kaytarma Davranışlarının Sınıflandırılması

Sanal kaytarma davranışları Doorn'a göre yedi bölümde incelenmiştir (Doorn, 2011).

Öğrenme/Kendini Geliştirme Davranışı:

Bireyin bilgiyi yorumlama ve iş hayatı ile ilgili yeni bilgi ve beceriler elde etmesi, değişmeyi ve öğrenmeyi öğrenmesi sanal kaytarma etkinliklerini bilgiyi yorumlama ve kendini yeni bilgiler konusunda ilerletmeyi amaçlamaktadır. Bu açıdan incelendiğinde sanal kaytarma, çalışanların ileride kendilerinin ve de örgütlerin fayda sağlayabilecekleri becerilerini ileriye taşıma ve birden fazla türde gelişme imkânı sunar (Belanger ve Slyke, 2002).

Yenilenme Davranışı:

Yenilenme davranışı, personelin iç huzurunun çok önemli olduğunu ifade etmektedir. Sanal kaytarma, personelin yaşadığı sorunları ve huzursuzluğunu azaltabileceğinden dolayı çalışanı ve örgütü olumlu bir şekilde etkilemektedir. (Lim ve Chen, 2009).

Sapkın Davranış

Sapkın tutum, örgütün gayeleri ile aynı olmayan ve örgütün hiçbir şekilde kabullenmediği bir durumu ifade eder. Sanal kaytarma örgütlerde güdülenmeyi aza indirgediği ve verimliliği de azalttığı gibi negatif yönde bir sonuç meydana getirir (Weatherbee, 2010).

Suistimal

Bu davranış genel olarak bireysel internet kullanımının olumsuz bir tarafı olarak görülen davranışlardır ve bazı literatürde "internet suiistimali" veya "sanal kaytarma" biçiminde adlandırılır. Bu kategoriye giren davranışlar özel sitelere girme, internette oyun oynama, müzik indirme şeklindedir. Bu davranışlar kişisel olarak bireyin kendisine negatif yönde sonuçlar sunduğu gibi örgüt tarafından da büyük riskler meydana getirir. Bu davranışlar ile ilgili önlem alamayan örgüt, finansal, hukuki ve

cezai bakımdan kötü bir sonuç ile karşılaşıp bu yüzden sorumluluk altına girebilir (Mills vd., 2001).

Dinlence

Personelin dinlenme davranışı, hiçbir amacı olmaksızın web sitelerini ziyaret etme, tatil günleri için sosyal faaliyet programı planlama ve inceleme yapma, ilgilendiği işler ile ilgili veri toplama, almak istediği ürünler ile ilgili veri toplama gibi aktivitelerini kapsamaktadır. Bu davranışlar gündelik ve eğlenceye dair olsa da çalışanın iş yaptığı şirketteki saygınlığını ve iş güvenliğini zarara uğratmaktadır. Meydana gelen bu zarar, kişinin sahip olduğu avantajlardan fazlasıyla ağır olmaktadır (Anandarajan vd., 2004).

Kişisel Öğrenme

Kişisel öğrenme ekibine dahil olan hareketler, mesleki ilerlemeye yardımcı olabilecek siteleri ziyaret etme, örgüt hakkında oluşan haberleri inceleme, güncel haber sitelerini ziyaret etme, mesleki birlik örgütlerini ziyaret etme etkinliklerini kapsar. Kişisel öğrenme odaklı olmayı, interneti veri toplamak için bir vasıta olarak görmeyi, daha fazla bilgi edinme odaklı olmayı, bilgi edinmeyi kapsar. Kişisel öğrenme personeli ve personelin eğitim vakitlerini daha verimli hale sokarak interneti etkili ve verimli bir biçimde kullanmalarına imkân verir. (Oravec, 2002).

Belirsiz

Belirsizler takımı az ve belirsiz bir takımı meydana getirdiklerinden dolayı ifade etmek olabildiğince zordur. Bu çelişkili ekip sadece üç davranışı kapsamıştır. Bunlar; şirketi üzerine sanal bir söyleşi olarak tartışmak, devlet kuruluşlarının internet sitelerinde gezinmek ve sanal bir söyleşi olarak başka kurumlar ile ilgili veri toplamaktır. Bu davranışlar personel tarafından söyleşi olarak ifade edilen anlatımlardan ötürü örgütün zarara uğramasına neden olabilecek potansiyele sahiptir. Personelin örgüte ait gizli verileri dağıtması ve iftira atması halinde örgüt ya da rakipleri bu durumdan sorumlu olabilir. Ama bu görüşme, rekabet düşüncesinin artması bakımından bir fayda da sağlamaktadır (Anandarajan vd., 2004).

2.2. Örgütsel Bağlılık

Örgüt düzeni ve içinde bulunan kişilerin arasındaki ilişkiler örgütsel bağlılık olarak adlandırılır. Porter vd., (1974)'e göre örgütsel bağlılık, personelin örgüte katılımı ile ilişkili ve örgütle aynılaşmasının bir sonucu olarak ifade edilir. Porter ve arkadaşları örgütsel bağlılığı, çok yönlü olarak ele alıp, bu örgütün amaçlarına ve değerlerine inanma ve bu şekilde onaylama, örgüte fayda sağlayarak emek vermeye gönüllü olma, örgütün üyesi olarak işte çalışmaya devam etme olarak üç etkenle karakterize etmektedirler. Porter (1974) örgüt bağlılığını, bireyin belirli bir örgüt ile aynılaşma ve entegrasyon seviyesi olarak da ifade etmiştir.

O'Reilly (1989)'a göre, örgütsel bağlılık, bireyin üyesi olduğu düzenlemeye dair, işi sahiplenme seviyesini, örgütün değerlerine olan inancını kapsayan psikolojik bir ilişkidir. Örgütsel bağlılık, personelin kendisini onaylaması ve içinde bulunduğu örgüte dair emek verme arzusu olarak ifade edilir (Lee ve Miller, 2001).

Mowday, vd., (1979)'ne göre ise örgütsel bağlılık aşağıdaki üç faktörü kapsamaktadır. Bunlar;

- Düzenlemenin maksadına ve değerleri üzerine kuvvetli bir inanç duyması,
- Mensubu olduğu düzenlemeye dair önemli seviyede emek sarf etme talebi,
- Organizasyona dair üyeliğin sürmesi konusunda kuvvetli bir istek.

Kıt kaynakların daha verimli ve etkili kullanılabilmesi göz önünde bulundurulduğunda, örgütsel bağlılığın önemi fazladır. Çeşitli araştırmalarda ise organizasyonun etkileyiciliği ve itibarını örgütsel bağlılığın en önemli işareti olarak ifade edilir (Angle ve Perry, 1981; Lincoln ve Kalleberg, 1990; Randall, 1990; Steers, 1977).

Örgütün en önemli amaçlarından birisi, personelin beceri ve yeteneklerini ilerleterek en üst seviyede verim kazanmayı ve örgüte olan ilişkilerini arttırmayı temin etmektir. Örgüt bağlılığı fazla olan personelin, bağlılığı olmayan personele göre; örgüt içinde üretime ve örgüte katılımı fazla ve performansının daha yüksek olduğu görülür. Bunun yanında örgüte bağlılığı fazla olan personel diğer çalışma arkadaşları ile daha iyi

ilişkiler kurar ve iş doyum seviyesi daha yüksek olur. Bu sebeple, personelin örgütsel bağlılığını belirlemek, örgütler için önemli bir konu halini alır (Yalçın ve İplik, 2005).

Örgütsel bağlılık, örgütsel hareket sahasında diğer kavramlar ile kuvvetli bir ilişkisi vardır. Örgütsel bağlılığı fazla olan personel daha fazla iş yapma, yüksek düzeyde performans gösterme ve yaptığı işi bırakmamak adına çelişki içinde olmayan bireylerdir (Mowday, 1998); (Mowday vd., 1982).

Araştırmalarda büyük derecede örgütsel bağlılık ile organizasyonel etkililik arasında kuvvetli bir ilişki olduğu savunulmuştur. Bunun sebebi ise örgütsel bağlılığın işe süreksizliği ve iş gücü devrini düşürmesi ve örgütsel yurttaşlık davranışı eğilimini fazlalaştırması olarak ifade edilir (Angle ve Perry, 1981); (Lincoln ve Kalleberg, 1990); (Randall, 1990). Çeşitli çalışmalarda başarı ile örgütsel bağlılık arasındaki anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. (Becker vd., 1996; Kalleberg ve Marsden, 1995). Zahra 1984'ya göre ise olumsuz yönde bir ilişki olduğu ifade edilmiştir (Mowday vd., 1979).

Meyer ve Alen (1991)'a göre, örgütsel bağlılık içinde yer alan çoklu bağlılık yaklaşımı diğer yaklaşımlara göre daha önemli bir yer tutar. Çoklu bağlılık yaklaşımı, devam, normatif ve duygusal bağlılık olarak örgütsel bağlılığın üç boyutu olduğunu ve her kişide bu boyutların oranlarının değişiklik gösterdiği görülmektedir. Personelin devam bağlılığının yüksek olmasının sebebi ihtiyaçlarının karşılanması; normatif bağlılığının yüksek olmasının sebebi örgüte karşı kendini sorumlu hissetmesi ve duygusal bağlılığın yüksek olmasının sebebi ise kendi isteği olduğu düşünülmektedir. Bu durumdan bakıldığında devam bağlılık oranı yüksek bir personelin fayda maliyet hesabı ile örgütte kalmayı seçtiği ve başka seçeneği olmadığı sonucunda iş tatmininin yüksek olacağı savunulmaktadır. Normatif bağlılığı yüksek olan personelin kendine kattıklarından dolayı sorumluluklarını üstlendiği için iş tatmini de yüksek olacaktır. Duygusal bağlılığı yüksek olan personelin istekle çalışması sonucu da iş tatminin yüksek olması düşünülür. (Allen ve Meyer, 1996).

Meyer ve Allen, (1991) tarafından yapılan araştırmalarda bazı ifadeler örgüte karşı duygusal eğilimi, örgütten çıkmaya dair meydana gelen maliyeti ve örgütten

çıkmamaya dair yaşanılan mecburiyeti oluşturmaktadır. Meyer ve Allen (1991)'a göre örgütsel bağlılık 3 farklı kapsamda ifade edilir. Bunlar:

- Duygusal Bağlılık
- Devam Bağlılığı
- Normatif Bağlılık

2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Allen ve Meyer, örgütsel bağlılık unsurunu üç boyutta araştırırlar. Bunlar: örgüt içerisindeki duygusal ilişkiyi kapsayan duygusal bağlılık, organizasyona olan devam bağlılığı ve örgüt içerisinde olma gerekliliğini kapsayan normatif bağlılıktır (Allen ve Meyer, 1996).

Meyer ve Allen'ın modeline göre üç tür bağlılık da örgüte devam etmeme isteğini aza indirgemekle beraber değişik faktörler sonucunda ilerlemekte ve örgüte ait bir birey olması haricindeki iş ile ilgili tutumlara değişik şekillerde aksetmektedir. Allen ve Meyer'in geniş çapta yaptığı araştırmada duygusal bağlılığın pozitif yönde kazanılan iş tecrübesi sonucunda ilerlediğini ve duygusal bağlılık hisseden personelin çalışma ortamındaki verimliliğine katkıda bulunduğunu gösterirken, devamlılık bağlılığın iş seçeneklerinin az olması ve kıdemli olması sebebi ile oluştuğunu fakat verimliliği negatif yönde etkilediğini ortaya koyar. Normatif bağlılık bireylerin sadakat normları ile bağlantılı olup, en araştırılan bağlılık türelerinden olur. Normatif bağlılığın ne denli özgün sonuçlara sebep olduğu ise netleştirilememektedir (Wasti, 2000).

2.2.1.1. Duygusal Bağlılık

Personelin örgütün üyesi olmaktan mutluluk duymasını sağlayan bağlılık, duygusal bağlılıktır. Personel çalışmayı çok istediği için örgütte kalmayı ister (Meyer ve Allen, 1991).

Meyer ve Allen (1997)'e göre, duygusal bağlılık, personelin düzenlemeyle kendini ifade etmesi, üyesi olduğu örgüt ile eşleşmesi ve tamamlanmasıdır. Düzenlemeye duygusal taraftan kuvvetli bir biçimde bağlı olan personel, işlerinin sürekliliği

konusunda arzulu olmasından ötürü gayeleri ve değerleri ile fazlasıyla bir uyum içinde olur (Beck ve Wilson, 2000).

Duygusal bağlılığın etkisi genellikle toplumsal değişim dahilinde bile personelin duygusal bağlılık duymasıdır. Örgütün güvenli çalışma ortamı sunması, personelin örgüte duyduğu kuvvetli bağlılık daha çok pozitif yönde iş performansına sebep olabilir (Gürbüz, 2006; Riketta, 2002; Shore ve Wayne, 1993).

2.2.1.2. Devam Bağlılığı (Maliyet Odaklı Bağlılık)

Meyer ve Allen (1997) devam bağlılığını personelin örgütten çıkması ile meydana gelecek kayıpların, bilincinde olması olarak adlandırır. Meyer vd., (1990)'ne göre toplanan yatırımların ve yapılan işin eksik olması, kişileri devam ettikleri işte kalmaları için mecbur bırakır. Bu mecbur kalmanın ise duygusal bağlılıktaki personelin işe devam etmesi konusunda hissettiği istekten çok, ihtiyaçtan dolayı olduğu görülür.

Devam bağlılığı, personelin örgütten çıkmak istemesinin maliyetinin örgütte kalmasının maliyetinden çok olması ile ilişkin farkındalığını gösterir. Becker (1960)'e göre personelin örgütten çıkmak istememesinin nedeni örgütün onlara sunduğu imkanlardan kaynaklanmaktadır. Örgüt personelini kaybetmemek adına iş imkanları, terfi ve bazı özendirici imkanlar sunabilir.

Bu doğrultuda personel toplumsal ve kazançlı özendiricileri ve elindekileri yitirmenin maliyeti açısından o işi yapmaktan geri durarak örgütte devam edecektir. Devam bağlılığı kuvvetli olan personelin, örgütte devam etme ihtimali de yüksek olabilir (Meyer vd., 2002; Organ ve Ryan, 1995).

2.2.1.3. Normatif Bağlılık

Meyer ve Allen'e ait organizasyonel bağlılık paradigmasının uç zinciri normatif bağlılıktır. Meyer ve Alen normatif bağlılığı personelin işe dair sürekliliği hakkındaki mecburiyet hissi şeklinde ifade eder. Göreve dair özümsenmiş normatif inançlar ve mecburiyetler seneler içerisinde kendilerine takdim ettiği kariyer ilerletme ve iş memnuniyeti gibi konuları göz önünde bulundurmaksızın işlerinin sürekliliğini sağlamalarının ahlaki olduğunu savunurlar (Marsh ve Mannari, 1977).

Normatif bağlılık, örgütte kişinin değerlerini aktaran, örgütün bir personeli olarak devam etmeyi sağlayan ve hissedilen ahlaki zorunluluğu ifade eder. Örgütte devam etmeyi ahlaki bir zorunluluk olarak gören personelin yüksek düzeyde normatif bağlılığını oluşturur (Meyer ve Allen, 1991). Marsh ve Mannari (1977) yaşam boyu bağlılık" (lifetime commitment) olarak ifade ettikleri normatif bağlılığı, bireyin ödül ve terfiileri göz önünde bulundurmaksızın örgütte kalması biçiminde adlandırır. Wiener (1982) de Marsh ve Mannari'ye benzer şekilde normatif bağlılığı, örgütsel amaçlara ve hedeflere yarar bir biçimde hareket etmeye dair içselleştirilmiş normatif baskı olarak ifade eder.

2.3. İş Tatmini

Hizmet veren örgütlerin girdilerinden en önemlilerinden birisi insan kaynaklarıdır. İnsan kaynakları örgütte iş gören ve örgütsel amaçlar doğrultusunda bilgi ve yeteneklerini gösterebilen kişilerdir. Yöneticilerin personelin iş tatmini konusunda daha hassaslaşmasını sağlayan konular; personelin örgütsel anlamda edindiği rol ve iş gücü maliyetlerinin fazla olması olarak düşünülür. Örgütlerin teknolojiden verim alma oranı, sahip olduğu üretim bünyesi ve şekli ne olur ise olsun; örgütün amacı doğrultusunda personelin rol almaması başarısızlığı meydana getirecektir. Bir örgütün başarısı, amaçları yönünde, istekli bir şekilde hareket etmesi ile ilişkilidir (Tengilimoğlu, 2005).

Kaynaklarda iş ile insan arasındaki ilişki sonucu meydana gelen '' iş tatmini ya da iş doyumu'' ile ilgili çeşitli bakış açıları ile yapılmış çok fazla ve farklı ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerden bazıları ise şöyledir: iş tatmini, personelin işlerinden

aldıkları hazdır. İş tatmini, işin özelliğiyle, personelin talepleri birbirine bağlı olduğu vakit meydana gelen ve personelin işinden haz duymasını sağlayan bir olgudur (Akıncı, 2002). İş tatmini, kişinin işi pozitif yönde ve haz duyulan bir his olarak değerlendirilmesinin bir sonucudur (Davis, 1988). İş tatmini, bir kişinin bilinçli veya bilinçsiz olarak gösterdiği durum olarak ifade edilen değerlerin bir işlevidir.

İş yaşamında tatmin edilen değerlerin önemlilik seviyesi ne kadar fazlaysa iş tatmini de o kadar fazla olur (Wagner ve Hollenbeck, 2010). Bundan dolayı örgütün en önemli referansı haline gelen çalışan motivasyonunun ve iş tatmini seviyesinin yüksek tutulması konusu, modern idare biçimini önemseyen örgütler için önemli bir yer tutar.

2.3.1. İş Tatminini Belirleyen Faktörler

İş tatminini belirleyen faktörlerden sıkça bahsedilse de kaynaklarda kişisel ve örgütsel etkenler olarak iki grup olarak değerlendirme yapılır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005). Kişisel etkenler veya bireysel etkenler çeşitli seviyede tatmin elde etmelerini sağlayan faktörlerdir. Yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi, kıdem, mesleki konum, eğitim seviyesi, zekâ, kişilik ve benzeri faktörlerdir. Örgütsel faktörler ise işin kalitesi idare biçimi, denetim şekli, rekabet, güvenlik hissi, ücret, ilerleme ve yükselme imkanları, birlikte çalışan bireyler ve örgütsel alan, çalışma koşulları olarak ifade edilir (Akıncı, 2002).

2.3.1.1. Bireysel Faktörler

Kişilik Özellikleri

Yapılan çalışmalarda iş tatmini unsuru üzerinde bireysel etkenlerin önemli derecede etkili olduğu gözlemlenmiş, kişisel kabiliyetleri ile sınırlı, örgüt ile hareket edememiş kişilerde iş doyumunun azaldığı görülmüştür. Güven konusunda kuvvetli ve istikrarlı kişilerin iş doyumu seviyelerinin daha fazla olduğu belirlenmekte, işlerinden daha çok doyum elde etmektedirler (Çalışkan, 2005).

Stres iş doyumuna etki eden konulardan birisidir. Gün geçtikçe fazlalaşan rekabet alanında kişiler, fazla stres altında işlerini yaparken işten soğuma ve bezginlik gibi

etmenlerle baş başa kalırlar. Birtakım kişiler, bireysel özelliklerinin olması nedeni ile etrafındaki stres kavramlarını fazlasıyla algılarlar. Fazla algı kişilerin daha çok stres olmalarına ve iş doyumlarının daha az olmasına sebep olur (Gemmill ve Heisler, 1972). Kınık (2007) bireysel özellikleri ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında, iş doyumu alt boyutları ile kişilik özellikleri arasında, dışa dönüklük ile çalışma arkadaşları, yumuşak başlılık ile çalışma arkadaşları, disiplin ile işin doğası arasında olumlu ve orta seviyeli, duygu ve durum bozukluğu ile toplumsal kazançlar arasında ise olumsuz ve orta seviyede bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Statü

Bireyin örgüt hiyerarşisi içindeki önemi, yaptığı işin saygınlığı anlamına gelen statü, iş ve iş ile ilgili olmayan hayat sahası üstünde etkili olan bir kavramdır. Gerçekleştirilen çalışmalarda, iş doyumu ile pozisyon arasında kuvvetli bir bağdan söz edilebilir. İdareciler tarafından meydana gelen incelemelerin sonucu, yönetim ekibi aşamasında yer alan bireylerin iş doyumlarının daha fazla gerçekleştiğini göstermektedir (Uyargil, 1988).

Hizmet Süresi

Personelin işte çalışma zamanının fazlalığı, yaş ile bağlantılıdır. Yaş geçtikçe aynı çalışma ortamında kalmaya devam eden personelin iş tatmini fazlalaşmaktadır. Daimî şekilde iş değiştirme isteği, iş tatminsizliğinin en önemli göstergesidir (Aktaş, 1991).

Değer Yargıları

Değerlerin, personel üstünde doğrudan etkili olduğu gözlenmekte ve kişilerin benimsediği değerlerin bireylerarası ilişkinin önemli olduğu görülmektedir. Değerlerin tamamladığı ve ekipleştirdiği kişiler, aralarındaki ilişkinin içtenlikle ve hoşgörü içinde meydana gelmesi ile öncelikle çalışma arkadaşlarından ve de bütün örgütten memnuniyet duymaktadırlar. Çeşitli ümitler ile örgüte giren çalışan bu ümitlerini yerine getirebileceği değerde yaptığı işten ve bu çalışma ortamına ait olma, çalışanı mutlu edecek ve bu biçimde verimlilik ve başarı çoğalacaktır. Kişisel başarı ise şahsiyet, davranış, değerler ve kişinin yeteneği neticesinde aza indirgenebilecek

veya ılımlı bir durum olarak ortaya çıkacaktır (Marchant, 1999; Gemmil ve Heisler, 1972).

Örgütsel sahada kişinin iş doyumuna etki eden etmenler yetenek ve zekâdır. Barutçugil (2002)'e göre, örgütlerin hedeflerine erişmesi, personelin temsil ettiği başarı seviyesine, başarı düzeyi de personelin kişisel özelliklerine, zihinsel yeteneklerine, inanç ve değerlerine bağlıdır. Örgütün başarılı olması, ait olduğu personelin bilgisi, becerileri, zekâ yetenekleri ile doğrudan ilişkilidir. Dolayısı ile yetenekli personelin kendi yeteneğini kullanabileceği ve örgüte en üst seviyede katkı verebileceği bölümlerde çalıştırılması örgütlerde başarıyı sağlayan en önemli kavramlardandır. Bundan dolayı, personel de bilgi ve kabiliyetlerini işlerinde gösterecek ve örgütte bu yönde başarıya erişecektir. Uygun görevde çalıştırılan personelin iş doyumu ise, beceri ve yetenekleri ile orantılı olmayan bir çalışma ortamında görev alan personele kıyasla daha fazla olacaktır (Berry, 2002).

Yaş

Genç personellerin yaşlılara oranla az iş doyumu seviyesine ulaştığı bulgusuna sahip olan bazı araştırmalar bulunmaktadır. Genç yaşlarda tecrübesizlik, uzmanlık alanının var olmaması, fazla ümitlenmesi vb. bundan ötürü de doyumsuz olabilme ihtimali fazladır (Karkın, 2004). Herzberg, iş doyumu ile yaş arasındaki bağlantıyı U biçiminde bir eğri ile ifade eder. İş hayatına çok önce atılan kişilerde iş doyumu fazlayken, 30 yaşına gelirken azalmakta, yaş geçtikçe ve iş hayatının sonuna yaklaştıkça ise tekrar yükselişe geçer. Bu bağın çalışmanın gerçekleştiği kuşak tarafından uygulanabilme niteliği taşıdığı da ifade edilir (Uyargil, 1988). Saleh ve Otis ise, bu U eğrisinin her daim gerçeği göstermediğini savunmuşlardır. Mesela bir idarecinin iş doyumunun emeklilik yaşına gelene kadar olan süreye doğru fazlalaştığı fakat emekliliğe yaklaştıkça azaldığını savunurlar (Dikmen, 1987).

Cinsiyet

İş doyumu ile cinsiyet arasındaki ilişkiler ile ilgili çalışmaların birbiri ile tutarlı sonuçlar vermediği ifade edilir. İş doyumu ile cinsiyet arasındaki ilişki ile ilgili araştırmalarda erkek ve kadınlar için meydana gelen iş doyumu seviye çeşitliliğinin

çok fazla etkenle de bağlantılı olabileceği konusunun göz önünde bulundurulmasının geçerli olacağı görülür. Personelin iş doyumu ile bağlantılı olarak gerçekleştirilen bir araştırmada, kamu iktisadi girişimcilerinin merkez örgütlerinde iş gören kadın ve erkeklerin iş doyumu seviyeleri arasındaki çeşitlilik istatiksel olarak anlamsızdır (İncir, 1990). Kadın ve erkeklerin güdülenme kavramlarının çeşitlilik meydana getirebileceği çalışmalarda da bulunmaktadır. Kadın ve erkekler benzer işin özelliklerini eşit seviyede çekici görebilirler. Fakat kadınlar erkeklere oranla aynı işten daha düşük beklenti içine girmişler ve bunun sonucu olarak da kadınlar benzer işten erkeklere nazaran daha çok iş doyumu alabilmektedirler (Kırel, 1999).

Medeni Hal

Evli veya bekâr olma ile iş doyumu arasındaki ilişkiler araştırıldığında büyük çoğunlukla evlenmiş bireylerin evlenmemiş bireylere kıyasla iş doyumlarının daha çok ortaya çıktığı görülmektedir. Evlenmiş bireylerin daha tatminkâr davranmalarının nedeni yaşamındaki doyumun işe entegre edilebilmesinden ötürü olabilmekte veya evliliğin iş görenlerin iş ile alakalı umutlarını değiştirmesinden oluşabilmektedir (Telman ve Ünsal, 2004). Özkalp ve Kırel (1996)'de evlenmiş iş görenlerin düşük oranda işe gelmemesini savunmuşladır. Daha az işten çıkmayı düşünüp ve bekârlara oranla daha çok iş doyumuna ulaşırlar.

Eğitim Düzeyi

Eğitim, iş doyumuna etki eden en önemli kişisel etmenlerden biridir. Burada en önemli olan, bilgi birikimi, özlem seviyeleri, örgütsel umutları, iş yapma değerleri gibi etmenlerle yapılan işin elde edildiği saha ve olanaklar arasında bir istikrar oluşmasıdır. Örnek olarak, birçok işte, yüksek öğrenim yapmış personelin orta-lise ve ilkokul seviyesinde eğitim yapmış personelden daha düşük iş tatminine sahip olması gösterilebilir (İncir, 1990).

2.3.1.2. Örgütsel Faktörler

İşin Kendisi

İş doyumunu tayin eden bir örgütsel etmende, ‘’işin özelliğidir.’’ Hackman ve Oldman (1975)’a göre, “İş Özellikleri Kuramı”, işin özelliklerine bağlı esas teorilerden biridir. İşin özelliklerini meydana getiren kavramlar; “İş için gerekli beceri farklılığı”, “İşle aynılaşma”, “İşin anlamı”, “İşin gerçekleştirilmesi ile iş görene verdiği otonomluk” ve “Başarım hakkında uyarlanan geribildirimdir” (Keser, 2009). İşin kalitesi iş görenin doyumu için fazlaca önemlidir. Kişinin iş yaparken sahip olduğu rahatlık gerçekleştirdiği işin ilgi çekmesi, işin yinelememesi ve iç sıkan bir hal almaması ve statü sağlaması gibi etmenler iş görenin doyum hissine pozitif bir biçimde etki eder (Özkalp ve Kırel, 1996).

Çalışma Koşulları

Personelin iş yaptığı sahada ve ona etki eden fiziksel çalışma koşulları verimliliğe etki eden önemli etkenler arasında görülebilir. Bu şartların en uygun seviyeye erişmesi personelin moraline etki edebileceği gibi örgüt ile bir bütün olabilmesi ve bundan ötürü de iş doyumunu da yükseltmesidir. Bundan dolayı çalışma şartlarının daha iyiye gitmesi çalışanın iş doyumunu arttırır (Gözener ve Sayın, 2007).

Çalışma Arkadaşları

Çalışma arkadaşları personel için bir dayanak, referans ve yardım kaynağıdır. Güzel bir çalışma ekibi işi eğlenceli bir duruma sokabilir. Özellikle üstlerin personeli gözetim şekli iş doyumu üstünde etkili bir hal alır. Personel alınan yönetmelikte düşüncesini aktaramıyor ise özellikle iş doyumsuzluğu meydana gelir. Ekip içi elemanların teknik ve sosyal bakımdan ehliyetli ve dayanaklı olup olmamaları, iş doyumu seviyesine etki eder. Örgüt içindeki sosyal ve sosyal seviyedeki bağların iyi veya kötü olması doyuma etki eder (Oksay, 2005).

Terfi İmkanları

İnsanların her daim daha güzeli arama talebinin ve ilerleme gereksiniminin bir sonucu olarak personel işlerinde başarılı olmak, belli bir zaman sonra da gösterdikleri başarım sayesinde bir üst vazifeye terfii etmeyi arzular. Nedeni ise yaptığı işin her şeyini öğrenip deneyim kazandıkça, iş basitleştikçe yer aldıkları yetkilerini ve sorumluluklarını yetersiz görürler (Keser, 2006). Yapılan çalışmalarda arzu edilen terfiinin vaktinde olamamasının iş doyumuna negatif bir biçimde etki ettiği görülür. Alması gereken terfii alamayan personelin iş doyumunun düştüğü ve işe devamsızlık yaptığı gözlenir. Bunun yanı sıra terfii imkânı, aldığı maddi getiriyi ve bireyin toplumsal statüsünü de arttırmakta ve toplum arasındaki rolünü pozitif bir şekilde etkiler. Her seviyedeki personelin başarılı olması durumunda yükselme olanağı bulması yaptığı işteki doyumunu çoğaltır. Personelin eşit bir düzenek ile ödüllendirilmesi iş doyumunu pozitif bir şekilde etkiler (Türk, 2007).

Ücret

Kişi hayatını sürdürebilmesi adına asgari yaşam standardına karşılık bir gelire gereksinim duyar. Bu sebeple, "ücret" kişinin en esas iş yapma amaçları arasında bulunur (Keser, 2009). Maslow'un kuramında en alt kademede bulunan esas fizyolojik gereksinim ücret ile karşılanmakta olup, bunun yanı sıra personel ücreti güvenlik ve statü simgesi ve idarecinin bireye verdiği kıymetin karşılığı olarak da görmüş; bu durum ise bireyde başarılı olma hissine sebep olabilir. Bununla birlikte Herzberg ücreti sağlık faktörleri arasında görerek motivasyon etkisinin olmadığını savunur (Can vd., 1991).

Yönetim

Personelin çalıştığı ortamda doyumunda etkili bir başka kavram idarecilerle personelin arasındaki bağdır. Özellikle içe dönük personel ile iletişimde olan idareciler fazlasıyla önemli roller üstleneceği için, idarecinin personeline erişebilmesi önemlidir. Personeli ile resmi bir biçimde iletişim kuran idareci, personelin dünyasını anlamakta güçlük çekecek, bu durumda personeli idarecisinden uzaklaştıracaktır. Bu sebeplerden ötürü otoriter yaklaşımda da mesafeli yaklaşımda da personeli idarecisinden

uzaklaştıracaktır. Keser (2009)'e göre, personel her daim değişebilen yönetici ile iletişim kurmakta güçlük çekecektir.

2.3.2. İş Tatmini Boyutları

Bireyin iş yaparken duyduğu doyum içsel doyumu anlatırken, yaptığı işin karşılığında ulaştığı doyum ise dışsal doyumu anlatır (Eroğlu, 2006). (Akıncı, 2002).

2.3.2.1. İçsel İş Tatmini

İçsel iş doyumu, başarılı olma hissi, herhangi bir özelliği ile güzel anılmak ya da kişinin yaptığı davranışların veya sözlerin çok beğenilmesi işin kendisi, işin sorumluluğu, terfi ile ilişkili olarak görev değişikliğidir (Köroğlu, 2012).

2.3.2.2. Dışsal İş Tatmini

Dışsal doyum örgütün idaresi, politikaları, stratejileri, örgütün kültürü, denetleme biçimi idareciler ve personelin hareketleri iş yapması ve astları ile olan bağlılığı, çalışma şartları, emeğine karşı verilen para gibi işin çevresine ait unsurlardan meydana gelir.

Personelin fazla iş doyumu ile iş yapmaları, örgüt idarecilerinin bundan ötürü de örgütün etkinliklerini yerine getirmesini sağlar. Doyum seviyesi fazla olan personel, çalışma ortamında pozitif yönde davranışlar sergiler. Bunun tersi olarak da işinden doyum almayan personel ise iş ortamına her daim negatif hal gösterme eğiliminde olabilir. İş tatminsizliği; disiplin problemleri, işi zamanında yapmamak, verimliliğin azalması, ani grevler ve örgütsel problemlerin arka planında meydana gelir (Barlı, 2008).

2.3.3. İş Tatmininin Faydaları

Etkili iş doyumu bulunan kişiler, işi hakkında maksimum enerjiye sahipken, sorumluluklarında doyumlu davranış sergilemekte ve çaba göstermekteyken,

doyumsuz kişiler, problemli ve sinirlilik halini sürdürürler (Heller vd., 2002); (Cribbin, 1972); (Davis, 1982).

Personelin iş doyumunun meydana gelmesi ile örgütün amacına aktif bir şekilde erişebilmesi, düşük kaynak yönetmesi, personelin başarısı için fazla emek harcamasına sebep olur. İdarenin personelin yeni tasarılarını harekete geçirmede dayanak olması personelin yaptığı işten doyum almasına neden olur. İşini kabullenmiş bir personel işini gönül vererek meydana getirirken daha fazla başarım elde edecektir (Eroğluer, 2008).

Dinham ve Scott (1998)'a göre, işinden doyum alan personel olumlu bir hal göstermekte, daha az devamsızlık yapmakta, örgüte azami ölçüde yardım etmekte ve daha fazla süreli iş yapmaktadır. Başka bir açıdan değerlendirildiğinde, doyum almamış personelin devamsızlığın fazlalaştığı, çalışma arkadaşlarına soğuk tavırlar sergilediği ve sürekli farklı bir iş bulma çabasında olduğuna rastlanmaktadır. Bu durum, çalışanın işini sahiplenmemesine, işini gerektiği gibi yapmamasına ve bu çıkmaz belli bir süre sonra kişinin işten ayrılması veya çıkarılmasına kadar geçen vakit negatif bir durumun içine sokacaktır. Bu durumda da işinden doyum almayan personelin mutsuz ve yaptığı işe karşı fazlasıyla isteksiz davranacağı ifade edilmektedir.

2.3.4. İş Tatmini Sonuçları

İş doyumu örgütsel ilişkinin tayin edicisi ve de bir neticesi biçiminde ifade edilir. Gerçekleştirilen çalışmaların bazılarında iş doyumu örgütsel bağlılığın esas tayin edicisi olarak görülür. Yüksek seviyeli iş doyumu, işe devamsızlık, personel devir hızı gibi örgütsel sonuçları düşürmüş ve başarım üzerine olumlu bir şekilde etkide bulunur. İş doyumu kişinin verimliliğini de fazlalaştırarak örgütlerin sahip olduğu rekabet gücüne de arttırır. Bu tarafı ile iş doyumu unsuru için idari açıdan bir unsurun çıkış kaynağı veya sonucuna etki eden örgütsel etkenlerin öncelikli olduğu ifade edilir (Lawler vd., 1967; Davis, 1982; Feldman ve Arnold, 1985; Locke, 1976; Yoon ve Suh, 2003). İşinde doyuma erişmiş personelin çok efor sarf ettiğini ve başkalarına göre daha güzel hizmet verdiğini ve de bağlı olduğu örgüte daha fazla bağlı olmaya ve kendilerini

daha nitelikli hizmet verme odaklı olduklarını gösterir. Örgüt, bu sebeple personelin iş doyumunu fazlalaştırmak için farklı yönetimsel yöntemlere başvurmaktadır. İş doyumunu çoğaltıcı bu çeşit emeklerin sonucunda ise, yüksek seviyede doyuma erişmiş personelin performans ve faaliyetlerinde belli başlı pozitif yönde gelişmeler izlenmektedir (Schoderbek vd, 1991).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Gereç ve yöntem kısmında; çalışmanın amacı, kapsamı, varsayımları, evren ve örneklemi, veri toplama araçları, sınırlılıklar ve analizde kullanılan yöntemler açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, sağlık kurumlarında hizmet veren sağlık çalışanlarının, sanal kaytarma davranışlarının örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisinin ölçülmesidir.

İş, hayatında internet kullanımı, iletişim yeteneğini artırmakta ve gereksiz işlemlerin azalmasına imkân vermektedir. Bununla birlikte internet ve bilgisayar kullanımı bu faydalar dışında, personelin çalıştığı örgütün olumsuz etkilenmesine neden olabilmektedir. Sanal kaytarma bazı durumlarda çalışanın küçük bir mola vererek verimini arttırabilmekte, bazı durumlarda ise çalışanın verimini düşürebilmektedir. Yöneticiler iyi bir idare ve yaptırım ile sanal kaytarmayı çalışanların verimliliği konusunda olumlu bir sonuca ulaştırabilir. Literatürde sıkça tartışılan sanal kaytarma, örgütsel bağlılık ve iş tatmininin birlikte araştırıldığı çalışmalar sınırlı sayıda olmasından dolayı, araştırmanın literatüre katkı sağlaması, önemini arz etmektedir.

Araştırmada, sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkilerinin sonucunda uygulanabilecek yaptırımların belirlenmesi ve bu yaptırımlar neticesinde ortaya çıkabilecek olumsuzlukların azaltılmasına fayda sağlayabileceği öngörülmektedir. Sanal kaytarma davranışlarının bazı durumlarda olumlu sonuçlar yapabildiği ve yöneticilerin farkındalığının gelişmesinde dolaylı yönde katkı sağladığı da öngörülmektedir. Bununla birlikte, sanal kaytarma, örgütsel bağlılık ve iş tatmininin ayrıntılı bir şekilde araştırılması ve çıkan sonuçların literatüre katkı sağlaması, çalışmanın önemini göstermektedir.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini, İstanbul Avrupa yakasında faaliyet gösteren, bir zincir hastane grubunun dört şubesinde çalışan toplam 3000 personel oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğünün kesin olarak bilinir kılınmasında açıklamanın son bölümündeki yöntem kullanılmıştır (Karagöz, 2014). Çalışmada, %95 güven aralığında örneklem büyüklüğü minimum 341 kişi olarak hesaplanmıştır. Araştırmada toplam çalışmaya katılan 350 kişiden kullanılabilir anket formu elde edilmiştir. Hastanelere dağıtılan anket formları içerisinde noksan veya yanıtlandırılmamış anket formları çalışmadan çıkartılmıştır.

$$n = \frac{N * p * q * Za^2}{[(\mathrm{N}-1) * \mathrm{d}^2) + (\mathrm{p} * \mathrm{q} * Za^2)}$$ [1]

$$n = \frac{3000 * 0{,}50 * 0{,}50 * 1{,}96^2}{[(3000-1) * 0{,}05^2) + (0{,}50 * 0{,}50 * 1{,}96^2)}$$ [2]

$$n = \frac{2881{,}2}{8{,}4579} = 340{,}651 \cong 341$$

3.3. Araştırmanın Etik Yönü

Çalışmada veri toplama aracı belirlendikten sonra 06.12.2022 tarih ve 2022/12-945 sayılı yazıları ile İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Fen Sosyal ve Girişimsel Olmayan Sağlık Bilimleri Etik Kurulundan etik yönden uygunluk izni ve ilgili özel hastanelerden gerekli izinler alınmıştır.

[1] Formülde;
N = Evren
n = Örneklem sayısı
p = Evren içinde ilgilenilen özelliğin görülme sıklığı (0,50 alınmıştır)
q = Evren içinde ilgilenilen özelliğin görülmeme sıklığı (1-p)
Z = Güven düzeyine göre standart değer (normal dağılım tablolarından bulunur %95 için 1,96)
d= Göz yumulabilir yanılgı (0,05 alınmıştır)

3.4. Veri Toplama Aracı

Çalışmada anket formundan yararlanılarak veri toplama işlemi oluşturulmuştur.

3.5. Anket Formu

Anket formunda aşağıdaki başlıklar bulunmaktadır:

Sosyo-Demografik Değişkenler: Bu bölüm cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenin durumu, kadro, hizmet süresi ve aylık gelir olmak üzere yedi sorudan oluşmaktadır.

Sanal Kaytarma Ölçeği: Sanal kaytarma ölçeği Lim (2002) tarafından geliştirilmiş, daha sonra Blanchard ve Henle (2008) tarafından güncellenip geliştirilmiştir. İbrahimağaoğlu (2019) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılmıştır. Ölçek, çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarını belirlemeye yönelik 20 ifadeden oluşmaktadır. Önemli sanal kaytarma (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 maddeler) ve önemsiz sanal kaytarma (12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 maddeler) boyutlarından oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,90'dır. Ölçek 5'li Likert yapıda olup 1 "kesinlikle katılmıyorum'', 2 "katılmıyorum'', 3 "kısmen katılıyorum'', 4 katılıyorum'', 5 "kesinlikle katılıyorum'' olarak kodlanmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Örgütsel bağlılık ölçeği Meyer ve Alen (1993) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, çalışanların örgütsel bağlılık algılarını belirlemeye yönelik 18 ifadeden oluşmaktadır. Devam bağlılığı (1, 2, 3, 4, 5, 6 maddeler), duygusal bağlılık (7, 8, 9, 10, 11, 12 maddeler) ve normatif bağlılık (13, 14, 15, 16, 17, 18 maddeler) boyutlarından oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,89'dur. Ölçek 5'li Likert yapıda olup 1 "kesinlikle katılmıyorum'', 2 "katılmıyorum'', 3 "kısmen katılıyorum'', 4 "katılıyorum'', 5 "kesinlikle katılıyorum'' olarak kodlanmıştır.

İş Tatmini Ölçeği: Weiss, Dawis, Englaund ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen, Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanan ''Minnesota İş Tatmini Ölçeği-MİDO'' (Minnesota Satisfaction Questionnaire- MSQ) kullanılmıştır. Ölçek, çalışanların iş tatmini algılarını belirlemek amacı ile 20 ifadeden oluşmaktadır. Dışsal tatmin (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 maddeler) ve içsel tatmin (10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20

maddeler) boyutlarından oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,94'tür. Ölçek 5'li Likert yapıda olup 1 "kesinlikle katılmıyorum'', 2 "katılmıyorum'', 3 "kısmen katılıyorum'', 4 "katılıyorum'', 5 "kesinlikle katılıyorum'' olarak kodlanmıştır.

3.6. Veri Toplama Süreci

Çalışmada, özel hastanelerde çalışan personelden anket formları iki biçimde alınmıştır. Öncelikle direktörler ile birebir anket uygulaması yapılmıştır. Anket uygulaması için onlardan alınan onay sonrası insan kaynakları sorumluları ile görüşme sağlanmıştır. Hastane yönetimi anket formlarını alanda dağıtmaya onay vermediği için anketler insan kaynakları departmanına verilmiştir. Yaklaşık 20 gün sonunda anketler tarafımıza ulaştırılmıştır.

3.7. Verilerin Analizi

Veri toplama süreci bittikten sonra verilerin geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Çalışmada verilerin analizinde SPSS 28.0 programı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğu test etmek için çarpıklık ve basıklık analizleri yapılmıştır.

George ve Mallery (2010), bu değerlerin +2.0 ile-2.0 aralığında olması verilerin normal dağıldığını ifade etmektedir. Çalışmada kullanılan veriler bu kriterleri karşıladığından; parametrik analiz yöntemleri seçilmiştir. Bu kapsamda verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, korelasyon analizi, regresyon analizi ve fark analizleri kullanılmıştır. Veriler %95 güven düzeyinde (p=0,05) analiz edilmiştir.

3.8. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Çalışmanın varsayımları düşünüldüğünde farklılık gösteren durumların kendi içinde olan ilişkileri kuramsallık dahilinde değerlendirilerek oluşturulmuştur. Bu yönde çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

Atalay (2023), Çatalbaş (2022) ve Semerci (2021) tarafından yapılan çalışmalarda çalışanın sanal kaytarma davranışları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmalarda ulaşılan bu sonuçlara dayanarak H1 hipotezi geliştirilmiştir.

H1: Sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu (2017), Akıncı (2002) ve Dikmen (1987) tarafından yapılan çalışmalarda personelin sanal kaytarma davranışları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmalarda ulaşılan bu sonuçlara dayanarak H2 hipotezi geliştirilmiştir.

H2: Sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Demirtaş (2010), Hoş ve Oksay (2015), Yılmaz ve Dil (2008), tarafından yapılan çalışmalarda, örgüte bağlılığı olan çalışanın iş tatmininin daha yüksek olduğu görülmüş ve aralarında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmalarda ulaşılan bu sonuçlara dayanarak H3 hipotezi geliştirilmiştir.

H3: Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Örücü ve Özüdoğru (2018), Öztürk ve Çuhadar (2021), Baştürk ve Demir (2020) tarafından yapılan çalışmalarda sanal kaytarma davranışında bulunan çalışanların örgütsel bağlılıkları ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmalarda ulaşılan bu sonuçlara dayanarak H4 hipotezi geliştirilmiştir.

H4: Sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Yılmaz (2018), Gezer ve Barutçu (2020), Özdemir (2016), tarafından yapılan çalışmalarda yaptığı işten tatmin olan çalışanın sanal kaytarmaya yöneldiği sonucuna

ulaşılmış ve aralarında anlamlı ilişki bulunmuştur. Araştırmalarda ulaşılan bu sonuçlara dayanarak H5 hipotezi geliştirilmiştir.

H5: Sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının iş tatminleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Sadıç (2019), Kuznek (2019), Arpacıoğlu (2019) tarafından yapılan çalışmalarda çalışanların sanal kaytarma davranışları sosyo-demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Araştırmalarda ulaşılan bu sonuçlara dayanarak H6 hipotezi geliştirilmiştir.

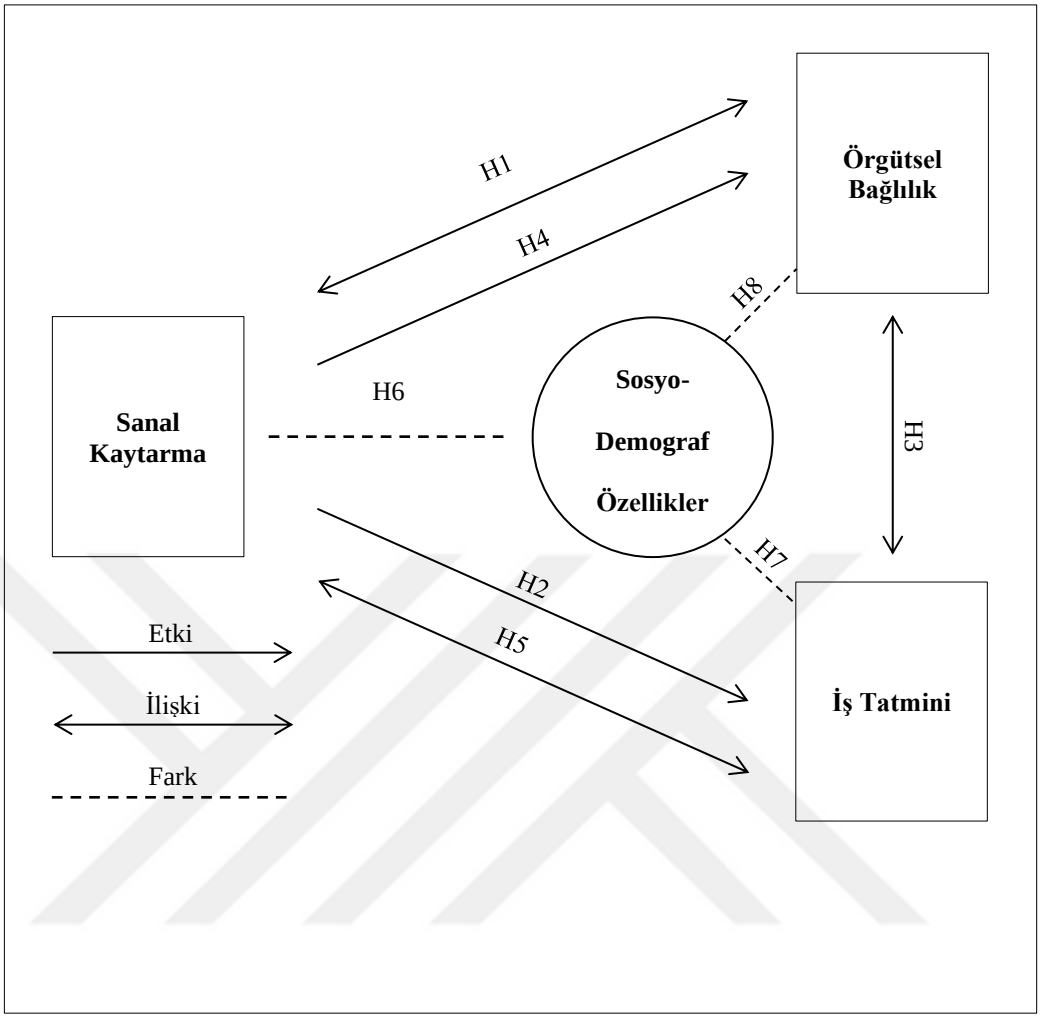
H6: Sanal kaytarma sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

Başaran (2003), Yollaç (2008), Çivilidağ (2017), tarafından yapılan çalışmalarda çalışanın iş tatmini sosyo-demografik özellikleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Araştırmalarda ulaşılan bu sonuçlara dayanarak H7 hipotezi geliştirilmiştir.

H7: İş tatmini sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

Yalçın ve İplik (2005), Sıçrar (2017), Benli (2017), tarafından yapılan çalışmalarda çalışanların örgütsel bağlılığı sosyo-demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Araştırmalarda ulaşılan bu sonuçlara dayanarak H8 hipotezi geliştirilmiştir.

H8: Örgütsel bağlılık sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.



Şekil 1: Çalışma Modeli

3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışma, İstanbul İli Avrupa Yakası'nda yer alan, 4 özel hastanede çalışan sağlık personellerinin görüşleri ile sınırlıdır. Bu nedenle, tüm sağlık çalışanlarının fikirlerini yansıtmamaktadır.

3.10. Verilerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Lim (2002) tarafından geliştirilmiş, daha sonra Blanchard ve Henle (2008) tarafından güncellenip geliştirilen "Sanal Kaytarma Ölçeği'nin" Cronbach's Alfa (a) katsayıları hesaplanarak ölçek toplamı 0,90 ve üzerinde ise yüksek düzeyde güvenilir olduğu kabul edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeği Meyer ve Alen (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği genel güvenilirliği 0,89 ve üzeri ise yüksek düzeyde güvenilir olduğu kabul edilmiştir. Weiss, Dawis, Englaund ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen İş Tatmini Ölçeği ise 0,94 ve üzeri ise yüksek düzeyde güvenilir kabul edilmiştir.

Araştırmada kullanılan "Sanal Kaytarma Ölçeği", "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve "İş Tatmini Ölçeği" için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Cronbach's Alpha katsayısı 0,5'ten küçük ise güvenilmez, 0,6 ile 0,5 arasında kötü, 0,7 ile 0,6 arasında şüpheli, 0,8 ile 0,7 arasında kabul edilebilir, 0,9 ile 0,8 arasında iyi, 0,9'dan büyük ise mükemmel seviyede güvenilirdir (Kalaycı, 2014). Tablo 3.1'de ölçeklere ilişkin güvenilirlik sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 3.1: Ölçeklere Ait Güvenilirlik Analizi

Ölçek	Cronbach's Alpfa	N
Sanal Kaytarma Ölçeği	,932	20
Önemsiz Sanal Kaytarma	,889	9
Ciddi Sanal Kaytarma	,902	11
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	,822	18
Duygusal Bağlılık	,656	6
Normatif Bağlılık	,684	6
Devam Bağlılığı	,728	6
İş Tatmini Ölçeği	,939	20
İçsel Tatmin	,929	11
Dışsal Tatmin	,890	9

Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeklerin iyi seviyede güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

3.11. Normallik Testi

Çalışmada verilerin normal dağılıma uygunluğunu görmek amacıyla çarpıklık ve basıklık (Skewness-Kurtosis) değerleri kullanılmıştır. Tablo 3.2'de çarpıklık ve basıklık değerleri sırasıyla sanal kaytarma ölçeği için 0,052 ve-0,621 örgütsel bağlılık ölçeği için-0,496 ve-0,528 iş tatmini için-0,344 ve 0,173 olarak belirlenmiştir.

Çarpıklık ve basıklık değerlerinin Tabashnick ve Fidell'e göre (2013) -1,5 ile +1,5, George ve Mallery'e göre (2016) -2,0 ile +2,0 arasında olması halinde veriler homojen ya da normal dağılım göstermektedir. Sonuçlara bakıldığında çalışmada kullanılan veriler normal dağılım gösterdiği için analiz kısmında parametrik test uygulanmıştır.

Ölçek boyutları, normal dağılım gösterdiği için araştırmada uygulanacak fark analizlerinde, Parametrik testlerden, Anova, T testi, Regresyon Analizi ve Pearson Korelasyon Testi uygulanmıştır. Tablo 3.2'de ölçeklere ilişkin çarpıklık, basıklık testi sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 3.2: Çarpıklık, Basıklık Testi Sonucu

Ölçekler	Çarpıklık	Basıklık
Sanal Kaytarma	0,153	-0,489
Önemli Sanal Kaytarma	0,384	-0,424
Önemsiz Sanal Kaytarma	-0,003	-0,732
Örgütsel Bağlılık	-0,254	0,187
Devam Bağlılığı	-0,358	0,662
Duygusal Bağlılık	0,148	0,069
Normatif Bağlılık	0,315	0,076
İş Tatmini	-0,321	0,171
Dışsal Tatmin	-0,58	0,69
İçsel Tatmin	-0,084	-0,158

4. Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde çalışmaya ilişkin yapılan korelasyon, regresyon analiz bulguları ve çalışmaya katılanların sosyo-demografik özellikleri, çalışmanın tanımlayıcı ve fark analizi bulguları sunulmuştur.

4.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri ve Çalışmanın Genel Bulguları

Bu bölümde katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, kadrosu, kurumda hizmet süresi, aylık geliri gibi farklılık gösteren özelliklerine bağlı bilgiler mevcuttur.

Tablo 4.1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri (N=350)

Değişken	Özellik	N=350	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	259	%74, 00
	Erkek	91	%26, 00
Medeni Durum	Bekar	220	%62, 85
	Evli	130	%37, 14
Yaş	18-25	144	%41, 14
	26-30	104	%29, 71
	31-35	41	%11, 71
	36-40	19	%5, 42
	40≥	42	%12, 00
Öğrenim Durumu	Lise	67	%19, 14
	Yüksekokul	166	%47, 42
	Fakülte	60	17, 14
	Yüksek Lisans	29	%8, 28
	Doktora	28	%8, 00

Tablo 4.1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri (N=350) Devamı

Değişken	Özellik	N=350	Yüzde (%)
Kadro	Doktor	29	%8, 28
	Hemşire	31	%8, 85
	Yardımcı Sağlık Personeli	111	%31, 71
	Destek Personeli	22	%6, 28
	Hasta Kayıt Kabul	157	%44, 85
Hizmet Süresi	1-3	149	%49, 69
	4-6	96	%27, 50
	7-9	49	%14, 04
	10-15	42	%14, 04
	16≥	13	%3, 72
Aylık Gelir	5.500TL-7.500TL	174	%49, 71
	7.501TL-9.500TL	82	%23, 42
	9.501TL-11.500TL	32	%9, 14
	11.501TL-13.500TL	28	%8, 00
	13.501TL≥	34	%9, 71

4.2. Çalışmaya İlişkin Tanımlayıcı İstatiksel Sonuçlar

Tablo 4.2'de sanal kaytarma maddeleri için çalışmaya katılanların yanıtlarının ortalaması 2,47±0,846'dır. Alt boyutların ortalamaları 2,70±0,946 ile 2,29±0,901 arasında farklılık göstermektedir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin ortalaması 3,09±0,511'dir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin boyutları 2,80±0,647 ile 3,42±0,640 arasında farklılık göstermektedir. İş tatmini ölçeğinin ortalaması 3,33±0,680'dir. Bu bulgulara göre, çalışmaya katılan sağlık personelinin sanal kaytarma algıları düşük, örgütsel bağlılık ve iş tatmini algıları ise ortalama seviyededir.

Tablo 4.2: Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Ortalama ve Standart Sapmaları

Ölçekler ve Alt Boyutları	Ortalama	Standart Sapma
Sanal Kaytarma	2,47	0,846
Önemli Sanal Kaytarma	2,29	0,901
Önemsiz Sanal Kaytarma	2,70	0,946
Örgütsel Bağlılık	3,09	0,511
Devam Bağlılığı	3,42	0,640
Duygusal Bağlılık	3,06	0,640
Normatif Bağlılık	2,80	0,647
İş Tatmini	3,33	0,680
Dışsal Tatmin	3,38	0,746
İçsel Tatmin	3,27	0,746

4.3. Sanal Kaytarma, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

Araştırma kapsamında sanal kaytarma, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile alt boyutları arasındaki ilişkileri analiz etmek için Pearson Korelasyon analizi yönteminden faydalanılmıştır (Tablo 4.3). Korelasyon katsayılarında 0,00 ilişki yok, 0,01-0,29 düşük ilişki, 0,30-0,70 orta düzey ilişki, 0,71-0,99 yüksek ilişki ve 1,00 ise mükemmel ilişkiyi temsil etmektedir (Köklü ve ark., 2006).

Tablo 4.3'de görüldüğü üzere sanal kaytarma ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları (r=0,167) arasında anlamlı ve pozitif yönlü yüksek ilişki bulunmaktadır. Sanal kaytarma ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından devam bağlılığı (r=0,169; p=0,002) arasındaki ilişki anlamlı ve pozitif; duygusal bağlılık (r=0,126; p=0,018) ve normatif bağlılık (r=0,105; p=0,005) ile arasındaki ilişki anlamlı ve pozitif yönlüdür. Bu bulguya göre, H1 (sanal kaytarma ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.) hipotezi kabul edilmiştir.

Sanal kaytarma ile iş tatmini (r=0,117) ve alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü, düşük ilişki bulunmaktadır. Ayrıca sanal kaytarma ile iş tatmini alt

boyutlarından içsel tatmin (r=0,023; p=0,664) arasında anlamlı ilişki bulunmazken; dışsal tatmin (r=0,175; p=0,001) ile arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Bu bulguya göre, H2 (sanal kaytarma ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.) hipotezi kabul edilmiştir.

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından devam bağlılığı (r=0,169; p=0,002) ile iş tatmini alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif; duygusal bağlılık (r=0,126; p=0,018) ve normatif bağlılık (r=-0,105; p=0,005) ile iş tatmini alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır. Bu bulguya göre, H3 (Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.) hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.3: Sanal Kaytarma, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Ölçekler ve Alt Boyutları	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
1. Önemli Sanal Kaytarma	1									
2. Önemsiz Sanal Kaytarma	,684**	1								
3. Sanal Kaytarma	,930**	,904**	1							
4. Devam Bağlığı	,142**	,170**	,169**	1						
5. Duygusal Bağlılık	,162**	0,062	,126*	,572**	1					
6. Normatif Bağlılık	0,094	0,099	,105*	,343**	,446**	1				
7. Örgütsel Bağlılık	,166**	,139**	**,167****	,800**	,842**	,750**	1			
8. İçsel Tatmin	0,021	0,022	0,023	,500**	,431**	,412**	,561**	1		
9. Dışsal Tatmin	,141**	,183**	,175**	,540**	,428**	,419**	,580**	,658**	1	
10. İş Tatmini	0,095	,121*	**,117***	,572**	,471**	,456**	**,627****	,891**	,928**	1

4.4. Sanal Kaytarmanın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Sanal kaytarmanın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin ölçümü için yapılan regresyon modeli Tablo 4.4'de görülmektedir. Tabloda bulunan sonuca göre, model istatistiksel açıdan anlamlıdır (F=10,007; p=0,000). Modele göre sanal kaytarmanın (β=0,167; p=0,02) örgütsel bağlılığın üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisi yer almaktadır. Model örgütsel bağlılığın %2,8'ini göstermektedir (R^2=0,028) Sonuca göre sanal kaytarmanın örgütsel bağlılık üzerinde sanal kaytarmayı arttırıcı etkisi olduğu söylenebilir.

Tablo 4.4: Sanal Kaytarmanın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standartlaştırılmamış Değerler		Standartlaştırılmış Değerler	t	P	R	R^2	F	P
		B	S.H.	β						
Örgütsel Bağlılık	(Sabit)	2,849	0,084		34,06	0	0,167[a]	0,028	10,007	0,000
	Sanal Kaytarma	0,101	0,032	0,167	3,16	0,02				

Sanal kaytarmanın alt boyutlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin ölçümü için yapılan regresyon modeli Tablo 4.5'de görülmektedir. Tabloda görüldüğü göre, model istatistiksel açıdan anlamlıdır (F=5,151; p=0,000). Modele göre, önemli sanal kaytarmanın (β=0,135; p=0,064) ve önemsiz sanal kaytarmanın (β=0,046; p=0,524) örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır. Model örgütsel bağlılığın %2,9'unu açıklamaktadır (R^2=0,029).

Tablo 4.5: Sanal Kaytarmanın Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standartlaştırılmamış Değerler		Standartlaştırılmış Değerler	t	P	R	R²	F	P
		B	S.H.	β						
Örgütsel Bağlılık	(Sabit)	2,856	0,085		33,68	0	0,17[a]	0,029	5,151	0,000
	Önemli Sanal Kaytarma	0,076	0,041	0,135	1,85	0,064				
	Önemsiz Sanal Kaytarma	0,025	0,039	0,046	0,63	0,524				

Sanal kaytarmanın alt boyutlarının devam, duygusal ve normatif bağlılığı üzerindeki etkisinin ölçümü için yapılan regresyon modeli Tablo 4.6'da görülmektedir. Tabloda görüleceğe üzere, model istatistiksel açıdan anlamlıdır. (Devam bağlılığı (F=5,377; p=0,000), Duygusal bağlılık (F=5,513; p=0,000), Normatif bağlılık (F=1,949; p=0,000). Modele göre, önemli sanal kaytarmanın (β=0,049; p=0,497) ve önemsiz sanal kaytarmanın (β=0,136; p=0,062) devam bağlılığı üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır. Model devam bağlılığın %3'ünü açıklamaktadır (R^2=0,03).

Modele göre, önemli sanal kaytarmanın (β=0,225; p=0,002) duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisi bulunmaktadır. Buna göre önemli sanal kaytarmanın duygusal bağlılık üzerinde önemli sanal kaytarmayı arttırıcı etkisi olduğu söylenebilir. Önemsiz sanal kaytarmanın (β=-0,092; p=0,207) duygusal bağlılık üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır. Model duygusal bağlılığın %3,1'ini açıklamaktadır (R^2=0,031).

Modele göre, önemli sanal kaytarmanın (β=0,049; p=0,501) ve önemsiz sanal kaytarmanın (β=0,065; p=0,373) normatif bağlılık üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır. Model normatif bağlılığın %1,1'ini açıklamaktadır (R^2=0,011).

Tablo 4.6: Sanal Kaytarmanın Alt Boyutlarının Devam, Duygusal ve Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standartlaştırılmamış Değerler		Standartlaştırılmış Değerler	t	P	R	R^2	F	P
		B	S.H.	β						
Devam Bağlılığı	(Sabit)	3,096	0,106		29,16	0	0,173[a]	0,03	5,377	0,000
	Önemli Sanal Kaytarma	0,035	0,052	0,049	0,67	0,497				
	Önemsiz Sanal Kaytarma	0,092	0,049	0,136	1,87	0,062				
Duygusal Bağlılık	(Sabit)	2,866	0,105		27,1	0	0,175[a]	0,031	5,513	0,000
	Önemli Sanal Kaytarma	0,159	0,051	0,225	3,10	0,002				
	Önemsiz Sanal Kaytarma	-0,062	0,049	-0,092	-1,26	0,207				
Normatif Bağlılık	(Sabit)	2,607	0,108		24,05	0	0,105[a]	0,011	1,949	0,000
	Önemli Sanal Kaytarma	0,035	0,053	0,049	0,67	0,501				
	Önemsiz Sanal Kaytarma	0,045	0,05	0,065	0,89	0,373				

Sanal kaytarmanın iş tatmini üzerindeki etkisinin ölçümü için yapılan regresyon modeli Tablo 4.7'de görülmektedir. Tabloda görüleceği üzere, model istatistiksel açıdan anlamlıdır (F=4,815; p=0,000). Modele göre, sanal kaytarmanın (β=0,117; p=0,029) iş tatmini üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisi bulunmaktadır. Model iş tatmininin %1,4'ünü açıklamaktadır (R^2=0,014). Buna göre sanal kaytarmanın iş tatmini üzerinde sanal kaytarmayı arttırıcı etkisi olduğu söylenebilir.

Tablo 4.7: Sanal Kaytarmanın İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standartlaştırılmamış Değerler		Standartlaştırılmış Değerler	t	P	R	R²	F	P
		B	S.H.	β						
İş Tatmini	(Sabit)	3,103	0,112		27,67	0	0,117[a]	0,014	4,815	0,000
	Sanal Kaytarma	0,094	0,043	0,117	2,19	0,029				

Sanal kaytarmanın alt boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisinin ölçümü için yapılan regresyon modeli Tablo 4.8'de görülmektedir. Tabloda görüleceğe üzere, model istatistiksel açıdan anlamlıdır (F=2,631; p=0,000). Modele göre, önemli sanal kaytarma (β=0,024; p=0,745) ve önemsiz sanal kaytarma (β=0,105; p=0,153) üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır. Model iş tatmininin %1,5'ini açıklamaktadır (R^2=0,015).

Tablo 4.8: Sanal Kaytarmanın Alt Boyutlarının, İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standartlaştırılmamış Değerler		Standartlaştırılmış Değerler	t	P	R	R²	F	P
		B	S.H.	β						
İş Tatmini	(Sabit)	3,091	0,114		27,19	0	0,122[a]	0,015	2,631	0,000
	Önemli Sanal Kaytarma	0,018	0,055	0,024	3,32	0,745				
	Önemsiz Sanal Kaytarma	0,075	0,053	0,105	1,43	0,153				

Sanal kaytarmanın alt boyutlarının içsel ve dışsal tatmini üzerindeki etkisinin ölçümü için yapılan regresyon modeli Tablo 4.9'da görülmektedir. Tabloda bulunan sonuca göre, model istatistiksel açıdan anlamlıdır. (İçsel tatmin (F=0,094; p=0,000), dışsal tatmin (F=6,09; p=0,000). Modele göre, önemli sanal kaytarma (β=0,012; p=0,867) ve

önemsiz sanal kaytarmanın (β=0,013; p=0,859) içsel tatmin üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır. Model içsel tatminin %0,1'ini göstermektedir (R^2=0,001).

Modele göre, önemli sanal kaytarmanın (β=0,029; p=0,685) dışsal tatmin üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır. Önemsiz sanal kaytarmanın (β=0,163; p=0,025) dışsal tatmin üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisi bulunmaktadır. Model dışsal tatmininin %3,4'ünü göstermektedir (R^2=0,034). Buna göre önemsiz sanal kaytarmanın dışsal tatmin üzerinde önemsiz sanal kaytarmayı arttırıcı etkisi olduğu söylenebilir.

Tablo 4.9: Sanal Kaytarmanın Alt Boyutlarının (İçsel ve Dışsal Tatmin) Alt Boyutları Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standartlaştırılmamış Değerler		Standartlaştırılmış Değerler	t	P	R	R^2	F	P
		B	S.H.	β						
İçsel Tatmin	(Sabit)	3,225	0,126		25,67	0	0,023[a]	0,001	0,094	0,000
	Önemli Sanal Kaytarma	0,01	0,061	0,012	0,16	0,867				
	Önemsiz Sanal Kaytarma	0,01	0,058	0,013	0,17	0,859				
Dışsal Tatmin	(Sabit)	2,982	0,124		24,13	0	0,184[a]	0,034	6,09	0,000
	Önemli Sanal Kaytarma	0,024	0,06	0,029	0,40	0,685				
	Önemsiz Sanal Kaytarma	0,128	0,057	0,163	2,24	0,025				

4.5. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Fark Analizi Sonuçları

Katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, kadrosu, aylık geliri ve kurumda hizmet süresine göre farklılıklarını incelemek için bağımsız örneklerde t testi ve tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır.

Tablo 4.10'da görüleceği üzere, cinsiyet bakımından sanal kaytarma davranışı algısında kadın ve erkek katılımcılar arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmaktadır (p=0,28). Katılımcıların örgütsel bağlılık algısında kadın ve erkek katılımcılar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır (p=0,499)

Katılımcıların iş tatmini algısında kadın ve erkekler arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamaktadır (p=0,869).

Tablo 4.10: Katılımcıların Cinsiyetine Göre Sanal Kaytarma, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Algılarındaki Farklılıklar

Ölçekler	Değişken	n	Ort.	S.S.	t	P
Sanal Kaytarma	Kadın	259	2,46	0,84	0,557	**0,28**
	Erkek	91	2,52	0,864		
Örgütsel Bağlılık	Kadın	259	3,09	0,503	0,116	0,499
	Erkek	91	3,1	0,536		
İş Tatmini	Kadın	259	3,303	0,678	1,527	0,869
	Erkek	91	3,42	0,682		

Tablo 4.11'de medeni durum bakımından sanal kaytarma (p=0,973), örgütsel bağlılık (p=0,318) ve iş tatmini (p=0,832) algısında bekâr ve evli katılımcılar arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamaktadır.

Tablo 4.11: Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Sanal Kaytarma, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Algılarındaki Farklılıklar

Ölçekler	Değişken	n	Ort.	S.S.	t	P
Sanal Kaytarma	Bekar	220	2,50	0,849	-0,817	0,973
	Evli	130	2,43	0,841		
Örgütsel Bağlılık	Bekar	220	3,08	0,499	0,736	0,318
	Evli	130	3,12	0,531		
İş Tatmini	Bekar	220	3,35	0,678	-0,666	0,832
	Evli	130	3,30	0,685		

Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının yaş gruplarına göre farklılıklarının olup olmadığını gösteren tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.12'de görülmektedir. Tablo incelendiğinde, sanal kaytarma (p=0,055) ve iş tatmini (p=0,247) algısında yaş gruplarına göre anlamlı fark bulunmamaktadır. Buna karşılık, örgütsel bağlılık (p=0,026) boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için Post-hoc analizi yapılmıştır.

Fark 26-30 yaş grubu (3,15±0,495) katılımcılar ile 40≥ yaş grubu (3,29±0,472) katılımcılardan kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre daha büyük yaşlardaki idari çalışanların örgütsel bağlılık algısı, 26-30 yaş grubu idari çalışanlara göre yüksek düzeydedir.

Tablo 4.12: Katılımcıların Yaşlarına Göre Sanal Kaytarma, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Algılarındaki Farklılıklar

Ölçekler	Değişken	n	Ort.	S.S.	F	P Post Hoc
Sanal Kaytarma	18-25[1]	144	2,47	0,827	2,339	0,055
	26-30[2]	104	2,58	0,856		
	31-35[3]	41	2,24	0,821		
	36-40[4]	19	2,13	0,866		
	40≤[5]	42	2,62	0,843		
Örgütsel Bağlılık	18-25[1]	144	3,02	0,523	2,793	**0,026** **2<5 p=0,38**
	26-30[2]	104	3,15	0,495		
	31-35[3]	41	3,05	0,447		
	36-40[4]	19	3,04	0,612		
	40≤[5]	42	3,29	0,472		
İş Tatmini	18-25[1]	144	3,26	0,675	1,361	0,247
	26-30[2]	104	3,35	0,666		
	31-35[3]	41	3,33	0,597		
	36-40[4]	19	3,28	0,761		
	40≤[5]	42	3,54	0,754		

Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının öğrenim durumlarına göre farklılıklarını gösteren tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.13'de görülmektedir. Tabloda görüleceğe üzere, sanal kaytarma boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p=0,033). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için Post-hoc analizi yapılmıştır. Fark, lise (2,49±0,874), yüksekokul (2,51±0,809) ve yüksek lisans (2,64±0,854) mezunu sağlık çalışanlarından kaynaklanmaktadır. Bu bulguya

göre lisans mezunu sağlık personelin sanal kaytarma algısı, lise ve yüksek okul mezunu olan katılımcılara göre daha yüksek düzeydedir.

Örgütsel bağlılık (p=0,245) ve iş tatmini (p=0,649) boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 4.13: Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre Sanal Kaytarma, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Algılarındaki Farklılıklar

Ölçekler	Değişken	n	Ort.	S.S.	F	P Post Hoc
Sanal Kaytarma	Lise[1]	67	2,49	0,874	2,658	**0,033** **1<2 p=0,000** **1<4 p=0,000**
	Yüksekokul[2]	166	2,51	0,809		
	Fakülte[3]	60	2,49	0,91		
	Yüksek Lisans[4]	29	2,64	0,854		
	Doktora[5]	28	2	0,734		
Örgütsel Bağlılık	Lise[1]	67	3,18	0,545	1,366	0,245
	Yüksekokul[2]	166	3,05	0,509		
	Fakülte[3]	60	3,16	0,477		
	Yüksek Lisans[4]	29	3,11	0,622		
	Doktora[5]	28	2,99	0,336		
İş Tatmini	Lise[1]	67	3,29	0,591	0,62	0,649
	Yüksekokul[2]	166	3,29	0,719		
	Fakülte[3]	60	3,41	0,692		
	Yüksek Lisans[4]	29	3,38	0,675		
	Doktora[5]	28	3,44	0,634		

Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının kurumda kadrosuna göre farklılıklarını gösteren tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.14'de görülmektedir. Tabloda görüleceğe üzere, sanal kaytarma boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p=0,035). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için Post-hoc analizi yapılmıştır. Fark hemşire (2,66±0,972) ve yardımcı sağlık personeli

(2,48±0,819) kadrosundan kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre hemşire olarak kurumda çalışan sağlık personelin sanal kaytarma algısı, yardımcı sağlık personeli olarak kurumda çalışan sağlık çalışanlarına göre daha yüksek düzeydedir.

Örgütsel bağlılık (p=0,299) ve iş tatmini (p=0,502) boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 4.14: Katılımcıların Kadrosuna Göre Sanal Kaytarma, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Algılarındaki Farklılıklar

Ölçekler	Değişken	n	Ort.	S.S.	F	P
Sanal Kaytarma	Doktor[1]	29	2,07	0,733	2,613	**0,035 2>3 p=0,01**
	Hemşire[2]	31	2,66	0,972		
	Y. Sağlık Personeli[3]	111	2,48	0,819		
	Hasta Danışmanı[4]	22	22	0,794		
	Hasta Kayıt Kabul[5]	157	2,47	0,847		
Örgütsel Bağlılık	Doktor[1]	29	2,98	0,346	1,227	0,299
	Hemşire[2]	31	3,26	0,542		
	Y. Sağlık Personeli[3]	111	3,09	0,529		
	Hasta Danışmanı[4]	22	3,05	0,757		
	Hasta Kayıt Kabul[5]	157	3,09	0,472		
İş Tatmini	Doktor	29	3,38	0,658	0,838	0,502
	Hemşire[2]	31	3,53	0,574		
	Y. Sağlık Personeli[3]	111	3,3	0,691		
	Hasta Danışmanı[4]	22	3,26	0,773		
	Hasta Kayıt Kabul[5]	157	3,32	0,683		

Tablo 4.15'de çalışmaya katılan sağlık çalışanın aylık gelirine göre farklılıklarının olup olmadığını gösteren tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Tablo incelendiğinde, sanal kaytarma boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p=0,006). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için Post-

hoc analizi yapılmıştır. Fark 11.501TL-13.500TL (2,78±0,752) ve 7.501TL-9.500TL aylık geliri (2,58±0,95) olan sağlık personelinden kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre 11.500TL-13.500TL aralığında aylık geliri olan sağlık çalışanının sanal kaytarma algısı 7.501TL-9500TL arasında aylık geliri olan sağlık çalışanına göre daha fazladır.

Örgütsel bağlılık boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir (p=0,103).

İş tatmini boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p=0,011). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için Post-hoc analizi yapılmıştır. Fark 9.501TL-11.500TL (3,56±0,64) ve 13.500TL≤ (3,53±0,651) aylık geliri olan sağlık personelinden kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre 9.501TL-11.500TL aylık geliri olan sağlık çalışanın iş tatmin boyutu 13.500TL≤ aylık geliri olan sağlık çalışanına göre daha fazladır.

Tablo 4.15: Katılımcıların Aylık Gelirine Göre Sanal Kaytarma, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Algılarındaki Farklılıklar

Ölçekler	Değişken	n	Ort.	S.S.	F	P
Sanal Kaytarma	5.500TL-7.500TL[1]	174	2,414	0,794	3,706	**0,006 2<4 p=0,65**
	7.501TL-9.500TL[2]	82	2,58	0,95		
	9.501TL-11.500TL[3]	32	2,68	0,848		
	11.501TL-13.500TL[4]	28	2,78	0,752		
	13.501≤[5]	34	2,1	0,771		
Örgütsel Bağlılık	5.500TL-7.500TL[1]	174	3,05	0,502	1,94	0,103
	7.501TL-9.500TL[2]	82	3,13	0,546		
	9.501TL-11.500TL[3]	32	3,31	0,503		
	11.501TL-13.500TL[4]	28	3,05	0,559		
	13.501≤[5]	34	3,09	0,392		
İş Tatmini	5.500TL-7.500TL[1]	174	3,25	0,691	3,335	**0,011 3>4 p=0,04**
	7.501TL-9.500TL[2]	82	3,41	0,633		
	9.501TL-11.500TL[3]	32	3,56	0,64		
	11.501TL-13.500TL[4]	28	3,11	0,708		
	13.501≤[5]	34	3,53	0,651		

Tablo 4.15'te aylık gelir ile ilgili verilen veriler 2022 yılındaki verileri yansıtmaktadır.

Tablo 4.16'da çalışmaya katılan sağlık çalışanının hizmet sürelerine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Sanal kaytarma boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir (p=0,945).

Örgütsel bağlılık boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p=0,024). Fark, 10-15 yıl (3,26±0,527) ve 7-9 (3,18±0,567) hizmet süresi olan sağlık çalışanlarından kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre 10-15 yıl kurumda hizmet süresi olan sağlık çalışanının örgütsel bağlılık algısı 7-9 yıl kurumda hizmet veren sağlık çalışanının örgütsel bağlılık algısına göre daha fazladır.

İş tatmini boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p=0,022). Fark, 10-15 yıl (3,53±0,709), 4-6 yıl (3,42±0,602) hizmet süresi olan sağlık çalışanlarından kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre, 10-15 yıl hizmet süresi olan sağlık çalışanının iş tatmini algısı 4-6 yıl hizmet süresi olan sağlık çalışanın iş tatmini algısına göre daha fazladır.

Tablo 4.16: Katılımcıların Hizmet Sürelerine Göre Değişim Sanal kaytarma, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Algılarındaki Farklılıklar

Ölçekler	Değişken	n	Ort.	S.S.	F	P Post Hoc
Sanal Kaytarma	1-3[1]	149	2,52	0,85	0,188	0,945
	4-6[2]	96	2,43	0,777		
	7-9[3]	49	2,47	0,884		
	10-15[4]	42	2,46	0,989		
	16≤[5]	13	2,47	0,688		
Örgütsel Bağlılık	1-3[1]	149	3	0,481	2,849	**0,024** **3-4 p=0,02**
	4-6[2]	96	3,13	0,507		
	7-9[3]	49	3,18	0,567		
	10-15[4]	42	3,26	0,527		
	16≤[5]	13	3,12	0,465		
İş Tatmini	1-3[1]	149	3,21	0,687	2,911	**0,022** **2-4 p=0,000**
	4-6[2]	96	3,42	0,602		
	7-9[3]	49	3,32	0,723		
	10-15[4]	42	3,53	0,709		
	16≤[5]	13	3,53	0,694		

Tablo 4.17: Hipotezlerin Sonuçları

Hipotez	Sonuç
H1. Sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	**Kabul edildi.**
H2. Sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	**Kabul edildi.**
H3. Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	**Kabul edildi.**
H4. Sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi vardır.	**Kabul edildi.**
H5. Sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının iş tatminleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.	**Kabul edildi.**
H6. Sanal kaytarma sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	**Kabul edildi.**
H7. İş tatmini sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	**Kabul edildi.**
H8. Örgütsel bağlılık sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	**Kabul edildi.**

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada, özel hastanelerde sağlık çalışanlarının kurumda gösterdiği sanal kaytarma davranışlarının örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bununla birlikte katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin sanal kaytarma davranışlarının, örgütsel bağlılık ve iş tatmini algısında bir farklılık oluşturup oluşturmadığı da tartışılmıştır.

Çalışmada katılımcıların sanal kaytarma algısının düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde; Denizli ilinde gerçekleştirilen öğretmenlerin siber kaytarma davranışına daha yatkın ve algılarının düşük seviyede olduğu görülmüştür. (Sarıca, 2019). Akça (2013)'nın yapmış olduğu çalışmada, katılımcıların iş dışı internet kullanımı araştırılmış, sanal kaytarma davranışı algısının zayıf yönde olduğu bulunmuştur. Arık (2016)'ın yapmış olduğu çalışmada da eğitim fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının sanal kaytarma düzeyleri araştırılmış ve katılımcıların sanal kaytarma algılarının az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun sebebi, belli bir eğitim seviyesine ulaşmış çalışanların işlerini severek yaptığı için sanal kaytarma algısının düşük olduğu sonucuna ulaşılabilir. Başka bir sebebi de çalışma koşulları çalışanı fazlasıyla tatmin ettiği için sanal kaytarmaya ihtiyaç duymamış olabilir.

Çalışmada katılımcıların örgütsel bağlılık algısının orta seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde; Yücel (2020)'in yapmış olduğu araştırmada, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri araştırılmış ve örgütsel bağlılık düzeylerinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bunun sebebi çalışanın yöneticisi ya da çalışma arkadaşları ile kurduğu iletişimin çok kuvvetli olmamasına dayanabilir. Çalışma şartlarının çalışanın isteklerini karşılamadığı sonucunda örgütsel bağlılığın kuvvetli olmadığı sonucuna da ulaşılabilir. Maaş politikasının düşük olması da örgütsel bağlılığın orta seviyede çıkmasına büyük bir etken olarak görülebilir.

Çalışmada katılımcıların iş tatmini algısının orta seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde; Yücel, (2020)'in yapmış olduğu çalışmada, katılımcıların iş tatmin algılarının orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Literatürde çeşitli özel sektör çalışanlarına yapılan araştırmalarda da katılımcıların iş tatmini algılarının orta seviyede olduğu tespit edilmiştir (Pelit ve Öztürk, 2010). Çalışma hayatında yılları olan çalışanların iş doyumuna ulaştıktan sonra sanal kaytarmaya az da olsa

yönelmeleri beklenebilir. İş doyumunun orta seviyede olması çalışmaların mutsuz çalışmasına sebep olabilir. Mutsuz çalışan personelin performansı düşer ve bu düşüş yapılan işin verimini olumsuz yönde etkiler.

Çalışmada sanal kaytarma ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre katılımcıların sanal kaytarma algısı arttıkça örgütsel bağlılığı artmaktadır. Benzer şekilde; sanal kaytarma davranışı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi kıyaslamak adına bulunan bilgiler eşliğinde, devam bağlılığı ile önemli sanal kaytarma ve sanal kaytarma adına bulunan veriler arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Literatürde sanal kaytarma davranışı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar sınırlıdır. Candan ve İnce (2016) ve Sage (2015)'ın yapmış olduğu çalışmada örgütsel bağlılık ve sanal kaytarma arasındaki pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Niaei vd., (2014)'nin yapmış olduğu araştırmada, sanal kaytarma ve örgütsel bağlılığın tüm boyutları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bunun sebebi, örgütsel bağlılığı fazla olan çalışanların yaptığı işi severek yapması, yöneticisi ve çalışma arkadaşları ile iyi geçinmesi, fikirlerine saygı duyulması ve örgütün çalışanına verdiği güven duygusundan kaynaklı olabilir. Çalışanın eğitim seviyesinin yüksek olması ve her daim de gelişime açık olması da örgütsel bağlılığın artması adına önemli etkenlerdir. Bu etkenlerden dolayı örgütsel bağlılık arttıkça sanal kaytarma algısı düşecektir.

Çalışmada sanal kaytarma ile iş tatmini arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre katılımcıların sanal kaytarma algısı arttıkça iş tatmini artmaktadır. Benzer şekilde İzmir'de 753 personel üzerine yapılan bir araştırmada ve Stanton (2002) tarafından yapılan araştırmada sanal kaytarma davranışı ile iş tatmini arasında zayıf ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Ugrin vd., 2007). Bunun sebebi, çalışanın yoğun iş temposunda ara ara molalar vererek kafasını başka işler ile meşgul etmesi, yaptığı işe tekrar dönüş sağladığında daha çok odaklanıp verimli bir performans sergilemesine neden olabilir. Bu performans motivasyonunu arttırır artan motivasyon iş doyumunu olumlu yönde etkiler. Bu durumun tam aksine, çalışanın yaptığı işten uzaklaşıp başka meşgaleler bulduğunda, işten soğumasına sebep olabilir. Bu soğukluk iş doyumunu azaltır. İş doyumunun azalması ile sanal kaytarma algısı düşebilir.

Çalışmada örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre katılımcıların örgütsel bağlılığı arttıkça iş tatmini artmaktadır. Dr. İqbal, (2016) yapmış olduğu çalışmada Peşaver'deki kamu ve özel sektör hastanelerindeki hemşirelerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonucunda Peşaver'deki hastanelerdeki hemşirelerin duygusal bağlılığının iş tatmini ile anlamlı derecede pozitif yönde ilişkili olduğunu sürekli bağlılığın ise iş tatmini ile anlamlı bir şekilde ilişkili olmadığını göstermiştir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların iş tatminin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Karataş ve Güleş (2010), Suma ve Lesha (2013), Demirtaş (2015) tarafından yapılan çalışmalarda da örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bunun sebebi, maaş, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, yöneticinin adil davranması, çalışanına değer vermesi, gelişimi için gerekli eğitimleri sağlaması, terfi anlamında her türlü desteği vermesi gibi etkenlerden dolayı çalışanın örgüte bağlılığı artar. Bu bağlılık arttıkça çalışanın iş doyumu da olumlu yönde artar.

Çalışmada sanal kaytarmanın örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre sanal kaytarma, örgütsel bağlılığı arttırmaktadır. Benzer şekilde; Gedik ve Üstüner (2017), Tett ve Meyer (1993), Meador (2001), Naumann (1993), Shin ve Reyes (1995) tarafından yapılan çalışmalarda da sanal kaytarmanın örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bunun sebebi, yaptığı işte yetki ve sorumlukları olan bireylere inisiyatif kullanma konusunda verilen haklar sayesinde personel örgüte bağlılık anlamında olumlu yönde etkilenir. Bu inisiyatifi kullanırken personelin yoğun olduğu dönemlerde sanal kaytarma davranışını görmezden gelip yaptığı işte başarısına bakarsa sanal kaytarma algısı ile örgütsel bağlılık üzerindeki etkinin olumlu yönde olacağı görülebilir.

Çalışmada sanal kaytarmanın iş tatminin üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre sanal kaytarma iş tatminini arttırmaktadır. Benzer şekilde; Aghaz ve Sheikh (2016), McBride vd., (2015), Çelik (2014), Coker, (2011), Vitak (2011), Garrett ve Danziger, (2008), Chun ve Bock, (2006), Woon ve Pee (2004) ve Stanton (2002)'ın yapmış olduğu çalışmalarda da sanal kaytarma davranışının iş tatminini artırdığı ve stresi azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun sebebi, zor şartlarda

çalışan personelin yaşadığı stresten uzaklaşıp, tekrar yaptığı işe yönelmesi onu biraz olsa da rahatlatır ve işini sahiplenmesine olanak sağlar. Yaptığı sanal kaytarma davranışı iş doyumu adına da olumlu yansımalar sağlar.

Fark analizi sonuçlarına göre çalışmada cinsiyet bakımından sanal kaytarma boyutunda anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadınların sanal kaytarma algısı erkeklere göre daha düşüktür. Benzer şekilde, Parida ve Hüseyin (2016) tarafından yapılan çalışmada da kadınların sanal kaytarma algısının erkeklere göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada cinsiyet bakımından örgütsel bağlılık ve iş tatmini boyutunda anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Demirtaş ve Çeçen (2021)'in yapmış olduğu çalışmada iş tatmini ve örgütsel bağlılık boyutunda anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte Demirtaş ve Çeçen (2021)'in yapmış olduğu çalışmada iş doyumunun cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini boyutunda anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Mohammed ve Eleswed (2013)'in yapmış olduğu çalışmada da örgütsel bağlılığın cinsiyet bakımından anlamlı bir fark oluşturmadığı gözlemlenmiştir. Bunun sebebi, erkeklerin internette vakit geçirme süresi kadınlara oranla daha fazla olabilir. Bundan dolayı erkekler kadınlara oranla daha fazla sanal kaytarma davranışına yönelebilir. İş ortamında çoğunluğun erkek ya da kadın olması da sanal kaytarma algısının değişmesinde bir etken olabilir. Yapılan birçok çalışmada cinsiyet anlamında sanal kaytarma, örgütsel bağlılık ve iş tatmini boyutunda bir farklılık oluşmamıştır.

Çalışmada medeni durum bakımından sanal kaytarma, örgütsel bağlılık ve iş tatmini boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Benzer şekilde; Karakaş ve Gökmen (2018), Saracel vd., (2016)'nin yapmış olduğu çalışmada çalışanların iş tatmini boyutunda medeni duruma göre bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ağırbaş (2019) ve Çalışkan (2016) tarafından yapılan çalışmalarda çalışanların örgütsel bağlılığının medeni duruma göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmada yaş değişkeni açısından sanal kaytarma ve iş tatmini boyutunda anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde; birçok yapılan çalışmada yaş değişkeni araştırıldığında örgütsel özdeşleşme ve iş doyumu düzeyleri açısından anlamlı farklılığa ulaşılmamıştır. Farklı çalışmalarda farklı sonuçlarında ortaya çıktığı

görülmüştür. Ünal vd., tarafından hekimler üzerinde yapılan çalışmada yaşlı olmanın iş doyumunu arttırıcı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte Linn vd., (1985)'in yapmış olduğu çalışmada da benzer sonuca ulaşılmıştır. Çalışmada yaş bakımından örgütsel bağlılık boyutunda anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yaş ilerledikçe örgütsel bağlılığın arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna ek olarak literatürde iş doyumu ve yaş arasında anlamlı farklılık olmadığı yönünde bulgular ortaya koyan çalışmaların varlığı da gözlemlenmiştir (Avşaroğlu vd., 2005; Dinham ve Scott, 1996; Efeoğlu ve Özgen, 2007). Bunun sebebi, tecrübesi fazla ve belli bir olgunluğa erişmiş çalışanların, sanal kaytarmaya yönelmediği ve iş doyumunun fazlasıyla olduğu görülmüştür. Bunun dışında yıllardır aynı işte çalışan personelin tükenmişlik yaşayıp sanal kaytarmaya yönelebildiği ve iş doyumu boyutunda negatif yönde etkilendiği de düşünülebilir.

Çalışmada öğrenim durumu bakımından sanal kaytarma boyutunda anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim seviyesi arttıkça sanal kaytarma davranışını gösterme sıklığı da artmaktadır. Benzer şekilde; Kaplan ve Çetinkaya (2014), Özkalp vd., (2012), Garrett ve Dangizer (2008)'in yapmış olduğu çalışmalarda da eğitim seviyesinin sanal kaytarma boyutuna göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmalarda eğitim seviyesi yükseldikçe sanal kaytarma davranışını gösterme sıklığı da yükselmektedir. Bununla birlikte Sarıca (2019) tarafından yapılan çalışmada eğitim seviyesi düşük olanların sanal kaytarma algısının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada öğrenim durumu bakımından örgütsel bağlılık ve iş tatmini boyutunda anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Bakshi vd., (2011) tarafından yapılan çalışmada da fark bulunmamıştır. Bunun sebebi, eğitim seviyesi yüksek bireylerin aldığı maaşlar onları tatmin etmekte ve iş doyumunu ve örgüte bağlılığını olumlu yönde etkilemekte ve sanal kaytarma algısını da düşürmektedir.

Çalışmada kadro durumu bakımından sanal kaytarma boyutunda anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hemşire olarak hizmet veren çalışanın sanal kaytarma algısı, yardımcı sağlık personeli olarak hizmet veren çalışana göre daha yüksektir. Benzer şekilde; Özkalp vd., (2012)'in yapmış olduğu çalışmada, akademik olarak çalışan personelin bir sebebi olmadan dolaşması haricinde, diğer sanal kaytarma davranışlarını daha fazla yaptıkları görülmüştür. Garrett ve Dangizer, (2008)'in

yapmış olduğu çalışmada da eğitim seviyesi yüksek çalışanların sanal kaytarma davranışlarını daha fazla yaptıkları sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada kadro durumu bakımından örgütsel bağlılık ve iş tatmini boyutunda anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan birçok çalışmada kadro duruma göre sanal kaytarma, örgütsel bağlılık ve iş tatmini boyutunda bir farklılık bulunmamıştır. Bunun sebebi, kadro durumuna bakıldığında hekimin, yöneticinin veya bir liderin, sanal kaytarma algısının alt kadrolara göre daha fazla olduğu görülmüştür. Maaş konusunda tatmin olmuş, iş anlamında belli bir doyuma ulaşmış kişiler yaptığı işten sıkılıp farklı arayışlar içine girebilirler. Yeni bir ortama geçmek, farklı alanlarda kendini geliştirmek isteyebilirler. Bu durumdan dolayı da sanal kaytarma davranışını gösterebilirler.

Çalışmada aylık geliri bakımından sanal kaytarma ve iş tatmini boyutunda anlamlı fark bulunmaktadır. Geliri yüksek olan katılımcıların sanal kaytarma algısı daha yüksek iken, iş tatmini algısı daha düşüktür. Örgütsel bağlılık boyutunda anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bunun sebebi, çalışanın aylık geliri birçok sektöre bakıldığında hakkaniyetli bir şekilde veriliyor ise örgütsel bağlılığı ve iş tatmini fazla sanal kaytarma algısı düşük olabilir. Performansı yüksek bireylerin yüksek ücret alması da iş doyumu açısından tatmin olacağını göstermektedir.

Çalışmada hizmet süresi bakımından örgütsel bağlılık ve iş tatmini boyutunda anlamlı fark bulunmaktadır. Uzun yıllar hizmet veren çalışanının örgütsel bağlılık ve iş tatmini algısı daha kısa süreli hizmet veren çalışana göre daha yüksektir. Sanal kaytarma boyutunda anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Türkçapar (2012), Avşaroğlu vd., (2005), Keser (2006), Karataş ve Güleş (2010), Izgar (2008), Özkaya vd., (2008) tarafında yapılan çalışmalarda da iş tatmininin uzun yıllar hizmet verdikçe arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun sebebi, çalışanların meslekte geçirdiği süresi arttıkça örgütsel bağlılık ve iş doyumu da artar. Buna bağlı olarak sanal kaytarma algısı düşer. Personelin yaşının ilerlemesi, kıdeminin artması ile örgütsel bağlılığı ve iş doyumu artacağı gibi, tam tersi bir bulgu da söylenebilir. Yeni işe başlayan bireyin iş tatmin düzeyi yüksekken beklentilerinin karşılanmaması nedeni ile düşüş gösterebilir. Bundan dolayı da sanal kaytarmaya yönelebilir.

Bu çalışmada ulaşılan sonuçlara göre, sanal kaytarma örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar, kurumların menfaatleri için daha

özverili ve kaliteli bir iş ortaya koyarlar. Normal şartlarda örgüte bağlı çalışanların sanal kaytarma algısının düşük düzeyde olması gerekir. Fakat çalışmada örgütsel bağlılık arttıkça, sanal kaytarma algısı da artış göstermiştir. Bunun nedenleri; stres altında yoğun iş temposunda çalışan personelin ara ara verdiği molalar yaptığı işi daha fazla sahiplenmesine neden olabilir. Verdiği molalar sayesinde kafası dinlenmiş bir şekilde yaptığı işe odaklanabilir. Odaklandığı işte de daha verimli ve kaliteli işler ortaya koyabilir. Tam tersi durumda, çalışana hiçbir hak tanımadan, katı kurallar ile onları yönetmek sert politikalar uygulamak motivasyonu düşürebilir. Motivasyonu düşen çalışan yaptığı işi sahiplenmeyebilir ve bundan dolayı yaptığı işin kalitesi ve verimliliği büyük oranda düşebilir. Bu durumda çalışanın örgütsel bağlılığı düşer, sanal kaytarma algısı da artabilir. Örgütsel bağlılık kurumun amaçlarına ulaşabilmesi adına çok önemli bir yer tutar. Ne istediğini bilen iyi idareciler çalışanlarının kuruma bağlılığını arttırabilmek adına çaba sarfetmek zorundadırlar.

Ulaşılan bir diğer sonuç ise sanal kaytarma iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir. Bunun nedeni; çalışanlar iş hayatı boyunca belli başlı deneyimler kazanırlar. Bu deneyimler sayesinde kaliteli işler ortaya koyarlar. Kurumlar için deneyimli çalışan çok kıymetlidir. Nedeni ise kuruma büyük artılar sağlarlar. Çalışan çalışma hayatı boyunca sevincini, hüznünü, her türlü kendine has insani duygularını evinden daha fazla vakit geçirdiği iş ortamında ortaya koyar. Çalışma ortamını ve yaptığı işi seven ve sahiplenen çalışanlar taktir görmek, terfi olanaklarına sahip olabilmek, hak ettiği ücreti alabilmek, onları dinleyen ve anlayan yönetici ve çalışma arkadaşları gibi haklara sahip olabilmek isterler. Bu haklara sahip olan çalışanlar daha huzurlu ve mutlu çalışırlar. Huzurlu ve mutlu çalışanda iş doyumuna fazlasıyla ulaşır. Sanal kaytarma davranışını deneyimli, uzun yıllar emek vermiş personel tükenmişliği üzerinden atabilmek adına tercih edebilir. Nedeni ise; istediği ücreti alsa da çalışma koşullar çok iyi olsa da uzun yıllar verdiği emek karşısında motivasyonunun düşmesine, tek düze bir iş hayatının oluşmasına, işe ilk girdiği zamanlardaki heyecanının bitmesine, yaptığı işi tüm ayrıntıları ile deneyimleyip uyguladıktan sonra farklı işler üretmek istemesine bağlı olabilir. Uzun yıllar aynı görevde çalışan personelin kendi isteği dahilinde bölümü değiştirilebilir. Terfi olanağı sağlanabilir. Yıllarca kuruma verdiği hizmet için taktir edilip teşekkür plaketi verilebilir. Yoğun iş

temposunda ara ara verdiği molalar görmezden gelinebilir. Çalışan kendisine verilen değeri gördükçe işini yeniden sahiplenip iş doyumuna tekrar ulaşabilir.

Öneriler:

- ✓ Çalışma birkaç özel hastane ile sınırlandırılmıştır. Başka özel hastanelerde ve devlet hastanelerinde de sağlık çalışanları üzerinde yeni çalışmalar yapılabilir.
- ✓ Çalışanın örgütsel bağlılık ve iş tatmini ve sanal kaytarma algılarına ilişkin daha büyük çapta sonuçlara ulaşabilmek adına farklı sektörlerde ve farklı araştırma yöntemleri kullanılarak çalışan kişiler üzerinde yeni çalışmalar yapılabilir.
- ✓ Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığı ve iş tatminini arttırarak sanal kaytarma davranışını en aza düşürmek adına, idarecilerinin yönetim anlayışında tarafsız, güvenilir, açık, çalışanların düşüncelerine önem verip iş dışı internet kullanımı için farklı metotlar düşünülebilir.
- ✓ Sanal kaytarma, eğitim seviyesi, hizmet süresi ve aylık gelirin artmasıyla artış gösterirken, her üç değişkende en üst seviyede en düşük değerine ulaşmaktadır. Bunun sebebi iş yükü ile bağıntılı olabilir. Çalışanın hizmet süresi arttıkça kıdemi, geliri ve iş yükü artabilir. İş yükü arttıkça motivasyonu düşebilir ve sanal kaytarmaya yönelebilir. Bu doğrultuda çalışana mola sürelerinde motive edici etkinlikler düzenlenebilir.
- ✓ Kurumda çalışanın örgütsel bağlılığının artması adına, bireysel çalışma yerine takım çalışmasının aşılanması önerilebilir.
- ✓ Kurum içinde örgütsel bağlılığı ve iş tatminini arttırabilecek konularda iyileştirmeler yapılabilir.
- ✓ Aşırı baskı ile idare edilen kurumlarda çalışanın çalışma hevesi kalmayacak ve sanal kaytarmaya eğilimi fazla olacaktır. Daha ılımlı bir idare biçimi tercih edilebilir.
- ✓ Personele ihtiyacı olan eğitimlerin sağlanması ve kendini geliştirebilmesi için imkanlar verilmesi örgütsel bağlılığın ve iş tatmininin artması adına isabetli bir karar olabilir.

- ✓ Adil bir ücret politikası örgütsel bağlılık ve iş tatmininin artmasında önemli bir yer tutabilir.

6.KAYNAKLAR

Afacan Fındıklı, M. Sanal Kaytarma ve İş Performansı İlişkisi: Sağlık ve Tekstil Sektörü Çalışanlarının Karşılaştırılması. International Journal Of Social Inquiry, 2016, 9(1), 33-62.

Aghaz, A., Sheikh A. Cyberloafing and Job Burnout, Journal Computer Human Behavio,. 2016, 62, C, ss. 51-60.

Ahmad,A ve Omar, Z. Otokontrol Perspektifinden Kimin Sanal Aylaklık Yaptığını Anlamak: Kamu Hizmeti Sektöründe Bir Araştırma, 2017.

Akca A. Okul Yöneticilerinin İş Dışı İnternet Kullanım (Siber Aylaklık) Davranışlarının İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, T. C. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul, 2013.

Akıncı, Z. Turizm Sektöründe İş Gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, 2002.

Aktaş, R.; Aktaş, A. "Uzmanlaşma, Yazılı Kurallar ve Yerinden Yönetimin İş Doyumu Üzerinde Etkisi", Verimlilik Dergisi. Ankara, 1991, No:2.

Allen, N. J., ve Meyer, J. P. "Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization: An Examination Of Construct Validity". Journal Of Vocational Behavior, 1996, 49(3), 252-276. Doi: 10.1006/Jvbe.

Anandarajan M., Devıne P., Sımmers C.A. A Multidimensional Scaling Approach To Personal Web Usage İn The Workplace, Personal Web Usage İn The Workplace: A Guide To Effective Human Resources Management, Information Science Publishing, 2004,61-78.

Anandarajan, M., Simmers, C. A., ve D'ovidio, R. Exploring The Underlying Structure Of Personal Web Usage İn The Workplace. Cyberpsychology, Behavior, And Social Networking, 2011, 14(10), 577-583.

Angle, H. L., ve Perry, J. L. “An Empirical Assessment Of Organizational Commitment And Organizational Effectiveness”. Administrative Science Quarterly, 1981, 26(1), 1-14.

Arık, M. Eğitim Fakültelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Sanal Kaytarma Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Örgüt İklimi İstanbul İli Örneği. Yayınlanmış yüksek lisans tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016.

Aquino K, Galperin Bl, Bennett Rj. Social Status And Aggressiveness As Moderators Of The Relationship Between İnteractional Justice And Workplace Deviance. Journal Of Applied Social Psychology, 2004,34(5): 1001-1029.

Ağırbaş, Ö. Presenteizm ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Spor Genel Müdürlüğü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, 2019.

Askew K. L. The Relationship Between Cyberloafing And Task Performance And An Examination Of The Theory Of Planned Behavior As A Model Of Cyberloafing. (Doctoral Dissertation). University Of South Florida, Department Of Psychology, 2012.

Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman. A. Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2005, (14), 115-129.

Azizah, N. Cyberloafing Sebagai Strategi Mengatasi Kebosanan Kerja. Progam Studi Manajemen STIE Putra Bangsa Kebumen sitinuraziz@yahoo.com, 2019.

Bakan İ. “Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar”, Ankara: Gazi Kitapevi, 2018.

Balay R. Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2000, 135-136.

Balay R. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. Gazi Osman Paşa Üniversitesi Zile Meslek Yüksekokulu, 2000. Hasangul@Hotmail.Com.

Bakker Ab, Evangelia De, Verbeke W. Using The Job Demands Resources Model To Predict Burnout And Performance. Human Resource Management, 2004. 43(1), 83-104.

Barlı Ö. Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış (3. Baskı), Aktif Yayınevi, Ankara, 2008.

Barutçugil, İ. "Performans Yönetimi", Kariyer Yayıncılık, İstanbul, 2002.

Bakshi, J, Sharma, K, ve Kumar,M. Örgütsel Bağlılık Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Yordayıcısı, 2011.

Beck, N.M. ve Wilson, J.H. "Development Of Affective Organizational Commitment: A Cross-Sequental Examination Of Change With Tenure". Journal Of Vocational Behaviou, 2000, 56, 114-136.

Becker, H. S. Notes on the concept of commitment. American Journal of Sociology, 1960, 66, 32-42.

Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, D. M., ve Gilbert, N. L. "Foci And Bases Of Employee Commitment: Implications For Job Performance". The Academy Of Management Journal, 1996, 39(2), 464-482.

Begley T. M., Czajka J. M. Panel Analysis Of The Moderating Effects Of Commitment On Job Satisfaction, İntent To Quit, And Health Following Organizational Change. Journal Of Applied Psychology, 1993, 78(4), 552-556. Doi: 10.1037/0021-9010.78.4.552.

Belanger F., Slyke C.V. Abuse Or Learning?,Communications Of The Acm, 2002, Volume:45,64-65.

Berry L. "Relationship Marketing Of Services: Perspectives From 1983 And 2000", Journal Of Relationship Marketing, 2002, 1 (1), 59-70.

Blanchard A. L. ve Henle C. A. Correlates Of Different Forms Of Cyberloafing: The Role Of Norms And External Locus Of Control. Computers İn Human Behavior, 2008, 24(3), 1067-1084.

Blau G., Yang Y., ve Ward-Cook K. Testing A Measure Of Cyberloafing. Journal Of Allied Health, 2006, 35(1), 9-17.

Bono J.E., Boles T.L., Judge T.A., Lauver K.J. The Role Of Personality İn Task And Relationship Conflict, Journal Of Personality, 2002, Volume:70, 311-344.

Bridegan G. Take A Break From Wmds. Ishn, 2008, 42(2): 5.

Can H.; Tuncer D., Ayhan Y. Genel İşletmecilik Bilgileri, Adım Yayıncılık, 3. Baskı, Ankara, 2009.

Candan, H., ve İnce, M. Siber Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Emniyet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2016, 229-235.

Chun, Z.Y. ve Bock, G. Why Employees Do Non-Work-Related Computing: An Investigation of Factors Affecting NWRC in a Workplace. The Tenth Pacific Asia Conference On Information Systems, 2006.

Cichy R. F., Cha, J. ve Kim S. The relationship between organizational commitment and contextualperformance among private club leaders. International Journal of Hospitality Management, 28(1), 53-62. 2009.

Cohen A. "Organizational Commitment And Turnover: A Meta-Analysis". Academy Of Management Journal, 1993, 36(5), 1140-1157.

Coker, B. Freedom to Surf: The Positive Effects of Workplace Internet Leisure Browsin,. 2011, Volume 26, Issue 3 Pages 238-247.

Conner M., Armıtage C.J. Extending The Theory Of Planned Behavior: A Review And Avenues For Further Research, Journal Of Applied Social Psychology, 1998, Vol: 28, No:15, 1429-1464.

Costa P.T., Mccrae R.R. Domains And Facets: Hiyerarchical Personality Assessment Using The Revised Neo Personality Inventory, Journal Of Personality Assessment, 1995, Volume:64, No:1, 21-50.

Cribbin J. “Efecctive Managerial Leadership”, American Management Association, New York, 1972.

Çalışkan, Z “İş Tatmini: Malatya ‘da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama”, Fırat Üniversitesi Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi, Cilt 4, Sayı 1, 11-33. 2005.

Çalışkan, Z. Kamu Hastane Birlikleri Performansının Pabón Lasso Modeli ile Analizi, 2016, Sayı: 10, 1 24.

Çavuşoğlu S., ve Palamutçuoğlu B. T. İş Tatmininin Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2017, 9(19), 430-444.

Davis K. “Human Behavior At Work”, New Delhi, Tata Mcgraw Hill Publications, 1982.

Demirtaş, Z. İş doyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: ilköğretim okullarında bir uygulama. Kastamonu Eğitim Dergisi, 2015, 23(1), 253-268.

Demirtaş, Z. ve Çaçan, H. Öğretmenlerin örgütsel çekicilik ile iş doyumu algıları arasındaki ilişki. Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi, 2021, 10(20), 295–309.

Dikmen H. “Çalışan Kişilerin İşlerinde Tatmin Olmalarına Etki Eden Faktörler”, Ev Ekonomisi Dergisi. 1987.

Dinham, S. ve Scott, C. Teacher satısfactıon, motıvatıon and health: phase one of the teacher 2000 project. American Educational Research Association, New York,1996.

Dinham S., Scott C. “An International Comparative Study Of Teacher Satisfaction, Motivation And Health: Australia, England And New Zealand”, Paper Presented At The American Educational Research Association, Annual Meeting, San Diego, 1998, 81-84.

Doorn O.V.N. Cyberloafing: A Multi-Dimensional Construct Placed İn A Theoretical Framework, Master Thesis, Eindhoven University Of Technology, Department Industrial Engineering And Innovation Sciences, 2011.

İqbal, K., Siddig, A. Takreem. K Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Case Study of Hospitals in Pakistan Peshawar Journal Of Psychology And Behavıoral Scıences, 2016, Vol. 2, No. 2, 197.

Efeoğlu, İ. E. ve Özgen, H. İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Çukurova, 2007, 16(2), 237–254.

Eroğlu F. Davranış Bilimleri, 7.Bası, İstanbul, 2006.

Eroğluer K. "Örgütlerde İletişimin Çalışanların İş Tatmini Üzerine Etkisi ve Konuya İlişkin Bir Uygulama", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, 2008.

Feldman D. C., Arnold H.J. "Managing Individual And Group Behavior İn Organizations", Mcgraw-Hill Book Company, 1985.

Fine S.; Horowitz I.; Weigler H. ve Basis L. Is Good Character Good Enough? The Effects Of Situational Variables On The Relationship Between İntegrity And Counterproductive Work Behaviours. Human Resource Management Review, 2010, C: 20, Ss. 73-84.

Foster M. Be Alert To The Signs Of Employee Internet Addiction. National Public Accountant 46: 39-40. 2001.

Freudenberger H. Staff Burnout, Journal Of Social Asese, 1974, 30: 159-165.

Garrett R. K. ve Danziger J. N. "Disaffection or Expected Outcomes: Understanding Personal Internet use During Work", Journal of ComputerMediated Communication, 2008, 937-958.

Gedik, A. ve Üstüner, M. Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumu ilişkisi: Bir meta analiz çalışması, E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, 2017, Cilt: 8, Sayı: 2, 2017, ss. 41-57.

Gemmil G. R., Heisler W. J. "Machiavellianism As A Factor İn Managerial Job Strain, Job Satisfaction, And Upward Mobility", Academy Of Management Journal, 1972, 15 (1): 51-62.

Genç E., ve Aydoğan E. "İşyerinde Sanal Tembellik Davranışı ve Etkin Zaman Yönetimi Ilişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma". Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2016, 18(2), 558-571.

Gezer, H. ve Barutçu, E. Sanal Kaytarma ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma, 2020, Cilt: 11 Sayı: 1, 35- 48.

Glisson C., ve Durick, M., (1988) "Predictors Of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Human Service Organizations". Administrative Science Quarterly, 2020, 33(1), 61-81.

Gözener E.; Sayın S. "Devlet ve Özel Hastanelerdeki Hekimlerin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması", Eğitişim Dergisi,2007, Sayı 16.

Günbayı, İ ve Toprak, D. İlköğretim Okulu Sınıf ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması, 2010, Cilt 9 Sayı: 1, 150-169.

Grazıano W.G., Jensen C., Laurı A., Haır E.C. Perceiving Interpersonal Conflict And Reacting To It: The Case For Agreeableness, Journal Of Personality And Social Psychology, 1996, Volume:70, No:4, 820-835.

Greenberg J, Scott Ks. Why Do Workers Bite The Hands That Feed Them? Employee Theft As A Social Exchange Process.Research İn Organizational Behavior 1996, 18: 111-156.

Grusky O. "Career Mobility And Organzational Commitment". Administrative Science Quarterly, 1966, 10(4), 488-503.

Demirtaş, H. Dershane Öğretmenlerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Organizational Commitment And Job Satisfaction Among Teachers Working At Private Courses, Ağustos 2010, Cilt. 11, Sayı. 2, Ss. 177–206.

Gürbüz S. Örgütsel vatandaşlık davranışları ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2006, 3(1), 48-75.

Güzel, Ş. ve Sığırcı, H. Algılanan Aşırı Nitelikliliğin İş Doyumu ve Örgütsel Özdeşleşme ile İlişkisi: Doktor ve Hemşireler Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 2022, Cilt: 13, Sayı: 35, 756-775.

Hellman, C., ve Mcmillin W. The Relationship Between Psychological Reactance And Self-Esteem. The Journal Of Social Psychology, 1997, 137(1): 135-138.

Henle, C., ve Blanchard, A. "The Interaction of Work Stressors and Organisational Sanctions on Cyberloafing", Journal of Managerial Issues, 2008, 383-400.

Hill, A. B, Perkins, R. E. Towards A Model Of Boredom. British Journal Of Psychology, 1985, 76: 235-240.

Hockey, G. R. J. Work Environments And Performance. In N. Chmiel (Ed.), Introduction To Work And Organizational Psychology: A European Perspective, Blackwell, Oxford, 2000, Pp.206-230.

Hoş C., ve Oksay A. ‘’Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi’’, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(4): 1-24. 2015.

Hrebiniak L. G., ve Alutto J. A. “Personal And Role-Related Factors İn The Development Of Organizational Commitment”. Administrative Science Quarterly, 1972, 17(4), 555-573.

Izgar, H. Okul yöneticilerinde iş doyumu ve örgütsel bağlılık. Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi, 2008, 25, 317-334.

İncir G. Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları. Ankara, 1990.

Jia H., Jia R., Karau S. Cyberloafing And Personality: The İmpact Of The Big Five Traits And Workplace Situational Factors. Journal Of Leadership ve Organizational Studies, 2013, 20(3): 358-365.

Johns G. The Essential Impact Of Context On Organizational Behavior, Academy Of Management Review, 2006, Volume:32, No:2,386-408.

Johnson P. R. ve Indvik J. The Organizational Benefits of Reducing Cyberslacking in The Workplace. In Allied Academies International Conference. Academy Of Organizational Culture, Communications And Conflict. Proceedings, Jordan Whitney Enterprises, Inc, 2003, Vol. 8, No. 2, P. 53.

Kalaycı, Ş. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Asil Yayın Dağıtım. Ankara, 2006.

Kalleberg A. L., ve Marsden P. V. Organizational Commitment And Job Performance İn U.S. Labor Force. In R. L. Simpson & I. H. Simpson (Eds.), Research In The Sociology Of Work, Greenwich, Ct: Jaı Press. 1995, Vol. 5, Pp. 235-257.

Kaplan M. Çetinkaya A.Ş. Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, Turizm Araştırmaları Dergisi, 2014, Cilt 25 Sayı 1 Bahar 26-34.

Kaplan M., ve Öğüt A. Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği. Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 2012, 13(1), 1-13.

Karacaoğlu, K ve Arslan, M. Algılanan Aşırı ve Niteliklilik ve İş Tatmini İlişkisinde İyimserliğin Aracı Rolü: istifa Eden veya Erken Emekli Olan Subaylar Üzerine Bir Araştırma, 2019, Cilt: 33 Sayı: 1,107 136.

Karakaş, A. ve Gökmen, G. Kamu Çalışanlarında İş Tatmini, Duygusal Emek ve İş Stresi: Konya'da Bir Araştırma. AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2018, Cilt:18, Sayı: 3, 18: 99-127.

Öztürk, M. ve Çuhadar, M. Örgütsel Bağlılığın Sanal Kaytarma Davranışı Üzerine Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Seyahat İşletmelerinde Bir Uygulama. 2021, 8 (4), 461-499.

Ugrin J.C., Pearson J.M., Odom M.D. Profiling cyber-slackers in the workplace: Demographic, cultural, and workplace factors. Journal of Internet Commerce, 2008, 6-3: 75-89.

Parida, V. ve Hüseyin, K. Güney-Merkezde Sanal Kaytarma Davranışını Keşfetmek Madda Walabu Üniversitesi'ne Yakından Bakış, Etiyopya, 2016.

Polzer, Debruyne A.M. Psychological And Workplace Attributes That Influence Personal Web Use (Pwu), Doctorate Thesis, Massey University, New Zealand, 2008.

Porter E. "The Contributions Of İndustrial Organization To Strategic Management". The Academy Of Management Review, 1974, 6 (4), 609-620.

Porter L. W., Steers R. M., Mowday R. T. ve Boulian P. V. Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians. Journal Of Applied Psychology, 1979, 59(5), 603-609. Doi: 10.1037/H0037335.

Prasad S., Lim V. K. ve Chen D. J. Self-Regulation, Individual Characteristics And Cyberloafing. Pacıs Proceedings. Paper, 2010, 159.

Ramadhan, V. A., Sari, E. Y. D. Perilaku Cyberloafing Pada Pekerja Perempuan. Jurnal Psikologi Integratif, 2018, 6 (2), 213.

Ramayah T. Personal Web Usage And Work İnefficiency. Business Strategy Series, 2010, C: 11, No: 5, Ss. 295-301.

Randall D. M. "The Consequences Of Organizational Commitment: Methodological Investigation". Journal Of Organizational Behavior, 1990, 11(5), 361- 378. Doi: 10.1002/Job.4030110504.

Reinecke L. Games At Work: The Recreational Use Of Computer Games During Working Hours. Cyberpsychology & Behaviour, 2009, C: 12, No: 4, Ss. 461-465.

Riketta M. Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis. Journal of Organizational Behavior, 2002, 23, 257-266.

Robbins, S. P. ve Judge, T. A. Örgütsel Davranış, çev. İnci Erdem. Nobel Yayınevi, Ankara, 2013.

Sağlam Arı, G. Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır mı? Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 2003, 2, 17-36.

Saracel, N. Taşseven, Ö. ve Kaynak, E. Türkiye'de Çalışan Y Kuşağında İş Tatmini Motivasyon İlişkisi. Social Sciences Research Journal, 2016, 5(1), 50-79.

Sarıca, H. Öğretmenlerin Siber Kaytarma Davranışları ile İşe Tutkunluk Düzeyleri Arasındaki İlişki. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. Denizli, 2019.

Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. Ege Akademik Bakış Dergisi, 2005, 5(1), 55–64.

Schoderberk P. P., Cosier R. A., Aplin, J. C. "Management", Harcourt Brace Jovanovich Publishers, Usa, 1991.

Serttaş O. Turizm İşletmelerinde Sanal Kaytarma. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Aydın, 2016.

Sheldon M. E. Investments And İnvolvements As Mechanisms Producing Commitment To The Organization. Administrative Science Quarterly, 1971, 16(2), 143- 150.

Sherif M. Conformity–Deviation, Norms And Group Relations Conformity And Deviation, Harper And Brothers, New York, 1961.

Shin, H. S. and Reyes, P. Teacher commitment and job satisfaction: A causal analysis. Journal of School Leadership, 1995, 5 (1), 22-39.

Shore L. M. ve Wayne S. J. Commitment and employee behavior: Comparison of affective and continuance commitment with perceived organizational support. Journal of Applied Psychology, 1993, 78, 774-780.

Sılığ A. Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Eskişehir, 2003.

Stanton, J.M. "Company Profile of the Frequent Internet User"Communications of the ACM, 2002, 45(1):55-59.

Steers R. M. “Antecedents And Outcomes Of Organizational Commitment”. Administrative Science Quarterly, 1977, 22(1), 46-56. Doi: 10.2307/2391745.

Stephen R. ve Judge T. “Organizational Behavior, 15th Edition. New Jersey: Prentice Hall, 2013.

Stroh L., Northcraft, G. ve Neale M., “Organizational Behavior”, 3th Edition, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates. 2002.

Suma, S. ve Lesha, J. Job satisfaction and organizational commitment: The case of Shkodra municipality. European Scientific Journal, 2013, 9(17), 41-51.

Suyünç H, “İlk ve Orta Dereceli Okullarda Görevli Beden Eğitimi Branş Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri”, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 96. Çanakkale, 1998.

Svendsen L. A Philosophy Of Boredom, Reaktion Books, London, 2005.

Şahin, İ. Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, İzmir, 2013, 10(1), 143–168.

Tatlıcan, M. ve Çöğenli, M. Z. İş Sağlığı ve Güvenliği Performans Değerlendirme Uygulamalarının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Endüstri İşletmesi Örneği. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Uşak, 2020, Sayı:1, Sayfa:181-194.

Telman N. Endüstride Görülen İş Tatminsizliği ve Bunun Yabancılaşmayla Olan İlişkisi, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınları, İstanbul, 1988.

Telman N.; Ünsal P. Çalışan Memnuniyeti, Epsilon Yayıncılık, 14-28. İstanbul, 2004.

Tett R. P. ve Meyer J. P. “Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover İntention, And Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings”. Personnel Psychology, 1993, 46(2), 259-293. Doi: 10.1111/J.1744-6570.1993.Tb00874.X.

Türk, M. S. Örgüt Kültürü ve İş Tatmini, Gazi Kitapevi, Ankara, 2007.

Türkçapar, Ü. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Farklı Değişkenler Açısından İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. GEFAD, 2012, 32(2), 331-346.

Ugrin, J.C., Pearson, J.M. ve Odom, M.D. “Profiling Cyber-Slackers in the Workplace: Demographic, Cultural, and Workplace Factors”Journal of Internet Commerce, 2007, 6(3):75-89.

Uyargil C. İş Tatmini ve Bireysel Özellikler, Türkiye’de Özel Sektörde Yapılmış Bir İş Tatmini Araştırması, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını. İstanbul, 1988.

Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisi. Klinik Psikiyatri, Malatya, 2001.4, 113–118.

Wasti S.A. “Meyer ve Allen’in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi”, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 2020, 401-410.

Weatherbee T.G. Counterproductive Use Of Technology At Work: Information & Communications Technologies And Cyberdeviancy, Human Resource Management Review, 2010, Volume:20,35-44.

Weiner Y. Commitment in organizations: A normative view. Academy of Management Review, 1982, 7(3), 418-428.

Vitak J., Crouse J. ve Larose R. "Personal Internet Use at Work: Understanding Cyberslacking", Computers in Human Behavior, 2011, 1751-1759.

Woon Imy, Pee Lg. Behavioral Factors Affecting Internet Abuse İn The Workplace: An Empirical Investigation. Proceedings Of The Third Annual Workshop On Hcı Research İn Mıs Sıghcı, 2004, 10(1): 80–84.

Yalçın A., İplik F.N. “Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Çukurova, 2005, Cilt:14, Sayı:1, 395-412.

Yılmaz, A. Dil, Ş. M. Örgüte Bağlılık Mı, Bağımlılık Mı? Örgütsel Bağlılığın Boyutları ile İş Tatmini İlişkisinin Kamu Sektöründe Araştırılması. Akademik Araştırmalar Dergisi, 2008, Sayı36, Sayfa 113-132.

Yılmaz, M. ve Vardarlıel, P. Motivasyon Araçlarının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi Perakende Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, İstanbul, 2021.

Yollaç G. "Satış Elemanlarının Müşteri Yönelimi ile İş Tatmini, Örgütsel Bağlılığı ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", Öneri Dergisi, 2008, 8(29): 119-125.

Yoon M. H., Jaebeom S. "Organizational Citizenship Behaviours And Service Quality As External Effectiveness Of Contact Employees", Journal Of Business Research, 2008, 56/8, 597- 611.

Younghwa, L., Zoonky L., Yongbeom, K. Kuruluşlarda Kişisel Web Kullanımını Anlama, Kurumsl Bilişim ve Elektronik Ticaret Dergisi, 2007, C 17, S 1 / 75-79.

Yücel, M. Y. Çalışanlarda Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm ile İlişkisinin İncelenmesi. Şanlıurfa Organize Sanayi Bölgesinde Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. Gaziantep,2020.

Zahra S. A. "Antecedents And Consequences Of Organizational Commitment: An İntegrative Approach". Akron Business And Economic Review, 1984, 15, 36-32.

7. EKLER

Ek 1. Anket Formu

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı;

Bu araştırma, Sağlık Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışının Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkilerinin değerlendirilmesi amacıyla planlanmıştır. Hazırlanan bu araştırma formuyla elde edilen bilgiler bilimsel amaçla kullanılacak olup, gizlilik içinde değerlendirilecek ve başka bir amaçla kullanılmayacaktır. Araştırmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayalı olup, araştırmaya kabul edip vazgeçmeniz halinde herhangi bir sorumluluk bulunmayacaktır. Araştırmanın güvenilirliği açısından sorulara vereceğiniz yanıtların gerçek duygu ve düşüncelerinizi yansıtması oldukça önemlidir. Destekleriniz ve değerli görüşleriniz için teşekkür ederiz.

Çiğdem EKEN DEMİRLİKAN

Dr. Öğr. Üyesi Serhan ŞAHİNLİ

İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi

1- Lütfen size uygun cevabı işaretleyiniz.

DEMOGRAFİK BİLGİLER						
1	**Cinsiyetiniz**	Erkek ( )	Kadın ( )			
2	**Yaşınız**	18-25 ( )	26-30 ( )	31-35 ( )	36-40 ( )	40 ve Üstü ( )
3	**Medeni Durumunuz**	Evli ( )	Bekar ( )			
4	**Öğrenim Durumunuz**	Lise ( )	Yüksekokul ( )	Fakülte ( )	Yük. Lisans ( )	Doktora ( )
5	**Kadronuz**	Doktor ( )	Hemşire ( )	Yardımcı Sağlık Personeli ( )	Destek Personeli ( )	Diğer ( )
6	**Hizmet Süreniz**	1-3 ( )	4-6 ( )	7-9 ( )	10-15 ( )	16 ve Üstü ( )
7	**Aylık Geliriniz**	5.500TL-7.500TL ( )	7.501TL-9.500TL ( )	9.501TL-11.500TL ( )	11.501TL-13.500TL ( )	13.501TL ve Üstünde ( )

2- Sağlık kuruluşunda görev aldığınız süre içerisinde, iş dışı eylemlerin ne kadarını gerçekleştiriyorsunuz, lütfen size uygun cevabı işaretleyiniz.

SORU NO	ÖNEMLİ SANAL KAYTARMA	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Erişkin sitelerini ziyaret ederim.	( )	( )	( )	( )	( )
2	Blogları (kişisel günlükleri) okurum.	( )	( )	( )	( )	( )
3	Online oyunlar oynarım.	( )	( )	( )	( )	( )
4	Kişisel web sayfamı düzenlerim.	( )	( )	( )	( )	( )
5	İnternetten müzik indiririm.	( )	( )	( )	( )	( )
6	Bahis sitelerini ziyaret ederim. (İddia, Nesine.com vb. gibi)	( )	( )	( )	( )	( )
7	Sanal toplulukları ziyaret ederim. (Forum vb.)	( )	( )	( )	( )	( )
8	Sohbet odalarına katılırım. (Messenger vb.)	( )	( )	( )	( )	( )
9	İş arama ve istihdam ile ilişkili siteleri ziyaret ederim.	( )	( )	( )	( )	( )
10	Online açık arttırma sitelerini ziyaret ederim.	( )	( )	( )	( )	( )
11	Seyahat acentelerinden ve otellerden online rezervasyon ve kayıt yaparım.	( )	( )	( )	( )	( )

SORU NO	ÖNEMSİZ SANAL KAYTARMA	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
12	Banka ve finans sitelerini ziyaret ederim.	( )	( )	( )	( )	( )
13	Borsa ve yatırım ile ilişkili web sitelerini ziyaret ederim.	( )	( )	( )	( )	( )
14	İnternetten haber sitelerini ziyaret ederim.	( )	( )	( )	( )	( )
15	İşle ilgili olmayan kişisel e postalarımı kontrol ederim.	( )	( )	( )	( )	( )
16	Kişisel ihtiyaçlarım için online alışveriş yaparım.	( )	( )	( )	( )	( )
17	İşimle ilgili olmayan e postalar alırım.	( )	( )	( )	( )	( )
18	İşle ilgili olmayan e postalar gönderirim.	( )	( )	( )	( )	( )
19	Spor sitelerini ziyaret ederim.	( )	( )	( )	( )	( )
20	İnternetten arkadaş bulma sitelerini ziyaret ederim.	( )	( )	( )	( )	( )

3- Lütfen size uygun cevabı işaretleyiniz.

SORU NO	DEVAM BAĞLILIĞI	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
21	Çalışmakta olduğum kurumda zaman geçirmek beni çok mutlu eder.	( )	( )	( )	( )	( )
22	Çalıştığım kurumun meselelerini gerçekten kendi meselelerimmiş gibi hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
23	Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum	( )	( )	( )	( )	( )
24	Çalıştığım kurumdan ayrılırsam kendimi güçlü hissederim.	( )	( )	( )	( )	( )
25	Çalıştığım kurum sadakat gösterilecek bir kurumdur.	( )	( )	( )	( )	( )
26	Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için çalıştığım kurumdan şu anda ayrılamam.	( )	( )	( )	( )	( )

SORU NO	DUYGUSAL BAĞLILIK	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
27	Kendimi çalıştığım kuruma duygusal olarak bağlı hissediyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
28	Kendimi çalıştığım kurumda ailenin bir parçası olarak görüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
29	Çalıştığım kurum benim için çok şey ifade ediyor	( )	( )	( )	( )	( )
30	Şu anda kendi isteğimden ziyade mecburiyetten dolayı bu kuruluşta çalışıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
31	İstesem de şu an da çalıştığım kurumdan ayrılmak çok zor olur.	( )	( )	( )	( )	( )
32	Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam hayatım altüst olur.	( )	( )	( )	( )	( )

SORU NO	NORMATİF BAĞLILIK	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
33	Fazla alternatifim olmadığı için çalıştığım kurumdan ayrılmayı düşünmüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
34	Çalıştığım kuruma kendimden o kadar çok şey verdim ki, buradan ayrılmayı düşünemiyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
35	Çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam, başka iş bulma imkânım sınırlı olur.	( )	( )	( )	( )	( )
36	Bu kurumda çalışmaya devam etmek için zorunluluk hissetmiyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
37	Benim için avantajlı da olsa çalıştığım kurumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
38	Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	( )	( )	( )	( )	( )

4-Çalıştığınız sağlık kuruluşunda yaptığınız iş sizi tatmin ediyor mu? Lütfen uygun cevabı işaretleyiniz.

SORU NO	DIŞSAL TATMİN	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
39	Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından.	( )	( )	( )	( )	( )
40	Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından.	( )	( )	( )	( )	( )
41	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından.	( )	( )	( )	( )	( )
42	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından.	( )	( )	( )	( )	( )
43	İş içinde terfi olanağımın olması bakımından.	( )	( )	( )	( )	( )
44	Çalışma şartları bakımından.	( )	( )	( )	( )	( )
45	Çalışma arkadaşlarımın birbirleri ile anlaşması açısından.	( )	( )	( )	( )	( )
46	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından.	( )	( )	( )	( )	( )
47	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından.	( )	( )	( )	( )	( )

SORU NO	İÇSEL TATMİN	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
48	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından.	( )	( )	( )	( )	( )
49	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından.	( )	( )	( )	( )	( )
50	Toplumda ‘’saygın’’ bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından.	( )	( )	( )	( )	( )
51	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından.	( )	( )	( )	( )	( )
52	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından.	( )	( )	( )	( )	( )
53	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından.	( )	( )	( )	( )	( )
54	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından.	( )	( )	( )	( )	( )
55	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından.	( )	( )	( )	( )	( )

56	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından.	( )	( )	( )	( )	( )
57	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından.	( )	( )	( )	( )	( )
58	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden.	( )	( )	( )	( )	( )

T.C.
İstanbul
YENİ YÜZYIL
ÜNİVERSİTESİ

FEN,SOSYAL VE GİRİŞİMSEL OLMAYAN SAĞLIK BİLİMLERİ ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU

06.12.2022

İlgi : Etik Kurul Onayı,

Sayın
Çiğdem Eken DEMİRLİKAN

İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Etik Kurulunun 05.12.2022 tarih ve 2022/12-945 sayılı toplantı sonucunda **'' Sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi''** başlıklı çalışmanız Fen, Sosyal ve Girişimsel Olmayan Sağlık Bilimleri Araştırmaları Etik Kurul Kurulumuzca oy birliği ile **UYGUN** bulunmuştur.

Araştırmanız süresince çalışmanızda özellikle konu başlığı, gereç ve yöntemler konusu ile ilgili olarak değişiklikler söz konusu olursa tekrar değerlendirilmesi gereklidir.

Not: İşbu belge İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Fen, Sosyal ve Girişimsel Olmayan Sağlık Bilimleri Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi temelinde kaleme alınmıştır.

İş bu belge kurum onayı dahilinde geçerlidir.

Prof.Dr.Ersi KALFOĞLU

İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi
Fen,Sosyal ve Girişimsel Olmayan
Sağlık Bilimleri Araştırmaları
Etik Kurulu Başkanı