

SANAL KAYTARMA VE ÖRGÜTSEL BAğLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK SAğLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Ali Çağhan OVALI¹, Yaşar DEMİR², Yusuf Alper BAŐTÜRK³, Erkan SAđLIK⁴

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bu davranışların çeşitli demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır. Bu kapsamda bir kamu hastanesinde çalışan 202 sağlık çalıŐanından veriler toplanmıŐtır. Yapılan analizler sonucunda; sanal kaytarma puanlarının yüksek olduğu ve çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik deđiŐkenlere göre genellikle farklı algılanmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen veriler incelendiğinde kadınların ve erkeklerin sadece duygusal bağlılığı farklı algıladığı anlaŐılmıŐtır. Katılımcıların mesai saatleri içerisinde eğlence aktiviteleri (online oyun oynamak, online arkadaŐlık sitelerine girmek, sosyal medyada gezinmek, internette video izlemek vb.), gerçekte yaptıkları ve ayrıca katılımcıların internet üzerinden bilgi edinme isteklerinin kuruma olan duygusal bağlılıklarını güçlendirdiği görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sanal kaytarma, Örgütsel bağlılık, Sağlık çalışanları.

A research of the relations of between cyberloafing and organizational commitment of health personnel

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the relationship between the health care workers' virtual losing behavior and organizational commitment levels and to reveal whether these behaviors differ according to various demographic characteristics. In this context, data were collected from 202 healthcare professionals working in a public hospital. As a result of the analytics conducted; It has been determined that virtual slacking scores are high and organizational commitment levels of employees are generally not perceived differently according to demographic variables. When the data obtained were examined, it was understood that men and women perceive emotional commitment only differently. It is observed that the participants perform entertainment activities (playing online games, entering online dating sites, surfing on social media, watching videos from the Internet, etc.) during working hours, and also the participants' desire to obtain information on the internet strengthens their emotional commitment to the institution.

Keywords: Cyberloafing, Organizational commitment, Health personnel.

¹Samsun Ağız ve Diş Hastanesi Periondontoloji Uzmanı

² Samsun Ağız ve Diş Hastanesi Sağlık Memuru, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Turizmi İŐletmeciliđi Yüksek Lisans Öğrencisi

³Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Turizmi İŐletmeciliđi Yüksek Lisans Öğrencisi

⁴ Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Turizm Fakültesi

Sorumlu Yazar: Yaşar DEMİR e mail: Yasar.Demir1@saglik.gov.tr

GİRİŐ

Günümüzde yaşanan Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin (BİT) gelişimi iş yaşamında internet ve bilgisayarın özel işlemler için kullanılmasına neden olmuştur. Online yaşam tarzı ile örgütsel zeminde sanal kaytarma kavramı karşımıza çıkmaktadır. Sanal kaytarma genel anlamıyla BİT'in kötüye kullanımını ifade etmektedir. Kötüye kullanımın çeşitli biçimleri arasında siber sönümleme olarak da bilinen sanal kaytarma eylemidir (Candan ve İnce, 2016).

Sanal kaytarma kavramı üretim karşıtı davranışların oluşmasına neden olmaktadır. Bu da örgütü ya da o kuruluşa ait olan herhangi bir kişiyi olumsuz yönde etkileyen herhangi bir davranış olarak tanımlanabileceği kabul edilmektedir (Blanchard ve Henle, 2008). Negatif işyeri davranışı olarak da bilinen bu tür bir davranış, örgütü veya üyelerin refahına zarar verme potansiyeline sahip olacak şekilde yöneten örgütsel normları, politikaları veya iç kuralları ihlal eder (Lim, 2002).

Araştırmacılara göre üretim karşıtı görüş tipolojisi daha fazladır. Davranışlar, kişilerarası ve örgütsel olarak değişir. Örgütsel sapkınlık, kuruluşa hırsızlık, sabotaj, geçimsizlik ya da kasıtlı çaba eksikliği gibi şeyleri içeren bireysel tutumlardır (Lim ve Teo, 2005). Kişiler arası sapma, işyerinde, başkalarıyla dalga geçme, kabalık, tartışma ve hatta fiziksel saldırganlık gibi şeyleri içeren bireyler arasında gerçekleşen davranışlardır (Lieberman ve ark., 2011).

Sanal kaytarma, işyerinde internet kullanan çalışanların, çalışma saatlerinde, kişisel ihtiyaçların yerine getirilmesi amacıyla iş ile ilgili olmayan faaliyetlerde bulunmasıdır (Restubog ve ark., 2011). Bu alandaki araştırmalar, işyerinde çalışanların iş dışı internette gezinmeye başvurduklarını ve kişisel e-posta yazışmaları yaptıklarını belirlemiştir. Ayrıca çalışanların, bir iş günü boyunca 10 dakikadan bir saate kadar herhangi bir yerde internette vakit geçirdiği kanıtlanmıştır. Siber soyguna izin veren ya da teşvik eden işverenler, kötüye kullanımları belirli düzeye kadar telafi etmektedir. Çalışanlar, kişisel iletişim, çevrimiçi oyunlar oynama, video izleme veya sosyal ağ sitelerinde gezinme gibi kişisel işlemlerle ilgili olmayan işlevler için genellikle mesai saatleri içinde interneti kullanırlar (Henle, Kohut ve Booth, 2009).

İşyerinde kabul edilebilir bir uygulama olmasına rağmen, çalışanlar sanal kaytarmanın ahlaki açıdan yanlış olduğunu düşünmektedir. Birçok çalışmada, çalışanların günde ortalama iki saat sanal kaytarmayla zaman geçirdiğini tespit edilmiştir (Andreassen, Torsheim, ve Pallesen, 2014; Özler ve Polat, 2012; Özkalp vd., 2012; Akca, 2013; Lim, 2002; Lieberman vd., 2011; Yaşar, 2013; Candan ve İnce, 2016; Wagner vd., 2012). İnternet kullanımı bireyler, kuruluşlar ve toplum için ciddi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Birincisi, siber soygun ve iş verimliliğini azaltma, ikincisi, kişisel ilişkilerin bozulmasına ve iş arkadaşlarının verimliliğini engelleyen tıkanıklığa neden olma, üçüncüsü, sanal kaytarma, kurumsal çalışanlara yönelik güvenlik risklerini artırma, dördüncüsü, kişisel internet kullanımı, iftira, cinsel taciz, zararlı bilgi yayma ve yasaklanmış materyallerin indirilmesi gibi gereksiz yasal

yükümlülüklerle (yetkisiz veya lisanssız yazılım) maruz kalmaktır (Özler ve Polat, 2018). Ayrıca New York'ta sağlık çalışanları üzerine yapılan bir çalışmada; asistan hekimlerin %19'unun, uzman hekimlerin ise %12'sinin akıllı telefonların dikkati dağıtması sebebiyle hastanın durumuyla ilgili önemli bilgileri gözden kaçırdıklarını ifade ettikleri tespit edilmiştir (Katz-Sidlow vd., 2012). Academy of Medical Surgical'a üye olan 825 hemşire üzerinde yapılan araştırmada; çalışanların %13'ü her zaman, %29,6'sı sık sık, %44,6'sı ise bazen akıllı telefonların çalışma saatlerinde ciddi bir dikkat dağıtma aracı olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca çalışanların %69,5'i çalışma saatlerinde kişisel cep telefonu kullanımının hasta bakımına negatif yönde etkisi olduğunu belirtmişlerdir (McBride vd, 2015).

Çalışan bağlılığı ile ilgili teoriler, şirketin daha fazla personel elde etmesine ve dolayısıyla performans, verimlilik ve karlılığı artırmasına yardımcı olduğu için popülerlik kazanmıştır. Bağlılık bireysel ve örgütsel bazda değerlendirilebilir (Demirel, Tohum ve Kartal, 2017). Bireysel olarak bağlılık düzeyi doyumuna ulaşan çalışanların performans düzeylerinin arttığıdır. Örgütsel düzeyde bağlılık ise kurumların performans ölçütlerini ve karlılığını arttırmaktadır. Çalışanların bağlılığı bir organizasyonun etkinliğinin daha iyi bir göstergesidir (Küçüközkan, 2015).

Örgütsel bağlılık hayati bir öneme sahiptir. Her ne kadar bağlılık ve performans ile ilgili çeşitli çalışmalar yapılsa da konunun birçok yönü hala ele alınmamıştır. İnsan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış perspektifinde çalışanların motivasyonu önemlidir (Oran, Güler ve Bilir, 2016). Çalışanların davranışları, işletmenin tüm yönleri üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Örgütsel bağlılık, çalışanın iş yerine ve örgüte karşı ilgisine odaklanır. Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında bir ilişki vardır. Bağlılık iş tatminine yol açar, ancak çoğu çalışma bağlılığı ve memnuniyeti farklı şekilde ele alır (Arı, Gülova ve Köse, 2017).

Yöneticiler ve danışmanlar, bir kuruluşun tüm çalışanlarından kalıcı bir bağlılık olmadan amaç ve hedeflere ulaşamayacağına inanmaktadır. Çalışan motivasyonu, işe bağlılık derecesini belirleyen temel bir unsurdur. Bu, insan davranışını sürdüren ve iş olarak adlandırılan belirli bir yöne kanalize eden tüm unsurları içerir. Motivasyon, yükselmediğinde örgüt olumsuz etkilenir. Örgütsel davranış, insanların bir organizasyonda nasıl davrandığını inceleyen kapsamlı bir yönetim anlayışıdır. Yönetim, çalışanlarla ilişkilerini etkin bir şekilde geliştirmek ve organizasyonun genel hedeflerini iyileştirmek için davranışsal pratiğe ilişkin bilimsel teorileri kullanabilir. Örgütsel davranış, insan davranışları ve etkileşimlerinden fikirler ve araştırmalar içeren disiplinler arası bir konudur.

Bu çerçevede örgütsel bağlılık, çalışanlarını şirket veya kuruluşa bağlayan bir bağ olarak tanımlanabilir. Bazı çalışanların, şirketin hedeflerine ve değerlerine çok fazla bağlılık ve kabul gösterdikleri ve aynı zamanda örgütün üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek gösterdikleri tespit edilmiştir. Meyer ve Allen (1997), 90'lı yıllarda örgütsel bağlılığın analitik bakış açısını; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık diye üçe ayırdı. Duygusal bağlılık, bir

çalışanın örgütsel değerlere duygusal bağlılığıdır. Devam bağlılığı, bir çalışanın aynı kuruluş için çalışmaya devam etme isteğidir. Normatif taahhüt ise yükümlülük duygusu veya çalışanın kuruluşa karşı hissettiği sorumluluk duygusudur. Personelin çoğu sadece zamanlarını siber tuzaklarla boşa harcamakla kalmaz, aynı zamanda organizasyonlarını da birçok sorunla karşı karşıya bırakır. Ancak bugün, yerel ağların ve internet küresel ağının genişletilmesi nedeniyle, bilgisayar personelin çalışma hayatından kaldırılamaz.

Literatürde iş dışı internet kullanımıyla yürütülen çalışmalardan yola çıkarak akıllı telefon, tablet, bilgisayar gibi cihazlar bir taraftan sağlık çalışanlarının hasta bilgilerine ulaşmasını kolaylaştırırken diğer taraftan çalışanların dikkatlerini dağıtabilmektedir. Ayrıca bu davranış çalışanın kuruma bağlılığını da etkilemektedir. Bu nedenle; sağlık çalışanlarının sanal kayıtma ve örgütsel bağlılık davranışlarının incelenmesi ve bu davranışlar üzerinde etkisi olabilecek değişkenlerin belirlenmesi, bu konuda önlem almak isteyen yöneticilere değerli katkılar sağlayabilir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı sağlık çalışanlarının sanal kayıtma davranışları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bu davranışların çeşitli demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır.

YÖNTEM

Bu çalışma, tanımlayıcı türde nicel bir çalışmadır. Elde edilen veriler SPSS 21.0 programında analiz edilmiştir. Katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, aylık gelir durumu ve öğrenim durumu ile ilgili demografik özellikleri ile internet erişimi ve iş dışı internet kullanımlarının belirlenmesi amacıyla sorular yöneltilmiştir. Sanal kayıtma ölçeği Blanchard ve Henle (2008) ve Candan ve İnce (2016) tarafından çalışılmış makalelerden alınmıştır. 16 sorudan oluşan sanal kayıtma ölçeği eğlence, bireysel bilgi edinme ve bireysel ihtiyaç olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeği Boylu, Pelit ve Güçer (2007) tarafından hazırlanan çalışmada kullanılmış ve orijinali Meyer ve Allen (1984, 1997) tarafından oluşturulmuş çalışmalardan alınmıştır. 17 soruluk ölçek de duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeklerde yer alan ifadeler "Hiç (1)" ile "Her zaman (5)" arasında değişen 5'li Likert tipindedir. Anket formlarının uygulanmasında bırak-topla ve yüz yüze görüşme yöntemi tercih edilmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Samsun Ağız ve Diş Hastanesi'nde çalışan diş hekimleri, ağız ve diş teknisyenleri, diş protez teknisyenleri, hemşireler, sağlık memurları ve diğer idari personeller oluşturmaktadır.

Hastanede çalışan sayısı 376 kişidir. Araştırmanın örneklem büyüklüğü %5 hata payı ve %95 güven aralığında alt sınır olarak 191 kişi olarak belirlenmiştir. Araştırmanın yapıldığı tarihlerde çeşitli nedenlerden dolayı (hastalık, doğum, yıllık izin vb.) izinli olma, vardiya değişimi ve araştırmaya katılmayı kabul istememe gibi nedenlerden dolayı 240 çalışandan cevap alınabilmiştir. Yanlış veya eksik doldurulmuş 38 anket çalışma dışında tutulmuş ve 202 anket değerlendirmeye alınmıştır.

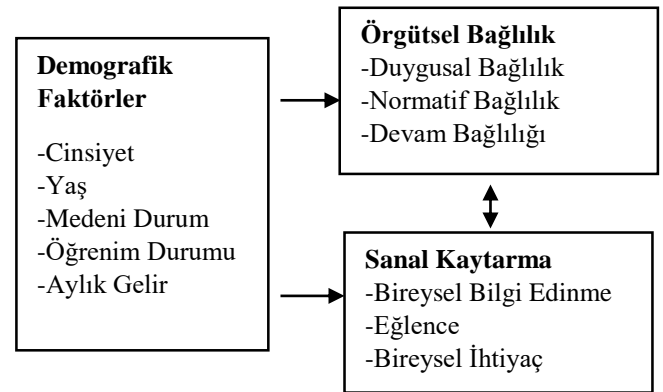
Araştırmanın Etiği

Araştırmanın uygulanması için gerekli olan etik kurul izinleri Samsun Eğitim ve Araştırma Hastanesi Tıpta Uzmanlık Eğitim Kurumu tarafından TUEK 191-2018 sayılı GOKAEK/13-104 kararı ile onaylanmıştır. Ayrıca anket çalışması, katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınarak uygulanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmada tüm istatistiksel analizler SPSS 21.0 kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Öncelikle araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının demografik özellikleri ortaya koymak için frekans ve yüzdelerden yararlanılmıştır. Demografik özellikler ile Sanal kayıtma ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için Student t testi ve One-Way ANOVA testi yapılmıştır. Son olarak da sanal kayıtma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmek için korelasyon analizi yapılmıştır.

Araştırma Modeli



BULGULAR

Çalışanların demografik özellikleri Tablo 1'de verilmiştir. Tablo 1 incelendiğinde çalışanların %50'sinin kadın, %50'sinin de erkek olduğu görülmektedir. Çalışanların %36,63'ü 25-34 yaş aralığındadır. Çalışanların %63,9'u evlidir. Öğrenim durumu değişkenine göre çalışanların çoğunluğunun lisans (%30,7) ve ön lisans (%27,2) mezunu olduğu görülmektedir. Gelir düzeyi değişkenine göre çalışanların, %25,2'sinin 2021-3000 tl, %28,7'sinin ise 3001-4000 tl gelire sahip olduğu anlaşılmaktadır. Çalışanların tümü internet erişimine sahip ve iş dışı amaçlarla internet kullanmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tanıttıcı Özellikler	n	%
Ünvan		
Uzman Hekim	1	0.5
Uzman Diş Hekimi	14	6.9
Diş Hekimi	31	15.3
Hemşire	15	7.4
Sağlık Memuru	15	7.4
Ebe	1	0.5
Ağız ve Diş Sağlığı Teknisyeni	35	17.3
Diş Protez Teknisyeni	30	14.9
Diğer	60	29.8
Cinsiyet		
Kadın	101	50
Erkek	101	50
Yaş		
18-24 yaş	19	9.41
25-34 yaş	74	36.63
35-44 yaş	55	27.23
45-54 yaş	41	20.29
55 ve üzeri yaş	13	6.44
Medeni Durum		
Evli	129	63.9
Bekar	73	36.1

Tablo 2'de çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık ve sanal kaytarma düzeyleri verilmiştir.

Yapılan bağımsız değişkenler t testi sonucunda cinsiyet değişkenine göre duygusal bağlılığın farklı algılandığı tespit edilmiştir, başka bir değişle erkeklerin ve kadınların duygusal bağlılığı farklı algıladıkları ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

Öğrenim Durumu			
İlköğretim	5	2.4	
Lise	34	16.8	
Ön lisans	55	27.2	
Lisans	62	30.6	
Yüksek lisans	31	15.5	
Doktora	15	7.4	
Gelir Düzeyi			
1-2020 tl	8	4.0	
2021-3000 tl	51	25.2	
3001-4000 tl	58	28.7	
4001-5000 tl	41	20.3	
5001-6000 tl	24	11.9	
6001 ve üzeri	20	9.9	
İnternet Erişimi			
Evet	202	100	
İş Dışı Amaçlarla İnternet Kullanımı			
Evet	202	100	
TOPLAM	202	100	

Cinsiyet değişkenine göre normatif bağlılığın ve devam bağlılığının farklı algılanmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$), diğer bir ifadeyle kadınların ve erkeklerin normatif bağlılığı ve devam bağlılığını benzer olarak algıladıkları söylenebilir.

Tablo 2. Çalışanların Bazı Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık ve Sanal Kaytarma Düzeylerinin Dağılımı

Tanıttıcı Özellikler	Örgütsel Bağlılık Düzeyleri				Sanal Kaytarma Faaliyetleri			
	Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Devam Bağlılığı	Toplam Örgütsel Bağlılık	Eğlence	Bireysel Bilgi Edinme	Bireysel İhtiyaç	Toplam Sanal Kaytarma
Cinsiyet								
Kadın	2.8±0.5	2.7±0.5	2.7±0.4	2.8±0.3	2.4±0.4	2.7±0.5	2.7±0.4	2.6±0.3
Erkek	3.1±0.7	2.8±0.6	2.8±0.5	2.9±0.4	2.3±0.5	2.8±0.7	2.7±0.5	2.7±0.4
*p	0.004	0.691	0.135	0.007	0.299	0.412	0.880	0.938
Medeni durum								
Evli	3.0±0.7	2.8±0.6	2.8±0.4	2.9±0.3	2.4±0.5	2.8±0.6	2.7±0.5	2.6±0.4
Bekar	2.8±0.5	2.7±0.6	2.8±0.4	2.8±0.3	2.4±0.4	2.8±0.5	2.7±0.4	2.6±0.3
*p	0.079	0.401	0.945	0.144	0.761	0.959	0.463	0.619
Yaşınız								
18-24	3.0±0.4	2.6±0.5	2.8±0.3	2.9±0.2	2.5±0.3	2.6±0.5	2.7±0.3	2.6±0.2
25-34	2.8±0.6	2.7±0.6	2.8±0.5	2.8±0.4	2.4±0.4	2.7±0.5	2.8±0.4	2.6±0.3
35-44	3.1±0.8	2.8±0.6	2.7±0.4	2.9±0.4	2.4±0.5	3.0±0.7	2.7±0.6	2.7±0.4
45-54	2.9±0.6	2.8±0.5	2.8±0.4	2.8±0.3	2.4±0.5	2.6±0.6	2.6±0.6	2.5±0.4
55 +	2.9±0.4	2.7±0.5	2.6±0.3	2.7±0.2	2.2±0.5	2.7±0.5	2.5±0.4	2.4±0.3
**p	0.511	0.763	0.641	0.757	0.616	0.070	0.477	0.261

Eğitim Durumu								
İlköğretim	2.8±0.4	2.7±0.4	2.8±0.5	2.8±0.3	2.6±0.1	2.9±0.5	3.0±0.3	2.8±0.2
Lise	3.0±0.7	3.0±0.5	2.8±0.5	2.9±0.3	2.3±0.4	2.6±0.5	2.7±0.5	2.5±0.3
Önlisans	3.0±0.6	2.7±0.5	2.7±0.4	2.8±0.3	2.5±0.4	2.8±0.6	2.8±0.5	2.7±0.3
Lisans	3.0±0.6	2.7±0.6	2.8±0.4	2.9±0.4	2.3±0.4	2.8±0.6	2.5±0.5	2.5±0.3
Yüksek Lisans	2.6±0.4	2.6±0.4	2.8±0.2	2.7±0.2	2.6±0.5	2.7±0.5	3.0±0.5	2.8±0.3
Doktora	3.0±0.6	2.8±0.6	2.6±0.6	2.8±0.4	2.2±0.6	2.8±0.6	2.5±0.5	2.4±0.4
**p	0.456	0.125	0.630	0.427	0.070	0.659	0.550	0.272
Gelir Durumu								
0-2020	2.9±0.8	2.7±0.5	2.4±0.3	2.6±0.4	2.2±0.7	2.9±0.9	2.5±0.8	2.5±0.7
2021-3000	3.0±0.6	2.8±0.6	2.8±0.5	2.9±0.3	2.5±0.4	2.8±0.6	2.9±0.4	2.7±0.3
3001-4000	2.9±0.6	2.8±0.6	2.8±0.3	2.8±0.3	2.4±0.4	2.6±0.4	2.7±0.4	2.6±0.3
4001-5000	2.8±0.6	2.6±0.6	2.7±0.5	2.7±0.3	2.4±0.3	2.9±0.6	2.8±0.5	2.7±0.4
5001-6000	3.0±0.6	2.9±0.6	2.8±0.3	2.9±0.3	2.5±0.5	2.8±0.6	2.5±0.5	2.5±0.3
6000 +	3.0±0.7	2.8±0.7	2.9±0.6	2.9±0.5	2.2±0.6	2.7±0.6	2.6±0.5	2.5±0.4
**p	0.750	0.646	0.205	0.218	0.269	0.342	0.068	0.125

*Student T Test **One way ANOVA

Katılımcıların yaş değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiğinde, uygulanan tek yönlü varyans testi sonucunda, katılımcıların yaşları ile duygusal bağlılığı, normatif bağlılığı ve devam bağlılığını algılamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Katılımcıların eğitim düzeyi değişkeniyle örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiğinde, gerçekteştirilen tek yönlü varyans testi sonucunda katılımcıların eğitim düzeyleri ile duygusal bağlılığı, normatif bağlılığı ve devam bağlılığını algılamaları arasında farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Başka bir değişle katılımcıların eğitim düzeyleriyle örgütsel bağlılık algıları benzerdir denilebilir. Katılımcıların gelir düzeyleri ile duygusal, normatif ve devam bağlılıkları düzeyleri arasındaki algılama farkını ölçmek için uygulanan tek yönlü varyans testi sonucunda, katılımcıların gelir düzeyleri ile duygusal bağlılığı, normatif bağlılığı ve devam bağlılığını algılamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Katılımcıların cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre sanal kaytarma faaliyetleri incelendiğinde, uygulanan t testi sonucunda eğlence, bireysel bilgi edinme, bireysel ihtiyaç alt boyutları algılamaları arasında farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların yaş, eğitim düzeyi ve gelir değişkenine göre sanal kaytarma faaliyetleri incelendiğinde, yapılan tek yönlü varyans testi sonucunda, katılımcıların bu değişkenlerle eğlence, bireysel bilgi edinme ve bireysel ihtiyaç alt boyutları algılamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Tablo 3. Çalışanların Sanal Kaytarma Faaliyetleri Alt Boyutları Ortalamaları

Sanal Kaytarma Alt Boyutları	n	\bar{x}	SS
Eğlence	202	2.43	0.495
Bireysel Bilgi Edinme	202	2.80	0.641
Bireysel İhtiyaç	202	2.75	0.542
Toplam	202	2.64	0.396

Tablo 4. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Ortalamaları

Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları	n	\bar{x}	SS
Duygusal Bağlılık	202	2.98	0.674
Normatif Bağlılık	202	2.80	0.617
Devam Bağlılığı	202	2.82	0.477
Toplam	202	2.87	0.385

Katılımcıların sanal kaytarma algılarından bireysel bilgi edinme boyutunun genel ortalaması 2,80, bireysel ihtiyaç boyutunun ortalaması 2,75 ve eğlence boyutunun ortalaması 2,43'tür. Çalışanların, eğlenmek için sanal kaytarma yapmadıklarını ifade ederlerken; bireysel bilgi edinmek ve bireysel ihtiyaçlarını karşılamak için sanal kaytarma yaptıkları ifadelerinde kararsız kaldıkları söylenebilir (Tablo 3).

Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarından duygusal bağlılık boyutunun ortalaması 2,98, normatif bağlılık boyutunun ortalaması 2,80 ve devam bağlılığı boyutunun ortalaması 2,82'dir. Çalışanların çalıştıkları kuruma duygusal, normatif ve devam bağlılıklarında kararsız oldukları ifade edilebilir (Tablo 4).

Çalışanların sanal kaytarma faaliyetleriyle örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Sanal Kaytarma Faaliyetleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki

Değişkenler	Sanal Kaytarma	
Örgütsel Bağlılık	r	0.100
	p	0.892

Tablo 5 incelendiğinde çalışanların örgütsel bağlılıkları ile sanal kaytarma faaliyetleri arasında ilişki olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Başka bir deyişle çalışanların sanal kaytarma yapmaları örgütsel bağlılıkları ile açıklanamamaktadır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada, sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık ilişkisi incelenmeye çalışılmıştır. Çalışanların anket sorularına verdiği cevapların değerlendirilmesi yapılmış, sanal kaytarma ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olup olmadığı incelenmiş ve katılımcıların demografik değişkenleriyle örgütsel bağlılık algıları ve sanal kaytarma faaliyetleri arasında farklılık olup olmadığı açıklanmıştır.

Araştırma bulgularına göre sanal kaytarma faaliyetleri ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu çalışma ile Candan ve İnce (2016) tarafından emniyet çalışanları üzerine yapılan çalışmanın sonucu benzerlik göstermektedir.

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık algılarına bakıldığında, kadınların ve erkeklerin duygusal bağlılığı algılamalarının farklılık gösterdiği, normatif ve devam bağlılığı algılarının benzer olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Araştırmada elde edilen bir diğer bulgu ise yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve gelir durumu ile sanal kaytarma faaliyeti arasında anlamlı bir ilişki olmaması sonucudur. Elde edilen bu sonuç ile Arslan ve Demir (2016), Kaplan ve Öğüt (2012) ve Ürek vd. (2017) tarafından yapılan araştırmalar arasında farklılık olduğu görülmüştür.

KAYNAKÇA

Akca, A. (2013), *Okul Yöneticilerinin İş Dışı İnternet Kullanım (Siber Aylaklık) Davranışlarının İncelenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, S.B.E., İstanbul.

Andreassen, C. S., Torsheim, T. & Pallesen, S. (2014). Predictors of Use of Social Network Sites at Work-A Specific Type of Cyberloafing. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19(4), 906-921.

Arı, M., Gülova, A. A., ve Köse, S. (2017). Örgütsel Adalet Algısı İle Örgütsel Bağlılık Davranışının İlişkisi: Bir Sağlık Kuruluşunda Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 10(1).

Arslan, E. T. & Demir, H. (2016). Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Hemşireler Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(43), 1626-1637.

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

Cinsiyet değişkenine göre sanal kaytarma ortalamaları incelendiğinde erkeklerin kadınlardan daha fazla sanal kaytarma faaliyeti sergiledikleri tespit edilmiştir. Bu sonuçlarla Ürek vd. (2017), Ugrin vd. (2007) ve Andreassan vd. (2014) tarafından yapılan çalışmalarla paralellik göstermektedir.

Sanal kaytarma ölçeğinin alt boyutları ortalamaları incelendiğinde, eğlence boyutunun 2,43, bilgi edinme boyutunun 2,80, bireysel ihtiyaç boyutunun 2,75 ve ölçek genel ortalamasının 2,64 olduğu hesaplanmıştır. Ortalama değerler incelendiğinde, iş yerinde internet kullanımının kabul edilebilir seviyede olduğu söylenebilir. Ayrıca eğlence boyutunun ortalamasının düşük olması sağlık çalışanlarının gün içinde iş yoğunluklarının fazla olması ile açıklanabilir. Bu sonuç Arslan ve Demir (2016), Ünal ve Tekdemir (2015) ve Lim ve Chen (2012) tarafından yapılan araştırmalarla benzerlik göstermektedir.

Araştırma kapsamında örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarının ortalamaları incelendiğinde, duygusal bağlılık boyutunun 2,98, normatif bağlılık boyutunun 2,80, devam bağlılığı boyutunun 2,82, ölçek ortalamasının 2,87 olduğu görülmüştür. Ölçek genel ortalaması incelendiğinde çalışanların çalıştıkları kuruma olan bağlılıklarında kararsız oldukları söylenebilir. Literatürde arzu edilen en yüksek bağlılık düzeyinin duygusal bağlılık olması gerektiği belirtilmiştir (Özata, 2016) ve bu gereklilik çalışma bulgularıyla örtüşmektedir. Özata (2016) ile Tekingündüz ve Tengilimoğlu (2013) tarafından yapılan çalışmada elde edilen ortalama değerlerin bu çalışma ile birbirine yakın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Boylu, Y., Pelit, E. & Güçer E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*,44(511), 55-74.

Candan, H. & İnce M.(2016). Sanal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Emniyet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (1), 229-235.

Demirel, Y., Tohum, E. U. & Kartal, Ö. (2017). Tükenmişliğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşireler Üzerine Araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 442-459.

Güngör, M. (2016). Sanal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Kamu ve Özel Sektör Üzerine Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- Henle, C. A., Kohut, G. & Booth, R. (2009). Designing Electronic Use Policies to Enhance Employee Perceptions of Fairness and to Reduce Cyberloafing: An Empirical Test of Justice Theory. *Computers in Human Behavior*, 25(4), 902-910.
- Kaplan, M. & Öğüt, A. (2012). Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-13.
- Katz-Sidlow, R. J., Ludwig, A., Miller, S. & Sidlow, R. (2012). Smartphone Use During Inpatient Attending Rounds: Prevalence, Patterns, and Potential for Distraction. *Journal of Hospital Medicine*, 7(8), 595- 599.
- Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1),14-37.
- Lieberman, B., Seidman, G., Mckenna, K. Y. & Buffardi, L. E. (2011). Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics as Predictors of Cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2192-2199.
- Lim, V. K. (2002). The It Way of Loafing on The Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(5), 675-694.
- Lim, V. K. G. & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at Behaviour the Workplace: Gain or Drain on Work & Information Technology, 31(4), 343-353.
- Lim, V. K. & Teo, T. S. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Information ve Management*, 42(8), 1081-1093.
- McBride, D. L., LeVasseur, S. A. & Li, D. (2015). Nursing Performance and Mobile Phone Use: Are Nurses Aware of Their Performance Decrements. *JMIR Human Factors*, 2(1), 1-6.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace. Sage Publications.
- Oran, F. Ç., Güler, S. B. & Bilir, P. (2016). İş Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa Olan Etkinin incelenmesi: Sultangazi/İstanbul İlköğretim Okullarında Bir Araştırma/An Analysis of the Relationship Between Job Motivation and Organizational Commitment: A Research at Primary Schools in Sultangazi/Istanbul. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(35).
- Özata, M. (2016). Hastanelerde Görev Yapan Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 18(1),155-166.
- Özkalp E. Aydın, U. ve Tekeli, S. (2012). Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri. *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*, 26(5), 18-33.
- Özler, D. E. & Polat, G. (2012). Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts. *International Journal of Business and Government Studies*, 4(2), 1-15.
- Restubog, S. L. D., Garcia, P. R. J. M., Toledano, L. S., Amarnani, R. K., Tolentino, L. R. & Tang, R. L. (2011). Yielding to (Cyber)-Temptation: Exploring The Buffering Role of Self-Control in The Relationship Between Organizational Justice and Cyberloafing Behavior in The Workplace. *Journal of Research in Personality*, 45(2), 247-251.
- Taş, E. (2018). Tükenmişlik Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerinde Etkisi: Ankara İli Ağız ve Diş Sağlığı Merkezlerinde Bir Uygulama. Gazi Üniversitesi Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı Hastane İşletmeciliği Bilim Dalı Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Tekingündüz, S. & Tengilimoğlu, D. (2013). Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi, *Sayıştay Dergisi*, 91(27), 77-103.
- Ugrin, J. C., Pearson, J. M. V& Odom, M. D. (2007). Profiling Cyber-Slackers in the Workplace: Demographic, Cultural, and Workplace Factors. *Journal of Internet Commerce*, 6(3), 75-89.
- Ural, A. & Kılıç İ. (2013). Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Ünal, Ö. F. V& Tekdemir, S. (2015). Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-118.
- Ürek, D., Demir, İ. & Uğurluoğlu, Ö. (2017). Sağlık Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışlarının İncelenmesi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 135-148.
- Wagner, D. T. , Barnes, C.. M., Lim, V. K. G. & Ferris, D. L. (2012), "Lost Sleep and Cyberloafing: Evidence From the Laboratory and a Daylight Saving Time QuasiExperiment". *Journal of Applied Psychology, Advance online publication*, 97(5), 1068-1076.
- Yaşar, S. (2013), Üniversite Öğrencilerinin Denetim Odağı ve Bilgisayar Laboratuvarına Yönelik Tutumlarının Siberaylaklık Davranışlarına Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi A.B.D., Ankara.