

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

Çiğdem EKEN DEMİRLİKAN **
Serhan ŞAHİNLİ ***

ÖZ

Araştırmanın temel amacı, özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının, sanal kaytarma davranışlarının örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisinin ölçülmesidir. Çalışmanın evrenini, İstanbul ili Avrupa Yakası'nda faaliyet gösteren, bir zincir hastane grubunun dört şubesinde çalışan toplam 3000 personel oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada, örneklem büyüklüğü, %95 güven aralığında en az 341 kişi olarak hesaplanmıştır. Araştırmada toplam çalışmaya katılan 350 kişiden kullanılabilir anket formu elde edilmiştir. Çalışmada Lim (2002) tarafından geliştirilmiş, daha sonra Blanchard ve Henle (2008) tarafından güncellenip geliştirilen sanal kaytarma ölçeği, Meyer ve Allen (1996) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği ve Weiss, Dawis, Englund ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen, Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanan iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Çalışma, İstanbul İli Avrupa Yakası'nda yer alan, 4 özel hastanede çalışan sağlık personellerinin görüşleri ile sınırlıdır. Çalışmada sanal kaytarma ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde, sanal kaytarma ile iş tatmini arasında anlamlı pozitif yönde ve örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada sanal kaytarmanın örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada cinsiyet ve medeni durum bakımından sanal kaytarma, örgütsel bağlılık ve iş tatmini boyutunda, yaş değişkeni açısından sanal kaytarma ve iş tatmini boyutunda anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada öğrenim ve kadro durumu bakımından sanal kaytarma boyutunda, hizmet süresi bakımından örgütsel bağlılık ve iş tatmini boyutunda anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Büyük çapta sonuçlara ulaşabilmek adına farklı sektörlerde ve farklı araştırma yöntemleri kullanılarak çalışan kişiler üzerinde gelecekte yeni çalışmalar yapılabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık, Sanal Kaytarma, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini

MAKALE HAKKINDA

*Bu makale Çiğdem EKEN DEMİRLİKAN tarafından Dr. Öğr. Üyesi Serhan ŞAHİNLİ danışmanlığında tamamlanan "Sağlık Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi" adlı yüksek lisans tez çalışmasından üretilmiştir.

*Uzm., Unkapanı Medipol Üniversitesi Diş Hastanesi, ceken@medipol.edu.tr

 <https://orcid.org/0009-0003-2917-8929>

**Dr. Öğr. Üyesi., İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, serhan.sahinli@yeniuyuzil.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0001-9675-2570>

Gönderim Tarihi: 30.10.2024

Kabul Tarihi: 25.04.2025

Atıfta Bulunmak İçin:

Eken Demirlikan, Ç., & Şahinli, S. (2025). Sağlık Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 28(2), 185-208. <https://doi.org/10.61859/hacettepesid.1576087>

THE EFFECT OF CYBERLOAFING BEHAVIORS OF HEALTHCARE WORKERS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION *

Çiğdem EKEN DEMİRLİKAN **
Serhan ŞAHİNLİ ***

ABSTRACT

The main objective of the research is to measure the effects of cyberloafing behaviors of healthcare professionals working in private hospitals on organizational commitment and job satisfaction. The universe of the study consists 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 the sample selection. In the study, the sample size was calculated as at least 341 people with a 95% confidence interval. A usable questionnaire form was obtained from a total of 350 participants in the study. The cyberloafing scale developed by Lim (2002) and later updated and developed by Blanchard and Henle (2008), the organizational commitment scale developed by Meyer and Allen (1996), and the job satisfaction scale developed by Weiss, Dawis, Englund, and Lofquist (1967) and adapted to Turkish by Baycan (1985) were used in the study. The study is limited to the opinions of healthcare professionals working in 4 private hospitals on the European side of Istanbul. The study concluded that there is a positive relationship between cyberloafing and organizational commitment, a significant positive relationship between cyberloafing and job satisfaction, and a significant positive relationship between organizational commitment and job satisfaction. The study concluded that cyberloafing has a positive and significant effect on organizational commitment and job satisfaction. The study concluded that there is no significant difference in terms of gender and marital status in terms of cyberloafing, organizational commitment, and job satisfaction, and in terms of age in terms of cyberloafing and job satisfaction. The study concluded that there is a significant difference in terms of education and tenure status in terms of cyberloafing, and in terms of organizational commitment and job satisfaction. In order to reach large-scale results, it is thought that new studies can be conducted in the future on people working in different sectors and using different research methods.

Keywords: Health, Cyberloafing, Organizational Commitment, Job Satisfaction

ARTICLE INFO

* This article was written by Çiğdem EKEN DEMİRLİKAN, completed under the supervision of Assist. Prof. Dr. Serhan ŞAHİNLİ, was produced from the master's thesis titled "The Effect of Cyberloafing Behavior of Healthcare Workers on Organizational Commitment and Job Satisfaction".

*Msc., Unkapanı Medipol University Dental Hospital, e-mail, ceken@medipol.edu.tr

 <https://orcid.org/0009-0003-2917-8929>

** Assist. Prof. Dr., İstanbul Yeni Yüzyıl University, Faculty of Health Sciences, Department of Health Management, serhan.sahinli@yeniuyuzil.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0001-9675-2570>

Received: 30.10.2024

Accepted: 25.04.2025

Cite This Paper:

Eken Demirlikan, Ç., & Şahinli, S. (2025). The effect of cyberloafing behaviors of healthcare workers on organizational commitment and job satisfaction. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 28(2), 185-208. <https://doi.org/10.61859/hacettepesid.1576087>

I. GİRİŞ

21. yüzyılın ilk zamanlarında erişilen etkili teknoloji nedeni ile internet, bilgisayar ve telefon vb. haberleşme araçları bireylerin hayatına kolaylık kattığı gibi eğitim ve iş hayatında da birbirinden farklı sorunlara neden olmaktadır. Günümüzde hayatın her safhasına kolaylık katan ileri derece teknoloji ve kitle haberleşme araçlarının çalışma alanında da etkili olarak kullanılması önemlidir. Bu araçlar işlerin daha hızlı ilerlemesini ve bilgiye erişimi hızlandırmaktadır (Gezer ve Barutçu, 2020). Bununla birlikte bu değişimler iş hayatında sanal kaytarma, örgütsel bağlılık ve iş tatmini gibi kavramların önemini tetiklemiştir.

Lim (2002) başlangıçta sanal kaytarma kavramını bir çalışanın iş saatleri içinde gönüllü olarak üstlendiği kişisel e-posta ve gezinme etkinliklerini ifade etmek için işlevselleştirmiştir. Bu kavramsallaştırmayı genişleten Henle ve Blanchard (2008), sanal kaytarmanın küçük (örn. gezinme, e-posta veya alışveriş) ve büyük (örn. blog yazma, kumar oynama ve yetişkin web sitelerinde gezinme) etkinlikleri kapsadığını öne sürmüştür. Sanal kaytarma örgütün personel aracılığı ile bir işi yaptırmak adına sunduğu teknolojik araçları, bireyin vazifesi dışında kullanması anlamına gelmektedir. Literatürde sanal kaytarma ile ilgili çeşitli tanımlar yapıldığı görülmektedir. Prasad vd. (2010)'ne göre sanal kaytarma, personelin istekli olarak, çalıştığı örgütte internet ulaşımını çalışma hayatında meydana getirdiği iş ile ilgisi bulunmayan bireysel hedefleri yönünde kullanması ve internet ortamında gezinmesidir. Lim ve Teo (2005)'ya göre sanal kaytarma, personelin çalışma arkadaşları ile yaptıkları iş sonucunda mesai saatleri içerisinde boş vakit geçirmesi, kişisel e-posta alması ve çalışma ortamında gerçekleştirilen sapkın bir davranış şeklidir. Blanchard ve Henle (2008) personelin sanal kaytarma durumlarını, “önemli” ve “önemli olmayan” olmak üzere sınıflandırmıştır. Önemli sanal kaytarma yasadışı dosya indirmek, yetişkin ihtiva eden sitelerde gezinme etkinliklerini kapsarken, önemli olmayan sanal kaytarma davranışı ise haber, spor, finans sitelerinde zaman geçirme ve e-posta iletmeyi kapsamaktadır. Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu, (2017), Fındıklı, (2016) ve Anandaraman vd., (2011)'ne 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. Örgütlerde sanal kaytarmanın çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Bunlar, örgütsel etkenler, örgütsel politikalar, bireysel internet kullanma kuralları, çalışma grubu normları, iş yükü, iş ile ilgili talepler, bireysel özellikler, bireysel ahlaki normlar, görev süresi, görev pozisyonu, tükenmişlik ve psikolojik durumlar şeklinde sıralanabilir (Doorn, 2011).

Literatürde bazı araştırmacılar sanal kaytarmanın bir geri çekilme davranışı (Askew vd., 2014) ve hatta bir tür işyeri ertelemesi (Lowe-Calverley ve Grieve, 2017) olabileceğini ve bunun da iş tatmininin azalmasına yol açabileceğini öne sürmüşlerdir (Batabyal ve Bhal, 2020). Ancak bazı düşünürlere de sanal kaytarmanın çalışanlar için bir başa çıkma mekanizması olarak hareket edebileceğini ve bu sayede iş kaynaklı streslerini azaltabileceklerini öne sürmektedir (Andel vd., 2019). Sanal kaytarma davranışı, personele öğrenme, deneyim kazanma ve işinde ilerleme imkânı gibi fırsatlar sağlayabilir. Bireyin ilerlemek amacı ile yaptığı sanal kaytarma davranışı, kişinin başarısını artırabilir. Sanal kaytarma davranışı istirahat etmek, stres azaltmak gibi durumlarda yapıldığında ise kişinin performansını yükseltebilir. Bunun tam tersi durumlarda, kişinin boşa zaman geçirmek istemesi, hiçbir iş yapmak istememesi amacı ile sanal kaytarma davranışında bulunması, örgüt açısından negatif bir etki oluşturabilir (Gezer ve Barutçu, 2020).

Örgüt ortak bir amaç doğrultusunda beraber hareket ederek iki veya daha fazla kişinin yönetilmesi ile oluşur. Örgütlerin, amaçlarına ulaşabilmeleri adına yapıyı oluşturan bireylerin bu durumu istemesi ve hedefleri yönünde harekete geçebilmeleri gerekmektedir. Bu doğrultuda amaç ve hedeflere ulaşılabilmesi için personelin, örgütsel bağlılığının yüksek olması önemlidir (Hicks, 1975).

Bağlılık unsuru 1970'lerde Kantor'un araştırmaları sayesinde ilgiyi kendisine çekmiştir. 1980'lerde Amerikalı idareciler başarılı olduğu izlenen 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 düzeni ve içinde bulunan kişilerin arasındaki ilişkiler örgütsel bağlılık olarak adlandırılır. Örgütsel bağlılık, çalışanların belirli bir örgütle özdeşleşme ve ona dahil olma derecesini ifade eder. Porter (1974)'a göre örgütsel bağlılık, personelin örgüte katılımı ile ilişkili ve örgütle aynılaşmasının bir sonucu olarak ifade edilir. Porter 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). O'Reilly ve Caldwell (1981)'e göre, örgütsel bağlılık bireyin üyesi olduğu düzenlemeye dair, işi sahiplenme seviyesini, örgütün değerlerine olan inancını kapsayan psikolojik bir ilişkidir. Miller ve Lee (2001)'ye göre ise örgütsel bağlılık, personelin kendisini onaylaması ve içinde bulunduğu örgüte dair emek verme arzusudur.

Allen ve Meyer (1996)'e göre örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere 3 farklı kapsamda ifade edilir. Duygusal bağlılık, personelin düzenlemeyle kendini ifade etmesi, üyesi olduğu örgüt ile eşleşmesi ve tamamlanmasıdır. Devam bağlılığı personelin, örgütten çıkması ile meydana gelecek kayıpların bilincinde olmasıdır. Devam bağlılığı, personelin örgütten çıkmak istemesinin maliyetinin, örgütte kalmasının maliyetinden fazla olmasına ilişkin farkındalığını gösterir. Normatif bağlılık ise personelin işe dair sürekliliği hakkındaki mecburiyet hissidir. Personelin göreve dair özümsemiş normatif inançları ve mecburiyet durumu seneler içerisinde kendilerine takdim ettiği kariyer ilerletme ve iş memnuniyeti gibi konuları göz önünde bulundurmaksızın, işlerinin sürekliliğini sağlamalarının ahlaki olduğunu savunmasıdır. Örgütte devam etmeyi ahlaki bir zorunluluk olarak gören personelin, yüksek düzeyde normatif bağlılığı bulunmaktadır (Allen ve Meyer, 1996).

Hizmet veren örgütlerin girdilerinden en önemlilerinden birisi insan kaynaklarıdır. İnsan kaynakları örgütte iş gören ve örgütsel amaçlar doğrultusunda bilgi ve yeteneklerini gösterebilen kişilerdir. Bir örgütün başarısı, personelin amaçları yönünde, istekli bir şekilde hareket etmesi ile ilişkilidir (Tengilimoğlu, 2005). Yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip çalışanların kurumları üzerinde ciddi ve çeşitli etkileri vardır; bunlar arasında örgütsel hedeflere ulaşma konusunda güçlü bir istek, örgütte kalma konusunda güçlü bir istek, örgütsel performansın artması, motivasyonun, aidiyetin ve örgüte bağlılığın artması, örgütlerinin etkinliğinin ve verimliliğinin artması, iş tatmininin artması, işten ayrılmanın azalması, tükenmişlik ve personel devamsızlığı yer almaktadır (Alemayehu vd., 2021). Aksine, düşük örgütsel bağlılığa sahip olmak ise hatalı hizmet üretiminin artmasına; verimliliğin ve etkinliğin düşmesine neden olabilir (Chen vd., 2015).

Davis (1982)'e göre iş tatmini, kişinin işi pozitif yönde ve haz duyulan bir his olarak değerlendirilmesinin bir sonucudur. Akıncı (2002)'ya göre iş tatmini, işin özelliğiyle, personelin talepleri birbirine bağlı olduğu vakit meydana gelen ve personelin işinden haz duymasını sağlayan bir olgudur. İş tatminini belirleyen etkenler, kişisel ve örgütsel olmak üzere iki şekildedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005). Kişisel etkenler, cinsiyet, yaş, medeni hal, hizmet süresi, kıdem, statü, mezuniyet durumu, zekâ ve benzeri faktörlerdir. Örgütsel faktörler ise işin kalitesi, idare biçimi, denetim şekli, rekabet, güvenlik hissi, ücret, ilerleme, yükselme imkanları, birlikte çalışan bireylerin oluşturduğu örgütsel alan ve çalışma koşulları olarak ifade edilebilir (Akıncı, 2002; Gemmill ve Heisler, 1972).

İş tatmini içsel ve dışsal olmak üzere iki boyuta ayrılmaktadır. İçsel iş tatmini, personelin başarılı olma hissi, herhangi bir özelliği ile güzel anılmak, kişinin yaptığı davranışların veya sözlerin çok beğenilmesi, işin kendisi, işin sorumluluğu, terfi ile ilişkili olarak görev değişikliğidir (Koroğlu, 2012). Dışsal tatmin ise kurumun idaresi, stratejileri, politikaları, 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 (Barlı, 2008). Dinham ve Scott (1998), işinden doyum alan personelin olumlu bir hali gösterdiğini, daha az devamsızlık yapma eğiliminde olduğunu, örgüte azami ölçüde yardım ettiğini ve daha fazla süreli iş yaptığını belirtmektedir. Başka bir açıdan değerlendirildiğinde, doyum almamış personelin devamsızlığının fazlaştığı, çalışma arkadaşlarına soğuk tavırlar sergilediği ve sürekli farklı bir iş bulma çabasında olduğuna rastlanmaktadır. Bu durum, çalışanın işini sahiplenmemesine ve işini gerektiği gibi yapmamasına neden olabilir. Bu çıkmaz, belli

bir süre sonra kişiyi, işten ayrılmasına veya çıkarılmasına kadar geçen negatif durumun içine sokacaktır (Dinham ve Scott, 1998; Yoon ve Jaebeom, 2003).

1.1. Sanal Kaytarma, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Teknoloji her geçen gün hızla büyümeye ve ilerlemeye devam etmektedir. İnternet teknolojisi, içinde bulunduğumuz dijital çağda toplumun ihtiyaç duyduğu temel bir ihtiyaç haline gelmiştir. İnternet, çeşitli yerlerden erişilebilen hayati bir bilgi kaynağı olarak hizmet vermektedir. İnternet kullanan kişi sayısı da artmaktadır. İnternet teknolojisinin kullanımı, yalnızca sosyal veya eğitim ortamlarında değil, aynı zamanda çeşitli olumlu ve olumsuz etkiler sağladığı için iş ortamında da giderek yaygınlaşmaktadır. Örgütlerde internet kullanımının olumsuz etkilerinden biri de çalışanların interneti işleriyle ilgisi olmayan amaçlar için kullanma davranışlarıdır. Bu davranış, sanal kaytarmadır (Lim, 2002; Henle ve Blanchard, 2008; Askew, 2014). Sanal kaytarma, bireysel, örgütsel ve durumsal olmak üzere üç faktörden etkilenir (Özler ve Polat, 2012). Örgütsel faktörler içerisinde örgütsel bağlılık ve iş tatmini yer alır (Lim ve Teo, 2005).

Sanal kaytarma kavramı, bilgi sektöründe iletişim ve bilgi teknolojilerindeki gelişmelerle sıkça incelenen konular arasında yer almaktadır. 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 davranışı, zamanında tamamlanması gereken görevleri geciktirebilir, bu da iş gecikmelerine ve tamamlanmamış görevlere yol açabilir (Muhtarom vd., 2021). Bu durumu kontrol etmenin zorluğu çalışanların performans ve verimliliğini etkilemektedir. Sanal kaytarma bazı durumlarda çalışanın küçük bir mola vererek verimini artırabilmekte, bazı durumlarda ise çalışanın verimini düşürebilmektedir. Sanal kaytarma faaliyeti kişilere ve bu bağlamda da örgüte hem olumlu hem de olumsuz getiriler sağlayabilir. Bir çalışanın bu davranışı, görevlerini tamamlayamadıkları için kuruluşa olan bağlılıklarının ihlali olarak düşünülebilir (Gezer ve Barutçu, 2020; Rahmawati vd., 2024).

Örgütsel bağlılık, bir çalışanın örgüte olan duygusal bağlılığını ifade eder (Abdillah ve Herawati, 2023). Yüksek örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar performansları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilir. Öte yandan, bir örgüt veya kuruluşun düşük düzeyde örgütsel bağlılığı varsa, bu örgütün performansını olumsuz etkileyebilir. Bir örgütün başarısı, insan kaynakları tarafından üretilen işin kalitesine bağlıdır. Buna ek olarak, örgüt performansını etkileyebilecek bir diğer faktör de iş tatminidir. Bu nedenle, her çalışanın örgütün gelişimiyle ilgili olarak yüksek bir iş tatminine sahip olması çok önemlidir. Bir işi olan her birey, doğal olarak kendilerine verilen görevleri tamamlamaktan memnuniyet arar. İş tatmini, bir bireyin meşgul olduğu işe ilişkin algısını yansıtan, iş yaşamının kalitesinin temel bir göstergesi olarak işlev görür (Dewi vd., 2023; Pardede vd., 2024). Olumlu iş ilişkileri, çalışanların iş tatminine önemli ölçüde katkıda bulunur. Ek olarak, çalışan performansı, çalışanların iş yerindeki hedeflerine ve sorumluluklarına ne kadar iyi ulaştığını ifade eder (Rahmawati vd., 2024).

Literatürde sanal kaytarmanın örgütsel bağlılık ve iş tatmini gibi pek çok değişken ile ilişkisi araştırılmıştır. Örneğin; Candan ve İnce (2016)'nin yapmış olduğu çalışmada örgütsel bağlılık ve sanal kaytarma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki, Sofyanty ve Supriyadi, (2021), Niaei vd., (2014), ve Carmeli (2005)'nin yapmış olduğu araştırmalarda, sanal kaytarma ve örgütsel bağlılığın tüm boyutları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Stanton (2002) tarafından yapılan araştırmada ise sanal kaytarma davranışı ile iş tatmini arasında zayıf ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Stanton, 2002). Halilintara ve Sobirin, (2022) ve Egenius vd. (2020) tarafından yapılan araştırmalarda ise örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Literatür incelendiğinde gerek Türkiye'de gerekse Dünya'da, sanal kaytarma, örgütsel bağlılık ve iş tatmini konularının birçok örgütte çalışıldığı görülmektedir, sağlık kurumlarında bu üç değişkenin ilişkisini doğrudan inceleyen herhangi bir çalışmayla karşılaşılmamıştır. Fakat öne çıkan bazı

çalışmalarda sanal kaytarma-örgütsel bağlılık, sanal kaytarma-iş tatmini ve örgütsel bağlılık-iş tatmini ilişkilerinin araştırıldığı görülmektedir.

II. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel 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. Bu durumu kontrol etmenin zorluğu çalışanların performans ve verimliliğini etkilemektedir. Sanal kaytarma bazı durumlarda çalışanın küçük bir mola vererek verimini artırabilmekte, bazı durumlarda ise çalışanın verimini düşürebilmektedir. Yöneticiler iyi bir idare ve yaptırım ile sanal kaytarmayı çalışanların verimliliği konusunda olumlu bir sonuca ulaştırabilir. Ulaşılan literatürde sıkça tartışılan sanal kaytarma, örgütsel bağlılık ve iş tatmininin sağlık kurumlarında birlikte araştırıldığı çalışmalara rastlanılmamasından dolayı, araştırmanın literatüre katkı sağlaması, önemini arz etmektedir. Araştırma sonuçlarının; sağlık sektöründeki çalışanlara, yöneticilere, kurumlara mevcut durum hakkında fikir edindirerek önemli katkılar sağlayacağına inanılması bir diğer önemidir.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışma evrenini, İstanbul Avrupa yakasında faaliyet gösteren, zincir hastane grubunun dört şubesinde çalışan toplam 3000 personel oluşturmaktadır. Araştırma kapsamına, seçilen hastaneler, araştırmacılar tarafından veri toplamanın kolay ve ulaşılabilir olması nedeniyle tercih edilmiştir. Örneklem tercihinde kolayda yöntem seçilmiştir. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında aşağıdaki formül kullanılmıştır (Karagöz, 2014). Çalışmada, örneklem büyüklüğü %95 güven aralığında en az 341 kişi olarak hesaplanmıştır. Araştırmada evrenin tamamına anket formu dağıtılmış fakat toplam 361 kişiden geri dönüş olmuştur. Hastanelere dağıtılan anket formları içerisinde noksan veya yanıtlandırılmamış anket formları çalışmadan çıkartılmıştır. Araştırmada toplam 350 kişiden kullanılabilir anket formu elde edilmiştir.

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

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

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

2.3. Araştırmanın Etik Yönü

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

2.4. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama işlemi için anket formundan faydalanılmıştır. Likert yapıda planlanan ölçekte “1- kesinlikle katılmıyorum ile 5- kesinlikle katılıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir.

Sosyo-Demografik Değişkenler: Cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenin durumu, kadro, ve hizmet süresi olmak üzere altı sorudan oluşmaktadır.

Sanal Kaytarma Ölçeği: Lim (2002) tarafından geliştirilmiş, Blanchard ve Henle (2008) tarafından güncellenip geliştirilmiştir. İbrahimağaoğlu (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılmıştır. Ölçek, çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarını belirlemeye yönelik 20 ifade ve önemli sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma boyutlarını kapsamaktadır. Orijinal ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,90'dır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Örgütsel bağlılık ölçeği Allen ve Meyer (1996) tarafından geliştirilmiştir. Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılmıştır. Ölçek, çalışanların örgütsel bağlılık algılarını belirlemeye yönelik 18 ifadeden oluşmaktadır. Devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutlarından oluşmaktadır. Orijinal ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,89'dur.

İş Tatmini Ölçeği: Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen, Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Minnesota İş Tatmini Ölçeği-MİDO" (Minnesota Satisfaction Questionnaire- MSQ) kullanılmıştır. Ölçek, çalışanların iş tatmini algılarını belirlemek amacı ile 20 ifadeden oluşmaktadır. Dışsal tatmin ve içsel tatmin boyutlarından oluşmaktadır. Orijinal ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,94'tür.

2.5. Veri Toplama Süreci

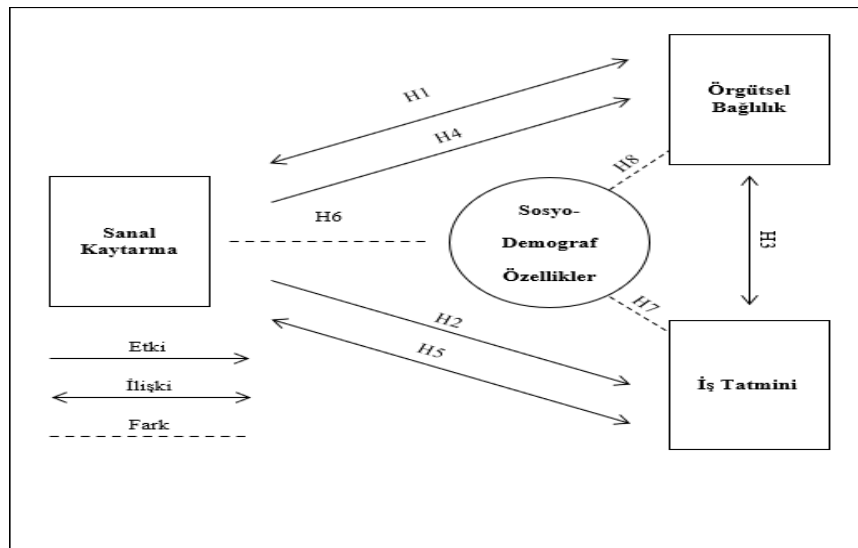
Çalışmada, özel hastanelerde çalışan personelden anket formları iki biçimde alınmıştır. Öncelikle direktörler ile birebir anket uygulaması yapılmıştır. Anket uygulaması için onlardan alınan onay sonrası insan kaynakları sorumluları ile görüşme sağlanmıştır. Hastane yönetimi anket formlarını alanda dağıtmaya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

2.6. Verilerin Analizi

Çalışmada verilerin analizinde SPSS 28.0 programı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğunu test etmek için çarpıklık ve basıklık testleri uygulanmıştır. Çalışmada parametrik analiz yöntemleri seçilmiştir (George ve Mallery, 2010). Bu kapsamda tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, korelasyon analizi, regresyon analizi ve fark analizleri kullanılmıştır. Sonuçlar %95'lik güven aralığında, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

2.7. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Şekil 1. Çalışma Modeli



Çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

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

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

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

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

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

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

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

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

2.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışma, İstanbul ilinde bulunan, 4 özel hastanede çalışan sağlık personellerinin görüşleri ile sınırlı olup, tüm sağlık çalışanlarının fikirlerini yansıtmamaktadır. Zaman ve kaynak kısıtı sebebiyle çalışma daha geniş bir örneklem grubunda gerçekleştirilememiştir. Çalışma ilgili evren ve örneklem ile sınırlıdır. Çalışma kullanılan veri toplama araçları ile sınırlıdır.

2.9. 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) katsayısı 0,90 ve yüksek düzeyde güvenilir olduğu kabul edilmiştir.

Allen ve Meyer (1996) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği 0,89 ve yüksek düzeyde güvenilir olduğu kabul edilmiştir.

Weiss vd., (1967) tarafından geliştirilen İş Tatmini Ölçeği ise 0,94 ve yüksek düzeyde güvenilir kabul edilmiştir.

Araştırmada kullanılan “Sanal Kaytarma Ölçeği”, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve “İş Tatmini Ölçeği” için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Tablo 1’de ölçeklere ilişkin güvenilirlik, çarpıklık ve basıklık testi sonuçları gösterilmiştir. Tablo 1’de sanal kaytarma maddeleri için çalışmaya katılanların yanıtlarının ortalaması $2,47 \pm 0,846$ ’dır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin ortalaması $3,09 \pm 0,511$ ’dir. İş tatmini ölçeğinin ortalaması $3,33 \pm 0,680$ ’dir. Bu bulgulara göre, çalışmaya katılan sağlık personelinin sanal kaytarma algıları düşük, örgütsel bağlılık ve iş tatmini algıları ise ortalama seviyededir.

Tablo 1. Ölçeklere Ait Güvenilirlik Analizi

Ölçek	Cronbach's Alfa	n	Çarpıklık	Basıklık	Ortalama	Standart Sapma
Sanal Kaytarma Ölçeği	0,932	20	0,153	-0,489	2,47	0,846
Önemsiz Sanal Kaytarma	0,889	9	0,384	-0,424	2,29	0,901
Önemli Sanal Kaytarma	0,902	11	-0,003	-0,732	2,7	0,946
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	0,822	18	-0,254	0,187	3,09	0,511
Duygusal Bağlılık	0,656	6	-0,358	0,662	3,42	0,64
Normatif Bağlılık	0,684	6	0,148	0,069	3,06	0,64
Devam Bağlılığı	0,728	6	0,315	0,076	2,8	0,647
İş Tatmini Ölçeği	0,939	20	-0,321	0,171	3,33	0,68
İçsel Tatmin	0,929	11	-0,58	0,69	3,38	0,746
Dışsal Tatmin	0,89	9	-0,084	-0,158	3,27	0,746

2.10. Normallik Testi

Çalışmada verilerin normal dağılıma uygunluğunu görmek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri kullanılmıştır. Tablo 1’de çarpıklık ve basıklık değerleri sırasıyla sanal kaytarma ölçeği için 0,153 ve -0,489, örgütsel bağlılık ölçeği için -0,254 ve 0,187 iş tatmini için -0,321 ve 0,171 olarak belirlenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerine göre -1,5 ile +1,5 veya -2,0 ile +2,0 arasında olması halinde veriler normal dağılım göstermektedir (George ve Mallery, 2010; Tabachnick ve Fidell, 2013). Bulgular doğrultusunda çalışmada parametrik testlerden, Anova, T testi, Regresyon Analizi ve Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır.

III. BULGULAR

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %74’ünü kadın, %26’sını erkek katılımcılar oluştururken, %41,14’ünün 18-25, %79,71’inin 26-30, %11,71’inin 31-35, %5,42’sinin 36-40 ve %12’sinin 41 yaş üzeri grubunda olduğu; %19,14’ünün lise, %47,42’sinin yüksekokul, %17,14’ünün fakülte, %8,28’inin yüksekokul, %8’inin doktora mezunu olduğu saptanmıştır. Katılımcıların medeni durumu incelendiğinde %32,8 ile bekarların fazla olduğu; %49,69 ile en fazla 1-3 yıl süreli çalıştıkları; %43 ile en fazla 11 ve üzeri yıl mesleki tecrübesinin olduğu; %44,85 ile en fazla hasta kayıt personelinde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında sanal kaytarma, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile alt boyutları arasındaki ilişkileri incelemek için Pearson korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Tablo 2’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, H_1 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, H_2 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 2. Sanal Kaytarma, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

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

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, H_3 hipotezi kabul edilmiştir.

Sanal kaytarmanın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin ölçümü için yapılan regresyon modeli Tablo 3'te görülmektedir. Model anlamlıdır ($F=10,007$; $p=0,000$). Modele göre sanal kaytarmanın ($\beta=0,167$; $p=0,02$) örgütsel bağlılığın üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisi vardır. Model örgütsel bağlılığın %2,8'ini göstermektedir ($R^2=0,028$).

Tablo 3. Sanal Kaytarmanın Örgütsel Bağlılığa 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 için tasarlanan model Tablo 4'te görülmektedir. Model anlamlıdır ($F=5,151$; $p=0,000$). Modele göre, önemli sanal kaytarmanın ($\beta=0,135$; $p=0,064$) ve önemsiz sanal kaytarmanın ($\beta=0,046$; $p=0,524$) örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır. Model örgütsel bağlılığın %2,9'unu açıklamaktadır ($R^2=0,029$).

Tablo 4. Sanal Kaytarmanın Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standartlaştırılmamış Değerler		Standartlaştırılmış Değerler	t	P	R	R ²	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 iş tatmini üzerindeki etkisinin ölçümü için yapılan regresyon modeli Tablo 5’te görülmektedir. Model istatistiksel açıdan anlamlıdır ($F=4,815$; $p=0,000$). Modele göre, sanal kaytarmanın ($\beta=0,117$; $p=0,029$) iş tatmini üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisi bulunmaktadır. Model iş tatmininin %1,4’ünü açıklamaktadır ($R^2=0,014$).

Tablo 5. Sanal Kaytarmanın İş Tatminine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standartlaştırılmamış Değerler		Standartlaştırılmış Değerler	t	p	R	R ²	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 6’da görülmektedir. Model istatistiksel açıdan anlamlıdır ($F=2,631$; $p=0,000$). Modele göre, iş tatmininin önemli sanal kaytarma ($\beta=0,024$; $p=0,745$) ve önemsiz sanal kaytarma ($\beta=0,105$; $p=0,153$) üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır. Model iş tatmininin %1,5’ini açıklamaktadır ($R^2=0,015$).

Tablo 6. Sanal Kaytarmanın Alt Boyutlarının İş Tatminine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standartlaştırılmamış Değerler		Standartlaştırılmış Değerler	t	p	R	R ²	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				

Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre sanal kaytarma, örgütsel bağlılık ve iş tatmini farklılıklarını incelemek için bağımsız örneklerde t testi ve tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır. Tablo 7’de görüleceği üzere, katılımcıların sanal kaytarma ($p=0,280$), örgütsel bağlılık ($p=0,499$) ve iş tatmini algısında ($p=0,869$) kadın ve erkek katılımcılar arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamaktadır.

Tablo 7. Katılımcıların Cinsiyetine Göre Farklılıklar

Ölçekler	Değişken	n	Ort.	S.S.	t	p
Sanal Kaytarma	Kadın	259	2,46	0,84	0,557	0,280
	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 8’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 8. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre 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 9’da 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 ($3,15\pm0,495$) katılımcılar ile $41\geq$ yaş grubu ($3,29\pm0,472$) katılımcılardan kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre daha büyük yaşlardaki idari çalışanların örgütsel bağlılık algısı, 26-30 yaş grubu idari çalışanlara göre yüksek düzeydedir.

Tablo 9. Katılımcıların Yaşlarına Göre 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		
	41 $\geq$ 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		
	41 $\geq$ 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		
	41 $\geq$ ⁵	42	3,54	0,754		

Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının öğrenim durumlarına göre farklılıklarını gösteren tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 10’da görülmektedir. Sanal kaytarma boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,033$). Fark, lise ($2,49\pm0,874$), yüksekokul ($2,51\pm0,809$) ve yüksek lisans ($2,64\pm0,854$) mezunu sağlık çalışanlarından kaynaklanmaktadır. Lisans mezunu sağlık personelinin 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 10. Katılımcıların Öğrenim Durumlarına Göre 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 11’de görülmektedir. Tabloda görüleceğe üzere, sanal kaytarma boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,035$). Fark hemşire ($2,66\pm0,972$) ve yardımcı sağlık personeli ($2,48\pm0,819$) 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 11. Katılımcıların Kadrosuna Göre 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	111	2,48	0,819		
	Hasta Danışmanı ⁴	22	22	0,794		
	Hasta Kayıt	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	111	3,09	0,529		
	Hasta Danışmanı ⁴	22	3,05	0,757		
	Hasta Kayıt	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	111	3,3	0,691		
	Hasta Danışmanı ⁴	22	3,26	0,773		
	Hasta Kayıt	157	3,32	0,683		

Tablo 12’de 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 ($3,26\pm0,527$) ve 7-9 ($3,18\pm0,567$) 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 ($3,53\pm0,709$), 4-6 yıl ($3,42\pm0,602$) 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 çalışanının iş tatmini algısına göre daha fazladır.

Tablo 12. Katılımcıların Hizmet Süresine Göre 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		

IV. 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 farklılık oluşturup oluşturmadığı da tartışılmıştır.

Çalışmada katılımcıların sanal kaytarma algısının düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde; Akca (2013)'nin yapmış olduğu çalışmada, katılımcıların iş dışı internet kullanımı araştırılmış, sanal kaytarma davranışı algısının zayıf olduğu bulunmuştur. Arık (2016), Demir vd., (2017), Özüdoğru ve Yıldırım (2020) tarafından yapılan çalışmalarda da katılımcıların sanal kaytarma düzeyleri araştırılmış ve sanal kaytarma algılarının az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada katılımcıların örgütsel bağlılık algısının orta seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde; Yücel (2020), Tetik (2012), Aydın ve Alacahan (2023) tarafından yapılan çalışmalarda da 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 olduğuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde; Yücel (2020), Şahin ve Çankır (2018) tarafından yapılan çalışmalarda da katılımcıların iş tatmini algıları orta seviyededir. 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 etkileyebilir.

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. Literatürde sanal kaytarma davranışı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen

çalışmalar bulunmaktadır. Candan ve İnce (2016)'nin yapmış olduğu çalışmada örgütsel bağlılık ve sanal kaytarma arasındaki pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Alhas (2023), Niaei vd. (2014), Garrett ve Danziger (2008a), Aladwan vd. (2021)'nin yapmış olduğu araştırmalarda, 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 etkenler arasındadır.

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), Gezer ve Barutçu (2020), Özdemir, (2016), Halilintara ve Sobirin, (2022), Egenius vd., (2020) tarafından yapılan araştırmalarda da sanal kaytarma davranışı ile iş tatmini arasında zayıf ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bunun sebebi, çalışanın yoğun iş temposunda belirli aralıklarla molalar vererek dikkatini başka işler ile meşgul etmesi, yaptığı işe tekrar dönüş sağladığında daha çok odaklanıp verimli bir performans sergilemesinden kaynaklanabilir.

Çalışmada örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre katılımcıların örgütsel bağlılığı arttıkça iş tatmini artmaktadır. İqbal vd., (2016) çalışmasında kamu ve özel sektör hastanelerindeki hemşirelerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonucunda ilgili 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), Hoş ve Oksay, (2015), Stroh vd., (2002), Türkoğlu, (2011) tarafından yapılan çalışmalarda da örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık, çalışma ortamı kapsamında olumlu ve duygusal bir tepki olarak görülebilir. Çalışanların içinde bulundukları örgütün hedeflerine, amaçlarına ve değerlerine olan inançlarının çok kuvvetli olduğu durumlarda veya kurum içinde kalma istek ve hedeflerinin çok güçlü olduğu durumlarda ortaya çıkabilir. Bu ve benzeri durumlarda örgütsel bağlılık düzeylerinde meydana gelecek artışlar duygusal bir tepki şeklinde iş tatmin düzeylerini de artırabileceği düşünülmektedir (Örücü vd., 2010).

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), Shin ve Reyes (1995) tarafından yapılan çalışmalarda da sanal kaytarmanın örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bunun sebebi, iş stresine daha yatkın olabilecek çalışanların sanal kaytarma yoluyla stresini azaltmaya çalışacak olması ve bu durumunda örgütsel bağlılıklarını etkileyebilecek olmasından kaynaklanabileceği düşüncesidir.

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), Coker, (2011), Vitak vd. (2011), Garrett ve Danziger, (2008b), Chun ve Bock'ın (2006) yapmış olduğu çalışmalarda da sanal kaytarma davranışının iş tatminini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun sebebi, çalışanın yoğun iş temposunda ara ara molalar vererek dikkatini başka işler ile meşgul etmesi, yaptığı işe tekrar dönüş sağladığında daha çok odaklanıp verimli bir performans sergilemesine ve iş tatmininin artmasına neden olabileceği düşüncesidir.

Çalışmada cinsiyet bakımından sanal kaytarma, örgütsel bağlılık ve iş tatmini boyutunda anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Demirtaş ve Çağan (2021)'in yapmış olduğu çalışmada iş tatmini ve örgütsel bağlılık boyutunda anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte Demirtaş ve Çağan (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.

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 da çalışanların iş tatmini boyutunda medeni duruma göre bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ağırbaş (2019), Çankır (2019) ve Çalışkan (2016) tarafından yapılan çalışmalarda çalışanların örgütsel bağlılığının medeni duruma göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunu sebebinin günümüzde bireylerin sorumluluk bilincinin yüksek olmasından dolayı olabileceği düşünülmektedir.

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 doyumunu düzeyleri açısından anlamlı farklılığa ulaşılmamıştır. Farklı çalışmalarda farklı sonuçlarında ortaya çıktığı görülmüştür. Ünal vd. (2001) tarafından hekimler üzerinde yapılan çalışmada yaşlı olmanın iş doyumunu artırıcı 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 doyumunu ve yaş arasında anlamlı farklılık olmadığı yönünde bulgular ortaya koyan çalışmaların varlığı da gözlemlenmiştir (Avşaroğlu vd., 2005; Dinham ve Scott, 1998). 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 doyumunu 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), Garrett ve Dangizer (2008a)'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 Sarica (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 sebebinin çalışmanın uygulandığı örneklem grubundan kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

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 sanal kaytarma davranışlarını daha fazla yaptıkları görülmüştür. Garrett ve Dangizer (2008a)'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.

Çalışmada hizmet süresi bakımından örgütsel bağlılık ve iş tatmini boyutunda anlamlı fark bulunmaktadır. Uzun yıllar hizmet veren çalışanın 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), Karataş ve Güleş (2010) tarafından 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 artabilir. Buna bağlı olarak sanal kaytarma algısı düşebilir.

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 düşebilir ve sanal kaytarma algısı da artabilir. Ulaşılan bir diğer sonuç ise sanal kaytarma iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir. Bunun nedeni personelin, motivasyonun düşmesi, tek düze bir iş hayatında çalışması, yaptığı işi tüm ayrıntıları ile deneyimleyip uyguladıktan sonra farklı işler üretmek istemesine bağlı olabilir.

Bu sonuçlar doğrultusunda, personelin örgütsel bağlılığı ve iş tatminini artırarak sanal kaytarma davranışını en aza düşürmek adına; internet kullanımı için farklı metotlar düşünülmesi, çalışana mola sürelerinde motive edici etkinlikler düzenlenmesi, bireysel çalışma yerine takım çalışmasının teşvik edilmesi, katılımcı yönetim anlayışının benimsenmesi, ihtiyaçlar doğrultusunda eğitimlerin düzenlenmesi ve performansa dayalı adil bir ücret politikasının oluşturulması önerilmektedir.

Araştırma yalnızca İstanbul ilinde bulunan dört özel hastanenin personeli üzerinde gerçekleştiği için çalışmada yer alan konuyla ilgili genelleme yapılması mümkün olmamaktadır. Bu çalışmada, gelecek zamanlarda diğer özel ve kamu hastanelerindeki sağlık çalışanlarının da dahil olduğu kapsamlı yeni araştırmaların yapılması önerilmektedir. Bundan sonra sanal kaytarma davranışları, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile ilgili farklı sebep ve sonuçlar ortaya çıkarabilecek yeni çalışmaların yapılması önerilmektedir.

Etik Kurul İzni: Çalışma için İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Fen Sosyal ve Girişimsel Olmayan Sağlık Bilimleri Etik Kurulu'ndan 2022/12-945 sayı ile izin alınmıştır.

KAYNAKLAR

- Abdillah, M.A., & Herawati, J. (2023). Pengaruh kepemimpinan demokrasi, keadilan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di cafe basa-basi yogyakarta. *Seminar Psikologi Universitas*, 23(1), 3283-3288.
- Aghaz, A., & Sheikh, A. (2016). Cyberloafing and job burnout. *Journal Computer Human Behavior*, 62, 51-60.
- Ağırbaş, Ö. (2019). Presenteizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: spor genel müdürlüğü çalışanları üzerine bir araştırma. *Business & Management Studies:China-An International Journal*, 7(4), 1291-1310.
- Akca, A. (2013). Okul yöneticilerinin iş dışı internet kullanım (siber aylıklık) davranışlarının incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe iş gören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(4), 1-25.

- Aladwan, A.M., Muala, A.L. & Salleh, S.H. (2021). Cyberloafing as a mediating variable in the relationship between workload and organizational commitment. *Management Science Letters*, 11(3), 1013-1022.
- Alemayehu, D., Ololo, S. & Siraneh, Y. (2021). Organizational commitment and Associated factors among Health Professionals Working in Public Health Facilities of Benchsheko Zone Southwest Ethiopia. In.: Research Square.
- Alhas, F. (2023). Sanal kaytarmanın bir nedeni örgütsel bağlılığın azalması mıdır? *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 156-184.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *Journal Of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
- Anandarajan, M., Simmers, C. A., & D'ovidio, R. (2011). Exploring The underlying structure of personal web usage in the workplace. *Cyberpsychology, Behavior, And Social Networking*, 14(10), 577-583.
- Andel, S.A., Kessler, S.R., Pindek, S., Kleinman, G. & Spector, P.E. (2019). Is cyberloafing more complex than we originally thought? Cyberloafing as a coping response to workplace aggression exposure. *Computers in Human Behavior*, 101, 124-130.
- Arık, M. (2016). Eğitim fakültelerinde çalışan öğretim elemanlarının sanal kaytarma düzeylerinin yordayıcısı olarak örgüt iklimi İstanbul ili örneği. *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- Askew, K. (2014). Explaining cyberloafing: the role of the theory of planned behavior. *Computers in Human Behavior*, 36, 510-519.
- Askew, K., Buckner, J.E., Taing, M.U., Ilie, A., Bauer, J.A. & Coover, M.D. (2014), Explaining cyberloafing: the role of the theory of planned behavior. *Computers in Human Behavior*, 36, 510-519.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M.E. & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- Aydın, S., & Alacahan, O. (2023). Examination of individual factors affecting organizational commitment through healthcare workers, *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 24 (2), 241-256.
- Bakshi, J, Sharma, K, & Kumar, M. (2011). Organizational commitment as predictor of organizational citizenship behavior. *European Journal of Business and Management*, 3(4), 78-87.
- Barlı, Ö. (2008). *Davranış bilimleri ve örgütlerde davranış*. Aktif Yayınevi.
- Batabyal, S.K., & Bhal, K.T. (2020), Traditional cyberloafing, mobile cyberloafing and personal mobile-internet loafing in business organizations: exploring cognitive ethical logics. *Journal of Information, Communication and Ethics in Society*, 18(4), 631-647.
- Baycan, A. (1985). Analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.

- 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.
- Candan, H., & İnce, M. (2016). Siber kaytarma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik emniyet çalışanları üzerine bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 229-235.
- Carmeli, A. (2005). Exploring determinants of job involvement: an empirical test among senior executives. *International Journal Of Manpower*, 26(5), 457-472.
- Chen, S.Y., Wu, W.C., Chang, C.S., Lin, C.T., Kung, J.Y., Weng, H.C., Lin, Y.T., & Lee, S.I. (2015). Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC Health Serv Res*, 15, 363.
- Chun, Z.Y. & Bock, G. (2006). Why employees do non-work-related computing: an investigation of factors affecting nwrc in a workplace. *The Tenth Pacific Asia Conference On Information Systems, PACIS*.
- Coker, B.L.S. (2011). Freedom to surf: the positive effects of workplace internet leisure browsingintwe, *New Technology Work and Employment*, 11, 238-247.
- Çalışkan, Z. (2016). Kamu hastane birlikleri performansının pabón lasso modeli ile analizi. *Sosyal Güvence*, 10, 1-24.
- Çankır, B. (2019). Örgütlerde duygusal bağlılık ve performans ilişkisi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 155-177.
- Çavuşoğlu, S., & Palamutçuoğlu, B.T. (2017). İş tatmininin sanal kaytarma üzerindeki etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 430-444.
- Davis, K. (1982). *Human Behavior At Work*. New Delhi.
- Demir, İ.B., Ürek, D., & Uğurluoğlu, Ö. (2017). Sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının işte üretkenliklerine etkisi. *Online Academic Journal of Information Technology*, 8(30), 291-303.
- Demirtaş, Z. & Çağan, H. (2021). Öğretmenlerin örgütsel çekicilik ile iş doyumu algıları arasındaki ilişki. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(20), 295-309.
- Dewi, I.A.A.S., Padnyawati, K.D., & Pramuki, N.M.W.A. (2023). *Pengaruh Profesionalisme Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Badan Pengawas Lembaga Perkreditan Desa Se-Kabupaten Badung*. 119–130.
- Dinham, S., & Scott, C. (1998). An international comparative study of teacher satisfaction, motivation and health: Australia, England and New Zealand. *Paper Presented At The American Educational Research Association*, 81-84.
- Doorn, O.V.N. (2011). Cyberloafing: a multi-dimensional construct placed in a theoretical framework, *Master Thesis*.
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The effect of job satisfaction on employee performance through loyalty at credit union (cu) corporation of east kutai district, east kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10). 480-489.
- Fındıklı, M. (2016). Sanal kaytarma ve iş performansı ilişkisi: sağlık ve tekstil sektörü çalışanlarının karşılaştırılması. *International Journal Of Social Inquiry*, 9(1), 33-62.

- Garrett, R.K. & Danziger, J.N. (2008). On cyberslacking: workplace status and personal internet use at work. *Cyberpsychology & Behavior*, 11(3): 287-292.
- Garrett, R.K., & Danziger, J.N. (2008). Disaffection or expected outcomes: Understanding personal internet use during work. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13, 937-958.
- Gedik, A. & Üstüner, M. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisi: Bir meta analiz çalışması. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 41-57.
- Gemmill, G.R., & Heisler, W.J. (1972). Machiavellianism as a factor in managerial job strain, job satisfaction, and upward mobility. *Academy of Management Journal*, 15(1), 51-62.
- George, D., & Mallery, P. (2010). SPSS For Windows Step by Step. Boston: A Simple Guide and Reference.
- Gezer, H. & Barutçu, E. (2020). Sanal kaytarma ile iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *İnternet Uygulamaları ve Yönetimi Dergisi*, 11(1), 35-48.
- Halilintara, R., & Sobirin, A. (2022). *The influence of training and organizational commitment on employee performance through. Job Satisfaction*. 1(5), 1-22.
- Henle, C., & Blanchard, A. (2008). The interaction of work stressors and organisational sanctions on cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 20(3), 383-400.
- Hicks, H. & Gullett, R. (1975). *The Management of Organizations*. McGraw Hill.
- Hoş, C., & Oksay, A. (2015). Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.
- İbrahimağaoğlu, Ö. (2019). Sanal kaytarma ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: reklamcılık ve bankacılık sektörü işgörenlerine yönelik bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(40), 230-257.
- İqbal, K., Siddig, A. & Takreem. K. (2016). Job satisfaction and organizational commitment: a case study of hospitals in pakistan peshawar. *Journal Of Psychology And Behavioral Sciences*, 2(2), 197.
- Kaplan, M. & Çetinkaya, A.Ş. (2014). Sanal kaytarma ve demografik özellikler açısından farklılıklar: otel işletmelerinde bir araştırma. *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 26-34.
- Karagöz, Y. (2014). *SPSS 21.1 uygulamalı biyoistatistik*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karakaş, A. & Gökmen, G. (2018). Kamu çalışanlarında iş tatmini, duygusal emek ve iş stresi: Konya’da bir araştırma. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(3),99-127.
- Karataş, S., & Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Köroğlu, Ö. (2012). İçsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: turist rehberleri üzerinde bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 275-289.
- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in singapore: an exploratory study. *Information and Management*, 42(8), 1081-1093.

- Lim, V.K.G. (2002). The it way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, (23), 675-694.
- Linn, L. S., Yager, J., & Cope, D. (1985). Health status, job satisfaction, job stress and life satisfaction among academic and clinical faculty. *JAMA*, 254(19), 2775-2782.
- Lowe-Calverley, E., & Grieve, R. (2017). Web of deceit: relationships between the dark triad, perceived ability to deceive and cyberloafing. *Cyberpsychology*, 11(2), 5.
- McBride, D., LeVasseur, S.A. & Li, D. (2015). Nursing performance and mobile phone use: are nurses aware of their performance decrements?. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4797662/>.
- Miller, D., & Lee, J. (2001). The people make the process: Commitment to employees, decision making, and performance. *Journal of Management*, 27(2), 163-189.
- Mohammed, F., & Eleswed, M. (2013). Job satisfaction and organizational commitment: a correlational study in Bahrain. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(5), 43-53.
- Muhtarom, A., Suprpto, H., & Sa'adah, F. (2021). Pengaruh locus of control, organizational commitment, dan perilaku cyberloafing terhadap kinerja pegawai di era kebiasaan baru (studi pada pegawai perumda bpr. bank daerah lamongan). *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 115-125.
- Niaei, M., Peidaei, M.M., & Nasiripour, A.A. (2014). The relation between staff cyberloafing and organizational commitment in organization of environmental protection. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(7), 59-71.
- O'reilly, C. & Caldwell, D.F. (1981). The commitment and job tenure of new employees: some evidence of postdecisional justification. *Administrative Science Quarterly*, 26.
- Özler, D.E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: determinants and impacts. *International Journal of EBusiness and EGovernment Studies*, 4(2), 1-15.
- Örücü, E., Kılıç, R., & Şimşir, S. (2010). Organizasyonlarda iş tatmini uygulamaları ve örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Bandırma İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13, 1-14.
- Özdemir, A. (2016). Sanal kaytarmanın iş tatmini üzerine etkisi: Aksaray üniversitesi örneği. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Özkalp, E., Aydın, U., & Tekeli, S. (2012). Sapkın örgütsel davranışlar ve çalışma yaşamında yeni bir olgu: sanal kaytarma ve iş ilişkilerine etkisi. *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*, 18-33.
- Özüdoğru, M., & Yıldırım, Y.T. (2020). Sanal kaytarma ve işgören performansı ilişkisinde iş stresinin düzenleyici etkisinin incelenmesi: sağlık sektöründe bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 467-490.
- Pardede, J., Mariatin, E., & Ginting, E.D.J. (2024). The impact of organizational commitment and job satisfaction on cyberloafing to employees. *Quest Journals Journal of Research in Humanities and Social Science*, 12(6), 83-88.
- Pelit, E., & Öztürk, Y. (2010). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş doyum düzeyleri: sayfiye ve şehir otel işletmeleri iş görenleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 43-72.

- Porter E. (1974). The contributions of industrial organization to strategic management. *The Academy Of Management Review*, 6(4), 609-620.
- Prasad S., Lim V. K. & Chen D.J. (2010). Self-Regulation, individual characteristics and cyberloafing. *Pacific Asia Conference on Information Systems*.
- Rahmawati, I., Wijono, D., & Nurani, P.A. (2024). The influence of cyberloafing behavior, organizational commitment, and locus of control on employee performance through job satisfaction as a mediating variable at cv. maketees industries. *Atlantis Press*, 46-51.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2005). Örgütsel psikoloji. Alfa Aktüel Basım Yayın.
- Saracel, N. Taşseven, Ö. & Kaynak, E. (2016). Türkiye’de çalışan y kuşağında iş tatmini motivasyon ilişkisi. *Social Sciences Research Journal*, 5(1), 50-79.
- Sarıca, H. (2019). Öğretmenlerin siber kaytarma davranışları ile işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişki. *Yüksek Lisans Tezi*. Denizli.
- Shin, H. S. & Reyes, P. (1995). Teacher commitment and job satisfaction: A causal analysis. *Journal of School Leadership*, 5(1), 22-39.
- Sofyanty, D., & Supriyadi, T. (2021). Cyberloafing ditinjau dari kontrol diri dan kepuasan kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(2), 135-146.
- Stanton, J.M. (2002). Company profile of the frequent internet user. *Communications of the ACM*, 45(1), 55-59.
- Suma, S. & Lesha, J. (2013). Job satisfaction and organizational commitment: The case of Shkodra municipality. *European Scientific Journal*, 9(17), 41-51.
- Şahin, S., & Çankır, B. (2018). İş tatmininin iş performansına etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolü: satış ve pazarlama sektöründe bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17, 389-402.
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics*. USA: Pearson Education Limited.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet İşletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 23-45.
- Tetik, S. (2012). Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 4(1), 275-286.
- Tett, R.P. & Meyer J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Türkçapar, Ü. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi. *GEFAD*, 32(2), 331-346.
- Türkoğlu, H. (2011). İş tatmini, örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir uygulama. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Ünal, S., Karlıdağ, R. & Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin yaşam doyumunu düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4, 113-118.

- Vitak, J., Crouse, J. & LaRose, R. (2011). Personal internet use at work: understanding cyberslacking. <http://www.sciencedirect.com/science/journal/07475632>, (24.10.2016).
- Wasti, S.A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 401-410
- Weiss, D.J., Dawis R.V., England G.W. & Lofquist L.H. (1967). Manual for the minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22.
- Yılmaz, A. & Dil, Ş.M. (2008). Örgüte bağlılık mı, bağımlılık mı? örgütsel bağlılığın boyutları ile iş tatmini ilişkisinin kamu sektöründe araştırılması. *Akademik Araştırmalar Dergisi*, 36, 113-132.
- Yoon, M.H., & Jaebeom, S. (2003). Organizational citizenship behaviours and service quality as external effectiveness of contact employees. *Journal of Business Research*, 56(8), 597- 611.
- Yücel, M.Y. (2020). Çalışanlarda örgütsel bağlılığın iş tatmini ve örgütsel sinizm ile ilişkisinin incelenmesi. Şanlıurfa organize sanayi bölgesinde çalışanlar üzerine bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Gaziantep.

