

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**SAĞLIK PERSONELİNİN SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARI İLE
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ: BİR KAMU HASTANESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ
BERAT KARACA

İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

TEZ DANIŞMANI:
DOÇ. DR. ARZU KARACA

TUNCELİ – 2018

**T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**SAĞLIK PERSONELİNİN SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARI İLE
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ: BİR KAMU HASTANESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BERAT KARACA

10120100114

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 27 Haziran 2018

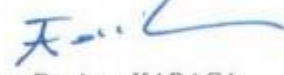
Tezin Savunulduğu Tarih : 9 Temmuz 2018

TEZ DANIŞMANI:

DOÇ. DR. ARZU KARACA

TEMMUZ - 2018

Berat KARACA tarafından hazırlanan "SAĞLIK PERSONELİNİN SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARI İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: BİR KAMU HASTANESİ ÖRNEĞİ" adlı bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.



Doç. Dr. Arzu KARACA

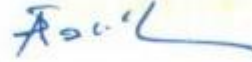
Tez Yöneticisi

Bu çalışma, jürimiz tarafından oy birliği/oy çokluğu ile İşletme Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir. Bu tez, Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tez yazım kurallarına uygundur.

Başkan: Doç. Dr. Erkan Turan DEMİREL (F.Ü)



Üye: Doç. Dr. Arzu KARACA (M.Ü)



Üye: Dr. Öğr. Üyesi Gül GÜN (M.Ü)



Tarih: 09.07.2018

Dr. Öğr. Üyesi Zeynel ÇILGIN

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Bu tez çalışması pek çok kişinin desteği ve katkıları ile yazıldı. Başta öğrencisi olduğum 2015 yılından bu yana içten yaklaşımları ile beni cesaretlendiren, iyi niyetini ve desteğini esirgemeyen, hayatıma kattıklarını asla unutmayacağım, değerli danışman hocam Doç. Dr. Arzu KARACA'ya teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

Ayrıca, çalışmanın bilgi edinme aşamasında, lisans ve yüksek lisans dönemlerinde büyük desteklerini gördüğüm saygıdeğer hocalarıma da tek tek teşekkürlerimi iletiyorum. Elbette, maddi ve manevi desteklerini hiç esirgemeyen değerli aileme, eşime ve biricik kızım Asel'e gönülden teşekkür ederim.

Berat KARACA
TUNCELİ /2018

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “sağlık personelinin sanal kaytarma davranışları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir kamu hastanesi örneği” başlıklı bu çalışmanın bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Berat KARACA



ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı; örgütsel özdeşleşme ile sanal kaytarma türü davranışlar arasındaki ilişkileri tespit etmek olarak belirlenmiştir. Bunun yanı sıra araştırmanın ikincil amaçları; sağlık çalışanlarının, mesai saatlerinde iş dışı amaçlarla internet kullanım düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve yaş bağımsız değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Bu araştırma ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilen nicel bir araştırmadır.

Bu amaçlarla hazırlanan veri toplama aracı, araştırmanın evrenini oluşturan Elazığ Devlet Hastanesinde çalışan 632 yardımcı sağlık personelinin 189'una uygulanmıştır. Verilerin toplanmasında üç form kullanılmıştır. İlk bölümde demografik bilgilere yönelik sorular, ikinci bölümde “örgütsel özdeşleşme ölçeği” ve son bölümde “sanal kaytarma ölçeği” yer almaktadır. Verilerin analizinde, frekans dağılımları, ortalama, standart sapma değerleri ortaya konmuş, faktör analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon katsayıları analizi ve regresyon testleri uygulanarak yorumlanmıştır.

Araştırma sonucunda, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri arttıkça, sanal kaytarma davranışlarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca erkeklerin, evlilerin, gençlerin, yüksek eğitim seviyesine sahip olanların, daha fazla meslekte çalışmış olanların kadınlara, bekârlara, yaşlılara ve daha düşük eğitim seviyesine sahip olanlara nazaran daha fazla sanal kaytarma davranışı sergiledikleri ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel özdeşleşme, Sanal kaytarma, Sağlık çalışanları

ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND CYBERLOAFING LEVELS OF HEALTH CARE PROFESSIONALS: A PUBLIC HOSPITAL SAMPLE

The main objective of this research is to determine the relationship between organizational identification and cyberloafing behaviors. Secondary objectives of the research are to examine health care professionals' internet usage levels for non-business purposes during working hours according to variables of gender, marital status, educational status and age. This research is a quantitative conducted with research relational screening model.

The data collection tool prepared for these purposes has been applied to 189 health care professionals from total of 632 working in Elazığ State Hospital which is the population of the research. Data collection tool is consisted of questions related to demographic information, "organizational identification scale" and "cyberloafing scale".

According to results of the research; it has been seen that as the level of organizational identification of employees is increased, their cyberloafing behavior is decreased. In addition, men, married and young health care professionals, the professionals with higher educational backgrounds and more occupational experience have been shown more cyberloafing behaviors than women, singles, elders and the professionals with lower educational backgrounds.

Keywords: Organizational identification, Cyberloafing, Health care professionals

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No :
ÖNSÖZ	II
YEMİN METNİ	III
ÖZET.....	IV
ABSTRACT.....	V
İÇİNDEKİLER	VI
TABLO LİSTESİ	VIII
ŞEKİLLER LİSTESİ	IX
EKLER LİSTESİ	X
KISALTMALAR LİSTESİ.....	XI
GİRİŞ	1
1. SANAL KAYTARMA.....	4
1.1. İşyerinde İnternet Kullanımı ve Sanal Kaytarma	4
1.2. Sanal Kaytarma Kavramı	7
1.3. Sanal Kaytarma Tipolojisi.....	14
1.4. Sanal Kaytarmanın Öncülleri	17
1.4.1. Örgütsel ve İş İle İlgili Faktörler:.....	17
1.4.2. Bireysel Faktörler	19
2. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME	24
2.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı	24
2.2. Örgütsel Özdeşleşme Tanımları	25
2.3. Örgütsel Özdeşleşme Kavramının Gelişimi	28
2.4. Sosyal Kimlik Teorisi.....	30
2.5. Örgütsel Özdeşleşme Tipolojisi ve Özdeşleşme Süreci	32
2.6. Örgütsel Özdeşleşmenin Boyutları Ve Odakları	34
2.7. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi ve Sonuçları.....	34
2.8. Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri.....	36
2.9. Örgütsel Özdeşleşmenin Karanlık Yüzü	37
3. SAĞLIK PERSONELİNİN SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARI İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: BİR KAMU HASTANESİ ÖRNEĞİ	39
3.1. UYGULAMA	39

3.1.1.	Araştırmanın Önemi ve Katkısı.....	39
3.1.2.	Araştırmanın Hipotezleri.....	40
3.1.3.	Araştırmanın Evreni ve Örneklemei	41
3.1.4.	Araştırma Etiği	41
3.1.5.	Araştırmanın Varsayımları	41
3.1.6.	Araştırmanın Sınırlılıkları	41
3.1.7.	Araştırmanın Ölçeği	42
3.1.8.	Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilikleri Ve Güvenilirlikleri.....	43
3.2.	BULGULAR.....	47
3.2.1.	Demografik Bulgular.....	47
3.2.2.	Çalışanların “Örgütsel Özdeşleşme” Ölçeğine Katılma Düzeyleri:.....	49
3.2.3.	Çalışanların “Sanal Kaytarma Davranışları” Ölçeğine Katılma Düzeyleri:.....	50
3.2.4.	Örgütsel Özdeşleşme ve Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeklerine İçinde Yer Alan İfadelere Katılma Düzeylerinin Araştırmaya Katılanların Cinsiyetleri Açısından Farklılıkları 51	
3.2.5.	Örgütsel Özdeşleşme ve Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeklerine İçinde Yer Alan İfadelere Katılma Düzeylerinin Araştırmaya Katılanların Yaşları Açısından Farklılıkları.....	52
3.2.6.	Örgütsel Özdeşleşme ve Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeklerine İçinde Yer Alan İfadelere Katılma Düzeylerinin Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumları Açısından Farklılıkları.....	53
3.2.7.	Örgütsel Özdeşleşme ve Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeklerine İçinde Yer Alan İfadelere Katılma Düzeylerinin Araştırmaya Katılanların Medeni Durumları Açısından Farklılıkları.....	54
3.2.8.	Örgütsel Özdeşleşme ve Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeklerine İçinde Yer Alan İfadelere Katılma Düzeylerinin Araştırmaya Katılanların Unvanları Açısından Farklılıkları .	54
3.2.9.	Örgütsel Özdeşleşme ve Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeklerine İçinde Yer Alan İfadelere Katılma Düzeylerinin Araştırmaya Katılanların Toplam Çalışma Süreleri Açısından Farklılıkları.....	55
3.2.10.	Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine Katılma Düzeyleri ile Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeğine Katılma Düzeyleri Arasındaki İlişkiler.....	56
	SONUÇ VE ÖNERİLER	58
	KAYNAKÇA.....	63
	ÖZGEÇMİŞ	75

TABLO LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 1. Bazı Sanal Kaytarma Araştırmalarının Özeti	10
Tablo 2. Örgütsel Özdeşleşme Tanımları ve Temel Özellikleri	27
Tablo 3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi Sonuçları....	44
Tablo 4. Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi Sonuçları.....	45
Tablo 5. Ankete Katılanların Sosyo-Demografik Özellikleri.....	47
Tablo 6. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği İfadelerine Katılma Düzeyleri.....	49
Tablo 7. Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeği İfadelerine Katılma Düzeyleri.....	50
Tablo 8. Örgütsel Özdeşleşme ve Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Araştırmaya Katılanların Cinsiyetleri Açısından Farklılıkları.....	51
Tablo 9. Örgütsel Özdeşleşme ve Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Araştırmaya Katılanların Yaşları Açısından Farklılıkları.....	52
Tablo 10. Örgütsel Özdeşleşme ve Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Araştırmaya Katılanların Öğrenim Durumları Açısında Farklılıkları.....	53
Tablo 11. Örgütsel Özdeşleşme ve Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Araştırmaya Katılanların Medeni Durumları Açısından Farklılıkları.....	54
Tablo 12. Örgütsel Özdeşleşme ve Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Araştırmaya Katılanların Unvanları Açısından Farklılıkları.....	55
Tablo 13. Örgütsel Özdeşleşme ve Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Araştırmaya Katılanların Toplam Çalışma Süreleri Açısından Farklılıkları.....	55
Tablo 14. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine Katılma Düzeyleri ile Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeğine Katılma Düzeyleri Arasındaki İlişkiler.....	56

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No

Şekil 1. Özdeşleşme Süreci33



EKLER LİSTESİ

Sayfa No:

EK – 1 : ANKET FORMU..... 73



KISALTMALAR LİSTESİ

ABD:	Amerika Birleşik Devletleri
BİT:	Bilgi İşlem Teknolojilerinin
CBS:	Coğrafi Bilgi Sistemlerini
İK:	İnsan Kaynakları
İKY:	İnsan Kaynakları Yönetimi
KİK:	Kişisel İnternet Kullanımı
PWU:	Personal Web Use
TDK:	Türk Dil Kurumu



GİRİŞ

Günümüzde işyerlerinde internetin kullanımının yaygınlaşması maliyetlerin düşürülmesi, hizmetin hızlanması, iletişimin hızlı ve etkin hale gelmesi, müşteri memnuniyetinin artırılması gibi pek çok faydasının yanı sıra işgörenlerce mesai saatlerinde iş dışı özel amaçlarla da kullanılması söz konusudur.

Bilgi teknolojileri alanında çalışan yöneticilere göre, tahminen, işgörenlerin haftalık iş dışı konularla ilgili iş saatlerinde internet kullanımı haftada 6 saatin üzerindedir (Firoz vd., 2006). Bazı araştırma sonuçlarına göre işgörenlerin iş dışı konularda çalışma saatleri içindeki internet kullanım süresi haftada 3 saatten günde 2.5 saate kadar değişmektedir (Greenfield ve Davis, 2002; Mills vd., 2001). Singapur'da yapılan bir başka çalışmada ise bu süre günde 2.4 saat olarak bulunmuştur (Lim, 2002). İnternet bağımlılığının alkol, madde ve kumar bağımlılığından sonra yeni bir bağımlılık olarak ortaya çıktığını ileri sürmektedir.

Sanal kaytarma işyerinde kişisel internet kullanımı, şahsi e-postaları kontrol etme ve günlük gazetelere göz atmaktan, sosyal paylaşım sitelerine girmekten, sanal alışveriş yapmaktan, müstehcen içerikli sitelere girmek veya kumar, bahis gibi yasal olmayan sitelere girmeye veya telif hakkı ödemeyi gerektiren müzik, film, yazılım programı vb. indirmeye kadar çok geniş bir yelpazedeki davranışları kapsamaktadır. Görüldüğü üzere bu geniş yelpaze içindeki eylemlerin bir kısmı nispeten kabul edilebilir veya masum davranışlar iken bazıları da bireysel ve örgütsel büyük zararlara yol açabilecek yasal ve maddi sorumluluklarla karşı karşıya getirebilen, asla izin verilmemesi gereken boyutta ciddi eylemlerdir.

Sanal kaytarma davranışları çalışanların zamanını alması dolayısıyla uzun molalar nedeniyle işi yetiştirememeye verimlilik ve zaman kayıplarına yol açmaktadır. Organizasyona yönelik olası yasal yaptırımlar veya internet hatlarının yoğunlaşması ve yapılan işin yavaşlaması gibi örgütsel açıdan pek çok kayba yol açabilmektedir.

Fakat bunların yanı sıra iş ve özel yaşam arasındaki sınırlar günümüzde kalkmıştır. Çalışanlar mesai saatleri dışında da bilgisayar ve internet teknolojilerini kullanarak özel yaşamlarında işle ilgili konularda zaman geçirmekte, telekonferanslara katılmakta, e-mail alıp göndermektedir. Aynı şekilde mesai saatlerinde izin kullanarak dışarıda halledecekleri bankacılık, sigortacılık, eğitim vb işlerini de işyerinde internet kullanarak hızlıca

yapabilmektedirler. Anlaşılacağı üzere bu yüzyılda iş hayatı ile özel hayat arasındaki zamanlar birbirinin içine girmiş durumdadır. Bu nedenle bazı sanal kaytarma davranışları zaman ve iş kayıplarının yaşanmasını da engelleyebilmektedir. Ayrıca sıkıcı, monoton iş saatleri içinde birkaç dakikalık küçük molalar vererek sevdiği veya kişisel şeyler ile ilgilenebilir mesela bir şarkı dinleyerek zaman harcamak kişiye bir yenilenme, küçük bir mola verme şansı da vermektedir. Yenilenmiş bir şekilde işine geri dönen çalışan çok daha tatminkar ve mutlu olarak görevini yapacaktır. Bunun yanı sıra internetin sunduğu öğrenme, yeni ve yaratıcı fikirler ortaya çıkarma potansiyelinden de yararlanacaklardır.

Burada önemli olan işyerinin internet ağlarının maddi veya yasal zararlara yol açabilecek işler için kullanılmamasının yanı sıra işlerin gecikmemesi veya ertelenmemiş olmasıdır. Yöneticiler bu konuda örgüt normlarının belirlenmesinde hangi davranışların tolere edilebileceğinin hangilerinin ise kesinlikle yasaklanması hatta işten çıkarılma gerekçesi dahi olabileceğini netleştirmeli, bu konuda örgüt politikaları oluşturmalıdır.

Bugünün yöneticileri örgütlerini benimsemiş, sahiplenmiş, kendi değerleri ile örgüt değerleri arasında bir uyumun yaşandığı örgütüne bağlı çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Örgütün ve örgüte mensup kişilerin aynı değerleri, hedefleri, arzuları ve amaçları paylaşma derecesi örgütsel özdeşleşme olarak nitelendirilmektedir. Örgüt kültürünü benimsemiş, değerlerini kabullenmiş çalışanlar rakip firma veya kurumlara karşı daha büyük ve güçlü bir ekip gibi çalışmaya başlar. Biz kültürü yaratılması bu nedenle çok önemlidir. Bunun başarılması durumunda ise çalışanlar mensubu oldukları örgütle gurur duyar ve örgüt içerisinde üstlendiği rolden daha çok keyif alır. Örgüt ve çalışanların değer ve inançlarındaki bu yakınlık; verimlilik, üretkenlik, müşteri hizmetleri, ürün kalitesi gibi birçok konuda olumlu yönde etki sağlayacaktır. Çünkü çalışanlar ve mensubu oldukları örgüt aynı hedefler ve vizyon doğrultusunda hareket edecektir.

Bu doğrultuda bu tez çalışmasında, sanal kaytarma davranışını azaltacağı düşünülen bir örgütsel değişken olarak örgütsel özdeşleşmenin sanal kaytarma davranışları üzerinde etkisinin olup olmadığı varsa bu ilişkinin ortaya koyulması amaçlanmıştır.

Bu çerçevede öncelikle tezin birinci bölümünde sanal kaytarma kavramı tanımlanarak, türleri, nedenleri, sonuçları üzerinde durulmuştur. İkinci bölümde sanal kaytarma davranışını azaltma yönünde etkileyeceği varsayılan örgütsel özdeşleşme kavramı ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Tezin üçüncü bölümünde ise örgütsel özdeşleşme ile

sanal kaytarma davranışları arasındaki etkileşimi ve ilişkiyi ortaya koyabilmek amacıyla sağlık çalışanları üzerinde bir araştırmaya yer verilmiştir. Son olarak yöneticilere yönelik, sanal kaytarma davranışını azaltabilecek bir takım önerilerde bulunulmuştur. Bilim insanlarına da daha sonraki çalışmalar için bazı öneriler getirilmiştir.



1. SANAL KAYTARMA

Bu bölümde işyerlerinde internet kullanımını ve bununla ortaya çıkan sanal kaytarma davranışları üzerinde durulacaktır. Öncelikle sanal kaytarma kavramı tanımlanacak daha sonra tipolojisi, öncülleri ve sonuçları ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

1.1. İşyerinde İnternet Kullanımı ve Sanal Kaytarma

Günümüzde internet; iş, iletişim, eğlence, alışveriş ve en önemlisi bilgiye ulaşmak için en sık kullanılan platformlardan biri haline almıştır. İnsanın, bilgiyi saklama, paylaşma ve ona kolayca ulaşma istek ve ihtiyacından ortaya çıkan internet, birçok bilgisayar sistemini TCP/IP protokolüyle birbirine bağlayan ve gittikçe büyüyen küresel bir iletişim ağıdır. İnsanların yaşam biçimlerini değiştiren internetin sosyal hayat üzerinde yaptığı olumlu etkilerden birkaçını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (URL-1, 2018);

- İnternetin yaygınlaşmasıyla birlikte e-şehir, e-acil, e-sağlık, e-sosyal güvenlik, e-eğitim, e-ekonomi, e-bakanlık gibi doğumdan ölüme kadar olan süreçte görülen ve insanların temel ihtiyaçlarının internet üzerinden karşılanması anlamına gelen e-hayat ve çevrimiçi (online) uygulamaları her geçen gün artmaktadır.
- İnternet teknolojilerinin kamu hizmetlerinde kullanılmaya başlamasıyla birlikte e-devlet kavramı ortaya çıkmış ve kamu sektörünün işleyiş verimliliği büyük ölçüde artmıştır.
- İnternetle yeni bir eğitim anlayışı ortaya çıkmıştır. Bu anlayışa göre geleneksel okur-yazarlık yetersiz kalmış, bilgisayar okur-yazarlığı terimi ortaya çıkmıştır.
- İnternet, iş ve iş gücünün niteliğiyle birlikte örgütlenme biçimini de etkilemiştir. İnternetle coğrafi sınırlar ortadan kalkmış, satıcı ile alıcının buluşma noktası olan pazarlar farklı bir boyut kazanmış ve satıcılar tüm dünyayı müşteri kabul ederek ticari faaliyetlerini internet tabanlı sistemlere kaydırmışlardır.
- İnternetle elektronik yayıncılık kavramı, basılı yayıncılık kavramının yerini almış, herkes tarafından tercih edilen ve kullanılan bir araç haline gelmiştir.
- İnternetle, güvenlik birimleri, klasik güvenlik yaklaşımları yerine, gelişen teknolojileri kullanarak suçla mücadele etmektedirler.

- Yerel yönetimlerde meydana gelebilecek kriz veya afetten (deprem, yangın, su baskını gibi) en az zarar ve kayıpla çıkmak için Coğrafi Bilgi Sistemlerini (CBS) etkin bir şekilde kullanmaktadır.

Hızlı internet bağlantısına sahip tabletler ve cep telefonları gibi taşınabilir aygıtların kullanımının artmasıyla çalışanlar her yerde internete kolayca ulaşır hale gelmişlerdir. Bundan ötürü günümüzde kamu hizmetlerinden, bireysel iletişime kadar pek çok şey internet sayesinde hızlıca gerçekleşmektedir. İnternet vasıtasıyla, bu ve bunlara benzer pek çok uygulama yapılmakta ve benzer uygulamaların daha da artacağı beklenmektedir. Bunların yanı sıra internet iş dünyasında da yaygın olarak kullanılmakta ve işletmecilik uygulamalarına bambaşka kapılar açarak, esneklik kazandırmaktadır.

Sanal işletmeler, sanal ticaret uygulamaları, sanal takımlar ve sanal ofisler gibi pek çok yenilikler bu yüzyılda internetin yaygınlaşmasıyla hayatımızda var olmaya başlamıştır. İnternetin iş yaşamına getirdiği kolaylıklar maliyetlerin aşağı çekilmesi, ürün yaşam döngüsünün kısılması, bilgiye kolay ulaşım, dünya genelinde ticaretin yaygınlaşması, daha kolay pazarlama, üretim ile Ar-ge uygulamaları şeklinde ifade edilebilir.

Özellikle internet işletmelerde insan kaynakları uygulamalarında pek çok değişikliğe yol açmıştır. Bilgi İşlem Teknolojilerinin (BİT) gelişmesiyle insan kaynakları yönetimi (İKY) fonksiyonları da elektronik hale gelmiş, İK süreçleri BİT tabanlı insan kaynakları yönetimi sayesinde daha hızlı, verimli ve sonuç odaklı olarak yürütülebilmektedir. BİT ve internet kullanımı, bir yandan işletmelerin maliyetlerinin azaltılması, ürün yaşam süresinin kısılması, ürün ve hizmetlerin daha kolay pazarlanmasında önemli rol oynarken (Anandarajan vd., 2000:69), diğer yandan pek çok İK süreçlerini iyileştirmeye ve değiştirmeye de imkan sağlamaktadır. Günümüzde işletmelerin çalışanlarına ulaşmalarına yönelik beklentilerinin arttığı öne sürülmekte, BİT aracılığıyla çalışanların boş zamanlarında bile işle ilgili mesajlara ya da sorunlara derhal yanıt vermek zorunda kaldıkları belirtilmektedir (Derks ve Bakker, 2014:411;Akt: Seçer ve Özgür, 2017:150).

İş yerlerinde bu kadar yaygın bilgisayar ve internet kullanılmazken çalışanların iş hayatları ve özel hayatları daha keskin sınırlarla ayrıldı. Fakat günümüzde bireyler internet kullanımıyla birlikte mesai saatleri dışında ya da hafta sonları da işleri ile daha fazla meşgul olmakta, işleriyle ilgili projeler hazırlamakta, e-mail alıp göndermekte, tele

konferanslara katılmakta aynı şekilde bankacılık işlemleri gibi, iş dışı e-mail atmak gibi, e-devlet uygulamalarından yararlanmak gibi pek çok şahsi işlerini de mesai saatlerinde yapmaktadır. Kısacası çalışanların iş ile özel yaşamları iç içe geçmiş durumdadır.

Newswise (2013) göre işyerlerinde internet kullanan çalışanların %60 ile %80 arasında yaklaşık 1,5 saatlerini işle ilgisi olmayan faaliyetler için interneti kullandıklarını iddia etmektedir. Ayrıca, ABD’de yetişkinlerin %64’ünün kişisel internetlerini kullanarak e-mail hesabına, sosyal ağlara veya eğlenme amacıyla sitelere girdiğini, kontrolsüz internet kullanımının çok yaygın olduğu belirtilmektedir (Aku, 2017:28).

Sanal kaytarma fenomeni, işyerlerinde bu tür davranışları azaltmak için teknik olarak bazı stratejiler yaygın şekilde benimsenerek uygulanıyor olmasına rağmen bu konu hala bilim adamları, yöneticiler ve örgütler için önemli bir ilgi alanı olmaya devam etmektedir (Aku, 2017:24-25). Sanal kaytarma sapkın işyeri davranışının en yaygınlarından biri olarak görülmekte ve çok ciddi örgütsel verimlilikte ayrıca gelirden kayıplara neden olduğu belirtilmektedir (Corgnet vd., 2015; Mahatanankoon, 2006). Son zamanlarda ABD’deki çalışanların yaklaşık % 64’ünün iş saatlerinde işlerini yürütmek için bilgisayarları kullandığı ve örgütsel verimlilikte yaklaşık % 30-40 düşüşün yaşandığı ifade edilmektedir (Jandaghi vd., 2015; Nazareth ve Choi, 2014).

Bilgisayar ve internet kullanımının bu denli artması toplumda yeni bağımlılıkların ortaya çıkmasına yol açmıştır. İnternet bağımlılığı da bunlardan bir tanesidir. İnternet bağımlılığı rahatsızlığı ilk olarak Ivan Goldberg (1999) tarafından nedensiz kumar rahatsızlığından esinlenerek tanımlanmaya çalışılmıştır. Özellikle internette kalma süresini arttırma isteği ve gereğinden daha uzun süre harcama bireyin günlük yaşamlarını aksatmalarına veya çalışma saatleri içerisinde de internet kullanma eğilimlerinin artmasına yol açmaktadır. Bu durum ise sanal kaytarmanın kapılarını açmaktadır.

Günümüzde pek çok işletme, verimsiz internet kullanımını ortadan kaldırmak için genellikle şirket politikaları oluşturma, çalışanların internet kullanımlarını gözetleyen, filtreleyen programlar kullanma, uygun olmayan kullanımları cezalandırma gibi bir takım uygulamalar ile sanal kaytarmayı azaltmaya çalışmaktadırlar. Ancak çoğu zaman çalışanlar kendilerini kurallara, teftişlere rağmen teknolojinin cazibesinden alıkoymamaktadır.

1.2. Sanal Kaytarma Kavramı

Sanal kaytarma, kaytarmanın günümüz bilgi teknolojileri ile birlikte hayatımıza giren en son ve en sık rastlanan bir türüdür. Sanal kaytarma ilk olarak 1995 yılında Kamins tarafından çalışanların işyerlerinde işle ilgili olmayan aktiviteler için bilgi ve iletişim teknolojilerinin yanlış kullanımı şeklinde tanımlanmıştır (Jandaghi vd., 2015). Son zamanlarda, sanal kaytarma için çalışanların iş yerlerinde işle ilgili olmayan faaliyetler için bilgisayarları ve akıllı mobil cihazları kullanması şeklinde tanımlanması en yaygın tanım olarak karşımıza çıkmaktadır (Jamaluddin vd., 2015). Düzenli çalışma saatleri içinde işgörenlerin kişisel amaçlarla internet kullanımı, gönüllü olarak gerçekleştirilen ve internette haber okumadan pornografik yayınları izlemeye kadar uzanan bir dizi davranışı kapsamaktadır (Anandarajan vd., 2011). Sanal kaytarma, çalışanın, mesai saatleri içerisinde, çalıştığı işletmenin internet bağlantısını kişisel amaçlarına yönelik olarak kullanması olarak tanımlanmaktadır (Lim, 2002; 675).

Özkalp ve arkadaşları (2012:22) ise bu kavramı; “bilgi ve iletişim teknolojilerinin çalışanların işten kaytarmak amacıyla zamanını boşa geçirmek veya kendi amaçları doğrultusunda internet, Facebook ve kişisel elektronik posta kullanımlarıyla ortaya çıkan boşta geçen zamanlar” şeklinde, Örucü ve Yıldız (2014) da “iş amaçlı kullanım için sunulmuş olan bilgisayar ve internet sistemlerinin kişisel amaçlar için kullanılması” olarak açıklamışlardır.

Ünal ve Tekdemir (2015) ise yapılan çalışmalarda ulaşılan tanımlardan yola çıkarak sanal kaytarmanın “kaytarma eylemi mi” yoksa “işyerine ait bilişim teknolojilerinin kullanımı mı” karmaşasını yaşamışlardır. Sanal kaytarma, çalışma saatleri içerisinde iş yeri internet bağlantısını kullanarak veya kendi imkânları ile internet bağlantısı sağlayarak yapılması gereken işleri aksatarak kendi işleri ile ilgilenmesi veya eğlence amaçlı sörf yapmasıdır. Kaytarma olabilmesi için temelde bakılması gereken yapılan eylemin iş yerinde yapılması ve örgütün işlerinin akışını aksatması veya işlerin ertelenmesidir. Bunun internet üzerinden yapılıyor olması ise sanal kaytarmayı doğurmaktadır. Bu geniş yelpaze içindeki eylemlerin bir kısmı iş yeri telefonundan evi aramak gibi masum bir ihtiyaç olarak değerlendirilebilirken diğer bir kısmı ise örgütleri birtakım yasal ve maddi sorumluluklarla karşı karşıya getirebilen, asla izin verilmemesi gereken eylemler olarak karşımıza çıkmaktadır (Ünal ve Tekdemir: 2015:96).

Sanal kaytarma kavramı bu alandaki yazında cyberlacking (sanal miskinlik), cyber deviance (sanal sapkınlık), cyberloafing (sanal kaytarma), cyberbludging (sanal aylaklık), cyber abuse (kötüye kullanılan sanal), problematic cyber use (problemlı sanal kullanımı), on-line loafing (online kaytarma), cyber addiction (sanal bağımlılığı), non work-related computing (iş ile ilgili olmayan bilgisayar kullanımı), personal web usage at work (iş yerinde kişisel internet kullanımı), cyber dependency (sanal bağımlılık), cyber addiction disorder (sanal bağımlılığı bozukluğu) şeklinde kullanılmaktadır. Türkiye'deki çalışmalarda ise sanal kaytarma, siber aylaklık, sanal sapkınlık kavramlarının sıklıkla kullanıldığını görmek mümkündür.

Sanal kaytarma; çalışanların, iş saatleri içerisinde iş yeri internet bağlantısını özel işleri için kullanmasıdır. Başka bir deyişle, sanal kaytarma, bireyin çalışma saatleri içinde iş yeri internet bağlantısını veya kendi bağlantısını kullanarak e-posta alma ve gönderme, sanal siteler üzerinden alışveriş yapma, bankacılık işlerini yapma, borsa ve finans işlemleri yapma, internette srf yapma, iş arama sitelerini ziyaret etme, sosyal ağlara katılma, eğence amaçlı video izleme, sanal toplulukları ziyaret etme, online gazete veya dergi okuma, oyun oynama, müzik, film veya video indirme gibi işlemlerde bulunmasını ifade etmektedir (Lim, 2002).

Sanal Kaytarma rgte Zararlı Mı Yoksa Yararlı Mı?

Sanal kaytarma davranışlarının örgüt açısından zararları ve yararları konusunda pek çok araştırmacı farklı görüşler dile getirmişlerdir. Bazı araştırmacılar bu tür davranışların örgüt için oldukça zararlı, iş düzenini bozan, maddi ve yasal kayıplara yol açabilen bir olgu olduğunu iddia etmektedirler. Bir başka grup yazar ise sanal kaytarmanın iddia edildiği kadar büyük sorunlar yaratmayacağı aksine monotonluktan sıkılan çalışanlar için iyi bir öğrenme fırsatı yaratabileceğini savunmaktadırlar.

İnternetin yaygınlaşmasıyla birlikte işyerlerinde sanal kaytarma konusu çok popüler bir hale gelmiştir. Bu tür davranışlar yöneticiler tarafından kolaylıkla fark edilmeyen, engellenmesi ve azaltılması zor ve büyük lde kurumsal zararlara neden olabilmektedir. Yaratabileceği olumsuz durumlardan bazılarını iş etkinliğinin ve verimliliğin düşmesi, müşteri memnuniyetinde azalma, e-hırsızlıklara daha fazla olanak sağlanması, casus / zararlı yazılımların ağa bulaşma riski vb. şeklinde sıralanabilir. Sanal kaytarmalık genellikle negatif ve işyerlerinde olmaması gereken bir olgu olarak kabul edilmekte,

verimliliği düşürerek şirketlere milyarlarca dolar maliyetler getiren, bilişim güvenlik maliyetlerini artıran, bilgisayar ağlarında aşırı yüklenmelere sebep olan, hukuki ve cezai sorumluluk riski getiren bir kavramdır.

Bir diğer bakış açısı ise, sanal kayırmalığı boşa zaman geçirme, gereksiz ve uzun telefon görüşmeleri yapma gibi işlevsel olmayan işyeri davranışlarının başka bir çeşidi olarak görmektedir. Bu davranışlar yönetilmeli, kontrol altına alınmalı, takip edilmeli, önlem alınmalı ve disipline edilmelidir (Block, 2001:226).

Görüldüğü üzere sanal kayırtarma, bazı yazarlar tarafından olumsuz bir durum olarak değerlendirilirken bir başka grup ise tersini savunarak bireye yaratıcılık, esneklik ve öğrenme ortamı sağladığı için tamamen zararlı kabul edilemeyeceğini iddia etmektedirler. Bu konuda Keklik ve arkadaşlarının (2015) araştırmalarında sanal kayırtarma davranışlarının çalışanların örgütsel öğrenme kapasitesi üzerindeki etkisini ölçmeyi amaçlamışlar ve bu davranışların bireylerin katılımcı karar alma ve dış çevre ile etkileşimden kaynaklanan örgütsel öğrenme kapasitesini olumlu olarak etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Carlson ve arkadaşları (2016) işyerlerinde hem görev odaklı ve hem ilişki kurma odaklı faaliyetlerin eş zamanlı olarak yürütülebileceğini destekleyerek sosyal medyanın kullanımını desteklenmesi gerektiğine dikkat çekmektedir. Ayrıca önemsiz sanal kayırtarma davranışları sayesinde çalışanların günlük rutin işlerinden bir nebze uzaklaşarak iş stresini atmaları nedeniyle olumlu olarak değerlendirilebileceği de iddia edilmektedir (Ugrin ve Pearson, 2013).

İnternet kullanımının çalışanların daha fazla bilgiye rahatça ulaşma, örgütün verimliliği artırma (Seymour ve Nadesan, 2007:544), iş stresini azaltma, iş tatmini ve yaratıcılığı artırma (Vitik vd., 2011:1752) gibi işyerine katkılarının olacağını araştırmalar göstermektedir. Bununla birlikte işyerinde kişisel amaçlı internet kullanımı, insan zamanının verimli kullanılmamasına yol açarken (Lim ve Teo, 2005:1083) bazen de işletmelerin yasal birtakım problemler de yaşamasına neden olabilmektedir (Kaplan ve Öğüt, 2012:592). Üstelik mobil cihazlarla da internet erişiminin yaygınlaşmasıyla bu durum çok daha büyük sorun haline gelmektedir. Siber kayırtarma eylemlerinde sürekli bir artış yaşanırken, işverenler bu durumdan kaygı duymaktadırlar (Andreassen vd., 2014). Üst düzey yöneticilerin çoğunluğu, işgörenlerin işle ilgisi olmayan amaçlarla internet kullanımı

nedeniyle verimlilik düzeylerinin zarar gördüğünü belirtmektedirler. Aşağıdaki Tablo. 1’de sanal kaytarmanın farklı değişkenlerle olan ilişkilerini inceleyen çalışmaları ve elde edilen sonuçları görmek mümkündür.

Tablo 1. Bazı Sanal Kaytarma Araştırmalarının Özeti

Yazarlar	Araştırma evreni	İş boyutları ve iş çıktıları	Sanal Kaytarma ile İlişkisi
Blanchard ve Henle (2008)	ABD MBA öğrencileri	İşyeri normları	Küçük NWRC faaliyetleri ile pozitif ilişki; Ciddi NWRC faaliyetleri ile ilişki yok NWRC ile ilişkisi
Blau et al. (2006)	ABD tıbbi teknoloji uzmanları	Zaman suiistimali	Zaman bağımlılığı ile pozitif ilişki
Bock et al. (2010)	Çin ve Singapur işçileri	İşyeri normları	İşyeri normları ile NWRC niyeti arasında pozitif ilişki
D’Abate (2005)	ABD işçileri	İş can sıkıntısı İşyeri normları	Ankete katılanların yarısından fazlası NWRC ile ilgili işten kaynaklanan can sıkıntısı ile ilgilidir. Çoğu katılımcı, NWRC'ye katılma olasılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir, çünkü kurumun kültürel normları bu davranışı anladı ve kabul etti.
D’Arcy and Devaraj (2012)	ABD işçileri	Uzaktan çalışma	Olumlu ilişki
Eastin et al. (2007)	ABD kar amacı gütmeyen bir	işte can sıkıntısı iş stresi	İş can sıkıntısı ile pozitif ilişki İş stresi ile ilişki yok

	kuruluştaki işçiler		
Garrett and Danziger (2008)	ABD işçileri	İş memnuniyeti İş taahhüdü İş stresi	İş tatmini ile ilişki yok İş taahhüdü ile negatif ilişki İş stresi ile ilişki yok
Garrett and Danziger	ABD işçileri	İş özerkliği	Olumlu ilişki
Henle and Blanchard	ABD MBA öğrencileri	İş stresi Rutin İnternet kullanımı İş rolü belirsizliği	Rol belirsizliği ve rol çatışması ile pozitif ilişki; rol ile negatif ilişki aşırı yüklenme Rutin İnternet kullanımı ile pozitif ilişki Siberloafing ile pozitif ilişki
Lavoie and Pychyl [2001]	İnternet erişimli Kuzey Amerikalılar	Stres giderici	Olumlu ilişki
Lee et al. [2007]	ABD işçileri	İş, iş yükü İşyeri normları	İş yükü ile negatif ilişki İşyeri normları ile NWRC niyeti arasında pozitif ilişki
Lieberman et al. [2011]	New York feribot binen kişiler	İşyeri normları	Olumlu ilişki
Li et al. (2010)	İnternet kullanım politikasına tabi çalışanlar	İlginç iş hayatı	Çalışanların neden böyle yaptıklarını anlamak
Lim et al. (2002)	Singapur işçileri	İş stratejisi	Yorumlar ilişkiyi öneriyor

Lim and Teo (2005)	Singapur işçileri	İşyeri normları	Yanıt verenlerin% 88'i, işyerinde başkalarını da algıladığında kabul edilebilir olduğunu bildirmiştir.
Mahatanankoon et al. (2004)	ABD MBA öğrencileri	İş memnuniyeti	İlişki yok
Mastrangelo et al. (2006)	ABD işçileri	İş tatmini İnternet erişimi	İş tatmini ile ilişki yok İşyerinde yakın zamanda İnternet'e ulaşan ve tersine çalışan NWRC çalışanlarının pozitif ilişkisi
Pee et al. (2008)	Singapur yarı zamanlı lisansüstü öğrencileri	İşyeri normları	İşyeri normları ile pozitif ilişki
Stanton (2002)	ABD profesyonel mühendislik topluluğunun üyeleri	İş memnuniyeti İş taahhüdü	İş tatmini ile pozitif ilişki İş taahhüdü ile ilişkisi yok
Strader et al. (2011)	ABD MBA öğrencileri	İşyerinde internette zaman geçirme fırsatı	NWRC faaliyetlerinin kabul edilebilir olduğu algısıyla olumlu ilişki
Ugrin et al. (2007)	Asya, Hint, ABD işçileri	İş stresi İş özerkliği	Yorumlar iş stresi ile ilişkiyi öneriyor İş özerkliği ile olumlu ilişki

Vitak et al. (2011)	ABD işçileri	İş tatmini Can sıkıntısı / tekrarlayan çalışma ortamı Yaraticı çalışma ortamları Rutin İnternet kullanımı	İş tatmini ile ilişki yok Tekrar eden çalışma ortamı ile ilişki yok Yaraticı çalışma ortamları ile pozitif ilişki Rutin İnternet kullanımı ile pozitif ilişki
---------------------	--------------	---	---

Kaynak: Fichtner, J. R. ve Strader, T. J. (2014). Non-work-related computing and job characteristics: Literature review and future research directions. *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, 4(4), 65-79, S.77-79.

Sosyal medyanın binlerce kişi tarafından kullanılmasının yanı sıra taşınabilir cihazlardan da internete kolayca erişilmesi çalışanların işyeri ağırları dışında da mesai saatlerinde iş dışı amaçlı internet kullanımları artırmaktadır. Bu durum internette uzun zaman internette sörf yapılmasına hatta çalışanların blog ya da forumlarda paylaştıkları öznel yorumlarıyla kurumlarına dahi yasal sorumluluk yüklemesine bazen de zararlı bilgisayar virüslerini örgüt ağlarına bulaşmasına neden olabilmektedirler. Bu iki bakış açısının yanı sıra üçüncü bir bakış açısı ise aynı kavramı siber etkinlik olarak görmekte, yoğun çaba gerektiren işlerde mola vermek gibi verimliliği artıran bir eylem olarak kabul etmektedir. Ayrıca, kişisel internet kullanımı, giderek harmanlanan iş ve kişisel yaşamı yönetmek için bir yol olabilmektedir. Kişisel internet kullanımı, hafta boyunca günde sekiz saat çalışmak durumunda olan kişilerin özel işlerini işyerinden ayrılmadan halledebilmelerine olanak tanımaktadır. Sonuç olarak kişisel internet kullanımı, 21.yy'ın sürekli öğrenen ve kendini geliştiren çalışanlarına katkıda bulunmaktadır (Anandarajan ve Simmers, 2004:3). İşletmeler, çalışanlarda öğrenmeyi teşvik etmek için çevrimiçi platformları, sosyal ağları ve yeteneklerini geliştirebilecekleri ortamları giderek daha fazla kullanmaktadır.

1.3. Sanal Kaytarma Tipolojisi

Bu alandaki yazın incelendiğinde sanal kaytarma davranışlarının farklı yazarlar tarafından çeşitli şekillerde sınıflandırıldığını görmek mümkündür. Aşağıda bu sınıflandırmalardan bazılarına yer verilmiştir:

Sanal kaytarma etkinliklerine ilişkin sınıflandırma işlevleri açısından Li ve Chung (2006:1069) tarafından şu şekilde ayrılmıştır.

- sosyal işlev (sosyal çevre ile iletişim amacıyla kullanılması),
- enformasyonel işlev (bilgi toplama, öğrenme ve araştırma amacıyla kullanılması),
- eğlence işlevi (zevkli zaman geçirmek, eğlenmek amacıyla kullanılması),
- sanal duygusal işlev (kumar/bahis veya flört gibi diğer amaçlarla kullanılması)

Sanal kaytarma davranışları Doorn (2011:7) tarafından ilgili alan yazından derlenerek dört grupta sınıflandırılmıştır. Bunlar;

- Öğrenme/Kendini Geliştirme Davranışı (Development Behaviour): Öğrenme/Kendini Geliştirme davranışı sanal kaytarma etkinliklerini bir öğrenme ortamı olarak görür. Bu açıdan bakıldığında bu davranışlar bireyin gelecekte hem kendisi hem de işletmesi yararına kullanabilecekleri yeni bilgi, deneyim, yetkinlik geliştirme ortamı sağlar (Belanger ve Slyke, 2002: 64; Akt: Akça, 2013:10).
- Yenilenme Davranışı (Recovery Behaviour): Yenilenme davranışı çalışanların huzurunu dikkate alır. Sanal kaytarmalık huzursuzluğu ve sıkıntıyı azaltır. Böylelikle hem çalışanlar hem de örgüt olumlu yönde etkilenir (Lim ve Chen, 2009:12; Akt: Akça, 2013:10).
- Sapkın Davranış (Deviant Behaviour): Sapkın davranış sanal kaytarmalığı örgütsel hedeflerle bağdaşmayan ve istenmeyen bir davranış olarak görür. Siber aylıklık, örgütlerde verimliliği düşürmek vb. olumsuz sonuçlar doğurur (Weatherbee, 2010: 38; Young, 2010: 477; Akt: Akça, 2013:10).
- Bağımlılık Davranışı (Addiction Behaviour): Bu davranış sanal kaytarmalık ile meşgul olmanın bir bağımlılık olarak gerçekleştiğini ve sonuçta problemlili bir davranış olduğunu savunur.
- Bu alanda Anandarajan ve diğerlerinin (2004:69), yaptıkları araştırma sonucunda Kişisel İnternet Kullanımı (KİK), (Personal Web Use -PWU) olarak ifade ettikleri

sanal kaytarmalık davranışlarını dört gruba ayırmışlar ve aşağıdaki şekilde isimlendirmişlerdir:

- Suistimale Açık KİK (Disruptive PWU): Bu davranışlar genellikle kişisel internet kullanımının negatif yönü olarak kabul edilen davranışlardır ve bazı kaynaklarda “İnternet Suistimali” veya “Sanal kaytarmalık” şeklinde ifade edilmektedir. Bu gruba giren davranışlar, yetişkinlere özel sitelere girme, çevrimiçi oyun oynama ve müzik indirme şeklindedir. Bu davranışların kişisel olarak bazı negatif sonuçları olduğu gibi, bu davranışlar örgüt açısından da çok büyük riskleri beraberinde getirmektedir. Bu davranışlarla ilgili önlem almayan kuruluşlar, hukuki, cezai ve finansal açıdan zarar görebilir ve sorumluluk altına girebilir (Mills, vd. 2001: 39). İnternette yazılım, video ve müzik indirme etkinlikleri kuruluşa ait sistemde potansiyel virüs girme tehdidi oluşturmakta, ayrıca kuruluşa ait internet bant genişliğinde gereksiz trafik yaratmakta ve depolama ünitelerinin boşa kullanılmasına sebep olmaktadır (Mills, 2001:42).
- Dinlenme Amaçlı KİK (Recreational PWU): Bu grup amaçsızca web sitelerinde dolaşma, hafta sonu için sosyal aktivite programlarını inceleme, hobi ve ilgi alanlarıyla ilgili araştırma yapma, satın almayı düşündüğü ürünlerle ilgili bilgi toplama gibi etkinlikleri kapsamaktadır. Her ne kadar bu davranışlar gündelik ve eğlenceye dayalı olsa da, çalışanın işyerindeki itibarını ve iş güvenliğini risk altına sokmaktadır. Öyle ki, alınan bu risk, kişinin edindiği kazanımlardan çok daha ağır basmaktadır (Anandarajan vd., 2004:70).
- Kişisel Öğrenme Amaçlı KİK (Personal Learning PWU): Bu gruba giren davranışlar, örgüt hakkında çıkan haberleri araştırma, mesleki gelişime katkı sağlayacak siteleri ve mesleki birlik kuruluşlarının sitelerini ziyaret etme, güncel haberleri takip etme etkinlikleridir. Bu grup örgüt için pek çok dolaylı fayda barındırmaktadır. Görünüşe göre interneti bilgi toplamak için bir araç olarak görerek yeni bilgi öğrenme amacıyla kullanılması kendini geliştirmesine yardımcı olmaktadır. Ayrıca bazen bu tür etkinlikler işgörenlerin monoton iş saatlerinde işe biraz mola vererek sıkıcılığı azaltmalarına, iş streslerini atmalarına imkan tanımaktadır. Bu nedenle, sonuçları itibariyle dolaylı olarak verimliliği artırabilir. Ayrıca bu grup verimliliği direkt olarak artıran bazı faydaları da beraberinde getirmektedir. Bu davranışlar, eğitimsel materyallere, gündemdeki olaylara, haberlere ve kuruluşa ait bilgilere erişimi de kapsamaktadır. Bu sayede çalışanların

daha donanımlı ve eğitimli hale gelmesi sağlanmakta, bu da verimliliğin sadece nicelik olarak değil nitelik olarak da artmasını sağlamaktadır (Anandarajan vd., 2004:70).

- Belirsiz KİK (Ambiguous PWU): Bu grup en küçük ve en belirsiz grup olduğundan hakkında yorum yapmak oldukça güçtür. Bu paradoksal grup sadece üç davranışı içermektedir. Bunlar; kuruluşu hakkında sanal bir sohbet odasında tartışma yapmak, devlet kurumlarının internet sitelerini ziyaret etmek ve sanal sohbet odalarında diğer kuruluşlarla ilgili bilgi toplamaktır. Çalışanın kuruluşa ait gizli bilgileri ifşa etmesi veya iftira atması durumunda kuruluş veya rakipleri sorumlu tutulabilir. Ancak bu görüşmeler rekabet anlayışının güçlenmesi açısından bir kazanç da olabilir (Anandarajan vd., 2004, 71).

En yaygın olarak kabul edilen sınıflandırma ise Blanchard ve Henle (2008), tarafından yapıldığı görülmektedir. Bu araştırmacılar işyerinde sergilenen her sanal kaytarma davranışının aynı şekilde değerlendirilemeyeceğini, sonuçlarının birbirinden çok farklı olduğunu, bazı davranışlar kolayca tolere edilebilecekken bazı davranışların ise asla kabul edilemeyeceğini söylemektedirler. Örneğin, işyerinde e-posta kontrol etmekle, pornografik sitelere girilmesi benzer etkiye sahip sanal kaytarma davranışı elbette olamaz. Bu bakış açısıyla sanal kaytarma davranışları incelendiğinde, önem açısından “önemsiz sanal kaytarma davranışları ve önemli sanal kaytarma davranışları” şeklinde ikiye ayrıldığı görülmektedir.

- Önemsiz (Minör) Sanal Kaytarma, kişisel e-posta gönderme/alma, haber ve finans sitelerini takip etme ve çevrimiçi alışveriş yapmak gibi bazı etkinliklerini içermektedir (Blanchard ve Henle, 2008:1076). Bu tür davranışlar kısa sürdüğü ve kurumlara yasal sorumluluklar yüklediği için nispeten zararsız olduğu söylenebilir. Ancak uzun süreli önemsiz sanal aylıklık davranışları kurumlara üretkenlik açısından zarar verebilmektedir.
- Önemli (Majör) Sanal Kaytarma ise, çevrimiçi sohbet odaları, anlık mesajlaşma, blog sitelerini takip etme, çevrimiçi kumar/bahis oynama, pornografik siteleri ziyaret etme ve müzik indirme gibi etkinlikleri kapsamaktadır (Blanchard ve Henle, 2008:1076). Bu tür davranışlar çalışanların mesai içinde uzun süre harcamaları ve etik ve yasal açıdan sorun teşkil ettiği için zararlı olarak değerlendirilebilirler.

1.4. Sanal Kaytarmanın Öncülleri

Bu başlık altında işyerlerinde iş dışı amaçlarla bilgisayar ve internet kullanımına sebep olduğu değerlendirilen bir takım öncüller ve bunlara ilişkin araştırmalara yer verilecektir. Sanal kaytarma davranışları hem örgütsel ve iş ile ilgili faktörler hem de bireysel faktörleri içermektedir.

1.4.1. Örgütsel ve İş İle İlgili Faktörler:

1.4.1.1. Örgütsel Politikalar:

Örgütsel politikalar açısından işyerleri farklı uygulamalar görülebilmektedir. Bazı işyerlerinin internet kullanım politikası çok esnek olabilmekte, çalışanın işyerinde kendisine ait bilgisayarını, interneti kullanabilme özgürlüğü sunabilmektedir. Bazı işletmelerde ise işyerinde mesai saatleri içinde şahsi cep telefonlarının kullanılmasına hatta internetin kullanılmasına dahi izin verilmemektedir.

1.4.1.2. İnternet Politikası :

Günümüzde hem kamu kurumlarında hem de özel sektör işletmelerinde çalışanlarının internet kullanımına ilişkin denetim ve filtrelemeler ile sınırlamalar getiren internet politikaları göze çarpmaktadır. İnternet politikalarının çalışanların davranışlarını düzenleme amacına hizmet ettiği ve sanal kaytarma davranışlarıyla ilgili önemli bir rol üstlendiği bilimsel olarak kanıtlanmıştır (Lim ve Teo, 2005:1082). Buna karşın, Blanchard ve Henle (2008)'in iddiasına göre, örgütsel politikalar çalışanların sanal kaytarma davranışlarını azaltmayacaktır, çalışan yöneticisine yakalanan kadar bu tür davranışlara devam edecektir.

Alan yazındaki bu çelişkiler sanal kaytarmayla örgütsel açıdan nasıl mücadele edileceğine ilişkin karar vermeyi zorlaştırmaktadır. Anandarajan ve Simmers (2004) örgütlerde denetim faaliyetleri yerine özgürlüğe ilişkin dengeleyici eylemlerin önemini vurgulamaktadır.

1.4.1.3. İşyerinde Kendi Bilgisayarını Kullan (Bring Your Own Hardware) Politikası:

İşyerinde “kendi bilgisayarını kullan” politikası, son dönemlerde oluşturulmuş yeni bir işyeri anlayışıdır. Bu politika, çalışanların örgütün kendilerine sağlayacağı donanım yerine, ayrılan bir bütçe ile kendi bilgisayarlarını satın alma imkânı sağlar.

Çalışanların kişisel internet kullanım kuralları konusunda şüpheleri varsa, neyin doğru olduğu ve kendilerinden nasıl davranmaları beklendiği ile ilgili güvensizlik duygusuna kapılırlar. Burada yapılacak öznel yorumlar tamamen kişinin ahlaki normlarına bağlıdır. Bu kişiler, kurallar konusundaki belirsizlik nedeniyle oluşan kaygıyı azaltmak için aksi ispat edilene kadar kendilerince doğru olarak kabul ettikleri faaliyetleri sürdürmeye devam edebilirler (Polzer-Debruyne, 2008:69-70).

1.4.1.4. Örgüt Kültürü ve Normları:

Pek çok çalışanın iş dışı etkinliklere iştirak ettiği bir ortamda, diğer çalışanlar bu davranışlara özenmekte ve iş dışı etkinlikler örgütsel açıdan kabul edilebilir bir hal almaktadır. Başka bir deyişle, kişi işyerinde sadece kendisinin iş dışı amaçlarla interneti kullanmadığını, diğerlerinin de bu tür davranışlar sergilediğini düşündüğü zaman bu durumu normalleştirmeye başlar ve bir sorun olarak görmez. Bu da sanal kaytarmanın, bir çalışanın iş arkadaşının yaptığı sanal kaytarma davranışlarının sıklığı ile ilgisi algısından etkilenebileceğini göstermektedir.

Lim ve Teo (2005:1087) yaptıkları araştırmada, katılımcıların %88'inin sanal kaytarma etkinlikleri ile meşgul olduklarını ve bunun sebebinin diğer çalışanların da sanal kaytarma yaptıkları ve bunun günlük, sıradan bir davranış olduğu algısından kaynaklandığını belirtmişlerdir.

Garrett ve Danziger (2008)'in iddiasına göre internet gibi bilişim teknolojileri, çalışanın standart çalışma yöntemlerinin bir parçası olduğunda, büyük olasılıkla çalışan interneti kişisel amaçları doğrultusunda kullanmakta ve bu tarz kullanım yaygınlaşmaktadır. İnternet kullanımına ilişkin yönetsel destek internet kullanımının artmasına sebep olacak, internet çalışan için rutin bir hale gelecek ve çalışanın sanal kaytarmayla meşgul olma ihtimali artacaktır. Eğer grup üyeleri sanal kaytarma etkinlikleriyle meşgul oluyorsa, diğerleriyle kıyaslayarak bu davranış normalleşmeye başlar ve kaytarmanın sakıncalı olmadığına inanılmaya başlanılır.

1.4.1.5. İş talepleri ve İş Yükü:

Eğer çalışanlar düşük iş talepleriyle karşı karşıya ise sanal kaytarma etkinlikleriyle meşgul olma düzeylerinin yükselecektir. Çünkü bu durum çalışan için daha fazla boş vakit anlamına gelecek ve çalışanın yapacak fazla işi yoksa zamanını sanal kaytarma etkinlikleri ile geçirecektir. Henle ve Blanchard (2008), araştırmalarında yine yüksek iş taleplerinin de

sanal kaytarma olasılığını artırdığını ifade etmektedir. İş taleplerindeki her iki aşırılık da sanal kaytarma düzeyini artırmaktadır. Bu sebeple, çalışanların sanal kaytarmayı azaltmak için çalışanın iş yükü ve iş taleplerini bir denge içerisinde tutulması uygun olacaktır.

İş yükünün sanal kaytarma üzerindeki etkisi iki şekilde olabilir. Bir yandan sanal kaytarmayı engellerken, diğer yandan kişiyi teşvik edebilir. Yüksek iş yükünün sanal kaytarma sıklığını ve süresini azalttığı iddia edilmektedir. Konuya zaman ve fırsat perspektifinden bakıldığında, yüksek iş yükü sanal kaytarma ile meşgul olma sıklığını azaltabilir ancak kişi fırsat bulduğu takdirde eline geçirdiği imkânı iyi değerlendirme ve uzun süreli sanal kaytarma etkinlikleri içerisine girme eğiliminde olabilir. Öte yandan, bireyler yüksek iş yükünün neticesinden oluşan yorgunluktan dolayı dinlenmek amacıyla sanal kaytarma etkinlikleri ile sergileyebilirler (Polzer-Debruyne, 2008:71). Sawitri (2010: 320; Akt: Karatepe ve Güngör, 2017:86) tarafından yapılan çalışma ise, çalışanların rol belirsizliği ve rol çatışması konusunda yaşadığı endişelerin de sanal kaytarma davranışlarını artırdığını göstermektedir.

1.4.1.6. İş ve Özel Yaşamın Birbiri İçine Geçmesi:

İş ve özel yaşamın birbiri içine geçmesi her iki alandaki rollerin kişi üzerinde yarattığı baskı ve gerginlik günden güne artmaktadır. Özel yaşam ile iş hayatı arasındaki sınırların kaybolmasından dolayı oluşan durum sanal kaytarma ile ilişkilendirilebilir. İnternetin gerek iş gerekse özel hayattaki rolünün yükselmesi, çalışanlara hem evde çalışma hem de işyerinde özel yaşama ilişkin etkinlikleri planlama imkânı vermektedir. Yüksek psikolojik iş talepleri, iş ve özel yaşam dengesini olumsuz etkilemekte ve tükenmişlik riskini artırmaktadır. Bu nedenle iş ve özel yaşamın birbiri içine geçmesinin “yenilenme davranışı” olarak sanal kaytarmayla doğrudan veya dolaylı bir etkisinin olabileceğini vurgulanmaktadır.

1.4.2. Bireysel Faktörler

1.4.2.1. Kişilik:

Sanal kaytarma çalışmalarında kişilik özellikleri ile internet kullanımı arasındaki ilişki göz önünde bulundurulması gereken önemli bir husustur. Çünkü kişilik özellikleri genellikle, kişisel internet kullanımı gibi verimsiz işyeri davranışlarına ilişkin karakteristik öngörüler sağlamaktadır (Amichai-Hamburger ve Ben-Artzi, 2003; Mount ve

diğ., 2006; Spector ve Fox, 2002; Akt: Akça, 2013:37). Bazı araştırmacılar yaptıkları araştırmalarla Beş Faktör Kişilik Kuramı (Big Five) olarak bilinen kişilik sınıflaması ile internet kullanımı arasındaki ilişki ortaya koymaya gayret göstermişlerdir (Landers ve Lounsbury, 2006; Jia, 2008).

Lander ve Lounsbury (2006), yaptıkları araştırmada internet kullanımı ile kişiliğın açıklık ve duygusal denge boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ancak dışadönüklük, sorumluluk ve uyumluluk boyutları ile internet kullanımı arasında negatif bir ilişkinin olduğunu iddia etmişlerdir. İnternet kullanımı ile uyumluluk arasındaki negatif ilişki internetin işbirliğine ve karşılıklı etkileşime çok az ihtiyaç duyulan bir mecra olması şeklinde yorumlanabilir (Akça, 2013). Benzer bir başka çalışmada sorumluluk ve uyumluluk sanal kaytarmanın negatif bir yordayıcısı iken, dışadönüklük pozitif bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Jia, 2008:83).

Wyatt ve Phillips (2005), düşük seviyedeki uyumluluk ve yüksek seviyedeki dışa dönüklük ile sanal kaytarma türü davranışlar arasında ilişki olduğunu, diğeri bazı araştırmacılar ise sorumluluk sahibi olma ile sanal kaytarma türü davranışlar arasında anlamlı ilişkiler olduğunu gözlemlemiştir (Everton vd., 2005; Akt: Güngör, 2016:40).

Abidin ve arkadaşları (2014:61), tarafından yapılan araştırma ise beş faktör kişilik özelliklerinden özdisiplin ve uyumluluk arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki bulunduğu görülmektedir. Buna göre sorumluluk ve uyumluluk düzeyleri yüksek olan bireylerin sanal kaytarma türü davranışlar konusunda düşük eğilim gösterecekleri anlaşılmaktadır (Akt: Karatepe ve Güngör, 2017:86).

1.4.2.2. Yaş:

Çalışanın yaşı ile sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışan pek çok araştırmada farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Örneğın, Akça (2013)'nın yaptığı araştırmada lise yöneticilerinin mesai saatleri içinde/dışında internet kullanım etkinlikleri için yaşları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Bunun tersine Güngör (2016) alışmasında genç çalışanların ileri yaşlardaki çalışanlara nazaran daha fazla sanal kaytarma içinde oldukları iddia edilmektedir.

1.4.2.3. Cinsiyet:

Cinsiyet açısından da sanal kaytarma davranışları arasında farklılığın olup olmadığına dair farklı araştırmalarda farklı sonuçlarla karşılaşılmıştır. Bu durum

araştırmaların örneklem kitlesiyle direkt alakalı olup cinsiyetin sanal kaytarma davranışlarında farklılık yarattığı gibi bir genellemeye gidilmesi mümkün olunmamaktadır. Örneğin, Akça (2013)'nın yaptığı araştırma sonucunda araştırmaya katılan lise yöneticilerinin mesai saatleri içinde/dışında internet kullanım etkinlikleri için cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Benzer bir sonuca Arık (2016) alışmasında ulaşmıştır. Fakat Güngör (2016) araştırmasında erkek katılımcıların “bireysel bilgi edinme” amaçlı internet kullanımının, kadınlarda daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Lim ve Chen'in (2012) erkek çalışanların kadınlara nazaran işyerlerinde sanal kaytarma davranışlarını daha sık ve daha uzun süreli sergilediklerini iddia etmektedirler. Araştırma bulgularına göre erkekler gün içerisinde ortalama 61 dakika sanal kaytarma faaliyetinde bulunurken, kadınlara ise günde ortalama 46 dakika sanal kaytarma faaliyeti için zaman harcamaktadır.

1.4.2.4. Eğitim:

Bu alandaki literatür incelendiğinde çalışanların eğitim seviyesi ile sanal kaytarma davranışı sergilemeleri arasında anlamlı farklılıkların olduğu iddia edilmektedir. Eğitim seviyesi artıkça sanal kaytarma davranışının daha fazla sergilendiği belirtilmektedir.

1.4.2.5. Medeni Durum:

Bekar alışanların evlilere nazaran daha fazla sanal kaytarma yaptıkları iddia edilmektedir (Güngör, 2016).

1.4.2.6. Çalışılan pozisyon:

st düzey pozisyonlarda görev yapanların daha alt seviyedeki çalışanlara nazaran daha fazla sanal kaytarma davranışı sergilediği iddia edilmektedir. Araştırmalar bir işyerinde mevcut pozisyonda bira yıl süreyle çalışanların daha uzun süre çalışanlara göre kişisel internet kullanımını etkinlikleriyle daha fazla meşgul olma eğiliminde olduklarını göstermektedir (Lee vd., 2004; Akt: Akça, 2013:39).

1.4.2.7. Kişisel Ahlaki Normlar:

Çalışanlara mesai saatleri içinde interneti kişisel nedenlerle kullanmalarına yönelik düşünceleri sorulduğunda genellikle “işyerinde bunu yapan insanlar olduğunu biliyorum. Doğru olmadığını düşünüyorum fakat tek yapanın da ben olduğumu sanmıyorum.” yanıtını

verdikleri görülmüştür (Polzer-Debruyne, 2008:60). Bu açıklama da göstermektedir ki davranışların doğru veya yanlış olarak değerlendirmesini toplumun ve kişinin ahlaki normları belirler. Eğer kişiler sanal kaytarma davranışını normal, olağan olarak değerlendiriyor ve herkesin birbirini bu konuda tolere ettiğini düşünüyorsa sakınmayacaktır.

1.4.2.8. Psikolojik Bağımlılık (İnternet Bağımlılığı):

İnternet fiziksel olmasa da zihinsel bir bağımlılıktır. İnternet, bir bilgi ve iletişim kaynağı olmanın ötesinde, bazı kişiler için “bağımlılığa” dönüşmüş durumdadır. İnternet sosyal iletişimi artıran ama aynı zamanda sosyal izolasyona neden olan bir araçtır. ABD’de her üç boşanmanın birinde boşanma nedeni olarak internet bağımlılığı gösterilmektedir. Yapılan çalışmalarda internet kullanıcılarının % 29’u ile % 50’sinin internet bağımlısı oldukları ortaya çıkarmaktadır. Bu oranlar deneklerin yaşadıkları ülkeye, toplumsal statülerine göre değişim göstermektedir (URL-2, 2018)

İnternet ve bilgisayar bağımlılığının çok farklı tiplerini günlük pratikte görülmektedir. Aşağıdaki gibi beş grupta sınıflayabiliriz:

- **Sanal-seks meraklıları:** Yetişkinlere yönelik web sitelerine meraklı bağımlılardır.
- **Arkadaş arayanlar:** Birçok kişi gerçek hayattan kaçmak daha rahat sosyal ilişki kurulabildiği için bu tür sitelere meraklı olabilmektedir.
- **Online kumarbazlar:** Sanal bahis, oyun vs lişveriş sitelerinin müşterileri bu grupta yer almaktadır.
- **Bilgi bağımlıları:** Bilgiye kitaplardan ziyade internet sayfalarından ulaşmaya çalışanlar bu grupta bulunmaktadır.
- **Bilgisayar kurtları:** Bu grupta ise bilgisayar teknolojisine aşırı düşkün genelde bilgisayar oyunlarına meraklı gençler ve yetişkin erkekler yer almaktadır.

İnternetin aşırı kullanımı önceleri bilgisayar bağımlılığı, internet bağımlılığı ya da patolojik internet kullanımı terimleriyle tanımlanırken, bu alanda yapılan araştırmaların artması ile birlikte akademik araştırmalarda problemlili internet kullanımı tanımlaması da kullanılmaktadır. İnternet üzerinde oynanan oyunlar ve bilgisayar başında geçirilen keyif verici anların aynı psikoaktif maddelere benzer nörobiyolojik mekanizmaları kullanarak bağımlılık yaptığı düşünülmektedir. Young (1999) internet bağımlılığını, madde bağımlılığından çok dürtü kontrol bağımlılığı olarak patolojik kumar oynama bağımlılığına

daha fazla benzediğini ileri sürmektedir (Çevrimiçi:<http://www.batem.info.tr/diger-bagimliliklar/internet-ve-bilgisayar-bagimliliği>)

1.4.2.9. Psikolojik Direnç:

Kişisel internet kullanımına ilişkin kural ve düzenlemeler doğru ve yanlış davranışlar konusunda adil ve kesin olsa da, bireylerin kararlarını ve kişisel internet kullanımı ile ilgili arzu ettikleri özgürlüğü kısıtlayabilmektedir. Bireyler kişisel direnç düzeylerine göre kural ve düzenlemelere karşı farklı şekillerde direnç gösterme eğilimindedirler.

1.4.2.10. Kişinin Siber Denetime İlişkin Tutumu:

Çalışanlar işyerindeki bir davranışın doğru veya yanlış olduğuna karar vermek için sadece yöneticilerinin onlara nasıl davrandığına değil, ayrıca yaptıkları iş ile ilgili yürürlükte olan örgütsel politika ve prosedürleri de dikkate alırlar (Akça, 2013:32). Eğer çalışanlar işleri ile ilgili olarak adil bir şekilde yönetildikleri algısına sahiplerse, bu politika ve prosedürlere karşı olumlu bir tutuma sahip olma eğilimindedirler.

Örgütsel siber denetim sisteminin etkinliği ve kabul edilebilirliğinin değerlendirilmesinin sonucunda örgütte siber denetime yönelik genel bir tutum oluşur. Çalışanların adil prosedürlerin var olması durumunda kendi sorunları ve eylemleri ile ilgili sorumluluk alma olasılıkları daha yüksek olmaktadır (Skarlicki ve Folger, 1997:439).

1.4.2.11. Örgütsel Özdeşleşme:

Bugünkü iş dünyasında yöneticiler çalışanların örgütlerine bağlı olmalarının da ötesinde örgütleriyle özdeşleşmelerini istemektedirler. Örgütüyle güçlü bir şekilde özdeşleşen işgörenlerin, örgütün amaç ve hedeflerini kendi amaç ve hedefleri haline getireceği ve bu işgörenlerin hedefleri gerçekleştirmeye yönelik daha kolay motive olacakları dolayısıyla örgütsel özdeşleşmenin örgüt içinde uyumlu davranışlar sergilenmesine yol açacağı düşünülmektedir. Örgütü ile özdeşleşen çalışan ona zarar verebilecek sanal kaytarma davranışları daha az sergileyeceklerdir. Aşağıda ikinci bölümde örgütsel özdeşleşme kavramı ayrıntılı olarak incelenerek, sanal kaytarma üzerindeki etkisi üzerinde durulacaktır.

2. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

Bu bölümde öncelikle örgütsel özdeşleşme kavramının tanımları, özdeşleşmenin öğeleri, örgütsel özdeşleşmenin dayandığı temel teoriler ele alınacaktır. Akabinde örgütsel özdeşleşmenin önemi ve olumsuz yanları ve türleri detaylı olarak incelenecektir. Son olarak da çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin işyerinde sanal kaytarma davranışları sergileyenler üzerindeki etkisi irdelenecektir.

2.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı

Bu yüzyılda yaşanan değişim ve dönüşümler, çalışanlar ile örgüt arasındaki psikolojik ilişkinin önemini artırmıştır. Başka bir ifadeyle; günümüzde örgütler artık çalışanlardan iş yerini sevme, sadakat duygusuna sahip olma gibi duyguların da ötesine geçmelerini beklemekte; örgütü bireysel kimlikleriyle özdeşleştirecek derecede benimsemelerini istemektedirler (Polat ve Meydan, 2011:155). Bu nedenle, örgütsel özdeşleşme kavramı özellikle son yıllarda örgütsel davranış alanında üzerinde çok fazla durulan konulardan biri haline gelmiştir.

Çalışanların örgütleri ile olan bu bağlarının ve ilişkilerinin şeklini belirlemeye yönelik çalışmalarda önem kazanan kavramlardan biri de örgütsel özdeşleşmedir (Turunç ve Çelik, 2010). Örgüt ile birey arasında bir çeşit psikolojik köprü kurmaya yarayan bir yapı (Puusa ve Tolvanen, 2006) olan özdeşleşme, kısaca bireyin örgütle arasında kurmak istediği bağ olarak tanımlanmıştır (Kreiner ve Ashforth, 2004).

Özdeşleşme ile ilgili literatür de yapılan tanımlara bakıldığında özdeşleşme sözcüğünün İngilizce karşılığı “identification” sözcüğüdür, Türkçe karşılığı olarak “tanıma, teşhis, kimlik saptama, kimlik, fark gözetmeme” olarak çevrilmiştir. Özdeşleşme TDK güncel sözlüğünde “Bireyin başka bireylerle kişilik kaynaşması gerçekleştirecek ölçüde onların yaşantılarına ve duygularına katılması süreci” ve “Bireyin bu yolla kendi kimliğini tanıması ve tanımlaması süreci” olarak ifade edilmiştir. Özdeşleşme inançları, tutumları ve duyguları üzerine çekebilen karmaşık yapı bir algı olarak tanımlanmaktadır (Pratt, 1998; Akt: Taşkın, 2016:25).

Özdeşleşme üzerine yapılan araştırmalar, azaltılmış işten ayrılma niyetleri (Conroy vd., 2016), gelişmiş iş tatmini (van Dick vd., 2004) ve artırılmış ekstra rol performansı gibi örgütsel sonuçları üzerindeki güçlü etkisi olduğunu göstermektedir (Liu, vd., 2011).

2.2. Örgütsel Özdeşleşme Tanımları

Literatür incelendiğinde sosyal kimlik teorisinin geliştirilmesiyle birlikte özdeşleşme kavramı ile ilgili kavramsal çalışmaların da arttığı görülmektedir. Ashforth ve Mael (1989:21), örgütsel özdeşleşmeyi, sosyal kimlik teorisiyle ilişkilendirerek tanımlamışlardır. Örgütsel özdeşleşme, bireyin belli bir örgüt üyeliği açısından tanımlanan sosyal özdeşleşmenin özel bir formudur (Mael ve Ashforth, 1992:105).

Bu alandaki literatür incelendiğinde iş tatmini, motivasyon, performans, örgüte bağlılık, işbirlikçi davranışlar ve örgütsel vatandaşlık davranışları gibi tanımlarla bağlantılı olduğu görülmektedir. Bu sebeple örgüt yönetimleri bireylerin örgütle özdeşleşmesini kısa zamanda sağlamak için büyük çaba sarf etmektedirler (Shamir ve Kark, 2004).

Örgütsel özdeşleşme, “başarı ve başarısızlık durumlarını da içeren, ait olma ya da birlik olma algılayışı” olarak tanımlanmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989:23). Özdeşleşmenin, başarıda ve başarısızlıkta bireyin kendisini örgüte ait hissetmesi, örgütün bir parçası olması, örgütün amaçlarıyla bireyin amaçlarının bir olması, bütünleşmesi ve uyumlaşması süreci olduğunu belirtmişlerdir. Bu bağlamda örgütsel özdeşleşme, işgörenin kendilik kavramıyla örgütün uyumudur. İşgören örgütüyle özdeşleştikçe örgütün değerlerini ve hedeflerini öz benliğiyle birleştirir (Knippenberg ve Sleebos, 2006:572).

Örgütsel özdeşleşme ile ilgili yapılan tanımlara bakıldığında bireyin örgütteki üyeliğini ve örgütün değerlerini benimsemesi ya bilişsel olarak ya da bu üyelikten duygusal olarak memnun olması gibi iki şekilde olduğundan söz edilmektedir. Bilişsel süreç, bireylerin sosyal anlamda kendilerini tanımladıkları düşünce ve inançları kapsamaktadır. Duygusal süreç ise, bireylerin örgüt üyeliği hakkındaki olumlu düşünceleriyle bağlantılı olan aidiyet duygusunu hissetmelerini kapsamaktadır (Özdemir, 2007:39). Örgütler, hedeflerini gerçekleştirebilmek için yüksek çaba gösteren, örgütün değerlerine önem veren işgörelere sahip olmak isterler. Bu yüzden örgütlerin arayışları sadece örgütüne bağlı olan işgörelere değil, aynı zamanda kendini örgütüyle bir tutan işgörelere sahip olmaktır. Böylece örgütün imajını benimseyen ve örgütün kimliğiyle

kendi kimliğini bir tutan işgörelere sahip olunabileceği belirtilmiştir (Miller vd., 2000:626; Akt: Kemer, 2017:56).

Bu tanımlar çerçevesinde özdeşleşme çalışanın, bireyin bulunduğu örgütte kendi düşünceleriyle ilgili kişisel bakış açılarının örgütle örtüştüğü ve örgüte kendini bağlı hissederek, hatta örgütün başarısını ve başarısızlığını benimseyerek, kendisininmiş gibi algıladığı görölmektedir (Çakınberk vd., 2011).

Bireylerin örgütsel özdeşleşme seviyesi kuvvetli ise kurumuna yönelik olarak olumlu duygular besler ve kalıcı davranışlar sergiler. Kişiler, kurumuyla ilgili konulardan bahsederken sürekli ön plana kurumunu çıkarıyor ve kendini anlatırken kurumun bir çalışanı olmaktan mutlu olduğunu vurguluyorsa çalıştığı kurumla özdeşleşmiş olduğu söylenebilir (Duttan vd., 1994:242).

Göröldüğü üzere yapılan her bir tanım farklı bir noktaya vurgu yapmaktadır. Her birinde karşımıza “kendini tanımlama, kimlik, benlik,” “paylaşılan özellikler, benzerlikler”, “bütünleşme, uyumlaşma, ait olma, bir olma, tümleşik olma”, bilişsel, davranışsal ya da duygusal bileşenler” gibi ortak ifadeler çıkar. Tüm bu tanımlardan yola çıkarak örgütsel özdeşleşme için, “bireyin kendini tanımlarken, hedef örgütle bütünleşmesi, uyumlaşması; örgütün özellikleri ile kendi özellikleri arasında benzerlik kurması; örgüte ait başarı, başarısızlık gibi durumları benimsemesi; örgüt üyeliğini bilişsel, davranışsal ya da duygusal olarak özümsemesidir” diyebiliriz (Taş, 2016:24).

Örgütsel özdeşleşmenin tanımlanması alan yazında farklı şekillerde yapıldığı görölmektedir. Araştırmalarda yapılan tanımlar ve özellikleri Tablo.2’de verilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Özdeşleşme Tanımları ve Temel Özellikleri

Araştırmacı	Tanım	Özellikler
Brown (1969)	Özdeşleşme, birey ve örgüt arasında oluşan ilişki ile ortaya çıkan, bireyin kendini tanımlama sürecidir.	İlişkinin dört yönü: Bireyin ve örgütün amaçlarında tutarlılık, örgüte karşı sadakat, bireyin kendisini örgüt üyesi olarak tanımlaması.
Lee (1971)	Özdeşleşme, bireyin kimliği ile örgüt kimliğinin uyum sağlaması olarak varsayılır.	Ait olma, diğer bireyler ile ortak amaçların olması ve bireylerin örgütteki kişisel ihtiyaçlarını karşılandığını hissetmeleridir.
Patchen (1970)	-	Örgütteki bireylerin amaçları doğrultusunda, örgüte sadakat duyma ve ait olma hissi, örgüt amaç ve ilkelerini destekleyip savunması anlayışıdır.
Hall (1970)	Örgütsel özdeşleşme, örgüt amaçları ve bireyin amaçlarının bütünleşme ve uyumlu olma sürecidir.	Örgütün amaç ve değerlerinin kabulü örgüte duygusal bağlılık.
Cheney (1983)	Özdeşleşme, bireylerin kendilerini sosyal gruplarında olaylar ile birleştirdikleri aktif süreçtir.	Bir insan, bazı hedeflerle kendisini özdeşleştirir. Böylece bir insan, özel bir gruba ait olduğunu düşünebilir.
Ashforth ve Mael (1989)	Örgütsel özdeşleşme, sosyal özdeşleşmenin özel bir formudur ve bireyin örgüte ait olma ve onunla bir olma algısıdır.	Sosyal özdeşleşme bileşenleri; kendini sınıflama, bireyin psikolojik olarak örgüte bağlanma ve örgütün tutum ve değerlerinde işbirliği yapma algısıdır.

Pratt (1998)	Örgütsel özdeşleşme, bireyin üyesi olduğu örgütün kendisini tanımladığını düşündüğünde ortaya çıkar.	Bireyin inanışları ile örgütün bütünleşmesini içerir. Özdeşleşme, bireyin kimliğini sosyal bakış açısı ile açıkça ifade etmesidir.
Rousseau (1998)	Özdeşleşme kişinin kendisini bir şeyin parçası olarak tanımlamasıdır. Örgütsel özdeşleşme kişilerin kendilerini örgütün parçası olarak algılamasıdır.	Özdeşleşme, örgütle aradaki bilişsel ve kişisel bağdır.
Van Dick (2001)	Örgütsel özdeşleşme, sosyal özdeşleşmenin özel bir formudur ve bireyin örgüte ait olma hissi ve onunla bütünleşme algısıdır.	Duygusal Bileşen: Gruba, duygusal bağlılık, Kavramsal Bileşen: Üye olduğunun bilgisi, Değerlendiren Bileşen: Örgütün olumlu değerlendirmesi. Davranışsal Bileşen: Gerçek davranışı içerir. Daha belirli biçimde eylemde katılımdır.

Kaynak: Edwards, (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. International Journal of Management Reviews, 7(4), 207-230.

2.3. Örgütsel Özdeşleşme Kavramının Gelişimi

İlk olarak Freud (1922) özdeşleşmeyi, dar anlamda “başka biriyle duygusal bir bağ kurma” olarak belirtmiştir (Türk ve Akbaba, 2018:387). Daha sonra özdeşleşme kavramı örgütler için uyarlanmaya ve örgütsel özdeşleşme kavramı ilk kez Harrold Laswell (1935) tarafından kullanılmıştır. Politik bilimler alanında uzmanlaşan yazar, özdeşleşme kavramını psikolojik, sosyolojik ve dilbilimi yönlerinden ele almıştır. Laswell’e göre özdeşleşme “bireyin başkalarıyla kurduğu duygusal bağa ilişkin rehber bir rol oynayan ve benzerlik algısı oluşturan bir süreç” tir (Akt: Aliyev, 2014:49). Özdeşleşme ile ilgili

önemli çalışmalardan biri Tolman (1943) tarafından yapılmış ve özdeşleşmenin öncüllerini ve ardıllarını ifade eden ilk model March ve Simon (1958) tarafından literatüre kazandırılmıştır.

Özdeşleşmeyi örgütsel bağlamda ilk inceleyenlerden biri de Nelson Foote'dur. Sosyal Kimlik Teorisinden önce konuyu inceleyen Foote özdeşleşmeyi, isteklendirmenin temeli olduğunu ifade etmiş ve örgütün, grubun başarı veya başarısızlıklarının kişisel olarak tecrübe edilmesi olarak ele almıştır (Foote, 1951: 14-21; Akt: Günbek, 2007: 23).

Benzer şekilde Lee (1971) de özdeşleşmenin, ait olma, bağlılık ve paylaşılan özellikleri içerdiğini ifade etmiştir. Bir gruba ya da örgüte ait olma hissi olarak özdeşleşme, grup ya da örgütün diğer üyeleri ile amaç ve değerlerin paylaşılması ile oluşur. Aynı zamanda çalışanın, örgüt içindeki işlevinin önemli ve anlamlı olduğunu hissetmesinin bir sonucudur. Bağlılık olarak özdeşleşme de davranış ve tutumların örgütü desteklemesi ve çalışanın örgütü dışarıdakilere karşı savunmasıdır. Paylaşılan özellikler olarak özdeşleşme ise birey ve örgütteki diğer kişiler arasındaki benzerlikleri içermesidir (Lee, 1971). Burada ait olma hissi, örgütteki diğerleri ile paylaşılan ortak değerlerin ya da örgüt içindeki rolünün kişinin kendi şahsi ihtiyaçlarını karşılamasının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Lee, 1971; Edwards, 2005).

1980'li yıllarda konu ile ilgili en önemli çalışmalardan biri Cheney tarafından geliştirilmiş ve analizi gerçekleştirebilecek ilk ölçeği geliştirmiştir. Daha sonra Ashforth ve Mael'in 1989 yılındaki çalışmaları ile kavram, örgütsel psikolojiye uyarlanmış ve daha da önemli bir konuma gelmiştir. Ashforth ve Mael yapmış oldukları bu çalışma ile örgüte bağlı kişilerin, örgüt kimliğinin prestijini anladıklarında özdeşleşmenin gerçekleştiğini ve böylelikle özdeşleme potansiyelinin artış gösterdiğini açıklamışlardır.

Dutton ve arkadaşları (1994) yaptıkları çalışmayla örgütsel özdeşleşme kavramı ile örgütsel kimlik arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmışlardır (Dikbıyık, 2017:61). Bu çalışmanın ardından Rousseau (1998) çalışmasında örgütsel özdeşleşmeyi, duruma bağlı özdeşleşme ve derin yapılandırılmış özdeşleşme şeklinde iki farklı biçimde incelemiştir.

Örgütsel özdeşleşme kavramı ile ilgili olarak 2000' li yıllara gelindiğinde ise önemli çalışmalardan biri Van Dick (2001) tarafından yapılan çalışmadır. Van Dick örgütsel özdeşleşmeyi dört farklı boyutta inceleyerek kavrama yeni bir boyut kazandırmıştır. Bu bağlamda birinci olarak; bilişsel öge kişinin kendini herhangi bir grup

üyesi olarak düşünmesi şeklinde, ikinci olarak; değerlendirici öge kişinin herhangi bir sınıfa ilişkin dışarıdan yapmış olduğu değerlendirmeleri şeklinde, üçüncü olarak; duygusal öge kişinin herhangi bir gruba ve bu gruba ait olan üyeliğini bağdaştırdığı anlamla ve bu anlamla birlikte hissettiği duygusal bağlılık şeklinde (Gautam vd., 2004:302), dördüncü olarak davranışsal öge ise; grubun tanımlanmasında kişinin iştirakı ile ilgilidir. (Van Dick ve Wagner, 2002:131). Daha sonrasında yapılan çalışmalarda ise (Van Dick vd, 2004; Van Dick vd., 2005; Van Dick vd., 2006) kavramı farklı düzeylerde inceleyerek çeşitli analizlerle çalışmaları sürdürmüşlerdir.

2.4. Sosyal Kimlik Teorisi

Örgütsel özdeşleşme kavramını daha iyi anlayabilmek için öncelikle, örgütsel özdeşleşme kavramının temel teorilerine göz atmak gerekmektedir. Bu maksatla, en önemli teori olan “Sosyal Kimlik Teorisi” incelenecektir.

İnsanlarda, gruplara ayrılma ve kendi grubunu diğer gruplardan daha üstün olarak algılama yönünde bir eğilim vardır. İnsanlar bu olumlu öz-değerlendirmeye, üyesi oldukları grubu diğer gruplardan daha üstün görerek, üstün gördükleri bu grupla sıkı sıkıya özdeşleşerek ulaşırlar. Bu noktada da karşımıza sosyal kimlik kavramı çıkar.

Söz konusu kavramın tanımlanması ve ilgili süreçlerin açıklanması ile ilgili en yeni ve en kapsamlı girişim de Sosyal Kimlik Kuramı ile kendini göstermektedir. 1970'lerin ortalarında Henri Tajfel ve John Turner tarafından geliştirilmiş olan Sosyal Kimlik Kuramı, grup üyeliği, grup süreçlerini ve gruplararası ilişkileri ele alan bir sosyal psikoloji kuramıdır (Argyle, 1992: 92; Brehm ve Kassin, 1993: 103; Hogg, 1996: 88; Akt: Demirtaş, 2003).

Tajfel ve Turner (1970) bireysel kimlik ile sosyal kimliğin birbirinden ayrı olduğunu (Haslam vd., 2003); grubun psikolojisinin, grubu oluşturan bireylerden ayrı olarak kendine özgü nitelikleri olduğunu ve bunun, gruplar arası ilişkiler incelenerek anlaşılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca insanların kendilerini grup üyeliği açısından nasıl tanımladığını ve örgüt üyeliği ile ilişkili sosyal bilişsel süreçlerin grup davranışını nasıl ortaya çıkardığını açıklamaya çalışan benlik kavramı üzerinde durmuşlardır (Hogg ve Terry, 2000).

Sosyal kimlik teorisi yaklaşımının temel dayanağını oluşturan özdeşleşme, öz-
imajın (benlik saygısının) iki temel bileşenden oluştuğu varsayımına dayanır. Bunlar,
kişisel bir kimlik ve birden çok sosyal kimliktir (Edward, 2005:211). Kişisel kimlik,
bireyin yetenekleri ve ilgi alanları gibi kendine has özelliklerinden oluşurken; sosyal
kimlik, sırasıyla dini, eğitim, kültürel kurumlar ya da gruplar gibi merkezi kuruluşlara
üyelik cinsiyet ya da ırk gibi demografik kategorilere dayalı olarak oluşabilen belirgin grup
sınıflandırmalarından oluşur (Bhattacharya vd., 1995: 47). Aynı zamanda kendilerini de bu
sosyal grup ve kategorilerin üyesi olarak konumlandırmaktadırlar (Edwards, 2005). Kısaca
sosyal kimlik teorisine göre insanlar, kimliklerinin ve benlik kavramlarının bir kısmını ait
oldukları örgüt ya da çalışma grubundan almaktadırlar (Hogg ve Terry, 2000).

Sosyal Kimlik Teorisi'nin özü şu şekilde özetlenebilir (Van Dick, 2001; Van
Dick vd., 2005):

- Bireyler olumlu öz saygı geliştirmek ve bunu devam ettirebilmek için motive olurlar.
- Bireylerin öz saygıları kısmen grup üyeliğinden kaynaklanan sosyal kimliğe dayanır.
- Olumlu sosyal kimliğe sahip olma isteği üyesi olunan grubun diğer gruplara göre daha olumlu değerlendirilmesine yol açmaktadır.

Kısacası sosyal kimlik, bireyin kendi kişisel özelliklerini de dikkate alarak çıkarları doğrultusunda saygınlığını artıracığına ve kendisine değer katacağına inandığı bir grupla kendini tanımlaması şeklinde ifade edilebilir.

Sosyal özdeşleşmenin özel bir şekli olan örgütsel özdeşleşme ise, bireyin çalıştığı örgütle kendini bir olarak görmesi ya da örgüte olan aidiyetini algılamasıdır. Birey kendini, üyesi olduğu örgütle tanımlamakta ve örgütün başarı ve başarısızlık deneyimlerini kendisininmiş gibi algılamaktadır. Bu tanıma göre, örgütsel özdeşleşme bilişsel/algısal bir kavramdır. Bireyin özdeşleşmesi için kendini grubun kaderi ile psikolojik bağlı olarak bağlı görmesi gereklidir. Davranışlar ve duygular ise yalnızca özdeşleşmenin öncülleri ve sonuçları olarak görülmektedir (Mael ve Ashforth, 1992: 104-105). Buna göre, örgütle özdeşleşen kişi için örgütten ayrılmak önemli bazı ruhsal kayıpları beraberinde getirecektir (Tümer, 2010: 64)

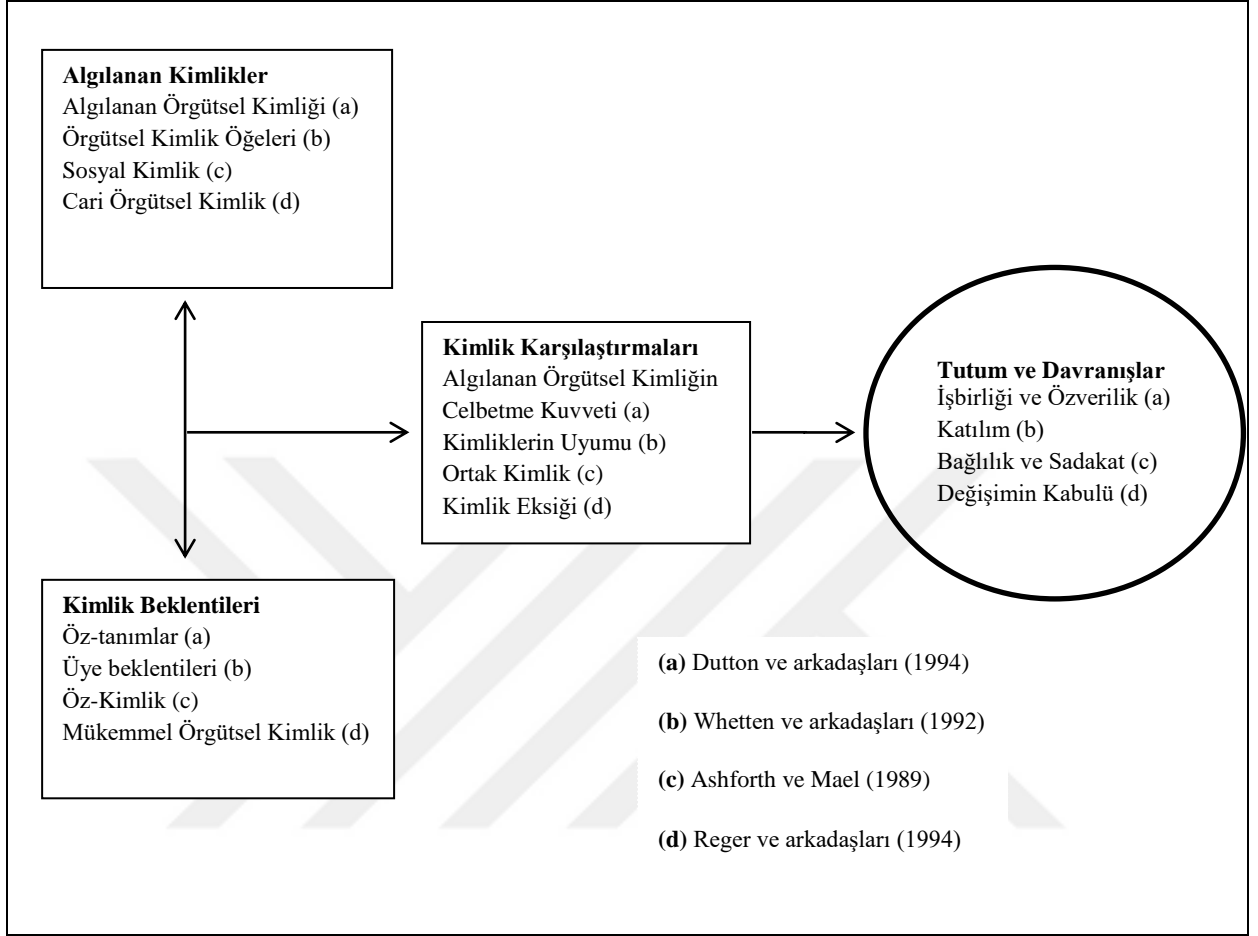
2.5. Örgütsel Özdeşleşme Tipolojisi ve Özdeşleşme Süreci

Örgütler açısından bireylerin “ne ile özdeşleştikleri” ve “nasıl özdeşleştikleri” soruları özdeşleşmenin türlerinin belirlenmesi açısından önemlidir. Yapılan araştırmalarda bu soruların cevapları niteliğinde ortaya çıkan özdeşleşme türleri aşağıdaki başlıklar altında toplanabilmektedir (Polat, 2009):

- Örgüt dışı unsurlarla özdeşleşme,
- Örgütsel özdeşleşme,
- Görevle/kariyerle özdeşleşme,
- Çalışma grubuyla özdeşleşme,
- İşle özdeşleşme,
- Meslekle özdeşleşme,
- İş arkadaşlarıyla özdeşleşme,
- Örgütün bir özellik/yeteneği ile özdeşleşme.

Araştırmalarda çalışma grupları; iş birimi, departman, çalışma grubu iş arkadaşları, takım ve alt grup şeklinde isimlendirilmiştir. Bu isimler örgütün yapısı veya faaliyet gösterdiği sektöre göre farklılık gösterebilir. Bazı insanlar kimliğini bulamadıkları için hep kimlik arayışı içindedirler. Bu süreçte kişi, diğer insanlar kadar örgütleri de model olarak alabilir. Ya da kişiler, kendi kimliği ile örgütsel kimliğin örtüştüğünün farkına varabilirler. Dolayısıyla örgütlerin de bir kimlikleri bulunmaktadır (Foreman ve Whetten, 2002). Aşağıda şekilde örgütsel özdeşleşme süreci yer almaktadır:

Şekil 1. Özdeşleşme Süreci



Kaynak: Foreman, P. ve Whetten, D. A. (2002), “Member’s Identification with Multiple-Identity Organizations”, *Organization Science*, 13 (6), s.618.

Bilindiği üzere örgütsel özdeşleşme, bireylerin bilinçaltılarında kendi kimlikleri ile örgüt kimliğini karşılaştırmaları sonucunda ortaya çıkmaktadır. Ve bireylerin bu kıyaslamaları, bireylerin örgütlerine karşı tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Bireylerin bu kıyaslamaları sonucunda algılanan kimliklerin uyum seviyesi çok ise, bireyin üyesi olduğu örgütle özdeşleşme derecesi de yüksek olacaktır (Foreman ve Whetten, 2002).

2.6. Örgütsel Özdeşleşmenin Boyutları Ve Odakları

Bu konudaki literatürde farklı çalışmalarda örgütsel özdeşleşmenin boyut ve odak noktaları ele alınmıştır. Parker ve Harikadis (2008; Akt: Taşkın, 2016:47) tarafından özdeşleşme; yönetim iletişimi, benlik kavramı oluşturma, hedef ve değerlerin bütünleşmesi, iş arkadaşları iletişimi olmak üzere dört boyutta ele alınırken Miller ve arkadaşları (2000), tarafından üyelik, sadakat ve benzerlik bileşenleri şeklinde sınıflandırmıştır.

Örgütsel özdeşleşmenin belirleyicileri şunlardır (Ashforth ve Mael, 1989);

- Grubun büyüklüğü (grup küçüldükçe özdeşleşme artar.)
- Grubun sosyal hali (birey ve grup arasındaki benzerlik özdeşleşmeyi artırır.)
- Grubun prestiji.

M. Brown (1969), örgütsel özdeşleşmenin dört bileşenden oluştuğunu ifade ederek bireyin örgütten hoşlanması, bireyin örgüte sadık kalması, birey ile örgütün amaçları arasında bir tutarlılığın olması, bireyin örgüt üyeliğini kendi benliğine referans yapması şeklinde sınıflandırmaktadır (Akt: Taş, 2016:24).

2.7. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi ve Sonuçları

Örgütsel özdeşleşmeleri yüksek olan çalışanların, örgüte gönüllü olarak her türlü desteği verip çeşitli ortamlarda savunacağı ve amaçlarına ulaşması için elinden gelen çabayı göstereceği kabul edilmektedir. Tüm bu davranışlar dolaylı olarak üretkenliğin ve verimliliğin artmasını, maliyetlerin düşmesini, üst seviyede koordinasyon ve işbirliği sağlanmasını, örgütün çevresel değişmelere daha kolay adapte olmasını, yani örgütün performansının hemen her alanda yükselmesini sağlayacak ortamı hazırlayacaktır (Ertürk, 2003).

Genel anlamda özdeşleşmiş çalışanların, örgütler için olumlu sonuçlar alma ve kazanımlar elde etmede önemli katkıları vardır. Örgütsel özdeşleşmenin bireysel ve örgütsel olarak ifade edilebilecek iki ayrı kategoride sonuçlarının olduğu görülmektedir. Bireysel sonuçlar, örgütsel özdeşleşmenin daha ziyade bireyin davranışları üzerinde yaptığı etkileri ele alırken, örgütsel nitelikteki sonuçlar ise örgütsel özdeşleşmenin örgütün bütünü konusunda yapmış olduğu etkileri ifade etmektedir (Polat, 2009: 83).

Diğer yandan örgütle kurulan güçlü özdeşleşme, çalışanların tatmin düzeyini ve kurumların etkinliğini artırmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989; O'Reilly ve Chatman, 1986). Riketta (2005) çalışmasında örgütle özdeşleşmesi yüksek olan çalışanların işe adanmışlıklarının, iş tatminlerinin, mesleki bağlılıklarının özdeşleşme düzeyi düşük çalışanlara nazaran daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Örgütüyle özdeşleşen çalışanlar, iş yerlerinde en yüksek başarıyı göstermeleri için kolaylıkla motive edilebilirler. Bireyin inançları, duyguları ve tutumlar ile çalışanları birbirine yakınlaştırır, örgütle uyumlu hale getirir. Bu ise, bağlılık olarak dönüş sağlar (Çakınberk vd., 2011). Polat (2009:17-18) örgütlerin uzun dönemli stratejilere ulaşmalarını ve örgütün hedefleriyle, bireysel hedeflerin uyum içerisinde olmasını, örgütsel özdeşleşmeyi sağlayabilmiş olan örgütlerde mümkün olabileceğini varsaymaktadır. Örgütsel özdeşleşme yoluyla iş görenlere örgüt hedeflerini benimsetme ideal bir yol olarak ortaya çıkmaktadır.

Örgütsel özdeşleşme, bireyleri örgütün bakış açısından düşünmeye ve amaçları doğrultusunda hareket etmeye yönlendirmektedir. Bu durum, bireylerin örgütün yararı için daha fazla çaba sarf etmesini sağlamaktadır. Böylece örgütsel özdeşleşmeye bağlı olarak bireylerin rolleri kapsamında ve rollerinin ötesinde performans gösterebilecekleri, yeni bilgi ve becerilere daha eğilimli olarak örgütün başarısına katkıda bulunabilecekleri düşünülmektedir (Chughtai ve Buckley, 2009: 577-578; Akt: Türk ve Akbaba, 2018:388).

Ayrıca, özdeşleşmenin gücü işten ayrılma eğilimlerini de etkilemektedir. Araştırmalar örgütsel özdeşleşme ile çalışanların işten ayrılma istekleri ters bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur (Tüzün ve Kırkbeşoğlu, 2008:15). Örgütsel özdeşleşmenin “örgüt amaçlarını kabul etme, rol ve görevleri isteyerek yapma, örgüt üyeliğini sürdürme isteği” gibi üç önemli unsurunu bir araya getiren kişiler, maaş ve kariyer artışı ile itibar kaygısıyla daha çok fırsat sunan iş ortamı bulsalar da işlerinden ayrılmayacakları varsayılmaktadır (Polat ve Meydan, 2010). Bunun yanı sıra, örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetlerindeki etkisinden hareketle örgütsel özdeşleşmenin psikolojik dayanıklılık üzerinde de görenlere olumlu anlamda etki edeceği değerlendirilmektedir (Turgut vd., 2017:581).

Örgüt içi çatışmaların azaltılması, işgörenlerin uyumu, güdülenme, katılım ve iş tatminini yükseltmektedir (Riketta, 2005). Örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek

işgörenlerin, işlerini yaparken yüksek bir enerji seviyesi hissetmeleri, yaptıkları işten anlam bulmaları, kendilerini işlerine daha iyi vermeleri ve iş tatmini yaşamaları vb. olumlu psikoloji hissine neden olacağı düşünülebilir.

Örgütü ile özdeşleşen çalışan gönüllü olarak fazladan rol üstlenecek ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileyecektir. Özdeşleşmenin çalışan performansı ile doğrudan ilişkisinden ziyade, vatandaşlık davranışı aracılığında bir ilişkisi bulunmaktadır (Dick vd., 2006: 285-286). Bu sayede örgütün kârlılığı ve çalışan tatmininin yükseldiği, bunun da müşteri tatminini ve sadakatini artırdığı iddia edilmektedir (Çakınberk vd., 2011).

Sonuç olarak, örgütüyle özdeşleşen çalışanlar, örgüt dışındaki insanlarla etkileşimde kendilerini örgütün temsilcisi olarak görme eğiliminde olurlar. Kararlarında kurumun menfaatini önde tutarlar. Örgütün değerlerine ve amaçlarına karşı tavır takınanlardan kendilerini ayırırlar. Örgütleriyle özdeşleşen bireyler pozitif tutumlar geliştirir (Miller vd., 2000:629; Akt: Akyüz, 2014:54).

2.8. Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri

Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen faktörler demografik özellikler, bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak üç alt başlık altında toplanabilmektedir. Bu alt başlıklar aşağıda açıklanmıştır.

Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen demografik faktörlerden biri cinsiyettir. Huggins ve arkadaşları (1998: 724) yaptıkları çalışmada, erkeklerin özdeşleşme düzeylerinin kadınlara oranla daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Fakat Tüzün (2006) tarafından, kamu ve özel sektördeki bankaların çalışanlarına yapılan çalışmada çalışanların cinsiyetleri ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını gözlemlemiştir.

Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen demografik faktörlerden diğeri ise yaşdır. Özdemir (2007) çalışmasında; çalışanların yaşları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur.

Bhattacharya ve arkadaşları (1995:46) tarafından yapılan çalışmada, yüksek lisans ve daha yukarı eğitim seviyesine sahip örgüt üyelerinin özdeşleşmelerin negatif yönlü

olarak gerçekleştiği ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Yani eğitim düzeyi artıkça örgütsel özdeşleşme düzeyi azaldığını iddia etmektedirler.

İşcan (2006) yaptığı çalışmada, çalışanların kıdemlerinin arttıkça örgütsel özdeşleşme seviyesinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bireyin sahip olduğu özelliklerin örgütün sahip olduğu özelliklere uygun olması durumunda; bireyin örgütüyle özdeşleşme düzeyinin daha yüksek olacağı ifade edilmektedir. Bu durum örgütsel zdeşleşmenin bireysel nitelikteki öncülleri açısından önem taşımaktadır.

Örgütsel zdeşleşmenin bireysel nitelikteki öncülleri arasında yer alan bir çalışmada, olumlu ruh haline sahip olan çalışanların örgütle özdeşleşme düzeylerinin olumsuz ruh haline sahip olanlara göre daha yüksek olduğu sonucu görülmüştür (İşcan, 2006).

Russo (1998) araştırmasında iş tatmin düzeyleri yüksek olan çalışanların özdeşleşme düzeylerinin de yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde, Efraty ve arkadaşları (1991) araştırmaları sonucunda, iş tatmininin örgütsel özdeşleşmeyi pozitif olarak etkilediği ortaya çıkmıştır.

Örgütle özdeşleşmeyi etkileyen bir diğer temel unsur birey ile örgüt değerlerinin örtüşme düzeyi olduğunu iddia edilmektedir (Boxx vd.,1991). Araştırmacılar yüksek düzeyde değer uyuşmasının örgütün bireyin gözündeki imajını olumlu etkileyerek özdeşleşme seviyesini artırdığını tespit etmişlerdir.

2.9. Örgütsel zdeşleşmenin Karanlık Yüzü

Literatürde rgtsel zdeşleşmenin olumlu görüşüne rağmen, bazı akademisyenler olası olumsuz sonuçlara ilişkin kaygılarını dile getirmiştir (Conroy vd., 2017: 186). Özellikle, Dukerich ve arkadaşları (1998), yüksek örgütsel özdeşleşme düzeylerinin, bireyin gereksinimlerinin neredeyse tamamen örgütsel üyeliğe dayandığı “aşırı tanımlama” patolojisiyle ilişkili olduğunu belirtmiştir. Birey örgütten ayrıcalıktan yoksun olduğunda, o, muhalif duygularını bastırır, etik olmayan davranışlar sergileyebilir ve aşırı çalışmaya yatkın olabilir (Dukerich vd., 1998). Deneysel kanıtlar ayrıca aşırı iyimser örgütsel özdeşleşme tedavisine karşı uyarıda bulunur. Örneğin, rgtsel zdeşleşmenin etik olmayan davranışlara yol açabileceğini gösteren araştırmalar ortaya

çıkılmaktadır (örneğin, Umphress, vd., 2010), iş-aile çatışması (Li vd., 2015), işbirliğinin azalması (Polzer, 2004), ve değişikliklerle ilgili zorluklar çıkartılması (van Dijk ve van Dick, 2009) yaşanabilmektedir.

Örgütsel özdeşleşmenin önemli bir yapı olduğunu belirtmiş olsa da, hem yararlı hem de zarar verici sonuçlar için potansiyele sahiptir, zararlı sonuçlara yönelik çalışmalar parçalanmıştır. Bazı durumlar zararlı sonuçlara yol açan örgütsel özdeşleşme süreçlerine yardımcı olabilir. Örneğin, büyük organizasyonel değişiklikler (örneğin, birleşmeler) veya skandallar, özdeşleşme tehdidini, yani, “değere, anlamlara ya da kimliğin yürürlüğe girmesine karşı potansiyel bir zarara işaret ettiği düşünülen deneyimleri” tetikleyebilir (Petriglieri, 2011:644). Ayrıca, kişinin nitelikleri örgütsel özdeşleşmenin sonuçlarını etkileyebilir. Mesela ahlakın düşük olduğu bireyler, kimlik tespiti yapılırken örgüt adına etik olmayan davranışlarda bulunmaya istekli olabilirler (Effelsberg vd., 2014).

Bütün bunların yanında örgütsel özdeşleşmenin bireysel ve örgütsel anlamda pozitif etkilerinin yanı sıra negatif etkileri de söz konusudur. Mesela aşırı özdeşleşmiş bir birey, tükenmişlik hissedebilir, bireysel kimliğini kaybedebilir ve örgütsel hataları göremeyebilir (Kreiner ve Ashforth, 2004:2; Akt: Polat, 2009:19).

Yüksek özdeşleşmiş birey, değer ve kuralları oldukları gibi kabul edeceğinden, bireylerin yaratıcılık yönü kaybolabilir (Akpınar, 2014). Özdeşleşen birey zihnen ve ruhen başkaları için feragat etmek suretiyle kendini küçültebilir. Örgütsel kurallar ahlaki olmasalar bile özdeşleşmiş bireyler tarafından sıkı sıkıya izlenebilir; inovasyonu, statükoya tehdit olarak görebilir (Dick, 2001). Ayrıca değişime direnç, sosyal olmayan davranışların sergilenmesi, başarısız olacağı belli olsa bile projeyi devam ettirmede ısrarcılık ve bağnazlıkla sonuçlanabilir.

Örgütsel özdeşleşmenin, çatışmayı teşvik edebileceğini veya bireyler ile kurum içi ve kurum dışı grupların işbirliğini engelleyebileceğini gösteren kanıtlar ortaya çıkmaktadır. Örgütsel özdeşleşme ile ilgili kişilerarası çatışma konusunda az sayıda çalışma olmasına rağmen, yayınlanmış olanlar örgütsel özdeşleşmenin gergin ilişkiler, azalan işbirliği ve başkalarının kötü muamele ile sonuçlanabileceğini göstermektedir. Bu bulgular için birincil mekanizma, kendini ve grubunu olumlu bir şekilde görme ihtiyacına bağlı olarak grup içi yanlılıktır. Bu önyargı nedeniyle, bireyler istenmeyen niteliklerini başkalarına

yansıtabilir, grup dışı üyeleri daha az güvenilir olarak görebilir veya grup içi davranışlar için yüksek beklentilere sahip olabilir ve bunların hepsi kişilerarası çatışmaya yol açabilir (Cornoy vd., 2017:193).

Örgütsel özdeşleşme ve değişim üzerine yapılan araştırmaların çoğu, bireysel kimlik tehdidi yaratan birleşme veya devralma ile birleşme ve devralmalar bağlamında olmuştur. Bu kimlik tehditleri, birleşme öncesi örgütlenmeyle, birleşme karşıtı direnişin en güçlü belirleyicilerinden biri olan yüksek bir örgütsel özdeşleşme yapmaktadır (Van Leeuwen vd., 2003). Örneğin, Van Dick ve arkadaşları (2006), birleşme öncesi örgütü olan yüksek örgütsel özdeşleşmenin birleşme sürecinin bir sonucu olarak öfke ve korku duygularıyla ilişkili olduğunu bulmuştur.



3. SAĞLIK PERSONELİNİN SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARI İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: BİR KAMU HASTANESİ ÖRNEĞİ

3.1. UYGULAMA

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evreni, örneklemini, verilerin nasıl toplandığı, yapılan analizler ve elde edilen sonuçlar hakkında bilgi verilecektir.

3.1.1. Araştırmanın Önemi ve Katkısı

Önceki bölümlerde üzerinde durulan kuramsal çevre doğrultusunda, bu çalışmada sağlık sektöründe görev yapan çalışanların sergiledikleri sanal kaytarma davranışları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki incelenecektir.

Günümüzde iş hayatındaki en büyük sorunlardan biri çalışanların mesai saatlerinde sanal kaytarma davranışlar sergilemesi ve çalışanların birbirinden etkilenerek sanal kaytarmanın daha fazla görülmesidir. Özellikle hizmet sektöründe sanal kaytarma verilen hizmetin kalitesini direkt etkileyerek, örgüt performanslarını da düşürmektedir. İnsan hayatıyla direkt olarak ilgilenen sağlık sektöründe bu durum çok daha ciddi sonuçlara yol açabilir.

Sanal kaytarma üzerine önceki araştırmalar nedensellik, tipolojilere, sanal kaytarmayı azaltma teknikleri, insan kaynakları departmanın azaltma çabaları, bilgi teknolojisi departmanın azaltma çabaları ve örgüt içindeki sanal kaytarmayı ortadan kaldırma çabalarına daha çok odaklanıldığı görülmektedir (Field ve Chelliah, 2013; Glassman vd., 2015; Shepherd vd., 2014; Al-Shuaibi vd., 2014; Piotrowski, 2012). Sanal kaytarma davranışlarının çalışanın örgütüne karşı hissettiği bağlılık hatta daha da ötesinde özdeşleşmesi ile olan etkileşim ve aralarındaki ilişki üzerinde ise yeteri kadar çalışmanın olmadığı görülmektedir. Bu alandaki yerli yazın incelendiğinde bu konudaki tek çalışmanın Karatepe ve Güngör, (2017) tarafından yapıldığı dikkat çekmektedir.

Çalışmanın bu bağlamdaki öneminden hareketle, sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin sergiledikleri sanal kaytarma davranışları üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmak çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır.

3.1.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin sergiledikleri sanal kaytarma davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla planlanmış bir nicel araştırma yöntemi olan genel tarama modeli türlerinden ilişkisel tarama modeliyle yapılmıştır.

Araştırmanın temel hipotezi şu şekildedir:

Hipotez 1: Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile sergiledikleri sanal kaytarma davranışları arasında bir ilişki vardır.

Araştırmanın alt hipotezleri ise şu şekildedir.

Hipotez 2: Sağlık çalışanlarının cinsiyetleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında fark vardır.

Hipotez 3: Sağlık çalışanlarının yaşları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında fark vardır.

Hipotez 4: Sağlık çalışanlarının eğitim seviyeleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında fark vardır.

Hipotez 5: Sağlık çalışanlarının medeni durumları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında fark vardır.

Hipotez 6: Sağlık çalışanlarının unvanları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında fark vardır.

Hipotez 7: Sağlık çalışanlarının meslekte çalışma süreleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında fark vardır.

Hipotez 8: Sağlık çalışanlarının cinsiyetleri ile sergiledikleri sanal kaytarma davranışları arasında fark vardır.

Hipotez 9: Sağlık çalışanlarının yaşları ile sergiledikleri sanal kaytarma davranışları arasında fark vardır.

Hipotez 10: Sağlık çalışanlarının eğitim seviyeleri ile sergiledikleri sanal kaytarma davranışları arasında fark vardır.

Hipotez 11: Sağlık çalışanlarının medeni durumları ile sergiledikleri sanal kaytarma davranışları arasında fark vardır.

Hipotez 12: Sağlık çalışanlarının unvanları ile sergiledikleri sanal kaytarma davranışları arasında fark vardır.

Hipotez 13: Sağlık çalışanlarının meslekte çalışma süreleri ile sergiledikleri sanal kayıtma davranışları arasında fark vardır.

Bu araştırmada yukarıdaki hipotezlerden de anlaşılacağı gibi, örgütsel özdeşleşmenin ve sanal kayıtma üzerindeki etkileri ile örgütsel özdeşleşme ve sanal kayıtma arasındaki ilişkilerin var olup olmadığı demografik değişkenler açısından fark olup olmadığı incelenmektedir.

3.1.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Elazığ Devlet Hastanesinde çalışan yardımcı sağlık personeli oluşturmaktadır. Elazığ Devlet Hastanesinde hemşire, ebe ve sağlık memuru olmak üzere toplamda 632 sağlık personeli çalışmaktadır.

Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiştir. Araştırmanın yapıldığı tarihlerde izinli olan ve çalışmaya katılmak istemediğini belirten çalışanlar nedeniyle 500 kişiye dağıtılmıştır. İstatistikler sağlıklı olarak doldurulan 189 kişiden elde edilen veriler ile gerçekleştirilmiştir.

3.1.4. Araştırma Etiği

Araştırma için hastane yönetiminden gerekli izinler alınmış ve araştırmaya katılmayı kabul eden çalışanlara anket uygulanmıştır.

3.1.5. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın varsayımları, anketi cevaplayan katılımcıların veri toplama aracına içtenlikle ve dürüstçe cevap verdikleri kabul edilmektedir. Ayrıca hastanede görevli sağlık çalışanlarının işyerindeki örgütsel özdeşleşme düzeylerine ve sanal kayıtma algılarına ilişkin belirli bir algı ve farkındalık düzeyine sahip oldukları kabul edilmektedir.

3.1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle ana evrenden kaynaklanan sınırlılıkları vardır. Araştırma, sadece Elazığ ilindeki kamu hastanesinde görev yapan yardımcı sağlık çalışanlarına uygulanmıştır. Veriler sadece bu gruptan toplanmış olup bu grubun özelliklerini yansıtmaktadır. Bu nedenle farklı ana evrende yapılacak çalışmalarda daha farklı sonuçlara ulaşılabacaktır.

Ayrıca araştırma sonuçları araştırmanın yürütüldüğü zaman dilimi içinde yorumlamak gerekmektedir. Farklı zaman ve koşullarda farklı sonuçlara ulaşılması olasıdır, bu nedenle sonuçları genellemek mümkün değildir. Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme ile sanal kaytarma davranışları ölçek sonuçları ile değerlendirildiğinden sonuçların subjektif olması kaçınılmazdır.

Araştırmanın sınırlılıklarından biri de Türkçeye çevrilip pilot uygulamalarla geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilmiş olmasına karşın farklı bir kültür dikkate alınarak geliştirilmiş olan ölçeklerin Türk kültürü ile tam bir uyum sergilememe olasılığıdır.

3.1.7. Araştırmanın Ölçeği

Araştırma verilerinin toplanmasında, üç form kullanılmıştır. Anketin ilk bölümünde ise yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim durumu, iş deneyimi, çalışma süresi ve çalıştığınız bölümdeki göreviniz gibi demografik bilgilere yönelik sorulara yer verilmiştir. Anketin ikinci bölümünde örgütsel özdeşleşme ölçeği ve son bölümünde sanal kaytarma ölçeği yer almaktadır (EK-1).

İkinci bölümde örgütsel özdeşleşme ölçeği bulunmaktadır. Örgütsel özdeşleşme değişkenini ölçen birkaç farklı ölçüm aracı olmakla birlikte yapılan literatür taramasına göre bunlardan en yaygın olarak kullanılan Mael ve Ashforth (1992) ölçeğidir. Çok özele inmeyen ve her kültürde anlaşılması kolay olarak nitelenen bu ölçek 5’li likert yapıda olup 6 maddeden oluşmaktadır ve örgütsel özdeşleşmeyi tek boyutlu olarak ele almaktadır (Mael ve Ashforth, 1992; Karayiğit, 2008: 79-85). 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde 5’li likert tipi ifadeler ile ölçülmüştür.

Araştırma soruları için, Lim (2002) tarafından geliştirilen “Sanal Kaytarma Ölçeği” temel alınmıştır. Lim (2002: 685) bu davranışları web aktiviteleri (web browsing) ve e-posta olmak üzere iki gruba ayırmıştır. Bu ölçek 20 maddeden ve iki boyuttan oluşmuştur. Sanal kaytarma anketi 5’li likert tipi ifadeler “1=Hiçbir Zaman”, “2=Nadiren”, “3=Ara Sıra”, “4= Sıklıkla” Ve “5=Her Zaman” şeklinde sıralanmıştır.

Orijinal ölçeklerde yer alan 26 madde İngiliz dili ve edebiyatı mezunu bir kişi tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Türkçeye uyarlanan ölçek iki İngiliz dil bilimciye kontrol ettirilmiştir. Ayrıca İstatistik anabilim dalında doktora eğitimi almış bir öğretim üyesinden

uzman görüşü alınarak ölçekte herhangi bir değişiklik yapılmadan kullanılmıştır. Ölçeklerde ters kodlanacak madde bulunmamaktadır.

3.1.8. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilikleri Ve Güvenilirlikleri

Ölçek güvenilirliği, ifadelerin ölçmek istenilen özelliği ne derece doğru ölçtüğü ve verilerin ne ölçüde tesadüfi hatalardan arındığını göstermektedir. Araştırma formundaki değişkenlerin güvenilirliğinin ortaya konması için Alfa Değeri (Cronbach Alpha) ve madde toplam korelasyonları değerlerine bakılmıştır.

Ölçeklerin geçerliliklerini test etmek amacıyla faktör analizi yapılarak ölçeklerin yapısal geçerliliği değerlendirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliklerini belirleyebilmek için faktör analizi yapılmıştır. Cevaplayıcılardan edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının belirlenmesinde KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett testleri uygulanmaktadır.

3.1.8.1. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

6 ifadeden oluşan “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” soru listesinin iç tutarlılığı ve güvenilirliğini ölçmek için öncelikle alfa katsayısı değerlerine bakılmıştır. Analiz sonucunda tüm ölçeğin α değeri 0.833 olarak hesaplanmıştır dolayısıyla ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür. Bulunan alfa (α - Cronbach's Alpha) katsayısına göre ölçek oldukça yüksek bir güvenilirliğe sahiptir.

Ölçeğin güvenilirliğini test etmek için alfa değerinin yanında ölçeğin toplam puan korelasyon değerlerine bakılmış ve yapılan analiz sonucunda 0,51'den küçük değer olmadığı görülür. Dolayısıyla madde-toplam puan korelasyon değerlerine göre de soru listesinin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Ölçeklerin geçerliliklerini test etmek amacıyla faktör analizi yapılarak ölçeklerin yapısal geçerliliği değerlendirilmiştir. 6 ifadeden oluşan “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” soru listesinin faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,846 bulunmuştur. KMO değerinin 0,50'nin üstünde olması ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir.

Faktör analizi ile ilgili olarak ikinci olarak Barlett testi değerlerine bakılmıştır. “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” ölçeği soru listesinin Barlett sig. değeri ($p = 0,000 < 0,01$;

$\chi^2=345,277$) anlamlı çıkmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda, soru listesi içinde yer alan ifadelerin bir faktör altında toplandığı gözlenmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi Sonuçları

Ölçek Maddeleri	Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Faktör Yükleri	Tüm Ölçek α ve KMO Değeri
1.Birisi çalıştığım hastanem eleştirirse bunu kişisel bir hakaret olarak algılarım.	,553	KMO: ,846 α: ,833
2.Diğer insanların çalıştığım hastane hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.	,780	
3.Hastanem hakkında konuştuğumda; 'onlar' yerine 'biz' kelimesini tercih ederim.	,818	
4.Hastanemin başarısı benim başarımdır.	,794	
5.Birisi çalıştığım hastanemi övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak düşünürüm.	,801	
6.Medyada hastanem ile ilgili olumsuz bir haber olursa bundan rahatsızlık duyarım.	,648	
Kaiser-Meyer-Olkin	,846	
Approx. Chi-Square	345,277	
Bartlett's Test of Sphericity df	15	
Sig.	,000	
Varyans	%51,54	

3.1.8.2. Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

20 ifadeden oluşan “Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeği” soru listesinin iç tutarlılığı ve güvenilirliğini ölçmek için öncelikle alfa katsayısı değerlerine bakılmıştır. Analiz sonucunda tüm ölçeğin α değeri 0.709 olarak hesaplanmıştır dolayısıyla ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür. Bulunan alfa (α - Cronbach's Alpha) katsayısına göre ölçek oldukça yüksek bir güvenilirliğe sahiptir.

Ölçeğin güvenilirliğini test etmek için alfa değerinin yanında ölçeğin toplam puan korelasyon değerlerine bakılmış ve yapılan analiz sonucunda 0,33'den küçük değer olmadığı görülür. Dolayısıyla madde-toplam puan korelasyon değerlerine göre de soru listesinin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Ölçeklerin geçerliliklerini test etmek amacıyla faktör analizi yapılarak ölçeklerin yapısal geçerliliği değerlendirilmiştir. 6 ifadeden oluşan “Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeği” soru listesinin faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,754 bulunmuştur. KMO değerinin 0,50’nin üstünde olması ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir.

Faktör analizi ile ilgili olarak ikinci olarak Barlett testi değerlerine bakılmıştır. “Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeği” ölçeği soru listesinin Barlett sig. değeri ($p = 0,000 < 0,01$; $\chi^2=851,045$) anlamlı çıkmıştır.

Yapılan faktör analizi sonucunda, soru listesi içinde yer alan ifadelerin bir faktör altında toplandığı gözlenmiştir.

Tablo 4. Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi Sonuçları

Ölçek Maddeleri	Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeği Faktör Yükleri	Tüm Ölçek α ve KMO Değeri
1.İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme veya kontrol etmek	,405	KMO: ,754 α: ,709
2.İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret etmek (gazete, online haber TV’leri ve diğer haber siteleri)	,411	
3.İş dışı genel amaçlı Web sitelerini ziyaret etmek (sörf yapmak)	,443	
4.Yatırımla ilgili Web sitelerini ziyaret etmek (finans, borsa siteleri gibi)	,450	
5.İnternet üzerinden bankacılık işlemleri yapmak	,681	
6.Kişisel ürünler için İnternet üzerinden alış-veriş yapmak veya e-ticaret yapmak	,436	
7.Yetişkin odaklı sitelere girmek (müstehcen içerikli)	,703	
8.Sohbet odalarını ziyaret etmek (chat odaları)	,665	
9.Kişisel Web sayfası ile ilgilenmek	,592	

10.İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret etmek (ekşi sözlük gibi)	,472	
11.İnternet üzerinden bahis veya kumar oynamaya yönelik Web sitelerini ziyaret etmek	,583	
12.İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret etmek	,748	
13.Blogları okumak (yazar ile okuyucu arasındaki özgür iletişimi sağlama platformu)	,449	
14.İnternet üzerinden müzik, video, film veya doküman indirmek	,598	
15.Spor sitelerini ziyaret etmek (ulusal veya uluslararası futbol takımlarını takip etmek)	,436	
16.Eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun oynamak	,451	
17.Kazanç amaçlı oyun oynamak	,468	
18.Sosyal içerikli ağlara katılmak (Facebook, Twitter, Instagram vb.)	,465	
19.İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyretmek (YouTube veya zapkolik gibi)	,660	
20.İnternet üzerinde akademik amaçlı dolaşmak	,426	
Kaiser-Meyer-Olkin	,754	
Approx. Chi-Square	851,045	
Bartlett's Test of Sphericity df	190	
Sig.	,000	
Varyans	%61,82	

3.1.9. Veri Toplama Yöntemi ve Analizi

Veri toplama metodu olarak sosyal bilimlerde çok sık kullanılmakta olan Anket Yöntemi uygulanmıştır. Araştırma verileri Mart-Nisan 2018 döneminde toplanmıştır. Araştırmaya 189 yardımcı sağlık personeli katılmıştır. Anket formları, yüz yüze anket yolu ile dağıtılmış ve toplanmıştır.

Toplanan ham veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 programı ile anlamlı hale getirilerek bulgularla ilgili yorumlar yapılmıştır. Analizlerde, ilk önce anketi cevaplandıran kişilerin demografik özelliklerine ait frekans dağılımları ortaya konulduktan sonra, sırası ile faktör analizi yapılmış, sonrasında

güvenilirlik analizi ve değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve korelasyon katsayıları analizi ile regresyon analizleri uygulanmış ve yorumlanmıştır.

Araştırmada kullanılan likert tipi anket için kişilerin verilen önermelerle ilgili görüşlerini, çok olumludan çok olumsuzu kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir. Ölçek sonuçları 5.00-1.00=4.00 puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesinde aşağıdaki ölçütler esas alınmıştır.

Seçenekler		Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Kesinlikle Katılmıyorum	Neredeyse Hiç	1	1,00 - 1,80	Çok düşük
Katılmıyorum	Tesadüfen/Nadiren	2	1,81 - 2,60	Düşük
Kısmen Katılıyorum	Bazen	3	2,61 - 3,40	Orta
Katılıyorum	Devamlı	4	3,41 - 4,20	Yüksek
Tamamen Katılıyorum	Neredeyse Her Zaman	5	4,21 - 5,00	Çok yüksek

3.2. BULGULAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan sağlık çalışanlarından anket yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

3.2.1. Demografik Bulgular

Ankete katılan sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde,

Tablo 5. Ankete Katılanların Sosyo-Demografik Özellikleri

Özellikler	N	%
Cinsiyet		
Erkek	82	43,4
Kadın	107	56,6
Yaş Aralığı		
25 Yaş ve Daha Küçük	13	6,9
25-30 Yaş Arası	37	19,6
31-35 Yaş Arası	48	25,4
36-40 Yaş Arası	47	24,9
41-45 Yaş Arası	26	13,8
46-50 Yaş Arası	6	3,2
51 Yaş ve Üzeri	12	6,3
Eğitim Durumu		

İlretim/Ortaokul	6	3,2
Lise	17	9,0
n Lisans	47	24,9
Lisans	100	52,9
Yüksek Lisans	14	7,4
Doktora	5	2,6
Diğer	0	0
Medeni Durum		
Evli	134	70,9
Bekar	45	23,8
Boşanmış/Dul	10	5,3
Hastanedeki Unvanınız		
Hemşire	121	64
Sağlık Teknisyeni	29	15,3
Ebe	39	20,6
Hastanede alışma Süresi		
0-1 Yıl Arası	15	7,9
2-5 Yıl Arası	44	23,3
6-10 Yıl Arası	60	31,7
11-15 Yıl Arası	51	27,0
16-20 Yıl Arası	14	7,4
20 Yıl ve Daha Fazla	5	2,6
Toplam alışma Süresi		
0-5 Yıl Arası	36	19,0
6-10 Yıl Arası	36	19,0
11-15 Yıl Arası	45	23,8
16-20 Yıl Arası	38	20,1
21-25 Yıl Arası	18	9,5
26-30 Yıl Arası	5	2,6
31 Yıl ve Daha Fazla	11	5,8

Araştırmaya katılanlar cinsiyetleri açısından incelendiğinde 82 kişinin (%43,4) erkek ve 107 kişinin de (%56,6) kadın olduğu belirlenmiştir. Yaşları açısından incelendiğinde 13 kişinin (%6,9) 25 yaşından kuk, 37 kişinin (%19,6) 25 ve 30 yaş arasında, 95 kişinin (%50,3) 31 ve 40 yaş arasında, 32 kişinin (%17,0) 41 ve 50 yaş arasında ve 12 kişinin de (%6,3) 51 yaş ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılanların eğitim durumları incelendiğinde, 6 kişinin ilkokul mezunu, 17 kişinin lise mezunu, 47 kişinin (%24,9) n lisans mezunu, 100 kişinin (%52,9) lisans mezunu, 14 kişinin yüksek lisans mezunu ve 5 kişinin de doktora mezunu olduğu belirlenmiştir. Ayrıca 134 kişinin (%70,9) evli, 45 kişinin bekr ve 10 kişinin de ayrı yaşadığı belirlenmiştir.

Araştırmaya katılanların hastanede unvanlarına bakıldığında, 121 kişinin (%64,0) hemşire, 29 kişinin (%15,3) sağlık teknisyeni ve 39 kişinin de (%20,6) ebe olarak çalıştıkları belirlenmiştir.

Son olarak çalışanların mevcut hastanede çalışma süreleri incelendiğinde 15 kişinin bir yıldan az çalıştığı, 44 kişinin 2 ile 5 yıl arası çalıştığı, 60 kişinin (%31,7) 6 ile 10 yıl arası çalıştığı, 51 kişinin (%27,0) 11 ile 15 yıl arası çalıştığı ve 5 kişinin de (%2,6) 20 yıl daha fazla çalıştığı belirlenmiştir. Çalışanların toplam çalışma sürelerine bakıldığında ise, 36 kişinin (%19,0) 5 yıldan az süredir çalıştığı, 36 kişinin (%19) 6 ile 10 yıl arası çalıştığı, 45 kişinin (%23,8) 11 ile 15 yıl arası çalıştığı, 38 kişinin (%20,1) 16 ile 20 yıl arası çalıştığı ve 11 kişinin ise (5,8) 31 yıl daha fazla çalıştığı belirlenmiştir.

3.2.2. Çalışanların “Örgütsel Özdeşleşme” Ölçeğine Katılma Düzeyleri:

Araştırmaya katılanların “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” içinde yer alan ifadelere katılma düzeyleri incelenmiştir. Çalışanların ölçek içinde yer alan ifadelere katılma düzeyleri incelenirken, araştırmaya katılanların verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları esas alınmıştır.

Tablo 6. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği İfadelerine Katılma Düzeyleri

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	Ortalama Katılım Düzeyi	Standart sapma
1.Birisi çalıştığım hastanem eleştirirse bunu kişisel bir hakaret olarak algılarım.	2,50	1,23
2.Diğer insanların çalıştığım hastane hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.	3,13	1,20
3.Hastanem hakkında konuştuğumda; ‘onlar’ yerine ‘biz’ kelimesini tercih ederim.	3,26	1,28
4.Hastanemin başarısı benim başarımdır.	3,08	1,26
5.Birisi çalıştığım hastanemi övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak düşünürüm.	3,03	1,26
6.Medyada hastanem ile ilgili olumsuz bir haber olursa bundan rahatsızlık duyarım.	3,55	1,26
Ölçek Toplamı	3,09	0,94

Örgütsel özdeşleşme ölçeği içinde yer alan ifadelerden en yüksek katılım “Medyada hastanem ile ilgili olumsuz bir haber olursa bundan rahatsızlık duyarım.” (ort:3,55)

ifadesine katılıyorum yönünde olurken, en düşük katılım ise “Birisi çalıştığım hastaneyi eleştirirse bunu kişisel bir hakaret olarak algıladım.” (ort:2,50) ifadesine kararsızım yönünde olmuştur. Buna göre çalışanlar çalıştıkları kurum ile ilgili kötü haberler duyduğunda bundan rahatsızlık duymakta fakat kurum ile ilgili kötü haber ve eleştirileri bireysel olarak algılamamaktadır.

3.2.3. Çalışanların “Sanal Kaytarma Davranışları” Ölçeğine Katılma Düzeyleri:

Araştırmaya katılanların “Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeği” içinde yer alan ifadelere katılma düzeyleri incelenmiştir. Çalışanların ölçek içinde yer alan ifadelere katılma düzeyleri incelenirken, araştırmaya katılanların verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları esas alınmıştır.

Tablo 7. Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeği İfadelerine Katılma Düzeyleri

Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeği	Ortalama Katılım Düzeyi	Standart sapma
1.İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme veya kontrol etmek	2,82	1,10
2.İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret etmek (gazete, online haber TV’leri ve diğer haber siteleri)	2,99	1,09
3.İş dışı genel amaçlı Web sitelerini ziyaret etmek (sörf yapmak)	3,00	1,22
4.Yatırımla ilgili Web sitelerini ziyaret etmek (finans, borsa siteleri gibi)	1,60	0,89
5.Internet üzerinden bankacılık işlemleri yapmak	2,56	1,41
6.Kişisel ürünler için Internet üzerinden alış-veriş yapmak veya e-ticaret yapmak	2,83	1,31
7.Yetişkin odaklı sitelere girmek (müstehcen içerikli)	1,10	0,41
8.Sohbet odalarını ziyaret etmek (chat odaları)	1,14	0,43
9.Kişisel Web sayfası ile ilgilenmek	1,41	0,77
10.Internet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret etmek (ekşi sözlük gibi)	1,59	0,92
11.Internet üzerinden bahis veya kumar oynamaya yönelik Web sitelerini ziyaret etmek	1,08	0,40
12.Internet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret etmek	1,27	0,65
13.Blogları okumak (yazar ile okuyucu arasındaki özgür iletişimi sağlama platformu)	1,62	0,92
14.Internet üzerinden müzik, video, film veya doküman indirmek	1,86	1,09
15.Spor sitelerini ziyaret etmek (ulusal veya uluslararası futbol takımlarını takip etmek)	1,83	1,08
16.Eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun	1,59	0,92

oynamak		
17.Kazanç amaçlı oyun oynamak	1,20	0,63
18.Sosyal içerikli ağlara katılmak (Facebook, Twitter, Instagram vb.)	3,32	1,04
19.Internet üzerinden eğlence amaçlı video seyretmek (YouTube veya zapkolik gibi)	2,20	1,12
20.Internet üzerinde akademik amaçlı dolaşmak	2,44	1,30
Ölçek Toplamı	1,97	0,43

Sanal kaytarma davranışları ölçeği içinde yer alan ifadelerden en yüksek katılım “Sosyal içerikli ağlara katılmak (Facebook, Twitter, Instagram vb.)” (ort:3,32) ifadesine devamlı yönünde olurken, en düşük katılım ise “Internet üzerinden bahis veya kumar oynamaya yönelik web sitelerini ziyaret etmek” (ort:1,08) ifadesine neredeyse hiç yönünde olmuştur.

3.2.4. Örgütsel Özdeşleşme ve Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeklerine İçinde Yer Alan İfadelere Katılma Düzeylerinin Araştırmaya Katılanların Cinsiyetleri Açısından Farklılıkları

Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyetleri açısından örgütsel özdeşleşme ve sanal kaytarma davranışları ölçeklerine katılma düzeylerinin farklılıkları incelendiğinde;

Tablo 8. Örgütsel Özdeşleşme ve Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Araştırmaya Katılanların Cinsiyetleri Açısından Farklılıkları

Ölçekler	Cinsiyet(N)	Ortalama	Standart Sapma	t	P
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	Erkek (82)	3,08	1,01	-0,150	0,881
	Kadın(107)	3,10	0,90		
Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeği	Erkek (82)	2,06	0,41	2,506	0,013**
	Kadın(107)	1,90	0,44		

*Independent Simple t-Test, *p<0,05 ; **p<0,01*

Örgütsel özdeşleşme ölçeğine katılma düzeylerinde, katılımcıların cinsiyetleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Sanal kaytarma davranışları ölçeğine katılma düzeylerin de katılımcıların cinsiyetleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p:0,013<0,05). Bulunan farklılık erkek katılımcılar yönünde anlamlıdır. Buna göre erkek çalışanlar (Ort:2,06), kadın çalışanlara (Ort:1,90) göre sanal kaytarma davranışları ölçeğine daha fazla katılım göstermişlerdir.

3.2.5. Örgütsel Özdeşleşme ve Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeklerine İçinde Yer Alan İfadelere Katılma Düzeylerinin Araştırmaya Katılanların Yaşları Açısından Farklılıkları

Araştırmaya katılan çalışanların yaşları açısından örgütsel özdeşleşme ve sanal kaytarma davranışları ölçeklerine katılma düzeylerinin farklılıkları incelendiğinde;

Tablo 9. Örgütsel Özdeşleşme ve Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Araştırmaya Katılanların Yaşları Açısından Farklılıkları

Ölçekler	Yaş (N)	Ortalama	Standart Sapma	F	P	Fark
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	25 Yaş ve Daha Küçük(13)	2,93	0,97	0,900	0,496	-
	25-30 Yaş Arası(37)	3,04	0,72			
	31-35 Yaş Arası(48)	3,24	0,99			
	36-40 Yaş Arası(47)	3,13	0,84			
	41-45 Yaş Arası(26)	3,06	1,13			
	46-50 Yaş Arası(6)	3,33	0,94			
	51 Yaş ve Üzeri(12)	2,59	1,25			
Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeği	25 Yaş ve Daha Küçük(13)	2,36	0,46	3,857	0,001	1-2 1-3 1-4 1-5 1-6 1-7
	25-30 Yaş Arası(37)	2,09	0,48			
	31-35 Yaş Arası(48)	1,98	0,42			
	36-40 Yaş Arası(47)	1,92	0,38			
	41-45 Yaş Arası(26)	1,77	0,30			
	46-50 Yaş Arası(6)	1,96	0,41			
	51 Yaş ve Üzeri(12)	1,82	0,44			

*One WayANOVA ,Post Hoc LSD - Tukey *p<0,05 ; **p<0,01*

Örgütsel özdeşleşme ölçeğine katılma düzeylerinde, katılımcıların yaşları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Sanal kaytarma davranışları ölçeğine katılma düzeylerin de katılımcıların yaşları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p:0,001<0,01). Bulunan farklılık yaşları 25 ve daha az olan katılımcılar yönünde anlamlıdır. Buna göre 25 ve daha küçük yaşlarda olan katılımcıların, sanal kaytarma davranışlarına katılma düzeyleri diğer

yaşlarda olan katılımcılara göre daha yüksektir. Katılımcıların yaş değerleri yükseldikçe sanal kaytarma davranışlarına katılma düzeyleri azalmaktadır.

3.2.6. Örgütsel Özdeşleşme ve Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeklerine İçinde Yer Alan İfadelere Katılma Düzeylerinin Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumları Açısından Farklılıkları

Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumları açısından örgütsel özdeşleşme ve sanal kaytarma davranışları ölçeklerine katılma düzeylerinin farklılıkları incelendiğinde;

Tablo 10. Örgütsel Özdeşleşme ve Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Araştırmaya Katılanların Öğrenim Durumları Açısından Farklılıkları

Ölçekler	Öğrenim Durumu (N)	Ortalama	Standart Sapma	F	p	Fark
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	İlköğretim-Ortaokul(6)	3,30	1,05	1,418	0,220	-
	Lise(17)	2,83	1,24			
	Ön Lisans(47)	2,87	0,76			
	Lisans(100)	3,17	0,95			
	Yüksek Lisans(14)	3,48	0,99			
	Doktora(5)	3,16	0,80			
Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeği	İlköğretim-Ortaokul(6)	2,00	0,56	0,950	0,450	-
	Lise(17)	1,90	0,39			
	Ön Lisans(47)	1,97	0,44			
	Lisans(100)	1,95	0,40			
	Yüksek Lisans(14)	1,17	0,59			
	Doktora(5)	1,17	0,39			

*One WayANOVA ,Post Hoc LSD - Tukey *p<0,05 ; **p<0,01*

Örgütsel özdeşleşme ve sanal kaytarma davranışları ölçeklerine katılma düzeylerinde, katılımcıların eğitim durumları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Örgütsel özdeşleşme ölçeğinde, eğitim durumu lisans, yüksek lisans ve doktora olan katılımcıların ölçeğe katılma düzeyleri diğer öğrenim düzeylerinde olan katılımcılara göre daha yüksektir. Sanal kaytarma davranışları ölçeğinde ise katılımcıların eğitim

düzeyleri arttıkça ölçeğe katılım düzeyleri azalmaktadır. İki ölçek için de ortaya çıkan farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

3.2.7. Örgütsel Özdeşleşme ve Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeklerine İçinde Yer Alan İfadelere Katılma Düzeylerinin Araştırmaya Katılanların Medeni Durumları Açısından Farklılıkları

Araştırmaya katılan çalışanların medeni durumları açısından örgütsel özdeşleşme ve sanal kaytarma davranışları ölçeklerine katılma düzeylerinin farklılıkları incelendiğinde;

Tablo 11. Örgütsel Özdeşleşme ve Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Araştırmaya Katılanların Medeni Durumları Açısından Farklılıkları

Ölçekler	Medeni Durum(N)	Ortalama	Standart Sapma	F	p	Fark
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	Evli (134)	3,14	0,97	0,804	0,449	-
	Bekar (45)	2,96	0,85			
	Boşanmış/Dul(10)	2,90	0,93			
Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeği	Evli (134)	1,92	0,43	4,224	0,016	2-1
	Bekar (45)	2,13	0,43			
	Boşanmış/Dul(10)	1,96	0,35			

*One WayANOVA ,Post Hoc LSD - Tukey *p<0,05 ; **p<0,01*

Örgütsel özdeşleşme ölçeğine katılma düzeylerinde, katılımcıların medeni durumları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Sanal kaytarma davranışları ölçeğine katılma düzeylerin de katılımcıların medeni durumları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p:0,016<0,05). Bulunan farklılık evli olanlar ile bekar olan çalışanlar arasında anlamlıdır. Buna göre bekar çalışanların sanal kaytarma davranışları ölçeğine katılma düzeyleri evli olan katılımcılara göre daha fazladır.

3.2.8. Örgütsel Özdeşleşme ve Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeklerine İçinde Yer Alan İfadelere Katılma Düzeylerinin Araştırmaya Katılanların Unvanları Açısından Farklılıkları

Araştırmaya katılan çalışanların unvanları açısından örgütsel özdeşleşme ve sanal kaytarma davranışları ölçeklerine katılma düzeylerinin farklılıkları incelendiğinde;

Tablo 12. Örgütsel Özdeşleşme ve Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Araştırmaya Katılanların Unvanları Açısından Farklılıkları

Ölçekler	Unvan (N)	Ortalama	Standart Sapma	F	P	Fark
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	Hemşire(121)	3,08	1,00	0,033	0,968	-
	Sağlık Teknisyeni(29)	3,10	0,96			
	Ebe(39)	3,12	0,76			
Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeği	Hemşire(121)	1,98	0,45	0,314	0,731	-
	Sağlık Teknisyeni(29)	1,99	0,34			
	Ebe(39)	1,92	0,44			

*One Way ANOVA, Post Hoc LSD - Tukey *p<0,05 ; **p<0,01*

Örgütsel özdeşleşme ve sanal kaytarma davranışları ölçeklerine katılma düzeylerinde, katılımcıların unvanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

3.2.9. Örgütsel Özdeşleşme ve Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeklerine İçinde Yer Alan İfadelere Katılma Düzeylerinin Araştırmaya Katılanların Toplam Çalışma Süreleri Açısından Farklılıkları

Araştırmaya katılan çalışanların toplam çalışma süreleri açısından örgütsel özdeşleşme ve sanal kaytarma davranışları ölçeklerine katılma düzeylerinin farklılıkları incelendiğinde;

Tablo 13. Örgütsel Özdeşleşme ve Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeklerine Katılma Düzeylerinin Araştırmaya Katılanların Toplam Çalışma Süreleri Açısından Farklılıkları

Ölçekler	Toplam Çalışma Süresi (N)	Ortalama	Standart Sapma	F	P	Fark
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	0-5 Yıl Arası(36)	2,96	0,87	1,162	0,329	-
	6-10 Yıl Arası(36)	3,26	0,93			
	11-15 Yıl Arası(45)	3,09	0,81			
	16-20 Yıl Arası(38)	3,22	1,05			
	21-25 Yıl Arası(18)	3,09	0,86			
	26-30 Yıl Arası(5)	2,30	1,24			

	31 Yıl ve Daha Fazla(11)	2,83	1,23			
Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeği	0-5 Yıl Arası(36)	2,10	0,46	2,199	0,045	7-1 7-2
	6-10 Yıl Arası(36)	2,09	0,47			
	11-15 Yıl Arası(45)	1,92	0,43			
	16-20 Yıl Arası(38)	1,89	0,38			
	21-25 Yıl Arası(18)	1,94	0,32			
	26-30 Yıl Arası(5)	1,95	0,60			
	31 Yıl ve Daha Fazla(11)	1,69	0,30			

One WayANOVA ,Post Hoc LSD - Tukey * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Örgütsel özdeşleme ölçeğine katılma düzeylerinde, katılımcıların toplam çalışma süreleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Sanal kaytarma davranışları ölçeğine katılma düzeylerin de katılımcıların toplam çalışma süreleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p:0,045 < 0,05$). Bulunan farklılık çalışma süreleri 31 yıl ve üzeri olan çalışanlar ile, 5 yıldan az çalışanlar ile 6 ve 10 yıl arası çalışanlar arasında anlamlıdır. Buna göre katılımcıların toplam çalışma süreleri azaldıkça, sanal kaytarma davranışlarına katılma düzeyleri azalmaktadır.

3.2.10. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine Katılma Düzeyleri ile Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeğine Katılma Düzeyleri Arasındaki İlişkiler

Örgütsel özdeşleşme ölçeğine katılma düzeyleri ile sanal kaytarma davranışları ölçeğine katılma düzeyleri arasındaki ilişkiyi ölçmek için korelasyon analizi uygulanmıştır. Uygulanan analiz sonucunda;

Tablo 14. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine Katılma Düzeyleri ile Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeğine Katılma Düzeyleri Arasındaki İlişkiler

Correlations			
		Örgütsel özdeşleşme	Sanal Kaytarma Davranışları
Örgütsel Özdeşleşme	Pearson Correlation	1	-,435
	Sig. (2-tailed)		,028
	N	189	189
Sanal Kaytarma Davranışları	Pearson Correlation	-,435	1
	Sig. (2-tailed)	,028	
	N	189	189

Örgütsel özdeşleşme ölçeğine katılma düzeyleri ile sanal kaytarma davranışları ölçeğine katılma düzeyleri arasında orta düzeye yakın ters yönlü bir ilişki mevcuttur ($r:-0,435$; $p:0,028<0,05$). Buna göre çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri arttıkça, sanal kaytarma davranışları ölçeğine katılma düzeyleri azalmaktadır. Ayrıca iki değişken arasındaki ortak değişim %19'dur ($r^2=0,19$). Buna göre değişkenlerden biri 1 birim arttığında diğeri 0,19 birim azalmaktadır.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın temel amacı; örgütsel özdeşleşme ile sanal kaytarma türü davranışlar arasındaki ilişkileri tespit etmek olarak belirlenmiştir. Bunun yanı sıra araştırmanın ikincil amaçları; sağlık çalışanlarının, mesai saatlerinde iş dışı amaçlarla internet kullanım düzeylerini belirlemek ve iş dışı amaçlarla internet kullanım düzeylerinin ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve yaş bağımsız değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaktır.

Bu amaçlarla hazırlanan anket formu Mart-Nisan 2018 tarihleri arasında Elazığ Devlet Hastanesinde çalışan 189 yardımcı sağlık personeline uygulanmıştır.

Anketi cevaplayanların Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği içinde yer alan ifadelerden en yüksek katılımı “Medyada hastanem ile ilgili olumsuz bir haber olursa bundan rahatsızlık duyarım.” (ort:3,55) ifadesine katılıyorum yönünde olurken, en düşük katılım ise “Birisi çalıştığım hastaneyi eleştirirse bunu kişisel bir hakaret olarak algıladım.” (ort:2,50) ifadesine kararsızım yönünde olmuştur. Buna göre çalışanlar çalıştıkları kurum ile ilgili kötü haberler duyduğunda bundan rahatsızlık duymakta fakat kurum ile ilgili kötü haber ve eleştirileri bireysel olarak algılamamaktadır.

Katılımcıların, Sanal Kaytarma Ölçeğine verdikleri ifadelerin ortalamalarına bakıldığında ölçek içinde yer alan ifadelerden en yüksek katılımı “Sosyal içerikli ağlara katılmak (Facebook, Twitter, Instagram vb.)” (ort:3,32) ifadesine devamlı yönünde olurken, en düşük katılımın ise “İnternet üzerinden bahis veya kumar oynamaya yönelik web sitelerini ziyaret etmek” (ort:1,08) ifadesine neredeyse hiç yönünde olmuştur.

Katılımcılar ölçekte yer alan “Kazanç amaçlı oyun oynamak”, “İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret etmek”, “İnternet üzerinden bahis veya kumar oynamaya yönelik Web sitelerini ziyaret etmek”, “Sohbet odalarını ziyaret etmek (chat odaları)”, “Yetişkin odaklı sitelere girmek (müstehcen içerikli)” siteleri ziyaret etmek” davranışlarına neredeyse hiç yönünde olduğunu belirtmişlerdir.

Katılımcılar ölçekte yer alan “İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme veya kontrol etmek”, “Sosyal içerikli ağlara katılmak”, “Kişisel ürünler için İnternet üzerinden alış-veriş yapmak veya e-ticaret yapmak”, “İnternet üzerinden bankacılık işlemleri

yapmak”, “ İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret etmek” davranışlarını orta düzeyde olduğunu belirtmişlerdir.

Örgütsel özdeşleşme ölçeğine katılma düzeyleri ile sanal kaytarma davranışları ölçeğine katılma düzeyleri arasındaki ilişkiyi ölçmek için koralesyon analizi uygulanmıştır. Örgütsel özdeşleşme ölçeğine katılma düzeyleri ile sanal kaytarma davranışları ölçeğine katılma düzeyleri arasında orta düzeyde ters yönlü bir ilişki mevcut olduğu görülmüştür. Buna göre çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri arttıkça, sanal kaytarma davranışları ölçeğine katılma düzeyleri azalmaktadır. Karatepe ve Güngör(2017)'ün yakın tarihte yaptıkları çalışmanın sonuçları da aynı doğrultuda olup çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu gözlenmektedir. Hipotez1: “Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile sergiledikleri sanal kaytarma davranışları arasında bir ilişki vardır”. şeklindeki temel hipotez kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılanlardan 82 kişinin (%43,4) erkek ve 107 kişinin de (%56,6) kadın olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyetleri açısından sanal kaytarma davranışları ölçeklerine katılma düzeylerinin farklılıkları incelendiğinde; Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeğine katılma düzeylerin de katılımcıların cinsiyetleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bulunan farklılık erkek katılımcılar yönünde anlamlıdır. Buna göre erkek çalışanlar, kadın çalışanlara göre sanal kaytarma davranışları ölçeğine daha fazla katılım göstermişlerdir. Araştırmanın alt hipotezi Hipotez 8: “Sağlık çalışanlarının cinsiyetleri ile sergiledikleri sanal kaytarma davranışları arasında fark vardır.” kabul edilmiştir.

Garrett ve Danziger (2008) tarafından yapılan araştırmada erkek çalışanların kadın çalışanlara kıyasla daha çok eğlence odaklı sanal kaytarma davranışı içerisinde bulduklarını göstermiştir. Daha önceki araştırmalar erkeklerin kadınlara göre genel olarak daha fazla sanal kaytarma yaptıklarını göstermektedir (Lim ve Chen, 2012; Woods, 2014; Niaei vd., 2014; Akça, 2013; Vitak vd., 2011).

Yaşları açısından incelendiğinde 50 kişinin (%26.5) 25-30 yaş arasında genç bir çalışan grubunun olduğu gözlenmektedir. Yine katılımcıların 95 kişinin (%50,3) 31 ve 40 yaş arasında genç sayılabilecek gruptadır. Katılımcıların yaşları açısından örgütsel özdeşleşme ve sanal kaytarma davranışları ölçeklerine katılma düzeylerinin farklılıkları

incelendiğinde; Örgütsel Özdeşleme Ölçeğine katılma düzeylerinde, katılımcıların yaşları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bunun yanı sıra Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeğine verdikleri yanıtlara göre 25 ve daha küçük yaşlarda olan katılımcıların, sanal kaytarma davranışlarına katılma düzeyleri diğer yaşlarda olan katılımcılara göre daha yüksektir. Katılımcıların yaş değerleri yükseldikçe sanal kaytarma davranışlarına katılma düzeyleri azalmaktadır. Araştırmanın alt hipotezi Hipotez 9: “Sağlık çalışanlarının yaşları ile sergiledikleri sanal kaytarma davranışları arasında fark vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Hartijasti ve Fatonah (2015), araştırmalarında Endonezya’da yaşayan 313 çalışandan çeşitli bilgiler toplanmıştır. Araştırma sonuçları üç neslin de (Y Jenerasyonu: Yaklaşık olarak 1980 ve 2000 yılları arasında doğanlar, X Jenerasyonu: Yaklaşık olarak 1950’li yılların başlarında doğanlar, Baby Boomers: II. Dünya Savaşının ardından doğanlar) farklı oranlarda sanal kaytarma davranışı sergilediğini göstermektedir. Bu bağlamda, Y neslinin, çalışma saatlerinde internet bağlantısını hem görevi hem de kişisel amaçları doğrultusunda daha yaygın şekilde kullandığı buna rağmen diğer iki neslin ise sadece iş odaklı amaçlarla interneti kullandıkları sonucuna ulaşmıştır (Akt: Güngör, 2016:54).

Önceki çalışmalarda da bu araştırma sonuçlarına paralel sonuçlar elde edilmiş olup gençlerin daha ileri yaştaki çalışanlara nazaran daha fazla sanal kaytarma davranışı sergiledikleri iddia edilmektedir (Örücü ve Yıldız, 2014; Ünal ve Tekdemir, 2015; Vitak vd., 2011).

Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumları açısından örgütsel özdeşleşme ve sanal kaytarma davranışları ölçeklerine katılma düzeylerinin farklılıkları incelendiğinde sanal kaytarma davranışları ölçeklerine katılma düzeylerinde, katılımcıların eğitim durumları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Literatürde pek çok çalışmada bu araştırma sonucuna benzer sonuçlara ulaşılmış, bir başka ifadeyle eğitim düzeyinin arttıkça sanal kaytarma faaliyetlerinin de artırdığı gözlenmiştir (Kaplan ve Çetinkaya, 2014; Ünal ve Tekdemir, 2015, Örücü ve Yıldız, 2014; Niaei vd., 2014). Bu sonuca göre, Hipotez 10: “Sağlık çalışanlarının eğitim seviyeleri ile sergiledikleri sanal kaytarma davranışları arasında fark vardır.” kabul edilmiştir.

Katılımcıların medeni durumları açısından sanal kaytarma davranışları ölçeklerine katılma düzeylerinin farklılıkları incelendiğinde evlilerin bekar olan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılığın olduğu gözlenmiştir. Buna göre bekar çalışanların sanal kaytarma davranışları ölçeğine katılma düzeyleri evli olan katılımcılara göre daha fazladır. Araştırmanın bu sonucu da literatür deki önceki sonuçları ile benzerlik göstermektedir (Örücü ve Yıldız, 2014; Çelik, 2014). Araştırmanın alt hipotezlerinden Hipotez 11: “Sağlık çalışanlarının medeni durumları ile sergiledikleri sanal kaytarma davranışları arasında fark vardır.” kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların unvanları açısından örgütsel özdeşleşme ve sanal kaytarma davranışları ölçeklerine katılma düzeylerinin farklılıkları incelendiğinde; Örgütsel özdeşleşme ve sanal kaytarma davranışları ölçeklerine katılma düzeylerinde, katılımcıların unvanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buna göre, Hipotez 12: “Sağlık çalışanlarının unvanları ile sergiledikleri sanal kaytarma davranışları arasında fark vardır.” alt hipotezi red edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların toplam çalışma süreleri açısından sanal kaytarma davranışları ölçeklerine katılma düzeylerinin farklılıkları incelendiğinde; katılımcıların toplam çalışma süreleri azaldıkça, sanal kaytarma davranışlarına katılma düzeyleri azaldığı gözlenmiştir. Araştırmanın bu sonucu da literatür deki önceki sonuçları ile benzerlik göstermektedir (Ünal ve Tekdemir, 2015; Örücü ve Yıldız, 2014; Kaplan ve Çetinkaya, 2014). Hipotez 13: “Sağlık çalışanlarının meslekte çalışma süreleri ile sergiledikleri sanal kaytarma davranışları arasında fark vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışanların örgütsel özdeşleşme seviyelerinin yükseltilmesinin çalışanların performansının üzerinde olumlu etkileri olacağından, çalışanların örgüt değerleriyle bütünleşmesine imkân sağlayacak her türlü iletişim kanalının açık ve net olması, örgütün imajının artırılması, çalışanlara desteğin artırılması ve onlara değerli olduklarının hissettirilmesi gibi konularda kurum yöneticilerine önemli roller düşmektedir. Çalışanların örgütsel özdeşleşme seviyelerini artırmak yöneticinin üzerinde kafa yorması gereken önemli hedeflerinden biri olmalıdır. Özdeşleşme düzeyi yüksek çalışanlar, kurum/işletme içi etkililik, verimlilik ve performansı artıracak, organizasyonların uzun vadeli hedeflerine daha kolay erişebilmelerine imkan sağlayacaktır.

Örgütsel özdeşleşme seviyesi yüksek olan çalışanlar örgütüne zarar vermekten kaçınarak sanal kaytarma davranışlarını asgari düzeye çekeceklerdir. İnterneti kendisini ve örgütünü daha fazla geliştirmek, rakipleri karşısında daha güçlü hale gelmek için kullanmayı düşünecektir.

Her ne kadar işletmelerde mesai saatlerinde iş dışı amaçlarla internetin kullanılması yaygınlaşsa da bu tür her davranışın büyük zararlar yaratmayacağı da bilinmektedir. Yöneticiler internetin sunduğu öğrenme imkanlarının iş yaşamına fayda sağlayacak şekilde kullanılmasını teşvik etmeli ve söz konusu potansiyelin yöneticiler tarafından dikkate alınarak bu doğrultuda politikalar belirlenmesi örgüt açısından kazanç sağlayacaktır. Organizasyonlar çalışanlarına yönelik kabul edilebilir internet politikası belirlemeli, kurumu/işletmeyi yasal yaptırıma maruz bırakabilecek internet kullanımı filtrelenmeli, ancak filtreleme işleminin, yapılan işlerin yavaşlamasına ve aksamasına, özel hayata müdahale boyutunda olmamasına da özen göstermelidir.

Sağlık gibi müşterisinin direkt insan olduğu yapılacak hatanın veya zamanında müdahale etmemenin ciddi sonuçlar doğuracağı bir sektörde çalışanların işleri zamanında yapmaları çok önemlidir. İşyerindeki sanal kaytarma davranışlarının işleri erteleyecek boyutlarda olması ciddi sakıncalar elbette doğurabilecektir. Bu nedenle sağlık sektöründe sanal davranışların azaltılması çok daha önemlidir. Bu nedenle sağlık yöneticileri çalışanlara bu konularda eğitimler vererek, uyarmalı gerektiğinde cezai yaptırımlar ile caydırıcı önlemler almalıdır.

Bu tez çalışmasının sonuçları, sadece araştırılan ana evren için geçerli olup tüm sağlık çalışanları açısından genellenmesi mümkün değildir. Bundan sonra bu alanda çalışma yapacak olan araştırmacılar ileriki dönemlerde ana evreni daha da genişleterek diğer sağlık çalışanlarına da bu araştırmayı uygulayabilir. Ayrıca farklı sektörlerde hatta kamu ve özel sektör karşılaştırması yapılarak farklı meslek mensuplarına da bu araştırma uygulanarak meslekler arası farklılıkların ortaya çıkarılması tavsiye edilebilir.

KAYNAKÇA

- Abidin, R., Abdullah, C. S., Hasnan, N. ve Bajuri, A.L.** (2014), The Relationship of Cyberloafing Behavior With Big Five Personality Traits, *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 8 (12), 61-66.
- Akça, A.** (2013), Okul Yöneticilerinin İş Dışı İnternet Kullanım (Siber Aylaklık) Davranışlarının İncelenmesi, *Yüksek Lisans Tezi*, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akpınar, A.** (2014). Okullardaki İnsan İlişkileri Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi*, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Aku, A.** (2017). Role of Middle Managers in Mitigating Employee Cyberloafing in the Workplace, *Doctoral Dissertation*, Walden University.
- Akyüz, N. E.** (2014), Psikolojik Sözleşme İle Örgütsel Özdeşleme Arasındaki İlişki: Ankara PTT Başmüdürlüğü Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Al-Shuaibi, A. S. I., Shamsudin, F. M., ve Subramaniam, C.** (2013), Do Human Resource Management Practices Matter in Reducing Cyberloafing at Work: Evidence from Jordan, *Journal of WEI Business and Economics*, 2, 37-47.
- Aliyev, Y.,** (2014). Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki, *Yüksek Lisans Tezi*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Anandarajan, M. ve Simmers, C. A.** 2004. Constructive and Dysfunctional Personal Web Usage in the Workplace: Mapping Employee Attitudes. Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management. Information Science Publishing: 2-24.
- Anandarajan, M., Simmers, C. ve Igarria, M.** (2000), An Exploratory Investigation of the Antecedents and Impact of Internet Usage: An Individual Perspective, *Behaviour & Information Technology*, 19(1), 69-85.
- Andreassen, C. S., Torsheim, T. ve Pallesen, S.** (2014), Predictors of Use of Social Networks Sites at Work- A Specific Type of Cyberloafing, *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19, 906-921.
- Arık, M.** (2016). Eğitim Fakültelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının Sanal Kaytarma Düzeylerinin Yordayıcısı Olarak Örgüt İklimi: İstanbul İli Örneği, *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ashforth, B.E. ve Mael, F.** (1989), Social Identity Theory and the Organizations, *Academy of Management Review*, 14: 20-39.

- Balanchard, A. L. ve Henle, C. A.** (2008), Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control, *Computers in Human Behavior*, 24, 1067-1084.
- Bhattacharya, C.B, Roa, H. ve Glynn, M.A.** (1995), Understanding The Bond Of Identification: An Investigation of Its Correlates Among Art Museum Members, *Journal of Marketing*, 46-57
- Block, W.** (2001), Cyberslacking, Business Ethics and Managerial Economics. *Journal of Business Ethics*. c.33. s.3: 225-231.
- Boxx, W., Odom, R. Y. ve Dunn, M. G.** (1991), Organizational Values And Value Congruence And Their Impact on Satisfaction, Commitment, And Cohesion: An Empirical Examination Within the Public Sector, *Public Personnel Management*, 20(1), 195-205.
- Cardon, P. W. ve Marshall, B.** (2015), The Hype and Reality of Social Media Use for Work Collaboration and Team Communication, *International Journal of Business Communication*, 52, 273-293.
- Carlson, J. R., Zivnuska, S., Harris, R. B., Harris, K. J., ve Carlson, D. S.** (2016). Social Media Use in the Workplace: A Study of Dual Effects, *Journal of Organizational and End User Computing*, 28(1), 15-31.
- Conroy, S., Becker, W. ve Menges, J.** (2016), The Meaning of my Feelings Depends on Who I am: Work-related Identifications Shape Emotion Effects in Organizations. *Academy of Management Journal*. doi: 10.5465/amj.20141040.
- Conroy, S., Henle, C. A., Shore, L. ve Stelman, S.** (2017), Where there is Light, There is Dark: A Review of the Detrimental Outcomes of High Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 184-203.
- Corgnet, B., Hernán-González, R. ve McCarter, M. W.** (2015), The Role of the Decision-Making Regime on Cooperation in a Workgroup Social Dilemma: An Examination of Cyberloafing, *Games*, 6, 588-603.
- Çakınberk, A., Derin, N. ve Demirel, E. T.** (2011), Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 89-121.
- Çelik, N.** (2014), Job Satisfaction's Impact on Cyberloafing: A University Example. *10th International Academic Conference*, Vienna.
- De Coninck, James B.,** (2011), The Effects of Leader-Member Exchange and Organizational Identification on Performance And Turnover Among Sales People, *Journal of Personal Selling ve Sales Management*, 31(1), 21-34.

- Demirtaş, H. A.** (2003), Sosyal Kimlik Kuramı. Temel Kavramı ve Varsayımlar, *İletişim Araştırmaları*. 1 (1), 123-144.
- Dick, R. V.** (2001), Identification in Organizational Contexts: Linking Theory and Research from Social and Organizational Psychology, *International Journal of Management Reviews*, 265–283.
- Dick, R. V., Grojean, M. W., Christ, O. ve Wieseke, J.** (2006), Identity and the Extra Mile: Relationships Between Organizational Identification and Organizational Citizenship Behaviour, *British Journal of Management*, 17, 283-301.
- Dikbiyık Y.,** (2017), Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi: Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Yüksek Lisans Tezi*, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Doorn, O. V. N.** 2011. Cyberloafing: A Multi-Dimensional Construct Placed in a Theoretical Framework. *Yüksek Lisans Tezi*. Eindhoven University of Technology, Department Industrial Engineering and Innovation Sciences.
- Dukerich, J. M., Kramer, R. ve Parks, J. M.** (1998). The Dark Side of Organizational Identificationin D. Whetten and P. Godfrey (Eds), Identity in Organizations:Building Theory Through Conversations, pp.245-256, Thousand Oaks, CA:Sage.
- Duttan, J. E., Dukerich, J. M. ve Harquail,C.V.** (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-242.
- Edwards, M. R.** (2005), Organizational Identification: A Conceptual and Operational Review, *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230.
- Edwards M.R. ve Peccei R.** (2007), Organizational Identification: Development and Testing of a Conceptually Grounded Measure. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(1), 25-57.
- Effelsberg, D., Solga, M., ve Gurt, J.** (2014), Transformational Leadership and Follower's Unethical Behavior for the Benefit of the Company: A Two-Study Investigation. *Journal of Business Ethics*, 120(1), 81-93.
- Efraty, D., Sirgy J. ve Claiborne, C. B.** (1991), The Effects of Personal Alienation on Organizational Identification: A Quality of Work Life Model, *Journal of Business and Psychology*, 6(1), 57-78.
- Ertürk, A.** (2003). Örgütsel Kimlik Algısı: Etkileyen Faktörler Ve Sonuçları. *Doktora Tezi*, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Fichtner, J. R. ve Strader, T. J.** (2014), Non-Work-Related Computing and Job Characteristics: Literature Review and Future Research Directions. *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, 4(4), 65-79, S.77-79.

- Field, J., ve Chelliah, J.** (2013), Employers Need to Get to Grips with Social-Media Risks. *Human Resource Management International Digest*, 21(7), 25-26.
- Firoz, N. M., R. Taghi ve Souckova, J.** (2006), E-mails in the Workplace: The Electronic Equivalent of 'DNA' Evidence, *Journal of American Academy of Business*, 8, 71-78.
- Foreman, P. ve Whetten, D.A.** (2002), Members' Identification with Multiple Identity Organizations, *Organization Science*, 13 (6), 618-635.
- Garrett, R. K. ve Danziger, J. N.** (2008), Disaffection Or Expected Outcomes: Understanding Personal Internet Use During Work. *Journal of Computer Mediated Communication*, 13, 937-958.
- Gautam, T, Van Dick, R. ve Wagner, U.** (2004), Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts, *Asian Journal of Social Psychology*, (7-3), 301-315.
- Glassman, J., Prosch, M., ve Shao, B. B.** (2015). To Monitor or not to Monitor: Effectiveness of a Cyberloafing Counter Measure. *Information ve Management*, 52, 170-182.
- Goldberg I.** (1999), Internet Addiction Disorder.
www.cog.brown.edu/brochure/people/duchonf/humor/internetaddiction.html.
(Erişim Tarihi: 19.04.2018)
- Greenfield, D. N., ve Davis, R. A.** (2002), Lost in Cyberspace: The Web @ Work, *Cyber Psychology and Behavior*, 5, 347-353.
- Günbek, K.** 2007Örgütsel Özdeşleşme ve Kamu Personeli Üzerine Bir Uygulama, *Yüksek Lisans Tezi*, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- 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.
- Haslam, S. A., Rachael, A. E. ve Reynolds, K. J.,** (2003), The Aspire Model: Actualizing Social and Personal Identity Resources to Enhance Organizational Outcomes, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 83-113.
- Hogg, M. A. ve Terry, D. J.,** (2000), Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Contexts, *Academy of Management Review*, 25(1),121-140.
- Huggins, V. N. W., Riordan, C. M., Griffeth, R. W.,** (1998), The Development and Longitudinal Test of a Model of Organizational Identification, *Journal of Applied Social Psychology*, 28(8),724-749.

- İşcan, Ö. F.** (2006) Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı Ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü, *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11,160-177.
- Jamaluddin, H., Ahmad, Z., Alias, M. ve Simun, M.** (2015). Personal Internet Use: The Use of Personal Mobile Devices at the Workplace, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 172, 495-502.
- Jandaghi, G., Alvani, S. M., Matin, H. Z., ve Kozekanan, S. F.** (2015). Cyberloafing Cyberloafing Management in Organizations, *Iranian Journal of Management Studies*, 8(3), 335.
- Jia, H.H.** (2008). Relationships Between The Big Five Personality Dimensions and Cyberloafing Behaviour. *Doktora Tezi*, Southern Illinois University.
- Kaplan, M. ve Çetinkaya, A. Ş.** (2014), Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1),26-34.
- Kaplan, M. ve Ögüt, A.** (2012). Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği, *20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, İzmir (24-26 Mayıs): 592-596.
- Karatepe, S., ve Güngör, M.** (2017), Örgütsel Özdeşleşme Ve Sanal Kaytarma: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, 4(9), 79-93.
- Karayığit, K. Y.** (2008), Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma, *Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Keklik, B., Kılıç, R., Yıldız, H. ve Yıldız, B.** (2015). Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Öğrenme Kapasitesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi, *Business and Economics Research Journal*, 6(3), 129.
- Kemer, E.,** (2017). Örgütsel Adaletin Örgüt Sağlığına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü: Nevşehir İlindeki Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma, *Doktora Tezi*, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Knippenberg V.D. ve Sleebos E** (2006) Organizational Identification Versus Organizational Commitment: Self-Definition, Social Exchange, and Job Attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 571- 584.
- Kreiner G.E. ve Ashforth B.E.,** 2004, Evidence Toward an Expanded Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 1-27.

- Landers, R. N., ve Lounsbury, J. W.** 2006. An Investigation of Big Five and Narrow Personality Traits in Relation to Internet Usage. *Computers in Human Behavior*, 22, 283-293.
- Lee, S.M.,** 1971. An Empirical Analysis of Organizational Identification, *The Academy of Management Journal*, 14(2), 213-226.
- Lee, S.M., Lee, S.G.ve Yoo, S.** (2004). An Integrative Model of Computer Abuse Based on Social Control and General Deterrence Theories. *Information and Management*, 41(6), 707-718
- Li, S., ve Chung, T.** (2006). Internet Function and Internet Addictive Behavior, *Computers in Human Behaviour*, 22, 1067-1071.
- Li, Y., Fan, J. ve Zhao, S.** (2015). Organizational Identification as a Double-Edged Sword: Dual Effects on Job Satisfaction and Life Satisfaction. *Journal of Personnel Psychology*, 14(4), 182-191.
- 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
- Lim, V. K. G. ve Chen, D. J. Q.** (2012). Cyberloafing at the Workplace: Gain or Drain on Work?, *Behaviour ve Information Technology*, 31(4), 343-353.
- Lim, V. K. G. ve Teo, T. S. H.** (2005). Prevalence, Perceived Seriousness, Justification and Regulation of Cyberloafing in Singapore: An Exploratory Study, *Information & Management*, 42, 1081-1093.
- Liu, Y., Loi, R., ve Lam, L.W.** (2011). Linking Organizational Identification and Employee Performance in Teams: The Moderating Role of Team-Member Exchange, *International Journal of Human Resource Management*, 22(15), 3187-3201.
- Mael, F. ve Ashforth, B.E,** (1992), Alumni and Their Alma Matter: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification, *Journal of Organizational Behaviour*, 13(2), 103-123.
- Mahatanankoon, P.** (2006). Internet Abuse in The Workplace: Extension of Workplace Deviance Model. In M. Anandarajan, T. S. Teo, ve C. A. Simmers (Eds.), *The Internet and Workplace Transformation* (pp. 15-27). Armonk, NY: M.E. Sharpe.
- Mills, J. E., Hu, B., Beldona, S., ve Clay, J.** 2001. Cyberslacking! A Liability Issue for Wired Workplaces. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*. 42, 34-47.
- Nazareth, D.L., ve Choi, J.** (2014). A System Dynamics Model for Information Security Management, *Information and Management*, 52, 123-134.

- Niaei, M., Peidaei M.N. ve 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).
- O'Reilly, C. A. ve Chatman, J.** (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance Identification and Internalization on Prosocial Behavior, *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Örücü, E. ve Yıldız, H.** (2014). İşyerinde Kişisel İnternet Ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma, *Ege Akademik Bakış*, 14 (1), 99-114.
- Özcan, H.U.** (2012). Birey-Örgüt Değerleri Arasındaki Uyumun Örgütle Özdeşleşme ile İlişkisi, *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(29), 25-39.
- Özdemir Ö. H.** (2007) İşgörenlerin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi: Opet İşgörenlerine Yönelik Bir Uygulama. *Doktora Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özkalp, E., Aydın, U. ve Tekeli, S.** (2012). Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgı: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri, *Çimento İşveren Sendikası Dergisi*, 26 (2), 18-33.
- Petriglieri, J. L.** (2011). Under Threat: Responses to the Consequences of Threats to Individuals' Identities, *Academy of Management Review*, 36(4), 641-662.
- Piotrowski, C.** (2012). Cyberloafing: A Content Analysis of the Emerging Literature, *Journal of Instructional Psychology*, 39, 259-261.
- Polat, M.** (2009) Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine bir Saha Çalışması. *Yüksek Lisans Tezi*, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Polat, M. Ve Meydan, H. C.** 2011, "Örgüt Kültürü Bağlamında Güç Eğilimi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 153-170.
- Polzer, J. T.** (2004). How Subgroup Interests and Reputations Moderate the Effect of Organizational Identification on Cooperation, *Journal of Management*, 30(1), 71.
- Polzer-Debruyne, A. M.** (2008). Psychological and Workplace Attributes that Influence Personal Web Use (PWU), *Doktora Tezi*, Massey University, New Zealand.
- Puusa A. ve Tolvanen U.,** 2006, Organizational Identity and Trust, *Electronic Journal of Business Ethics and Organizational Studies*, Vol.11, No.2, 29-33.
- Riketta, M.** (2005). Organizational Identification: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384.

- Russo T.C.** (1998) “Organizational and Professional Identification: A Case of Newspaper Journalist”, *Management Communication Quarterly*, 12:1, 72-111
- Seçer, H. Ş. ve Özgür, A. Ö.** (2017). İnsan Kaynakları Yönetimi Alanında Bilgi Ve İletişim Teknolojileri Kullanımı: İnsan Kaynakları Yöneticileri İle Nitel Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 149-166.
- Seymour, L. ve Nadasen, K.** (2007). Web Access for IT Staff: A Developing World Perspective on Web Abuse, *The Electronic Library*, 25 (5): 543-557.
- Shamir, B. ve Kark, R.** (2004). A Single-İtem Graphic Scale For The Measurement of Organizational İdentification, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 115-123.
- Shepherd, M., Mejias, R. ve Klein, G.** (2014). A Longitudinal Study to Determine Non-technical Deterrence Effects of Severity and Communication of Internet Use Policy for Reducing Employee Internet Abuse. *47th International Conference on System Science (HICSS) in Hawaii, United States.*
- Skarlicki, D. P. ve Folger, R.** (1997). Retaliation in the Workplace: the Role of Distributive, Procedural, and Interactional Justice, *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434-443.
- Taş, A.** (2016), İlk ve Ortaokullardaki Öğretmenlerin Narsistik Kişilik Eğilimleri İle Örgütsel Özdeşleşme Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Yüksek Lisans Tezi*, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Taşkın, S.** (2016), Öğretmenlerin Örgütsel Destek ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri İle İnsiyatif İklimi Arasındaki İlişki, *Yüksek Lisans Tezi*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Turgut, H., Soran, S., ve Ateş, M.F.** (2017), Örgütsel Özdeşleşme İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü, *International Journal of Economic and Administrative Studies*, (16. UİK Özel Sayısı):577-592.
- Turunç, Ö., ve Çelik, M.,** (2010). “Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi”, *Yönetim ve Ekonomi*,17(2),183-206.
- Tümer, E.,** (2010), “İşletmelerde Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Özdeşleşme: Esenboğa Havalimanı’nda Bir Uygulama”, *Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Türk, M. ve Akbaba, M.** (2018). Etik Liderlik Algısının Psikolojik Kontrat İhlali Ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi: Antalya İlindeki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma, *Türk ve İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*,5, 16, 382-407.
- Tüzün, İ. K.** (2006). Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik Ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma. *Doktora Tezi*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tüzün, İ.K., ve Kırkbeşoğlu, E.** (2010- 20-22 Mayıs), Çalışanların Çoğul Özdeşleşme Düzeylerine Etki Eden Faktörler: Sigortacılık Sektöründe Görgül Bir Çalışma. 18. *Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi*, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Ugrin, J. C. ve Pearson, J. M.** (2013), The Effects of Sanctions and Stigmas on Cyberloafing, *Computers in Human Behavior*, 29, 812-820.
- Umphress, E. E., Bingham, J. B., ve Mitchell, M. S.** (2010), Unethical Behavior İn The Name of The Company: The Moderating Effect of Organizational Identification And Positive Reciprocity Beliefs on Unethical Pro-Organizational Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 769-780.
- Ünal, F. ve Tekdemir, S.** (2015). Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumundaki Ampirik Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 20, 2.
- Van Dick R.,** (2001), Identification in Organization Contexts: Linking Theory and Research from Social and Organizational Psychology, *International Journal of Management Reviews*, 3, 4, 265-283.
- Van Dick R., Wagner U., Stellmacher J. ve Christ O.,** (2005), Category Salience and Organizational Identification, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 273-285.
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., et al.** (2004), Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction. *British Journal of Management*, 15(4), 351-360.
- Van Dick, R., Ullrich, J., ve Tissington, P. A.** (2006), Working under a black cloud: How to Sustain Organizational Identification After A Merger, *British Journal of Management*, 17(1), 69-79.
- Van Dijk, R. L., ve Van Dick, R.** (2009). Navigating Organizational Change: Change Leaders, Employee Resistance and Work-Based Identities. *Journal of Change Management*, 9(2), 143-163.
- Van Leeuwen, E., Van Knippenberg, D. ve Ellemers, N.** (2003). Continuing and Changing Group Identities: The Effects of Merging on Social Identification and Ingroup Bias. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(6), 679-690.

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

Woods, F. (2014). A Study into the Relationship Between Cyberloafing, Procrastination and Conscientiousness in the Workplace. School of Arts, Dublin.

URL-1,<https://teknolojikulubu.wordpress.com/wordpress-ve-tk/bilincli-internet-kullanimi/>,
Bilinçli İnternet Kullanımı, 06.Mart. 2018.

URL-2,<http://www.batem.info.tr/diger-bagimliliklar/internet-ve-bilgisayar-bagimliliği>,
İnternet ve Bilgisayar Bağımlılığı, 06.Mart. 2018.



EK-ANKET ÖRNEĞİ

Sayın Katılımcı,

Bu ankette “çalışanların işyerinde sanal kaytarma davranışları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi” ölçmek amaçlanmaktadır. Elde edilen veriler sadece bilimsel amaçlı olarak kullanılacak olup üçüncü şahıslarla asla paylaşılmayacaktır. Anket sorularının doğru ve samimi cevaplanması, araştırmanın geçerliliği ve doğru sonuçlara ulaşılması açısından önem taşımaktadır. Değerli zamanınızı bu çalışmaya ayırdığınız için şimdiden teşekkür eder başarılar dilerim.

Berat KARACA
T.C Munzur Üniversitesi
Yönetim ve Organizasyon Bölümü
Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLER							
Cinsiyetiniz	Erkek ()	Kadın ()					
Yaşınız	25'ten küçük ()	25-30 ()	31-35 ()	36-40 ()	41-45 ()	46-50 ()	51 ve üzeri ()
Öğrenim Durumunuz	İlköğretim ()	Lise ()	Ön Lisans ()	Lisans ()	Yüksek Lisans ()	Doktora ()	Diğer (Belirtiniz)
Medeni Durumunuz	Evli ()	Bekar ()	Boşanmış/Dul ()				
Hastanedeki Unvanınız							
Çalıştığınız Birim							
Bu hastanedeki çalışma süreniz	0-1 Yıl ()	2-5 Yıl ()	6-10 Yıl ()	11-15 Yıl ()	16-20 Yıl ()	20-25 Yıl ()	25 Yıldan Fazla ()
Toplam çalışma süreniz	0-5 Yıl ()	6-10 Yıl ()	11-15 Yıl ()	16-20 Yıl ()	21-25 Yıl ()	26-30 Yıl ()	30 Yıldan Fazla ()

SORU NO	ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME	Kesimlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesimlikle Katılıyorum
1	Birisi çalıştığım hastaneyi eleştirirse bunu kişisel bir hakaret olarak algılarıam.	()	()	()	()	()
2	Diğer insanların çalıştığım hastane hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.	()	()	()	()	()
3	Hastanem hakkında konuştuğumda; ‘onlar’ yerine ‘biz’ kelimesini tercih ederim.	()	()	()	()	()
4	Hastanemin başarısı benim başarımdır.	()	()	()	()	()
5	Birisi çalıştığım hastaneyi övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak düşünürüm.	()	()	()	()	()
6	Medyada hastanem ile ilgili olumsuz bir haber olursa bundan rahatsızlık duyarım.	()	()	()	()	()

SORU NO	SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARI	Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara sıra	Sıklıkla	Her Zaman
1	İş dışı haberleşme için e-posta alma, gönderme veya kontrol etmek	()	()	()	()	()
2	İnternet üzerinden haber sitelerini ziyaret etmek (gazete, online haber televizyonları ve diğer haber siteleri)	()	()	()	()	()
3	İş dışı genel amaçlı Web sitelerini ziyaret etmek (sörf yapmak)	()	()	()	()	()
4	Yatırımla ilgili Web sitelerini ziyaret etmek (finans, borsa siteleri gibi)	()	()	()	()	()
5	İnternet üzerinden bankacılık işlemleri yapmak	()	()	()	()	()
6	Kişisel ürünler için İnternet üzerinden alış-veriş yapmak veya e-ticaret yapmak	()	()	()	()	()
7	Yetişkin odaklı sitelere girmek (müstehcen içerikli)	()	()	()	()	()
8	Sohbet odalarını ziyaret etmek (Chat odaları)	()	()	()	()	()
9	Kişisel Web sayfası ile ilgilenmek	()	()	()	()	()
10	İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret etmek (ekşi sözlük gibi)	()	()	()	()	()
11	İnternet üzerinden bahis veya kumar oynamaya yönelik Web sitelerini ziyaret etmek	()	()	()	()	()
12	İnternet üzerinden iş arama sitelerini ziyaret etmek	()	()	()	()	()
13	Blogları okumak (yazar ile okuyucu arasındaki özgür iletişimi sağlama platformu)	()	()	()	()	()
14	İnternet üzerinden müzik, video, film veya doküman indirmek	()	()	()	()	()
15	Spor sitelerini ziyaret etmek (ulusal veya uluslararası futbol takımlarını takip etmek)	()	()	()	()	()
16	Eğlence amaçlı veya boş zaman doldurmak için oyun oynamak	()	()	()	()	()
17	Kazanç amaçlı oyun oynamak	()	()	()	()	()
18	Sosyal içerikli ağlara katılmak (Facebook, Twitter, Instagram vb.)	()	()	()	()	()
19	İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyretmek (YouTube veya Zapkolik gibi)	()	()	()	()	()
20	İnternet üzerinde akademik amaçlı dolaşmak	()	()	()	()	()

ÖZGEÇMİŞ

1991 yılında Maden/Elazığ'da doğdum. İlköğretimimi 2004 yılında Nahit Ergene İlköğretim Okulunda tamamlayarak, 2008 yılında Yabancı Dil Ağırlıklı Balakgazi Lisesinden mezun oldum. Lisans eğitimimi 2013 yılında İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünde tamamladım. Yüksek lisans eğitimime 2015 yılında Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon programında başladım. Evli ve bir çocuk babasıyım.

Berat KARACA

