

	JOURNAL OF HEALTHCARE MANAGEMENT AND LEADERSHIP (JOHMAL)	
	SAĞLIK YÖNETİMİ VE LİDERLİK DERGİSİ	
E-ISSN: 2667-5838	https://dergipark.org.tr/pub/johmal	Paper Type: Research Paper, Makale Türü: Araştırma
Sayı:1, Nisan 2022	Issue:1, April 2022	Received Date / Geliş Tarihi: 21/03/2022 Accepted Date / Kabul Tarihi: 22/03/2022
SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA SANAL KAYTARMA VE ÖRGÜTSEL GÜVEN ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ¹		
◆◆◆		
DETERMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN CYBERLOAFING AND ORGANIZATIONAL TRUST IN HEALTH CARE PROFESSIONALS		
Atf/ to Cite (APA): Gültekin, D. ve Ulusoy, H.(2022). Sağlık Çalışanlarında Sanal Kaytarma ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi, Sağlık Yönetimi ve Liderlik Dergisi, (1), 70-97.		Didem GÜLTEKİN² Hatice ULUSOY³
DOI: https://doi.org/10.35345/johmal.1091046		

ÖZ

Sanal kaytarma ve örgütsel güven günümüz çalışma koşullarında iş görenleri yakından ilgilendiren konular arasındadır. Bu çalışma, sağlık çalışanlarında sanal kaytarma ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Sivas'ta bir Kamu hastanesinde çalışan 1470 sağlık personeli (hekim, hemşire, ebe ve diğer sağlık personeli) oluşturmuş olup, veriler çalışmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 305 kişiden toplanmıştır. Araştırmanın verileri, kişisel bilgi formu, Sanal Kaytarma Ölçeği ve Örgütsel Güven Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Sanal Kaytarma Ölçeği puan ortalaması 27,90± 10,20 olarak saptanmış, cinsiyet, eğitim ve meslek grupları ile önemli sanal kaytarma arasında; yaş, çalışma yılı ve kurum içindeki internet olanakları ile ciddi sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Çalışmaya katılanların, "Örgütsel Güven Ölçeği" puan ortalaması 110,85± 31,28'dir. Örgütsel güvenin alt boyutlarından "yöneticiye güven" ile katılımcıların yönetsel görevinin olup olmaması, kurum içindeki internet olanakları arasında; "çalışma arkadaşlarına güven" alt boyutu ile yaş, eğitim durumu, çalışma yılı ve kurum içindeki internet olanakları arasında, "örgüte güven" alt boyutu ile eğitim durumu, kurum içindeki internet olanakları ve meslek arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak çalışmada sanal kaytarma ve örgütsel güven arasında anlamlı bir ilişki olmadığı hesaplanmış ancak ölçeklerin alt boyutları ile demografik özellikler incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bulgular elde edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Sanal Kaytarma, Örgütsel Güven, Sağlık Personeli.

ABSTRACT

Cyberloafing and organizational trust are among the issues that closely concern employees in today's working conditions. The study was carried out to determine the relationship between cyberloafing and organizational trust in healthcare workers. The population of the research consisted of 1470 healthcare personnel (physicians, nurses, midwives and other health personnel) working in a public hospital in Sivas. Data were collected via the personal information form, Cyberloafing Scale and Organizational Trust Scale from 305 personnel who voluntarily agreed to participate in the study. It was found that Cyberloafing Scale mean score was 27.90± 10.20. It was also found that there was a significant relationship between gender, education, and occupational groups and "insignificant cyberloafing". There was a significant relationship between age, working year and internet facilities in the institution and "serious cyberloafing". The average score of the participants in the "Organizational Trust Scale" was found as 110.85± 31.28. It has been determined that there is a significant relationship between "trust in the manager" and the managerial task and internet facilities in the institution. There was a significant relationship between the "trust in colleagues" sub-dimension and age, education level, working year and internet facilities in the institution. There was a significant relationship between "trust in the organization"

¹ Bu makale, birinci yazarın Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalında "Sağlık Çalışanlarında Sanal Kaytarma ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi" adlı yüksek lisans tez çalışmasından üretilmiştir.

² Araş. Gör. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, didem.gultekin@cumhuriyet.edu.tr, Orcid No: 0000-0002-1517-0905

³ Prof. Dr., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, hulusoy@cumhuriyet.edu.tr, Orcid No: 0000-0002-8911-5490

and education level, internet facilities in the institution and the profession. In conclusion it was determined that there was no significant relationship between “cyberloafing” and “organizational trust”, however statistically significant findings were obtained when the sub-dimensions of the scales and demographic features were examined.

Keywords: Cyberloafing, Organizational Trust, Health Care Workers

1.GİRİŞ

Son dönemlerin popüler araştırma konuları arasında yer alan sanal kaytarma kavramının iş yaşantısı üzerine etkileriyle ilgili yapılan çalışmalar sonucunda farklı görüşler ortaya atılmıştır. Araştırmacıların bir kısmı sanal kaytarma sayesinde elde edilen eşsiz öğrenme fırsatlarına vurgu yapmakta ve sanal kaytarmanın örgüt çıkarları doğrultusunda kullanıldığında yararlı çıktılar elde edilebileceği görüşünü savunmaktadırlar. Bazı araştırmacılar ise, sanal kaytarmayı, örgüt yararına kullanılsa dahi zaman ve maliyet kaybına yol açacağından dolayı, tamamıyla olumsuz olarak değerlendirmektedir. Bu görüşü benimseyen araştırmacılar sanal kaytarmanın işletmeler için son derece zararlı ve verimlilik kaybına neden olan bir olgu olduğunu ileri sürmektedirler (Greengard, 2000; Block, 2001; Lim, 2002; Blanchard ve Henle, 2008;).

Her ne kadar gerek kavramsal gerekse etkileri açısından değerlendirildiğinde sanal kaytarma konusu ile ilgili mevcut literatür farklı görüşleri savunmakta ise de yapılan çalışmaların tamamı, iş yaşamına ve literatüre son yıllarda girmiş olan bu kavramın çalışma hayatı üzerinde ciddi bir biçimde etkili olduğu yönündedir. Yakın geçmiş çalışmaları ile açıklanmaya ve değerlendirilmeye çalışılan sanal kaytarma kavramı, günümüzde çeşitli araştırmacılar tarafından örgütsel öğrenme kapasitesi (Keklik ve ark., 2015) psikolojik sözleşme (İyigün ve ark., 2014), örgütsel güven (Yıldız ve ark., 2015) gibi iş yaşamı üzerinde etkili olan diğer temel kavramlar ile ilişkilendirilmektedir. Bu bağlamda yapılan çalışmalar literatürde yeni ve açıklayıcı olma özellikleri ile de dikkati çekmektedir.

İş yaşamı üzerinde etkili olan temel kavramlar değerlendirildiğinde örgütsel güven kavramı öncelikli olarak ele alınan konular arasında yer almakta ve diğer 3 etkin kavramlar ile birlikte incelenmektedir. Örgütsel güven kavramını açıklamadan önce, güven ve örgüt kavramları değerlendirilecek olursa, “güven”, insanları psikolojik açıdan bir arada tutan ve tüm insan ilişkilerinin temelinde rol oynayan çok önemli bir faktördür. Ekonomi, psikoloji, sosyoloji ve yönetim bilimlerinde, insan ilişkilerindeki güvenin önemi konusunda fikir birliğine varılmış ve güven duygusu kadar kişilerin davranışlarını tek başına etkileyen başka bir değişken olmadığı kabul edilmiştir (Hosmer, 1995; Ünsal, 2004). Konu ile ilgili literatür incelendiğinde güven kavramı için yapılmış farklı tanımlar görülmektedir. Güven kavramı bir kişinin, diğer kişilerin kelimeleri ve hareketlerine verdiği iyi niyetin derecesi olarak tanımlanabilmektedir. Bir diğer tanıma göre ise güven, karşı tarafın gelecekteki hareketleri ile ilgili beklentilerin, varsayımların, ya da inançların olumlu, faydalı ya da en azından zarar vermeyeceği düşüncesidir (Cook ve ark, 1980; Kramer, 1999).

Genel bir değerlendirme yapılacak olursa, çalışanların örgütsel güvenlerinin yüksek olması onların yaptıkları işlere odaklanmalarında yardımcı olmaktadır. Güvensiz bir iş ortamında olduğunu düşünen çalışanların ise, motivasyon, iş memnuniyeti ve yaratıcılıkları azalmaktadır (Tokgöz ve Seymen, 2013). Yapılan çeşitli araştırmalar sonucunda, kendini güvende hissetmeyen çalışanların, değişime karşı daha dirençli olduğu, örgüt içi sinik davranışlar sergilediği ya da sapkın davranış türlerine daha yatkın olduğu tespit edilmiştir (Slater, 2000; Türköz ve ark, 2013). Taşkın ve Dilek (2010) yapmış oldukları çalışmada özel

bir şirkette çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel güven dereceleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve sonuç olarak yalnızca örgütsel güven ve duygusal bağlılık arasında kuvvetli bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir. İşcan ve Sayın (2010), özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiş oldukları çalışmada, faktörler arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

Bu bağlamda iki kavram arasındaki ilişkinin net olarak ortaya konulabilmesi için öncelikle yapılan araştırma çalışmalarının artırılması ve literatür eksikliğinin giderilmesi önem arz etmektedir. Ayrıca gerek sanal kaytarma davranışlarının gerekse örgütsel güven faktörünün sağlık sektörü ile ilişkilendirildiği çalışmaların eksikliği dikkati çeken bir diğer noktadır. Ülkemizde genel olarak sanal kaytarma kavramı üzerine yapılan araştırma çalışmalarının da eksikliği dikkate alındığında sağlık çalışanlarında sanal kaytarma ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin belirlenmesinin amaçlandığı mevcut çalışmanın önemi daha da artmaktadır.

2. KAVRAMSAL LİTERATÜR

2.1. Sanal Kaytarma Kavramı

Yirmi birinci yüzyılın ekonomik ve kültürel değerlerinin oluşumunu etkileyen en önemli teknolojik gelişmelerin başında bilişim teknolojileri yer almaktadır. Bilişim çağı olarak adlandırabileceğimiz günümüzde, 1990'lı yılların sonlarından itibaren internet kullanımının yaygın hale gelmesi bireylerin sosyal yaşantısından iş yaşantısına kadar her alanda etkilerini göstermektedir. Bununla birlikte, 1995 yılında internet kullanımının tamamen serbest bırakılmasıyla erişim sorunları hemen hemen ortadan kalkmış ve internet kullanımı yaşamın tüm alanları üzerinde ciddi boyutlarda değişime yol açmıştır. (Aydın, 2012).

Pek çok açıdan iş hayatında kolaylık sağlayan internet kullanımı, bireylerin interneti işyerinde kişisel amaçlar için kullanması durumunda, işveren açısından birçok olumsuzluğu da beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda internet, her ne kadar 21. yüzyılın en önemli buluşlarından biri gibi görülse de çalışanların sık sık işle ilgisiz olarak kullandıkları yeni bir "iş aksatma hareketi" olarak da görülebilmektedir (Blanchard ve Henle, 2008). İnternet kullanımı ile birlikte karşılaşılan, iş yaşamında mesai ve verimlilik kaybına yol açan tüm olumsuz durumların sonucunda yeni bir kavram olan "Sanal Kaytarma" kavramı ortaya çıkmıştır. Literatürde sanal kaytarma kavramı, ilk kez Robinson ve Bennett (1995) tarafından işyerinde kaynakların boşa harcandığı, üretim karşıtı, önemsiz ya da basit kaytarma davranışları olarak ifade edilmiştir. Günümüzde sanal kaytarma tanım olarak; iş amaçlı kullanım için sunulmuş olan bilgisayar ve internet sistemlerinin kişisel amaçlar için kullanılması anlamına gelmektedir (Lim, 2002; Özkalp ve ark.,2012)

Sanal kaytarma, uluslararası ve ulusal literatürde farklı şekillerde ifade edilmektedir. Kavramın yakın geçmişte ortaya çıkmış olması ve konu ile ilgili çalışmaların kısıtlılığı, konunun yalnızca terminolojik açıdan ifade edilmesi ile ilgili fikir ayrılıklarına yol açmamakta aynı zamanda sınıflandırmasında da çeşitliliğe yol açmaktadır. Mevcut literatür incelendiğinde sanal kaytarmanın sınıflandırılması için 3 farklı görüş dikkati çekmektedir. Bu sınıflandırmaların arasında özellikle Lim (2002) tarafından yapılan sınıflandırma pek çok araştırmacı tarafından da referans alınmaktadır. Lim sanal kaytarma tiplerini, mesai saatleri içerisinde işle ilgisiz amaçlarla internette gezinme (finans sitelerine girme, işle ilgisiz doküman indirme gibi) ve e-mail faaliyetleri (e-mail kontrol etme, alma ve gönderme gibi)

olmak üzere ikiye ayırmıştır. Kabul gören bir diğer sınıflandırma sistemi ise Anandarajan ve ark. (2004) tarafından önerilmiş olup, bu sınıflandırma sisteminde sanal kaytarma aktiviteleri dört alt grup içerisinde toplanmıştır. Bunlar; eğlence amaçlı (internette amaçsız olarak gezinme), zarar verici (video indirme), kişisel öğrenme (işle ilgili doküman indirme) ve belirsiz (diğer kurumlarla ilgili bilgi edinme) sanal kaytarmadır. Konu ile ilgili yapılan çalışmalar devam etmekle birlikte, Blanchard ve Henle (2008) tarafından önerilen sınıflandırma sistemi, günümüzde en çok benimsenen ve en güncel sistem olarak kabul görmektedir. Araştırmacılar, yapmış oldukları çalışmada Lim ve arkadaşlarının (2002) önerdiği sınıflandırma sistemini içerik olarak genişletmişlerdir. Bununla birlikte alt boyutlandırmayı benzer şekilde iki ana grup altında toplamışlar ve bu alt boyutları **ciddi sanal kaytarma** ve **önemsiz sanal kaytarma** başlıkları ile ifade etmişlerdir. Blanchard ve Henle'ye (2008) göre ciddi sanal kaytarma davranışlarına pornografi içeren sitelere girme, önemsiz sanal kaytarma davranışlarına ise haber sitelerinde dolaşma örnek verilebilir.

Bireylerin internete olan bağımlılığının gün geçtikçe artması, gerek işyerinde kullanılan bilgisayarların, gerekse kişisel internet kullanım araçlarının, günün büyük bir kısmının geçirildiği işyerlerinde de bireylerin işle alakalı ya da işle alakasız olarak internet kullanma oranlarını arttırmıştır. İşyerinde internet kullanımının artması ve işgörenler tarafından internet bağlantısının serbest olarak kullanılabilir olması, sunduğu kolaylıkların yanı sıra bazı problemleri de beraberinde getirmiş ve sanal kaytarma günümüzde sapkın örgütsel davranış türleri arasında incelenen bir kavram olarak da ele alınmaya başlamıştır (Blanchard ve Henle, 2008; Avşar ve Öngören, 2010).

Her ne kadar tanım itibari ile sanal kaytarma işyerinde kullanılan bilgisayarların kişisel amaçlı kullanımı ile ifade edilse de, son yıllarda akıllı cep telefonlarının kullanımının yaygınlaşmasıyla sanal kaytarma davranışlarının kapsamı tartışılmaya başlanmıştır. Konu ile ilgili yapılan çalışmalar önceleri yalnızca bilgisayar kullanımını kapsamakta iken, günümüzde çeşitli araştırmalar özellikle cep telefonu kullanımını da sanal kaytarma davranışları arasında değerlendirmektedir (Klotz ve Buckley, 2013; Keklik ve ark., 2015). Bir diğer ifade ile, yalnızca örgütün sağlamış olduğu internet olanakları değil, bireysel internete erişebileceğimiz tüm cihazların mesai saatleri içerisinde kullanılması, sanal kaytarma davranışı olarak değerlendirileceği görüşü öne sürülmektedir (Kaplan ve Ögüt, 2012).

Sanal kaytarma, hukuki olarak ele alındığında işvereni de yasalara karşı sorumluluk altında bırakabilmekte ve bu tür durumlarda işveren herhangi bir uyarıya gerek duymadan işgörenin işine son verebilmektedir. Çalışanın iş sözleşmesini imzaladığı an itibariyle, söz konusu teknolojilerin işle ilgisiz olarak ya da işverene zarar verici nitelikte kullanılması, iyi niyetli olarak değerlendirilmemekte, zaman ve verimlilik kayıplarına yol açtığı düşüncesiyle hukuki yaptırımlar doğurmaktadır. Konuyla ilgili emsal kararlar bulunmakta, işgörenin imajını sarsabilecek durumlar karşısında ise fesih yoluna gidilmektedir (Yıldız ve ark, 2015).

Sanal kaytarma, işveren tarafından kontrol altına alınması gereken bir sapkın örgütsel davranış türüdür. Sanal kaytarma davranışlarına karşı işverenin önlem almasını gerektirebilecek durumlar söz konusu olmaktadır. Sanal kaytarmanın farklı türlerini ayrı ayrı tanımlamak ve ne sıklıkla gerçekleştiğini anlamak örgütler için uygun politikalar oluşturulması açısından önem teşkil etmektedir. Bazı araştırmacılar sıfır tolerans ve aşırı agresif sanal kaytarma politikalarının işgörenleri işten soğuttuğunu ve yabancılaştırdığını, iş

tatminini azalttığını ve üretkenliği tıkadığını, ancak aşırı yumuşak politikalar izlendiğinde de buna benzer olarak üretkenliğin azaldığını savunmaktadır. Örgütlerin sanal kaytarmanın farklı türlerine karşı farklı politikalar belirlemeleri gerektiği belirtilmektedir. (Blanchard ve Henle, 2008; Block, 2001; Greenfield ve Davis, 2002). Türkiye’de de de bu konuyla ilgili açılan ve işgörenin işine son verilerek sonuçlandırılan pek çok dava örneği bulunmaktadır (Yıldız, Yıldız; 2014).

2.2. Örgütsel Güven

Bireyler arası ilişkilere dayalı olarak bireylerin karşı taraftan beklentisi şeklinde genel bir ifade ile tanımlanabilecek olan güven kavramı, insan ilişkilerinin temelini oluşturmada ve hayatın her alanında etkili olmaktadır. Kavramsal boyutta incelendiğinde, bakış açısına göre değişmekle birlikte, genellikle çok boyutlu bir kavram olarak kabul edilen güven, başta psikoloji bilimi olmak üzere sosyolojiden ekonomiye kadar pek çok farklı bilim dalını ilgilendiren multidisipliner bir olgudur. Sosyal yaşamda ve iş yaşamında ilişkilerin ilerleyebilmesinin temeli kişiler arasında oluşan etkileşime dayanmakta, güven duygusu ise bu etkileşimin vazgeçilmez bir unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. (Hosmer, 1995; Polat, 2007). Mevcut literatürde, araştırmacılar güven kavramının ortak noktası olarak, özellikle savunmasızlık, risk, zarar görme ihtimali ve belirsizlik konularını ele aldığı görülmektedir. Bununla birlikte farklı araştırmacılar beklenti, güvenilirlik, açıklık, cömertlik, dürüstlük gibi çeşitli diğer konuları da güven kavramının ortak noktaları arasında değerlendirmektedir. (Özen İşbaşı, 2000; Çetinel, 2008; Demirdağ, 2015; Yazıcıoğlu 2015)

İnsanların bir ya da daha fazla ihtiyacını karşılamak için, insan madde kaynakları düzeninin ve işleyişinin devamlı iyileştirildiği organik bir yapı olan örgütler üzerinde güven kavramının etkileri çok yönlü olarak, pek çok araştırmacı tarafından incelenmiştir. Örgütsel güven kavramının literatüre girmesi ile birlikte kavramın tanımı ve kapsamı ile ilgili olarak farklı görüşler öne sürülmekle birlikte, güven kavramında olduğu gibi yapılan tanımlamalar birbirlerine benzerlik göstermektedir. Lewicki ve ark (1998), örgütsel güveni, işgörenlerin, örgütün uygulama ve politikalarından emin olması ve bu politikaları desteklemesi, özellikle işgörenin kendisini etkileyebilecek, riskli durumlarda dahi örgüte verdiği destek olarak tanımlamışlardır. Bir diğer ifade ile örgütsel güven, işgörenlerin örgüt eylemlerinin zarardan çok yarar sağlayacağı konusundaki inancıdır. Mishra ve Morrissey (1990), yapmış oldukları tanımlamada yöneticilere vurgu yapmış ve örgütsel güveni işgörenlerin yöneticilerin vermiş olduğu sözleri yerine getireceğine ve işgörelere karşı dürüst olacaklarına dair olan inançları şeklinde ifade etmişlerdir. Daha sonra Mishra (1996) kavram kapsamı içerisinde örgütsel ilişkilerde temel amaçlardan, normlardan ve değerlerden haberdar olma istekliliği durumuna vurgu yaparak, yapmış olduğu örgütsel güven tanımını genişletmiştir. Benzer bir ifade biçimi ile Eren (1997) örgütsel güveni işgörenlerin birbirlerine karşı dürüst, açık ve gerçekçi davranabilmeleri ve bireylerin örgütsel ilişkilerde temel amaçlardan, normlardan ve değerlerden haberdar olma istekliliği şeklinde ifade etmiştir. Çimen (2007) işgörenlerin örgütün sağladığı desteğe ilişkin algıları ve yöneticilere duyulan güven üzerinden örgütsel güven kavramını açıklamıştır.

Yapılan literatür çalışmaları incelendiğinde, örgütsel güvenin üç alt boyutuyla karşılaşılmış ve bu boyutlar; örgüte güven, çalışma arkadaşlarına güven ve yöneticiye güven şeklinde belirtilmiştir. İşgörenler açısından konu ele alındığında, yöneticiye güven ve örgüte güven birbiri ile aynı görülebilmekte ve yöneticiye karşı duyulabilen güvensizlik örgütün bütününe

yansıtılabilmektedir. Bu durum yöneticinin, örgütün imajını yansıtıyor olmasından ve yöneticiyle örgütün bir bütün olarak algılanmasından kaynaklanabilmekte ve eğer yöneticiye karşı olumsuz bir tutum var ise, bu örgüte karşı güveni de olumsuz yönde etkilemektedir. Yapılan çalışmalarda, yöneticiye güven ve örgüte güvenin iç içe unsurlar olduğu görülmüş, ancak konu incelendiğinde farklı boyutlarının ve detaylarının olduğu bulunmuştur (Tan ve Tan, 2000; Tekingündüz ve ark., 2014).

Örgütsel güvenin alt boyutlarından olan yöneticiye güven, yöneticinin iş yaşamı içerisinde sergilediği tutum ve davranışlarına karşı, işgörenin gönüllü olarak maruz kalma istekliliği şeklinde tanımlanabilir. Bir diğer ifade ile, işgörenin, örgüt yöneticisinin açık, dürüst, verdiği sözleri tutan ve tarafsız olacağına dair inancı olarak ifade edilmektedir (Tokgöz ve Aytemiz Seymen, 2013). Örgütlerde güven duygusunun oluşması ve gelişebilmesi için örgüt yöneticilerinin bu konunun önemini benimsemesi gerekmektedir. Bir diğer ifade ile, tıpkı bireyler arasında güvenin oluşması için bazı öncüllere ihtiyaç duyulması gibi, örgütlerde de güven kendiliğinden oluşamaz (İşcan ve Sayın, 2010).

Örgütsel güvenin bir diğer alt boyutu olan örgüte güven, anlam olarak işgörenlerin, örgütün önceden vermiş olduğu taahhütleri her durumda yerine getireceğine dair inançlarını ifade etmektedir. Bir diğer ifade ile olumsuz, belirsiz ya da riskli durumlarla karşılaşıldığında, işgören, kendisi ile ilgili olumsuz bir beklentiye girmez, çünkü bağlı olduğu kurumun kendisine zarar vermeyeceği düşüncesindedir. Örgüte güven, her ne durumla karşılaşılsa karşılaşılsın, hem örgütün işgörenden yana olacağı düşüncesi, hem de karşılaşılan durum sonucunun kişinin kendisi için direkt faydalı olmasa bile en azından zarar görmeyeceği düşüncesine sahip olması anlamına gelmektedir. Bu örgütsel güven alt boyutunda, işgören örgütün ne derece tutarlı olduğunu düşündüğüyle paralel olarak örgüte güven duygusu hisseder (Huff ve Kelley, 2003; Joseph ve Winston, 2005).

Bir diğer örgütsel güven alt boyutu olan çalışma arkadaşlarına güven, işgörenlerin birbirlerinin tutum ve davranışlarına yükledikleri inanç olarak belirtilmiştir. Çalışma arkadaşlarına güven, işyerinde kişiler arası güveni ifade etmektedir ve işgörenlerin çalışma arkadaşlarına karşı güven duygusu hissedebilmesi için bazı faktörlerin bir araya gelmesi gerekmektedir. Bir diğer ifade ile işgörenlerin birbirlerine karşı dürüst, açık, iyi niyetli, adil ve güvenilir olma gibi davranışlar sergilemeleri olarak adlandırılmıştır. Bireyler, işyerinde çalıştıkları diğer bireylere güvenebilmek için, dürüstlük ve iyi niyet aramaktadırlar.

Bu araştırma, işyerinde sapkın bir davranış türü olan “Sanal Kaytarma” ile, örgütsel ilişkilerin temel taşlarından olan “Örgütsel Güven” kavramlarını birlikte ele alarak, sağlık çalışanları üzerinde uygulaması yapılan ilk çalışmalardan olması nedeni ile önem taşımaktadır.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Sağlık çalışanlarında sanal kaytarma ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışma tanımlayıcı ve kesitsel bir çalışmadır.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, 5-31 Ocak 2016 tarihleri arasında Sivas Numune Hastanesi’nde çalışan toplam 1470 sağlık personeli (hekim, hemşire, ebe, sağlık memuru, eczacı, biyolog,

diyetisyen ve odyometristler, sağlık teknisyen ve teknikerleri) oluşturmuştur). Araştırmanın örneklemini, raosoft istatistik programı kullanılarak hesaplanmış olup, anketler toplamda 305 kişiye uygulanmıştır. Çalışma için yapılan görüşmeler esnasında, özellikle hemşire ve hekimlerin vardiya değişimleri düşünülerek farklı zaman dilimlerinde görev yapan tüm personel dikkate alınmaya çalışılmış, çalışmaya katılım sırasında gönüllülük esası dikkate alınmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Veriler, “Kişisel Bilgi Formu”, “Sanal Kaytarma Ölçeği” ve “Örgütsel Güven Ölçeği” olmak üzere üç farklı veri toplama aracı ile toplanmıştır.

Kişisel bilgi formu, araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerini belirlemek amacı ile hazırlanmış olup, yukarıda bağımsız değişkenler olarak verilmiş olan 9 farklı özelliğin belirlenmesini sağlayan maddelerden oluşmaktadır. Kişisel bilgi formunda cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim durumu gibi standart soruların yanı sıra, toplam çalışma yılı ve araştırmanın yapıldığı kurumdaki çalışma yılı gibi açık uçlu sorular bulunmaktadır. Ayrıca, çalışılan kurumdaki internet olanakları ve mesai saatleri dahilinde internet kullanım süresinin belirlenmesine yönelik sorular bulunmaktadır.

Sanal Kaytarma Ölçeği

Sanal Kaytarma davranışlarının belirlenmesi için Örucü ve Yıldız (2014) tarafından geliştirilen “Sanal Kaytarma Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, toplamda 14 sorudan ve iki alt boyuttan oluşmaktadır. 5’li Likert tipinde hazırlanmış olan ölçekte her bir soru; 1= hiçbir zaman, 2= nadiren, 3=bazen, 4= genellikle ve 5= her zaman şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekten alınan toplam puanların artışı, sanal kaytarma davranışları gösterme eğiliminin arttığı yönünde değerlendirilmektedir.

Ölçekte bulunan 14 sorudan, ve ciddi sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. 1’den 8’e kadar olan sorular ciddi sanal kaytarma davranışlarını (internet üzerinden müzik ya da video indirme gibi) değerlendirmeye, 9’dan 14’e kadar olan sorular ise önemsiz sanal kaytarma davranışlarının (internet bankacılığı kullanma gibi) belirlenmesi hedeflenmiştir. Ölçeğin Cronbach α değeri 0,885’dir.

Örgütsel Güven Ölçeği

Bu ölçek, örgüte güven, yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven olmak üzere 27 soru ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Whitener ve arkadaşları (1998) tarafından geliştirilmiş yönetsel güven modelinden, yöneticiye güven boyutunu ölçmek için Mayer ve arkadaşları (1995) tarafından geliştirilmiş güven modelinden ve çalışma arkadaşlarına güven alt boyutunu incelemek için ise Mc. Allister (1995) tarafından geliştirilmiş olan kişilerarası güven ölçeğinden faydalanılmıştır. Tokgöz ve Seymen (2013) tarafından, bu ölçekler bir araya getirilmiş ve ölçeğin geçerlik güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçek 7’li likert tipinde hazırlanmış ve 1= kesinlikle katılmıyorum, 2= katılmıyorum, 3= pek katılmıyorum, 4= kararsızım, 5= biraz katılıyorum, 6= katılıyorum ve 7= kesinlikle katılıyorum şeklinde puanlanmıştır. Ölçeğin Cronbach’s Alpha değeri 0.948’ dir. Ölçekten elde edilen toplam puanların artışı, örgütsel güven davranışının yüksek olduğu yönünde değerlendirilmektedir.

Ölçek “Örgüte Güven”, “Yöneticiye Güven” ve “Çalışanlara Güven” olmak üzere, üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ilk 8 soru, hastane çalışanlarına adil davranma,

çalışanların özlük haklarını koruma, çalışanlara gösterilen ilgi ve saygı gibi örgütsel tutumların katılımcılar tarafından algılanış biçiminin değerlendirilmesine yönelik olup, örgüte güven alt boyutunu (hastane çalışanlarına adil davranma gibi) oluşturmaktadır. Ölçekte 9'dan 18'e kadar yer alan sorular ise yöneticiye güven alt boyutunu değerlendirmek amacı ile (yöneticilerin yardımseverliği gibi) hazırlanmıştır. Ölçekte yer alan diğer sorular ise (19-27), çalışanlara güven alt boyutunun belirlendiği (çalışanların birbirlerine karşı dürüstlükleri gibi) bölümdür.

3.4. Verilerin Değerlendirilmesi

Çalışmada verilerin analizi, SPSS 22,0 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine bağlı olarak, sanal kaytarma ve örgütsel güvene ilişkin tutumları, sıklık, yüzdellik ve ortalama testleri kullanılarak saptanmıştır. Bağımlı değişkenlerin karşılaştırılması için ise, öncelikle normal dağılımı test eden Kolmogorov- Smirnov ve ShapiroWilk testleri uygulanmıştır. Ayrıca, t-testi, Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis, ANOVA, Korelasyon testleri ile sanal kaytarma ve örgütsel güven arasındaki ilişki karşılaştırmalı olarak belirlenmiştir.

4. BULGULAR

Tablo 1. Sağlık Çalışanlarının Tanıtıcı Özelliklerinin Dağılımı

Tanıtıcı Özellikler	Sayı	%
Cinsiyet		
Kadın	210	68,8
Erkek	95	31,1
Yaş		
25 yaş ve altı	32	10,5
26-35 yaş	125	41,0
36-45 yaş	120	39,3
45 yaş+	28	9,2
Medeni Durum		
Evli	246	80,7
Bekar	59	19,3
Eğitim Durumu		
Lise	17	5,5
Önlisans/ Lisans	181	59,3
YL	28	9,18
Doktora/Tıpta Uzmanlık	79	25,9
Toplam Çalışma Yılı		
1-5 Yıl	64	21,0
6-10 Yıl	74	24,3
11-15 Yıl	63	20,7
16-20 Yıl	52	17,0
21-25 Yıl	38	12,5
25+ Yıl	14	4,6
Yönetmel Görev		
Evet	23	7,5
Hayır	282	92,4
Meslek		
Hemşire	155	50,8
Uzman doktor	81	26,5
Teknisyen/tekniker	22	7,2
Ebe	21	6,8
Sağlık memuru	18	5,9
Eczacı	5	1,6
Diğer	3	0,93
Toplam	305	100,0

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların %68,8'inin kadınlardan oluştuğu, %51,5'inin 35 yaş ve altı yaş grubunda olduğu, %80,7 'sinin evli olduğu, eğitim durumlarında büyük ağırlığın, 181 kişi ve %59,34'lük bir oranla önlisans/lisans olduğu, %92,4'ünün yönetmel görevinin olmadığı bulunmuştur. Meslek gruplarına bakıldığında, katılımcıların %50,8'inin hemşire, %26,5'inin uzman doktorlardan oluştuğu bulunmuştur.

Tablo 2. Sağlık Çalışanlarının Kurumdaki İnternet Olanakları ve Mesai Saatleri İçinde İnternet Kullanımı

Çalıştığınız Kurumda İnternet Olanakları	N	%
Çok iyi	17	5,5
İyi	87	28,5
Orta	125	40,9
Kötü	76	24,9
Mesai Saatleri İçinde İnternet Kullanımı		
İnternet kullanmıyorum	15	4,9
30dk-1sa	239	78,3
1-3sa	36	11,8
3-5sa	8	2,6
5sa+	7	2,3
Toplam	305	100,0

Tablo 2 incelendiğinde, çalışılan kurumda internet olanaklarını orta ve kötü olarak değerlendirenlerin toplam sayısının ve toplam yüzdesinin en fazla olduğu (201 kişi ve %65,9), yalnızca 17 katılımcının internet olanaklarını çok iyi olarak değerlendirdiği, mesai saatleri içerisinde 30 dakika ile 1 saat arasında internet kullandıklarını ifade edenlerin sayısının 239 ve yaklaşık oranının ise %78,36 olduğu belirtilmektedir.

Tablo 3. Sanal Kaytarma ve Örgütsel Güven Ölçeklerinin Alt Boyutlarının Chronbach's Alpha Değerlerinin Dağılımı

Ölçeklerin Alt Boyutları	Cronbach's Alpha
Ciddi Sanal Kaytarma	0,845
Önemsiz Sanal Kaytarma	0,813
Çalışma Arkadaşlarına Güven	0,960
Örgüte Güven	0,947
Yöneticiye Güven	0,960

Tablo 3 'de beş ölçeğin güvenilirlik analizi, Cronbach alfa (α) değeri hesaplanarak yapılmıştır. Ciddi sanal kaytarma ölçeğinin güvenilirlik katsayısı (α) 0,845'dir. Önemsiz sanal kaytarma katsayısı (α) 0,813, Örgüte Güven katsayısı (α) 0,947, Yöneticiye Güven katsayısı (α) 0,960 ve Çalışma Arkadaşlarına Güven katsayısı (α) 0,960'dir. Yapılan analiz sonucunda ciddi ve önemsiz sanal kaytarma ölçeklerinin "güvenilir" diğer ölçeklerin de "çok güvenilir" olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4. Ölçeklerin Kolmogorov-Smirnov Z Testi Sonuçları

İstatistik	Ciddi Sanal Kaytarma	Önemsiz Sanal Kaytarma	Örgüte Güven	Yöneticiye Güven	Çalışma Arkadaşlarına Güven
Smirnov Z	1,921	1,876	1,126	1,264	2,443
p	,001	,002	,158	,082	,000

Kolmogorov Smirnov Z testi ile $P < 0.05$ için non-parametrik dağılım, $P > 0.05$ için parametrik dağılım kabul edilmiştir. Yapılan test sonucunda, ciddi sanal kaytarma, önemsiz sanal kaytarma ve çalışma arkadaşlarına güven non-parametrik bulunurken; örgüte güven ve

yöneticiye güven ise parametrik dağılımda bulunmuştur (Tablo 4). Buradan elde edilen sonuçlar doğrultusunda parametrik dağılım gösteren değişkenler için iki bağımsız değişken içeren alt boyutların dağılımlarının belirlenmesinde T testi, üç ya da daha fazla bağımsız değişken içeren alt boyutların dağılımlarının belirlenmesinde One Way Anova testi uygulanmıştır. F testinde fark görülmesi halinde farkın kaynağını (hangi gruplar arasında fark olduğunu) tespit etmek amacıyla Tuckey testi uygulanmıştır. Non-parametrik değişkenler içinse ikili bağımsız değişken içeren verilerde Mann Whitney U ve üç ya da daha fazla bağımsız değişken içeren verilerde KruskalWalis H testi uygulanmıştır.

Tablo 5. Ölçeklerden Alınan Toplam Puan Sonuçları

Ölçek	N	$\mu \pm \sigma$
Sanal Kaytarma	305	27,9± 10,2
Örgütsel Güven	305	110,8± 31,2

“Sanal Kaytarma Ölçeği’nden” alınan toplam puan 27,9± 10,2 olarak, “Örgütsel Güven Ölçeği’nden” alınan toplam puan ise 110,8± 31,2 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 6. Sağlık Çalışanlarının Cinsiyetine Göre Örgütsel Güven ve Sanal Kaytarma Ölçeklerinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı

Ölçeklere Ait Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	$\mu \pm \sigma$	P
Örgüte Güven	Kadın	210	3,63±1,40	0,265
	Erkek	95	3,43±1,54	
Yöneticiye Güven	Kadın	210	4,08±1,55	0,059
	Erkek	95	3,71±1,64	
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Kadın	210	5,41±1,22	0,168
	Erkek	95	5,20±1,31	
Ciddi Sanal Kaytarma	Kadın	210	1,96±0,82	0,1
	Erkek	95	2,10±0,81	
Önemsiz Sanal Kaytarma	Kadın	210	2,15±0,84	0,001
	Erkek	95	2,69±0,94	

Cinsiyet değişkenine göre ölçeklerin ortalamaları arasındaki anlamlılık incelenmiştir. Buna göre önemsiz sanal kaytarma ölçeği dışında diğer alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık hesaplanmamıştır ($p > 0,05$). Önemsiz sanal kaytarma alt boyutunda, analiz sonuçlarına bakılarak, erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre puanının daha yüksek olduğu, yani bir diğer ifade ile erkek katılımcıların önemsiz sanal kaytarma faaliyetlerinin kadın katılımcılara göre daha yüksek düzeyde gerçekleştirdiği görülmektedir.

Tablo 7. Sağlık Çalışanlarının Yönetmel Görevleri Olup Olmamasına Göre Örgütsel Güven ve Sanal Kaytarma Ölçeklerinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı

Ölçeklere Ait Alt Boyutlar	Yönetmel Görev	N	$\mu \pm \sigma$	P
Örgüte Güven	Var	23	3,96±1,29	0,179
	Yok	282	3,53±1,46	
Yöneticiye Güven	Var	23	4,62±1,18	0,012
	Yok	282	3,91±1,60	
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Var	23	5,25±0,89	0,287
	Yok	282	5,35±1,27	
Ciddi Sanal Kaytarma	Var	23	1,99±1,14	0,402
	Yok	282	2,00±0,79	
Önemsiz Sanal Kaytarma	Var	23	2,10±0,76	0,288
	Yok	282	2,33±0,91	

Yönetmel görev değişkenine göre ölçeklerin ortalamaları arasındaki anlamlılık incelenmiştir. Buna göre yalnızca yöneticiye güven alt boyutunda anlamlı bir farklılık saptanmış ($p < 0,05$), diğer ölçeklerde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık hesaplanmamıştır ($p > 0,05$). Yöneticiye güven alt boyutunda, yönetmel görevi olan katılımcıların, olmayan katılımcılara göre örgüte güven derecelerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 8. Sağlık Çalışanlarının Yaş Dağılımlarına Göre Örgütsel Güven ve Sanal Kaytarma Ölçeklerinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı

Ölçeklere Ait Alt Boyutlar	Yaş	N	$\mu \pm \sigma$	P
Örgüte Güven	25 yaş ve altı	32	3,5±1,3	0,946
	26-35 yaş	125	3,62±1,39	
	36-45 yaş	120	3,58±1,53	
	45 yaş+	28	3,46±1,57	
Yöneticiye Güven	25 yaş ve altı	32	4,02±1,51	0,824
	26-35 yaş	125	4,01±1,54	
	36-45 yaş	120	4,03±1,64	
	45 yaş+	28	3,68±1,53	
Çalışma Arkadaşlarına Güven	25 yaş ve altı	32	5,92±1,00	0,001
	26-35 yaş	125	5,11±1,24	
	36-45 yaş	120	5,40±1,29	
	45 yaş+	28	5,46±1,17	
Ciddi Sanal Kaytarma	25 yaş ve altı	32	2,38±0,88	0,018
	26-35 yaş	125	2,04±0,891	
	36-45 yaş	120	1,86±0,74	
	45 yaş+	28	2,03±0,97	
Önemsiz Sanal Kaytarma	25 yaş ve altı	32	2,35±0,92	0,23
	26-35 yaş	125	2,35±0,92	
	36-45 yaş	120	2,18±0,78	
	45 yaş+	28	2,66±1,19	

Yaş değişkenine göre ölçeklerin ortalamaları arasındaki anlamlılık incelenmiştir. Buna göre ciddi sanal kaytarma ve çalışma arkadaşlarına güven ölçeği dışında diğer ölçeklerde

istatistiksel olarak anlamlı farklılık hesaplanmamıştır ($p>0,05$). Katılımcılardan, ciddi sanal kaytarma faaliyetlerinde en çok bulunan grubun 25 yaş ve altı olduğu, bu aktiviteleri en az gösteren grubun ise 36-45 yaş arası olduğu bulunmuştur. Çalışma arkadaşlarına güven alt boyutunda ise, 25 yaş ve altı yaş grubunun en yüksek örgütsel güven seviyesine sahip olduğu, 26-35 yaş grubunda ise örgütsel güvenin en az olduğu hesaplanmıştır.

Tablo 9. Sağlık Çalışanlarının Eğitim Durumlarına Göre Örgütsel Güven ve Sanal Kaytarma Ölçeklerinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı

Ölçeklere Ait Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	N	$\mu\pm\sigma$	P
Örgüte Güven	Lise	17	3,79±1,69	0,04
	Önlisans/ Lisans	181	3,39±1,34	
	YL	28	3,74±1,48	
	Doktora/Tıpta Uzmanlık	79	3,91±1,57	
Yöneticiye Güven	Lise	17	4,35±1,73	0,087
	Önlisans/ Lisans	181	3,79±1,49	
	YL	28	4,37±1,65	
	Doktora/Tıpta Uzmanlık	79	4,21±1,66	
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Lise	17	5,72±1,16	0,018
	Önlisans/ Lisans	181	5,40±1,32	
	YL	28	4,92±1,25	
	Doktora/Tıpta Uzmanlık	79	5,29±1,07	
Ciddi Sanal Kaytarma	Lise	17	2,29±1,17	0,842
	Önlisans/ Lisans	181	1,98±0,79	
	YL	28	2,14±0,98	
	Doktora/Tıpta Uzmanlık	79	1,95±0,74	
Önemsiz Sanal Kaytarma	Lise	17	2,37±0,96	0,001
	Önlisans/ Lisans	181	2,15±0,84	
	YL	28	2,34±1,18	
	Doktora/Tıpta Uzmanlık	79	2,66±0,83	

Eğitim değişkenine göre ölçeklerin ortalamaları arasındaki anlamlılık incelenmiştir. Buna göre örgüte güven, önemsiz sanal kaytarma ve çalışma arkadaşlarına güven ölçeği dışında diğer ölçeklerde istatistiksel olarak anlamlı farklılık hesaplanmamıştır ($p>0,05$). Önemsiz sanal kaytarma ölçeğinde oluşan farklılığın önlisans/lisans ile doktora/tıpta uzmanlık arasındaki gruptan ($p<0,001$); ayrıca yüksek lisans ile doktora/tıpta uzmanlık arasındaki gruptan ($p=0,022$) kaynaklandığı anlaşılmaktadır ($p<0,05$). Benzer şekilde çalışma arkadaşlarına güvende de lise ile yüksek lisans gruplarının arasında ($p=0,032$); ayrıca önlisans/lisans ile yüksek lisans gruplarının arasında ($p=0,012$) istatistiksel olarak farklı olduğu hesaplanmıştır. Benzer şekilde örgüte güven ölçeğinin farklı olmasının sebebinin önlisans/lisans ile doktora/tıpta uzmanlık grupları arasındaki farktan kaynaklandığı ($p=0,006$) anlaşılmaktadır.

Tablo 10. Sağlık Çalışanlarının Çalışma Yılına Göre Örgütsel Güven ve Sanal Kaytarma Ölçeklerinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı

Ölçeklere Ait Alt Boyutlar	Çalışma Yılı	N	$\mu \pm \sigma$	P
Örgüte Güven	1-5 Yıl	64	3,54±1,43	0,390
	6-10 Yıl	74	3,55±1,42	
	11-15 Yıl	63	3,78±1,53	
	16-20 Yıl	52	3,77±1,44	
	21-25 Yıl	38	3,3±1,37	
	25+ Yıl	14	3,09±1,56	
Yöneticiye Güven	1-5 Yıl	64	4,07±1,64	0,340
	6-10 Yıl	74	3,83±1,63	
	11-15 Yıl	63	4,21±1,65	
	16-20 Yıl	52	4,18±1,43	
	21-25 Yıl	38	3,81±1,4	
	25+ Yıl	14	3,22±1,45	
Çalışma Arkadaşlarına Güven	1-5 Yıl	64	5,58±1,02	0,021
	6-10 Yıl	74	5,08±1,42	
	11-15 Yıl	63	5,09±1,27	
	16-20 Yıl	52	5,62±1,20	
	21-25 Yıl	38	5,61±1,02	
	25+ Yıl	14	5,07±1,54	
Ciddi Sanal Kaytarma	1-5 Yıl	64	2,23±0,79	0,001
	6-10 Yıl	74	2,19±0,92	
	11-15 Yıl	63	1,73±0,62	
	16-20 Yıl	52	2,03±0,85	
	21-25 Yıl	38	1,78±0,78	
	25+ Yıl	14	1,72±0,71	
Önemsiz Sanal Kaytarma	1-5 Yıl	64	2,34±0,83	0,095
	6-10 Yıl	74	2,57±0,97	
	11-15 Yıl	63	2,12±0,82	
	16-20 Yıl	52	2,21±0,92	
	21-25 Yıl	38	2,27±0,92	
	25+ Yıl	14	2,23±0,90	

Çalışma yılı değişkenine göre ölçeklerin ortalamaları arasındaki anlamlılık incelenmiştir. Buna göre ciddi sanal kaytarma ve çalışma arkadaşlarına güven ölçeği dışında diğer ölçeklerde istatistiksel olarak anlamlı farklılık hesaplanmamıştır ($p > 0,05$). Ciddi sanal kaytarma ölçeğinde oluşan farklılığın 1-5 yıl ile 11-15 yıl arasındaki gruplardan ($p < 0,001$); 1-5 yıl ile 21-25 yıl arasındaki gruplardan ($p = 0,003$); 1-5 yıl ile 25+ yıl arasındaki gruplardan ($p = 0,045$); 6-10 yıl ile 11-15 yıl arasındaki gruplardan ($p = 0,003$) ve 6-10 yıl ile 21-25 yıl arasındaki gruplardan ($p = 0,012$) kaynaklandığı görülmektedir. Çalışma arkadaşlarına güven ölçeğinde oluşan farklılığın 1-5 yıl ile 11-15 yıl arasındaki gruplardan ($p = 0,027$); 6-10 yıl ile 16-20 yıl arasındaki gruplardan ($p = 0,012$); 11-15 yıl ile 16-20 yıl arasındaki gruplardan ($p = 0,008$) ve 11-15 yıl ile 21-25 yıl arasındaki gruplardan ($p = 0,042$)

kaynaklandığı görülmektedir. İstatistik olarak anlamlı bir farklılık olmamakla birlikte, örgüte güven ve yöneticiye güven alt boyutlarında en yüksek puan alan grubun 11-15 yıl arası çalışma yılı aralığında olanlar olduğu, önemsiz sanal kaytarma aktivitelerinde en çok bulunanların ise 6-10 yıl arası çalışma yılı aralığındaki katılımcılar olduğu bulunmuştur.

Tablo 11. Sağlık Çalışanlarının İşyerinde Sahip Oluğu İnternet Olanaklarına Göre Örgütsel Güven ve Sanal Kaytarma Ölçeklerinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı

Ölçeklere Ait Alt Boyutlar	İnternet Olanakları	N	$\mu \pm \sigma$	P
Örgüte Güven	çok iyi	17	4,25±1,66	0,001
	iyi	87	4,16±1,34	
	orta	125	3,53±1,43	
	kötü	76	2,85±1,2	
Yöneticiye Güven	çok iyi	17	4,43±1,85	0,001
	iyi	87	4,57±1,25	
	orta	125	4,01±1,61	
	kötü	76	3,18±1,46	
Çalışma Arkadaşlarına Güven	çok iyi	17	5,29±1,05	0,01
	iyi	87	5,57±1,14	
	orta	125	5,35±1,20	
	kötü	76	5,09±1,45	
Ciddi Sanal Kaytarma	çok iyi	17	1,96±0,49	0,003
	iyi	87	1,98±0,80	
	orta	125	1,99±0,82	
	kötü	76	2,06±0,91	
Önemsiz Sanal Kaytarma	çok iyi	17	2,51±0,70	0,059
	iyi	87	2,46±1,00	
	orta	125	2,29±0,87	
	kötü	76	2,14±0,85	

İşyerinde internet olanakları değişkenine göre ölçeklerin ortalamaları arasındaki anlamlılık incelenmiştir. Buna göre önemsiz sanal kaytarma dışında tüm ölçeklerde istatistiksel olarak farklılık hesaplanmıştır ($p < 0,05$). Örgüte güven ölçeğinde oluşan farklılığın “çok iyi” ile “kötü” arasındaki gruplardan ($p < 0,001$); “iyi” ile “orta” arasındaki gruplardan ($p = 0,001$); “iyi” ile “kötü” arasındaki gruplardan ($p < 0,001$); “orta” ile “kötü” arasındaki gruplardan ($p = 0,001$) kaynaklandığı görülmektedir. Yöneticiye güven ölçeğinde oluşan farklılığın “çok iyi” ile “kötü” arasındaki gruplardan ($p = 0,001$); “iyi” ile “orta” arasındaki gruplardan ($p = 0,006$); “iyi” ile “kötü” arasındaki gruplardan ($p < 0,001$); “orta” ile “kötü” arasındaki gruplardan ($p < 0,001$) kaynaklandığı görülmektedir. Ciddi sanal kaytarma ölçeğinde oluşan farklılığın “iyi” ile “kötü” arasındaki gruplardan ($p = 0,049$) kaynaklandığı görülmektedir. Çalışma arkadaşlarına güven ölçeğinde oluşan farklılığın “iyi” ile “kötü” arasındaki gruplardan ($p = 0,031$) kaynaklandığı görülmektedir. İstatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte, işyerinde internet olanaklarını çok iyi olarak değerlendiren grubun en fazla önemsiz sanal kaytarma aktivitelerinde bulunduğu hesaplanmıştır.

Mesai saatlerinde internet kullanımını değişkenine göre ölçeklerin ortalamaları arasındaki anlamlılık incelenmiştir. Buna göre hiçbir ölçekte istatistiksel olarak farklılık hesaplanmamıştır ($p>0,05$). İstatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte, mesai saatlerinde 5 saat ve üzeri internet kullananların örgüte ve yöneticiye güvenleri en yüksek seviyede bulunurken, çalışma arkadaşlarına güven alt boyutundan en yüksek puanı alan grubun ise, interneti 30 dakika- 1 saat arası kullanan katılımcıların oluşturduğu bulunmuştur.

Tablo 12. Sağlık Çalışanlarının Meslek Gruplarına Göre Örgütsel Güven ve Sanal Kaytarma Ölçeklerinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı

Ölçeklere Ait Alt Boyutlar	Meslek	N	$\mu \pm \sigma$	P
Örgüte Güven	uzman doktor	81	3,92±1,55	0,008
	hemşire	155	3,44±1,39	
	ebe	21	3,22±1,36	
	teknisyen	22	3,4±1,42	
	diğer	16	3,82±1,48	
Yöneticiye Güven	uzman doktor	81	4,21±1,61	0,056
	hemşire	155	3,94±1,56	
	ebe	21	3,6±1,77	
	teknisyen	22	3,69±1,48	
	diğer	16	4,13±1,41	
Çalışma Arkadaşlarına Güven	uzman doktor	81	5,32±1,09	0,81
	hemşire	155	5,34±1,31	
	ebe	21	5,40±1,37	
	teknisyen	22	5,38±1,37	
	diğer	16	5,33±0,74	
Ciddi Sanal Kaytarma	uzman doktor	81	2,00±0,78	0,49
	hemşire	155	1,98±0,82	
	ebe	21	2,22±1,05	
	teknisyen	22	2,15±0,79	
	diğer	16	1,68±0,61	
Önemsiz Sanal Kaytarma	uzman doktor	81	2,67±0,92	0,001
	hemşire	155	2,14±0,86	
	ebe	21	2,14±0,85	
	teknisyen	22	2,49±0,95	
	diğer	16	2,54±0,66	

Meslek değişkenine göre ölçeklerin ortalamaları arasındaki anlamlılık incelenmiştir. Buna göre önemsiz sanal kaytarma ve örgüte güven dışında kalan ölçeklerde istatistiksel olarak farklılık hesaplanmamıştır ($p>0,05$). Örgüte güven ölçeğinde oluşan farklılığın uzman doktor ile hemşire arasındaki gruplardan ($p=0,009$); uzman doktor ile ebe arasındaki gruplardan ($p=0,035$); hemşire ile diğer arasındaki gruplardan ($p=0,013$); ebe ile diğer arasındaki gruplardan ($p=0,011$); teknisyen ile diğer arasındaki gruplardan ($p=0,024$) kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Önemsiz sanal kaytarma ölçeğinde oluşan farklılığın uzman doktor ile hemşire arasındaki gruplardan ($p<0,001$); uzman doktor ile ebe arasındaki gruplardan ($p=0,016$) kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Yapılan analizler sonucunda, uzman doktorların örgüte güven, yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven alt boyutlarında en yüksek puana sahip oldukları, bir diğer ifade ile en yüksek örgütsel güven düzeyinin uzman doktorlara ait olduğu bulunmuştur. Sanal kayıtarma alt boyutlarından olan önemsiz sanal kayıtarmının da yine en çok uzman doktorlar tarafından gerçekleştirildiği, ciddi sanal kayıtarmının ise en fazla ebeler tarafından yapıldığı tespit edilmiştir.

Tablo 13. Sağlık Personeline Ait Verilerin Korelasyon Analizi Anlamlılık Değerleri

	Çalışma Yılı	Ciddi Sanal Kaytarma	Önemsiz Sanal Kaytarma	Örgüte Güven	Yöneticiye Güven	Çalışma Arkadaşlarına Güven
Çalışma Yılı	1,000	-,209(**)	-,102	-,035	-,038	,025
Ciddi Sanal Kaytarma	-,209(**)	1,000	,680(**)	,029	,037	,016
Önemsiz Sanal Kaytarma	-,102	,680(**)	1,000	,065	,091	,048
Örgüte Güven	-,035	,029	,065	1,000	,841(**)	,287(**)
Yöneticiye Güven	-,038	,037	,091	,841(**)	1,000	,257(**)
Çalışma Arkadaşlarına Güven	,025	,016	,048	,287(**)	,257(**)	1,000

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Ölçekler arasındaki ve çalışma yılı göz önüne alındığında değişkenler arasındaki ilişki korelasyon analizi ile ortaya konmaya çalışılmıştır. Buna göre toplam çalışma yılı ile ciddi sanal kayıtarma arasında zayıf dereceli negatif yönlü ilişki olduğu; önemsiz sanal kayıtarma ile çok zayıf dereceli negatif yönlü ilişkinin anlamlılığı istatistiksel olarak hesaplanmıştır ($p<0,05$). Yani çalışma yılı arttıkça, ciddi sanal kayıtarma ve önemsiz sanal kayıtarma davranışlarında azalma olduğu bulunmuştur. Sanal kayıtarma ile örgütsel güven alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak her ölçeğin kendi alt boyutları arasındaki ilişkiler değerlendirildiğinde, ciddi sanal kayıtarma ile önemsiz sanal kayıtarma arasında orta dereceli pozitif yönlü ilişkinin anlamlılığı istatistiksel olarak hesaplanmıştır ($p<0,05$). Bir diğer ifade ile bir sanal kayıtarma davranışında görülen artış, diğer sanal kayıtarma davranışının artmasında da etkili olabilir. Örgüte güven ile yöneticiye güven arasında yüksek dereceli pozitif yönlü; çalışma arkadaşlarına güven ile zayıf dereceli pozitif yönlü ilişkinin anlamlılığı istatistiksel olarak hesaplanmıştır ($p<0,05$). İşgörenlerin örgütü ve yöneticiyi bir olarak değerlendirebileceği düşünülürse, örgüte güveni yüksek olan katılımcıların yöneticilerine karşı da güven duyguları yüksek olarak bulunacaktır. Yöneticiye güven ile çalışma arkadaşlarına güven arasında zayıf dereceli pozitif yönlü ilişkinin anlamlılığı istatistiksel olarak hesaplanmıştır ($p<0,05$).

TARTIŞMA

Araştırmanın temel amacı, Sivas Numune Hastanesinde görev yapmakta olan sağlık personelinin (hekim, hemşire, ebe, teknisyen vb) sanal kayıtarma ve sanal kayıtarma türleri ile, örgütsel güven ve örgütsel güvenin alt boyutları ortalamalarının anlamlı bir farklılık

gösterip göstermediğinin ve bunun yanı sıra aralarındaki ilişkinin yönünün ortaya konulmasıdır. Bu doğrultuda yapılan, f testi ve f testinde farklılık görülmesi halinde Tukey testi, t- testi, Mann Whitney U, ANOVA, Kruskal Wallis H testi ve Korelasyon analizleri sonucunda sanal kaytarma ve örgütsel güven arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır.

Katılımcıların profilleri incelendiğinde, sağlık çalışanlarının çoğunluğunun hemşire, 26-35 yaş aralığında, evli ve kadınlardan oluştuğu, genellikle ön lisans/lisans mezunu olduğu, çalışma yıllarının 6-10 yıl arasında ve yönetsel herhangi bir görevlerinin bulunmadığı, çalıştıkları kurumdaki internet olanaklarını orta düzey olarak değerlendirdikleri, mesai saatleri içerisinde 30 dakika ile 1 saat arasında internet kullandıkları saptanmıştır.

Araştırmaya Katılan Sağlık Personelinin Sanal Kaytarma Davranışlarının Değerlendirilmesi

Akça (2013), okul yöneticileri üzerinde gerçekleştirmiş olduğu çalışması sonucunda, erkeklerin kadınlara oranla suiistimale yönelik internet kullanımı davranışını daha fazla gerçekleştirdiklerini bildirmiştir. Özkalp ve arkadaşları (2012) Eskişehir İlinde farklı sektörlerden 182 katılımcı ile yapmış oldukları çalışmada, cinsiyet ve sanal kaytarma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu ifade etmiş ve kadınların mesai saatleri içerisinde, erkeklere oranla daha fazla online sohbet yaptığını belirtmişlerdir. Kaplan ve Çetinkaya (2014) yapmış oldukları çalışmada Nevşehir İlinde, otellerde görev yapan 211 katılımcı ile gerçekleştirmiş oldukları çalışmada, sanal kaytarma ile yaş, cinsiyet, medeni durum gibi demografik özellikler arasındaki farklılığı tespit etmişler ve cinsiyet ile sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını bildirmişlerdir.

Sanal kaytarma ve yaş arasındaki farklılığın belirlenmesi için yapılan analizler sonucunda ciddi sanal kaytarma ve yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu, bu farklılığın ise 25 yaş ve altı grubundan kaynaklandığı ve en fazla ciddi sanal kaytarma davranışında bulunanların bu yaş grubu olduğu tespit edilmiştir. Önemli sanal kaytarma ve yaş arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Cinsiyet değişkenine benzer şekilde, yaş değişkeni ve sanal kaytarma arasındaki farklılık araştırmacılar tarafından farklı sonuçlandırılmıştır. Her ne kadar çalışmamıza benzer şekilde ağırlıklı olarak genç çalışanların, sanal kaytarma davranışlarına daha eğilimli olduğu görüşü yaygın olsa da aksi yönde bulguların yayımlandığı araştırmalar da mevcuttur. Liberman (2011), farklı sektörlerden 143 katılımcı ile çalışanların tutum ve davranışları, örgütün karakteristik özellikleri ile sanal kaytarma ve internet kullanımı harici kaytarma davranışları arasındaki farklılığı incelemiştir. Araştırmacı, yapmış olduğu çalışma sonucunda, yaş ve sanal kaytarma arasında anlamlı bir farklılık olduğunu bildirmiş olup, genç çalışanların daha yaşlı çalışanlara oranla kaytarma davranışına eğiliminin daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Bununla birlikte, ülkemizde Kaplan ve Çetinkaya (2014) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada yaş ve sanal kaytarma arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bildirilmiştir.

Sanal kaytarma ve eğitim durumu arasındaki farklılığın belirlenmesi için yapılan analizler sonucunda, ciddi sanal kaytarma ve eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı, ancak önemli sanal kaytarma davranışı ve eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, eğitim durumu doktora/ yüksek lisans olan katılımcıların en yüksek düzeyde önemli sanal kaytarma davranışında bulunduğu hesaplanırken, istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte, lise mezunlarının en yüksek düzeyde ciddi sanal kaytarma yaptıkları bulunmuştur. Ülkemizde yapılan çalışmalar

incelendiğinde, benzer şekilde sanal kaytarma ve eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunduğunu gösteren (Özkalp ve ark., 2012; Kaplan ve Çetinkaya, 2014; Ünal ve Tekdemir, 2015) ve tam tersi yönünde bulgular bildiren çalışmalar da (Çavuşoğlu ve ark., 2014) mevcuttur.

Sanal kaytarma ve çalışma yılı arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan analizler sonucunda, ciddi sanal kaytarma ve çalışma yılı arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu, buna karşın önemsiz sanal kaytarma davranışları ile anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir. Mevcut literatür verileri incelendiğinde, farklı araştırmacıların benzer sonuçlar elde ettiği gözlemlenmektedir. Çavuşoğlu ve ark. (2014), yapmış oldukları çalışmada Celal Bayar Üniversitesinde görev yapmakta olan 383 idari ve akademik personelin sanal kaytarma davranışlarını demografik özellikler yönünden değerlendirmişlerdir. Araştırmacılar sonuç olarak hem ciddi hem de önemsiz sanal kaytarma alt boyutları ile çalışma yılı arasında anlamlı ve negatif bir farklılık bulunduğunu bildirmişlerdir. Gerek literatür verileri gerekse çalışmamızın sonuçları değerlendirildiğinde çalışma yılı ve sanal kaytarma arasında genel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu söylemek mümkündür. Çalışma yılının artışı ile birlikte kişinin çalıştığı kurumda sosyalleşme sürecinin ilerlemesi ve deneyimin de etkisi ile birlikte ciddi sanal kaytarma davranışlarının genel olarak azaldığı yani ciddi sanal kaytarma ve çalışma yılı arasında negatif bir ilişkinin bulunduğu söylenebilir.

Çalışmamızda, ciddi sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma ile işyerinde internet erişimi değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Kruskal Wallis H testi sonucunda, kategoriler arasındaki değişkenliğin (varyans) farklılığı ölçülmektedir. Ciddi sanal kaytarma ve önemsiz sanal kaytarma davranışları alt boyutlarında, kategoriler arasındaki değişkenlerin farklı olduğu ispat edilmiştir. Bu durum ortalamalarda da farklılık yaratmaktadır. Ancak bazı durumlarda, değişkenlik farklı olsa bile, ortalamalarda farklılık görülmeyebilir. Bu durum kategorilerin ortalamalarının eşitliği, ancak verilerin cevaplarının tutarsızlığı şeklinde yorumlanmaktadır. Özdem ve Demir (2015), çalışmalarında, iş dışı amaçlar için internet kullanım süresi ile sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı bir farklılık bulduklarını bildirmişlerdir. Araştırmacılar, mesai saatleri içerisinde, 1-3 saat internet kullanım olanağı bulunan katılımcıların, 30 dakikadan az kullanım olanağı olan katılımcılara oranla daha fazla sanal kaytarma davranışları sergilediğini vurgulamışlardır.

İşgörenin bulunduğu örgütte ki mevki ve üstlenmiş olduğu görevlere bağlı olarak yapılan araştırmalarda statünün sanal kaytarma üzerindeki etkisinin ele alınış biçimi değişkenlik göstermektedir. Yapılan çeşitli araştırmalarda doğrudan, katılımcıların konum ve statüsü değerlendirilmektedir. Kaplan ve Çetinkaya (2014), işgörenin örgütte görev yaptığı birim ile sanal kaytarma davranışları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ifade etmişlerdir. Özücü ve Yıldız'da (2014) benzer olarak işgörenlerin, ciddi ve önemsiz sanal kaytarma faaliyetleri ile katılımcıların statüleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu bildirmişlerdir. Arslan ve Demir (2016), bir kamu kurumunda çalışan hemşireler üzerinde, 260 katılımcı ile bir araştırma gerçekleştirerek hemşirelerin sanal kaytarma tutumlarını incelemiş ve hemşirelerin ciddi ve önemsiz sanal kaytarma davranışlarının düşük olduğunu bildirmişlerdir. Yapmış olduğumuz çalışma, sağlık sektörü çalışanları üzerinde gerçekleştirildiği ve tek bir meslek grubu hedef alınmadığı için; sanal kaytarma ve meslek grupları arasındaki farklılığın belirlenmesi amacı ile analizler yapılmıştır. Ayrıca farklı meslek grupları birbirleri ile kıyaslanarak değerlendirilmiştir. Bu analizler sonucunda, ciddi sanal kaytarma ve meslek grupları arasında anlamlı bir farklılık belirlenemezken önemsiz sanal kaytarma davranışları

ile uzman doktor -hemşire ve uzman doktor-ebe grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiş, uzman doktorların hemşire ve ebelere oranla daha fazla önemsiz sanal kaytarma davranışları sergiledikleri bulunmuştur.

Araştırmaya Katılan Sağlık Personelinin Örgütsel Güven Boyutunun Değerlendirilmesi

Çalışmamızda, demografik özellikler ve örgütsel güven arasındaki farklılığın tespiti amacı ile yapılan analizler sonucunda, cinsiyet değişkeni ile örgütsel güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Mevcut literatür verileri incelendiğinde, İşcan ve Sayın (2010), çalışmamıza benzer olarak örgütsel güven ve cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığını bildirmişlerdir.

Örgütsel güven ve yaş arasındaki farklılığın belirlenmesi için yapılan analizler sonucunda, yaş değişkeni ile örgütsel güven arasında yalnızca çalışma arkadaşlarına güven alt boyutu istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve 25 yaş ve altı grubunun diğer gruplardan istatistiksel olarak farklı ve en yüksek örgütsel güven derecesine sahip olduğu saptanmış, örgüte güven ve yöneticiye güven alt boyutları ve yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Mevcut literatür verileri incelendiğinde, Yazıcıoğlu (2009), Ankara İlinde 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerine uygulamış olduğu çalışmada 332 kişi üzerinde uygulama yapmış, örgütsel güven ve yaş arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ve 31-35 yaş aralığında bulunan çalışanların örgüte güven derecelerinin en yüksek olduğunu, 41 yaş ve üzeri çalışanların ise en düşük örgütsel güven seviyesinde sahip olduğunu bildirmiştir.

Örgütsel güven ve yönetsel görev değişkeni arasındaki farklılığın belirlenmesi için yapılan analizler sonucunda, yöneticiye güven alt boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiş, buna göre yöneticiye güven alt boyutunda yönetici pozisyonunda olanların, olmayanlara oranla daha üst yöneticilerine daha çok güvendiği saptanmış bir diğer ifade ile yönetsel görevi olanların, olmayanlara oranla daha yüksek ölçek skorunun olduğu bulunmuştur. Halıcı ve arkadaşlarının (2015) yapmış olduğu çalışma, Ordu İlinde bulunan en az 100 yatak kapasiteli 2 özel hastanede çalışan toplam 429 sağlık personeline uygulanmış ve sonuç olarak yönetsel görev ile örgüte güven arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, yönetsel görevi olmayanların, olanlara göre örgüte güvenlerinin daha yüksek olduğu ifade edilmiştir.

Örgütsel güven ve eğitim durumu değişkeni arasındaki ilişkinin tespiti amacıyla yapılan analizler sonucunda, örgüte güven ve çalışma arkadaşlarına güven olmak üzere iki alt boyutta istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Mevcut literatür verileri incelendiğinde,

Örgütsel güven ve çalışma yılı değişkeni arasındaki ilişkinin tespiti amacıyla yapılan analizler sonucunda, çalışma arkadaşlarına güven ve çalışma yılı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmış ve bu farklılığın 1-5 yıl çalışma süresi ile 11-15 yıl çalışma süresi grubundan kaynaklandığı tespit edilmiş, buna göre çalışma süresi 1-5 yıl arasında olanların çalışma arkadaşlarına güven düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Örgütsel güvenin diğer alt boyutları olan örgüte güven ve yöneticiye güven ile mevcut parametre arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Yazıcıoğlu'nun (2009) yapmış olduğu çalışma sonucunda örgütsel güven ve çalışma yılı arasında anlamlı bir

ilişki olduğu bulunmuş, en yüksek örgütsel güven düzeyinin 0-1 yıl çalışma süresi olan işgörenlerde olduğu belirtilmiştir.

Örgütsel güven ve işyerinde internet olanakları arasındaki farkın tespit edilmesi amacı ile yapılan analizler sonucunda; örgüte güven, yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiş, genel bir ifade ile, internet olanaklarını çok iyi ve iyi olarak değerlendiren işgörenlerin, örgüte güven düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Konu ile ilgili literatür çalışmaları kısıtlı kalmış, diğer araştırmacılar tarafından değerlendirilmediği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak çalışmamızın bakış açısı doğrultusunda düşünüldüğünde, işgörenler internet kullanımında herhangi bir kısıtlama getirmeyen kurumlara karşı, bir diğer ifade ile özgürce internet kullanım hakkına sahip olduğunu düşündükleri kurumlara karşı daha yüksek güven duygusu barındırmaktadır sonucuna ulaşılabilir. Bu, bağlı oldukları kurumların kendilerine güvendiği hissi oluşturabileceğinden, katılımcıların güven duygularının artmasına sebep olabilir. Yani kurumlar işgörenlerinin kendilerine karşı güven duygusunu arttırmak için, işgörenlerin internet olanaklarını arttırabilirler sonucuna ulaşılabilir.

İşgörenin bağlı bulunduğu örgütlerde sahip olduğu pozisyon yani bir diğer ifade ile meslek grupları ile örgütsel güven arasındaki farkın belirlenmesi amacı ile yapılan analizler sonucunda, örgüte güven alt boyutu ile meslek grupları arasında anlamlı bir farklılık olduğu, yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven alt boyutları ile söz konusu parametre arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. En yüksek örgüte güven duygusuna uzman doktorların sahip olduğu hesaplanmış ve bu durum doktorların kurum içinde sahip olduğu haklar ve itibar düşünüldüğünde beklenen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sağlık Personelinin Sanal Kaytarma ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi

Katılımcıların sanal kaytarma ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik yapılan korelasyon analizi sonucunda iki ölçek arasında anlamlı bir ilişki hesaplanamamıştır. Ancak toplam çalışma yılı ve her ölçeğin kendine ait alt boyutları arasındaki ilişkiler ayrı ayrı değerlendirildiğinde anlamlı bulgular elde edilmiştir. Toplam çalışma yılı ile sanal kaytarma arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır. Toplam çalışma yılı azaldıkça, ciddi ve önemsiz sanal kaytarma yapılma sıklığının az da olsa arttığı görülmektedir. Önemsiz sanal kaytarma ve ciddi sanal kaytarma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ve buna göre önemsiz sanal kaytarma yapanların ortanın üstü düzeyde ciddi sanal kaytarma yapabilecekleri anlaşılmaktadır. Örgüte güven alt boyutu ile, çalışma arkadaşlarına güven ve yöneticiye güven alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş ve buna göre, örgüte güven duyan bir işgörenin yüksek ihtimalle yöneticiye güven duyacağı anlaşılmış, benzer olarak çalışma arkadaşlarına güven duyan bir işgörenin az da olsa örgüte ve yöneticiye güven duyabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Sanal kaytarma ile örgütsel güven arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmış, ancak ölçeklerin kendi alt boyutları arasında değerlendirildiğinde anlamlı bulgular elde edilmiştir.

Cinsiyet değişkeninin yalnızca önemsiz sanal kaytarma alt boyutunda etkili olduğu ve erkeklerin kadınlara göre daha fazla önemsiz sanal kaytarma yaptığı bulunmuştur.

Medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamakta ve bu durum bize her iki grubun da ölçüğe bakış açılarının aynı olduğunu göstermektedir

Yönetimsel görev değişkenine göre, yalnızca yöneticiye güven alt boyutunda bir farklılık bulunmuş ve yönetimsel görevi olanların, olmayanlara göre yöneticiye güven seviyeleri daha yüksek olarak hesaplanmıştır. Bu beklenen bir durumdur.

Yaş değişkenine göre sonuçlar analiz edildiğinde, 25 yaş ve altı grubunda ciddi sanal kaytarma ve çalışma arkadaşlarına güven alt boyutları anlamlı bulunmuş ve bu yaş gruplarının çalışma arkadaşlarına daha fazla güvendiği ve daha fazla ciddi sanal kaytarma aktivitelerinde bulunduğu saptanmıştır.

Eğitim durumu değişkeninde, önemsiz sanal kaytarmanın doktora/ tıpta uzmanlık mezunu olan katılımcılar tarafından daha çok yapıldığı, lise mezunlarının çalışma arkadaşlarına daha fazla güvendiği ve yine doktora/tıpta uzmanlık mezunlarının örgüte güven seviyelerinin daha yüksek olduğu hesaplanmıştır.

Çalışma yılı değişkeni incelendiğinde, ciddi sanal kaytarma ve çalışma arkadaşlarına güven alt boyutları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve en yüksek ciddi sanal kaytarma yapan grubun 1-5 yıl arasında olduğu, çalışma arkadaşlarına güven alt boyutunda ise 16-20 yıl arası çalışanların en yüksek güven duygusuna sahip olduğu tespit edilmiştir.

Kurum içerisindeki internet olanakları, ciddi sanal kaytarma, örgüte güven, yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven alt boyutlarında anlamlı bulunmuş, internet olanaklarının iyi ve çok iyi olduğunu düşünenlerin örgüte, yöneticiye ve çalışma arkadaşlarına güven düzeylerinin en yüksek olduğu saptanmıştır. En fazla ciddi sanal kaytarma aktiviteleri gerçekleştirenlerin ise internet olanaklarını “kötü” olarak değerlendirdikleri bulunmuştur.

Meslek gruplarına göre değerlendirdiğimizde, önemsiz sanal kaytarma ve örgüte güven alt boyutlarında anlamlı farklılıklar saptanmış ve uzman doktorların önemsiz sanal kaytarma aktivitelerini en fazla yapan ve aynı zamanda da örgüte güven seviyeleri de en yüksek olan meslek grubu olduğu hesaplanmıştır.

Sanal kaytarma, sağlık sektörü de dahil olmak üzere pek çok kurumda işgörenin performansının olumsuz yönde etkilenebileceği bir aktivite haline dönüşebilmektedir. Anlık motivasyon sağlayabilecek olan sanal kaytarma aktiviteleri dahi, zaman bakımından sınırsızla açık olmakla birlikte, ciddi sanal kaytarma aktiviteleri hem işgörenin performansını net bir biçimde olumsuz etkilemekte, hem de işgöreni yasal sorumluluklarla karşı karşıya bırakabilmektedir. Fazla baskıcı tutumlar işgörenin performansını olumsuz etkileyebileceği gibi, aşırı yumuşak politikalar da sanal kaytarmanın kontrol altına alınmasını engelleyebilir. Günümüzde internet kullanımının tamamen yasaklanması ya da ortadan kaldırılması mümkün olmayacağından, her örgütün kendi prensip ve dinamikleri doğrultusunda önlemler alması gerekliliği önerilmektedir.

Örgütsel güven, işgörenlerin örgüt içi bağlılık, motivasyon ve performans gibi pek çok önemli alanda daha verimli bir çalışma ortaya koyabilmeleri için oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Sağlık çalışanları, yapmış oldukları işin tüm zorlukları ve gün içinde yaşadıkları stres nedeniyle güven duymadıkları iş ortamlarında kendilerini rahat

hissedememekte ve bu durum performanslarını olumsuz etkilemektedir. Güven olgusunun yaşamın her alanında çok önemli bir birleştirici olduğu düşünülürse, zor şartlar altında çalışan sağlık personellerinin örgütlerine, yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına karşı güven duygularını artırıcı politikalar benimsenmeli ve zaten zor olan meslek hayatlarında bu durum tutarlı olarak işgörene yansıtılabilmelidir. Yöneticiler, örgütlerini temsil etmekte ve işgörenler bir nevi örgütle yöneticiyi tek bir kişi olarak değerlendirebilmektedir. Yani olumlu ya da olumsuz her durum altında daha önceden vermiş olduğu sözleri zamanında ve söylediği şekilde yerine getirilen bir yönetici, işgören tarafından hem kendine hem de örgüte güvenilmesini sağlayabilir. Yöneticilerin bu konularda daha hassas ve tutarlı davranması gerekliliği önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akça, A. (2013). Okul Yöneticilerinin İş Dışı İnternet Kullanım (Siber Aylaklık) Davranışlarının İncelenmesi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Yüksek Lisans Programı.
- Anandarajan, M., Devine, P., Simmers, C. A. (2004). A Multidimensional Sealing Approach to Personal Web Usage in the Workplace, A Personal Web Usage in the Workplace: A Guide to Effective Human Resources Management, 1st Edition, Hensey, Information Science Publishing.
- Arslan, E. T., Demir, H. (2016). Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Hemşireler Üzerinde Ampirik Bir Araştırma, Journal Of International Social Research, 9(43): 1626-1637
- Avşar, Z. B., Öngören G., (2010), Bilişim Hukuku, Türkiye Bankalar Birliği Yayıncılık, İstanbul
- Aydın, İ. (2012). Bilişim Sektörü Ve Türkiye'nin Sektördeki Potansiyeli, Internatinal Journal Of New Trends Arts, Sports& Science Education, 1 (1): 180-200.
- Blanchard, A., Henle, A. C. (2008). Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control, Computers in Human Behaviour, 24, 1067-1084.
- Block, W. (2001). Cyberslacking, Business and Managerial Economics, Journal Of Business Ethics, 33: 225-231
- Cook, John., Wall, Toby. (1980). New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfilment, Journal of Occupational Psychology, (53): 39-52.
- Çavuşoğlu, S., Palamutçuoğlu, A., Palamutçuoğlu B. T. (2014). The Impact Of Demographics Of Employees On Cyberloafing: An Ampirical Study On University Employees, Research Journal of Business and Management, 1(3): 149-168.
- Çetinel, E. (2008). Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Örnek Olay, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

- Çimen, M. (2007). İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluklarının Örgütsel Güvene Etkisi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya
- Greenfield, D. N., Davis, R. A. (2002). Lost in Cyberspace: The Web @ Work: Cyber Psychology and Behaviour, 5: 347-353
- Halıcı, M., Söyük, S., Gün, İ. (2015). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Güven, Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, (13) :3, 180-198.
- Hosmer, Larue Tone. (1995). Trust: The Connecting Link Between Organizational Theory and Philosophical Ethics. Academy of Management Review, 20 (2): 379-403.
- İşcan, Ö. F., Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini, Örgütsel Güven Arasındaki İlişki, Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 24(4): 195-216.
- İyigün, N. Ö., Yıldız, B., & Yıldız, H. (2014). Çalışanların Sanal Kaytarma Davranışları Psikolojik Sözleşme Algısıyla Açıklanabilir mi?. Melikşah Üniversitesi 2. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, 7-8.
- Joseph, E. E., Winston, B. E. (2005). A Correlation Of Servant Leadership, Leader Trust, And Organizational Trust. Leadership & Organization Development Journal, 26, 6.
- Kaplan, M., Çetinkaya, A. Ş. (2014). Sanal Kaytarma ve Demografik Özellikler Açısından Farklılıklar: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, Turizm Araştırmaları Dergisi, 25 (1): 26-34
- Kaplan, M., Öğüt, A. (2012). Algılanan Örgütsel Adalet İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkilerin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği, 20. Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildirileri 24-26 Mayıs, İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi: 592-596.
- Keklik, B., Kılıç, R., Yıldız, H., Yıldız, B. (2015). Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Öğrenme Kapasitesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi, Business and Economics Research Journal, 6(3): 129-144
- Klotz, A. C., Buckley, M. R. (2013). A Historical Perspective Of Counterproductive Work Behavior Targeting The Organization, Journal of Management History, 19(1): 114-132.
- Lewicki, R. J., McAllister, D. J., Bies, R. J. (1998). Trust and Distrust, New Relationships and Realities, Academy of Management Review, 23 (3): 438-458
- Liberman, B., Seidman, G., McKenna, K. Y.A., Buffardi, L. E. (2011). Employee Job Attitudes And Organizational Characteristics As Predictors, Computersin Human Behaviour, 27: 2192- 2199
- Lim, V.K.G. (2002). The IT was of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice. Journal of Organizational Behavior, 23; 675-694.
- Mayer, R. C., Davis, H. H., Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust, Academy of Management Review, (20) 3: 709-734.
- McAllister, D. J. (1995). Affect- And Cognition-Based Trust As Foundations For Interpersonal Cooperation In Organizations, Academy of Management Journal, 38 (1): 24- 59

- Mishra, A. K. (1996). Organizational Responses to Crisis: The Role of Trust, Roderick M Kramer ve Rom T.Tyler (Der), Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research, 114-139
- Mishra, J., Morrissey, M.A. (1990). Trust in Employee/Employer Relationships, A Survey of West, Public Personel Management, 19 (4): 443-486.
- Örücü, E., Yıldız, H. (2014). İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma, Ege Akademik Bakış Dergisi, 14 (1): 99-114
- Özdem, G., Demir, A. (2015). Okul Yöneticilerinde Sanal Kaytarma Davranışları, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(3): 1029-1042
- Özen, İşbaşı, J. (2000). Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özkalp, E., Aydın, U., Tekeli, S. (2012). Sapkın Örgütsel Davranışlar ve Çalışma Yaşamında Yeni Bir Olgu: Sanal Kaytarma (Cyberloafing) ve İş İlişkilerine Etkileri, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, 34 (2);19-32
- Polat, S. (2007). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Robinson, S. L., Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behavior: A Multidimensional Scaling Study. Academy Of Management Journal, 3(12), 555–572.
- Slater, R. (2000). Jack Welch ve General Electric'in Yolu Efsane GEO'nun Yönetim Anlayışı ve Liderlik Sırları. (Çev. Türkan Arıkan,Saadet Özkal), İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Tan, H. H., Tan, C. S. F. (2000). Toward The Differentiation Of Trust In Supervisor And Trust In Organization. Genetic, Social and General Psychology Monographs, 12 (126): 241-260.
- Taşkın, F., Roşan, D. (2010). Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2 (1): 37-46
- Tekingündüz, S., Aydın, M., Polat, H. (2014). Kamu Sektöründe Örgütse Adalet, Örgütsel Güven ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bir Devlet Hastanesi Örneği, Sayıştay Dergisi, 18 (94): 53-72
- Tokgöz E., Seymen, O. (2013). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Türköz, T., Polat, M., Çoşar, S. (2013). Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 20 (2), 285-302.

- Ünal, F. Ö., Tekdemir, S. (2015). Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2 (6): 95-118
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A. ve Werner, J. M. (1998). Managers As Initiators Of Trust: An Exchange Relationship Framework For Understanding Managerial Trustworthy Behavior. Academy of Management, The Academy of Management Review, 3 (23): 513-530.
- Yazıcıoğlu, İ. (2009). Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Örgütsel Güven Duyguları ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Alan Araştırması, Electronic Journal of Social Science, 8 (30): 235-249.
- Yazıcıoğlu, A. (2015). Eğitimcilerde Örgütsel Güven Düzeyinin İncelenmesi (Bursa Örneği), Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Programı Yüksek Lisans Tezi.
- Yıldız, H., Yıldız, B. (2014). İşyerindeki Sanal Kaytarma Davranışlarının Hukuki Yönden İncelenmesi, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 13(3): 1-17
- Yıldız, H., Yıldız, B., İyigün, N. Ö. (2015). Çalışanların Sanal Kaytarma Davranışları Örgütsel Güven ile Açıklanabilir mi? Ampirik Bir Araştırma, 14. Ulusal İşletmecilik Kongresi, 7-9 Mayıs 2015, Aksaray Üniversitesi, Aksaray, 480-484.

GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Sağlık Çalışanlarında Sanal Kayıtma ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi
-----------------------	---

ETİK KURULU BİLGİLERİ	ETİK KURULUN ADI	Cumhuriyet Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu
	AÇIK ADRESİ:	Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Başhekimlik Girişi Kampüsü, TR-58140 Merkez/Sivas
	TELEFON	0 346 258 00 25
	FAKS	0 346 258 00 24
	E-POSTA	gokack2014@gmail.com

BAŞVURU BİLGİLERİ	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Doç. Dr. Hatice Ulusoy		
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı		
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ	Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi		
	DESTEKLEYİCİ			
	DESTEKLEYİCİNİN YASAL TEMSİLCİSİ			
	ARAŞTIRMANIN TÜRÜ	Yüksek lisans tezi		
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ <input checked="" type="checkbox"/>	ÇOK MERKEZLİ <input type="checkbox"/>	ULUSAL <input type="checkbox"/>

GİRİŞİMSİZ OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Sağlık Çalışanlarında Sanal Kayıtarma ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi
-----------------------	---

DEĞERLENDİRİLEN BELGELER	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ			Türkçe <input checked="" type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU			Türkçe <input checked="" type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>
	OLGU RAPÖR FORMU			Türkçe <input type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>
DEĞERLENDİRİLEN DİĞER BELGELER	Belge Adı	Açıklama		
	SİGORTA	<input type="checkbox"/>		
	ARAŞTIRMA BÜTÇESİ	<input type="checkbox"/>		
	BİYOLOJİK MATERYEL TRANSFER FORMU	<input type="checkbox"/>		
	İLAN	<input type="checkbox"/>		
	YILLIK BİLDİRİM	<input type="checkbox"/>		
	SONUÇ RAPORU	<input type="checkbox"/>		
	DİĞER:	<input type="checkbox"/>		
KARAR BİLGİLERİ	Karar No: 2015-12/22	Tarih: 23.12.2015		
Yukarıda bilgileri verilen başvuruya dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın/çalışmanın gereke, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve uygun bulunmuş olup araştırmanın/çalışmanın başvuru dosyasında belirtilen merkezlerden gerekli izin alınarak gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına toplantıya katılan etik kurul üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verilmiştir				

KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU	
ETİK KURULUN ÇALIŞMA ESASI	Klinik Araştırmalar Hakkında Yönetmelik, İyi Klinik Uygulamaları Kılavuzu, Helsinki Bildirgesi, Cumhuriyet Üniversitesi Girişimsiz Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurul Yönergesi
BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI:	Prof. Dr. Zeynep Sümer

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet	Araştırma ile İlişki	Katılım *	İmza
Prof. Dr. Zeynep Sümer	Mikrobiyoloji	Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/> K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	
Prof. Dr. Şahande Elagoz	Patoloji	Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/> K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	İznil
Prof. Dr. Naam Nur	Halk Sağlığı	Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Erçin Özdemir	Fizyoloji	Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Dilem Eren	Diğ. Hastalıkları ve Tedavisi	Cumhuriyet Üniversitesi, Diğ. Hekimliği	E <input type="checkbox"/> K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Hatice Ulusoy	Sağlık Yönetimi	Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi	E <input type="checkbox"/> K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Süha'nin Arslan	Göğüs Hastalıkları	Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Gulay Yıldırım	Tıp Tarihi ve Etik	Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/> K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	
Yrd. Doç. Dr. Pakize Cantürk-Kılıçkaya	Eczacılık, Farmasötik, Biyoteknoloji	Cumhuriyet Üniversitesi, Eczacılık Fakültesi	E <input type="checkbox"/> K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	İznil

Toplantıda bulunma

Etik Kurul Başkanı
Unvanı/Adı/Soyadı: Prof. Dr. Zeynep Sümer
İmza: