

Sağlık Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışları İle Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Hastanesi Örneği

KARACA Arzu¹; KARACA Berat²

[1] Munzur Üniversitesi İİBF, İşletme Bölümü, Tunceli, Türkiye.

[2] Asel Mobilya, Elazığ, Türkiye.

Sorumlu yazar: Arzu KARACA, acakinberk@munzur.edu.tr

Makale Gönderim: 18 Nisan 2019; Makale Kabul:29 Eylül 2019 ;Makale Yayım:30 Eylül 2019

ÖZ

Amaç: 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, işten kaytarılmasına da neden olmuştur. Sanal kaytarma olarak adlandırılan bu durum örgütler için ciddi bir tehdit ortaya koymaktadır. Eğer çalışanlar örgütlerini benimsemiş, sahiplenmiş, kendi değerleri ile örgüt değerleri arasında bir uyum oluşturmuş kısaca örgütü ile özdeşleşmiş ise örgütüne zarar verecek sanal kaytarma davranışlarını daha az sergileyecekleri düşünülebilir. Bu bağlamda araştırmanın temel amacı; örgütsel özdeşleşme ile sanal kaytarma türü davranışlar arasındaki ilişkileri tespit etmek olarak belirlenmiştir.

Yöntem: Bu araştırma ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilen nicel bir araştırmadır. Araştırmanın çalışma grubunu Elazığ Devlet Hastanesinde çalışan 632 yardımcı sağlık personeli oluşturmaktadır. Örneklemeye gidilmemiş olup 189 çalışandan toplanan veri ile araştırma gerçekleşmiştir. Verilerin toplanmasında bu amaçla oluşturulan anket formu kullanılmıştır. Anketin ilk bölümünde katılımcı bilgilerini içeren (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, unvan, toplam çalışma ve kurumda çalışma süresi gibi) sosyo-demografik bilgilere ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini belirlemek için Mael ve Ashforth tarafından geliştirilen 6 maddelik "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" bulunmaktadır (1). Son bölümde ise çalışanların sanal kaytarma davranışlarını ölçmek için Lim (2) tarafından oluşturulan ve daha sonra Blanchard ve Henle tarafından da geliştirilmiş olan "Sanal Kaytarma Ölçeği" kullanılmıştır (3). Lim bu

davranışları web aktiviteleri ve e-posta olmak üzere iki gruba ayırmış ve 20 madde ile ölçmeye çalışmıştır (2).

Bulgular: Araştırma sonucunda, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri arttıkça, sanal kaytarma davranışlarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç: Örgütsel özdeşleşme seviyesi yüksek olan çalışanlar örgütüne zarar vermektan kaçınarak sanal kaytarma davranışlarını göstermeyeceklerdir. Bu çalışanlar interneti kendisini ve örgütünü daha fazla geliştirmek, rakipleri karşısında daha güçlü hale getirmek için kullanmayı tercih edeceklerdir. Özellikle sağlık gibi hatanın kabul edilemeyeceği, ihmalin çok kötü sonuçlar doğurabileceği bir sektörde işyerlerinde sanal kaytarma davranışları kabul edilemez ve mutlaka bilinçlendirme ile önüne geçilmesi gereken bir durumdur. Araştırma ile sağlık kurumları yöneticilerinin dikkatinin konuya çekilmesi ve farkındalık oluşturulması amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sanal Kaytarma Davranışları, Örgütsel Özdeşleşme, Sağlık Çalışanı

Investigating The Relationship Between Cyberloafing Behaviors And Organizational Identification Levels Of HealthCare Professionals: A Case Of Public Hospital

ABSTRACT

Aim: Today, the use of İnternet has become widespread in the workplace. In addition to the many benefits such as reducing costs, accelerating the service, making communication faster and more efficient and increasing customer satisfaction; It is also used by employees during working hours for non-business purposes and also causes them to shirk. This situation, called cyberloafing, poses a serious threat to organizations. If adapt themselves to the organizations,

and create a harmony between their values and organizational values, and if they are identify themselves with their organization in short; they may be less likely to exhibit cyberloafing behaviors that will harm their organization. In this context, the main purpose of the research is to determine the relationships between organizational identification and cyberloafing behaviors.

Method: This research is a quantitative research conducted with relational survey model. The study group consists of 632 assistant health personnel working in Elazığ State Hospital. No sampling was conducted, and the data was collected from 189 employees. A questionnaire form was used to collect data. In the first part of the questionnaire, there are questions about socio-demographic information of the participants including age, gender, marital status, educational status, title, total workyears and the years worked in the organization. In the second part of the questionnaire, 6-item "Organizational Identification Scale" developed by Mael and Ashforth (1) implied in order to determine the organizational identification levels of the employees. In the last part of the questionnaire, "Cyberloafing Scale", which was developed by Lim (2) and then enhanced by Blanchard

Giriş

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. Sanal işletmeler, sanal ticaret uygulamaları, sanal takımlar ve sanal ofisler gibi pek çok yenilikler bu yüzyılda internetin yaygınlaşmasıyla hayatımızda var olmaya başlamıştır. İnternetin çalışma hayatına kazandırdığı kolaylıklar maliyetlerin düşürülmesi, ürün yaşam döngüsünün kısılması, daha kolay bilgiye ulaşım, uluslararası ticaretin yaygınlaşması, daha kolay pazarlama, üretim ile Ar-Ge uygulamaları şeklinde ifade edilebilir.

Özellikle internet işletmelerde insan kaynakları uygulamalarında pek çok değişikliğe yol açmıştır.

and Henle (3), was used to measure the employees' cyberloafing behaviors.

Findings: As a result of the study, it was reached that as the organizational identification levels of the employees increase, their cyberloafing behaviors decrease.

Conclusion: It can be said that employees with a high level of organizational identification avoid harming their organization and not show cyberloafing behaviors. These employees will prefer to use the internet to develop themselves and their organization, and make them stronger against their competitors. Especially in a sector such as health, in which mistakes cannot be accepted, and neglect can lead to fatal results, cyberloafing behaviors in the work places are unacceptable and must be prevented with awareness. In this regard; this research is aimed to draw attention of the managers of health institutions to the subject and raise awareness.

KeyWords: Cyberloafing, Organizational Identification, Health Care Professionals

Bilgi İşlem Teknolojilerinin gelişmesiyle insan kaynakları yönetimi fonksiyonları da elektronik hale gelmiş, insan kaynakları 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 (4), diğer yandan pek çok insan kaynakları süreçlerini iyileştirmeye ve değiştirmeye de imkan sağlamaktadır.

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 (5;6). Yapılan bir araştırmaya göre işyerlerinde internet kullanan çalışanların %60 ile %80 arasında yaklaşık 1,5 saatlerini işle ilgisi olmayan faaliyetler için interneti kullandıklarını iddia etmektedir (7). 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 (8). Sanal kaytarma sapkın işyeri davranışının en yaygınlarından biri olarak görülmekte ve örgütsel verimlilikte ve gelirden çok ciddi kayıplara neden olmaktadır. (9;10).

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 IvanGoldberg tarafından nedensiz kumar rahatsızlığından esinlenerek tanımlanmaya çalışılmıştır (11). 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.

Sanal kaytarma ilk olarak 1995 yılında Kamins tarafından çalışanların işyerlerinde işle ilgili olmayan aktiviteler için bilgi ve iletişim teknolojilerinin yanlış kullanımı şeklinde tanımlanmıştır (5). 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 (12). 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 (13). Sanal kaytarma olarak adlandırılan işgörenlerin mesai saatleri içerisinde iş dışı amaçlarla internette zaman geçirmesi davranışları geniş bir yelpazedeki eylemleri kapsamaktadır. Bunların bir kısmı günlük gazeteleri okumak, şahsi e-postalarına bakmak ve cevaplamak gibi basit, zararsız olarak nitelendirilirken bir kısmı da kumar veya bahis sitelerine girmek, müstehcen

içerikli erişkin sitelerinde gezmek gibi ciddi ve zararlı eylemler olabilmektedir. Özellikle son zamanlarda oldukça yaygınlaşan internet bağımlılığının da bir göstergesi olabilecek bu tür sanal kaytarma davranışları işletmeler açısından oldukça büyük problemlere yol açabilmektedir. Sanal kaytarma davranışları çalışanların zamanını alması dolayısıyla uzun molalar nedeniyle işi yetiştirememeye, verimlilik ve zaman kayıplarına neden olmaktadır. Organizasyona yönelik olası yasal yaptırımlar veya internet hatlarının yoğunlaşması ve yapılan işin yavaşlaması gibi örgütsel açıdan pek çok kayba yol açabilmektedir. Ünal ve Tekdemir ise yapılan çalışmalarda ulaşılan tanımlardan yola çıkarak sanal kaytarmanın "kaytarma eylemi mi" yoksa "işyerine ait bilişim teknolojilerinin kullanımı mı" karmaşasını yaşamışlardır (14). 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 yapılmasıdır. Kaytarma olabilmesi için temelde bakılması gereken yapılan eylemin iş yerinde yapılması ve örgütün işlerinin akışını aksatması veya işlerin ertelenmesidir. Bunun internet üzerinden yapıyor 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 (14). Bu alandaki yazın incelendiğinde sanal kaytarma davranışlarının farklı yazarlar tarafından çeşitli şekillerde sınıflandırıldığını görmek mümkündür. En yaygın olarak kabul edilen sınıflandırma ise Blanchard ve Henle, tarafından yapıldığı görülmektedir (3). 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 (3). Bu tür davranışlar kısa sürdüğü ve kurumlara yasal sorumluluklar yüklediği için nispeten zararsız olduğu söylenebilir. Ancak uzun süreli önemsiz sanal kaytarma 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 (3). Bu tür davranışlar çalışanların mesai içinde uzun süre harcamaları ve etik ve yasal açıdan sorun teşkil ettiği için zararlı olarak değerlendirilebilirler.

1.2. Örgütsel Özdeşleşme

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 (15). 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 (16). Örgüt ile birey arasında bir çeşit psikolojik köprü kurmaya yarayan bir yapı (17) olan özdeşleşme, kısaca bireyin örgütle arasında kurmak istediği bağ olarak tanımlanmıştır (18).

Özdeşleşme üzerine yapılan araştırmalar, azaltılmış işten ayrılma niyetleri (19), gelişmiş iş tatmini (20) ve artırılmış ekstra rol performansı gibi örgütsel sonuçları üzerindeki güçlü etkisi olduğunu göstermektedir (21).

Ashforth ve Mael, örgütsel özdeşleşmeyi, sosyal kimlik teorisiyle ilişkilendirerek tanımlamışlardır. Örgütsel özdeşleşme, bireyin belli bir örgüt üyeliği açısından tanımlanan sosyal özdeşleşmenin özel bir formudur (1).

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 görülmektedir (22).

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 (23).

Bugünün yöneticileri örgütlerini benimsemiş, sahiplenmiş, kendi değerleri ile örgüt değerleri arasında bir uyumun yaşandığı örgütü ile özdeşleşmiş 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. Örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların örgütüne zarar verebilecek sanal kaytarma davranışları sergilemekten kaçınılacağı varsayılmaktadır.

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. Müşterisinin direkt insan olduğu yapılacak hatanın veya zamanında müdahale etmemenin olumsuz sonuçlar doğuracağı sağlık sektöründe çalışanların işleri zamanında yapmaları çok önemlidir. İşyerindeki sanal kaytarma davranışlarının işleri erteleyecek boyutlarda olması ciddi sakıncalar elbette doğurabilecektir. Bu nedenle sağlık sektöründe sanal davranışların durumunun tespit edilmesi çok daha önemlidir.

Sanal kaytarma üzerine önceki araştırmalar nedensellik, sınıflandırılması, sanal kaytarmayı azaltma teknikleri, insan kaynakları biriminin azaltma çabaları, bilgi teknolojisi biriminin azaltma çabaları ve örgüt içindeki sanal kaytarmayı ortadan kaldırma çabalarına daha çok odaklanıldığı görülmektedir (24;25;26;27;28). 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 konuda rastlanılan tek çalışmanın Karatepe ve Güngör tarafından yapıldığı dikkat çekmektedir (29).

Çalışmanın bu bağlamdaki öneminden hareketle, sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin sergiledikleri sanal kaytarma

davranışları üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmak çalışmanın temel amacını oluştur-maktadır. Bu kuramsal çerçeve doğrultusunda, bu çalışmada sağlık sektöründe görev yapan çalışanların sergiledikleri sanal kaytarma davranışları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki incelenecektir.

2. Gereç ve Yöntem

2.1. Araştırmanın Tipi ve Hipotezi

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:

Hipotez1: Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile sergiledikleri sanal kaytarma davranışları arasında pozitif bir ilişki vardır.

2.2. Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, Elazığ Devlet Hastanesi'nde görev yapan 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.

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 kaytarma algılarına ilişkin belirli bir algı ve farkındalık düzeyine sahip oldukları kabul edilmektedir.

2.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması

Araştırma verileri Mart-Nisan 2018 döneminde toplanmıştır. Anket formları, yüz yüze anket yolu ile toplanmıştır.

Anketin ilk bölümünde yaş, medeni durum, eğitim durumu, unvan, çalışma süresi, kurumda çalışma süresi gibi sosyo-demografik bilgilere yönelik 6 soruya ver verilmiştir.

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 "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği"dir (1). Çok özele inmeyen ve her kültürde anlaşılması kolay olarak nitelenen bu ölçeğin Türkçeye uyarlaması Tak ve Aydemir tarafından yapılmıştır (30). Ölçek 5'li Likert ölçeklendirme yapısında olup 6 maddeden oluşmaktadır ve örgütsel özdeşleşmeyi tek boyutlu olarak ele almaktadır (1;31). Ölçümler ise "Kesinlikle Katılmıyorum=1, Katılmıyorum=2, Kararsızım=3, Katılıyorum=4 ve Kesinlikle Katılıyorum=5" şeklinde seçeneklerle gerçekleştirilmiştir. Mael ve Ashforth araştırmasında ölçeğin güvenilirlik Cronbach Alfa değeri (α :0,87) olarak bildirmiştir (1). Bu araştırmada ise Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin Cronbach Alfa değeri (α :0,833) olarak hesaplanmıştır.

Üçüncü bölümde çalışanların sanal kaytarma davranışlarını belirlemek için Lim (2) tarafından oluşturulan ve daha sonra Blanchard ve Henle (3) tarafından da geliştirilmiş olan ölçek kullanılmıştır. Lim (2) bu davranışları web aktiviteleri ve e-posta olmak üzere iki gruba ayırmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlamasıyla ilgili olarak Örcü ve Yıldız tarafından yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizi ile ölçek önemli ve önemsiz iki faktörlü yapıda sanal kaytarma davranışlarını ölçecek şekilde 20 sorudan oluşturulmuştur (32). Sanal kaytarma Ölçeği 5'li Likert tipi ifadeler "Hiçbir Zaman=1", "Nadiren=2", "Ara Sıra=3", "Sıklıkla=4" ve "Her Zaman=5" şeklinde sıralan-

mıştır. Ölçeklerde ters kodlanacak madde bulunmamaktadır. Sanal Kaytarma Ölçeğinin tüm maddelerine uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda; Cronbach Alfa değeri (α : 0.88) olarak tespit edilmiştir. Bu araştırmada ise Sanal kaytarma Ölçeğinin Cronbach Alfa değeri (α : 0,709) olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlara göre her iki ölçeğin de Cronbach's Alpha değerlerine göre ölçek oldukça yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir. Araştırmanın verileri, SPSS 21.0 programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılan likert tipi 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 **Tablo.1** de verilen ölçütler esas alınmıştır.

Tablo.1: Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesinde kullanılan ölçütler

| Seçenekler | | Puanlar | Puan Aralığı | Ölçek Değerlendirme |
|----------------------------|-----------------------|---------|--------------|---------------------|
| Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği | Sanal Kaytarma Ölçeği | | | |
| 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 |

2.5. Araştırma Etiği

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

3. Bulgular

3.1. Demografik Bulgular

Ankete katılan sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri Tablo 2. de yer almaktadır.

Tablo 2:Ankete Katılanların Sosyo-Demografik Özellikleri (N:189)

| Özellikler | N | % |
|---------------------------------|-----|------|
| CİNSİYET | | |
| Erkek | 82 | 43,4 |
| Kadın | 107 | 56,6 |
| YAŞ ARALIĞI | | |
| 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 |
| EĞİTİM DURUMU | | |
| İlköğretim/Ortaokul | 6 | 3,2 |
| Lise | 17 | 9,0 |
| Ön Lisans | 47 | 24,9 |
| Lisans | 100 | 52,9 |
| Yüksek Lisans | 14 | 7,4 |
| Doktora | 5 | 2,6 |
| MEDENİ DURUM | | |
| Evli | 134 | 70,9 |
| Bekâr | 45 | 23,8 |
| Boşanmış/Dul | 10 | 5,3 |
| HASTANEDEKİ UNVANINIZ | | |
| Hemşire | 121 | 64 |
| Sağlık Teknisyeni | 29 | 15,3 |
| Ebe | 39 | 20,6 |
| HASTANEDE ÇALIŞMA SÜRESİ | | |
| 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 ÇALIŞMA SÜRESİ | | |
| 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 |

3.2.Çalışanların “Örgütsel Özdeşleşme” ölçeğine Katılma Düzeyleri

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

Örgütsel özdeşleşme ölçeği içinde yer alan ifadelerden en yüksek katılım “Medyada hastanem ile ilgili olumsuz bir haber olursa bundan rahatsızlık duyarım.” (\bar{x} :3,55) ifadesine katılıyorum yönünde olurken, en düşük katılım ise “Birisi çalıştığım hastaneyi eleştirirse bunu kişisel bir hakaret olarak algılarım.” (\bar{x} :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.

Tablo 3: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği İfadelerine Katılma Düzeyleri (tablo ilk bölüm) *

| Örgütsel Ölçeği | Özdeşleşme | Ortalama Katılım Düzeyi | Standart sapma |
|---|------------|-------------------------|----------------|
| 1. Birisi çalıştığım hastaneyi 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 hastaneyi 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 |

*Bölünmüş tablo

3.3.Çalışanların “Sanal Kaytarma Davranışları” Ölçeğine Katılma Düzeyleri

Araştırmaya katılanların “Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeği” içinde yer alan ifadeler katılma düzeyleri incelenmiştir (Tablo 4). Çalışanların ölçek içinde yer alan ifadeler katılma düzeyleri incelenirken, araştırmaya

katılanların verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları esas alınmıştır.

Tablo 4: Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeği İfadelerine Katılma Düzeyleri (tablo ilk bölüm)*

| Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeği | | Ortalama Katılım Düzeyi | Std 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. | İnternet üzerinden bankacılık işlemleri yapmak | 2,56 | 1,41 |
| 6. | Kişisel ürünler için İnternet üzerinden alış-veriş yapmak veya e-ticaret yapmak | 2,83 | 1,31 |
| 7. | Yetişkin odaklı sitelere girmek (mütehçen 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. | İnternet üzerinde oluşmuş olan sanal toplulukları ziyaret etmek (ekşi sözlük gibi) | 1,59 | 0,92 |
| 11. | İnternet üzerinden bahis veya kumar oynamaya yönelik Web sitelerini ziyaret etmek | 1,08 | 0,40 |

*Bölünmüş tablo

Tablo 4: Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeği İfadelerine Katılma Düzeyleri (tablo ikinci bölüm)*

| Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeği | | Ortalama Katılım Düzeyi | Std sapma |
|------------------------------------|---|-------------------------|-------------|
| 12. | İnternet 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. | İnternet 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 oynamak | 1,59 | 0,92 |
| 17. | Kazanç amaçlı oyun oynamak | 1,20 | 0,63 |
| 18. | Sosyal içerikli ağlara katılmak (Facebook, Twitter, Instagram vb.) | 3,32 | 1,04 |
| 19. | İnternet üzerinden eğlence amaçlı video seyretmek (YouTube veya zapkolik gibi) | 2,20 | 1,12 |
| 20. | İnternet üzerinde akademik amaçlı dolaşmak | 2,44 | 1,30 |
| Ölçek Toplamı | | 1,97 | 0,43 |

*Bölünmüş tablo

Sanal kaytarma davranışları ölçeği içinde yer alan ifadelerden en yüksek katılım "Sosyal içerikli

ağlara katılmak (Facebook, Twitter, Instagram vb.)” (\bar{x} :3,32) ifadesine devamlı yönünde olurken, en düşük katılım ise “Internet üzerinden bahis veya kumar oynamaya yönelik web sitelerini ziyaret etmek” (\bar{x} :1,08) ifadesine neredeyse hiç yönünde olmuştur.

3.4.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 koralesyon analizi uygulanmıştır. Uygulanan analiz sonucu Tablo 5’de verilmiştir.

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. Örgütsel özdeşleşme ölçeğine katılma düzeyleri ile sanal kaytarma davranışları ölçeğine katılma düzeyleri arasındaki ilişkinin katkı payını ölçmek için regresyon analizi uygulanmıştır (Tablo 6).

Tablo 5: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine Katılma Düzeyleri ile Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeğine Katılma Düzeyleri Arasındaki İlişkiler

| KORALESYONLAR | | | Sanal Kaytarma Davranışları |
|-----------------------------|--------------------------|--------|-----------------------------|
| Örgütsel Özdeşleşme | Pearson Korelasyon | 1 | -0,435 |
| | Anlamlılık (çift kuyruk) | | 0,028 |
| | N | 189 | 189 |
| Sanal Kaytarma Davranışları | Pearson Korelasyon | -0,435 | 1 |
| | Anlamlılık (çift kuyruk) | 0,028 | |
| | N | 189 | 189 |

Tablo 6: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine Katılma Düzeyleri ile Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeğine Katılma Düzeyleri Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | B | Standart Hata | β | t | p | Düzeltilmiş R ² |
|-----------------------------|-----------------------------|-------|---------------|---------|--------|-------|----------------------------|
| Örgütsel Özdeşleşme | Sanal Kaytarma Davranışları | | | | | | |
| Sabit | | 0,821 | 0,091 | | 4,649 | 0,000 | 0,189 |
| Sanal Kaytarma Davranışları | | 0,724 | 0,056 | -0,435 | 15,687 | 0,028 | |

Tablo 6. da görüldüğü üzere; Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine katılma düzeyleri ile Sanal Kaytarma Davranışları Ölçeğine katılma düzeyleri arasında orta düzeye yakın ters yönlü ve anlamlı bir ilişki mevcuttur (β :-0,435; p :0,028<0,05). Analiz sonucuna göre bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama oranı R² değeri 0,189 bulunmuştur. Oluşturulan modele göre örgütsel özdeşleşme düzeyindeki değişimin %18,9’unu sanal kaytarma davranışları açıklamaktadır.

4.Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Kısaca özetlemek gerekirse, araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ölçeğine katılma düzeyleri ile sosyal kaytarma davranışları ölçeğine katılma düzeyleri arasında orta düzeyde ters yönlü bir ilişki mevcut olduğu görülmüştür. Buna göre çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyleri arttıkça, sosyal kaytarma davranışları ölçeğine katılma düzeyleri azalmaktadır. Karatepe ve Güngör’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 (29). Buna göre Hipotez1: "Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile sergiledikleri sanal kaytarma davranışları arasında bir ilişki vardır"ı temel hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışanların örgütsel özdeşleşme seviyelerinin yükseltilmesi çalışanların performansının üzerinde olumlu etkiler sağlayacağından, 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 (33). Çalışanların örgütsel özdeşleşme seviyelerini artırmak yöneticinin üzerinde düşünmesi gereken önemli hedeflerinden biri olmalıdır. Özdeşleşme düzeyi yüksek çalışanlar, kurum/işletme içi etkililik, verimlilik ve performansı artıracak, örgütlerin uzun vadeli hedeflerine daha kolay erişebilmelerine imkân 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 sağlaması amacı ile 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.

Bugün sağlık sektörü ülke ekonomisi için çok önemli parametrelerden biridir. Sağlıkta ülkelerin gelişmişliklerinin bir göstergesi olan yüksek hizmet kalitesine ulaşmak sektörün ana hedeflerinden biridir. Yaşlanan nüfusla birlikte kronik rahatsızlıklar artmakta ve bu da sağlık hizmetleri talebinde potansiyel bir artışa işaret etmektedir. Sektöre yapılan yatırımlar ile birleşme ve satın almaların artması ve yeni kamu politikaları ile yeni düzenlemelerin yürürlüğe girmesi ile sağlık sektörü son 10 yılda yükselişe geçmiştir.

Bilindiği gibi Türkiye, yüksek hizmet kalitesi ve maliyet avantajı nedeniyle sağlık turistlerinin ilgisini çekmek için iyi bir konumdadır. Son yıllarda ülkemizde ön plana çıkan sağlık turizmi perspektifinden bakıldığında; tüp bebek tedavileri, göz sağlığı, diş sağlığı, estetik cerrahi ve termal spa gibi alanlarda hizmet almak için Türkiye'yi tercih eden yabancı hastaların sayısı artmaktadır. Dünyada ve Türkiye'de pek çok hasta tedavi, tatil ve ulaşım hizmetini bir arada sunan sağlık paketlerini tercih etmektedir. Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanan ve 6 Temmuz 2013 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan 10. Kalkınma Planı'nda 2018 yılı için 750.000 medikal turist geleceği ve 5,6 milyar dolar gelir elde edileceği tahmin edilmiştir. Bu doğrultuda, 2018 yılında sağlık turizmi gelirlerinin yaklaşık olarak 3 kat artacağı tahmin edilmektedir (34). Kalkınma Bakanlığı, 10. Kalkınma Planı ve 2023 hedefleri kapsamında "sağlık turizmini birinci gündem maddesi olarak önceliklendirmiştir (35). Hem ülke vatandaşları için hem de sağlık turizmi açısından sunulan sağlık hizmetlerinin kalitesinin artırılması ana hedeflerden biri olmalıdır.

Bu kalite hedefine ulaşılabilmesi ancak kaliteli hizmet verilmesiyle mümkündür. Hizmet

kalitesini direkt olarak etkileyecek sanal kaytarma davranışlarına dikkat çekilmek istenmiştir. Bu nedenle sağlık sektöründe sanal davranışların azaltılması çok daha önemlidir. Bunun için özellikle sağlık yöneticilerinde sanal kaytarma davranışlarının nedenleri, yoğunluğu ve çözüm önerleri konularında farkındalık geliştirilmesi gerekmektedir. Yöneticiler çalışanlarının bu konuda eğitim almasını sağlayarak sanal kaytarma davranışlarının bireysel ve örgütsel zararlarını anlatmalı, uyarımalı gerektiğinde cezai yaptırımlar ile caydırıcı önlemler almalıdır.

Bu araştırmanın sonuçları, sadece araştırılan ana evren için geçerli olup tüm sağlık çalışanları açısından genellenmesi mümkün değildir. Veriler sadece bu gruptan toplanmış olup bu grubun özelliklerini yansıtmaktadır. Bu nedenle farklı ana evrende yapılacak çalışmalarda daha farklı sonuçlara ulaşılabilmektedir. Dolayısıyla bu alanda çalışma yapacak olan araştırmacılar, ana evreni daha da genişleterek diğer sağlık çalışanlarına da bu araştırmayı uygulamaları önerilir. Farklı meslek mensuplarına veya hatta kamu ve özel sektör karşılaştırması yapılarak da bu araştırma uygulanarak meslekler arası farklılıkların ortaya çıkarılması tavsiye edilebilir.

Ayrıca araştırma sonuçları araştırmanın yürütüldüğü zaman dilimi içinde yorumlamak gerekmektedir. Farklı zaman ve koşullarda farklı sonuçlara ulaşılması olasıdır. Yine bu alanda çalışma yapacak araştırmacılara aynı ana evrende fakat farklı zaman aralıklarında tekrarlanan bir araştırma ile sonuçları kıyaslamaları önerilebilir. Araştırmanın sınırlılıklarından biri de Türkçeye çevrilip pilot uygulamalarla geçerlik ve güvenilirlikleri test edilmiş olmasına karşın farklı bir kültür dikkate alınarak geliştirilmiş olan ölçeklerin Türk kültürü ile tam bir uyum sağlamama olasılığı söz konusudur. Belki de en elzem çalışmalar, bu kavramları ölçen Türk kültürüne uygun ölçeklerin geliştirilmesi yönündeki araştırmalardır. İleri dönemlerde

yapılacak bu araştırmalar çağın hastalığı olarak adlandırılan internet bağımlılığı ve onun sonuçlarından biri diyebileceğimiz sanal kaytarma davranışlarını anlama, çözüm yolları geliştirme yönünde katkılar sağlayacaktır.

Teşekkür ve Bilgi Notu:

Bu çalışma Berat KARACA'nın Munzur Üniversitesinde Doç. Dr. Arzu KARACA danışmanlığında yürütülmüş olan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Kaynakça

- [1]. Mael, F. 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.
- [2]. 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.
- [3]. Blanchard, A. L. Henle, C. A. (2008). Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control, *Computers in Human Behavior*, 24, 1067-1084.
- [4]. Anandarajan, M., Simmers, C. Igbaria, M. (2000). An Exploratory Investigation of the Antecedents and Impact of Internet Usage: An Individual Perspective. *Behaviour & Information Technology*, 19(1):69-85.
- [5]. Jandaghi, G. Alvani, S. M. Matin, H. Z. Kozekanan, S. F. (2015). Cyberloafing Cyberloafing Management in Organizations. *Iranian Journal of Management Studies*. 8(3):335.
- [6]. Nazareth, D.L. Choi, J. (2014). A System Dynamics Model for Information Security Management. *Information and Management*, 52:123-134.
- [7]. Newswise (2013). Policy, Enforcement May Stop Employees from Wasting Time Online at Work. Retrieved from: <http://www.newswise.com/articles/policy-enforcement-may-stop-employees-from-wasting-time-online-at-work-researcher-finds>.
- [8]. Aku, A. (2017). Role of Middle Managers in Mitigating Employee Cyberloafing in the

- Workplace. Doctoral Dissertation. WaldenUniversity.
- [9]. Corgnet, B., Hernán-González, R. Mc Carter, M. W. (2015). The Role of the Decision-Making Regime on Cooperation in a Work group Social Dilemma: An Examination of Cyberloafing. Games. 6: 588-603.
- [10]. 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.
- [11]. Goldberg I. (1999). Internet Addiction Disorder. www.cog.brown.edu/brochure/people/duchofn/humor/internetaddiction.html.
- [12]. Jamaluddin, H. Ahmad, Z. Alias, M. Simun, M. (2015). Personal Internet Use: TheUse of Personal Mobile Devices at the Workplace. Procedia-Social and BehavioralSciences. 172:495-502.
- [13]. Anandarajan, M. Simmers, C. A. D'Ovidio, R. (2011). Exploring The Underlying Structure Of Personal Web Usage in The Workplace. Cyberpsychology, Behavior, And Social Networking,14(10):577-583.
- [14]. Ünal, F. Tekdemir, S. (2015). Sanal Kaytarma: Bir Kamu Kurumundaki Ampirik Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi. 20, 2.
- [15]. Polat, M. 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.
- [16]. Turunç, Ö. Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. Yönetim ve Ekonomi.17(2):183-206.
- [17]. Puusa A. Tolvanen U., (2006). Organizational Identity and Trust. Electronic Journal of Business Ethics and Organizational Studies, 11:29-33.
- [18]. Kreiner G.E. Ashforth B.E. (2004) Evidence Toward an Expanded Model of Organizational Identification. Journal of Organizational Behavior. 25:1-27.
- [19]. Conroy, S., Becker, W. 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.
- [20]. 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.
- [21]. Liu, Y. Loi, R. 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.
- [22]. Çakınberk, A. Derin, N. Demirel, E. T. (2011). Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği. İşletme Araştırmaları Dergisi, 3(1): 89-121.
- [23]. Foreman, P. Whetten, D.A. (2002). Members' Identification with Multiple Identity Organizations. Organization Science, 13 (6): 618-635.
- [24]. Field, J. Chelliah, J. (2013). Employers Need to Get to Grips with Social-Media Risks. Human Resource Management International Digest. 21(7): 25-26.
- [25]. Glassman, J. Prosch, M. Shao, B. B. (2015) To Monitor or not to Monitor: Effectiveness of a Cyberloafing Counter Measure. Information ve Management. 52:170-182.
- [26]. Shepherd, M. Mejias, R. 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.
- [27]. 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.

- [28]. Piotrowski, C. (2012). Cyberloafing: A Content Analysis of the Emerging Literature. *Journal of Instructional Psychology*, 39:259-261.
- [29]. Karatepe, S. Güngör, M. (2017). Örgütsel Özdeşleşme Ve Sanal Kaytarma: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*. 4(9):79- 93.
- [30]. Tak, B. B. A. Aydemir, (2004). Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma. 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Uludağ Üniversitesi. Bursa.
- [31]. Karayiğit, K. Y. (2008). Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- [32]. Örucü, E. Yıldız, H. (2014). İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma Ege Akademik Bakış. 14(1):99.
- [33]. Gün, F. Turabik, T. (2017). Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Psikolojik Güçlendirme ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 13(3): 886-905.
- [34]. TC Sağlık Bakanlığı (2013). Türkiye Medikal Turizmi Değerlendirme Raporu. Sağlık Geliştirilmesi Genel Müdürlüğü. Ankara. Anıl Matbaacılık.
- [35]. YASED (2016). https://www.yased.org.tr/ReportFiles/2013/TURKIYE_SAGLIK_SEKTORU_RAPORU.pdf