




Original Article / Araştırma Makalesi


HEKİM VE HEMŞİRELERDE İŞE ANGAJE OLMA VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİ: BİR KAMU HASTANESİ ÖRNEĞİ

The Relationship of Work Engagement and Job Satisfaction in Physicians and Nurses: Example of a Public Hospital

Hanife TIRYAKI ŞEN¹ 

Handan ALAN² 

Fatma DEMİRKAYA³ 

Ece UYSAL KASAP⁴ 

^{1,3,4}İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü, İstanbul

²İstanbul Üniversitesi, Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

Geliş Tarihi / Received: 04.05.2020

Kabul Tarihi / Accepted: 04.01.2021

Yayın Tarihi / Published: 25.03.2021

ÖZ

Bu çalışma, hekim ve hemşirelerin işe angaje olma ve iş tatmin düzeylerini belirlemek, ve değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda planlanmıştır. Çalışmanın evrenini bir kamu hastanesinde görev yapan hemşire ve hekimler oluşturmuştur. Çalışmada gelişigüzel örnekleme yöntemi kullanılmış olup, örnekleme 194 hemşire ve 120 hekim dahil edilmiştir. Veriler Kişisel Bilgi Formu, İşe Angaje Olma Ölçeği ve Minnesota Doyum Ölçeği ile toplanmıştır. SPSS 21 programında, tanımlayıcı ve Pearson Moment korelasyon analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Bu çalışmada; İşe Angaje Olma Ölçeği'nden alınan ortalama puanlar hekimler için 3,43 (SD=0,63) ve hemşireler için 3,33 (SD=0,72) olarak, iş tatmini düzeyleri ise hekimlerde 3,34 (SD=0,61) ve hemşirelerde 3,28 (SD=0,63) olarak belirlenmiştir. Ayrıca hemşirelerin işe angaje olma ile iş tatmini değerlendirmeleri arasında pozitif yönlü, yüksek güçte ve istatistiksel olarak çok ileri derecede anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır ($r=,693$; $p<0,001$). Bunun yanında, işe angaje olmanın en fazla "içsel doyum" alt boyutu ($r=,690$; $p<0,001$) ile, iş tatmininin ise en fazla özdeşleşme alt boyutu ($r=,669$; $p<0,001$) ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu iki kavramın birbiriyle ilişkili olduğu düşünüldüğünde bu ilişkinin örgütsel ve hasta bakım çıktılarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle çalışanların işe angaje olmasını ve iş tatmin düzeylerinin yüksek olmasını sağlayacak stratejiler geliştirilmelidir.

Anahtar kelimeler: İşe Angaje Olma, İş Tatmini, Sağlık Çalışanları

ABSTRACT

This study has been planned in a descriptive and relationship seeking design, in order to determine the engagement and job satisfaction levels of physicians and nurses, and to examine the relationship between variables. The sample of the study has been composed of nurses and physicians working in a public hospital. The randomized sample selection method was used in the study, and sampling included 194 nurses and 120 physicians. The data have been collected by using the Personal Information Form, the Work Engagement Scale and the Minnesota Satisfaction Scale. It has been analyzed by using descriptive and Pearson Moment correlation analysis in SPSS 21 program. In this study; the average scores of the Work Engagement Scale have been determined to be 3,43 (SD = 0,63) for physicians and 3,33 (SD = 0,72) for nurses, and job satisfaction levels have been determined as 3,34 (SD = 0,61) for physicians and 3,28 (SD = 0,63) for nurses. In addition, a positive, high-powered and statistically very high significant relationship has been detected between nurses' job engagement and job satisfaction evaluations ($r =,693$; $p<0,001$). Besides, it has been found that being engaged to work was mostly associated with the "inner satisfaction" sub-dimension ($r =, 690$; $p<0,001$), and job satisfaction was found to be mostly associated with identification sub-dimension ($r =, 669$; $p ; 0,001$). When these two concepts are considered to be related, it is thought that this relationship will contribute to organizational and patient care outcomes. Therefore, strategies which will provide the employees to engage to work and will ensure high job satisfaction levels should be developed.

Keywords: Health Workers, Job Satisfaction, Work Engagement

GİRİŞ

İşe angaje olma, insan kaynakları yönetiminin tüm bölümleriyle etkileşen bir yapıdır. Bu nedenle, işe angaje olma kavramının kapsamı oldukça geniştir. Angaje olma, çalışanların bağlılık, iş tatmini ve örgütsel davranışına odaklanmaktadır. İşe angaje çalışanlar, örgütlerine duygusal olarak bağlanırlar ve örgütlerinin başarısı için çaba göstererek optimal iş yükü seviyesinde çalıştıklarında başarılı örgüt çıktıları elde edilmesinde kilit personel haline gelirler (Markos ve Sridevi, 2010). İşe angaje olmayanlar ise; çalışma ortamında sunulan imkanları etkin ve etkili şekilde değerlendiremeyip görevlerini yerine getirirken bir takım gereksiz işlerle uğraşan, yeteneklerini işlerini yapmaya yönlendiremeyen verimsiz çalışanlar haline gelirler (Arslan ve Demir, 2017; Kundak, Üzel Taş, Keleş, ve Eğicioğlu, 2015). İşe angaje olma “*çalışanın örgütsel amaçlara ulaşma ve başarma istekliliği ve olması gereken iş yüküyle çok fazla çaba göstermesi*” (Markos ve Sridevi, 2010) olarak tanımlanmaktadır. Bir başka tanımda; işle ilgili olumlu sonuçlara yönlendiren olumlu davranış ya da olumlu zihin durumu, etkili olumlu bilişsel durum, zindelik, adanmışlık ve kendini verme olarak belirtilmektedir (Kuok ve Taormina, 2017). Türkçe yazında ise ilk etapta cezbolma olarak kullanılmış, sonrasında yapılan çalışmalarda, çalışmaya tutkunluk ya da tutulma, işle bütünleşme, işe gönülden adanma, işe kapılma gibi kavramların da bu kavramın yerine kullanıldığı görülmüştür (Arslan ve Demir, 2017; Özkalp ve Meydan, 2015).

Karanika-Murray, Duncan, Pontes, ve Griffiths’e göre, işe angaje, enerjik, işine güçlü ve olumlu bir şekilde bağlı olan, özveriyle çalışanlar işlerinden memnun çalışanlardır (Karanika-Murray, Duncan, Pontes, ve Griffiths, 2015). Schaufeli, Salanova Gonzales-Roma ve Bakker’a göre ise işe angaje çalışanlar kendini işine adanmış, işiyle ilgili olumlu ve tatminkar bir bakış açısı oluşturmuş ve işini özümsemiş olan çalışanlardır (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, ve Bakker, 2002).

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde, el ile iş yapabilme kabiliyeti, profesyonellik çerçevesinde kurulan ilişkiler, yerine getirilen görevlerin sonuçlarına kısa vadede ulaşmanın işe angaje olma duygusunu etkilediği (Hakanen, Schaufeli, ve Ahola, 2008), özyeterlilik, kendine güven ve iyimserliğin işe angaje olma için önemli bir gösterge olduğunun raporlandığı görülmektedir (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, ve Schaufeli, 2007). Ayrıca işe angaje olan çalışanlar, zorluklardan, ilham veren etkileşimli bir hale geçebilmektedirler. İş ilişkilerinin bu şekilde etkileşimi, çalışanların iş tatminine temel katkı sağlamaktadır (Bakker, Albrecht, ve Leiter, 2011).

İşe angaje olma çeşitli bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilenmektedir. Bireysel faktörler; kişinin işinin gerektirdiği bilgi düzeyine haiz olması, öncelikli ihtiyaçları, kapasite ve yeteneklerinin farkında olup, bunların giderilmesi ve geliştirilmesine yönelik kişisel gelişim faaliyetleri gerçekleştirmesi ve zamanını doğru yönetmesi olarak sıralanmaktadır. Örgütsel faktörler ise; ödül sisteminin adil olması, çalışanlara karşı adil bir davranış sergilenmesi, çalışma ortamlarının sağlıklı hale getirilmesi, hem çalışanların bireysel olarak geliştirilmesi hem de ekip çalışmasının teşvik edilmesi, yönetsel kararların alınması süreçlerine çalışanların da katılmasının desteklenmesi olarak sıralanmaktadır (Özer, Saygılı, ve Uğurluoğlu, 2015).

İşe Angaje Olma ve İş Tatmini

İş tatmini örgüt çalışanlarının işlerine karşı olumlu veya olumsuz boyutları olan duygularını içermekle birlikte, işine ilişkin deneyim, gereksinim ve isteklerinden oluşan beklentilerini de belirlemektedir. Bu durum bireyin iş yerindeki davranışlarına da yansımaktadır (Azırı, 2011). İş tatmininde bireysel ve işe yönelik faktörler belirleyici rol üstlenebilmektedir. Bireysel faktörler; bireyin genel yapısı, duygu ve düşünceleri, algı ve istekleri, gereksinimleri ile bunların seviyeleri olarak belirtilmektedir. İşe yönelik faktörler ise bireyin işinin fiziki ve psikolojik şartları ile bunların bireyin beklentilerini karşılama derecesi olarak belirtilmektedir (Bayrak Kök, 2006; Jalagat, 2016).

İş tatmini, verimlilik, işe yabancılaşma, işten ayrılma niyeti, işe devamsızlık, işi bırakma, örgüte bağlılık gibi kavramlarla olan yakın ilişkisi nedeniyle örgütsel açıdan önem taşımaktadır. Literatürde çalışanların belirli sürelerle işe devamsızlık yapmaları ile iş tatminsizliğinin önemli derecede ilişkili olduğu, iş tatmini ve işgücü devri arasında bağlantı bulunduğu ifade edilmektedir. Çalışanların iş süreçlerinin gerçekleştiği ortamda beklentilerinin istedikleri şekilde karşılanmayacağı hissine kapılmaları iş tatminsizliğini beraberinde getirmektedir. Bu durumun sonucunda ortaya çıkan iş tatminsizliği verimliliğin olumsuz yönde etkilenmesine, işe bağlılıkta azalmaya ve bilinçli olarak çalışan devrine neden olacaktır. Ek olarak iş tatminsizliği çalışan sağlığını olumsuz yönde etkileyecektir. Nitekim araştırmalar, iş tatmini düşük olan çalışanların sinirsel ve duygusal çöküntüler yaşadıklarını ve bu durumun iş tatminsizliği ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Bayrak Kök, 2006).

İş tatmini özellikle sağlık hizmeti veren kuruluşlar için önemlidir. Çünkü tatminsiz bir şekilde verilen sağlık hizmeti bir takım maliyetleri beraberinde getirir. Özellikle dikkatsiz, ihmalkar, kusurlu bir şekilde verilecek tedavi ve bakım hizmeti, geçici ya da kalıcı zararlar sonuçlanabileceğinden bu hizmetlerin tatmin düzeyi yüksek çalışanlar tarafından verilmesi son derece önemlidir. Bu bağlamda çalışmada işe angaje olma ve iş tatmini arasındaki ilişki

incelenmiştir. Nitekim yapılan çalışmalarda işe angaje olma ile iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Arslan ve Demir, 2017; Garg, Dar, ve Mishra, 2018). Ancak bu çalışma işe angaje olma ile iş tatmini arasındaki ilişkilerin araştırıldığı diğer çalışmalardan farklı olarak kamu sektöründe çalışan daha geniş bir hekim ve hemşire örnekleminde çalışılmıştır.

Bu çalışmanın amacı, hekim ve hemşirelerin işe angaje olma ve iş tatmin düzeylerini belirlemek, işe angaje olma ve iş tatmini arasında ilişki olup olmadığını ortaya çıkarmaktır. Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır;

- Hekim ve hemşirelerin işe angaje olma ve iş tatmin düzeyleri ne düzeydedir?

İşe angaje olma ve iş tatmini arasında bir ilişki var mıdır?

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın Şekli

Bu çalışma, hekim ve hemşirelerin işe angaje olma ve iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi, işe angaje olma ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlenmesini amaçlayan tanımlayıcı bir çalışmadır.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi:

Araştırmanın evrenini bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan 660 hekim ve 537 hemşire olmak üzere toplam 1197 sağlık çalışanından oluşmaktadır. Örneklem büyüklüğüne karar verilirken, evrendeki birey sayısının bilindiği durumlarda örneklem hesaplama formülünden yararlanılmış ve aşağıdaki hesaplama doğrultusunda çalışmaya katılmayı kabul eden 314 sağlık çalışanı örnekleme oluşturmuştur.

$$n = Nt^2 \cdot p \cdot q / d^2 (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q$$

N: Evrendeki birey sayısı

n: Örnekleme alınacak birey sayısı

p: İncelenen olayın görülme boyutu

q: İncelenen olayın görülmemeye boyutu

t: Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosundan bulunan teorik değer (%95 için t-tablo değeri=1.96'dır)

$$n = Nt^2 \cdot p \cdot q$$

$$d^2 (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q$$

$n = 1197 \cdot (1,96)^2 \cdot (0,20 \cdot 0,80) / ((0,05)^2 \cdot (1197-1) + (1,96)^2 \cdot (0,20 \cdot 0,80)) = 236$ olarak hesaplanmıştır.

Verilerin toplanması ve veri toplama Araçları:

Araştırma verileri Ocak-Mayıs 2019 tarihleri arasında söz konusu hastaneye gidilerek, hemşire ve hekimlerle görüşülerek toplandı. Veri toplama araçları, tanıtıcı bilgi formu, İşe Angaje Olma Ölçeği ve Minnesota Doyum Ölçeği'dir.

Tanıtıcı bilgi formu: Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik toplam yedi soru (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, kurumda, meslekte ve bulunduğu birimde toplam çalışma süresi) içermektedir.

İşe Angaje Olma Ölçeği: Bu ölçeği Schaufeli ve Bakker (2003) geliştirmiş olup, ölçek toplam 17 ifadeden oluşmaktadır (Schaufeli ve Bakker, 2003). Köse tarafından ölçek Türkçe'ye uyarlanmış olup, ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,94'dür (Köse, 2015). Bu çalışmada ise toplam ölçeğin cronbach alfa değeri 0,92, alt boyutlarda ise 0,75 ile 0,86 arasında değiştiği bulunmuştur. Ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin 6 maddesi "enerjik olma"; 5 madde "adanma" ve 6 madde "özdeşleşme" boyutlarını ifade etmektedir. İşe Angaje Olma ölçeği 5'li Likert tipinde olup 1: Kesinlikle Katılmıyorum ve 5: Kesinlikle Katılıyorum aralığında yanıtlanması istenmektedir.

Minnesota Doyum Ölçeği (Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ): İş tatminini ölçmek için, Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen Minnesota Doyum Ölçeği kullanıldı. Ölçek toplam 20 maddeden oluşmakta olup, beşli likert tipi (puanlama 1: hiç memnun değilim, 5: çok memnunum arasında değişmektedir) bir ölçüm aracıdır (Weiss, Dawis, England, ve Lofquist, 1967). Baycan tarafından ölçek Türkçe'ye uyarlanmış olup, ölçeğin Cronbach alpha değeri 0.77'dir. Bu çalışmada ölçeğin cronbach alfa değeri 0,91 bulunmuştur (Baycan, 1985). Bu ölçek iki alt boyuttan oluşmakta olup, 12 madde içsel doyumunu (içsel faktörleri oluşturan başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, iş sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin öğeler) ve 8 madde ise dışsal doyumunu (kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma arkadaşları ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi iş çevresine ilişkin öğeleri) ifade etmektedir. Genel doyum puanı, madde toplam puanlarının 20'ye bölünmesi sonucu elde edilmektedir. İçsel doyum puanı, içsel doyumunu oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12'ye bölünmesi sonucunda bulunmaktadır. Dışsal doyum puanı ise dışsal doyumunu oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır.

Araştırmanın Etik Yönü:

Araştırma verileri toplanmadan önce Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan (Tarih: 30.11.2018, Karar No: 695) ve çalışmanın yapıldığı kurumdan resmi izinler alınmıştır. Ayrıca tüm katılımcılara araştırma hakkında bilgi verilerek onamları alınmıştır.

Verilerin Analizi

Veriler IBM SPSS Statistics paket programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde tanımlayıcı analizler (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma), ölçekler arası ilişkiyi saptamak için Pearson Moment çift yönlü korelasyon analizi ve iç tutarlılık analizi kullanılmıştır. Sonuçlar, anlamlılık $p < 0,05$ düzeyinde değerlendirilmiştir.

Araştırmanın Sınırlılıkları:

Çalışma evrenini yalnızca İstanbul İlinde bulunan bir kamu hastanesi olarak belirlenmesi araştırmanın sınırlılığdır.

BULGULAR

Tablo 1’de, araştırmaya katılan hekim ve hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinin dağılımları verilmektedir. Tabloya göre hemşirelerin yaş ortalaması $32,51 \pm 8,34$ olup, çoğunluğu kadın (%91,2), bekar (51,5) ve lisans mezunu (57,7) hemşirelerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan hekimlerin ise yaş ortalaması $35,52 \pm 9,03$ olup, çoğunluğu kadın (50,8), evli (64,2) ve lisansüstü eğitime (75,8) sahiptir. Katılımcılardan hemşire grubunun mesleki deneyim ortalaması $10,65 \pm 9,21$ yıl iken hekim grubunun $8,17 \pm 7,34$ yıldır. Kurumsal deneyimleri hemşirelerin $6,44 \pm 6,69$ yıl, hekimlerin ise $5,93 \pm 6,04$ yıl ile birbirine yakın bulunmuştur.

Tablo 1. Hekim ve Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerin Dağılımı

Değişkenler		Toplam (N:314)	Hemşire (n:194)	Hekim (n:120)
		n (%)	n (%)	n (%)
Yaş	30 yaş ve altı	148 (47,1)	95(49,0)	53(44,2)
	31 yaş ve üstü	166 (52,9)	99(51)	67 (55,8)
	Ort. \pm SS	Ort:33,66 \pm 8,70	Ort:32,51 \pm 8,34	Ort:35,52 \pm 9,03
	ED-EY	(17-62)	(17-53)	(24-62)
Cinsiyet	Kadın	238 (75,8)	177(91,2)	61(50,8)
	Erkek	76 (24,2)	17(8,8)	59(49,2)
Medeni durum	Bekar	143 (45,5)	100(51,5)	43(35,8)
	Evli	171 (54,5)	94(48,5)	77(64,2)
Eğitim	Lise+önlisans	53 (16,9)	50 (25,8)	-
	Lisans	138 (43,9)	112 (57,7)	29(24,2)
	Lisansüstü	123 (39,2)	32 (16,5)	91(75,8)
Mesleki deneyim	10 yıl ve altı	201 (64,0)	117 (60,3)	84(70,0)
	11 yıl ve üstü	113 (36,0)	77 (39,7)	36(30,0)
	Ort. \pm SS	Ort:9,70 \pm 8,62	Ort:10,65 \pm 9,21	Ort:8,17 \pm 7,34
	ED-EY	(1-35)	(1-35)	(1-33)

Kurumsal deneyim	5 yıl ve altı	198(63,1)	117(60,3)	81(67,5)
	6 yıl ve üstü	116(36,9)	77(39,7)	39(32,5)
Ort. ±SS	Ort:6,25±6,45	Ort:6,44±6,69	Ort:5,93±6,04	
ED-EY	(1-32)	(1-32)	(1-32)	
Birim deneyimi	5 yıl ve altı	245(78,0)	143(73,7)	102(85,0)
	6 yıl ve üstü	69(22,0)	51(26,3)	18(15,0)
Ort. ±SS	Ort:4,22±4,30	Ort:4,34±4,69	Ort:4,03±3,60	
ED-EY	(1-30)	(1-30)	(1-25)	

ED-EY: en düşük-en yüksek

Tablo 2 katılımcıların Minnesota Doyum Ölçeği ile İşe Angaje Olma Ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları ile Cronbach Alfa güvenilirlik katsayılarını göstermektedir. Hekim ve hemşireler Minnesota Doyum Ölçeği boyutundan en yüksek puanı dışsal doyum alt boyutundan (4,22±0,98; 3,99±1,07) aldığı belirlenmiştir. Diğer yandan hekim ve hemşireler İşe Angaje Olma Ölçeğinde en yüksek puan ortalamasını adanma alt boyutunda aldığı görülmektedir (3,72±0,66; 3,66±0,70).

Tablo 2. Ölçeklerden Elde Edilen Ölçümler ve İç Tutarlılık Katsayıları

Özellikler	Cronbach Alfa	Toplam Katılımcı		Hekim		Hemşire	
		ED-EY	Ort±SS	ED-EY	Ort±SS	ED-EY	Ort±SS
İşe Angaje Ölçeği	0,92	1,59-5,00	3,39±0,67	1,59±4,76	3,43±0,63	1,71±5,00	3,33±0,72
Toplam							
Enerjik Olma	0,86	1,33-5,00	3,23±0,79	1,33±5,00	3,28±0,73	1,33±5,00	3,13±0,86
Adanma	0,75	1,60-5,00	3,69±0,68	1,60±5,00	3,72±0,66	2,00±5,00	3,66±0,70
Özdeşleşme	0,79	1,33-5,00	3,31±0,73	1,50±4,83	3,34±0,69	1,33±5,00	3,26±0,79
Minnesota Doyum Ölçeği	0,91	1,50-4,80	3,32±0,61	1,50±4,80	3,34±0,61	1,70±4,70	3,28±0,63
Toplam							
İçsel Doyum	0,86	1,50-5,00	3,46±0,59	1,50±5,00	3,46±0,59	1,67±4,83	3,47±0,60
Dışsal Doyum	0,86	1,33-5,00	4,13±1,02	1,67±5,00	4,22±0,98	1,33±5,00	3,99±1,07

ED-EY: en düşük-en yüksek

Araştırmada katılımcıların işe angaje olma ile iş tatmini ilişkisinin belirlenmesine yönelik olarak yapılan çift yönlü korelasyon analizi sonuçları Tablo 3’de gösterilmektedir. Tablo 3’deki bilgiler incelendiğinde; hemşirelerde işe angaje olma ile iş tatmini değerlendirmeleri arasında pozitif yönlü, yüksek güçte ve istatistiksel olarak çok ileri derecede anlamlı ilişki olduğu görülmektedir ($r=,693$; $p<0,001$). Ayrıca işe angaje olma en fazla içsel doyum alt boyutu ($r=,690$; $p<0,001$) ile iş tatmini ise en fazla özdeşleşme alt boyutu ($r=,669$; $p<0,001$) ile ilişkilidir.

Tablo 3. Hekim ve Hemşirelerde İşe Angaje Olma ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Meslek	ÖLÇEK		Minesota Doyum Ölçeği	İçsel doyum	Dışsal doyum
Hemşire	İşe Angaje Olma Ölçek Toplam	R	,693**	,690**	,607**
	Enerjik Olma	R	,648**	,625**	,591**
	Adanma	R	,559**	,585**	,456**
	Özdeşleşme	R	,669**	,664**	,588**
Hekim	İşe Angaje Olma Ölçek Toplam	R	,569**	,638**	,396**
	Enerjik Olma	R	,595**	,612**	,476**
	Adanma	R	,479**	,583**	,281**
	Özdeşleşme	R	,470**	,553**	,298**

*p<,01; **p<,001

TARTIŞMA

İşe angaje olmanın, çalışanlar arasında iletişim ile ilgili sorunların azalması, olumlu çalışma ortamları ve örgüt ikliminin oluşturulması, örgüte bağlı olumlu algıların olması, iş doyumunun artması, çalışanın ailesel ve sosyal hayatında mutlu, huzurlu olması gibi bireysel ve örgütsel birçok olumlu çıktısı bulunmaktadır (Köse, 2015). Bu bağlamda çalışanların işe angaje olma düzeylerinin ve örgütsel çıktılardan iş doyumunu ile ilişkisinin belirlenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmaya katılan hekim ve hemşirelerin işe angaje olma ve iş doyumunu puan ortalamaları birbirine çok yakın ve orta düzeyde bulunmuştur. Arslan ve Demir'in yapmış oldukları bir çalışmada katılımcıların işe angaje olma düzeyinin yüksek olduğu bulunmuştur (Arslan ve Demir, 2017). Kartal'ın yapmış olduğu bir çalışmada meslek gruplarına göre işe cezbolma seviyeleri incelenmiş; üniversite ve kamu hastanesinde idari birimde çalışanlar, özel hastanede ise diğer sağlık çalışanlarının işe angaje olma düzeylerinin yüksek olduğu bildirilmiştir (Kartal, 2017). Hekim ve hemşirelerin sağlık hizmeti sunucusu olduğu düşünüldüğünde mesleğin doğası gereği işe angaje olma ve işinden tatmin olma hususu hekim ve hemşirelerden beklenmektedir. Arslan ve Demir (2017) çalışmalarında katılımcıların iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu bildirmişlerdir (Arslan ve Demir, 2017). Erşan ve ark. (2013) tarafından yapılan bir çalışmada hekimlerin hemşirelere göre iş tatmin düzeyleri anlamlı düzeyde yüksek olduğu bildirilmiştir (Erşan, Yıldırım, O. Doğan, ve S. Doğan, 2013) Söyük ve arkadaşlarının özel hastanede görev yapan hemşireler ile yapmış oldukları bir çalışmada hemşirelerin, orta düzeyde iş tatminine (3,45±0,591) sahip olduklarını bildirmişlerdir (Söyük, Erol, ve Ateş, 2016). Bu sonuç çalışmanın bulgusunu desteklemektedir. Bu durum çalışmanın

evrenini oluşturan eğitim ve araştırma hastanesinde hekim ve hemşirelerin daha yoğun bir şekilde çalışıyor olması ile açıklanabilir. Eğitim ve araştırma hastanelerinde hasta yoğunluğunun fazla, çalışma koşullarının ağır ve yoğun olması ve buna bağlı olarak da örgütün ve yöneticilerin hekim ve hemşirelerden yüksek performans göstermelerini beklmelerinin sonucu olarak sağlık çalışanlarının işe angaje olmaları ve iş tatmini düzeyleri üzerinde oldukça etkili olduğu ile ifade edilebilir.

Çalışmada hekim ve hemşirelerin işe angaje olma ölçeği alt boyutunda en yüksek puan ortalamasını adanma alt boyutundan, Minnesota iş tatmini ölçeğinde ise yüksek puanı dışsal doyum alt boyutundan aldığı belirlenmiştir. Literatürde adanma, kişinin yaptığı işe olan bağlılığını ifade etmektedir ve bunun yanında kişilerin kendilerini yaptıkları işle bir bütün olarak görmeleri olarak belirtilmektedir. Bu bağlamda bakıldığında emek yoğun ortamlarda görev yapan sağlık çalışanlarının mesleki olarak kendini işine adanması ve buna bağlı olarak bağlılık ve işinden doyum sağlaması doğal bir süreç olarak görülmektedir. Nal ve Nal'ın yapmış oldukları bir çalışmada çalışanların dışsal doyum puan ortalamasının 2,63 olarak bulmuşlardır (Nal, M. ve Nal, B., 2018). Bu puan ölçeğin nötr puanı olan 3'ün altında olduğu için çalışanların dışsal iş doyumunu (yönetim şekli, kişilerarası ilişkiler, çalışma şartları, ücret vb.) açısından tatmin olmadığını vurgulamışlardır.

Bu çalışmada hemşirelerin işe angaje olma ile iş tatmin düzeyleri arasında çok ileri düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Mesleki olarak hemşireliğin doğasında olan özverili olma nedeniyle bu sonuç ortaya çıkmış olabilir. Ayrıca yoğun çalışma ortamlarında çalışma arkadaşlarından almış oldukları desteğinde bu sonuca neden olmuş olabilir. Ayrıca işe angaje olma arttıkça Minnesota iş tatmini ölçeğinden içsel doyumun arttığı, Minnesota iş doyum ölçeği arttıkça da işe angaje olmanın özdeşleşme boyutunun arttığı bulunmuştur. Arslan ve Demir'in yapmış olduğu çalışmada işe angaje olma ve iş tatmininin orta seviyede ve pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir (Arslan ve Demir, 2017). Bu bulgu çalışmanın bulgusunu desteklemektedir. Kartal'ın sağlık çalışanlarına yönelik yaptığı bir çalışmada sağlık çalışanlarının mesleklerinin işe angaje olma düzeylerini etkilemediğini tespit etmiştir (Kartal, 2017). Alt boyutlar arasında ise yalnızca yoğunlaşma istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermiştir. Yoğunlaşma boyutunda idari görevi olan personelin işine yoğunlaşma puanının ($3,73 \pm 0,75$), hekim ($2,75 \pm 0,92$) ve diğer sağlık personeline ($3,18 \pm 0,86$) göre daha yüksek olarak bildirilmiştir. Hekim ve hemşirelerin çalışma ortamlarının stresli olması, hasta birey ve yakınları ile iletişimde olması bu sonucu doğrulamış olabilir.

SONUÇ

Bu çalışma sonuçlarına göre, hekim ve hemşirelerin iş tatmin düzeylerinin orta düzeyde, hemşirelerin işe angaje olma ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu görülmüştür. Literatürde işe angaje olmayan çalışanların, iş tatmin düzeylerinin azaldığı, zamanlarını etkin kullanmadıkları, performanslarının düşük olması nedeniyle örgüte bir getiri sağlamadıkları görülmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009). Bunun yanında işe angaje çalışanların ise örgütlerinde inisiyatif aldığı ve proaktif davranışlar sergilediği ve öğrenme motivasyonlarının da diğerlerine göre daha fazla olduğu görülmüştür (Uyar ve Güzel, 2019). Bu bağlamda işe angaje olmanın örgüt açısından bir kazanım olduğu söylenebilmektedir. Bu iki kavramın birbiriyle ilişkili olduğu düşünüldüğünde bu ilişkinin örgütsel çıktılara ve hasta bakım çıktılarına katkı sağlayacağı aşikardır. Bu nedenle çalışanlarının işe angaje olmasını ve iş tatmin düzeylerinin yüksek olmasını sağlayacak stratejiler geliştirilmeli ve ayrıca çalışanlarına örgütsel destek ve yönetici desteğinin sağlanması önemlidir.

KAYNAKLAR

- Ardıç, K., Polatçı, S. (2009). *Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Arslan, E. T., Demir, H. (2017). *İşe angaje olma ve iş tatmini arasındaki ilişki: Hekim ve hemşireler üzerine nicel bir araştırma. Yönetim ve Ekonomi*, 24(2), 371-389.
- Azırı, B. (2011). *Job satisfaction: A literature review. Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., Leiter, M. P. (2011). *Key questions regarding work engagement. european journal of work and organizational psychology*, 20(1), 4-28.
- Baycan, A. (1985). *Analiysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bogaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1985.*
- Bayrak Kök, S. (2006). *İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-310.
- Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan, O., Doğan, S. (2013). *Sağlık çalışanlarının iş doyumu ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 14(2), 115-121.
- Garg, K., Dar, I. A., Mishra, M. (2018). *Job satisfaction and work engagement: A study using private sector bank managers. Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 58-71.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., Ahola, K. (2008). *The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. Work & Stress*, 22(3), 224-241.
- Jalagat, R. (2016). *Job performance, job satisfaction, and motivation: A critical review of their relationship. International Journal of Advances in Management and Economics*, 5(6), 36-42.

- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M., Griffiths, M. D. (2015). *Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. Journal of Managerial Psychology, 30, 1019-1033.*
- Kartal, N. (2017). *Sağlık çalışanlarında işe cezbolma: Üniversite, Kamu ve Özel Hastanelerde Bir Uygulama. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 20(3), 329-345.*
- Köse, A. (2015). *İşe angaje olma ile örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi arasındaki ilişki (Kahramanmaraş İli Örneği). Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.*
- Kundak, Z., Üzel Taş, H., Keleş, A., Eğicioğlu, H. (2015). *Bir üniversite hastanesinde hemşirelik mesleğinde iş tatmini ve motivasyon. Kocatepe Tıp Dergisi Kocatepe, 16, 1-10.*
- Kuok, A. C., Taormina, R. J. (2017). *Work engagement: Evolution of the concept and a new inventory. Psychological Thought, 10(2), 262-287.*
- Markos, S., Sridevi, M. S. (2010). *Employee engagement: The key to improving performance. International Journal of Business and Management, 5(12), 89-96.*
- Nal, M., Nal, B. (2018). *Sağlık çalışanlarının iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi bir kamu hastanesi örneği. Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi (ODÜSOBİAD), 8(1), 131-140.*
- Özer, Ö., Saygılı, M., Uğurluoğlu, Ö. (2015). *Sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeylerinin belirlenmesine ilişkin bir araştırma. Business & Management Studies: An International Journal, 3(3), 261-272.*
- Özkalp, B., Meydan, B. (2015). *Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan işe angaje olma ölçeğinin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 17 (3), 4- 19.*
- Schaufeli, W., Bakker, A. (2003). *UWES- Utrecht work engagement scale. preliminary manual [Version 1, November 2003]. Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit, 1-60.*
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., Bakker, A. B. (2002). *The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies, 3, 71-92.*
- Söyüç, S., Erol, M., Ateş, M. (2016). *İstanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan hemşirelerin iş tatminleri. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 3(1), 26-36.*
- Uyar, S., Güzel, Ş. (2019). *İşe angaje olmak kavramı, tükenmişlik ile ilişkisi ve sonuçları. Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi, (1), 44-52.*
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., Lofquist, L. H. (1967). *manual for the minnesota satisfaction questionnaire. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, 22, 120.*
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., Schaufeli, W. B. (2007). *The role of personal resources in the job demands-resources model. International Journal of Stress Management, 14(2), 121-141.*