

Sağlık Çalışanlarının İşe Angaje Olma, Örgütsel Maneviyat ve Psikolojik Rahatlık Düzeylerinin İncelenmesi

Investigation of Healthcare Workers' Work Engagement, Workplace Spirituality and Psychological Safety Levels

Dilruba İzgüden¹ 
Kübra Durgun^{1*} 

¹ Süleyman Demirel Üniversitesi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Sağlık Yönetimi, Isparta, Türkiye,
dilrubaizguden@sdu.edu.tr,
kubradurgun.tr@gmail.com,
ror.org/04fjte88

*Sorumlu Yazar/Corresponding Author

Öz: Araştırmanın amacı, sağlık çalışanlarının psikolojik rahatlık, örgütsel maneviyat ve işe angaje olma düzeylerinin incelenerek değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya konulmasıdır. İncelenen değişkenler sağlık çalışanlarının iş yeri refahının kapsamlı değerlendirmesine imkan tanınmasıyla bireysel ve kurumsal anlamda sürdürülebilir stratejiler geliştirilmesi adına önemlidir. Alan yazında, bu üç değişken arasındaki ilişkiyi sağlık çalışanları açısından inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Kesitsel olarak tasarlanan bu çalışma, Türkiye'deki bir üniversite hastanesinde görev yapan 300 sağlık çalışanı ile yürütülmüştür. Veriler Mart-Nisan 2024 tarihleri arasında dört bölümden oluşan bir anket formu kullanılarak elde edilmiş ve analizlerde ise Jamovi programı kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, sağlık çalışanlarının işe angaje olma, örgütsel maneviyat ve psikolojik rahatlık düzeyleri orta seviyededir ve bu değişkenler arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Araştırma sonucunda, anlam temelli bir iş ortamının ve bireysel inisiyatiflerin desteklenmesinin, sağlık çalışanlarının kurumsal aidiyetini ve iş yeri refahını güçlendirmede önemli bir rol oynadığı anlaşılmaktadır.

Anahtar kelimeler: Sağlık Çalışanları, Psikolojik Rahatlık, Örgütsel Maneviyat, İşe Angaje Olma

Geliş Tarihi/Received: 15.01.2025
Kabul Tarihi/Accepted: 11.07.2025
Yayınlanma Tarihi/ Available Online:
17.07.2025

Abstract: The aim of the study is to examine the levels of psychological safety, organisational spirituality and work engagement of healthcare workers and to reveal the relationships between the variables. The variables examined are important for the development of sustainable strategies in individual and organizational terms by enabling comprehensive evaluation of the workplace well-being of healthcare professionals. No study has been found in the literature that examines the relationship between these three variables from the perspective of healthcare professionals. This cross-sectional study was conducted with 300 healthcare workers working in a university hospital in Türkiye. The data were collected between March-April 2024 using a questionnaire form consisting of four sections and Jamovi program was used in the analysis. According to the findings of the study, the levels of work engagement, workplace spirituality and psychological safety of healthcare workers are moderate and there are significant positive relationships between these variables. The study found that a meaning-based work environment and support for individual initiative play an important role in strengthening healthcare workers' organizational commitment and workplace well-being.

Keywords: Healthcare Workers, Psychological Safety, Workplace Spirituality, Work Engagement

Extended Abstract

Work engagement is defined as an individual's state of immersing oneself in work with physical, cognitive, and emotional integrity and embracing the job wholeheartedly (Kahn, 1990). An engaged employee is expected to exhibit higher performance by focusing on job-related goals, fulfilling responsibilities, and maintaining emotional and social attachment to the work (Alfes et al., 2013). Workplace spirituality, on the other hand, is described as a phenomenon emerging through the internalization and adoption of both individual and organizational values following a comparative process between them (Avcı, 2019). Psychological safety is defined as a state in which an employee contributes positively to the organization by expressing emotions, thoughts, and attitudes without fear of punishment, exclusion, or humiliation. Examining these concepts is critical for developing healthy work environments and ensuring organizational commitment. In organizations where psychological safety is perceived as strong, employees demonstrate proactive behavior without fear or hesitation, regularly contributing to the institution (Yener & Saka, 2017). This study investigates the mutual relationships between these three constructs among healthcare professionals. It is a cross-sectional and quantitative study conducted between March and April 2024 in a university hospital in Türkiye. The sample consists of 300 healthcare workers, including physicians, nurses, and other healthcare staff, with voluntary participation. The survey form used for data collection comprises four sections: the first includes the Work Engagement Scale, the second the Psychological Safety Scale, the third the Workplace Spirituality Scale, and the fourth demographic information. Participants answered five demographic questions related to gender, marital status, profession, age, and educational background. To measure work engagement, the Work Engagement Scale developed by Schaufeli and Bakker (2003) and adapted into Turkish by Özkalp and Meydan (2015) was used. The scale consists of three subdimensions and nine items. To measure psychological safety, the scale developed by Edmondson (1999) and adapted into Turkish by Yener (2015) was used, consisting of two subdimensions and seven items. The Workplace Spirituality Scale developed by Milliman et al. (2003) and adapted into Turkish by Çakıroğlu and Aydoğan (2021) comprises three subdimensions and 21 items in total. The data were analyzed using JAMOVI 2.3.28. In the initial stage, descriptive statistical analyses, including frequencies and percentages, were conducted to summarize the participants' demographic characteristics. The internal consistency of the variables was assessed, and normality tests were performed. Skewness and kurtosis values were examined for each dimension. According to Gürbüz & Şahin (2018), skewness and kurtosis values within the range of -1 to +1 indicate that the data are normally or near-normally distributed. To examine the relationships among work engagement, workplace spirituality, and psychological safety, Pearson correlation analysis was performed. Of the 300 healthcare professionals participating in the study, 65% were female. Participants reported that 33% were in the 18-23 age range, 36% were in the 24-34 age range, and 31% were in the 35-56 age range. Nurses constituted the largest professional group at 40%. Regarding educational background, the majority (66.3%) held a bachelor's degree. The correlation analysis revealed significant and positive relationships between all subdimensions of work engagement and workplace spirituality. Particularly, the "meaningful work" subdimension of workplace spirituality showed high correlation with the "dedication" subdimension of work engagement ($r = 0.781^{**}$, $p < 0.001$). This finding suggests that healthcare professionals who find their work meaningful demonstrate stronger commitment and motivation. Subdimensions of psychological safety showed weak to moderate positive correlations with work engagement. The relationship between initiative and dedication ($r = 0.374^{**}$, $p < 0.001$) indicates that individual initiative plays an important role in enhancing participation and commitment to work. Furthermore, significant correlations were found between psychological safety and workplace spirituality ($p < 0.001$). The initiative subdimension of psychological safety had meaningful correlations with all subdimensions of workplace spirituality ($r > 0.50$, $p < 0.001$), indicating a compatibility between individual autonomy and organizational values. In contrast, the tolerance subdimension had generally weak correlations with workplace spirituality.

Based on the findings, it is understood that it is important to create supportive work environments in healthcare institutions not only physically, but also psychologically and spiritually. Managers adopting meaning-based leadership practices, encouraging employees' individual initiative, and creating an institutional culture that supports spirituality can contribute to the formation of a sustainable institutional climate associated with individual and collective success in the workplace.

1. Giriş

Sağlık çalışanları sağlık sisteminin temel yapı taşlarındandır. Bireylerin yaşama hakkının vazgeçilmez bir unsuru olan sağlık hizmetini sunma konusunda istekli olmaları ve yaptıkları işi benimseyerek sorumluluklarını yerine getirmeleri kaliteli çıktılar adına önemlidir. Sağlık hizmetlerinde meydana gelen dikkatsizlik, ihmal veya hata hastalarda geçici veya kalıcı hasarlara neden olabilmektedir. Tıbbi hataların önlenmesi, kalitenin ve verimliliğin artırılması, hasta memnuniyetinin yükseltilmesi ve insanların sağlık düzeylerinin iyileştirilmesi için sağlık çalışanlarının işe angaje olma düzeylerinin yüksek olması büyük bir öneme sahiptir (Arslan & Demir, 2017). İşe angaje olma kavramına cezbolma, işe adanma, işe bağlılık gibi çeşitli kavramlar karşılık gelmektedir (Özer vd., 2021). Kavram pozitif örgütsel davranış alanında önemli yer edinmiş olup, genellikle işe angaje olma şeklindeki kullanımıyla bilindiğinden (Özkalp & Meydan, 2015), mevcut çalışmada da bu şekilde ele alınmıştır. Schaufeli ve arkadaşlarına (2002) göre işe angaje olma, *“dinçlik, adanmışlık ve özdeşleşme ile karakterize olan tatmin edici, pozitif ve iş ile ilgili bir zihinsel durum”*dur. Kahn’a (1990) göre ise bireyin fiziksel, bilişsel ve duyuşsal bir bütünlük içerisinde kendisini işe kaptırması ve dört kolla işine sarılması olarak açıklanmaktadır. Bir çalışanın işini ne kadar benimsediği, işine ne kadar bağlı olduğu ve iş ile çalışma arkadaşları arasındaki bağın kalitesi işe angaje olma açısından kritik öneme sahiptir (Kahn, 1990). Bu doğrultuda işe angaje olmuş bir çalışan işi ile ilgili hedeflere odaklanarak, gerekli sorumlulukları yerine getirip, duygusal ve sosyal yönden işine bağlı olduğu sürece daha yüksek bir performans gösterebilmektedir (Alfes vd., 2013). Ayrıca bu kavram bireylerin yüksek enerji seviyesine sahip olması ve işine olan bağlılığını ifade ederken de kullanılmaktadır. İşe angaje olan çalışanlar yaptıkları işleri önemli, anlamlı, ilham verici ve amaç dolu görmektedirler (Arslan & Demir, 2017). Böylece kişiler işlerinin gerektirdiği sorumlulukları severek yerine getirmekte ve yaptıkları işlerden gurur duymaktadırlar. Çalışanların işlerine olan bu olumlu tutumlarının işe olan bağlılıklarını da güçlendirmesi beklenmektedir.

Çalışanların işe olan bağlılıkları ve duygusal zenginlikleri, hızla evrilen iş dünyasında, maddi kazançlarla birlikte manevi ve duygusal tatmin arayışlarını da göz önünde bulundurmalarını gerektirmektedir. Bu sebeple yaşanan değişimler iş yerlerinin geleneksel yöntem, yapı ve süreçlerini giderek işlevsiz hale getirmektedir. Bu değişimler sadece maddi kazançlara odaklanılan eski paradigmalardan uzaklaşmayı zorunlu kılmaktadır. Günümüzde insana verilen önem artmış ve insanın maddi gereksinimlerine ek olarak manevi gereksinimlerinin de gözetilmesi gerektiği anlaşılmıştır. Bu doğrultuda iş dünyasında maneviyat kavramı ortaya çıkmıştır (Bekiş, 2013). Çalışanların sadece maddi kazançları değil, manevi ve duygusal etkileşimleri de dikkate alınarak, verimli ve sürdürülebilir bir çalışma ortamı sağlanmaya başlanmıştır.

İnsanların ihtiyaçları dikkate alınarak ilham verici bir çalışma alanı oluşturan iş yeri maneviyatı (örgütsel maneviyat), iş ortamını sadece bir mekân olarak değil; insanların fiziksel, zihinsel ve ruhsal boyutlarıyla bütünsel bir uyum içerisinde bulunabileceği bir ortama dönüştürmektedir (Kaçay, 2019). İş yeri maneviyatı, kişinin bireysel değerleri ile örgüt kültür ve değerleri arasındaki karşılaştırmalar neticesinde her iki değer benimsenmesi ve içselleştirilmesi yoluyla ortaya çıkan bir olgudur (Avcı, 2019). İş yeri maneviyatı, bireyin kendi kişisel değerleri ile değişen kültürel değerleri arasında bir denge kurmasını içermektedir. Tüm bu süreç çalışanların örgütsel bağlılık, iş tatmini ve motivasyon düzeylerine de yansımaktadır. Çalışanlar işlerini daha iyi benimsemekte ve hizmet vermenin dışına

çıkıp, kendi potansiyellerini keşfederek bunları gerçekleştirebilmektedirler (Doğan & Bekiş, 2022; Merdan, 2022; Avcı, 2023; Bekiş, 2013).

Avcı'nın (2019) da söylediği gibi örgütsel maneviyatın temelinde örgütsel değerlerin özümzenerek çalışanın içsel motivasyon oluşturmaya yer almaktadır. İşe angaje olma kavramında da çalışanın bilişsel ve duygusal anlamda işine duyduğu adanmışlık ve özdeşleşme duyguları yer almaktadır (Kahn, 1990; Schaufeli vd., 2002; Alfes vd., 2013). Örgütsel maneviyat çalışanların örgüt içerisindeki duygusal durumlarını dikkate alan ve hem çalışanların hem de örgütün yararına olabilecek çözümler sunan bir kültürün oluşturulmasına odaklanır ve çalışanların işe ilişkin anlam bulmalarını ve işe bağlılıklarını sağlamaya destek olmaktadır (Saks, 2011; Çakıroğlu & Aydoğan, 2021). Van der Walt (2018) çalışmada işe angaje olma ile örgütsel maneviyatın ilişkili olduğunu ortaya koyarak, çalışanlarda işe angaje olmanın istikrarlı şekilde devam ettirilebilmesinde, bunu destekleyecek manevi örgütsel ortamların oluşturulmasının önem arz ettiğini belirtmiştir. Benzer biçimde Arokiasamy ve Tat'ın (2020) çalışmada da işe angaje olma ve örgütsel maneviyat değişkenleri arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Mevcut araştırma çerçevesinde sağlık çalışanlarında da bahsi geçen iki kavramın ilişkili olabileceğine dair aşağıdaki hipotez formüle edilmiştir:

H₁: Sağlık çalışanlarında işe angaje olma ile örgütsel maneviyat arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

Son yıllarda yaşanan küresel değişimler, çalışanlarda stres ve baskı ortamının artmasına da yol açmaktadır. Zorlu iş koşulları, artan iş yükü ve sağlık krizlerinin etkisi çalışanların üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır (Bles vd., 2024). Bu durum iş yeri refahı adına maneviyat kavramının altının çizilmesine yol açmakla birlikte diğer başka kavramların da ele alınarak süreçlerde göz önüne alınmasını gerekli kılmaktadır. Özellikle de oldukça karmaşık ve stresli iş süreçlerinin yer aldığı ve kişilerarası iletişimin yüksek seviyede olduğu sağlık kurumlarında bu durum kendini fazlasıyla hissettirir seviyededir. Sağlık çalışanlarının hem hastalarla hem de diğer çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile olan iletişimleri kaliteli sağlık çıktıları açısından son derece önem arz etmektedir (Kimura vd., 2024). Çalışanların iş yerinde sağlıklı ve huzurlu bir atmosferde çalışabilmesi için, örgütlerde psikolojik rahatlık konusunun dikkate alınması gerekmektedir (Frazier vd., 2017). Psikolojik rahatlık; bir çalışanın içinde yer aldığı organizasyona olumlu katkılarda bulunmak amacıyla herhangi bir korku, çekinme, soyutlanma veya aşağılanma endişesi taşımadan duygu, düşünce ve tutumlarını geliştirmesine katkı sağlayabilmesi olarak açıklanmaktadır. Psikolojik rahatlık algısının güçlü olduğu bir örgüt ortamında, çalışanlar örgüte düzenli olarak destek sağlamak için korkmadan ve sorgulamadan aktif bir tutum sergileyebilmektedir (Yener & Saka, 2017). Bu durum çalışanların düşüncelerini özgürce ifade edebilmeleri ve çeşitli fikirler ortaya koyabilmeleri açısından yaratıcılığı teşvik ederek inovasyona zemin hazırlamakta ve çalışanların işe angaje olmasını sağlayarak potansiyellerini tam anlamıyla ortaya koymalarına, kuruma karşı aidiyet ve adanmışlık hissetmelerine olanak sağlamaktadır (Özer vd., 2021). Frazier ve arkadaşlarının (2017) da ifade ettiği üzere iş yerinde huzurlu bir ortam olması esasına dayanan psikolojik rahatlığın olması, Arslan ve Demir'in (2017) belirttiği çalışanların işlerini ilham verici bir yaklaşımla, amaç dolu görmesi ve bağlılıklarının da artmasını esas alan işe angaje olma ile ilişkili olabilecektir. Ge (2020) benzer şekilde psikolojik rahatlığın çalışan sesliliğini etkileyerek işe angaje olmayı yükselttiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda, psikolojik rahatlık ile işe angaje olma arasındaki ilişkiye yönelik aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₂: Sağlık çalışanlarında psikolojik rahatlık ile işe angaje olma arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

Frazier ve arkadaşları (2017), psikolojik rahatlığın çalışanlar arasında iş bağlılığını artırdığını ve bu artışın örgütsel aidiyet duygusunu güçlendirdiğini belirtmektedir. Araştırmalarında, güvenli ve destekleyici bir iş ortamının çalışanların örgütsel değerleri daha kolay içselleştirmelerine imkân tanıdığı, bunun da çalışanların işe duydukları bağlılık ve motivasyon düzeylerini artırdığı

vurgulanmaktadır. Sağlık çalışanlarının iş yerinde endişe duymadan kendilerini ifade ettikleri ortamların yaratılması ile psikolojik rahatlık sağlanabilecektir (Edmondson, 2004). Psikolojik rahatlık ve örgütsel maneviyat değişkenlerini birlikte değerlendiren çalışmaların sınırlı olmasıyla birlikte belirtilen ifadelere dayanılarak ilişkinin mevcudiyetine dair aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₃: Sağlık çalışanlarında psikolojik rahatlık ile örgütsel maneviyat arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

2. Yöntem

Kesitsel tipte olan bu çalışma, 01.03.2024-01.04.2024 tarihleri arasında Türkiye’de bir üniversite hastanesinde görev yapan sağlık çalışanları üzerinde yürütülmüştür.

2.1. Araştırmanın etik yönü

Bu araştırmanın yürütülebilmesi için Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu’nun 02.02.2024 tarihli ve 145/16 sayılı kararı ile “Etik Kurul Onayı” ve araştırmanın yürütüldüğü hastaneden kurum izni alınmıştır. Katılımcılara çalışmanın amacı ve konusu aktarıldıktan sonra sözlü onamları alınarak çalışmaya dahil edilmişlerdir.

2.2. Araştırma amacı

Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının örgütsel maneviyat, işe angaje olma ve psikolojik rahatlık düzeylerinin ve bu düzeyler arasındaki ilişkilerin incelenmesidir.

2.3. Katılımcılar

Araştırmanın evrenini, Türkiye’de bir üniversite hastanesinde görev yapan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğünü belirlemek amacıyla G*Power 3.1 programı kullanılarak "a priori" örneklem büyüklüğü hesaplama yöntemi kullanılmıştır (Faul vd., 2009). G*Power 3.1 programında, çift yönlü Pearson korelasyon analizi ile Cohen’in (1988) önerdiği orta düzey etki büyüklüğü ($r = 0,30$) temel alınarak, %5 anlamlılık düzeyi ($\alpha = 0,05$) ve %95 test gücü ($1-\beta = 0,95$) parametreleriyle örneklem büyüklüğü hesaplaması yapılmıştır. Güç analizi sonucunda çalışmada yer alması gereken minimum örneklem sayısı 138 olarak bulunmakla birlikte kolayda örnekleme yöntemiyle gönüllü olan 300 sağlık çalışanı araştırmanın örneklemi oluşturmuştur. Çalışmaya katılan sağlık çalışanları hekim, hemşire ve diğer sağlık personeli (tıbbi sekreter, laborant, radyoloji uzmanı) olarak kategorize edilmiştir. Araştırmanın amacı konusunda bilgilendirilen sağlık çalışanlarından gönüllü olanlardan veriler anketler aracılığı ile yüz yüze şekilde toplanmıştır. Anketler yüz yüze toplandığından eksik veri olmaması hususuna dikkat edilmiş ve eksik veriyle karşılaşmamıştır.

2.4. Veri toplama araçları

Araştırmada veri toplama amacıyla kullanılan anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde İşe Angaje Olma Ölçeği, ikinci bölümde psikolojik rahatlık ölçeği, üçüncü bölümde örgütsel maneviyat ölçeği ve son bölümde de katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular yer almaktadır. Demografik özelliklere ilişkin katılımcılara cinsiyet, medeni durum, meslek, yaş ve öğrenim durumundan oluşan 5 soru yöneltmiştir. Ölçeklere ilişkin bilgiler ise sırasıyla şu şekildedir:

İşe Angaje Olma Ölçeği: Araştırmada işe angaje olmayı ölçmek amacıyla, Schaufeli ve Bakker (2003) tarafından geliştirilen ve Özkalp ve Meydan (2015) tarafından Türkçe’ye uyarlanan İşe Angaje Olma Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek üç alt boyut (dinçlik, adanmışlık, çözümleme) ve 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe formunda Cronbach Alpha değerleri alt boyutların verililiş sırasıyla 0,80, 0,79 ve 0,64 olarak tespit edilmiş olup, ölçeğin geneline bakıldığında iç tutarlılık 0,83 bulunmuştur (Özalp ve Meydan, 2015). Bu çalışmada da aynı sırayla Cronbach Alpha değerleri 0,83, 0,83 ve 0,65 olup, ölçeğin genel değeri 0,86 olarak güvenilir bulunmuştur. Ölçek maddelerinin her birinde “1= Kesinlikle Katılmıyorum; 5= Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde 5’li likert tipinde kullanılmıştır.

Psikolojik Rahatlık Ölçeği: Psikolojik rahatlık düzeyini ölçmek amacıyla Edmondson (1999) tarafından geliştirilen ve Yener (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Psikolojik Rahatlık Ölçeği, iki alt boyut (hoşgörü ve inisiyatif) ve 7 maddeden oluşmaktadır. Hoşgörü alt boyutunda yer alan 1., 3. ve 5. maddeler ters kodlanmıştır. Ölçek maddelerinin her birinde "1= Kesinlikle Katılmıyorum; 5= Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde 5'li likert tipinde kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe formunda Cronbach Alpha değerleri alt boyutların verilmiş sırasıyla 0,86 ve 0,76 olarak tespit edilmiş olup, ölçeğin geneline bakıldığında iç tutarlılık 0,81 bulunmuştur (Yener, 2015). Bu çalışmada da aynı sırayla Cronbach Alpha değerleri 0,45, ve 0,64 olup, ölçeğin genel değeri 0,57 bulunmuştur. Hoşgörü alt boyutuna ait Cronbach Alfa değerinin düşük güvenilirliğe işaret ettiği görüldüğünden, madde bazlı güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar, güvenilirliğin literatürde önerilen 0,60 güvenilirlik düzeyine ulaşmadığını göstermiştir (Gürbüz & Şahin, 2018). Bu nedenle, ölçeğin orijinal yapısı korunmuştur. Söz konusu durum, çalışmanın bir sınırlılığı olarak değerlendirilmiştir. Bununla birlikte, Dunn ve arkadaşlarının (2013) da belirttiği üzere McDonald's Omega katsayıları hesaplanmış; hoşgörü alt boyutunda 0,57, inisiyatif alt boyutunda 0,67 ve ölçek genelinde 0,61 değerleri elde edilmiştir. Bu alternatif güvenilirlik ölçütü, hoşgörü alt boyutuna ilişkin değerin marjinal ancak kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu, ölçek geneline ilişkin değerin ise kabul edilebilir bir güvenilirlik düzeyinde yer aldığını göstermektedir.

Örgütsel Maneviyat Ölçeği: Milliman ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen ve Çakıroğlu ve Aydoğan (2021) tarafından Türkçeye uyarlanan bu ölçek; üç alt boyut ve (anamlı iş, topluluk duygusu, örgütsel değerler ile uyum) toplam 21 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddelerinin her birinde "1= Kesinlikle Katılmıyorum; 5= Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde 5'li likert tipinde kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe formunda Cronbach Alpha değerleri alt boyutların verilmiş sırasıyla 0,72, 0,79 ve 0,80 olarak tespit edilmiş olup, ölçeğin geneline bakıldığında iç tutarlılık 0,88 bulunmuştur (Çakıroğlu & Aydoğan, 2021). Bu çalışmada da aynı sırayla Cronbach Alpha değerleri 0,86, 0,90 ve 0,92 olup, ölçeğin genel değeri 0,95 olarak yüksek seviyede güvenilir bulunmuştur.

2.5. Verilerin analizi

Araştırma verilerinin analizinde JAMOVİ 2.3.28 programı kullanılmıştır. İlk aşamada, veri setinin demografik özelliklerini özetlemek amacıyla frekans ve yüzde değerlerini içeren istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir. Sonrasında değişkenlerin iç tutarlılığı test edilmiş ve normallik testleri gerçekleştirilmiştir. Her bir boyuta ait basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerine bakılmıştır (Tablo 1). Gürbüz ve Şahin (2018), çarpıklık ve basıklık katsayılarının +1 ile -1 aralığında bulunmasının, ilgili değişkene ait verilerin normal veya normale yakın bir dağılım sergilediğini gösterdiğini belirtmişlerdir. Buna göre İşe Angaje Olma Ölçeği'nin alt boyutları, örgütsel maneviyat ölçeğinin alt boyutları ve psikolojik rahatlık ölçeğinin alt boyutlarının normal dağılım gösterdiği kabul edilebilir. Sağlık çalışanlarının işe angaje olma, örgütsel maneviyat ve psikolojik rahatlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson Korelasyon Analizi yapılmış ve ilişkiler değerlendirilmiştir. Korelasyon analizinde, istatistiksel anlamlılık değerlendirilmesi için $p < 0,05$ düzeyi esas alınmıştır.

Tablo 1*Değişkenlere Ait Betimsel Değerler*

Ölçek ve Alt Boyutları	Skewness	Kurtosis	Ortalama	Standart Sapma
İşe Angaje Olma				
Dinçlik	-0,457	-0,004	3,39	0,89
Adanmışlık	-0,920	0,915	3,63	0,88
Özümseme	-0,906	-0,261	3,22	0,84
Örgütsel Maneviyat				
Anlamlı iş	-0,752	0,796	3,50	0,78
Topluluk Duygusu	-0,672	0,343	3,49	0,83
Örgütsel Değerlerle Uyum	-0,796	0,807	3,45	0,83
Psikolojik Rahatlık				
Hoşgörü	-0,080	0,562	3,39	0,70
İnisiyatif	-0,384	0,176	3,12	0,70

3. Bulgular

Bu bölümde, araştırmaya katılan bireylerin demografik özellikleri, demografik özelliklere göre yapılan karşılaştırmalar ile işe angaje olma, örgütsel maneviyat ve psikolojik rahatlık arasındaki ilişkilerin korelasyon analizleri sonucunda elde edilen bulgular sunulmaktadır.

Tablo 2’de araştırmaya katılım sağlayan sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine ilişkin bilgiler görülmektedir. Mevcut araştırmaya katılan 300 sağlık personelinin %65’i kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %33’ü 18-23 yaş aralığında, %36’sı 24-34 yaş aralığında ve %31’i ise 35-56 yaş aralığında olduğunu bildirmiştir. Meslek dağılımında en büyük grubu %40 ile hemşireler oluşturmaktadır. Katılımcıların öğrenim durumları incelendiğinde, büyük çoğunluğun (%66,3) lisans mezunu olduğu görülmüştür.

Tablo 2*Araştırmaya Katılan Bireylerin Demografik Özellikleri*

Değişkenler	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	195	65,0
Erkek	105	35,0
Yaş (Yıl)		
18-23	99	33,0
24-34	108	36,0
35-56	93	31,0
Medeni Durum		
Bekar	173	58,1
Evli	125	41,9

Tablo 2 (Devamı)

Meslek		
Hekim	80	26,7
Hemşire	120	40,0
Diğer Sağlık Personeli*	100	33,3
Öğrenim Durumu		
Lise	37	12,3
Lisans	199	66,3
Lisansüstü	64	21,3
Toplam	300	100

* Diğer sağlık personeli: Tıbbi sekreter, laborant, radyoloji uzmanı

Araştırmada ele alınan değişkenler arasındaki ilişkileri görebilmek adına Pearson Korelasyon Analizi yapılmış ve bulgular Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3

İşe Angaje Olma, Örgütsel Maneviyat ve Psikolojik Rahatlık Arasındaki İlişkiler

BOYUTLAR		1	2	3	4	5	6	7	8
İşe Angaje Olma	1.Dinçlik	1							
	2.Adanmışlık	0,728**	1						
	3.Özümseme	0,451**	0,491**	1					
Örgütsel Maneviyat	4.Anlamli iş	0,561**	0,781**	0,492**	1				
	5.Topluluk Duygusu	0,543**	0,639**	0,680**	0,682**	1			
	6.Örgütsel Değerlerle Uyum	0,473**	0,619**	0,641**	0,615**	0,808**	1		
Psikolojik Rahatlık	7.Hoşgörü	0,146*	0,207**	0,357**	0,355**	0,365**	0,298**	1	
	8.İnisiyatif	0,221**	0,374**	0,415**	0,512**	0,521**	0,527**	0,159*	1

**p<0,001; *p<0,05 düzeyinde anlamlı

İşe Angaje Olma ile Örgütsel Maneviyat Arasındaki İlişkiler: İşe angaje olmanın tüm alt boyutları ile örgütsel maneviyatın alt boyutları arasında pozitif ve yüksek ilişki tespit edilmiştir. Özellikle anlamlı iş alt boyutu ile adanmışlık ($r=0,781^{**}$, $p<0,001$) arasında yüksek düzeyde korelasyon göstermektedir. (H_1 kabul edildi).

Psikolojik Rahatlık ile İşe Angaje Olma Arasındaki İlişkiler: Psikolojik rahatlık alt boyutları ile işe angaje olmanın alt boyutları arasında zayıf ile orta düzeyde pozitif korelasyonlar görülmektedir. Örneğin, inisiyatif alt boyutu ile adanmışlık arasındaki ilişki ($r=0,374^{**}$, $p<0,001$) zayıf düzeyde olup, çalışanların işlerine daha fazla katılım göstermeleriyle bireysel inisiyatif kullanma eğilimlerinin ilişkili olabileceğini göstermektedir. (H_2 kabul edildi).

Psikolojik Rahatlık ile Örgütsel Maneviyat Arasındaki İlişkiler: Psikolojik rahatlık ile örgütsel maneviyat arasında anlamlı korelasyonlar görülmüş olup ($p < 0,001$), psikolojik rahatlığın inisiyatif alt boyutunun, örgütsel maneviyatın tüm alt boyutlarıyla orta düzeyde anlamlı ilişki içerisinde olduğu görülmektedir ($r > 0,50$, $p < 0,001$). Öte yandan, hoşgörü boyutunun örgütsel maneviyat ile ilişkileri genellikle zayıf düzeydedir. (H_3 kabul edildi).

4. Tartışma

Bu çalışma, sağlık çalışanlarının kurumlarında iyi oluşlarına ilişkin incelenen psikolojik rahatlık, örgütsel maneviyat ve işe angaje olma kavramları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Mevcut çalışmada tespit edilen örgütsel maneviyat ve işe angaje olma arasındaki pozitif ilişki Milliman ve arkadaşlarının (2003) iş yeri maneviyatının çalışanların iş tutumlarını ve bağlılıklarını güçlendirdiği yönündeki bulgularını desteklemektedir. Çalışmalarında anlamlı bir iş ortamında çalışmanın çalışan bağlılığını artırdığını savunmakta ve iş ile örgüt değerleri arasında uyum sağlandığında çalışanın motivasyonunun yükseldiğini ifade etmektedirler. Van der Walt (2018) da benzer biçimde çalışmada işe angaje olma ve örgütsel maneviyat ilişkili bularak işte başarılı olmada özellikle maneviyat temelli kurum kültürünün oluşturulmasının önemini altını çizmiştir. Mevcut çalışmada iki değişkenin alt boyutları arasında en yüksek korelasyonel ilişki örgütsel maneviyatın alt boyutu olan anlamlı iş ile işe angaje olmanın alt boyutu olan adanmışlık arasında bulunmuştur. Petchsawang ve McLean'ın (2017) da çalışmada benzer bir sonuç bulunmuş ve araştırmacılar bu sonucu çalışanların işlerini anlamlı bulduklarında daha hevesli bir şekilde kendilerini işe adanmalarından kaynaklı olabileceğini ifade etmişlerdir. Ke ve arkadaşları (2017) da iş yerinde sağlanan manevi ortamın, çalışanların işe daha sevgi dolu yaklaşmasını ve işe angaje olmalarını, bağlılıklarını, katılımlarını geliştirdiğini ifade etmişlerdir. Yine Singh ve Chopra'nın (2018) çalışma sonuçları da çalışanların örgütsel maneviyatlarının işe angaje olmalarını desteklediğini ve işini anlamlı bulan çalışanların işe daha katılımcı yaklaştığını vurgulamışlardır. Benzer şekilde Iqbal ve arkadaşlarının (2020) hemşireler üzerinde yürüttüğü çalışmada da sağlık çalışanlarının stresli çalışma koşullarının altı çizilerek işe daha fazla enerji harcayarak katılımın sağlanmasında, örgütsel maneviyatın önemi belirtilmiştir. İşe angaje olma ve örgütsel maneviyat arasındaki karşılıklı ilişki Arslan ve Demir'in (2017) çalışmalarında ise işe angaje olan çalışanların yaptıkları işleri daha önemli, anlamlı ve amaç dolu görme eğiliminde olmaları şeklinde ifade edilmiştir. Bahsi geçen çalışmalar mevcut çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir.

Araştırma kapsamında psikolojik rahatlık ile işe angaje olma arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuş olup, bu durum literatürde Edmondson (1999), Yener (2015) ve Lyu (2016) gibi araştırmacıların, psikolojik rahatlığın işe angaje olmayı destekleyici bir etken olduğu bulgularıyla paralellik göstermektedir. Edmondson'a (1999) göre, psikolojik olarak rahat bir iş ortamı, çalışanların fikirlerini özgürce ifade etmelerini sağlamakta, bu da çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artırmaktadır. Öztürk ve arkadaşlarının (2022) yürütmüş oldukları çalışmada da bu araştırmanın bulgularını destekler biçimde hemşirelerin işe angaje olmaları ile psikolojik rahatlıkları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Mevcut çalışmada sağlık çalışanlarının psikolojik rahatlık düzeyleri ile örgütsel maneviyat algıları arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. İşıaçık (2019) yürütmüş olduğu çalışmada örgütsel maneviyatın psikolojik rahatlık üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu ifade etmiştir. Pahuja ve arkadaşları (2024) da çalışmalarında örgütsel maneviyatın alt boyutlarının psikolojik güvenlik iklimini yordadığını belirtmişlerdir. Bu bulgular, örgütsel maneviyatın çalışanların psikolojik rahatlıklarıyla ilişkili olduğunu ve iş yerinde daha güvenli, destekleyici bir ortam oluşmasına yardımcı olduğunu göstermektedir.

5. Sonuç

Bu araştırma, sağlık çalışanlarının işe angaje olma, örgütsel maneviyat ve psikolojik rahatlık düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemiş ve bu değişkenler arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunduğunu ortaya koymuştur. Bulgular, özellikle "anlamlı iş" ile "adanmışlık" arasında yüksek

düzeyde bir korelasyon olduğunu ve sağlık çalışanlarının işlerine duydukları anlam hissinin, kuruma olan bağlılık ve motivasyonlarıyla ilişki içinde olduğunu göstermiştir. Ayrıca, psikolojik rahatlığın “inisiyatif” boyutu ile örgütsel maneviyatın alt boyutları arasında görülen pozitif korelasyonlar; bireysel özerklik ve karar alma yetisinin, örgütsel değerleri benimseme ve bağlılık geliştirme ile ilişkili olduğunu düşündürmektedir. Bu bağlamda, sağlık kurumlarında yalnızca fiziki değil, aynı zamanda psikolojik ve manevi düzeyde destekleyici iş ortamlarının oluşturulması önemlidir. Yöneticilerin anlam temelli liderlik uygulamalarını benimsemeleri, çalışanların bireysel inisiyatiflerini teşvik etmeleri ve maneviyatı destekleyen bir kurum kültürü oluşturmaları, iş yerinde bireysel ve kolektif başarıyla ilişkili sürdürülebilir bir kurumsal iklimin oluşumuna katkı sağlayabilecektir.

Kaynaklar

- Alfes, K., Truss, C., Soane, E. C., Rees, C., & Gatenby, M. (2013). The relationship between line manager behavior, perceived hrn practices, and individual performance: Examining the mediating role of engagement. *Human Resource Management, 52*(6), 839-859. <https://doi.org/10.1002/hrm.21512>
- Arokiasamy, A., & Tat, H. (2020). Exploring the influence of transformational leadership on work engagement and workplace spirituality of academic employees in the private higher education institutions in Malaysia. *Management Science Letters, 10*(4), 855-864.
- Arslan, E. T., & Demir, H. (2017). İşe angaje olma ve iş tatmini arasındaki ilişki: Hekim ve hemşireler üzerine nicel bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 24*(2), 371-389. <https://doi.org/10.18657/yonveek.335232>
- Avcı, N. (2023). Çalışanların öz yeterlilik ve özgecilik algı düzeyleri arasındaki ilişkide iş yeri maneviyatı ve örgüt ikliminin aracılık rolü. *Fiscaoeconomia, 7*(3), 2411-2436. <https://doi.org/10.25295/fsecon.1266340>
- Avcı, N. (2019). İş yeri maneviyatı ile çalışan performansı arasındaki ilişki üzerine bir inceleme. *Yeni Medya Elektronik Dergisi, 3*(3), 213-225. <https://doi.org/10.25287/ohuiibf.1054750>
- Bekiş, T. (2013). *İş yeri maneviyatının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma* [Doktora tezi, Niğde Üniversitesi].
- Bles, N. J., Giltay, E. J., Boeschoten, M. A., van der Wee, N. J., Janssen, V. R., van Hemert, A. M., ... & Ottenheim, N. R. (2024). Fluctuations of stress and resilience in healthcare workers during the COVID-19 pandemic: Insights and recommendations. *Journal of Affective Disorders Reports, 16*, 100767. <https://doi.org/10.1016/j.jadr.2024.100767>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.)*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Çakıroğlu, D., & Aydoğan, E. (2021). Örgütsel maneviyat ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Third Sector Social Economic Review, 56*(2), 1062-1077. <https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.21.05.1540>
- Doğan, S., & Bekiş, T. (2022). İş yeri maneviyatının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23*(2), 533-547. <https://doi.org/10.37880/cumuiibf.1034320>
- Dunn, T. J., Baguley, T., & Brunsden, V. (2013). From alpha to omega: A practical solution to the pervasive problem of internal consistency estimation. *British Journal of Psychology, 105*(3), 399-412. <https://doi.org/10.1111/bjop.12046>
- Iqbal, M., Adawiyah, W. R., Suroso, A., & Wihuda, F. (2020). Exploring the impact of workplace spirituality on nurse work engagement: An empirical study on Indonesian government hospitals. *International Journal of Ethics and Systems, 36*(3), 351-369. <https://doi.org/10.1108/IJOES-03-2019-0061>
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly, 44*(2), 350-383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Edmondson, A. C., Kramer, R. M., & Cook, K. S. (2004). Psychological safety, trust, and learning in organizations: A group-level lens. *Trust and Distrust In Organizations: Dilemmas and Approaches, 12*(2004), 239-272.

- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160.
- Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension. *Personnel Psychology*, 70(1), 113-165. <https://doi.org/10.1111/peps.12183>
- Ge, Y. (2020). Psychological safety, employee voice, and work engagement. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 48(3), 1-7. <https://doi.org/10.2224/sbp.8907>
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- İşiaçık, S. (2019). *The impact of perceived corporate social responsibility and workplace spirituality on innovative work behaviors: The role of psychological safety perception*. [Master's thesis, Marmara University].
- Kaçay, Z. (2019). *İşyeri yılmazlığının yordayıcıları: Örgütsel güven, lider-üye etkileşimi ve işyeri maneviyatı (spor genel müdürlüğü örneği)* [Doktora tezi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi].
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Ke, J., Zhang, F., Yan, X., & Fu, Y. (2017). The effect of university teachers' workplace spirituality on employee engagement: Professional commitment as mediator. *Creative Education*, 8(13), 2147-2154. <https://doi.org/10.4236/ce.2017.813145>
- Kimura, T., Chiba, H., Nomura, K., Mizukami, J., Saka, S., Kakei, K., ... & Ishikawa, H. (2024). Communication between physicians, patients, their companions and other healthcare professionals in home medical care in Japan. *Patient Education and Counseling*, 123, 108239. <https://doi.org/10.1016/j.pec.2024.108239>
- Lyu, X. (2016). Effect of organizational justice on work engagement with psychological safety as a mediator: Evidence from China. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 44(8), 1359-1370. <https://doi.org/10.2224/sbp.2016.44.8.1359>
- Makara-Studzińska, M., Załuski, M., Biegańska-Banaś, J., Tyburski, E., Jagielski, P., & Adamczyk, K. (2021). Perceived stress and burnout syndrome: A moderated mediation model of self-efficacy and psychological comfort among polish air traffic controllers. *Journal of Air Transport Management*, 96, 102105. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2021.102105>
- Merdan, E. (2022). Etik liderliğin politik davranış üzerine etkisinde işyeri maneviyatının aracılık rolü. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 38-52.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Özer, G., Müceldili, B., & Erdil, O. (2021). İşletmelerde çalışanların psikolojik güvenliği ve psikolojik güvenliğin örgütsel çıktı olan işe angaje olmaya etkisi. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 26-40. <https://doi.org/10.17753/sosekev.1464080>
- Özkalp, E., & Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan işe angaje olma ölçeğinin türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *Işgüc the Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(3), 1-19. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2015.0285.x>
- Öztürk, Y. E., Türktemiz, H., & Kahveci, Ş. (2022). Hemşirelerde sosyal saygınlık ve psikolojik rahatlığın iş yerindeki mutluluğa etkisi. *Ases II. International Health, Engineering and Sciences Conference*.

- Pahuja, S., Garg, P., & Punia, B. K. (2024). workplace spirituality and psychosocial safety climate: Moderating role of gratitude. *Journal of Human Values*, 09716858241287480. <https://doi.org/10.1177/09716858241287480>
- Petchsawang, P., & McLean, G. N. (2017). Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement, *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(3), 216-244. <https://doi.org/10.1080/14766086.2017.1291360>
- Saks, A. M. (2011). Workplace spirituality and employee engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8(4), 317-340. <https://doi.org/10.1080/14766086.2011.630170>
- Singh, J., & Chopra, V. G. (2018). Workplace spirituality, grit and work engagement. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 14(1-2), 50-59. <https://doi.org/10.1177/2319510X18811776>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2003). Utrecht work engagement scale. *Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University*, 1-58. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, 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. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Van der Walt, F. (2018). Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1-10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1457>
- Yener, S. (2015). Psikolojik rahatlık ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(13), 280-305.
- Yener, S., & Saka, C. (2017). Örgütsel öğrenme bağlamında psikolojik rahatlık. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 45-66. <https://doi.org/10.30561/sinopusd.275270>

Makale Bilgi Formu

Yazarların Katkıları: Dilruba İZGÜDEN; Çalışma Tasarımı, Veri Analizi/Yorumlama, Yazı Taslağı, İçeriğin Eleştirel İncelemesi. Kübra DURGUN; Literatür Taraması, Veri Toplama, Yazı Taslağı Taraması

Çıkar Çatışması Bildirimi: Yazarlar tarafından potansiyel çıkar çatışması bildirilmemiştir.

Yapay Zeka Bildirimi: Bu makale yazılırken hiçbir yapay zeka aracı kullanılmamıştır.

İntihal Beyanı: Bu makale iThenticate tarafından taranmıştır.