

İŞLETME BİLİMİ DERGİSİ

THE JOURNAL OF
BUSINESS SCIENCE



JOBS

İşletme Bilimi Dergisi
2018
Cilt:6 Sayı:1



JOBS

İşletme Bilimi Dergisi
The Journal of Business Science

Sakarya Üniversitesi / Sakarya University
İşletme Fakültesi / Sakarya Business School

i

Cilt/Volume : 6
Sayı/Issue : 1
Yıl/Year : 2018

ISSN: 2148-0737
DOI: 10.22139/jobs

İNDEKS BİLGİLERİ/ INDEXING INFORMATION



Kurucu Sahip/Founder

Prof. Dr. Gültekin YILDIZ

İmtiyaz Sahibi / Owner

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ

Editör / Editor

Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT

Editör Yardımcıları / Assoc. Editors

Doç. Dr. Mustafa Cahit ÜNĞAN

Doç. Dr. Hakan TUNAHAN

Danışma Kurulu/Advisory Board

Prof. Dr. Ahmet Vecdi CAN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Bülent SEZEN	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU	Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Erman COŞKUN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet BARCA	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ	İstanbul Şehir Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan BATMAN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Recai COŞKUN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Remzi ALTUNIŞIK	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Selahattin KARABINAR	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Sıdıka KAYA	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Şevki ÖZGENER	Nevşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Türker BAŞ	Galatasaray Üniversitesi
Doç. Dr. Surendranath Rakesh JORY	Southampton Üniversitesi

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ
Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT
Doç. Dr. Mustafa Cahid ÜNĞAN
Doç. Dr. Hakan TUNAHAN

Sekreteryaya / Secreteria

Arş. Gör. Özgün ÜNAL
Arş. Gör. Mustafa AMARAT
Arş. Gör. Ayhan DURMUŞ
Arş. Gör. Gülcan KAHRAMAN

iv

Dergimize yayınlanmak üzere gönderilen makalelerin yazımında etik ilkelere uyulduğu ve yazarların ilgili etik kurulundan gerekli yasal onayları aldığı varsayılmaktadır. Bu konuda sorumluluk tamamen yazarlara aittir. İşletme Bilimi Dergisi'nde yer alan makalelerin bilimsel sorumluluğu yazara aittir. Yayınlanmış eserlerden kaynak gösterilmek suretiyle alıntı yapılabilir.

It is assumed that the articles submitted for publication in our journal are written in ethical principles and the authors have obtained the necessary legal approvals from the relevant ethics committee. The responsibility of this matter belongs to the authors. Scientific responsibility for the articles belongs to the authors themselves. Published articles could be cited in other publications provided that full reference is given.

İşletme Bilimi Dergisi; www.dergipark.gov.tr/jobs Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi jobs@sakarya.edu.tr Esentepe Kampüsü 54187 Serdivan/SAKARYA

Hakemler/ Reviewers

İşletme Bilimi Dergisi

2018

Cilt:6 Sayı:1

Prof. Dr. A. Vecdi Can	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Adem Öğüt	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet Bardakçı	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Aykut Hamit Turan	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Ayşe İrmış	Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Bayram Şahin	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Bayram Zafer Erdoğan	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Dilaver Tengilimoğlu	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Durmuş Acar	Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Ekrem Tatoğlu	Bahçeşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Erman Coşkun	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Fatih Ertaş	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Prof. Dr. Gülten Gümüştekin	Dumlupınar Üniversitesi
Prof. Dr. Halit Keskin	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
Prof. Dr. Hasan Tutar	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Haydar Sur	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Himmet Karadal	Aksaray Üniversitesi
Prof. Dr. İsmet Şahin	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Kadir Ardiç	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Kıymet Çalıyurt	Trakya Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Akif Çukurçayır	Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Barca	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Sarıışık	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet Selami Yıldız	Düzce Üniversitesi
Prof. Dr. Muhsin Halis	Kocaeli Üniversitesi
Prof. Dr. Musa Özata	Ahi Evran Üniversitesi
Prof. Dr. Nazan Günay	Ege Üniversitesi
Prof. Dr. Nejat Bozkurt	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Nuran Cömert	Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan Batman	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Ömer Torlak	Karatay Üniversitesi
Prof. Dr. Recai Coşkun	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Recep Pekdemir	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Remzi Altunışık	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Selahattin Karabınar	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Selman Aziz Erdem	Kocaeli Üniversitesi
Prof. Dr. Serap Benligiray	Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Serdar Özkan	İzmir Ekonomi Üniversitesi
Prof. Dr. Şakir Sakarya	Balıkesir Üniversitesi
Prof. Dr. Şevki Özgener	Nevşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Suayyip Çalış	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Sıdıka Kaya	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Sima Nart	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Şuayip Özdemir	Afyon Kocatepe Üniversitesi
Prof. Dr. Türker Baş	Galatasaray Üniversitesi
Prof. Dr. Ümit Gücenme Gençoğlu	Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Vasfi Haftacı	Kocaeli Üniversitesi

Hakemler/ Reviewers

Prof. Dr. Yıldız Özerhan	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf Çelik	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Abdurrahman benli	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Adem Sağır	Karabük Üniversitesi
Doç. Dr. Aşkın Özdağoğlu	Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Aykut Hamit Turan	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Bayram Topal	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Bora Yenihan	Kırklareli Üniversitesi
Doç. Dr. Buket Bora Semiz	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Doç. Dr. Burcu Candan	Kocaeli Üniversitesi
Doç. Dr. Burhanettin Zengin	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Buket Bora Semiz	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Doç. Dr. Cavit Yeşilyurt	Atatürk Üniversitesi
Doç. Dr. Cemal Sezer	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Cemal İyem	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Ece Armağan	Adnan Menderes Üniversitesi
Doç. Dr. Engin Dinç	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Erdoğan Kaygın	Kafkas Üniversitesi
Doç. Dr. Erkan Erdemir	İstanbul Şehir Üniversitesi
Doç. Dr. Faruk Anıl Konuk	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Fatih Geçti	Yalova Üniversitesi
Doç. Dr. Ferudun Kaya	Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Doç. Dr. Fikret Çankaya	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Fuat Man	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Gülfen Tuna	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Hakan Tunahan	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Haluk Bengü	Niğde Üniversitesi
Doç. Dr. Hasan Ayyıldız	Karadeniz Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Hasan Latif	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Hayrettin Zengin	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Kazım Ozan Özer	Nişantaşı Üniversitesi
Doç. Dr. Kemal Can Kılıç	Çukurova Üniversitesi
Doç. Dr. Kubilay Özyer	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Doç. Dr. Kurtuluş Kaymaz	Uludağ Üniversitesi
Doç. Dr. Mahmut Akbolat	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Mahmut Hızıroğlu	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Saraç	İstanbul Üniversitesi
Doç. Dr. Mesut Çimen	Acıbadem Üniversitesi
Doç. Dr. Muammer Mesci	Düzce Üniversitesi
Doç. Dr. Musa Said Döven	Osmangazi Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa Cahid Ünğan	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa Kemal Demirci	Dumlupınar Üniversitesi
Doç. Dr. Mutlu Başaran Öztürk	Niğde Üniversitesi
Doç. Dr. Müjdat Özmen	Osmangazi Üniversitesi
Doç. Dr. Nevran Karaca	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Nihal Sütütemiz	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Nilgün Sarıkaya	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Oğuz Işık	Hacettepe Üniversitesi

Hakemler/ Reviewers

İşletme Bilimi Dergisi

2018

Cilt:6 Sayı:1

Doç. Dr. Oğuz Türkay	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Ömer Okan Fettahlioğlu	Sütçü İmam Üniversitesi
Doç. Dr. Özgür Uğurluoğlu	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Ramazan Aksoy	Bülent Ecevit Üniversitesi
Doç. Dr. Seçil Taştan	Marmara Üniversitesi
Doç. Dr. Sedat Bostan	Gümüşhane Üniversitesi
Doç. Dr. Selami Özcan	Yalova Üniversitesi
Doç. Dr. Senay Yürür	Yalova Üniversitesi
Doç. Dr. Şevki Ulama	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Tuncay Yılmaz	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Umut Koç	Osmangazi Üniversitesi
Doç. Dr. Yasemin Özdemir	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Yasin Şehitoğlu	Yıldız Teknik Üniversitesi
Doç. Dr. Yunus Emre Öztürk	Selçuk Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi A. Mohammed Abubakar	Aksaray Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Adem Akbıyık	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Yağmur Ersoy	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ali Coşkun	Boğaziçi Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Algin Okursoy	Adnan Menderes Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ayhan Serhateri	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ceren Giderler Atalay	Dumlupınar Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Derya Ergun Özler	Dumlupınar Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Dilek Özceylan	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Emrah Özsoy	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Emre Oruç	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ersin Irk	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Esra Dil	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Fatma Gamze Bozkurt	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Filiz Konuk	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Füsün Küçükbay Gökalep	Celal Bayar Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Halil İbrahim Cebeci	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Hakan Murat Arslanhan	Düzce Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Harun Kırılmaz	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi İrfan Usta	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi İsa Demirkol	Kırıkkale Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mihriban Cindiloğlu	Hitit Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Murat Ayanoglu	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Kenan Erkan	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Yıldırım	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Nermin Akyel	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Nesrin Akca	Kırıkkale Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Onur Dirlik	Osmangazi Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Orhan Kandemir	Kastamonu Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Özer Uygun	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Özlem Balaban	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Recep Yılmaz	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Safiye Sencer	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sedat Durmuşkaya	Sakarya Üniversitesi

Hakemler/ Reviewers

Dr. Öğr. Üyesi Sema Polatçı	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sema Yiğit	Ordu Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sema Ülkü	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sinan Esen	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sümeyra A. Danışman	Mevlana Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Şevki Ulama	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Şuayyip Doğuş Demirci	İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Şule Yıldız	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Tarık Semiz	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Tayfun Yılmaz	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Tuncay Turaboğlu	Mersin Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Umut Sanem Çiftçi	Sakarya Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Hüseyin İskender	Sakarya Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. İlker Calayoğlu	Okan Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Serkan Deniz	Yalova Üniversitesi

Her yayında daha iyiye ulaşmayı hedefleyen İşletme Bilimi Dergisi olarak 2018 yılının ilk sayısı olan 6. Cilt 1. Sayı ile sizlerle birlikte olmaktan onur duyuyoruz. Bu sayımızda 11 makale ile yayına çıkmış bulunmaktayız. Dergimizin diğer sayılarında olduğu gibi, bu sayısında da üretim yönetimi, örgütsel davranış, yönetim bilimi, yönetim bilişim sistemleri, uluslararası ticaret, sağlık yönetimi gibi farklı alanlardan ampirik çalışmalar yer almaktadır.

Yazarlığını Tahsin GÜNDOĞAN ve Samet GÜNER'in yapmış olduğu üretim yönetimi alanında yazılmış olan "Tedarikçi Çevikliğinin Ölçülmesine Yönelik Bir Yaklaşım Önerisi: Otomotiv Sektörü Uygulaması" başlıklı makale dergimizin ilk makalesidir. İkinci makalemiz Nazlı KAYA ve Oğuz IŞIK'ın ölçek uyarlama çalışması olan "Hasta Güçlendirme Ölçeğinin Türkçe Geçerlilik ve Güvenilirliği" isimli makaledir. Bibliyometrik Analiz şeklinde yazılan üçüncü makalemiz olan "Toplam Kalite Yönetiminin Türkiye'de Akademik Çevredeki Ele Alınışı: Makale İncelemeleri ve Bibliyometrik Analiz" Sencer ÖZEL ve Türker BAŞ'ın kaleminden çıkmıştır. Büşra Kutlu KARABIYIK ve Mehmet Erdemir GÜNDOĞMUŞ'un yazarlığını yaptığı SWARA yöntemi uygulanan "Üniversitelerde Bilgi Sistemi Seçim Kriterlerinin SWARA Yöntemi ile Ağırlıklandırılması: Ampirik Bir Çalışma" başlıklı makale bu sayının dördüncü makalesidir. Şafak GÜNDÜZ ve Tuğrul PEKÇETAŞ'ın örgütsel davranış alanında yazmış oldukları "Kuşaklar ve Örgütsel Sessizlik/Seslilik" çalışması beşinci makalemizi oluştururken, Burak KESKİN'in "Havacılık Endüstrisinde Stratejik Ortaklıklar: VZA ve Güven Bölgesi Yaklaşımı İle Bir Etkinlik Analizi Çalışması" başlıklı çalışmaları altıncı makalemizi oluşturmaktadır. Yedinci makalemiz ise Ersin İRK ve Musa Said DÖVEN'in stratejik yönetim alanında yazmış oldukları "Firmaların Uyguladıkları Rekabet Stratejileri ve Bu Karara Etki Eden Faktörler" başlıklı makaledir. Örgütsel davranış alanında yazılan ve sekizinci makalemiz olan "Çalışmaya Tutkunluk Düzeyinin Hastane Türü, Hastane Lokasyonu ve Bazı Sosyo-Demografik-Mesleki Özelliklere Göre İncelenmesi" başlıklı makalemizin yazarları Safiye

ŞAHİN, Uğur YOZGAT ve Esra YAKŞI'dir. Sağlık Yönetimi Bölümü öğrencileri örneğinde Meryem TURGUT, Gamze KUTLU ve Sinem MUT tarafından yazılan "Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin İletişim Becerileri İle Sosyal Medya Kullanımları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi" başlıklı dokuzuncu makalemizi, finansal yönetim alanında yazılan ve yazarlığını Mehmet APAN ile Ahmet ÖZTEL'in yaptığı "Ölçek Bazlı Finansal Performansın Promethee Yöntemiyle Belirlenmesi: Farklı Ağırlıklandırma Yöntemlerine Dayalı Karşılaştırmalı Bir Analiz" adlı onuncu makalemiz izlemektedir. Son makalemizi ise yine örgütsel davranış alanında, Semra KÖSE, Serdar ÇAKAN ve Duygu TERZİ'nin yazdığı "Örgütsel Adaletsizliğin Örgütsel Dışlanmaya Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü" başlıklı makalemiz oluşturmaktadır. Görüldüğü gibi, dergimizin bu sayısı da işletmeciliğin farklı disiplinlerinde siz değerli bilim insanlarının kıymetli çalışmalarından oluşturulmuştur. Dergi politikası olarak bundan sonraki sayılarımızda da işletme bilimine dayalı farklı disiplinlerden gelen çalışmaları yayınlamaya özen göstereceğiz.

X

Bu sayımızda göndermiş oldukları makaleler ile dergimize katkı sağlayan tüm yazarlarımıza, dergimize gönderilen makalelerin değerlendirilmesi için kıymetli vakitlerini ayıran saygıdeğer hakemlerimize ve makalelerin dergide yayınlanmaya hazır hale gelmesi için yoğun bir gayret gösteren editör kurulumuz ve dergi sekreteryamıza teşekkürü borç bilirim.

Dergimizin okurlarımız ve bilim insanlarına faydalı olması diteklerimle sonraki sayılarımızda işletmeciliğin güncel çalışmalarını bilim dünyasının hizmetine sunmak için siz değerli bilim insanları ve araştırmacıların katkılarını bekleriz.

Saygılarımızla...

Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT

Editör

İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Yıl (Year) 2018 Cilt (Vol.) 6 Sayı (No) 1

İşletme Bilimi Dergisi

2018

Cilt:6 Sayı:1

Tedarikçi Çevikliğinin Ölçülmesine Yönelik Bir Yaklaşım Önerisi: Otomotiv Sektörü Uygulaması <i>Proposal of a New Approach for Measuring Supplier Agility: An Application in Automotive Industry</i>	1-26
<i>Tahsin GÜNDOĞAN, Dr. Öğr. Üyesi Samet GÜNER</i>	
Hasta Güçlendirme Ölçeğinin Türkçe Geçerlilik ve Güvenilirliği <i>Validity and Reliability of The Patient Empowerment Scale in Turkish</i>	27-42
<i>Öğr. Gör. Nazlı KAYA, Doç. Dr. Oğuz IŞIK</i>	
Toplam Kalite Yönetiminin Türkiye’de Akademik Çevredeki Ele Alınışı: Makale İncelemeleri ve Bibliyometrik Analiz <i>Contextualization of Total Quality Management in Academia in Turkey: Article Reviews and Biblioimetric Analysis</i>	43-58
<i>Sencer ÖZEL, Prof. Dr. Türker BAŞ</i>	
Üniversitelerde Bilgi Sistemi Seçim Kriterlerinin SWARA Yöntemi ile Ağırlıklandırılması: Ampirik Bir Çalışma <i>Weighting University Information System Selection Criteria by Swara Method: An Empirical Study</i>	59-85
<i>Arş. Gör. Büşra Kutlu KARABIYIK, Prof. Dr. Mehmet Erdemir GÜNDOĞMUŞ</i>	
Kuşaklar ve Örgütsel Sessizlik/Seslilik <i>Generations and Organisational Silence/Voice</i>	89-115
<i>Dr. Öğr. Üyesi Şafak GÜNDÜZ, Tuğrul PEKÇETAŞ</i>	
Havacılık Endüstrisinde Stratejik Ortaklıklar: VZA ve Güven Bölgesi Yaklaşımı İle Bir Etkinlik Analizi Çalışması <i>Strategic Alliances in Aviation Industry: An Efficiency Analysis Using Data Envelopment Analysis and Assurance Region Approach</i>	117-134
<i>Dr. Öğr. Üyesi Burak KESKİN</i>	
Firmaların Uyguladıkları Rekabet Stratejileri ve Bu Karara Etki Eden Faktörler <i>Competitive Strategies and the Factors Affecting This Decision</i>	135-162
<i>Dr. Öğr. Üyesi Ersin IRK, Dr. Öğr. Üyesi Musa Said DÖVEN</i>	
Çalışmaya Tutkunluk Düzeyinin Hastane Türü, Hastane Lokasyonu ve Bazı Sosyo-Demografik-Mesleki Özelliklere Göre İncelenmesi <i>Analysis of the Level of Work Engagement Depending on the Hospital Type, Hospital Location and Some Socio-Demographic-Occupational Characteristics</i>	163-183
<i>Dr. Öğr. Üyesi. Safiye ŞAHİN, Prof. Dr. Uğur YOZGAT, Esra YAKŞI</i>	

İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Yıl (Year) 2018 Cilt (Vol.) 6 Sayı (No) 1

Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin İletişim Becerileri İle Sosyal Medya Kullanımları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi	
<i>Determination of the Relationship Between Communication Skills and Social Media Use of Health Management Department Students</i>	185-205
<i>Arş. Gör. Meryem TURGUT, Arş. Gör. Gamze KUTLU, Arş. Gör. Sinem MUT</i>	
<hr/>	
Ölçek Bazlı Finansal Performansın Promethee Yöntemiyle Belirlenmesi: Farklı Ağırlıklandırma Yöntemlerine Dayalı Karşılaştırmalı Bir Analiz	
<i>Determination of Scale Based Financial Performance Promethee Method: A Comparative Analysis Based on Differential Weighting Methods</i>	207-244
<i>Dr. Öğr. Üyesi Mehmet APAN, Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ÖZTEL</i>	
<hr/>	
Örgütsel Adaletsizliğin Örgütsel Dışlanmaya Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü	
<i>The Mediating Role of Psychological Hardiness in the Effect of Organizational Injustice on Workplace Ostracism</i>	245-262
<i>Semra KÖSE, Serdar ÇAKAN, Arş. Gör. Duygu TERZİ</i>	

ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK DÜZEYİNİN HASTANE TÜRÜ, HASTANE LOKASYONU VE BAZI SOSYO-DEMOGRAFIK-MESLEKİ ÖZELLİKLERE GÖRE İNCELENMESİ

Dr. Öğr. Üyesi. Safiye ŞAHİN

*İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi,
safiye.sahin@medeniyet.edu.tr*

ORCID ID: orcid.org/0000-0003-1734-9586

Prof. Dr. Uğur YOZGAT

*İstanbul Kültür Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
u.yozgat@iku.edu.tr*

ORCID ID: orcid.org/0000-0001-9893-3551

Esra YAKŞI

*Kırklareli Devlet Hastanesi,
esrayaksi89@gmail.com*

ORCID ID: orcid.org/0000-0001-7942-3927

Çalışmaya
Tutkunluk
Düzeyinin
Hastane Türü,
Hastane
Lokasyonu Ve
Bazı Sosyo-
Demografik-
Mesleki
Özelliklere
Göre
İncelenmesi

163

ÖZ

Amaç: Çalışmanın amacı, sağlık personelinin çalışmaya tutkunluk düzeyinin hastane türüne, hastane lokasyonuna ve çalışanların bazı sosyo-demografik ve mesleki özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığını incelemektir.

Yöntem: Araştırmanın örneklemini İstanbul'da bulunan üç eğitim ve araştırma hastanesi, iki devlet hastanesi, bir özel dal hastanesi ve Kırklareli'de bulunan bir devlet hastanesinde görev yapan hekim dışındaki 659 çalışan oluşturmaktadır. Çalışmaya tutkunluk boyutunu ölçmek amacıyla Schaufeli ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilen UWES-17 ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin faktör yapısı Açıklayıcı Faktör Analizi ve Doğrulayıcı Faktör Analizi ile incelenmiştir. Araştırma verilerinin analizi SPSS 23 ve AMOS 23 programları ile yapılmıştır.

Bulgular: Çalışanların sosyo-demografik ve mesleki özellikleri ile hastane lokasyonuna göre çalışmaya tutkunluk düzeyleri anlamlı farklılık göstermesine karşılık; hastane türüne göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Çalışmaya
Tutkunluk
Düzeyinin
Hastane Türü,
Hastane
Lokasyonu Ve
Bazı Sosyo-
Demografik-
Mesleki
Özelliklere
Göre
İncelenmesi

Sonuç: Hasta yoğunluğunun daha az olduğu ve trafik vb. büyükşehir problemlerinin daha az yaşandığı küçük yerleşim yerinde bulunan bir hastanede görev yapan sağlık personeli İstanbul'daki hastanelerde görev yapan sağlık personelinden anlamlı olarak daha yüksek çalışmaya tutkunluk düzeyine sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Çalışmaya Tutkunluk, İş Talepleri ve İş Kaynakları Modeli, Hastane Türü, Hastane Lokasyonu.

ANALYSIS OF THE LEVEL OF WORK ENGAGEMENT DEPENDİNG ON THE HOSPİTAL TYPE, HOSPİTAL LOCATİON AND SOME SOCİO-DEMOGRAPHİC- OCCUPATİONAL CHARACTERİSTİCS

ABSTRACT

Aim: The aim of this research is to examine whether the level of work engagement differs depending on the hospital type and hospital location, and on some socio-demographic and occupational characteristics of the health personnel.

Method: The research sample group consists of 659 non-physician employees working in three training and research hospitals, two state hospitals, one special-branch hospital in Istanbul and one state hospital in Kırklareli. The UWES-17 scale developed by Schaufeli et. al. (2002) was used to measure the level of work engagement. Exploratory Factor Analysis and Confirmatory Factor Analysis were used to analyze the factor structure of the scale. Analysis of the research data was performed with SPSS 23 and AMOS 23 software.

Findings: Whereas the level of work engagement differs significantly depending on the socio-demographic and occupational characteristics of the employees and hospital location, it doesn't significantly differ depending on the hospital type.

Result: The health personnel working in a hospital located in a smaller city which suffers less from urban problems like busy traffic and high patient density, has a significantly higher level of work engagement compared to those working in hospitals in Istanbul.

Keywords: Work Engagement, Job Demands and Job Resources Model, Hospital Type, Hospital Location.

I.GİRİŞ

Temel bazı özelliklerinden dolayı sağlık hizmetlerinde hizmet kalitesi diğer sektörlere göre daha önemlidir. Hizmet kalitesi ise büyük oranda hizmeti sunan sağlık personeline bağlıdır. Ancak, ülkemizde sağlık personeli sayısının yetersiz olduğu da uzun zamandır bilinmektedir (Sağlık İstatistikleri Yıllığı, 2013: 139-145). Sağlık personelinin yetersiz olması yanında sağlık hizmetlerine olan talep de çok fazladır. Bu nedenlerle çalışanların yüksek düzeyde performans sergilemeleri hastaneler açısından oldukça önemlidir.

Çalışmaya tutkun olan personelin çalışmaya tutkun olmayan personele göre daha iyi performans sergilediklerini gösteren araştırmalar mevcuttur (Kahn, 1990, 1992; Harter et. al., 2002; Schaufeli et. al., 2002; Rich, et. al., 2010; Christianet. al., 2011). Çalışmaya tutkunluğun iş performansı ile yakından ilişkili olması nedeniyle de çalışmaya tutkunluğu etkileyen değişkenlerin iyi anlaşılması gerekmektedir. Çalışmaya tutkunluğu açıklayan çeşitli teori ve modeller bulunmaktadır. Bunlardan birisi de İş Talepleri ve İş Kaynakları Modelidir. İş Talepleri ve İş Kaynakları Modeline göre, iş talepleri, bir işin fiziksel, psikolojik, sosyal ve örgütsel açıdan sürdürülebilmesi için gerekli olan fiziksel ve psikolojik çabalar (Demerouti et. al., 2001). İş talepleri olumsuz olmak zorunda değildir; ancak, bu talepleri karşılamak için çok fazla gayret gerektiğinde ve çalışan bu talepleri yeterince karşılayamadığında iş stresine dönüşebilmektedir (Bakker et. al., 2007: 275). Dolayısıyla iş taleplerinin karşılanabilmesi, çalışmaya tutkunluk ile yakından ilişkilidir. İş kaynakları ise, iş taleplerinin karşılanmasını kolaylaştıracak olan fiziksel, psikolojik, sosyal ve örgütsel kaynaklardır ve bu kaynakların varlığında çalışmaya tutkunluk düzeyinin artması beklenmektedir. Sağlık çalışanları, görev yaptıkları hastane türüne göre farklı iş taleplerine ve iş kaynaklarına sahiptirler. Hastane türüne göre değerlendirildiğinde, devlet hastanesi, eğitim ve araştırma hastanesi ile özel dal hastanelerinin yapısı, işleyişi, vaka sayısı, vaka çeşitliliği, çalışanlara sağladığı imkânlar ve çalışanlardan talepleri birbirinden farklıdır. Hastane türünün yanı sıra, nüfusu ve bölgenin sosyo-ekonomik durumu nedeniyle, hastanenin bulunduğu bölgeye göre de, hastanenin sahip olduğu iş talepleri ve iş kaynaklarının farklılaşacağı ve hastane lokasyonunun çalışmaya tutkunluk değişkeni üzerinde etkili olacağı düşünülmektedir. Buradan yola çıkarak, bu araştırmada nüfus yoğunluğu ve yaşam kolaylığı açısından farklılık gösteren iki şehir ve üç farklı hastane türü seçilerek, çalışmaya tutkunluk düzeyinin hastane türü ve lokasyonuna, çalışanların bazı sosyo-demografik ve mesleki özelliklerine göre farklılaşma durumunu belirlemek amaçlanmıştır.

II. Çalışmaya Tutkunluk

Tutkunluk kavramını ilk kullanan araştırmacı Kahn'dır (1990, 1992). Kahn, iş yerinde tutkun olma ve tutkun olmamanın psikolojik şartlarını incelediği makalesinde, kişisel tutkunluğu, "organizasyon üyelerinin kendilerini kendi rollerinde çalışacak duruma getirmesi" olarak tanımlamış ve tutkunluğu "insanların kendilerini rollerine vermeleri ve rol performansları boyunca kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak ifade etmeleri" olarak belirtmiştir (Kahn, 1990: 694). Kahn'ın (1990, 1992) çalışmalarını referans alan Rothbard (2000: 656) ise tutkunluğu, role tutkunluk olarak değerlendirmiş ve role tutkunluğu "psikolojik olarak var olmak, rolün aktivitelerine odaklanmak" olarak tanımlamıştır.

Maslach ve Leiter da (1997) çalışmaya tutkunluğu farklı bir bakış açısı ile tanımlamış ve tükenmişliği çalışmaya tutkunluğun erozyona uğramış hali olarak görmüşler ve buradan yola çıkarak, tükenmişliğin ölçülmesinde kullanılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTE - Maslach Burnout Inventory) ile çalışmaya tutkunluğun da ölçülebileceğini öne sürmüşlerdir. Ancak, Schaufeli ve Bakker, (2004) çalışmaya tutkunluk ve tükenmişliğin iki uçlu bir boyutun zıt kutupları olmadıklarını, birbirinden bağımsız olarak sadece negatif korelasyonlu zihinsel durumlar olduklarını savunmaktadır. Schaufeli ve arkadaşları, (2002: 74) tarafından çalışmaya tutkunluk, "canlılık, adanma ve yoğunlaşma alt boyutlarından oluşan, iş ile ilgili pozitif ve tatmin edici zihinsel durum" olarak tanımlanmıştır. Çalışmaya tutkunluk, özel ya da anlık bir durumdan ibaret olmayan, özel bir amaca, olaya, bireye veya davranışa odaklanmayan daha kalıcı ve sürekli olan bir zihinsel durumu ifade etmektedir.

Çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarından canlılık, "çalışırken enerji düzeyinin yüksek olması ve zihinsel dayanıklılık" olarak ifade edilmektedir. Diğer bir ifade ile kişinin enerjisini işine vermeye gönüllü olması ve zorluklarla karşılaştığında dahi dirençli olması anlamına gelmektedir. Adanma ise; "anlamlılık, heyecan, ilham, gurur ve meydan okuma" duygularıyla ilgilidir (Schaufeli et. al., 2002: 74). Çalışmaya tutkunluğun son alt boyutu olan yoğunlaşma ise "kişinin kendisini işine vermesi, tamamen işine konsantre olması, hatta zamanın çok çabuk geçmesi ve kişinin işinden kendini alamaması" olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli et. al., 2002:75).

Bazı araştırmacılar tarafından "old wine in a new bottle" benzetmesi ile çalışmaya tutkunluk kavramının özgünlüğü tartışılmaktadır (Saks, 2006; Newman ve Harrison, 2008; Macey ve Schneider, 2008). Çalışmaya tutkunluk, özellikle; işkoliklik, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, akış ve işi benimseme gibi iş tutumlarına benzetilmektedir. Ancak, yapılan çalışmalara göre; çalışmaya tutkunluk, işkoliklik (Bakker et. al., 2007: 275; Schaufeli et. al., 2008: 73), iş tatmini (Macey ve Schneider, 2008: 8; Bakker,

2011), örgütsel vatandaşlık davranışı (Kahn, 1990: 693; Saks, 2006: 602), akış (Schaufeli et. al., 2002: 74) ve işi benimseme (job involvement) (Saks, 2006: 602) gibi kavramlardan farklıdır ve kendine özgü bir yapısı vardır.

2.1. İş Talepleri ve İş Kaynakları Modeli

İş Talepleri ve İş Kaynakları Modeli, Talep-Kontrol Modeline (Karasek, 1979) dayanmaktadır (Demerouti et. al., 2001a, 2001b). Talep-Kontrol Modeli; bir tarafta yer alan psikolojik iş özellikleri ile diğer tarafta yer alan sağlık ve motivasyon arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışan bir modeldir. Psikolojik Talepler; zaman baskısı, zor görevler gibi çalışma çevresindeki stresörlerdir. İş Kontrolü ise çalışanların işleri ile ilgili karar alabilme düzeyleri ve iş üzerinde yeteneklerini kullanabilme özgürlüğüdür (Demerouti et. al., 2001b: 279).

İş talepleri, bir işin fiziksel, psikolojik, sosyal ve örgütsel açıdan sürdürülebilmesi için gerekli olan fiziksel ve psikolojik çabalar ve ayrıca fiziksel ve/veya psikolojik maliyetler ile ilişkilidir. İş talepleri esasında olumsuz olmasa da bu taleplerin çok fazla çaba harcanarak karşılanması sonucu iş stresörlerine dönüşebilmekte ve depresyon, anksiyete ve tükenmişlikle sonuçlanabilmektedir. İş kaynakları ise; (1) iş taleplerini ve iş talepleriyle ilgili olan fiziksel ve psikolojik maliyetleri azaltan, (2) işin amaçlarına ulaşmayı sağlayan, (3) kişisel gelişim ve öğrenmeyi teşvik eden fiziksel, psikolojik, sosyal ve örgütsel kaynaklardır. İş kaynakları iş talepleriyle başa çıkabilmenin ve işleri iyi yapabilmenin ötesinde, başlı başına önemlidir (Schaufeli ve Bakker, 2004: 296). Kaynaklar, örgüt düzeyinde; maaş, kariyer fırsatları, vb. kişilerarası ve sosyal ilişkiler düzeyinde; yönetici desteği, iş arkadaşlarının desteği, vb., örgütteki iş düzeyinde; rol açıklığı, kararlara katılım, vb. ve görev düzeyinde; performans geribildirimi, yetenek çeşitliliği, vb. olabilir. Genel olarak iş talepleri ile iş kaynakları ters korelasyon gösterir (Bakker et. al., 2007: 75).

III. Hastane Türü ve Lokasyonuna Göre Çalışmaya Tutkunluk

Bu araştırma kapsamında hastane türü olarak; Yataklı Tedavi Kurumları Yönetmeliği'nce tanımlanan "genel hastaneler", "özel dal hastaneleri" ve "eğitim ve araştırma hastaneleri" alınmıştır. Yataklı Tedavi Kurumları Yönetmeliği'ne göre bu hastaneler şu şekilde tanımlanmıştır (Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği, Maddde 5):

- a) "Genel hastaneler: Her türlü acil vak'a ile yaş ve cinsiyet farkı gözetmeksizin, bünyesinde mevcut uzmanlık dallarıyla ilgili

hastaların kabul edildiği ve ayaktan ve yatarak hasta muayene ve tedavilerinin yapıldığı en az 50 yataklı sağlık kurumlarıdır.

- b) *Özel dal hastaneleri: Belirli bir yaş ve cins grubu hastalar veya belirli bir hastalığa tutulanların yahut bir organ veya organ grubu hastalarının müşahede, muayene, teşhis, tedavi ve rehabilitasyonlarının yapıldığı sağlık kurumlarıdır.*
- c) *Eğitim ve araştırma hastaneleri: Öğretim, eğitim ve araştırma yapılan uzman ve yan dal uzmanların yetiştirildiği genel ve özel dal sağlık kurumlarıdır."*

Hastane türünün, hizmet kalitesi ve çalışanların stres düzeyi gibi değişkenler üzerindeki etkisini inceleyen çok sayıda araştırma mevcuttur. Örneğin; Yağcı ve Duman (2006: 229) hastane türüne göre algılanan hizmet kalitesini değerlendirdikleri çalışmalarında; devlet, üniversite ve özel hastaneleri karşılaştırmışlar ve yapılan analizlerde hizmet kalitesi boyutları ve genel memnuniyet düzeyleri bakımından en düşük değerlere devlet hastanelerinin, en yüksek değerlere de özel hastanelerin sahip olduklarını tespit etmişlerdir. Aynı şekilde Yaşa, (2012: 138-146) Adana ili sınırlarında hizmet sunumu yapan iki özel, iki devlet ve bir üniversite hastanesinde gerçekleştirmiş olduğu araştırmasında, algılanan hizmet kalitesinin hastane türüne göre farklılaştığını belirtmiştir.

Özen, (2011: 106-110), Zonguldak'ta iki devlet hastanesi, bir özel dal hastanesi ve bir EAH kapsamında yapmış olduğu araştırmasında, hemşirelerin stres düzeylerinin hastane türüne göre farklılaşma düzeyini incelemiştir. Hemşirelerin stres düzeyi puanlarında görev yaptıkları hastanelere göre aşırı iş yükü, sorumluluk, rol çatışması, iş yerinden ayrılamama, gelecek belirsizliği, iş doyumunda eksiklik, iş konusunda kaygılanma, psikolojik yakınmalar ve sağlık yakınmaları, şef destek eksikliği boyutlarında anlamlı bir fark olduğunu raporlamıştır. Sorumluluk boyutunda en yüksek stres düzeyi puanına EAH sahipken, aşırı iş yükü boyutunda en düşük stres düzeyi puanına bir devlet hastanesinin sahip olduğunu tespit etmiştir.

Bu çalışmada çalışmaya tutkunluk düzeyinin örnekleme ait sosyo-demografik özelliklere, mesleki özelliklere ve hastane türüne göre farklılaşacağı varsayılmaktadır:

H1: Yaş gruplarına göre çalışmaya tutkunluk düzeyi farklılık göstermektedir.

H2: Medeni duruma göre çalışmaya tutkunluk düzeyi farklılık göstermektedir.

H3: Eğitim durumuna göre çalışmaya tutkunluk düzeyi farklılık göstermektedir.

H4: Görev yapılan birime göre çalışmaya tutkunluk düzeyi farklılık göstermektedir.

H5: Nöbetli görev yapma durumuna göre çalışmaya tutkunluk düzeyi farklılık göstermektedir..

H6: Toplam deneyim gruplarına göre çalışmaya tutkunluk düzeyi farklılık göstermektedir.

H7: Hastane türüne göre çalışmaya tutkunluk düzeyi farklılık göstermektedir.

Ayrıca, bu araştırma kapsamında bir diğer bağımsız değişken olarak hastane lokasyonu incelenmiş ve hastane lokasyonu olarak Kırklareli ve İstanbul şehirleri seçilmiştir. İki şehre ait hasta yoğunluğunun göstergesi olabilecek bazı istatistikler Tablo 1’de gösterilmiştir. Tablo 1’e göre 10.000 kişiye düşen hastane yatağı sayısı İstanbul’da 23 iken, Kırklareli’de 25’tir. Kırklareli hastanelerinde yatak doluluk oranı %55, İstanbul hastanelerinde ise %65,6 ile bu oran daha yüksektir. Ortalama kalış süresi bakımından da İstanbul’daki sayılar daha yüksektir.

Tablo 1.
İstanbul ve Kırklareli’yle Ait Bazı Göstergeler

Göstergeler	İstanbul	Kırklareli
Hastane yatağı sayısı (10.000 kişiye düşen)	23	25
Yatak doluluk oranı	% 65,6	% 55
Ortalama kalış süresi (gün)	4	2,9

Kaynak: Sağlık Bakanlığı, Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2015, Ankara, 2016.

İki şehir arasındaki bu farklılıkların çalışmaya tutkunluk düzeyini etkileyeceği düşünülmektedir. Buradan yola çıkarak araştırma hipotezi şu şekilde belirlenmiştir:

H8: Hastanenin lokasyonuna göre çalışmaya tutkunluk düzeyi farklılık göstermektedir.

IV. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın örnekleme ait bilgiler verilmiştir. Ardından veri toplama aracı hakkında bilgiler verildikten sonra araştırma

verilerinin analizi ve çalışmaya tutkunluk ölçeğine ait faktör analizi sonuçları hakkında detaylı bilgiler verilmiştir.

4.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemini İstanbul'da yer alan üç eğitim ve araştırma hastanesi, iki devlet hastanesi, bir özel dal hastanesi ile Kırklareli'de yer alan bir devlet hastanesinde görev yapan hekim dışındaki 657 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Örneklemeye ait bilgiler Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2.
Sosyo-demografik ve Mesleki Özellikler

Sosyo-demografik özellikler		N	%	Mesleki özellikler		N	%
Yaş Grupları	18-25 yaş	161	24,5	Çalıştığı Birim	Acil	51	7,7
	26-33 yaş	226	34,5		Ameliyathane	41	6,2
	34-41 yaş	166	25,3		İdari birim	131	19,9
	42 ve üstü	103	15,7		Laboratuvar	20	3,0
	Toplam	656	100,0		Poliklinik	62	9,4
Cinsiyet	Kadın	496	75,5	Yataklı Servisler	266	40,4	
	Erkek	161	24,5	Yoğun bakım	88	13,4	
	Toplam	657	100,0	Toplam	659	100,0	
Medeni Durum	Bekâr	324	49,4	Çalışma Şekli	Nöbetli	417	63,3
	Evli	332	50,6		Nöbetsiz	238	36,1
	Toplam	656	100,0		Toplam	655	99,4
Eğitim Durumu	Lise	122	18,7	Toplam Çalışma Süresi	0-5 yıl	272	41,4
	Önlisans	159	24,3		6-11 yıl	142	21,6
	Lisans	333	51,0		12-17 yıl	71	10,8
	Lisansüstü	39	6,0		18-23 yıl	68	10,4
	Toplam	653	100,0		24 ve üzeri	104	15,8
				Toplam	657	100,0	

4.2. Veri Toplama Aracı

Sağlık personelinin çalışmaya tutkunluk düzeylerini ölçmek amacıyla Utrech Çalışmaya Tutkunluk (UWES) ölçeği kullanılmıştır. Schaufeli ve arkadaşları (2002: 77) tarafından geliştirilen ve ilk yapıldığında 24 sorudan oluşmakta olan bu ölçek sonra yine Schaufeli ve arkadaşları tarafından sadeleştirilerek 17 soruya indirilmiştir. Ölçek 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar sırası ile canlılık (vigor-6 soru), adanma (dedication-5

soru) ve yoğunlaşmadır (absorption-6) (Schaufeli et. al., 2002: 89). Orijinal ölçekteki 1, 4, 8, 12, 15 ve 17. sorular canlılık alt boyutunu, 2, 5, 7, 10 ve 13. sorular adanma alt boyutunu ve 3, 6, 9, 11, 14 ve 16. sorular yoğunlaşma alt boyutunu ifade etmektedir. “İşimi yaparken kendimi enerji dolu hissedirim” canlılık boyutuna, “İşim bana ilham verir” adanma boyutuna ve “Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini fark etmem” ifadesi ise yoğunlaşma boyutuna ait ifadelerdendir. UWES-17’nin orijinalinde 7’li Likert ölçeği kullanılmasına rağmen Türkiye genelinde bu uygulamanın çok yaygın olmaması ve katılımcıların 7’li ölçekte verecekleri cevapların çok güvenilir olmayabileceği kaygısı ile 6’lı Likert ölçeği üzerinden cevaplar toplanmıştır (1: Hemen Hemen Hiçbir zaman, 2: Nadiren, 3: Bazen, 4: Oldukça sık, 5: Sık sık ve 6: Hemen Hemen Her Zaman). Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Şahin, (2016: 52) tarafından yapılmıştır.

**Çalışmaya
Tutkunluk
Düzeyinin
Hastane Türü,
Hastane
Lokasyonu Ve
Bazı Sosyo-
Demografik-
Mesleki
Özelliklere
Göre
İncelenmesi**

171

4.3. Verilerin analizi

Yazıcıoğlu ve Erdoğan’a (2014: 246) göre bir veriyi analize başlamadan önce normal dağılıma uygunluğu kontrol edilmelidir. Araştırma verilerinin normal dağılıma uygunluğunu test etmek amacıyla veriye ait frekans dağılım tablosu ve histogramlarına bakılmalıdır. Histogramlar kabaca bize verilerin normal dağılıma uygun olduğunu göstermiştir. Histogram grafiklerinin yanı sıra verilerin normal dağılıma uygunluğunu analiz etmek için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine de bakılmıştır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan’a (2014: 246) göre özellikle çarpıklık değeri normallikle ilgili son derece yararlı bir parametredir. Kline (2011)’e göre çarpıklık değerinin 3’ün, basıklık değerinin ise 10’un üzerinde olmaması gerekmektedir (Akt: Yıldız, 2015: 72). Çalışmaya tutkunluk ölçeğine ait verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde; bütün değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri 2’nin altındadır ve dolayısıyla araştırma verilerinin normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür.

Tablo 3.
Çalışmaya Tutkunluk (UWES-17) Ölçeğinin AFA ve Güvenirlik Sonuçları

FAKTÖR 1: Canlılık ve Yoğunlaşma		
α : 0,896	Açıklanan Varyans %: 37,98	Faktör Katkısı
6. Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum. (Yoğunlaşma)		,650
7. İşim bana ilham verir. (Adanma)		,722
8. Sabah kalktığımda işe gitmeye istekli olurum. (Canlılık)		,743
9. Yoğun tempoda çalıştığımda kendimi mutlu hissedirim. (Yoğunlaşma)		,771
12. Çok uzun süre çalışmaya devam edebilirim. (Canlılık)		,722
13. İşim benim için gelişim fırsatlarıyla doludur. (Adanma)		,585
15. İşimde zihinsel olarak oldukça dayanıklıyım. (Canlılık)		,613
16. Kendimi işe çok kaptırdığım için işten kopmakta zorlanırım. (Yoğunlaşma)		,753
17. İşler yolunda gitmediği zamanlarda bile kararlı davranışımı sürdürürüm. (Canlılık)		,619
FAKTÖR 2: Adanma		
α : 0,788	Açıklanan Varyans %: 21,73	Faktör Katkısı
2. Yaptığım işin amaç ve anlamı vardır. (Adanma)		,900
3. Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini fark etmem. (Yoğunlaşma)		,679
10. Yaptığım işle gurur duyarım. (Adanma)		,769
Toplam Açıklanan Varyans: %59,709		
KMO Measure of Sampling Adequacy: 0,917		
Bartlett's Test of Sphericity: 0,0001		
α: 0,910		

Analizlere başlamadan önce çalışmaya tutkunluk ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçlarına bakılmıştır. Ölçeğin genelinin ve üç alt boyutunun Cronbach's Alpha katsayılarının güvenilir düzeylerde olduğu tespit edilmiştir (ölçek geneli=0,942; canlılık=0,865; adanma=0,845; yoğunlaşma=0,852). Sonrasında ise, kuramsal olarak tanımlanan ve daha önce geçerliliği kanıtlanmış olan "çalışmaya tutkunluk" ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile yapı geçerliliğine bakılmıştır. DFA ile ölçeğin orijinal faktör yapısının araştırma verileriyle uyum sağlamadığı tespit edildikten sonra Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır (Model uyum indeksleri: $X^2/sd=10,312$; $p=0,0001$; RMSEA= 0,119; NFI= 0,833; TLI= 0,819; CFI=0,846). Öncelikle açımlayıcı faktör analizine (AFA) verilerin

uygunluğu test edilmiş ve KMO değeri 0,917, Bartlett's Test değeri $p=0,0001$ olarak tespit edilmiştir. Bu değerler açımlayıcı faktör analizine verilerin uygunluğunu göstermektedir. Gerçekleştirilen analiz sonucunda orijinal ölçekle uyumlu olmayan iki faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. İki faktörlü yapı, toplam varyansın %59,709'unu açıklamaktadır. AFA'ya ilişkin sonuçlar Tablo 3'te verilmiştir. AFA sonucunda oluşan yapının geçerliliği DFA ile de test edilmiştir. DFA sonucunda model veriler ile uyumlu bulunmuştur ($X^2/sd=3,720$; $p=0,0001$; $RMSEA=0,074$; $NFI=0,937$; $TLI=0,937$; $CFI=0,953$).

Faktör analizi sonrasında değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla parametrik testlerden, ikili grupların karşılaştırılmasında Bağımsız Gruplarda t-Testi, çoklu gruplarda ise ANOVA testi kullanılmıştır. ANOVA testi sonucunda çoklu gruplar arasındaki istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşmayı incelemek amacıyla da Tukey testinden yararlanılmıştır. Analizler %95 güven aralığında ($p=0,05$) gerçekleştirilmiştir.

V. Bulgular

Bu bölümde hipotez testlerine ait bulgulara yer verilmiştir. Öncelikle, çalışmaya tutkunluk düzeyinin sağlık çalışanlarının sosyo-demografik ve mesleki özelliklerine göre anlamlı olarak farklılaşma düzeyine ilişkin bulgular; ardından, hastane türü ve hastane lokasyonuna göre çalışmaya tutkunluk düzeyinin anlamlı olarak farklılaşma durumuna ilişkin bulgular verilmiştir.

5.1. Sosyo-demografik ve Mesleki Özelliklere Göre Hastane Türü, Lokasyonu ve Çalışmaya Tutkunluk Düzeyi

Araştırmaya katılan sağlık personelinin çalışmaya tutkunluk düzeyleri, yaş gruplarına, medeni durumlarına, eğitim durumlarına, toplam deneyim gruplarına, görev yaptıkları birimlere ve nöbetli görev yapma durumlarına göre anlamlı olarak farklılık göstermektedir.

Çalışmaya Tutkunluk Düzeyinin Hastane Türü, Hastane Lokasyonu Ve Bazı Sosyo-Demografik-Mesleki Özelliklere Göre İncelenmesi

174

Tablo 4.
Çalışmaya Tutkunluk Düzeyinin Yaşa Göre Karşılaştırılması

Çalışmaya Tutkunluk ve Alt boyutları	Yaş Grupları	N	Ort.	S.S.	F	p	Fark
Adanma	18-25 yaş	161	4,49	1,09			
	26-33 yaş	226	4,57	1,07			(18-25)-(34-41)
	34-41 yaş	166	4,84	1,15	6,89	0,000	(18-25)-(≥42)
	≥42 yaş	103	5,11	0,84			(26-33)-(≥42)
	Toplam		656	4,79	1,09		
Canlılık ve Yoğunlaşma	18-25 yaş	161	3,45	1,03			
	26-33 yaş	226	3,52	1,07			(18-25)-(34-41)
	34-41 yaş	166	3,85	1,19	6,45	0,000	(18-25)-(≥42)
	≥42 yaş	103	3,99	1,13			(26-33)-(≥42)
	Toplam		656	3,66	1,12		
Genel Ortalama	18-25 yaş	161	3,71	0,97			
	26-33 yaş	226	3,78	0,99			(18-25)-(34-41)
	34-41 yaş	166	4,1	1,11	7,53	0,000	(18-25)-(≥42)
	≥42 yaş	103	4,27	0,98			(26-33)-(≥42)
	Toplam		656	3,92	1,04		

Araştırma hipotezlerinden H1'i test ettiğimizde; çalışmaya tutkunluk düzeyinin yaş gruplarına göre anlamlı olarak farklılaştığı belirlenmiştir (Tablo 4). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Tukey testine göre, 18-25 yaş grubunda yer alan personelin çalışmaya tutkunluk düzeyleri 34-41 yaş grubu ve 42 ve üstü yaş grubunda yer alan personelin çalışmaya tutkunluk düzeylerinden daha düşük düzeydedir ($p < 0,01$). Ayrıca, 26-33 yaş grubunda bulunan personelin çalışmaya tutkunluk düzeyleri 42 ve üstü yaş grubunda yer alan personelin çalışmaya tutkunluk düzeylerinden daha düşük düzeydedir ($p < 0,05$).

Çalışmaya tutkunluk düzeyinin genel ve alt boyutlarının ortalamasının medeni duruma göre farklılaşma durumunu incelediğimizde; evli olan sağlık personelinin çalışmaya tutkunluk düzeylerinin bekâr olan çalışanlardan anlamlı olarak yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5). Bu bulgudan hareket edilerek H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5.
Çalışmaya Tutkunluk Düzeyinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Çalışmaya Tutkunluk ve Alt boyutları	Medeni Durum	N	Ort.	S.S.	t	p
Adanma	Bekâr	324	4,58	1,08	-3,109	0,002
	Evli	332	4,84	1,08		
Canlılık ve Yoğunlaşma	Bekâr	324	3,55	1,05	-2,631	0,009
	Evli	332	3,78	1,17		
Genel Ortalama	Bekâr	324	3,81	0,98	-2,952	0,003
	Evli	332	4,04	1,08		

Tablo 6’da görüldüğü üzere, katılımcıların eğitim durumuna göre çalışmaya tutkunluk düzeyleri farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). Araştırmanın H3 hipotezi de kabul edilmiştir. Yapılan post hoc analizi sonuçlarına göre, lisans mezunu olan personelin çalışmaya tutkunluk düzeyinin lise mezunu ve ön lisans mezunu olan personele göre daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir ($p < 0,05$).

Tablo 6.
Çalışmaya Tutkunluk Düzeyinin Eğitim Düzeyine Göre Karşılaştırılması

Çalışmaya Tutkunluk ve Alt boyutları	Eğitim Durumu	N	Ort.	S.S.	F	p	Fark
Adanma	Lise	122	4,95	1,04			
	Ön lisans	159	4,91	0,96			Lisans-Lise
	Lisans	333	4,55	1,10	6,97	0,00	Lisans-Ön lisans
	Lisansüstü	39	4,47	1,34			
	Toplam	653	4,71	1,09			
Canlılık ve Yoğunlaşma	Lise	122	3,84	1,24			
	Ön lisans	159	3,84	1,13			Lisans-Lise
	Lisans	333	3,5	1,07	4,83	0,00	Lisans-Ön lisans
	Lisansüstü	39	3,74	0,99			
	Toplam	653	3,66	1,12			
Genel Ortalama	Lise	122	4,12	1,11			
	Ön lisans	159	4,11	1,02			Lisans-Lise
	Lisans	333	3,76	1,00	5,9	0,00	Lisans-Ön lisans
	Lisansüstü	39	3,92	0,98			
	Toplam	653	3,92	1,04			

Çalışmaya Tutkunluk Düzeyinin Hastane Türü, Hastane Lokasyonu Ve Bazı Sosyo-Demografik-Mesleki Özelliklere Göre İncelenmesi

Tablo 7’de sağlık personelinin görev yaptıkları birime göre çalışmaya tutkunluk düzeylerinin farklılık gösterme durumu verilmiştir. Adanma alt boyutu dışında canlılık ve yoğunlaşma alt boyutu ile çalışmaya tutkunluk genel ortalamasının çalışılan birime göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p < 0,01$). Dolayısıyla H4 hipotezi kabul edilmiştir. Yapılan Tukey testi sonucuna göre, polikliniklerde ve idari birimlerde görev yapan personelin çalışmaya tutkunluk düzeyleri diğer birimlerde görev yapan personelin çalışmaya tutkunluk düzeylerinden daha yüksektir ($p < 0,05$). Bununla birlikte, polikliniklerde ve idari birimlerde görev yapan personelin çalışmaya tutkunluk düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Tablo 7.

Çalışmaya Tutkunluk Düzeyinin Birimlere Göre Karşılaştırılması

Çalışmaya Tutkunluk ve Alt boyutları	Birimler	N	Ort.	S.S.	F	p	Fark
Adanma	Acil	51	4,58	1,07	2,02	0,06	
	Ameliyathane	41	4,65	0,96			
	İdari Birimler	131	4,9	1,08			
	Laboratuvar	20	4,53	1,35			
	Poliklinik	62	4,97	1,12			
	Yataklı Servisler	266	4,62	1,11			
	Yoğun bakım	88	4,58	0,97			
	Toplam	659	4,70	1,09			
Canlılık ve Yoğunlaşma	Acil	51	3,503	1,06	7,717	0,00	Acil-İdari b.
	Ameliyathane	41	3,306	0,98			Ameliyath-İdari b.
	İdari Birimler	131	4,173	1,10			Lab.-İdari b.
	Laboratuvar	20	3,256	1,09			Yat.serv-İdari b.
	Poliklinik	62	3,875	1,23			Yoğunb.-İdari b.
	Yataklı Servisler	266	3,546	1,08			Acil-Polk.
	Yoğun bakım	88	3,436	1,05			Ameliyath-Polk.
	Toplam	659	3,660	1,12			Lab.-Polk.
						Yat.serv-Polk.	
						Yoğunb.-Polk.	

Tablo 7. Devamı

Çalışmaya Tutkunluk ve Alt boyutları	Birimler	N	Ort.	S.S.	F	p	Fark
Genel Ortalama	Acil	51	3,773	0,98	6,7	0,00	Acil-İdari b.
	Ameliyathane	41	3,642	0,92			Ameliyath-İdari b.
	İdari Birimler	131	4,356	1,00			Lab.-İdari b.
	Laboratuvar	20	3,575	1,06			Yat.serv-İdari b.
	Poliklinik	62	4,149	1,15			Yoğunb.-İdari b.
	Yataklı Servisler	266	3,816	1,01			Acil-Polk.
	Yoğun bakım	88	3,723	0,96			Ameliyath-Polk..
	Toplam	659	3,921	1,04			Lab.-Polk.
						Yat.serv-Polk.	
						Yoğunb.-Polk.	

Çalışmaya Tutkunluk Düzeyinin Hastane Türü, Hastane Lokasyonu Ve Bazı Sosyo-Demografik-Mesleki Özelliklere Göre İncelenmesi

Sağlık personelinin çalıştığı birimlerin yanı sıra, nöbetli ve nöbetsiz çalışma durumlarına göre de çalışmaya tutkunluk düzeylerinin istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılık gösterdiği belirlenmiştir (Tablo 8). Buna göre H5 hipotezi kabul edilmektedir. Nöbetsiz çalışan sağlık personelinin nöbetli çalışan sağlık personeline göre çalışmaya tutkunluk ve alt boyutlarının ortalaması daha yüksek bulunmuştur ($p < 0,05$).

Tablo 8.

Çalışmaya Tutkunluk Düzeyinin Çalışma Şekline Göre Karşılaştırılması

Çalışmaya Tutkunluk ve Altboyutları	Çalışma Şekli	N	Ort.	S.S.	t	p
Adanma	Nöbetli	417	4,63	1,04	-2,23	0,03
	Nöbetsiz	238	4,83	1,14		
Canlılık ve Yoğunlaşma	Nöbetli	417	3,51	1,10	-4,74	0,000
	Nöbetsiz	238	3,93	1,08		
Genel Ortalama	Nöbetli	417	3,79	1,01	-4,42	0,000
	Nöbetsiz	238	4,15	1,02		

Son olarak, sağlık personelinin toplam deneyim süresine göre çalışmaya tutkunluk ve alt boyutlarının ortalamasında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık bulunmuştur (Tablo 9). Araştırmanın H6 hipotezi de kabul edilmiştir. Yapılan Tukey testi sonucunda, 24 yıl ve üzerinde deneyime sahip olan sağlık personelinin çalışmaya tutkunluk düzeyleri 5 yıl ve altında deneyime sahip olanların ve 6-11 yıl deneyime sahip olanların çalışmaya tutkunluk düzeylerinden daha yüksektir ($p < 0,05$).

Çalışmaya Tutkunluk Düzeyinin Hastane Türü, Hastane Lokasyonu Ve Bazı Sosyo-Demografik-Mesleki Özelliklere Göre İncelenmesi

Tablo 9.
Çalışmaya Tutkunluk Düzeyinin Toplam Deneyime Göre Karşılaştırılması

Çalışmaya Tutkunluk ve Altboyutları	Toplam Deneyim	N	Ort.	S.S.	F	p	Fark
Adanma	≤5 yıl	272	4,54	1,10			
	6-11 yıl	142	4,6	1,06			
	12-17 yıl	71	4,78	1,12	6,68	0,000	(≤5)-(≥24)
	18-23 yıl	68	4,82	1,17			(6-11)-(≥24)
	≥24 yıl	104	5,15	0,83			
	Toplam	657	4,70	1,08			
Canlılık ve Yoğunlaşma	≤5 yıl	272	3,47	1,02			
	6-11 yıl	142	3,55	1,14			
	12-17 yıl	71	3,79	1,17	6,81	0,000	(≤5)-(≥24)
	18-23 yıl	68	4,04	1,13			(6-11)-(≥24)
	≥24 yıl	104	3,97	1,14			
	Toplam	657	3,66	1,11			
Genel Ortalama	≤5 yıl	272	3,73	0,95			
	6-11 yıl	142	3,81	1,08			
	12-17 yıl	71	4,04	1,09	7,53	0,000	(≤5)-(≥24)
	18-23 yıl	68	4,23	1,09			(6-11)-(≥24)
	≥24 yıl	104	4,27	0,99			
	Toplam	657	3,92	1,03			

5.2. Hastane Türüne göre Çalışmaya Tutkunluk Düzeyi

Hastane türüne göre (devlet, EAH ve özel dal hastanesi) çalışmaya tutkunluk ve alt boyutlarının düzeyinin anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Tablo 10). Devlet hastanelerinde çalışan sağlık personelinin çalışmaya tutkunluk düzeylerinin eğitim ve araştırma hastanelerinde ve özel dal hastanesinde çalışan sağlık personelinin anlamlı

olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın H7 hipotezi de kabul edilmiştir.

Tablo 10.
Çalışmaya Tutkunluk Düzeyinin Hastane Türlerine Göre Karşılaştırılması

Çalışmaya Tutkunluk ve Altboyutları	Hastane Türleri	N	Ort.	S.S.	F	p	Fark
Adanma	Devlet Hastaneleri	246	5,06	1,01			
	Eğitim ve Araştırma Hastaneleri	361	4,45	1,10	24,89	0,000	DH-EAH DH-ÖDH
	Özel Dal Hastaneleri	52	4,73	0,91			
	Toplam	659	4,70	1,09			
Canlılık ve Yoğunlaşma	Devlet Hastaneleri	246	4,01	1,18			
	Eğitim ve Araştırma Hastaneleri	361	3,44	1,03	20,35	0,000	DH-EAH DH-ÖDH
	Özel Dal Hastaneleri	52	3,49	1,03			
	Toplam	659	3,65	1,12			
Genel Ortalama	Devlet Hastaneleri	246	4,27	1,08			
	Eğitim ve Araştırma Hastaneleri	361	3,69	0,96	24,65	0,000	DH-EAH DH-ÖDH
	Özel Dal Hastaneleri	52	3,8	0,89			
	Toplam	659	3,92	1,04			

Not: DH: Devlet Hastanesi, EAH: Eğitim ve Araştırma Hastanesi, ÖDH: Özel Dal Hastanesi

5.3. Hastane Türüne ve Lokasyonuna göre Çalışmaya Tutkunluk Düzeyi

Hastane lokasyonuna göre çalışmaya tutkunluk düzeyinin farklılık gösterme durumu test edilmiştir. Bu test ile birlikte hastane türüne göre çalışmaya tutkunluk düzeyinde belirlenen anlamlı farklılığın Kırklareli' de bulunan devlet hastanesinden kaynaklandığı saptanmıştır. Tablo 11'e göre, İstanbul'da yer alan üç hastane türünde çalışmaya tutkunluk düzeyinde

Çalışmaya Tutkunluk Düzeyinin Hastane Türü, Hastane Lokasyonu Ve Bazı Sosyo-Demografik-Mesleki Özelliklere Göre İncelenmesi

179

Çalışmaya Tutkunluk Düzeyinin Hastane Türü, Hastane Lokasyonu Ve Bazı Sosyo-Demografik-Mesleki Özelliklere Göre İncelenmesi

180

anlamli farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Kırklareli 'de yer alan devlet hastanesinde çalışan sağlık personelinin İstanbul'da yer alan hastanelerde çalışan sağlık personeline oranla çalışmaya tutkunluk düzeyleri anlamlı olarak yüksek bulunmuştur ($p < 0,01$). Araştırmanın H8 hipotezi de kabul edilmiştir.

Tablo 11.
Çalışmaya Tutkunluk Düzeyinin Hastane Lokasyonu ve Türlerine Göre Karşılaştırılması

Çalışmaya Tutkunluk ve Altboyutları	Hastane Lokasyonu ve Türleri	N	Ort.	S.S.	F	p	Fark
Adanma	Devlet Hastanesi (Kırklareli)	172	5,24	0,96			K.DH-İ.DH K.DH-İ.EAH K.DH-İ.ÖDH
	Devlet Hastanesi (İstanbul)	74	4,63	0,99			
	EAH (İstanbul)	361	4,45	1,10	22,95	0,00	
	Özel Dal Hast. (İstanbul)	52	4,73	0,91			
	Toplam	659	4,71	1,09			
Canlılık ve Yoğunlaşma	Devlet Hastanesi (Kırklareli)	172	4,2	1,18			
	Devlet Hastanesi (İstanbul)	74	3,54	1,06			K.DH-İ.DH K.DH-İ.EAH K.DH-İ.ÖDH
	EAH (İstanbul)	361	3,44	1,03	20,53	0,00	
	Özel Dal Hast. (İstanbul)	52	3,49	1,03			
	Toplam	659	3,65	1,12			

Tablo 11. Devamı

Genel Ortalama	Devlet	172	4,46	1,07			
	Devlet	74	3,81	0,96			K.DH-İ.DH
	EAH	361	3,69	0,96	24,46	0,00	K.DH-İ.EAH
	Özel Dal	52	3,8	0,89			K.DH-İ.ÖDH
	Toplam	659	3,92	1,04			

Not: K.DH: Devlet Hastanesi (Kırklareli), İ.DH: Devlet Hastanesi (İstanbul), İ.EAH: Eğitim ve Araştırma Hastanesi (İstanbul), İ.ÖDH: Özel Dal Hastanesi (İstanbul)

Çalışmaya Tutkunluk Düzeyinin Hastane Türü, Hastane Lokasyonu Ve Bazı Sosyo-Demografik-Mesleki Özelliklere Göre İncelenmesi

181

VI. SONUÇ

Çalışmaya tutkunluk düzeyi, sağlık personelinin sosyo-demografik ve mesleki özelliklerine göre anlamlı olarak farklıdır. Yaş ve toplam deneyim arttıkça çalışmaya tutkunluk düzeyinin de arttığı belirlenmiştir. Evli olan sağlık personelinin çalışmaya tutkunluk düzeyi bekârlara oranla daha yüksek iken, lisans mezunu olan sağlık personelinin çalışmaya tutkunluk düzeyi anlamlı olarak daha düşük bulunmuştur. Çalışma koşulları olarak, nöbetsiz çalışılan idari birimler ve polikliniklerde görev yapan sağlık personelinin çalışmaya tutkunluk düzeyi daha yüksektir. Ayrıca, çalışmaya tutkunluk düzeyinin hastane türüne göre de anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir ($p<0,01$). Devlet hastanesinde görev yapan sağlık personelinin $4,27\pm 1,07$ ortalama ile hem eğitim araştırma hastanelerinde hem de özel dal hastanelerinde görev yapan sağlık personelinin (sırasıyla $3,69\pm 0,96$ ve $3,80\pm 0,89$) anlamlı olarak çalışmaya tutkunluk düzeyinin yüksektir. Hastane lokasyonu açısından çalışmaya tutkunluk düzeyi incelendiğinde ise Kırklareli 'deki hastanede görev yapan sağlık personelinin $4,46\pm 1,06$ ortalama ile İstanbul'daki hastanelerde görev yapan sağlık personelinin anlamlı olarak daha yüksek ortalamaya sahip olduğu saptanmıştır ($p<0,01$; İstanbul devlet hastaneleri $3,81\pm 0,95$; İstanbul eğitim ve araştırma hastaneleri $3,69\pm 0,96$; İstanbul özel dal hastanesi $3,80\pm 0,89$). Sonuç olarak, çalışmaya tutkunluk düzeyinin hastane lokasyonuna göre anlamlı olarak farklılaştığı ancak aynı şehirde yer alan hastane türüne göre anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

VII. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Bu çalışma kapsamında test edilen hipotezler, belirlenen ölçüm araçları ile belirlenen örneklem ve zaman kapsamında incelenerek sınırlandırılmıştır. Çalışmaya tutkunluğu etkileyen çok sayıda farklı değişken olduğu bilinmektedir. Ancak bu araştırma kapsamında bütün bu değişkenlerin araştırma modeline dâhil edilmesi mümkün olmadığından, bu

değişkenlerin etkileri göz ardı edilerek, araştırma sınırlandırılmıştır. Ayrıca; çalışmaya tutkunluk düzeyinin belirlenmesinde çalışanların kendilerinden alınan bilgilere başvurulmuştur. Dolayısıyla sosyal açıdan istenen yanıtları verme isteği nedeniyle, verilerde ortaya çıkan sosyal arzu edilebilirlik sorunu da bu araştırmanın diğer bir sınırlılığıdır.

KAYNAKÇA

- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4): 265-269.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E. ve Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands are High. *Journal of Educational Psychology*, 99(2): 274-284.
- Christian, M. S., Garza, A. S. ve Slaughter, J. E. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review and Test of Its Relations with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 64(1): 89-136.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Janssen, P. P. ve Schaufeli, W. B. (2001b). Burnout and Engagement at Work as a Function of Demands and Control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(4): 279-286.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W. B. (2001a). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3): 499-512.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. ve Hayes, T. L. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2): 268-279.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, 33(4): 692-724.
- Kahn, W. A. (1992). To Be Fully There: Psychological Presence at Work. *Human Relations*. 45(4): 321-349.
- Karasek, R. A. (1979). Job Desicion Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign, *Administrative Science Quarterly*, 24(2): 285-308.
- Kline, R. B., (2011). "Principles and Practice of Structural Equation Modelling", 3rd edition, NY: Guilford Press.
- Macey, W. H. ve Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1): 3-30.
- Maslach, C., ve Leiter, M. P. (1997). The Truth about Burnout. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., ve Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1): 397-422.

- Newman, D. A. ve Harrison, D. A. (2008). Been There, Bottled That: Are State and Behavioral Work Engagement New and Useful Construct "Wines"? *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1): 31-35.
- Özen, H. Ö. (2011). Üniversite ve Devlet Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Stres Düzeylerinin Karşılaştırılması: Zonguldak Örneği. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Zonguldak: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Rich, B. L., Lepine, J. A. ve Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3): 617-635.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4): 655-684.
- Sağlık Bakanlığı. (2016). Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2015, Ankara.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7): 600-619.
- Schaufeli, W. B. ve Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3): 293-315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. ve Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1): 71-92.
- Şahin, S. (2016). İş-Yaşam Dengesinin İş Performansına Etkisinde Çalışmaya Tutkunluğun Aracı Rolü: Hastanelerde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yağcı, M. İ. ve Duman, T. (2006). Hizmet Kalitesi-Müşteri Memnuniyeti İlişkisinin Hastane Türlerine Göre Karşılaştırılması: Devlet, Özel ve Üniversite Hastaneleri Uygulaması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(2): 218-238.
- Yaşa, E. (2012). Sağlık Sektöründe Hizmet Kalitesi, Müşteri Memnuniyeti ve Bağlılık İlişkisi: Devlet, Özel ve Üniversite Hastaneleri Karşılaştırılması. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği, (1983). 8/5319 Sayılı Resmi Gazete, (13.1.1983, Sayı: 1927 Mük.).
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri-SPSS Uygulamalı*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldız, B. (2015). The Antecedents of Constructive and Destructive Deviant Workplace Behaviors", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.