

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE İŞE BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Mustafa NAL* , Ekrem SEVİM** 

ÖZET

İşe bağlılık kavramı çalışanların organizasyona katkı sağlayacak pozitif davranışlarından biridir. İşe bağlılığı yüksek çalışanların, işlerine karşı daha enerjik ve etkili iş yapma gibi duygulara sahip oldukları, ayrıca işlerini en iyi şekilde yapabileceklerini hissettikleri söylenebilir. Çeşitli sosyo-demografik özelliklerin işe bağlılığı önemli derecede etkilediği düşünülmektedir. Çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının işe bağlılık düzeylerinin sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya koyulmasıdır. Araştırma kapsamında Samsun ve Ordu illerinde görev yapan 271 sağlık çalışanına e-anket yoluyla ulaşılmıştır. Araştırma bulgularına göre, sağlık çalışanlarının; medeni durum, kurum türü, eğitim düzeyi, çalışma vardiyası ve toplam çalışma süresine göre işe bağlılık düzeyleri arasında anlamlı fark ($p<0,05$) olduğu tespit edilmiştir. Ancak sağlık çalışanlarının cinsiyet, yaş, meslek ve halen görev yaptığı kurumdaki çalışma sürelerine göre işe bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşe bağlılık, Sağlık çalışanları, Sağlık yönetimi

EXAMINATION OF HEALTHCARE EMPLOYEES WORK ENGAGEMENT LEVELS ACCORDING TO DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS

ABSTRACT

The concept of work engagement is one of the positive behaviors of employees that will contribute to the organization. It can be said that employees who are highly work engagement have feelings of doing more energetic and effective work towards their jobs and also feel that they can do their jobs in the best way. Various sociodemographic characteristics are thought to have a significant effect on work engagement. The aim of this study was to determine whether the level of work engagement of healthcare employees differed according to sociodemographic characteristics. Within the scope of the research, 271 health workers working in Samsun and Ordu were reached via e-survey. As a result of the research, it was found that there was a significant difference ($p<0,05$) between the levels of work engagement of healthcare employees according to marital status, type of institution, educational level, work shift and total working time. However, it was found that there is no significant difference between health care workers' gender, age, occupation and job engagement levels according to their working time in the institution.

Keywords: Work engagement, Healthcare employees, Healthcare management

Geliş Tarihi / Received: 31.10.2019

Kabul Tarihi / Accepted: 20.12.2019

* Dr. Öğr. Üyesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Dinar Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu

** Dr. Öğr. Üyesi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü

Sorumlu Yazar / Corresponding Author: Mustafa Nal, mustafanal@aku.edu.tr

GİRİŞ

Birçok kurum için sahip olduğu en önemli unsurlardan birisi insan kaynağıdır. Ancak bu insan kaynağı, yer aldığı organizasyon içinde olumlu ya da olumsuz bir takım örgütsel davranışlar içinde bulunabilir. Yöneticiler ise çalışanlardan organizasyona katkı sağlayacak pozitif davranışlar göstermelerini arzularlar. Çalışanların organizasyona katkı sağlayacak pozitif davranışlardan en önemlilerinden biri ise *işe bağlılık* davranışıdır.

İşe bağlılık kavramı İngilizce literatürde “work engagement” ve “job engagement” olarak yer almaktadır. Türkçe literatürde ise “işe bağlılık”, “işe engaje olma”, “işe adanma” ve “işe gönülden adanma” gibi kavramların kullanıldığı görülmektedir.

İşe bağlılık, ilk olarak William A. Kahn tarafından tanımlanmıştır. Kahn işe bağlılığı, “*kişinin işini yaptığı sırada kendini hem fiziksel, hem bilişsel, hem de duygusal olarak işine vermesi*” olarak tanımlamıştır (Kahn, 1990:694). Daha sonra Schaufeli et al., (2002) işe bağlılığı, “*bireylerin işle ilgili faaliyetleri gerçekleştirme, enerjik ve etkili olma ve işin bireylerden talep ettiği talepleri yerine getirme kabiliyeti*” olarak tanımlanmıştır.

Tükenmişlik yaşayan çalışanların aksine işine bağlı çalışanlar, işine karşı daha enerjik ve etkili bir duyguya sahiptirler ve işlerini en iyi şekilde yapabileceklerini hissederler (Schaufeli, et al., 2008:176). Bu nedenle işe bağlılık, tükenmişliğin pozitif antitezi olduğu düşünülmektedir (Schaufeli, 2012). Maslach, Schaufeli & Leiter, (2001) işe bağlılığı; tükenmişliğin zıddı olarak ele almış ve tükenmişliği de işe bağlılığın erozyona uğramış hali olarak tanımlamışlardır. Ayrıca, Maslach & Leiter, (2008) çalışan bağlılığının seviyesini belirlemek için tükenmişlik düzeyini ölçmenin yeterli olduğunu savunmaktadırlar.

İşe bağlılık; dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olmak üzere üç boyutu kapsamaktadır. Dinçlik boyutu, çalışırken enerji seviyesi yüksek, zihinsel olarak dayanıklı olma, çaba gösterme isteği ve kolayca yorulmama özelliklerini ifade eder. Adanmışlık boyutu, şevk, ilham, övgü ve mücadele etme kavramlarını kapsar ve kişinin işine ilişkin güçlü bir bağlılık ve önem duyması anlamını taşır. Yoğunlaşma boyutu ise, çalışma esnasında yapılan işe tam olarak odaklanmayı ve mutlu bir şekilde çalışmaya dalmayı ifade eder (Schaufeli et al., 2002: 74-75).

Son araştırmalar, olumlu duygular yaşayan çalışanların daha üretken olduklarını göstermektedir (Schaufeli & Van Rhenen, 2006). İşe bağlılık duygusu içinde olan çalışanlar motivasyonu yüksek bir şekilde çalışır ve iş doyumunu yüksek olur (Robert ve Davenport, 2002). Çalışanların örgütsel ortamda işe bağlılık davranışı göstermesi, kişisel ve örgütsel başarıya katkıda bulunmaları şeklindedir (Kanten, 2012). İşe bağlılığı yüksek olan çalışanların; psikolojik sermayeleri yüksek, kendi kaynaklarını yaratan, daha iyi performans gösteren ve mutlu çalışanlar oldukları görülmüştür (Bakker et al., 2011). Ayrıca,

işe bağlılığın, yapılan işin kalitesi, işe özen, deneyim, yaratıcılık ve çalışan sağlığı üzerinde etkisi vardır (Keser ve Yılmaz, 2018).

Yapılan literatür incelemesinde, sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine göre işe bağlılık düzeyini araştıran çok fazla çalışma olmadığı görülmüştür. Bu eksikliğin giderilmesine katkı sağlamak amacıyla bu araştırmanın yapılmasına karar verilmiştir. Bu araştırma sağlık çalışanlarının işe bağlılık düzeylerinin sosyo-demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır.

GEREÇ YÖNTEM

Araştırmada veri toplamak için anket yöntemi kullanılmıştır. Anket elektronik ortamda hazırlanmış ve katılımcılara internet aracılığıyla ulaştırılmıştır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine ait ifadeler, ikinci bölümde işe bağlılık ölçeğine dair ifadeler bulunmaktadır. Katılımcıların işe bağlılık düzeylerini ölçmek için; Schaufeli et al., (2002) tarafından geliştirilen ve Eryılmaz ve Doğan (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan “İşe Bağlılık Ölçeği (UWES-TR)” kullanılmıştır. Ölçek 17 maddeden oluşan 5’li likert tipindedir ve “1-Hiç uygun değil; 2-Uygun değil; 3-Biraz uygun; 4-Uygun; 5-Tamamen uygun” şeklinde puanlandırılmıştır. İşe bağlılık ölçeği üç boyuttan (dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma) oluşmakta olup, yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0,93 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir. Araştırmanın veri toplama süreci 01 Şubat- 30 Nisan 2019 tarihleri arasında kapsamaktadır.

Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın evrenini Samsun ve Ordu illerindeki yaklaşık 8.000 sağlık çalışanı (sağlık hizmetleri sınıfında çalışan; hekim, hemşire vb.) oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü olarak % 95 güven düzeyinde ve % 5 hata payı ile 367 kişiye ulaşılması hedeflenmiştir. Örnekleme yöntemi olarak kolayda örneklem ve kartopu örneklem yöntemleri kullanılmıştır. Bu kapsamda hazırlanan anket formları 400 kişiye e-anket yoluyla gönderilmiştir. İkinci tur hatırlatma sonrasında 271 adet kullanılabilir anket formu elde edilmiştir.

Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri şunlardır:

H1: Cinsiyete göre işe bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir fark vardır.

H2: Medeni duruma göre işe bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir fark vardır.

H3: Kurum türüne göre işe bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir fark vardır.

H4: Yaş gruplarına göre işe bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir fark vardır.

H5: Eğitim düzeyine göre işe bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir fark vardır.

H6: Mesleğe göre işe bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir fark vardır.

H7: Çalışma vardiyasına göre işe bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir fark vardır.

H8: Toplam çalışma süresine göre işe bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir fark vardır.

H9: Halen çalıştığı kurumdaki çalışmaya süresine göre işe bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir fark vardır.

BULGULAR

Sosyo-demografik Özelliklere Ait Bulgular

Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ait bulgular Tablo 1’de gösterilmiştir. Araştırma bulgularına göre katılımcıların; %63,5’i kadın, %36,5’i erkek; %8,1’i 16-25 yaş, %42,1’i 26-35 yaş, %49,8’i 35 ve üzeri yaş grubunda; %8,5’i lise, %14,8’i ön lisans, %47,2’si lisans, %24’ü yüksek lisans, %5,5’i doktora mezunu; %66,4’ü evli, %33,6’sı bekar; %50,9’u hemşire, %9,6’sı sağlık memuru, %6,6’sı tıbbi sekreter, %4,4’ü ebe, % 3,7’si hekim, %24,7’si diğer sağlık personeli; %56,8’i sadece gündüz, %1,8’i sadece gece, %41,3’ünün gece ve gündüz vardiyalarında çalıştığı belirlenmiştir. Katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre dağılımı ise; %60,5’i 11 yıl ve daha fazla süre, %28’i 5-10 yıl, %8,5’ %3’ü 0-1 yıl olarak saptanmıştır. Katılımcıların halen çalıştığı kurumdaki çalışma sürelerine göre dağılımı ise; %36,9’u 5-10 yıl, %27,ü 11 yıl ve üzerinde, %20,7’si 2-4 yıl, %15,1’i 0-1 yıl olarak tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların %81,9’unun kamu kurumlarında, %18,1’inin ise özel sektörde çalıştığı belirlenmiştir.

Tablo 1. Demografik özelliklere ait bulgular

Demografik özellikler		n	%
Cinsiyet	Kadın	172	63,5
	Erkek	99	36,5
Yaş	16-25	22	8,1
	26-35	114	42,1
	35 yaş ve üstü	135	49,8
Eğitim Düzeyi	Lise	23	8,5
	Ön lisans	40	14,8
	Lisans	128	47,2
	Yüksek lisans	65	24,0
	Doktora	15	5,5
Medeni durum	Bekâr	91	33,6
	Evli	180	66,4
Meslek	Hemşire	138	50,9
	Sağlık memuru	26	9,6
	Tıbbi Sekreter	18	6,6
	Ebe	12	4,4
	Hekim	10	3,7
	Diğer sağlık personeli	67	24,7
Çalışma vardiyası	Gündüz	154	56,8
	Gece	5	1,8
	Gece ve gündüz	112	41,3
Halen çalıştığı kurumdaki çalışma süresi	0-1 yıl	41	15,1
	2-4 yıl	56	20,7
	5-10 yıl	100	36,9
	11 yıl ve üstü	74	27,3
Toplam çalışma süresi	0-1 yıl	8	3,0
	2-4 yıl	23	8,5
	5-10 yıl	76	28
	11 yıl ve üstü	164	60,5
Kurum türü	Kamu	222	81,9
	Özel	49	18,1
TOPLAM		271	100

Hipotezlere Ait Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının cinsiyet, medeni durum ve kurum türüne göre işe bağlılık puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek için bağımsız örneklem t testi analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda cinsiyete göre işe bağlılık puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı ($p > 0,05$) tespit edilmiştir (Tablo 2). Bu sonuca göre H1 hipotezi ret edilmiştir.

Katılımcıların medeni durumlarına göre işe bağlılık puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu; evli bireylerin (ortalama = 3,66), bekâr bireylere (ortalama = 3,44) göre işe bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Bu sonuca göre H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışanların kurum türüne göre işe bağlılık düzeylerinin tespiti amacıyla yapılan t testi sonuçlarına göre; özel sektör çalışanlarının (ortalama = 3,84), kamu kurumlarında çalışanlara (ortalama = 3,53) göre işe bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu ve bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$). Bu sonuca göre H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 2. Demografik özelliklere ait bağımsız örneklem T-testi bulguları

Değişkenler	Grup	N	Ort.	Ss	t	p	
İşe bağlılık	Cinsiyet	Kadın	172	3,65	0,73	1,684	0,093
		Erkek	99	3,48	0,82		
	Medeni durum	Bekâr	91	3,44	0,69	-2,281	0,023
		Evli	180	3,66	0,79		
	Kurum Türü	Kamu	222	3,53	0,79	-2,589	0,003
		Özel	49	3,84	0,61		

Katılımcıların; yaş, eğitim düzeyi, meslek, çalışma vardiyası ve çalışma süresi değişkenlerine göre işe bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla Kruskal Wallis testi uygulanmıştır (Tablo 3). Yapılan analiz sonucunda yaşa göre işe bağlılık puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p > 0,05$). Bu sonuca göre H4 hipotezi ret edilmiştir.

Eğitim düzeylerine göre işe bağlılık puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Yapılan Post Hoc (Game-Howell) testi sonuçlarına göre; lise mezunlarının işe bağlılık puan ortalamalarının (ort = 3,92), lisans mezunlarının puan ortalamalarından (ort = 3,43) istatistiksel açıdan anlamlı şekilde yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuca göre H5 hipotezi kabul edilmiştir.

Meslek gruplarına göre işe bağlılık puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p > 0,05$). Bu sonuca göre H6 hipotezi ret edilmiştir.

Çalışma vardiyalarına göre işe bağlılık puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Yapılan Post Hoc (Game-Howell) testi sonuçlarına göre sadece gündüz vardiyasında çalışanların puan ortalamalarının (ort = 3,74), sadece gece vardiyasında çalışanların puan ortalamalarından (ort = 3,12) ve hem gece hem de gündüz vardiyalarında çalışanların puan ortalamalarından (ort = 3,40) istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre H7 hipotezi kabul edilmiştir.

Halen çalıştığı kurumdaki çalışma süresine göre işe bağlılık puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p > 0,05$). Bu sonuca göre H8 hipotezi ret edilmiştir.

Toplam çalışma süresine göre işe bağlılık puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Yapılan Post Hoc (Game-Howell) testi sonuçlarına göre 11 yıl ve üstü çalışanların puan ortalamalarının (ort = 3,69), 5-10 yıl arasında çalışanların puan ortalamasından (ort = 3,38) istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre H9 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3. Demografik özelliklere ait Kruskal Wallis Analizi bulguları

Değişkenler		Gruplar	N	Ort	Ss	Chi-square	p	Fark
İşe bağlılık	Yaş	I-16-25	22	3,48	0,60	6,630	0,06	
		II-26-35	114	3,48	0,76			
		III-35 yaş ve üstü	135	3,70	0,78			
	Eğitim Düzeyi	I-Lise	23	3,92	0,77	11,573	0,009	I-III
		II-Ön lisans	40	3,62	0,70			
		III-Lisans	128	3,43	0,76			
		IV-Yüksek lisans	65	3,71	0,77			
		V-Doktora	15	3,81	0,75			
	Meslek	I-Hemşire	138	3,56	0,76	8,910	0,113	
		II-Sağlık memuru	26	3,45	0,81			
		III-Tıbbi Sekreter	18	3,25	0,93			
		IV-Ebe	12	3,97	0,63			
		V-Hekim	10	3,53	0,78			
		VI-Diğer sağlık personeli	67	3,74	0,69			
	Çalışma vardiyası	I-Gündüz	154	3,74	0,74	16,093	0,000	I-II I-III
		II-Gece	5	3,12	0,30			
		III-Gece ve gündüz	112	3,40	0,76			
	Halen çalıştığı kurumdaki çalışma süresi	I- 0-1 yıl	41	3,76	0,68	8,289	0,050	
		II- 2-4 yıl	56	3,41	0,77			
		III- 5-10 yıl	100	3,53	0,74			
IV- 11 yıl ve üstü		74	3,71	0,81				
Toplam çalışma süresi	I- 0-1 yıl	8	3,55	0,63	10,763	0,013	III-IV	
	II- 2-4 yıl	23	3,53	0,68				
	III- 5-10 yıl	76	3,38	0,73				
	IV- 11 yıl ve üstü	164	3,69	0,781				

TARTIŞMA

Yapılan çalışmada sağlık çalışanlarının cinsiyetlerine göre işe bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Özgüleş (2017)'in yapmış olduğu çalışmada da, sağlık çalışanlarının cinsiyetlerine göre işe bağlılık düzeylerinin değişmediğini ifade edilmiştir. Ancak Özer, Saygılı ve Uğurluoğlu (2015), tarafından yine sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada ise; erkek çalışanların işe bağlılık düzeylerinin kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yapılan çalışmada evli bireylerin, bekar bireylere göre işe bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ancak Özgüleş (2017); Özer ve ark. (2015) tarafından yapılan çalışmalarda medeni duruma göre işe bağlılık düzeyinin değişmediğini ifade edilmiştir. Çalışma sonuçları bu açıdan diğer iki çalışma ile farklılık göstermektedir.

Çalışma sonuçları incelendiğinde; çalışanların yaş gruplarına göre işe bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde; Özer ve ark. (2015), tarafından yapılan çalışmada da yaş gruplarına göre işe bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Ancak Özgüleş (2017) tarafından yapılan çalışmada 51 yaş ve üzerinde olanların işe bağlılık düzeylerinin, diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu açıdan yapılan çalışma sonuçları farklılık göstermektedir.

Yapılan çalışmada lise mezunlarının, lisans mezunlarına göre işe bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak Özgüleş (2017) yaptığı çalışmada lisans mezunlarının diğer eğitim durumlarına göre (doktora hariç) işe bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Özer ve ark. (2015), tarafından yapılan çalışmada lisansüstü mezunların iş doyumlarının, diğer eğitim durumlarına göre işe bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu açıdan yapılan çalışma sonuçları birbirini desteklememektedir.

Yapılan çalışmada meslek gruplarına göre işe bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Ancak Özgüleş (2017)'in yaptığı çalışmada hemşirelerin işe bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğunu; Özer ve ark. (2015) tarafından yapılan çalışmada ise hekimlerin işe bağlılık düzeylerinin diğer meslek gruplarından daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Çalışma sonuçlarına göre, sağlık çalışanlarının halen çalıştığı kurumdaki çalışma sürelerine göre işe bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Özgüleş (2017)'in yapmış olduğu çalışmada da, çalıştığı kurumdaki görev süresine göre işe bağlılık düzeyinin değişmediğini saptamıştır.

Yapılan çalışmada, toplam çalışma süresine göre; 11 yıl ve daha fazla süre çalışanların, 5-10 yıl arasında çalışanlara göre işe bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Özgüleş

(2017) tarafından yapılan çalışmada; toplam çalışma süresi 31 yıl ve üzerinde olanların işe bağlılık düzeylerinin, 11-20 yıl çalışma süresi olanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ancak, Özer ve ark. (2015), tarafından yapılan çalışmada toplam çalışma süresine göre işe bağlılık düzeyinin değişmediğini saptamıştır.

SONUÇ

Bu araştırma sağlık çalışanlarının işe bağlılık düzeylerinin sosyo-demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak amacı ile yapılmıştır. Yapılan çalışmanın sonuçlarına göre, sağlık çalışanlarının cinsiyete göre işe bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca evli bireylerin, bekâr bireylere göre işe bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Sektörlere göre yapılan incelemede; özel sektör çalışanlarının, kamu kurumlarında çalışanlara göre işe bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların yaş gruplarına göre işe bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı ancak, eğitim durumlarına göre lise mezunlarının, lisans mezunlarına göre işe bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma sonuçları meslek grupları açısından incelendiğinde, işe bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı ($p>0,05$) belirlenmiştir. Bunun yanında; sadece gündüz vardiyasında çalışanların, sadece gece vardiyasında çalışanlar ve hem gece hem de gündüz vardiyasında çalışanlara göre işe bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma sonuçlarına göre; sağlık çalışanlarının halen çalıştığı kurumdaki çalışma süresine göre işe bağlılık düzeyleri arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p > 0,05$) belirlenmiştir. Ancak toplam çalışma sürelerine göre; 11 yıl ve daha fazla süre çalışanların, 5-10 yıl arasında çalışanlara göre işe bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer akademik çalışmalarda (Özgüleş, 2017) sonuçlar da göz önünde bulundurulduğunda çalışma yılının işe bağlılık düzeyi ile doğru orantılı olarak arttığı söylenebilir.

Araştırma sonuçları sadece bu araştırmaya katılan sağlık çalışanları ile sınırlıdır. Ancak sağlık çalışanları üzerinde işe bağlılık ile ilgili çalışmaların kısıtlı olduğu da görülmektedir. Dolayısıyla bu alanda yapılacak yeni çalışmaların alana katkısının oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

Bakker, A.B., Albrecht, S.L. & Leiter, M.P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 20(1), 4-28.

Eryılmaz, A. ve Doğan, T. (2012). İş yaşamında öznel iyi oluş: utrecht işe bağlılık ölçeğinin psikometrik niteliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri*, 15(1), 49-55.

- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kanten, P. (2012). İşgörenlerde İşe Adanmanın ve Proaktif Davranışların Oluşumunda Örgütsel Güven ile Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Keser, A. ve Yılmaz, G. (2018). İşe bağlılık, İçinde A. Keser, A., G. Yılmaz, S. Yürür (Ed.), Çalışma yaşamında davranış: Güncel yaklaşımlar, 95-118. Kocaeli: Umuttepe Yayıncılık.
- Maslach, C., B. Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Reviews Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2008). The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: John Wiley & Sons.
- Özer, Ö., Saygılı, M. ve Uğurluoğlu, Ö. (2015). Sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeylerinin belirlenmesine ilişkin bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 3(3), 261-272.
- Özgüleş, B. (2017). Algılanan Kurumsal İtibar Ve İşe Bağlılığın Duygusal Emek Davranışı Üzerine Etkisi: Sağlık Çalışanları Örneği. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Roberts, D.R. & Davenport, T.O. (2002). Job engagement: why it's important and how to improve it. *Employment Relations Today*, 29(3), 21-29.
- 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(1), 71-92.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being?, *Applied Psychology*, 57(2), 173-203.
- Schaufeli, W. B. & Van Rhenen, W. (2006). Over de rol van positieve en negatieve emoties bij het welbevinden van managers: Een studie met de Job-related Affective Well-being Scale (JAWS)[About the role of positive and negative emotions in managers' well-being: A study using the Job-related Affective Well-being Scale (JAWS)]. *Gedrag & Organisatie*, 19(4), 323-344.
- Schaufeli, W. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.