

POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ YAKLAŞIMIYLA İŞYERİ ARKADAŞLIĞI VE İŞE ADANMA İLİŞKİSİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

Arş. Gör. Furkan ŞAHİNBAŞ

Hacettepe Üniversitesi, İİBF, (furkansahinbas@hacettepe.edu.tr)

Prof. Dr. Gülsün ERİĞÜÇ

Hacettepe Üniversitesi, İİBF, (geriguc@hacettepe.edu.tr)

ÖZET

Örgüt içerisinde yer alan bireylerin eylemlerini pozitif yönde etkileyecek olan fikirleri ortaya koymaya çalışan kavramlardan işyeri arkadaşlığı ve işe adanma kavramları çalışma kapsamında yer almaktadır. Araştırmanın amacı, sağlık personelinin işyeri arkadaşlığı algısı ve işe adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin anlamlılığının incelenmesidir. Bu amaçla araştırmaya Ankara ilinde Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi'nde görev alan 300 sağlık personeli katılmıştır. Araştırma sonucunda sağlık personelinin algıladığı işyeri arkadaşlığı ile işe adanmışlık düzeyi arasında olumlu yönde orta kuvvetli bir ilişkinin olduğu ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: İşe Adanmışlık, İşyeri Arkadaşlığı, Sağlık, Pozitif Örgütsel Davranış.

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE FRIENDSHIP AND WORK ENGAGEMENT WITH POSITIVE ORGANIZATIONAL BEHAVIOR APPROACH: A RESEARCH ON HEALTH STAFF

ABSTRACT

The concepts of workplace friendship and work engagement are included within the scope of the concepts that try to put forward the ideas that will affect the actions of the individuals in the organization positively. The purpose of the study is to examine the significance of the relationship between health professionals' workplace friendship perceptions and work engagement levels. For this purpose, 300 health personnel working in Hacettepe University Adult Hospital participated in the research in Ankara. As a result of the research, it has been revealed that there is a moderate relation between the workplace friendship perceived by the health personnel and the work engagement level.

Keywords: Work Engagement, Workplace Friendship, Health, Positive Organizational Behavior.

* Bu çalışma, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı'nda Prof. Dr. Gülsün Eriğüç danışmanlığında Furkan Şahinbaş tarafından yürütülen "Pozitif örgütsel davranış yaklaşımıyla işyeri arkadaşlığı ve işe adanma ilişkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma" adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir

1. Giriş

Bireylerin ve toplumların başarılı olmalarını sağlayacak etkenleri belirleyip geliştirmeyi hedefleyen pozitif psikoloji, insanın yaşamında işlevlerini en iyi şekilde yerine getirmesine katkıda bulunmaya yönelik bilimsel çalışmaların tamamı olarak tanımlanmaktadır. Pozitif psikolojinin örgütsel alana yansımaları olarak kabul edilen pozitif örgütsel davranış, bireylerin örgütlerdeki performanslarını artırmak için pozitif özelliklerin yerleştirilmesine ve uygulanmasına, sadece zayıflıkları yönetmek yerine işyerinde pozitif insan gücü oluşturmaya odaklı bir yaklaşımdır (Luthans, 2002:55).

Pozitif Örgütsel Davranış Yaklaşımı kapsamında ortaya çıkan ve bu çalışmada ele alınacak konulardan biri **işyeri arkadaşlığı**dir. Ulusal ve uluslararası yazında birçok kişi tarafından çeşitli şekillerde tanımlanan arkadaşlık kavramı, 1978 yılında Wright tarafından son derece geniş bir ifadeyle tanımlanmıştır. Arkadaşlık, iki insan arasında gönüllülük esasına dayalı karşılıklı dayanışmadır (Wright, 1978:202).

Arkadaşlık kavramında olduğu gibi işyeri arkadaşlığı kavramının da net bir tanımlama ile belli bir kalıba oturtulması mümkün olmamaktadır. Bu nedenle işyeri arkadaşlığı kavramı üzerine de çeşitli tanımlamalar yapılmıştır.

İşyeri arkadaşlığı genel bir tanımlama ile işyerinde insana dair biçimsel olmayan etkileşimler olarak ifade edilebilir. İşle ilgili ilişkilerden çok insana ve duyguya dair ilişkileri içermektedir. İşyeri arkadaşlıkları, işyerindeki insanlar arasındaki karşılıklı bağlılık, güven, ortak değerler ve ilgi alanlarını kapsayan, tanışıklıktan öte fakat romantizm içermeyen ilişkilerdir (Berman vd., 2002:218).

Pozitif Örgütsel Davranış Yaklaşımı etkisiyle ortaya çıkan ve bu çalışmada ele alınacak bir diğer kavram **işe adanma**dir. Uluslararası yazında “work engagement” olarak ifade edilen bu kavram, ulusal yazında “işe adanma, işe gönülden adanma, işe cezbolma, işe angaje olma, işle bütünleşme, işe tutkunluk, çalışmaya tutkunluk” gibi ifadelerle ele alınmaktadır.

İşe adanma, çalışanın çalışma davranışları ve iyilik haliyle yakından ilişkili, pozitif bir kavramdır. Yani işe adanma pozitif iş duygularına sahip olmak ile sağlıklı olmanın toplamıdır (Schaufeli vd., 2002:71). Bir diğer tanımlamaya göre işe adanma; çalışanların kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal anlamda tümüyle iş rollerini yerine getirmeye vermeleridir (Kahn, 1990:695). Daha genel bir ifadeyle işe adanma; bireyin yaşamına ve işine karşı coşkulu olması, hevesli bir şekilde tümüyle işine odaklanması ve beklentilerin ötesinde performans sergilemesidir (Macey & Schneider, 2008:7).

1.1. Pozitif Psikoloji Kavramı

Pozitif psikoloji akımına genel bir çerçeveden bakıldığında, bireylerin, grupların ya kurumların işleyişleri ve ilerlemelerine destek veren bir süreç olduğunu ifade etmek mümkündür (Gable & Haidt, 2005:104). Seligman, psikoloji biliminin genellikle insanların olumsuz yönleri üzerinde durarak, bireylerin güçlü yönlerini tespit ederek gelişimlerinin sağlanmasına destek veremediğini belirtmektedir. Buradan çıkarak bireylerin nasıl daha mutlu olabileceklerini keşfetmelerini sağlayan pozitif psikoloji akımının önemine vurgu yapmıştır. Bu açıdan bakıldığında pozitif psikoloji olumlu duyguların üzerinde durulduğu, olumlu

kişilik özelliklerinin ön plana çıkarıldığı ve pozitif etkinliklerin işlendiği bir bilim olarak tanımlanmaktadır (Seligman & Chikszentmihalyi, 2000:5).

Pozitif psikolojinin çerçevesi dahilinde; geçmişe dönük olarak ortaya çıkan memnuniyetler ve tatminler, geleceğe yönelik iyimser beklentiler, anlık olarak ise mutluluk ve sağlık gibi insanlar için önem arz kavramlar yer almaktadır. Pozitif psikolojiye bireysel açıdan yaklaşıldığında, sevginin yüksek kapasitesi, olumlu insan ilişkileri, cesaret, üstün yetenekler, inançlı olabilmek gibi karakter özellikleri yer almaktadır. Grup aşamasında bakıldığında ise; sorumluluk bilinci, nazik davranma, ılımlı ve hoşgörülü davranışlar gibi toplum içerisinde erdemli bir vatandaş olmanın temelleri bulunmaktadır (Seligman & Chikszentmihalyi, 2000:5). Bu yaklaşım tüm kavramlar ışığında bireyin hangi şartlar altında mutluluğa ve başarıya ulaşabileceğine odaklanmaktadır. Seligman tarafından ortaya çıkarılan bu akım, psikolojinin olumsuzluklar üzerinde yoğunlaşmasına bir tepki olarak doğmuştur (Seligman, 1998:2).

Pozitif yönelimlerin daha eski bir tarihe sahip olduğunu ancak pozitif psikoloji olarak kullanımının daha yeni bir anlam ifade ettiğini söylemek mümkündür. Pozitif psikolojide temel hedef tedavi olmamakla birlikte, aile, örgüt ve toplum yaşamına katkısı olduğu gibi tedavi süreçlerine de etkisinin olduğunu söylemek mümkündür. Bu yönleriyle pozitif psikoloji insan yaşamının hemen hemen her alanında olumlu bir etki bırakmaktadır.

1.2. Pozitif Örgütsel Davranış Yaklaşımı

Bilime dayanan yönetim fikrinin yeni kullanıma geçildiği sırada, kişilerin ve örgütün faaliyetlerini olumsuz etkileyen unsurun yalnızca yaşanan yoğun negatif duyguların olduğu sanılmaktaydı. Bu nedenle de yönetenlerin kurum içerisinde duygulardan arındırılmış bir organizasyon kurmak adına planlar yapmaları gerektiği anlaşılmıştır. Yöneticiler arasında duyguların kurum bünyesinde karmaşıklığa neden olabileceği ve devamında verimin azalacağı fikri hakimdi. Fakat geçen zaman içerisinde duyguların kurumdan bağımsız olarak düşünülemeyeceği anlaşılmıştır. 1950-1960 arası dönemde klasik yönetim fikri yerine küresel insan ilişkileri fikri geçmiştir. Asıl önemli noktanın insan ilişkileri olduğunun anlaşılması üzerine kurumlar çalışanlarından daha fazla verim almak adına yeni metotlar ve planlar tasarlamak mecburiyetinde kalmışlardır (Eren, 2001:12). Bu bilgiler ışığında örgütler çalışanlarına robot muamelesi yapmaktan uzaklaşmış ve onlara bir birey gibi davranarak fikirlerine önem vermeye başlamışlardır.

21. Yüzyıl'dan itibaren örgütsel davranış modelleri üzerinde çalışmalar yapan ünlü psikolog Seligman önderliğinde gelişmekte olan pozitif psikoloji fikri yalnızca patolojik ve olumsuz davranışları analiz eden negatif örgütsel davranış modeline bir tepki şeklinde meydana gelmiştir (Seligman, 1998:2). Seligman, psikolojiyi sadece hastalık olarak nitelendiren fikirlerden kaçınarak kişilerin pozitif davranışları üzerine çalışmalar yapmıştır.

Geleneksel fikirler ve cevaplar çağın gelişen koşullarına adapte olamadığı için yetersiz kalmaktadır. Luthans'a göre örgütsel davranışın, negatif unsurlarla ilgilenmek ve zayıflıkları tespit etmeye çalışmak yerine daha efektif ve pozitif düşünceleri öne çıkaran, güçlü yönleri dikkate alan bir yaklaşıma yönelmesi örgütsel bağlamda daha önemlidir. Örgütsel davranış temelinde düzenlenen pozitif odaklı araştırmalarda da bu duruma dikkat çekilmektedir (Luthans, 2002b:695; Met, 2010:889). İşe adanma odaklı yürütülen çalışmalar tükenmişlik odaklı hazırlanan çalışmalara göre daha iyi bir örnek teşkil etmektedir.

Pozitif psikolojik yaklaşımlar ışığında pozitif örgütsel davranışlar gelişmektedir. Çalışanların kurum çatısı altında refah seviyeleri yüksek, stressiz bir yaşam sürmelerini hedefleyen Pozitif Örgütsel Davranış akımı özellikle de çalışanların tutumlarını pozitif yönde geliştirmeyi temel almaktadır (Özkalp, 2009:491; Bal, 2009:546). Bu fikrin meydana gelmesinin asıl nedeni ise bireyin yaşantısından umduğu mutluluk ve huzur beklentisini örgütte aramasıdır. İş yerlerinde problemlere ve niteliksiz çalışanlara odaklanmak yerine kurumun ve kişilerin olumlu özelliklerine yoğunlaşmak örgütsel davranışlara farklı bir boyut kazandırmıştır (Met, 2010:893). Bu tavır genellikle çalışanların negatif özelliklerine yoğunlaşan kurumları zor duruma sokacaktır. Fakat kurumlar bu problemi aşabildikleri zaman çalışanların potansiyellerini keşfedecek ve kurum adına önemli gelişmeler yaşanacaktır.

Kurum bünyesinde başarıyı artıran olumlu davranışların kaynaklarını bulmak, Pozitif örgütsel davranış araştırmalarının temel nedenidir (Roberts vd., 2005:75). Pozitif davranışların nedenlerini araştırmak için faydalanılan birtakım başlıklar dayanıklılık, ahlak, olumlu sapma, sıra dışılık ve canlılıktır (Spreitzer & Sonenshein, 2003:209). Bu başlıklar, çalışanı kuruma sağladığı yararı ve devamında toplam verimi artırmak adına incelenmektedir. Maslow (1954), McGregor (1960), Herzberg (1966) gibi araştırmacılar yeni bir kavram olmasına rağmen pozitif örgütsel davranışı daha eski dönemlerde irdelemiş ve pozitif yaklaşımların üzerinde durmuşlardır. Pek çok benzer teori ve incelemelerde; iş doyumunu, örgüt içi adalet, işe adanmışlık, pozitif duygulanım, kurumlarda vatandaşlık davranışları ve duygusal zeka şeklinde pozitif yönelimli kavramlara rastlanmaktadır (Abdullah, 2009:23-24; Met, 2010:892).

Pozitif Örgütsel Davranış, “modern iş hayatı çerçevesinde daha iyi bir yer edinmek adına ölçülebilir ve geliştirilebilir fonksiyonlar barındıran olumlu faaliyetler sürdüren insan kaynaklarına yönelik pozitif yönelim ve içsel kapasite üzerinde hazırlanan inceleme ve uygulama” biçiminde ifade edilmektedir (Luthans, 2002a:59). Bu açıklamaya göre pozitif örgütsel davranış, negatif yönleri geliştirmek adına uygulanan hatalı tedavi uygulamalarının neden olduğu sonuçlardan kurtulmak için pozitif yönelimlerin organizasyonlara dahil edilmesinin gerekliliğini belirtmiş ve öngörülerde bulunabilen fikirlerin kabul edilmesini savunmuştur (Luthans, 2002b:695-696).

1.3. İşe Adanmışlık

Tanımlanması konusunda kaynaklarda bir görüş birliği sağlanamamakla birlikte işe adanma; çalışanların işine sadık, enerjik, işini benimsemiş ve işiyle ilgili olumlu görüşe sahip olması şeklinde ifade edilmektedir. İşe adanma, kalıcı ve kişisel bir olay olmaktan çok, bir varlığa, olaya, kişiye ya da tutuma bağımlı kalmayan; sürekli hissedilmekte olan duygusal/bilişsel bir hali anlatmaktadır (Alarcon & Edwards, 2010:1). İşe adanma kavramının kimi araştırmacılar tarafından, çalışanların kuruma olan duygusal bağı, kurumda bulunma isteği, kurumun verimli halinin artırılmasına dair rol ötesi hareketleri sergileyebilmesi gibi değişik taraflardan da ele alındığı görülür.

İşe adanma, çalışanların işlerini daha hevesli yerine getirerek kendilerini kuruma bağlı görmelerini ve hissetmelerini sağlar. Tutkuyla hareket eden çalışanların kurumsal çalışmalarına olan ilgisi daha içten olmakta ve bu çalışanlar kurumun ilerleyişine dair üst düzey çaba göstermektedirler. İşe adanan çalışanlar görevlerini isteyerek yaptıklarından, işe yoğunlaşarak,

genelde günün nasıl geçtiğinin farkına varmazlar. Tamamıyla işlerine yoğunlaşan bu çalışanlar yapmaları gereken işleri normalden çok daha iyi bir şekilde yerine getirirler. Diğer taraftan, işe adanan çalışanlar işlerini daha iyi benimseyerek, yeteneklerini daha fazla kullanarak güç görevleri üstlenmek isterler. Bununla beraber, işe adanan çalışanlar mutluluk, sevinç ve heveslilik gibi pozitif hisler besleyerek, başarı ve kariyer olanaklarına çabuk sahip olur; işe bağlılık duygularını başka çalışanlara da aşırlarlar. 21. yüzyılın kuruluşlarının en önemli gücü sayılan insan kaynağının verimliliği bakımından, işe adanmaya verilmekte olan önem gittikçe artmakta ve işi adanma olumlu kurumsal hareket yazınında sık sık üstünde durulan konulardan biri olmaktadır (Burke vd., 2009:13).

Çeşitli kaynaklarda bulunan incelemelerde, işgörenlerin işe adanmalarının gerçekleştirilmesinde kurumsal etmenler ile işgörenlerin sahip oldukları kişisel niteliklerin etkin olduğu kabul edilir. Bu kapsamda işe adanmanın gerçekleştirilmesinde etkili olan unsurları *örgütsel faktörler* ve *bireysel faktörler* olarak iki grupta incelemek mümkündür.

Örgütsel faktörler, çalışanların gelişimine destek olan ve örgütsel hedeflerin yerine getirilmesini sağlayan unsurlardır. İşgörelere idarecileri ya da çalışma arkadaşları tarafından sağlanan sosyal destek, yapılan işin nitelikleri, kurumsal etmenler, bireysel gelişim olanakları, personel güçlendirme ve liderlik kaynaklarda işe adanmanın gerçekleşmesini etkileyen örgütsel faktörlerdir. Bununla beraber çalışanlara sunulan gelişme fırsatları ve kurumun ücret ödül metotları da işe adanmada etkin olan örgütsel unsurlardır. Örgüt içinde kariyerini geliştirmek adına fırsat bulabileceğine dair inancı olan ve gittikçe daha fazla ücret alacağını düşünen işgörelner işlerine daha rahat ve kolay adanabilir.

Bireysel faktörler ise, çalışanların bireysel özelliklerinden kaynaklanır ve kurumsal çalışmalarını başarabilmelerine yardımcı olur. Bireysel faktörler, çalışanların çevrelerini etkili bir şekilde kontrol etme ve etkileyebilme yeteneklerini ortaya koyar. Bu faktörler bireysel özellikler, öz yeterlilik, öz saygı ve iyimserlik şeklinde ele alınır. Bireysel faktörler çalışanların örgütte kariyer başarısını yakalamalarını sağlarken işe adanmalarının üzerinde de pozitif ve önemli bir etki sağlar.

İşe adanma, kişisel ve kurumsal seviyede türlü olumlu sonuçların doğmasına yarayan bir durumdur. Kişisel olarak değerlendirildiğinde, işe adanma çalışanlarda işe olan heves, bağlılık, kendini işe verme gibi pozitif duygular yaratmaktadır. Bu pozitif duygular, çalışanın iş kalitesine, işi yaparken gösterdiği özene, yeteneklerini ve yaratıcılığını kullanmasına etki ederek, kurumsal sonuçlara da yansımaya neden olmaktadır. İşe adanmanın işgörelner üstünde oluşturduğu kişisel sonuçlar dolaylı yoldan kurumsal sonuçları da etkiler. Kaynaklarda işe adanmanın yarattığı kişisel ve kurumsal sonuçların olumlu olduğu konusunda görüş birliği bulunmaktadır.

1.4. İşyeri Arkadaşlığı

Arkadaş ortamının geliştirildiği en önemli yerlerden birisi işyerleridir. Pek çok insan vaktinin çoğunu işyerlerinde geçirmekte olduğundan iş hayatı ve sosyal hayatın harmanlanması oldukça olağandır. Aynı işyerinde çalışan insanların birbirleri ile sık sık etkileşime geçmesi ve yaş, tutum, görüş, öğrenim gibi birçok benzerliği bulunduğu için arkadaşlıkların meydana gelmesi muhtemeldir (Lee, 2005).

Berman vd. (2002), işyerlerinde meydana gelen arkadaşlıkları “aynı iş yerindeki bireylerin arasında oluşan karşılıklı bağ, güven, ortak değer ve ilgi alanlarını kapsayan, tanıdıklıktan öte fakat romantizm barındırmayan ilişkiler” şeklinde tanımlamaktadır.

İşyeri arkadaşlığını diğer işyeri ilişkilerinden ayıran en önemli özellik gönüllülüktür. İşyeri arkadaşlıkları, kişilerin kendi isteği ile meydana gelir. Arkadaşlık kişilere dayatılmaz, isteğe bağlıdır. Bu arkadaşlığın gönüllülüğe bağlı oluşu onu ast-üst veya akran-meslektaş ilişkisi gibi işyerinde oluşan diğer ilişkilerden ayırır. Birey yöneticisini, ast ve üstlerini seçemez fakat kiminle arkadaşlık kurabileceğini seçebilir (Sias & Cahill, 1998:275).

İşyeri arkadaşları bütün olarak hem çalışanlar hem de örgüt için oldukça faydalıdır. Arkadaşlıklar çalışanlar arasındaki etkileşimi güçlendiren ve bilgi paylaşımını artıran bir ortam sağlamaktadır. Resmi iletişim kanalları haricinde arkadaşlık ağları da kişilerin bilgilere erişim sağlayabildiği önemli bir araç görevi görür. İşyerlerindeki arkadaşlar ciddi anlamda birbirlerine “göz” ve “kulak” olmaktadır; bu şekilde örgüt ile ilgili temel bilgileri de paylaşabilmektedirler. İşyeri arkadaşlığı aracılığıyla, çalışanlar işyeri ve şahsi hayatlarıyla ilgili duygusal his ve deneyimlerini birbirleri ile paylaşma olanağı bulurlar (Sias, vd., 2012:268).

İşyeri arkadaşlıkları kişilerin kariyerlerine de katkı sağlar. Kaliteli işyeri arkadaşlıklarının kişilerin öğrenme tutumları üzerinde pozitif etkisi bulunur. İşe yeni başlamış ve hızlı arkadaşlık kurabilme potansiyeline sahip kişiler işle ilgili ayrıntı ve bilgileri daha çabuk öğrenirler; çünkü arkadaşlık çalışanlar ve amirleri arasındaki etkileşimi de kuvvetlendirir. Arkadaşlıklar etkileşim kalitesini artırarak, liderlerle çalışanlar arasındaki mübadele ilişkisinin niteliğini de güçlendirir (Herman, vd., 2008:203). İşyerinde kurulan bu arkadaşlıklar çalışanlar arasındaki güven, empati ve samimiyeti artırır. Arkadaşlıklar bilgi paylaşımının gerçekleşmesini sağladığı gibi güven, empati ve samimiyeti de teşvik edicidirler. Birbirleri ile arkadaş olan çalışanlar içlerinden birisi sıkıntı yaşayınca yardımcı olurlar. Bu, güven duygusunun oluşmasını sağlar ve oldukça yararlıdır (Ingram & Zou, 2008:179).

İşyeri arkadaşlığı, gerek bireyler gerekse örgütler için oldukça yararlıdır. Fakat bazı zararları da bulunur. İşyeri arkadaşlıklarının zaman içerisinde cinsel taciz suçuna neden olabilecek romantik ilişkilere dönebilme tehlikesi bulunur. Bunun dışında işyerleri çalışanların rekabet içerisinde olduğu siyasi bir arenadır. Çalışanlar güç, terfi, kariyer için rekabet ederler. Bu nedenle arkadaşlıklar kişilerin birbirlerine besledikleri güven ile paylaştıkları kişisel sırların, ileride aleyhine kullanılma ihtimali oluşu nedeni ile siyasi zafiyetlere neden olabilir (Berman, vd., 2002:224).

İşyeri arkadaşlıkları, personel değişim oranlarını da önemli bir şekilde etkileyebilmektedir (Berman, vd., 2002:225). Bir personelin arkadaşı ya da arkadaşının arkadaşı örgüte dair duyduğu memnuniyetsizlik sebebiyle işten ayrıldığında diğer çalışanın da bundan etkilenme olasılığı muhtemeldir. Bu nedenle, çalışanın arkadaşı ya da arkadaşının arkadaşı işten ayrıldığında ve işten ayrılma sebebi geride kalan çalışan tarafından iş memnuniyetsizliği şeklinde algılandığında, çalışanın iş memnuniyetine etki edebilme ihtimali yüksektir (Krackhardt & Porter, 1985:258).

İşyeri arkadaşlıklarının yol açtığı birçok probleme karşın, işyeri arkadaşlığının yararlarının, neden olduğu sorunlara üstün geldiği gerçekleştirilen araştırmalar ile ortaya konmuştur. Bu nedenle, kurum ve yöneticiler, bu arkadaşlıkları tamamıyla engellemenin yerine bahsedilen sorunların yaşanmasına engel olacak tedbirler alabilirler. Çalışanların yaşanması

muhtemel menfaat çatışmaları için eğitilmesi ve bilgilendirilmesi, bu çeşit problemlerin azaltılması adına bir başka yöntemdir (Berman vd., 2002:229).

2. Gereç ve Yöntem

2.1. Araştırma Amacı ve Hipotezler

Bu araştırmada işyeri arkadaşlığı ve işe adanmışlık arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırma sağlık personelinin işyeri arkadaşlığı algısı ve işe adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin anlamlılığının incelenmesi amacıyla ilişkisel tarama modeli çerçevesinde planlanmıştır.

Araştırmanın amacı çerçevesinde geçerliliği test edilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₁: İşyerinde kurulan arkadaşlık ilişkilerine yönelik algı ile işe adanmışlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a}: İşyerinde kurulan arkadaşlık ilişkilerine yönelik algı ile dinçlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1b}: İşyerinde kurulan arkadaşlık ilişkilerine yönelik algı ile özümseme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1c}: İşyerinde kurulan arkadaşlık ilişkilerine yönelik algı ile yoğunlaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: İşe adanmışlık düzeyi çalışanların gelir düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₃: İşe adanmışlık düzeyi çalışanların eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₄: İşe adanmışlık düzeyi çalışanların medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

2.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesinde görev alan 2657 sağlık personeli oluşturmaktadır. Yazıcıoğlu & Erdoğan (2004) tarafından hazırlanan örneklem büyüklüğü standartlarına göre $p=0,3$ ve $q=0,7$ olasılıklarında, $0,05$ örnekleme hatasıyla $\alpha=0,05$ güven aralığında 2500-50000 aralığında kişiden oluşan bir evrende en az 286 kişilik bir örneklem ile çalışılması gerekmektedir. Araştırma kapsamında 336 kişi ile görülmüştür. Normal dağılımı bozan ve araştırma grubuna uygun özellikleri taşımayan 36 kişilik gözlem araştırma dışında bırakıldığında geriye kalan 300 kişilik veri ile analizler gerçekleştirilmiştir.

2.3. Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Araçları

Bu araştırma Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi'nde görev yapmakta olan sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amacına ulaşabilmesini sağlamak amacıyla kantitatif araştırma yaklaşımlarından faydalanılmıştır. Bu doğrultuda araştırmada

demografik bilgi formu ve ölçekler kullanılmıştır. Demografik bilgi formunda çalışanlara yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, medeni durumu ve gelir seviyesi gibi sorular yöneltilmiştir. Sağlık çalışanlarının işyeri arkadaşlığı davranışlarını ölçmek için Nielsen vd. (2000) tarafından oluşturulan “İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği”; çalışanların işe adanmışlık düzeylerini ölçmek için ise; Schaufeli & Bakker (2003) tarafından geliştirilen “Utrecht İşe Adanma Ölçeği” kullanılmıştır.

3. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde çalışanlara ait bilgilere, kullanılan ölçekler aracılığıyla elde edilen verilerin analiz sonuçları ve yorumlarına yer verilmiştir.

Tablo 1: Çalışanların Tanımlayıcı Bilgilerinin Dağılımı

		n	%
Cinsiyet	Kadın	180	60,0
	Erkek	120	40,0
Yaş	25-29 Yaş	126	42,0
	30-34 Yaş	73	24,3
	35-39 Yaş	53	17,7
	40-50 Yaş	48	16,0
Medeni Durum	Evli	166	55,3
	Bekar	134	44,7
Eğitim	Ön Lisans	79	26,3
	Lisans	131	43,7
	Altı Yıllık Fakülte	90	30,0
Meslek	Hekim	90	31,0
	Hemşire	85	28,0
	Diğer Sağlık Personeli	84	27,7
	İdari Personel	41	13,3
Birim	Acil Servis	30	10,0
	Ameliyathane	19	6,3
	Servis	143	47,7
	Poliklinik	24	8,0
	Laboratuvar	50	16,7
	İdari Birimler	34	11,3
Gelir	2000-2999	75	25,0
	3000-3999	128	42,7
	4000 ve üstü	97	32,3
Toplam		300	100,0

Araştırmaya katılan sağlık personelinin %60'ı (n=180) kadın ve %40'ı (n=120) erkektir. Kişilerin %42'si (n=126) 25-29 yaş, %24,3'ü (n=73) 30-34 yaş, %17,7'si (n=53) 35-39 yaş ve %16'sı (n=48) 40-50 yaş aralığındadır. Kişilerin %55,3'ü (n=166) evli ve %44,7'si (n=134) bekar. Kişilerin %26,3'ü (n=79) ön lisans, %43,7'si (n=131) lisans ve %30'u (n=90) altı yıllık fakülte mezunudur. Kişilerin %31'i (n=90) hekim, %28'i (n=85) hemşire, %27,7'si (n=84) diğer sağlık personeli ve %13,3'ü (n=41) idari personeldir. Kişilerin %10'u (n=30) acil servis, %6,3'ü (n=19) ameliyathane, %47,7'si (n=143) servis, %8'i (n=24) poliklinik, %16,7'si (n=50) laboratuvar ve %11,3'ü (n=34) idari birimlerde görev almaktadır. Kişilerin %25'i (n=75) aylık gelirin 2000-2999 TL, %42,7'si (n=128) 3000-3999 TL ve %32,3'ü (n=97) 4000 TL ve üstü olduğunu belirtmiştir.

3.1. Çalışanların Tanımlayıcı Bilgilerine Göre Algılanan İşyeri Arkadaşlığı

Sağlık personelinin İşyeri Arkadaşlığı Ölçeğine yönelik değerlendirmelerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Bağımsız Örneklem t-Testi ile analiz edilmiştir (Tablo 2).

Tablo 2: Çalışanların Cinsiyetine Göre İşyeri Arkadaşlığı

	Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	t	P
İşyeri Arkadaşlığı	Kadın	180	41,21	8,60	-1,216	,225
	Erkek	120	42,48	9,24		
Arkadaşlık Kurma Fırsatı	Kadın	180	20,68	4,63	-1,124	,262
	Erkek	120	21,31	4,85		
Arkadaşlık Değeri	Kadın	180	20,52	4,60	-1,171	,243
	Erkek	120	21,17	4,78		

Tablo 2 incelendiğinde; kadın ve erkek bireylerin işyeri arkadaşlığı ($t_{(298)}=-1,216$; $p=,225$), arkadaşlık kurma fırsatı ($t_{(298)}=-1,124$; $p=,262$) ve arkadaşlık değeri ($t_{(298)}=-1,171$; $p=,243$) algılarının birbirinden anlamlı derecede farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>,05$).

Sağlık personelinin İşyeri Arkadaşlığı Ölçeğine yönelik değerlendirmelerinin yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Tek Yönlü Varyans Analizi ile analiz edilmiştir (Tablo 3).

Tablo 3 incelendiğinde; farklı yaşlardaki bireylerin işyeri arkadaşlığı ($F_{(3,296)}=,677$; $p=,567$), arkadaşlık kurma fırsatı ($F_{(3,296)}=,637$; $p=,591$) ve arkadaşlık değeri ($F_{(3,296)}=1,199$; $p=,310$) algılarının birbirinden anlamlı derecede farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>,05$).

Sağlık personelinin İşyeri Arkadaşlığı Ölçeğine yönelik değerlendirmelerinin medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Bağımsız Örneklem t-Testi ile analiz edilmiştir (Tablo 4).

Tablo 3: Çalışanların Yaş Gruplarına Göre İşyeri Arkadaşlığı

	Yaş	n	\bar{x}	ss	F	p
İşyeri Arkadaşlığı	25-29 Yaş	126	42,42	9,07	,677	,567
	30-34 Yaş	73	40,56	8,11		
	35-39 Yaş	53	41,62	8,60		
	40-50 Yaş	48	41,71	9,78		
Arkadaşlık Kurma Fırsatı	25-29 Yaş	126	21,05	4,67	,637	,591
	30-34 Yaş	73	20,30	4,22		
	35-39 Yaş	53	21,11	4,73		
	40-50 Yaş	48	21,40	5,56		
Arkadaşlık Değeri	25-29 Yaş	126	21,37	4,66	1,199	,310
	30-34 Yaş	73	20,26	4,33		
	35-39 Yaş	53	20,51	4,48		
	40-50 Yaş	48	20,31	5,35		

Tablo 4: Çalışanların Medeni Durumuna Göre İşyeri Arkadaşlığı

	Medeni Durum	n	\bar{x}	ss	t	p
İşyeri Arkadaşlığı	Evli	166	41,60	8,68	-,254	,800
	Bekar	134	41,86	9,13		
Arkadaşlık Kurma Fırsatı	Evli	166	20,94	4,56	,026	,979
	Bekar	134	20,93	4,93		
Arkadaşlık Değeri	Evli	166	20,66	4,75	-,508	,612
	Bekar	134	20,93	4,59		

Tablo 4 incelendiğinde; evli ve bekar bireylerin işyeri arkadaşlığı ($t_{(298)}=-,254$; $p=,800$), arkadaşlık kurma fırsatı ($t_{(298)}=,026$; $p=,979$) ve arkadaşlık değeri ($t_{(298)}=-,508$; $p=,612$) algılarının birbirinden anlamlı derecede farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>,05$).

Sağlık personelinin İşyeri Arkadaşlığı Ölçeğine yönelik değerlendirmelerinin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Tek Yönlü Varyans Analizi ile analiz edilmiştir (Tablo 5).

Tablo 5 incelendiğinde; farklı seviyedeki eğitim kurumlarından mezun olmuş bireylerin işyeri arkadaşlığı ($F_{(2,297)}=1,350$; $p=,261$), arkadaşlık kurma fırsatı ($F_{(2,297)}=,824$; $p=,440$) ve arkadaşlık değeri ($F_{(2,297)}=2,399$; $p=,093$) algılarının birbirinden anlamlı derecede farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>,05$).

Tablo 5: Çalışanların Eğitim Durumuna Göre İşyeri Arkadaşlığı

	Eğitim	n	\bar{x}	ss	F	P
İşyeri Arkadaşlığı	Önlisans	79	40,37	9,27	1,350	,261
	Lisans	131	42,43	8,25		
	Altı Yıllık Fakülte	90	41,86	9,34		
Arkadaşlık Kurma Fırsatı	Önlisans	79	20,57	4,91	,824	,440
	Lisans	131	21,33	4,50		
	Altı Yıllık Fakülte	90	20,68	4,87		
Arkadaşlık Değeri	Önlisans	79	19,80	4,99	2,399	,093
	Lisans	131	21,10	4,33		
	Altı Yıllık Fakülte	90	21,18	4,80		

Sağlık personelinin İşyeri Arkadaşlığı Ölçeğine yönelik değerlendirmelerinin meslek gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Tek Yönlü Varyans Analizi ile analiz edilmiştir (Tablo 6).

Tablo 6: Çalışanların Ait Olduğu Meslek Grubuna Göre İşyeri Arkadaşlığı

	Meslek	n	\bar{x}	ss	F	p	Fark
İşyeri Arkadaşlığı	Hekim	90	41,88	9,22	2,415	,067	
	Hemşire	85	42,62	7,62			
	Diğer Sağlık Personeli	84	42,25	9,87			
	İdari Personel	41	38,30	7,72			
Arkadaşlık Kurma Fırsatı	Hekim	90	20,70	4,81	,388	,762	
	Hemşire	85	21,19	4,11			
	Diğer Sağlık Personeli	84	21,18	5,23			
	İdari Personel	41	20,43	4,72			
Arkadaşlık Değeri	Hekim	90	21,18	4,74	6,352	,000	1>4
	Hemşire	85	21,43	3,78			2>4
	Diğer Sağlık Personeli	84	21,07	4,95			3>4
	İdari Personel	41	17,88	4,73			

Tablo 6 incelendiğinde; farklı mesleklerdeki bireylerin işyeri arkadaşlığı ($F_{(3,296)}=2,415$; $p=,067$) ve arkadaşlık kurma fırsatı ($F_{(3,296)}=,388$; $p=,762$) algılarının birbirinden anlamlı derecede farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>,05$).

Bulgulara göre farklı mesleklerdeki bireylerin işyeri arkadaşlık değeri ($F_{(3,296)}=6,352$; $p=,000$) algılarının birbirinden anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<,05$).

Sağlık personelinin İşyeri Arkadaşlığı Ölçeğine yönelik değerlendirmelerinin çalışılan birime göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Tek Yönlü Varyans Analizi ile analiz edilmiştir (Tablo 7).

Tablo 7: Çalışanların Bulunduğu Birime Göre İşyeri Arkadaşlığı

	Birim	n	\bar{x}	ss	F	p	Fark
İşyeri Arkadaşlığı	Acil Servis	30	36,40	8,17	4,413	,001	
	Ameliyathane	19	43,63	9,00			
	Servis	143	41,59	8,88			2>1,6
	Poliklinik	24	44,21	7,47			4>1,6
	Laboratuvar	50	44,68	9,55			5>1,6
	İdari Birimler	34	39,74	6,79			
Arkadaşlık Kurma Fırsatı	Acil Servis	30	18,27	4,19	3,823	,002	
	Ameliyathane	19	21,42	4,80			
	Servis	143	20,62	4,65			2>1,6
	Poliklinik	24	22,08	4,04			4>1,6
	Laboratuvar	50	22,62	5,15			5>1,6
	İdari Birimler	34	21,06	4,23			
Arkadaşlık Değeri	Acil Servis	30	18,13	4,80	5,194	,000	
	Ameliyathane	19	22,21	4,39			
	Servis	143	20,97	4,53			2>1,6
	Poliklinik	24	22,13	3,88			4>1,6
	Laboratuvar	50	22,06	4,79			5>1,6
	İdari Birimler	34	18,68	4,27			

Tablo 7 incelendiğinde; farklı birimlerde görev alan bireylerin işyeri arkadaşlığı ($F_{(5,294)}=4,413$; $p=.001$), arkadaşlık kurma fırsatı ($F_{(5,294)}=3,823$; $p=.002$) ve arkadaşlık değeri ($F_{(5,294)}=5,194$; $p=.000$) algılarının birbirinden anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<.05$).

Sağlık personelinin İşyeri Arkadaşlığı Ölçeğine yönelik değerlendirmelerinin gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Tek Yönlü Varyans Analizi ile analiz edilmiştir (Tablo 8).

Tablo 8: Çalışanların Gelir Durumuna Göre İşyeri Arkadaşlığı

	Gelir	n	\bar{x}	ss	F	p	Fark
İşyeri Arkadaşlığı	2000-2999	75	39,97	8,20	2,111	,123	
	3000-3999	128	42,59	9,02			
	4000 ve üstü	97	41,90	9,06			
Arkadaşlık Kurma Fırsatı	2000-2999	75	20,52	4,53	,721	,487	
	3000-3999	128	21,30	4,81			
	4000 ve üstü	97	20,77	4,76			
Arkadaşlık Değeri	2000-2999	75	19,45	4,38	4,152	,017	2>1 3>1
	3000-3999	128	21,30	4,72			
	4000 ve üstü	97	21,12	4,68			

Tablo 8 incelendiğinde; farklı gelir düzeyine sahip bireylerin işyeri arkadaşlığı ($F_{(2,297)}=2,111$; $p=,123$) ve arkadaşlık kurma fırsatı ($F_{(2,297)}=,721$; $p=,487$) algılarının birbirinden anlamlı derecede farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>,05$).

Bulgulara göre farklı gelir düzeyine sahip bireylerin işyeri arkadaşlığı arkadaşlık değeri ($F_{(2,297)}=4,152$; $p=,017$) algılarının birbirinden anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<,05$).

3.2. Çalışanların Tanımlayıcı Bilgilerine Göre İşe Adanmışlık

Sağlık personelinin İşe Adanmışlık Ölçeğine yönelik değerlendirmelerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Bağımsız Örneklem t-Testi ile analiz edilmiştir (Tablo 9).

Tablo 9: Çalışanların Cinsiyetine Göre İşe Adanmışlık

	Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	t	p
İşe Adanmışlık	Kadın	180	81,02	16,09	,315	,753
	Erkek	120	80,41	17,14		
Dinçlik	Kadın	180	26,56	7,12	-1,344	,180
	Erkek	120	27,68	6,90		
Özümseme	Kadın	180	27,34	5,39	,575	,566
	Erkek	120	26,98	5,24		
Yoğunlaşma	Kadın	180	27,12	5,92	1,844	,066
	Erkek	120	25,75	6,81		

Tablo 9 incelendiğinde; kadın ve erkek bireylerin işe adanmışlık ($t_{(298)}=,315$; $p=,753$), dinçlik ($t_{(298)}=-1,344$; $p=,180$), özümseme ($t_{(298)}=,575$; $p=,566$) ve yoğunlaşma ($t_{(298)}=1,844$; $p=,066$) düzeylerinin birbirinden anlamlı derecede farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>,05$).

Sağlık personelinin İşe Adanmışlık Ölçeğine yönelik değerlendirmelerinin yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Tek Yönlü Varyans Analizi ile analiz edilmiştir (Tablo 10).

Tablo 10: Çalışanların Yaş Gruplarına Göre İşe Adanmışlık

	Yaş	n	\bar{x}	ss	F	p	Fark
İşe Adanmışlık	25-29 Yaş	126	83,51	16,45	2,395	,068	
	30-34 Yaş	73	78,22	14,20			
	35-39 Yaş	53	77,68	17,14			
	40-50 Yaş	48	80,92	18,33			
Dinçlik	25-29 Yaş	126	27,47	7,04	,528	,664	
	30-34 Yaş	73	26,16	6,27			
	35-39 Yaş	53	27,00	7,13			
	40-50 Yaş	48	27,08	8,11			
Özümseme	25-29 Yaş	126	28,70	4,81	6,632	,000	
	30-34 Yaş	73	26,67	4,63			1>3
	35-39 Yaş	53	25,45	5,19			1>4
	40-50 Yaş	48	26,00	6,70			
Yoğunlaşma	25-29 Yaş	126	27,34	6,04	2,985	,032	
	30-34 Yaş	73	25,38	5,15			1,4>2
	35-39 Yaş	53	25,23	7,30			1,4>3
	40-50 Yaş	48	27,83	7,04			

Tablo 10 incelendiğinde; farklı yaşlardaki bireylerin işe adanmışlık ($F_{(3,296)}=2,395$; $p=,068$) ve dinçlik ($F_{(3,296)}=,528$; $p=,664$) düzeylerinin birbirinden anlamlı derecede farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>,05$).

Bulgulara göre farklı yaşlardaki bireylerin özümseme ($F_{(3,296)}=6,632$; $p=,000$) ve yoğunlaşma ($F_{(3,296)}=2,985$; $p=,032$) düzeylerinin birbirinden anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<,05$).

Sağlık personelinin İşe Adanmışlık Ölçeğine yönelik değerlendirmelerinin medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Bağımsız Örneklem t-Testi ile analiz edilmiştir (Tablo 11).

Tablo 11 incelendiğinde; evli ve bekar bireylerin işe adanmışlık dinçlik ($t_{(298)}=-1,256$; $p=,210$) düzeylerinin birbirinden anlamlı derecede farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>,05$).

Bulgulara göre evli ve bekar bireylerin işe adanmışlık ($t_{(298)}=-3,537$; $p=,000$), özümseme ($t_{(298)}=-5,411$; $p=,000$) ve yoğunlaşma ($t_{(298)}=-3,360$; $p=,001$) düzeylerinin birbirinden anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<,05$).

Tablo 11: Çalışanların Medeni Durumuna Göre İşe Adanmışlık

	Medeni Durum	n	\bar{x}	ss	t	p
İşe Adanmışlık	Evli	166	77,81	16,27	-3,537	,000
	Bekar	134	84,46	16,07		
Dinçlik	Evli	166	26,55	7,15	-1,256	,210
	Bekar	134	27,57	6,89		
Özümseme	Evli	166	25,77	5,39	-5,411	,000
	Bekar	134	28,97	4,70		
Yoğunlaşma	Evli	166	25,49	6,27	-3,360	,001
	Bekar	134	27,91	6,13		

Sağlık personelinin İşe Adanmışlık Ölçeğine yönelik değerlendirmelerinin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Tek Yönlü Varyans Analizi ile analiz edilmiştir (Tablo 12).

Tablo 12: Çalışanların Eğitim Durumuna Göre İşe Adanmışlık

	Eğitim	n	\bar{x}	ss	F	p	Fark
İşe Adanmışlık	Ön Lisans	79	73,42	16,34	11,704	,000	2>1 3>1
	Lisans	131	82,76	15,62			
	Altı Yıllık Fakülte	90	84,34	16,01			
Dinçlik	Ön Lisans	79	25,29	7,45	3,234	,041	2>1 3>1
	Lisans	131	27,58	6,90			
	Altı Yıllık Fakülte	90	27,68	6,70			
Özümseme	Ön Lisans	79	23,78	5,03	27,623	,000	2>1 3>1
	Lisans	131	27,92	5,01			
	Altı Yıllık Fakülte	90	29,14	4,64			
Yoğunlaşma	Ön Lisans	79	24,34	6,44	6,994	,001	2>1 3>1
	Lisans	131	27,26	6,08			
	Altı Yıllık Fakülte	90	27,52	6,13			

Tablo 12 incelendiğinde; farklı seviyedeki eğitim kurumlarından mezun olmuş bireylerin işe adanmışlık ($F_{(2,297)}=11,704$; $p=,000$), dinçlik ($F_{(2,297)}=3,234$; $p=,041$), özümseme ($F_{(2,297)}=27,623$; $p=,000$) ve yoğunlaşma ($F_{(2,297)}=6,994$; $p=,001$) düzeylerinin birbirinden anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<,05$).

Sağlık personelinin İşe Adanmışlık Ölçeğine yönelik değerlendirmelerinin mesleğe göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Tek Yönlü Varyans Analizi ile analiz edilmiştir (Tablo 13).

Tablo 13: Çalışanların Mesleklerine Göre İşe Adanmışlık

	Meslek	n	\bar{x}	ss	F	p	Fark
İşe Adanmışlık	Hekim	90	84,55	15,82	7,410	,000	1, 2>4 1, 2, 4>3
	Hemşire	85	83,65	13,80			
	Diğer Sağlık Personeli	84	74,18	16,07			
	İdari Personel	41	79,65	20,01			
Dinçlik	Hekim	90	27,73	6,60	1,020	,384	
	Hemşire	85	27,38	6,34			
	Diğer Sağlık Personeli	84	25,99	7,20			
	İdari Personel	41	26,65	8,90			
Özümseme	Hekim	90	29,25	4,61	22,116	,000	1, 2>3, 4
	Hemşire	85	28,92	3,97			
	Diğer Sağlık Personeli	84	24,63	4,61			
	İdari Personel	41	24,18	7,01			
Yoğunlaşma	Hekim	90	27,57	6,05	10,004	,000	1, 2, 4>3
	Hemşire	85	27,36	4,95			
	Diğer Sağlık Personeli	84	23,57	5,85			
	İdari Personel	41	28,83	8,18			

Tablo 13 incelendiğinde; farklı mesleklerdeki bireylerin işdinçlik ($F_{(3,296)}=1,020$; $p=,384$) düzeylerinin birbirinden anlamlı derecede farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>,05$).

Bulgulara göre farklı mesleklerdeki bireylerin işe adanmışlık ($F_{(3,296)}=7,410$; $p=,000$), özümseme ($F_{(3,296)}=22,116$; $p=,000$) ve yoğunlaşma ($F_{(3,296)}=10,004$; $p=,000$) düzeylerinin birbirinden anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<,05$).

Sağlık personelinin İşe Adanmışlık Ölçeğine yönelik değerlendirmelerinin çalışılan birime göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Tek Yönlü Varyans Analizi ile analiz edilmiştir (Tablo 14).

Tablo 14 incelendiğinde; farklı birimlerde görev alan bireylerin dinçlik ($F_{(5,294)}=2,137$; $p=,061$) düzeylerinin birbirinden anlamlı derecede farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>,05$). Farklı birimlerde görev alan bireylerin işe adanmışlık ($F_{(5,294)}=4,961$; $p=,000$), özümseme ($F_{(5,294)}=9,897$; $p=,000$) ve yoğunlaşma ($F_{(5,294)}=6,126$; $p=,000$) düzeylerinin birbirinden anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<,05$).

Tablo 14: Çalışanların Birimlerine Göre İşe Adanmışlık

	Birim	n	\bar{x}	ss	F	p	Fark
İşe Adanmışlık	Acil Servis	30	69,67	16,76	4,961	,000	2, 3, 4, 5, 6>1 2, 3, 4>5
	Ameliyathane	19	82,47	14,86			
	Servis	143	83,23	15,89			
	Poliklinik	24	86,88	11,53			
	Laboratuvar	50	76,74	13,25			
	İdari Birimler	34	80,94	21,56			
Dinçlik	Acil Servis	30	23,53	7,08	2,137	,061	
	Ameliyathane	19	27,89	6,27			
	Servis	143	27,24	6,76			
	Poliklinik	24	29,38	5,58			
	Laboratuvar	50	27,06	6,73			
	İdari Birimler	34	26,85	9,09			
Özümseme	Acil Servis	30	23,43	5,77	9,897	,000	2, 3, 4>5
	Ameliyathane	19	28,37	5,00			
	Servis	143	28,83	4,47			
	Poliklinik	24	28,46	5,59			
	Laboratuvar	50	25,32	3,82			
	İdari Birimler	34	24,91	6,89			
Yoğunlaşma	Acil Servis	30	22,70	6,88	6,126	,000	2, 3, 4, 5, 6>1 2, 3, 4>5
	Ameliyathane	19	26,21	4,70			
	Servis	143	27,17	5,87			
	Poliklinik	24	29,04	4,06			
	Laboratuvar	50	24,36	5,32			
	İdari Birimler	34	29,18	8,48			

Sağlık personelinin İşe Adanmışlık Ölçeğine yönelik değerlendirmelerinin gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Tek Yönlü Varyans Analizi ile analiz edilmiştir (Tablo 15).

Tablo 15: Çalışanların Gelir Durumuna Göre İşe Adanmışlık

	Gelir	n	\bar{x}	ss	F	p	Fark
İşe Adanmışlık	2000-2999	75	73,81	15,69	10,036	,000	2>1 3>1
	3000-3999	128	82,09	16,51			
	4000 ve üstü	97	84,42	15,59			
Dinçlik	2000-2999	75	25,32	6,42	2,986	,052	
	3000-3999	128	27,41	7,65			
	4000 ve üstü	97	27,78	6,49			
Özümseme	2000-2999	75	23,69	5,12	27,472	,000	2>1 3>1
	3000-3999	128	27,80	4,98			
	4000 ve üstü	97	29,11	4,65			
Yoğunlaşma	2000-2999	75	24,80	6,76	4,309	,014	2>1 3>1
	3000-3999	128	26,88	5,97			
	4000 ve üstü	97	27,53	6,19			

Tablo 15 incelendiğinde; farklı gelir düzeyine sahip bireylerindinçlik ($F_{(2,297)}=2,986$; $p=,052$) düzeylerinin birbirinden anlamlı derecede farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>,05$).

Bulgulara göre; farklı gelir düzeyine sahip bireylerin işe adanmışlık ($F_{(2,297)}=10,036$; $p=,000$), özümseme ($F_{(2,297)}=27,472$; $p=,000$) ve yoğunlaşma ($F_{(2,297)}=4,309$; $p=,014$) düzeylerinin birbirinden anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<,05$).

3.3. Algılanan İşyeri Arkadaşlığı ve İşe Adanmışlık Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Sağlık personelinin İşyeri Arkadaşlığı Ölçeğine yönelik değerlendirmeleri ve İşe Adanmışlık Ölçeğine ilişkin değerlendirmelerinin anlamlı bir ilişki gösterip göstermediği Pearson Korelasyon Analizi ile incelenmiştir (Tablo 16).

Tablo 16: Çalışanların İşyeri Arkadaşlığı ve İşe Adanmışlığı Arasındaki İlişki

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. İşyeri Arkadaşlığı	1						
2. Arkadaşlık Kurma Fırsatı	,944**	1					
3. Arkadaşlık Değeri	,943**	,782**	1				
4. İşe Adanmışlık	,637**	,587**	,616**	1			
5. Dinçlik	,655**	,616**	,620**	,905**	1		
6. Özümseme	,534**	,448**	,560**	,878**	,724**	1	
7. Yoğunlaşma	,485**	,468**	,446**	,862**	,638**	,641**	1

Tablo 16 incelendiğinde; işyeri arkadaşlığı ile arkadaşlık kurma fırsatı algısı ($r_{(298)} = ,944$; $p = ,000$), arkadaşlık değeri algısı ($r_{(298)} = ,943$; $p = ,000$), işe adanmışlık ($r_{(298)} = ,637$; $p = ,000$), dinçlik ($r_{(298)} = ,655$; $p = ,000$), özümseme ($r_{(298)} = ,534$; $p = ,000$) ve yoğunlaşma ($r_{(298)} = ,485$; $p = ,000$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p < ,001$).

Arkadaşlık kurma fırsatı algısı ile arkadaşlık değeri algısı ($r_{(298)} = ,782$; $p = ,000$), işe adanmışlık ($r_{(298)} = ,587$; $p = ,000$), dinçlik ($r_{(298)} = ,616$; $p = ,000$), özümseme ($r_{(298)} = ,448$; $p = ,000$) ve yoğunlaşma ($r_{(298)} = ,468$; $p = ,000$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p < ,001$).

Arkadaşlık değeri algısı ile işe adanmışlık ($r_{(298)} = ,616$; $p = ,000$), dinçlik ($r_{(298)} = ,620$; $p = ,000$), özümseme ($r_{(298)} = ,560$; $p = ,000$) ve yoğunlaşma ($r_{(298)} = ,446$; $p = ,000$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p < ,001$).

İşe adanmışlık ile dinçlik ($r_{(298)} = ,905$; $p = ,000$), özümseme ($r_{(298)} = ,878$; $p = ,000$) ve yoğunlaşma ($r_{(298)} = ,862$; $p = ,000$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p < ,001$).

Dinçlik ile özümseme ($r_{(298)} = ,724$; $p = ,000$) ve yoğunlaşma ($r_{(298)} = ,638$; $p = ,000$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p < ,001$).

Yoğunlaşma ile özümseme ($r_{(298)} = ,641$; $p = ,000$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p < ,001$).

4. Sonuç ve Öneriler

Sağlık personelinin işyeri arkadaşlığı algısı ve işe adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin anlamlılığının incelenmesi amacıyla yapılan çalışma sonucunda sağlık personelinin algıladığı işyeri arkadaşlığı ile işe adanmışlık düzeyi arasında olumlu yönde orta kuvvetli bir ilişkinin olduğu ortaya konmuştur.

Bulgulara göre sağlık personelinin algıladığı işyeri arkadaşlığı düzeyinin cinsiyete, yaşa, medeni duruma, eğitim durumuna, mesleğe ve gelire göre farklılık göstermez iken görev alınan birime göre farklılık gösterdiği; işyerinde arkadaşlık kurmaya yönelik algısının cinsiyete, yaşa, medeni duruma, eğitim durumuna, mesleğe ve gelire farklılık göstermez iken görev alınan birime göre farklılık gösterdiği; işyerinde kurduğu arkadaşlıkların değerine yönelik algısının ise cinsiyete, yaşa, medeni duruma ve eğitim durumuna göre farklılık göstermez iken mesleğe, görev alınan birime ve gelire göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

İdari personel olarak görev alan bireylerin işyerinde kurdukları arkadaşlıklar ile ilgili algıladıkları değerler hemşire, hekim ve diğer sağlık personeline kıyasla daha düşük olduğu; acil servis ve idari birimlerde çalışmakta olan bireylerin algıladığı işyeri arkadaşlığı ve işyerinde kurdukları arkadaşlıklar ile ilgili algıladıkları değerler diğer birimlerde çalışan sağlık personeline kıyasla daha düşük olduğu; acil serviste çalışmakta olan bireylerin işyerinde algıladıkları arkadaşlık kurma fırsatının ve algıladıkları arkadaşlık değerinin diğer birimlerde çalışan sağlık personeline kıyasla daha düşük olduğu; gelir düzeyi 2000-2999 TL arası olan bireylerin işyerinde kurdukları arkadaşlıklar ile ilgili algıladıkları değerler aylık geliri daha yüksek olan bireylere kıyasla daha düşük olduğu görülmüştür.

Bulgulara göre sağlık personelinin işe adanmışlık düzeyinin cinsiyete, yaşa göre farklılık göstermez iken medeni duruma, eğitim durumuna, mesleğe, görev alınan birime ve gelire göre farklılık gösterdiği; dinçlik düzeyinin cinsiyete, yaşa, medeni duruma, mesleğe, görev alınan birime ve gelire göre farklılık göstermez iken eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği; özümseme düzeyinin cinsiyete göre farklılık göstermez iken yaşa, medeni duruma, eğitim durumuna, mesleğe, görev alınan birime ve gelire göre farklılık gösterdiği; yoğunlaşma düzeyinin ise cinsiyete göre farklılık göstermez iken yaşa, medeni duruma, eğitim durumuna, mesleğe, görev alınan birime ve gelire göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

25-29 yaş arasındaki bireylerin işi özümseme düzeylerinin, 30-50 yaş arasındaki bireylere kıyasla; 25-29 yaş arasındaki ve 40-50 yaş arasındaki bireylerin işe yoğunlaşma düzeylerinin, 30-39 yaş arasındaki bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bekar bireylerin işe adanmışlık, işi özümseme ve işe yoğunlaşma düzeylerinin, evli bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Lisans ve altı yıllık fakülte mezunu bireylerin işe adanmışlık, işi özümseme ve işe yoğunlaşma düzeylerinin, ön lisans mezunu bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Hekim ve hemşirelerin işe adanmışlık ve işi özümseme düzeylerinin, idari personel ve diğer sağlık personeline kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Hekim, hemşire ve idari personelin işe yoğunlaşma düzeylerinin, diğer sağlık personeline kıyasla daha yüksek olduğu; polikliniklerde görev alan bireylerin işe adanmışlık ve işi özümseme düzeylerinin; polikliniklerde ve idari birimlerde görev alan bireylerin işe yoğunlaşma düzeylerinin, diğer birimlerde çalışan personele kıyasla daha yüksek olduğu; aylık geliri 3000 TL ve üzeri olan bireylerin işe adanmışlık, işi özümseme ve işe yoğunlaşma düzeylerinin, aylık geliri 2000-2999 TL olan bireylere kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür.

Bu araştırma sonucunda işyeri arkadaşlığı ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Çalışmamızın bulgularını destekler nitelikte olarak Dasgupta (2016) tarafından 504 hemşirenin katılımı ile Hindistan'da yapılan bir çalışmada işe adanmışlık ile işyeri arkadaşlığı arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Araştırma kapsamında işyerinde çalışma süresi veya toplam çalışma süresi ile işyeri arkadaşlığı arasında herhangi bir inceleme yapılmamıştır. Gelecek çalışmalarda mesleki kıdem ile işyeri arkadaşlığı arasındaki ilişkinin anlamlılığının incelenmesi önerilebilir.

Bu araştırma bir üniversite hastanesinde gerçekleştirilmiştir. İşyeri arkadaşlıklarının ve işe adanmışlık üzerindeki etkisinin kamu kuruluşlarında ve özel sektördeki kurumlarda çalışanlar üzerinde de incelenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Sağlık kurumları için sürekli gelişen ve dinamik iş hayatı çerçevesinde daha iyi bir yer edinmek adına ölçülebilir ve geliştirilebilir fonksiyonlar barındıran olumlu faaliyetler sürdüren insan kaynaklarına yönelik pozitif yönelim kaçınılmazdır. Çalışanların olumlu faaliyetler sürdürebilmesi için önem arz eden uygun çalışma ortamının sağlanması, bu çalışma ortamında geliştirilecek arkadaşlıklarla doğrudan ilişkilidir. Çalışanlar, kurumda iyi arkadaşlık ilişkileri geliştirdiklerinde kendilerini kurum hedefleri doğrultusunda çalışmaya, görev ve sorumluluklarını yerine getirmeye adayacaklardır. Çalışma kapsamında elde edilen veriler işyerinde geliştirilen arkadaşlıkların, çalışanların kendisini işine adanmasında belirleyici bir rol oynadığını göstermiştir.

Kaynakça

- Abdullah, M. C. (2009). *Leadership and psycap: A study of the relationship between positive leadership behaviors and followers' positive psychological capital*. A dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of philosophy, Capella University.
- Akkoyunlu, B., Orhan, F. & Umay, A. (2005). Bilgisayar öğretmenliği özyeterlilik ölçeği geliştirme çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, 9, 1-8.
- Aksoy, M. S., & Özdevecioğlu M. (2006). Organizasyonlarda insan kaynaklarının dışarıdan hizmet alımı yolu ile temininin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve performans açısından değerlendirilmesi. *14.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Erzurum, 289-296.
- Alarcon, G. M. (2009). *The development of the wright work engagement scale*. Doktora Tezi, Wright State University.
- Alarcon, G. M., & Edwards, J. M. (2010). The relationship of engagement, job satisfaction and turnover intentions. *Stress and Health*, 1-10.
- Avey, J. B., Wernsing N. T., & Luthans F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Bahar, E. (2006). *Tükenmişlik sendromu, otel işletmelerinde ön büro çalışanlarında bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Toward a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. Leiter M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Bal, E. A. (2008). *Self-efficacy, contextual factors and well-being: The impact of work engagement*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi.
- Bal, E. A. (2009). Bir pozitif psikoloji kavramı olarak işe gönülden adanma (work engagement) ve insan kaynakları açısından önemi. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 546-552.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice Hall, N. Jersey.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V.S. Ramachandran (ed.), *Encyclopedia of Human Behavior* (4th ed., pp. 71-81).
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Berman, E. M., West, J. P., & Richter Jr, M. N. (2002). Workplace relations: Friendship patterns and consequences (according to managers). *Public Administration Review*, 62(2), 217-230.
- Bezuidenhout, A., & Cilliers, F. V. N. (2010). Burnout, work engagement and sense of coherence in female academics in higher-education institutions in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1), 1-10.
- Bilgin, N. (2000). *Sosyal psikolojiye giriş*. Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, İzmir.
- Bilgin, N. (2003). *Sosyal psikoloji sözlüğü: Kavramlar, yaklaşımlar*. Bağlam Yayınları. İstanbul.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi*. 5. Baskı, Beta Yayınları.

- Brass, D. J., & Burkhardt, M. E. (1993). Potential power and power use: an investigation of structure and behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 441-470.
- Bridge, K., & Baxter, L. A. (1992). Blended relationships: friends as work associates. *Western Journal of Communication (includes Communication Reports)*, 56(3), 200-225.
- Burke, R. J., Koyuncu, M., Jing W., & Fiksenbaum, L. (2009). Work engagement among hotel managers in Beijing, China: Potential antecedents and consequences. *Tourism Review*, 64(3), 4-18.
- Cameron, K. S., Bright D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47, 766-790.
- Coleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Collins, K. K. (2009). *Examining a strengths-based approach to employee engagement and the mediating effects of strengths self-efficacy*. Doktora Tezi, Alliant International University.
- Crossman, A., & Abou-Zaki, B. (2003). Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 368-376.
- Çalışkan, S. C., & Erim, A. (2010). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri (pod) ile yeni araştırma modelleri kurma arayışları: Pod'nin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerindeki etkileri. *18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*.
- Dasgupta, P. (2016). Work engagement of nurses in private hospitals: A study of its antecedents and mediators. *Journal of Health Management*, 555-568.
- Erdoğan İ. (1991). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Erim, F. N. A. (2009). *Individual response to organizational change: creating facade of conformity its antecedents and effects on participating in decision making, work engagement, job involvement and intent to quit*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi.
- Frank, J. E. (2005). The role of hope in psychotherapy. *International Journal of Psychiatry*, 95, 383-395.
- Freedman, J. L., Sears, D. O., & Carlsmith, J. M. (2003). *Sosyal psikoloji*. Ankara: İmge Yayıncılık.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Friday, S. S., & Friday E. (2003). Racioethnic perceptions of job characteristics and job satisfaction. *Journal of Management Development*, 22(5), 426-442.
- Gökçe, R. (2005). *Birinci sınıf tatil köyünde performans değerlemenin çalışanların iş doyumuna etkisi üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı.
- Güler, B. K. (2008). Pozitif psikoloji bakış açısından çalışma mutluluğu. İçinde Tark Solmuş (Ed.), *İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar*, İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Güler, B. K. (2009). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve yönetimi.. İçinde Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Senay Yürür (Eds.), *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar* (1. Baskı, ss. 119-146), Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Helm, B. (2013). *Friendship*. The Stanford Encyclopaedia of Philosophy.
- Herman, H. M., Dasborough, M. T., & Ashkanasy, N. M. (2008). A multi-level analysis of team climate and interpersonal exchange relationships at work. *The Leadership Quarterly*, 19(2), 195-211.
- Ingram, P., & Zou, X. (2008). Business friendships. *Research in Organizational Behaviour*, 167-184.
- Izgar, H. (2003). *Çalışanlarda stres ve tükenmişlik, endüstri ve örgüt psikolojisi*. Konya: Eğitim Kitabevi.

- İmamoğlu, S. Z., Keskin, H., & Erat, S. (2004). Ücret, kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11(1), 167-176.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Jackson, S. E., Schwab R. L., & Schuler R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 630-640.
- Jehn, K. A., & Shah, P. P. (1997). Interpersonal relationships and task performance: an examination of mediating processes in friendship and acquaintance groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(4), 775-790.
- Judge, T. A., Jackson C. L., Shaw J. C., Scott B. A., & Rich B. L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 107-127.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri*, 3(2), 343-350.
- Keser, A., & Yılmaz, G. (2009). İşe bağlanma (engagement). *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar*, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kmiec, J. J. (2010). *A study of the effectiveness of a pilot training program in an organizational setting: An intervention for work engagement*. Doktora Tezi, The University of Southern Mississippi.
- Koyuncu, M., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank potential antecedents and consequences. *Equal Opportunities International*, 25(4), 299-310.
- Krackhardt, D., & Porter, L. W. (1985). When friends leave: A structural analysis of the relationship between turnover and stayers' attitudes. *Administrative Science Quarterly*, 242-261.
- Kram, K., & Isabella, L. (1985). Mentoring alternatives: The role of peer relationships in career development. *Academy of Management Journal*, 28(1), 110-132.
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Truss, K. (2008). Employee engagement: A literature review. *Kingston University Working Paper Series*, 19, 1-28.
- Lam, S. S. K. (1995). Quality management and job satisfaction: An empirical study. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 12(4), 72-78.
- Lee, H. E. (2005). *Exploration of the relationship between friendship at work and job satisfaction: An application of balance theory*. Master Thesis. Michigan State University.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans F., Avolio, B. J., Avey J. B., & Norma S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Luthans, F., Yousseff, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.

- McGrath, C., & Krackhardt, D. (2003). Network conditions for organizational change. *Journal of Applied Behavioral Science*, 39(3), 324-336.
- Met, Ö. L. (2010). Pozitif psikolojinin örgütsel davranışın gelişmesi üzerinde etkileri ve 'psikolojik sermaye' kavramı. 18. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 889- 895.
- Morrison, R. (2004). Informal relationship in the workplace; Association with job satisfaction, organisational commitment and turnover intentions. *New Zealand Journal of Psychology*, 33(3), Auckland, New Zealand.
- Morrison, R. L. & Nolan, T. (2007). Too much of a good thing? Difficulties with workplace friendships. *University of Auckland Business Review*, 33-41.
- Morrison, R. L. (2008). Are women tending and befriending in the workplace? Gender differences in the relationship between workplace friendships and organizational outcomes. *Sex Roles*, 60(1-2), 1-13.
- Morrow, P. J. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- Özkalp, E. (2009). Örgütsel davranışta yeni bir boyut: Pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları. 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 491- 498.
- Pierce, C. A., Byrne, D., & Aguinis, H. (1996). Attraction in organizations: A model of workplace romance. *Journal Organizational Behavior*, 17(1), 5-32.
- Rawlins, W. K. (1992). *Friendship matters: communication, dialectics and the life course*. New York: Aldine De Gruyter.
- Rich, B. L. (2006). *Job engagement: Construct validation and relationships with job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation*. Doktora Tezi, University of Florida.
- Roberts, D. R., & Davenport T. O. (2002). Job engagement: Why it's important and how to improve it. *Employment Relations Today*, 21-29.
- Roberts, L. M., Spreitzer, G., Dutton, J., Quinn, R., Heaphy, E., & Barker, B. (2005). How to play to your strengths. *Harvard Business Review*, 83, 74-80.
- Savery, L. K. (1996). The congruence between the importance of job satisfaction and the perceived level of achievement. *Journal of Management Development*, 15(6), 18-27.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Positive social science*. APA Monitor.
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. R. Snyder (Ed.), *Handbook of Positive Psychology*, Oxford University Press, 1-9.
- Shahid, N. B. (2002). An extension and evaluation of job characteristics, organizational commitment and job satisfaction in an expatriate, quest worker, sales setting. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 22, Sigma Epsilon.
- Shrom, A. (2010). *Feeling energetic at work: On vigor's antecedents, work engagement. A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Sias, P. M. (2009). *Organizing relationships: Traditional and emerging perspectives on workplace relationships*. SAGE Publications, Inc.
- Sias, P. M., & Cahill, D. (1998). From co-workers to friends: the development to peer friendships in the workplace. *Western Journal of Communication*, 62, 273-299.
- Sias, P. M., Gallagher, E. B., Kopaneva, I., & Pedersen, H. (2012). Maintaining workplace friendships: Perceived politeness and predictors of maintenance tactic choice. *Communication Research*, 39(2), 268.

- Simpson, M. R. (2009). Predictors of work engagement among medical-surgical registered nurses. *Western Journal of Nursing Research*, 31(1), 44-65.
- Snyder, C. R., Urwing, L., & Anderson, R. J. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. In C. R. Snyder, D. R. Forsyth (Eds.). *Handbook of Social and Clinical Psychology*, New York: Pergamon.
- Spreitzer, G. M., & Sonenshein, S. (2003). Positive deviance and extraordinary organizing. In K. Cameron, J. Dutton, R. Quinn (Eds.). *Positive Organizational Scholarship*, San Francisco: Berrett-Koehler, 207-224.
- Sürgevil, O., & Budak, G. (2006). *Akademik personelin tükenmişlik düzeyini etkileyen çalışma yaşamı alanlarının ve demografik değişkenlerinin analizi. 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Atatürk Üniversitesi, İ. İ. B. F., Erzurum, 231- 239.*
- Torun, A. (1997). Stres ve tükenmişlik. İçinde Suna Tevrüz (ed.), *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi* (2. Baskı, ss 43-53), İstanbul: Türk Psikologlar Derneği ve Kalite Derneği Ortak Yayını.
- Tütüncü, Ö. (2002). Seyahat acentalarında iş tanımlama ölçeği kapsamında iş doyumunun ölçülmesi: İzmir ili uygulaması. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 129-138.
- Tütüncü, Ö. & Çiçek, O. (2000). İş doyumunun ölçülmesi: İzmir il sınırlarında faaliyet gösteren seyahat acentaları üzerine bir inceleme. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 11, 124-126.