



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**HEMŞİRELERDE ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK VE
ALGILANAN ÇALIŞMA ARKADAŞLARI DESTEĞİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

MERVE ÇELEBİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

DANIŞMAN

Doktor Öğretim Üyesi SEMANUR KUMRAL ÖZÇELİK

2022 – İSTANBUL

TEZ ONAYI



I. BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışması ile elde edilmemiş bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

Merve ÇELEBİ

II. TEŞEKKÜR

Tez çalışma konumun belirlenmesinden, bitirilmesi aşamasına kadar her türlü görüş ve önerisiyle çalışmama yön veren, çalışma hayatımdaki sorunlar da dahil gece gündüz demeden her sorumu cevaplayıp bana en büyük desteği veren Değerli Danışman Hocam Sayın Doktor Öğretim Üyesi Semanur Kumral ÖZÇELİK'e,

Lisans eğitimime başladığım günden itibaren yüksek lisans eğitimimde de kendisinden ders aldığım ve eğitim hayatımda birlikte çalışma yürüttüğümüz için kendimi şanslı hissettiğim, bilgi birikimi, tecrübeleri ve prensipleriyle örnek aldığım Değerli Hocam Sayın Prof. Dr. Ayşe Nefise BAHÇECİK'e,

Tüm eğitim hayatım boyunca üzerimde emeği olan ve bu aşamaya gelmemde katkısı olan tüm Hocalarıma,

Birlikte adım attığımız yüksek lisans dönemim boyunca hep beraber olduğumuz ve bana desteğini esirgemeyen değerli arkadaşım ve meslektaşım Sümeyye Zeren'e,

Her daim yanımda olan, emek ve anlayışları için minnettar olduğum, iyi bir eğitim almam başta olmak üzere hayallerimi gerçekleştirebilmem için ellerinden gelen tüm fedakarlığı gösteren, bana inanan, eğitim ve çalışma hayatımın yoğun temposunda yeterli zaman ayıramadığım annem Naile ÇELEBİ, babam Faruk ÇELEBİ ve kardeşim Emre'ye,

Bu süreçte pozitif enerjileriyle beni destekleyen çalışma arkadaşlarıma,

Değerli zamanlarını ayırarak araştırmaya katılan tüm meslektaşlarıma,

Teşekkürlerimi sunarım.

Merve ÇELEBİ

III. İÇİNDEKİLER

Sayfa No

I. BEYAN.....	iii
II. TEŞEKKÜR	iv
III. İÇİNDEKİLER	v
IV. TABLOLAR LİSTESİ.....	vii
V. ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
1. ÖZET.....	1
2. SUMMARY	2
3. GİRİŞ ve AMAÇ	3
4. GENEL BİLGİLER.....	5
4.1. ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK	5
4.1.1. Çalışmaya Tutkunluğun Alt Boyutları.....	7
4.1.1.1. Dinçlik.....	7
4.1.1.2. Adanmışlık	7
4.1.1.3. Yoğunlaşma	7
4.1.2. Çalışmaya Tutkunluk ile İlişkili Kavramlar.....	8
4.1.2.1. İşkoliklik	8
4.1.2.2. İşe Bağlılık	9
4.1.2.3. Örgütsel Bağlılık	9
4.1.2.4. İş Tatmini	9
4.1.2.5. İş Gereklilikleri- İş Kaynakları	10
4.1.3. Çalışmaya Tutkunluğa Katkısı Olan Faktörler	11
4.1.3.1. İş- Benlik Bilinci Uyumu	11
4.1.3.2. Zengin İş	11

4.1.3.3. Örgütsel Destek Algısı	12
4.1.3.4. Sosyal Destek	12
4.1.3.5. Özerklik	13
4.1.4. Çalışmaya Tutkun Bireylerin Özellikleri	13
4.1.5. Çalışmaya Tutkunluğu Sağlama Stratejileri	14
4.1.6. Çalışmaya Tutkunluğun Sonuçları	16
4.2. ÇALIŞMA ARKADAŞLARI DESTEĞİ	17
5. GEREÇ ve YÖNTEM.....	21
5.1. Araştırmanın Türü	21
5.2. Araştırmanın Soruları	21
5.3. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman	21
5.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	21
5.5. Veri Toplama Araçları	21
5.6. Verilerin Toplanması	23
5.7. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi	23
5.8. Araştırmanın Etik Yönü	23
5.9. Araştırmanın Sınırlılıkları	23
6. BULGULAR	24
7. TARTIŞMA ve SONUÇ	38
8. KAYNAKLAR	52
9. EKLER.....	68

IV. TABLOLAR LİSTESİ

	Sayfa No
Tablo 1. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özelliklerinin Dağılımı.....	25
Tablo 2. Hemşirelerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşleri	26
Tablo 3. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Dağılımı	27
Tablo 4. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri ve Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşleri ile Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması	28
Tablo 5. Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği Puanlarının Dağılımı	33
Tablo 6. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri ve Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşleri ile Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması	34
Tablo 7. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği Puanları Arasındaki İlişki	37

V. ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No

Şekil 1. Hemşirelere Göre alıŐmaya Tutkunluklarını Etkilediğini Düşündükleri Faktörler.....	28
---	----



1. ÖZET

Hemşirelerde Çalışmaya Tutkunluk ve Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Arasındaki İlişki

Öğrenci: Merve ÇELEBİ

Danışman: Doktor Öğretim Üyesi Semanur Kumral ÖZÇELİK

Amaç: Araştırma, hemşirelerde çalışmaya tutkunluk ve algılanan çalışma arkadaşları desteği arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapıldı.

Gereç ve Yöntem: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı nitelikteki araştırma İstanbul İlinde bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışmakta olan 529 hemşire ile gerçekleştirildi. Verilerin toplanmasında Tanıtıcı Bilgi Formu, Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği ve Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği kullanıldı. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler, Student's t test, One-way ANOVA test, Kruskal Wallis-H test, Pearson Korelasyon Analizi kullanıldı.

Bulgular: Hemşirelerin yaş ortalaması 25,74±4,31 yıl olup, %83,4'ü kadın, %76,5'i lisans mezunu ve %87,1'i 5 yıl ve altı mesleki deneyime sahiptir. Hemşirelerin Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği toplam ve dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma alt boyut puan ortalamaları sırasıyla 3,85±0,77, 3,71±0,89, 4,36±1,03, 3,55±0,90 olarak, Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği puan ortalaması ise 3,85±0,62 olarak bulundu. Hemşirelerin Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği toplam puanları ile Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği toplam puan ve dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında pozitif yönde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptandı (sırasıyla; $r=0,371$, $p<0,001$; $r=0,351$, $p<0,001$; $r=0,369$, $p<0,001$; $r=0,207$, $p<0,001$).

Sonuç: Araştırma sonucunda hemşirelerde çalışmaya tutkunluk ile algılanan çalışma arkadaşları desteği arasında pozitif yönde, anlamlı ilişki olduğu saptandı. Hemşirelerde algılanan çalışma arkadaşları desteği arttıkça çalışmaya tutkunluk artmaktadır.

Anahtar kelimeler: Hastane, hemşire, çalışmaya tutkunluk, çalışma arkadaşları desteği

2. SUMMARY

The Relationship Between Work Engagement and Perceived Coworker Support in Nurses

Student: Merve ÇELEBİ

Advisor: Assistant Professor Semanur Kumral ÖZÇELİK

Aim: The study was conducted to examine the relationship between nurses' work engagement and perceived coworker support.

Material and Methods: The descriptive and correlational research was conducted with 529 nurses working in a training and research hospital in Istanbul. Information Form, Utrecht Work Engagement Scale, and Perceived Coworker Support Scale were used to collect data. Descriptive statistics, Student's t-test, One-way ANOVA test, Kruskal Wallis-H test, Pearson Correlation Analysis were used to evaluate the data.

Results: Nurses' mean age was 25.74 ± 4.31 years, 83.4% of them were women, 76.5% had bachelor's degree and 87.1% had 5 years or less professional experience. Their mean scores from the Utrecht Work Engagement Scale and vigour, dedication, and absorption sub-dimensions were found as 3.85 ± 0.77 , 3.71 ± 0.89 , 4.36 ± 1.03 , 3.55 ± 0.90 , respectively, and the mean score from the Perceived Coworker Support Scale was 3.85 ± 0.62 . A positive and statistically significant relationship was found between the total score of the Nurses' Perceived Coworker Support Scale and the scores from the work engagement and vigour, dedication, and absorption sub-dimensions ($r=0.371$, $p<0.001$; $r=0.351$, $p<0.001$; $r=0.369$, $p<0.001$; $r=0.207$, $p<0.001$, respectively).

Conclusion: As a result of the research, it was concluded that there was a positive and significant relationship between nurses' work engagement and perceived coworker support. As the perceived support of coworkers in nurses increases, their passion to work increases.

Keywords: Hospital, nurse, work engagement, coworker support

3. GİRİŞ ve AMAÇ

İnsan hayatının büyük bir kısmını kapsayan çalışma yaşamında, bireylerin çalışmaya yönelik hissettikleri duyguların önemli olduğu (Turgut, 2011), çalışırken mutlu olan bireylerin gününün geri kalanına da bu mutluluğu yansıtacağı, bu durumun hem bireye hem de çevresine yansıttığı olumlu iklim sebebiyle bulunduğu kuruma faydası olacağı belirtilmektedir (Turgut, 2010).

Günümüzde insan kaynaklarına verilen önemin artmasıyla kurumlar, yaratıcı ve başarılı bireyleri elde tutmak, çalışanları cezbetmek için gerekli koşullar üzerine odaklanmışlardır. Çalışanların psikolojik sağlıklarını iyileştirip işleriyle ilgili pozitif düşüncelere sahip olmalarını sağlayan çalışmaya tutkunluk kavramı önem kazanan konulardan birisi haline gelmiştir (Kanten, 2012).

İş yaşamında ‘tutkunluk’ kavramını literatüre kazandıran Kahn (1990), kişinin çalışırken fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendini ortaya koymasını, işle bütünleşerek kendini ifade etmesini ‘kişisel tutkunluk’ olarak isimlendirmiştir. Kahn’a (1990) göre kişinin işini ne kadar özümlediği, kendini işe ne kadar kattığı, iş arkadaşlarıyla olan etkileşimleri çalışmaya tutkunluk için önemlidir (Kahn, 1990; Özkalp ve Meydan, 2015). Schaufeli ve arkadaşları (2002) ise çalışmaya tutkunluğu “pozitif, tatmin edici, çalışmayla ilgili ruh hali” olarak tanımlamıştır.

İş-benlik bilinci uyumunun, zengin iş özelliklerinin, eğitim ve teknoloji olanaklarının, çalışanın performansı ile ilgili geribildirim, sosyal ve kurumsal desteğin çalışmaya tutkunluğu yükselttiği belirtilmektedir (Turgut, 2010). Aynı zamanda çalışmaya tutkunluğun örgütteki sosyal iklimten olumlu yönde etkilendiği bildirilmektedir (Hakanen ve ark., 2006).

Kişilerin kurumlarından maddi faydanın yanında farklı beklentileri olabileceği ve bu beklentiler arasında zamanlarının büyük çoğunluğunu birlikte geçirdikleri çalışma arkadaşları tarafından destek görmenin yer aldığı belirtilmektedir (Güvenç, 2012). İş yaşamında sosyal destek, yöneticiler ve çalışma arkadaşlarından gelmektedir. Kişilerin çalışma arkadaşlarından destek aldıklarında kendilerini huzurlu ve güvende hissedeceği, desteğe bağlı güven duygusu ile içleri rahat bir şekilde kendilerini çalışmaya vermelerine ortam hazırlanacağı belirtilmiştir (Turgut, 2010).

Çalışma arkadaşları desteği, kişinin birlikte çalıştığı, hiyerarşik düzeyde aynı basamakta bulunan, aynı veya birbirine benzer işi yapan çalışanlardan algıladığı destek olarak açıklanmış ve çalışanın işyerindeki bireysel iyilik halinin belirlenmesinde önemli bir yere sahip olduğu belirtilmiştir (Giray, 2013). Meslektaşların birbirine destek olmasının örgütü istenmeyen davranışlardan koruduğu, çalışanların yeteneklerini ve becerilerini geliştirdiği, etkili bir iş birliği sağlayarak örgütün verimliliğini artırdığı vurgulanmaktadır (Çetinkaya Uslusoy ve ark., 2016).

Bireylerin çalışmaya tutkun olduklarında işlerine karşı coşku duyması ve bu durumun üretkenliklerine de yansması, çalışmaya tutkunluk konusuna verilen önemin artmasındaki en önemli etken olduğu düşünülmektedir (Asar, 2018). Çalışmaya tutkun bireylerin kendilerinden memnun ve mutlu insanlar oldukları (Turgut, 2010), iş tatminlerinin yüksek (Saks, 2006; Arslan ve Demir, 2017), performanslarının yüksek (Kartal, 2017a), işten ayrılma niyetlerinin daha az (Akgün, 2017; Agarwal ve ark., 2012) ve kuruma bağlılıklarının yüksek olduğu (Hakanen ve ark., 2006) belirtilmektedir. Çalışmaya tutkunluğun kurum ve bireye olan katkıları değerlendirildiğinde, kurumların çalışmaya tutkun çalışanlara sahip olmasının, amaçlara ulaşmalarında önemli ve gerekli olduğu belirtilmektedir (Asar, 2018).

Çalışanlardan yüksek yoğunlaşma ve üstün bir çaba göstermesi beklenen sağlık sektörünün yoğun ve stresli çalışma ortamında, temel bakım ve tedavi sürecinde etkin rol alan hemşirelerin kendilerini pozitif bir ruh hali içinde hissetmelerinin, işlerini mutlulukla yapmalarının, destekleyici bir çalışma ortamında çalışma arkadaşlarıyla iş birliği içinde çalışmalarının, verilen hizmetin kalitesini artıracığı ve hastaların tedavi sürecini pozitif yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Bu bağlamda, çalışmada hemşirelerde çalışmaya tutkunluk ve algılanan çalışma arkadaşları desteği arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

4. GENEL BİLGİLER

4.1. ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK

Pozitif psikoloji, bireylerin huzurlu ve sağlıklı olmalarını, mutlu bir yaşam sürmelerini temel amaç olarak belirlemiştir. Günümüzde bireylerin çalışma hayatında sağlıklı, mutlu ve verimli olmalarını sağlayan kaynakların öneminin fark edilmesiyle, esenlik, umut, özgüven, çalışmaya tutkunluk gibi pozitif psikoloji akımına ait kavramların çalışma ortamlarında yaygınlaştırılmasına yönelik araştırmalara odaklanılmıştır (Bal, 2009).

Çalışmaya tutkunluk kavramı, uluslararası yazında “work engagement” olarak ülkemizde yapılan çalışmalarda ise işe bağlılık (Özgüleş, 2019; Keser ve Yılmaz, 2018), işe angaje olma (Uyar ve Güzel, 2019), işe tutkunluk (Başoda, 2017), işe adanma (Akünal ve Çetin, 2018; Gürlek ve Tuna, 2019), işle bütünleşme (Gündüz ve ark., 2013), işe cezbolma (Kartal, 2017_a) ve çalışmaya tutkunluk (Turgut, 2011) olarak ele alınmıştır. Bu çalışmada, çalışmaya tutkunluk olarak kullanılmıştır.

Çalışmaya tutkunluk kavramı ilk kez Kahn (1990) tarafından “kişisel tutkunluk” şeklinde literatüre kazandırılmıştır. Kahn kişisel tutkunluğu, bireylerin çalışma hayatında kendisini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak ortaya koymasını olarak açıklamıştır. Bireylerin çalışırken hem kendilerini meşgul etme hem de kendilerini ifade etme ihtiyacı gösterdiklerini belirtmiştir (Kahn, 1990). Kahn’ın tutkunluk tanımına göre, çalışma arkadaşları ve yöneticilerle iyi ilişkiler içinde bulunmak ve empati kurabilmek duygusal boyutu, kendi misyon ve rollerinin farkında olmak bilişsel boyutu (Esen, 2011), performansını başarıyla gerçekleştirmesi için ihtiyaç duyduğu enerji ise fiziksel boyutu açıklamaktadır (Akünal ve Çetin, 2018).

Yaptığı çalışmada çalışanların işe bağlandığı ve işten koptukları durumları inceleyen Kahn (1990), anlamlılık, güven ve yeterlik olarak ele aldığı üç psikolojik koşulun tutkunluğu etkilediğini belirtmiştir. Kişinin işini önemli bulması, işinde kendisini değerli hissetmesine anlamlılık demiştir. Buna göre, çeşitli becerileri kapsayan ve özerklik anlayışına sahip olan işler daha anlamlıdır. Güvenlik ise çalışanın işini riske atmadan kendini açıkça ifade edebilmesi durumudur. Kişinin çalışma arkadaşları, yöneticileri ve astaticlarıyla olan ilişkilerinin, kurumun kültürel normlarının, çalışma

grubu içerisindeki önyargıların çalışanın hissettiği güveni etkilediğinden bahsetmiştir. Yeterlik duygusu ise çalışanın hedeflere ulaşması için kendini yeterli hissetmesi olarak tanımlanmıştır. Yeterlilik duygusu bireyin enerjisine göre değişebilir ve işin gerekliliklerinden etkilenebilir (Akünal ve Çetin, 2018).

Kahn'ın çalışmaya tutkunluk hakkındaki araştırmalarının üzerine Gallup Araştırma Şirketi de bu konuda araştırmalar yürütmüştür. Çalışmaya tutkun çalışanların kurumlarına bağlı, yaratıcılıklarıyla kurumlarına yön vererek bir adım ileri taşıyan bireyler oldukları ve çalışanların kendilerinden beklenilene bildiklerinde, iş için gerekli kaynaklara sahip olduklarında, güvendikleri çalışma arkadaşlarıyla önemli bir şeyin parçası olduklarını hissettiklerinde duygusal ve bilişsel olarak tutkun olacakları belirtilmiştir (Harter ve ark., 2002).

Maslach ve arkadaşları (2001), tutkunluk kavramının, tükenmişliğin zıttı olarak tanımlandığını, çalışmaya tutkunluğun azalması sonucunda tükenmişliğin oluştuğunu belirtmişler ancak daha sonra yaptıkları araştırmalar sonucunda tükenmişliğin ve çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarının birbirini karşılamadığı, dolayısıyla birbirine tamamiyle zıt kavramlar olarak nitelendirilemeyeceği ve aynı ölçek üzerinden değerlendirilemeyeceği sonucuna ulaşmışlardır.

Schaufeli ve arkadaşları (2002) çalışmaya tutkunluğu “pozitif ve tatmin edici, çalışmayla ilgili ruh hali” olarak tanımlamışlar, tutkun bireylerin çalışırken yüksek seviyede enerjili ve zihinsel olarak dayanıklı, işiyle gurur duyan, işini anlamlı bulan, çalışırken zaman kavramını unutacak kadar yoğunlaşan çalışanlar olduklarını belirtmişlerdir.

Çalışmaya tutkunlukta çalışanın işe bağlılıktan öte, kendisini tamamen işine vermesi, her şeyi ile işe katkı sağlaması durumu mevcuttur (Esen, 2011). Çalışmaya tutkunluk; bireyin işiyle ilgili hevesli ve azimli olması, çalışırken yoğunlaşarak kendini işe kaptırması ve işinde kendini gerçekleştirdiği için memnuniyet duyması olarak ifade edilmiştir. Bireyin işyerinde kendisini yeterli bulması ve işyerindeki sosyal etkileşimler aracılığıyla psikolojik ihtiyaçlarını karşılayabileceğini algılaması, işini sevmesi, benimsemesi, çalışırken kendini mutlu hissetmesi ve özerk olduğunu algılaması bireyin çalışmaya tutkun olmasını sağlayan durumlardır (Başoda, 2017).

Çalışmaya tutkunluğun, anlık bir duruma, bir davranışa veya kişiye odaklı olmadığı belirtilmiştir. Çalışanın kişisel algısıyla ilgili olduğu iddia edilmiştir (Turgut, 2010). Benzer şekilde, çalışmaya tutkunluk düzeylerini aynı örneklem üzerinde iki yıl arayla değerlendiren Mauno ve arkadaşları (2007) da benzer sonuçları elde etmişlerdir. Hakanen ve arkadaşları (2008) aynı örneklem üzerinde üç yıl arayla yaptıkları çalışmada, çalışmaya tutkunluk seviyeleri arasındaki korelasyonun yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

4.1.1. Çalışmaya Tutkunluğun Alt Boyutları

Çalışmaya tutkunluk kavramı Schaufeli ve arkadaşlarının da belirttiği gibi üç boyuttan oluşmaktadır (Schaufeli ve ark., 2002; Oktuğ, 2014; Turgut, 2013).

4.1.1.1. Dinçlik

Dinçlik (vigor) boyutu, bireyin çalışırken enerjik olması, karşılaştığı zorluklara istekli bir şekilde direnmesi, kolaylıkla yorulmaması şeklinde açıklanmıştır (Oktuğ, 2014; Schaufeli ve ark., 2002). Dinçlik boyutu, bireyin iç kaynaklı güdülenmesi ile bağdaştırılmıştır. Bireyin çalışırken zevk duyması, işini yapmaya istekli ve azimli olması şeklinde açıklanmıştır (Turgut, 2010).

Çalışan işine karşı dinçlik hissettiğinde, işiyle ilgili olumsuz durumlarla karşılaşsa dahi yüksek motivasyonla çalışmasını sürdürür. Çalışmaya tutkun bireylerde görülen bu içsel motivasyon, terfi, ücret gibi amaçlara bağlı olmadan, kendi memnuniyeti için çalışmasını göstermektedir (Mouno ve ark., 2007).

4.1.1.2. Adanmışlık

Adanmışlık (dedication) boyutu, çalışanın işiyle gurur duyması, işine önem vermesi ve ciddiye alması durumunu içerir (Schaufeli ve ark., 2002). Adanmışlık duygusuna sahip bireyler, çalışırken hevesli olmakta, yaptıkları işleri ilgi çekici ve anlamlı bulmakta, işlerinin belirli bir amaca hizmet ettiğini düşünmektedirler (Turgut, 2010). Çalışırken şevk, ilham, övünç gibi duygular yaşayan bireyler işlerine karşı güçlü bir bağlılık gösterirler (Turgut, 2013).

4.1.1.3. Yoğunlaşma

Yoğunlaşma (absorption) boyutu, bireyin işine olan konsantrasyonunu, çalışırken zaman kavramını ve çevresinde olup bitenleri unutacak derecede kendini işe

kaptırmasını ifade eder. Yoğunlaşan bireyler çalışmaya ara vermekte zorlanır, işinin zorluğunu engel olarak görmezler (Schaufeli ve ark., 2002). Çalışmaya yoğunlaşan bireyin bu durumdan mutluluk duyduğu belirtilmiştir (Turgut, 2013). Bireyler çalışmaya yoğunlaştıklarında yanı başında sohbet eden arkadaşlarının farkına varmazken, yoğunlaşmadıkları durumda bu sohbet ilgisini çekebilir veya dikkatini dağıtarak rahatsızlık verebilir (Turgut, 2010).

4.1.2. Çalışmaya Tutkunluk ile İlişkili Kavramlar

Çalışmaya tutkunluğun işkoliklik, işe bağlılık, örgütsel bağlılık, iş tatmini gibi kavramlarla yakın ilişkili olduğu ancak farklı anlamlar içerdikleri belirtilmiştir (Okтуğ, 2014; Akünal ve Çetin, 2018; Başoda, 2017). İş Gereklilikleri- İş Kaynakları modelinin de çalışmaya tutkunluk ile ilişkili olduğu belirtilmektedir (Okтуğ, 2014; Turgut, 2010).

4.1.2.1. İşkoliklik

İşkoliklik, bireyin işini hayatının merkezine koyması, sürekli işini düşünmesi, zamanının büyük çoğunluğunu işle ilgili konulara ayırması, işle gereğinden fazla ilgilenmesi durumudur. İşkolikliğin; işsiz kalma korkusu, mükemmeliyetçilik, toplumun bireyden beklentisinin fazla olması, gelişen teknolojiye ayak uydurma çabası gibi faktörlere bağlı olarak geliştiği belirtilmiştir. İşkolikliğin meydana getirdiği sonuçlar ele alındığında olumlu veya olumsuz bir kavram olarak değerlendirilmesi konusunda fikir birliğine varılamadığı belirtilmiştir (Akdağ ve Yüksel, 2010).

İşkolikler için çalışmak içsel bir dürtü, bir ihtiyaç olarak ortaya çıkıp kontrol edilemeyecek düzeyde bağımlılık haline gelmektedir. İşkoliklerin bu çalışma ihtiyacı çalışmadıklarında kendini kötü hissettiren bir durum haline gelir, kişilerarası ilişkilerini bozar ve sosyal ilişkilerini ihmal ederler (Schaufeli ve ark., 2008).

İşkolik bireylerdeki işe bağlanma, işten zevk alma gibi olumlu duygular, çalışmaya tutkunlukla benzer olduğunu göstermektedir. Ancak işkoliklikte çalışmak için zorunluluk hissi varken, çalışmaya tutkunlukta içsel bir baskı hissetmeden gönüllülük duygusuyla çalışma durumu söz konusudur. İşkolikliği açıklayan olumlu özelliklerin birleşiminin çalışmaya tutkunluğu oluşturduğu belirtilmektedir (Okтуğ, 2014).

4.1.2.2. İŖe Bağlılık

İŖe bağlılık ve alıŖmaya tutkunluk, farklı anlamlar içerse de birbirinin yerine kullanılan kavramlar olduğu belirtilmektedir. İŖe bağlılık alıŖanın iŖine karŖı ilgili olması ve kendini iŖiyle tanımlaması durumudur; alıŖmaya tutkunlukta ise alıŖanın iŖini yaparken nasıl alıŖtıęı ve özünü ifade ediŖ biçimi söz konusudur (Turgut, 2010).

İŖe bağlılığın, alıŖmaya tutkunluğun adanmıŖlık boyutuna benzediği ancak alıŖmaya tutkunlukta dinçlik ve yoęunlaŖma durumunun iŖe bağlılıkta olmadığı belirtilmiŖtir (Akunal ve etin, 2018). AdanmıŖ birey, iŖini önemli bulduğu, iŖiyle gurur duyduğu için onunla duygusal bir bağ kurar ve iŖinde gayret göstererek harekete geçme davranıŖı gösterir. İŖe bağlılık ise sadece iŖin bireyin hayatındaki psikolojik önemine odaklanmaktadır (Turgut, 2010). İŖe bağlılığın, alıŖmaya tutkunluğun eŖdeęeri değil, sonucu olarak grldğu belirtilmektedir (Gürlek ve Tuna, 2019).

4.1.2.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, bireyin hedef ve değerlerinin örgütle btnleŖmiŖ olmasıyla birlikte örgütün bir parçası olarak iŖine devam etme isteğidir. Örgütsel bağlılıkta birey kendisine iŖ sağladığı için örgüte sadakat gösterir, örgütün sağladığı ödül ve ücretlerin karŖılıęında örgüte karŖı bağlılık duygusu geliŖtirmektedir. Örgüte bağlılıkta iŖi hayatının merkezine alma söz konusuyken alıŖmaya tutkunluk için iŖ, vazgeçilmez değildir. Bireyler alıŖmaya tutkun olsa bile rgt beğenmeyebilir ve örgütsel bağlılık davranıŖı gösteremeyebilir (Akunal ve etin, 2018). alıŖmaya tutkunlukla duygusal örgütsel bağlılık arasında iliŖki olduğu belirtilmektedir (Özkalp ve Meydan, 2015).

Örgütsel bağlılık, alıŖanın örgütün bütünüyle ilgilenmesiyle, tutkunlukta iŖin kendisine odaklanma durumu söz konusudur (Maslach ve ark., 2001). alıŖmaya tutkunlukta kiŖinin fiziksel, duygusal ve biliŖsel açıdan tüm benliğiyle kendini iŖine vermesi mevcutken, örgütsel bağlılıkta bu özelliklerin olmadığı bildirilmiŖtir (Gürlek ve Tuna, 2019).

4.1.2.4. İŖ Tatmini

İŖ tatmini, alıŖanın iŖ Ŗartlarını ve özelliklerini olumlu olarak değerlendirmesiyle oluŖan iŖe yönelik bir tutumdur. alıŖmaya tutkunlukta bireyin enerjisini iŖe verme, harekete geçirme özelliği varken, iŖ tatmininde memnuniyet ve doyum elde etme

sonucu dinginlik durumu olduğu belirtilmiştir. Çalışmaya tutkunlukta bireyin fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak tđm varlığını ortaya koymasđ durumuna karşılık, iş tatmininde sadece duygusal yđnđn işe aktarıldığı bildirilmiştir (Başoda, 2017). İş tatmini ile çalışmaya tutkunluğun birbiriyle ilişkili olduğu belirtilmiştir (Özkalp ve Meydan, 2015)

İş tatmini, işyerindeki ortam, ücret, kariyer imkanları gibi faktörlerin tamamından memnuniyet duyulması durumuyken, çalışmaya tutkunluk yalnızca o işi yapıyor olmaktan haz duymak anlamını içermektedir (Öz, 2016). Bireylerin iş tatminlerinin yüksek olmasının, çalışmaya tutkunlukları üzerinde olumlu etkisi olacağı bildirilmiştir (Oktuğ, 2014).

4.1.2.5. İş Gereklilikleri- İş Kaynakları

İş gereklilikleri-iş kaynakları modelinde, çalışma şartları, iş gereklilikleri ve iş kaynakları olacak şekilde sınıflandırılmıştır. Modele göre her tđr çalışma ortamları bu iki kategoriyle modellenerek tđm mesleklerde uygulanabilir (Bakker ve Demerouti, 2014). Ağır iş yđkđ, fiziki ortamın kđtđ olması, zaman baskısı, rol belirsizliği gibi durumlar iş gereklilikleri olarak; özerklik, performansla ilgili geri bildirim, ödđller, yönetici ve çalışma arkadaşlarından gelen destek, eğitim ve gelişim fırsatları ise iş kaynakları olarak açıklanmaktadır (Oktuğ, 2014; Turgut, 2010; Bal, 2009). İş gereklilikleri, çalışanın işin gerçekleştirilmesi için harcamasđ gereken enerjiyi ifade eder. İş gerekliliklerinin bireyin sağlayabileceğinden daha fazla veya tđkenmiřliđe sebep olacak düzeyde olması bireyin fiziksel ve zihinsel sağlığını tehdit ederken, iş kaynaklarının bireyi iş yaşamında iyi hissettirip güdülenmeyi artıracadı ve hedeflere kolay ulaşmalarını sağlayacağı belirtilmiştir (Turgut, 2010). Çalışanın karşılayabileceğinden daha fazla olan iş gerekliliklerinin oluşturduğu baskı tđkenmiřliđe yol açabilirken, iş kaynaklarının varlığının çalışmaya tutkunluğu sağlayacak motivasyonel süreci başlatacağı belirtilmiştir (Oktuğ, 2014).

İş gereklilikleri- iş kaynakları modelini temel alan çalışmalarda, iş kaynaklarının iş gerekliliklerinden daha güçlü etkilere sahip olduğu belirtilmiştir. İş kaynaklarının çalışanın yaşantıları ve duygu-durumları üzerindeki olumlu etkisinin, iş gerekliliklerinin çalışanın yaşantıları üzerindeki olumsuz etkisinden daha fazla olduğu belirtilmiştir. Buna göre, iş kaynaklarının sađladđı faydanın iş gerekliliklerinin yol açtığı zarardan daha fazla olduğu ortaya konulmuştur (Garip, 2013).

4.1.3. Çalışmaya Tutkunluğa Katkısı Olan Faktörler

Çalışmaya tutkunlukla ilgili yapılan araştırmalarda, iş özerkliği, çalışanların önceki tecrübelerindeki tutkunluk düzeyleri, akademik performansları, yönetici ve çalışma arkadaşlarının desteği gibi çalışma hayatına yönelik faktörlerin çalışmaya tutkunluk seviyesi üzerine etkisi olduğu belirtilmektedir (Şahin, 2015).

Bireyin işi hakkındaki bilgi düzeyi, kapasitesinin farkında olması, zaman yönetiminde başarılı olması gibi durumlar çalışmaya tutkunluğu etkileyen bireysel faktörler arasında yer alırken; bireylerin gelişimlerini sağlayabilmeleri için olanaklar sağlanması, çalışma ortamının iyileştirilmesi, yöneticiler tarafından adil bir sistemin kullanılması, takım çalışmalarına önem verilmesi gibi durumlar çalışmaya tutkunluğu etkileyen örgütsel faktörler arasında yer almaktadır (Tiryaki Şen ve ark., 2021).

Ayrıca, çalışmaya tutkunluğa katkısı olan faktörler iş-benlik bilinci uyumu, zengin iş, örgütsel destek, sosyal destek ve özerklik olarak belirtilmektedir (Turgut, 2010; Bal, 2009).

4.1.3.1. İş- Benlik Bilinci Uyumu

Çalışan benliğinin iş ile uyumlu olması, yaptığı işte anlam bulmasını ifade eder. İnsanların güdüsel olarak, kendini ifade edebileceği ve yaratıcılığını kullanabileceği bir işte çalışmak isteyecekleri ve benlik bilincini ifade edeceği bir işte daha tutkulu biçimde çalışacakları belirtilmektedir (Turgut, 2010).

Bireyin işiyle uyumsuzluğunun fazla olmasının tükenmişlik ihtimalini artırırken (Ardıç ve Polatçı, 2009), uyumun fazla olmasının, çalışmaya tutkunluğu artıracığı (Obakan ve Erkuş, 2020) vurgulanmakta, kurumlarda eğitim ve gelişime yönelik faaliyetlerin, çalışanların yetenek ve özelliklerini geliştirerek kişi-iş uyumunu artırabileceği belirtilmektedir (Denizli, 2018). Çalışanın benlik bilinci ile işinin uyumlu olması durumunda çalışmaya tutkunluğun artacağı bildirilmektedir (May ve ark., 2004).

4.1.3.2. Zengin İş

Çalışanın işinde anlam bulmasıyla çalışmaya tutkunluğu artırdığı belirlenen diğer faktörün iş zenginleştirme olduğu belirtilmiştir (May ve ark., 2004). İş zenginleştiren özellikler Hackman ve Oldham'ın (1980) İş Özellikleri Modelinde; beceri çeşitliliği

(*çalışırken birden çok becerilerin kullanılması*), görev bütünlüğü (*işin parçalarının, işin tümüne tamamlanmayı gerektirme derecesi*), görevin önemi (*işin, diğer bireylerin yaşamlarına yaptığı etkinin derecesi*), özerklik (*iş üzerindeki tüm kontrolün çalışanın elinde olması, işiyle ilgili tüm süreçlerde karar verme özgürlüğüne sahip olması*) ve geri bildirim (*çalışana kendini düzeltme fırsatı sağlayan, çalışırken gösterilen performansa ve davranışsal duruma dair bilgi paylaşımı*) olarak belirtilmiştir. Yapılan işin bu özellikleri taşıması durumunda işin zenginleştirilmiş olduğu belirtilmektedir (Turgut, 2010).

Çalışanlar tarafından rutin, önem taşımayan işlerin yapılması, moral ve motivasyonu olumsuz açıdan etkilemektedir. Çalışırken bilgi ve becerilerini kullanan, gelişim fırsatlarına kavuşan ve işinde yeni bilgiler öğrenip farklı görevler üstlenen bireylerin çalışmaya tutkunluklarının daha fazla olacağı belirtilmiştir (Kanten, 2012).

4.1.3.3. Örgütsel Destek Algısı

Örgütsel destek, kurumun, çalışanların yaptığı işlere değer vermesi ve çalışma ortamlarında huzuru sağlaması ile çalışanlarda oluşturduğu güven duygusunu içermektedir. Algılanan kurumsal desteğin, bireylerin çalışmaya tutkunluklarının artmasında etkili olduğu belirtilmiştir (Akgün, 2017). Birey desteklendiğini hissettiğinde, kendisini örgütün bir parçası olarak gördüğünde, faydalı bir iş yaptığını inanıp ödüllendirilip emeğinin karşılığını aldığı çalışmaya tutkunluğu da artacaktır (Roberts ve Davenport, 2002).

Saks (2006) tarafından açıklanan Sosyal Mübadele Teorisine göre, çalışanların kurum tarafından değer gördüğüne ve refahlarının önemsendiğine yönelik inancı, çalışanların işin gerektirdiklerini yapmalarına ve işlerine adanmalarına daha yatkın olmasını sağlamaktadır (Akünal ve Çetin, 2018).

4.1.3.4. Sosyal Destek

Çalışma ortamında sosyal desteğin yöneticiden ve çalışma arkadaşlarından olmak üzere iki kanaldan geldiği belirtilmiştir. Çalışanın, işinde sorun yaşadığında çözüme ulaşmak için iş arkadaşlarından veya yöneticisinden yardım alması sosyal destek olarak açıklanmaktadır (Turgut, 2010).

Bireylerin iş arkadaşlarından (May ve ark., 2004) veya yöneticilerinden (Bal, 2009) destek aldıklarını hissettiklerinde daha tutkun çalışanlar oldukları belirtilmiştir.

Çalışma ortamında algılanan yönetici ve çalışma arkadaşları desteği, bireyde psikolojik güven duygusunun oluşmasını sağlar (May ve ark., 2004).

Birbirlerine güvenen bireyler arasında fikirlerin rahatça ifade edilebildiği, yapıcı eleştiriler yapılabilen ortam oluşur. Bireylerde güven duygusu oluşturan bu durumda, birey hata yaptığında yüzüne vurulmayacağını, yardıma ihtiyacı olduğunda destekleneceğini bilir. Sosyal desteğin etkili olduğu bu huzur ve güven ortamı, çalışanın içi rahat bir şekilde kendini işine verebilmesini sağlar (Turgut, 2010).

Yöneticisi tarafından desteklenen bireylerin işten ayrılma niyetinin azaldığı, olumsuz davranışlarını bastırdığı ve işe olan bağlılığının arttığı, dolayısıyla çalışmaya tutkunluk üzerinde olumlu etkisinin olduğu belirtilmektedir (Garip, 2013).

4.1.3.5. Özerklik

Özerklik, çalışanlara işlerinin programlanmasında veya işi gerçekleştirirken kullanacakları yöntemlerle ilgili karar almalarında özgürlük tanınması anlamında ele alınmaktadır. Çalışanların işlerinde özerklikleri arttıkça, başarı veya başarısızlıkları üzerinde daha çok sorumluluk hissederler (Bal, 2009).

Özerklik, bireylere işlerinde hem zamanlama hem de metot belirleme özgürlüğü sunduğundan bireylerde iç kaynaklı güdülenme oluşturur. Çalışanların yeteneklerini özgürce kullanabilecekleri ve yeni deneyimler elde edecekleri bir ortamda bireyin kendisini yetkin ve değerli hissedeceği, bu hissin bireyin çalışmaya tutkun olmasına katkı sağlayacağı (Turgut, 2010) ayrıca, çalışanın işinde özerklik ve yeterlilik duygusu hissettiğinde işine yönelik enerjisinin artabileceği ve işine yoğunlaşmasının kolaylaşabileceği belirtilmektedir (Okçu, 2014).

4.1.4. Çalışmaya Tutkun Bireylerin Özellikleri

Çalışmaya tutkun bireyler, kurumlarına bağlı, heyecanla yeni yollar arayışında olan, bilgi ve yeteneklerine güvenerek kurum içerisinde farklılık yaratacaklarına inanan çalışanlar olarak tanımlanmaktadır (Esen, 2011). Tutkulu çalışanları olan kurumların üretimleri yüksek, gelir artışları ortalamanın üstünde, çalışanları gayretli ve hizmet alıcıları daha sadıktır (Asar, 2018).

Çalışmaya tutkun olan çalışan;

- Organizasyona inanır,
- Kendini kuruluşuyla tanımlar,

- İşin gerekliliklerine dayanabilir ve ötesine geçebilir,
- Alanındaki gelişmeleri takip eder,
- Örgütsel performansı iyileştirmek için fırsat arar,
- İşleri daha iyi hale getirmek için aktif olarak çalışır,
- İş ve organizasyon hakkında olumlu düşünür,
- Başkalarına saygılı davranır ve meslektaşlarının performansının daha etkili olmasına yardımcı olur (Robinson ve ark., 2004).

Çalışmaya tutkun olan bireylerin verimliliklerinin yüksek, sorumluluk sahibi çalışanlar oldukları, kurumlarının gelişimini sağlamak ve kalitesini yükseltmek için çaba gösterdikleri ve kurumda daha uzun süreli çalışan bireyler oldukları belirtilmektedir (Şahinbaş, 2018).

4.1.5. Çalışmaya Tutkunluğu Sağlama Stratejileri

Çalışmaya tutkunluğun sağlanabilmesi için kurumun ve çalışanların güvenilir, karşılıklı yardımlaşmaya dayalı bir iş ilişki ortamı oluşturarak, her iki tarafın da anlamlı bir gelişime inanmaları gerektiği belirtilmiştir. Çalışmaya tutkunluğun sağlanması için gerekenler bireysel ve örgütsel stratejiler olarak ele alınmıştır (Akünal ve Çetin, 2018). Çalışmaya tutkunluğu bireysel düzeyde sağlama stratejileri;

- Bireyin kendisini tanıması, ihtiyaçlarının ve sınırlılıklarının farkında olması,
- İşle ilgili geliştirdiği hedef ve beklentilerinin gerçekçi olması,
- Kişisel gelişim ve danışmanlık gruplarına katılması,
- Nefes egzersizleri ve gevşeme tekniklerini bilmesi, stresle baş etme yollarını öğrenerek kendisini geliştirmesi,
- Zamanı etkin yönetimini sağlayacak teknikleri bilmesi,
- Hobi edinmesi, müzik dinlemek, spor yapmak, tatile çıkmak gibi iş dışında aktivitelerde bulunması,
- Özel hayatındaki ve çalışma hayatındaki monotonluğu azaltması,
- Çalışmaya bir süre ara vermesi veya iş değiştirmesi,
- Çalışmaya başlamadan önce işiyle ilgili zorlukları ve riskleri öğrenmesi,
- Çalışmaya tutkunluk kavramıyla ilgili bilgi sahibi olması olarak belirtilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009).

Çalışmaya tutkunluk, bireyin işine karşı hevesli ve ilgili olması durumudur (Turgut, 2010). Tutkulu çalışanların, işlerinde yetenek ve becerilerini kullanabildikleri, harekete geçtikleri ve işlerinin kendilerine başarıya duygusu yaşattığı belirtilmiştir (Roberts ve Davenport, 2002).

Çalışmaya tutkunluğu sadece bireysel stratejilerle sağlamaya çalışmanın yeterli olmayacağı, ancak örgütsel düzeyde birtakım stratejilerle bütünleşmiş bir şekilde uygulandığında etkinliğinin sağlanabileceği belirtilmektedir (Maslach ve ark., 2001).

Kurumlarda insan kaynakları yönetimi stratejilerinin doğru kullanımı çalışmaya tutkunluğu yükseltmede etkilidir. İş kaynaklarını kullanmak da bu yöntemlerden biridir. İş rotasyonu ve işin tasarımını daha iyi hale getirmek, çalışanların motivasyonlarını yükselterek gelişme isteğini harekete geçirip çalışmaya tutkunluk seviyelerinin artmasını desteklemektedir (Schaufeli ve Bakker, 2010). Bireylerin tutkunluk düzeylerini arttırmada dikkat edilmesi gereken noktalar;

- İşyerinde güven ortamı oluşturma,
- Etkili geribildirim sistemini oluşturma,
- İletişimde etkinliği sağlayacak imkanlar sunma,
- Çalışma ortamında enerjikliği sağlama,
- Çalışanların kişisel ihtiyaçlarını giderebilecekleri esneklik imkanları oluşturma,
- Çalışanların yeteneklerinin geliştirildiği bir çalışma ortamı yaratma,
- Çalışan performanslarının artması için destek sağlama,
- Çalışanlara sahip çıkma ve koçluk yapma olarak sıralanmıştır (Çankır, 2016).

Birey ve iş arasındaki uyumun artırılması gibi tükenmişliğe yol açan durumların ortadan kaldırılmasının ve olumlu bir çalışma ortamı oluşturulmasının çalışmaya tutkunluğu arttırmada etkili olacağı belirtilmiştir (Ardıç ve Polatçı, 2009). Çalışanların kendilerini rahat hissettikleri, ihtiyaçlarının karşılandığı bir iş ortamında enerjisini bütünüyle işine vermesi kolaylaşacaktır (Öngöre, 2013).

Çalışmaya tutkunluk üzerinde kurumdaki liderlerin etkili olduğu, dönüşümcü liderlerin çalışanları görevlerine yönelik motive ettikleri, çalışan performansını ve örgüte bağlılıklarını artırmayı amaçlayarak çalışanların çalışmaya tutkunluklarıyla bağlantı kurdukları vurgulanmaktadır (Kanten, 2012).

Çalışmaya tutkunluğu sağlamak için, kurumların çalışanlarda istek ve haz uyandıracak örgüt kültürü oluşturmaları, kurumun esnek kurallar içermesi, ekip ruhu oluşturulması, çalışanlarda duygusal zekânın ön plana çıkarılması önemlidir. Bütün bunları yaparken çalışanın fizyolojik, psikolojik ve sosyal olarak ihtiyaçlarının ve konforunun göz önünde bulundurulmasının, çalışmaya tutkunluk seviyelerini artırabileceği belirtilmiştir (Yıldız, 2018). Çalışmaya tutkunluğu sağlamak için kurumlarda uygulanabilecek stratejiler;

- Çalışanlara işleriyle ilgili kararlara katılım ve serbestlik imkanı sağlamak,
- İş için gerekli olan sorumluluk miktarını belirleyip, çalışanların yetki ve sorumluluklarının denkliliğini sağlamak,
- Başarıları adaletli bir sistemle ödüllendirmek,
- Çalışanlar arasında iş yükü denkliliğini sağlamak,
- Gerekirse personel ve ekipman desteği almak,
- Kurumsal gelişimi ve değişimi destekleyecek uygulamalarda bulunmak,
- Hizmet içi eğitimler, danışmanlık hizmetleri ve terfi politikaları ile kariyer gelişimini desteklemek,
- Çalışanlara yemek ve dinlenme aralarında rahatlatıcı ortam sağlamak,
- Bireyleri farklı işlerde görevlendirmek ve yetki devrini etkin kullanarak astların yönetim alanında beceri sahibi olmalarına imkan sağlamak,
- Çalışanlara yönetim tarafından desteklendiklerini hissetmelerini sağlamak,
- Çalışanların görev tanımlarını netleştirmek,
- Çatışma yönetim sistemi oluşturmak ve düzenli yönetimini sağlamak,
- Çalışanlara iş dışı sosyal etkinlik imkanları tanımak olarak belirtilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009).

4.1.6. Çalışmaya Tutkunluğun Sonuçları

Çalışmaya tutkunluk, bireyin çalıştığı süre içerisinde iş dışı konularla meşgul olmamasını, dikkatinin tümünü çalışmasına vermesini ve çalışırken zevk almasını sağlar, bu durumda hem birey için hem de kurum için olumlu katkılar ortaya çıkar (Öz, 2016). Çalışmaya tutkunluğun, çalışanların esenliğini artırdığı ve işten ayrılma niyetini azalttığı belirtilmiştir (Bal, 2009).

Çalışmaya tutkun çalışanlar amaçları gerçekleştirmek için rollerinin dışına çıkararak ekstra çaba harcarlar (Ariani, 2013). Çalışanların işlerindeki tutumlarının iş performansını artırdığı, çalışmaya tutkunluğun olumlu çıktılarında en önemlisinin çalışan performansının daha iyi seviyeye gelmesi olduğu belirtilmektedir (Akunal ve Çetin, 2018).

Çalışmaya tutkunluk düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeyinin azaldığı belirtilmiştir (Gündüz ve ark., 2013). Bakker ve Demerouti (2008), çalışmaya tutkunluk ile bireylerin memnuniyet, ilgi, neşe gibi olumlu duygular içerisinde kendi kişisel kaynaklarını genişleterek psikolojik ve sosyal olarak daha iyi duruma geldiklerini, böylelikle diğer çalışanları da olumlu etkilediklerini belirtmiştir.

Kurumlar, çalışmaya tutkunluğu etkileyen bireysel faktörleri dikkate alarak çalışanlarının tutkunluk düzeylerini artırıcı çalışmalar üzerine yoğunlaşıp kurum için olumlu çıktılar elde edebilirler (Yıldırım, 2020). Çünkü çalışmaya tutkunluk bireylerde kuruma yönelik vatandaşlık davranışının gelişmesini sağlar, böylelikle birey kurumunun güçlenmesi için gerekli girişimlerde bulunur, ortaya çıkabilecek sorunlar için önlemler almak gibi görevi dahilinde olmasa bile kurum iyiliğini sağlayacak faaliyetlerde bulunur (Turgut, 2010).

Çalışmaya tutkunluğun iş tatminini artırdığı (Pohl ve Galletta, 2017), duygusal örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme durumları ile ilişkisi olduğu (Özkalp ve Meydan, 2015), çalışmaya tutkunluktaki yoğunlaşma boyutunun hemşirelerde bakımın kalitesi ve işle ilgili sonuçlar üzerinde etkili olduğu belirtilmiştir (Van Bogaert ve ark., 2012). Tutkunluğun bir kişilik özelliği olmadığı, çalışanların kariyerleri ve çalışma ortamları boyunca kişisel öğrenmeleri arasındaki etkileşimin sonucu olarak değişime açık olduğu, olumlu çalışma ortamı, kurumdan gelen sosyal destek ve liderlik tarzları gibi faktörlerin tutkunluğu teşvik ettiği belirtilmiştir (Garcia-Sierra ve ark., 2016).

4.2. ÇALIŞMA ARKADAŞLARI DESTEĞİ

Çalışma arkadaşlıkları Berman ve arkadaşları (2002) tarafından "aynı iş yerindeki bireyler arasındaki karşılıklı bağ, güven, ortak değer ve ilgi alanlarını kapsayan, tanıdıklıktan öte fakat romantizm barındırmayan ilişkiler" olarak tanımlanmıştır (Berman ve ark., 2002). Çalışma arkadaşları desteği, bireylerin çalışma ortamında aynı

hiyerarşik seviyede bulunup aynı veya benzer işler yaptıkları diğer çalışanlardan algıladıkları destek olarak ifade edilmiştir (Giray, 2013). Çalışma arkadaşlarından algılanan destek, çalışma ortamını zaman geçirmek için iyi veya kötü bir yere dönüştürebilecek düzeyde etkileyebilir (Bateman, 2009). Hemşirelerle yapılan bir çalışmada, duygusal olarak tükenen çalışanın, çalışma arkadaşlarını etkili bir destek kaynağı olarak algıladığı belirtilmektedir (Albar Marin ve Garcia-Ramirez, 2005).

Çalışma arkadaşları desteği, duygusal ve araçsal destek olarak iki boyutta incelenmiştir. Duygusal destek; takdir edilme, ilgi gösterilme, onaylanma, araçsal destek ise kaynak sağlama, yol gösterme olarak açıklanabilir (Giray, 2013; Ducharme ve Martin, 2000). Çalışma arkadaşları desteği, çalışana ihtiyaç duyduğunda verilen somut yardımın yanında çalışmasına verilen takdiri, bilgi ve tecrübelerin paylaşılmasını ve birbirlerinin sağlık durumlarıyla ilgili olmalarını da içermektedir (Güvenç, 2012). İş arkadaşlarından gelen faydalı geribildirim, yeni bir göreve karşı bilgi ve deneyimlerin paylaşılarak yardımcı olunması ve desteklenmesi bireyin çalışma arkadaşları tarafından desteklendiğini gösteren davranışlardır (Zhou ve George, 2001). Meslektaşların ve yöneticinin, çalışanların endişe ve ihtiyaçlarına duyarlı olması, işin gerekliliklerine karşılık güçlü bir iş kaynağı olarak belirtilmektedir (Poulsen ve ark., 2016).

Çalışma arkadaşlarından ve yöneticilerinden uzmanlık bilgisi ve teknik gibi konularda destek görmeyen bireylerin psikolojik iyi oluşlarına katkı sağladığı ve çalışma ortamında bireyin kendisini değerli hissetmesini sağladığı belirtilmektedir (Tiryaki Şen, 2018). Çalışma arkadaşlarından gelen destekle depresyon, somatik şikayetler ve tükenmişlik arasında olumsuz yönde ilişki olduğu (Giray, 2013) ve kurumda karşılaşılabilecek baskıcı yönetim anlayışı gibi olumsuz durumların azaltılabileceği belirtilmiştir (Güvenç, 2012).

Kurumlardaki arkadaşlık ilişkileri kişilerin örgütlerine ve çalışma arkadaşlarına yönelik güveninin gelişmesini sağlamaktadır. Çalışma arkadaşlarından sağlanan desteğin çalışanlar için motivasyon kaynağı olduğu, stres ve kaygıyı daha az hissettirdiği, çalışanların mutluluklarını artıran, eğlenceli bir halde çalışmalarını sağlayan en önemli destek olduğu belirtilmiştir (Alparslan ve ark., 2015). Çalışanlar, arkadaşlarından destek gördüklerinde işten ayrılma niyetinin daha düşük olduğu ve

daha az kaytarma davranışı gösterdiği belirtilmiştir (Akgündüz ve Eryılmaz, 2018). Çalışma arkadaşlarından destek algılayan çalışan, kurumunu çalışma arkadaşlarından bilgi almak için ona fırsat tanıyan bir ortam olarak görecektir (Othman ve Mohd Nasurdin, 2013).

Çalışma arkadaşları desteğinin yaşam tatminini artırdığı (Yalçın, 2018) ve çalışanların yenilikçi iş davranışları sergilemelerinde etkili olduğu (Bozkurt ve Ercan, 2018) belirtilmektedir. Sağlık çalışanları arasında meslektaşlardan algılanan desteğin işyerinde rol belirsizliği, rol çatışması, aşırı rol yüklenmesi ve değişime hazır olma arasındaki olumsuz ilişkiyi yumuşattığı belirtilmiştir (Chenevert ve ark., 2019). Çalışma arkadaşlarıyla kurulan sosyal temasın çalışanları empati kurmaya motive ettiği, bu durumun onları destek davranışlarına yönlendirdiği belirlenmiştir (Fasbender ve ark., 2020). Meslektaşları tarafından fikirlerinin onayladığını hisseden hemşireler çalışma ortamlarında pozitif bir enerji oluştuğunu ve kendilerini mutlu hissettiklerini belirtmiştir (Sodeify ve Habibpour, 2021).

Vaktinin büyük bir çoğunluğunu birlikte geçirdiği çalışma arkadaşlarının, kişinin çalışma esnasındaki ruh hali üzerinde önemli etkileri olacağı belirtilmiştir (Güvenç, 2012). Çalışma arkadaşları desteğinin çalışmaya tutkunluk üzerinde olumlu bir etkisi olduğu, kurumda çalışmaya tutkunluğu en üst düzeye çıkarmak için çalışanların istediği zaman başkalarına yardım ettiği bir organizasyon kültürü oluşturulması gerektiği bildirilmiştir (Truong ve ark., 2021).

Yapılan bir çalışmada hemşireler, ağır bir birimde çalışıyor olma, ağır hastaların çok fazla olması veya personel yetersizliği gibi koşullarda bile birbirine yardım eden doğru çalışma arkadaşlarına sahip olduklarında bunların sorun olmadığını belirtmiştir (Freeney ve Tiernan, 2009). Çalışma arkadaşları desteğinin varlığı, çalışanlarda öz değerlendirmeyi harekete geçirerek işlerine karşı coşku duymalarını sağlar (Karatepe ve ark., 2010).

Hemşirelerin çalışmalarının takdir edilmesinin, karar alımında fikirlerinin alınmasının hemşirelik bakım kalitesinin artırılmasında etkili olacağı ve çalışma arkadaşlarıyla beraber oldukları uzun çalışma saatleri boyunca onlarla iyi iletişim halinde olan, acil durumlarda birbirine destek olunan bir ortamda çalışmanın, performanslarını artırdığı belirtilmiştir (Tiryaki Şen, 2018). Hemşireler ile yapılan bir çalışmada,

desteklendiklerini hisseden hemşirelerin daha iyimser ve umutlu olduklarını belirtmesi de bu düşünceyi destekler niteliktedir (Bitmiş, 2015).

Hemşirelerin iş arkadaşları, yöneticileri ve ailesi tarafından yeterli sosyal desteğin sağlanmasıyla profesyonel becerilerini daha iyi gösterebileceği, böylelikle bakımın kalitesinin artacağı belirtilmiştir (Wang ve Tsai, 2014). Sağlık çalışanlarında yapılan bir çalışmada çalışma arkadaşları arasında geliştirilen iyi ilişkilerin, çalışanların çalışmaya tutkunluklarında belirleyici bir rolü olduğu tespit edilmiştir (Şahinbaş ve Erigüç, 2019). İlaç firması çalışanları ile yapılan bir çalışmada, çalışma arkadaşları desteği ile çalışmaya tutkunluğun ilişkili olduğu belirlenmiştir (Mekhum ve Jermsittiparsert, 2019). Çalışma arkadaşları desteği algısı yüksek olan bireylerin çalışmaya tutkunlukları da yüksek olduğunda, daha çok iş tatmini yaşayacakları belirtilmiştir (Orgambídez-Ramos ve Almeida, 2017).

5. GEREÇ ve YÖNTEM

5.1. Araştırmanın Türü

Araştırma, hemşirelerde çalışmaya tutkunluk ve algılanan çalışma arkadaşları desteği arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda gerçekleştirilmiştir.

5.2. Araştırmanın Soruları

- Hemşirelerin çalışmaya tutkunluk düzeyleri nedir?
- Hemşirelerin demografik ve mesleki özelliklerine ve çalışma yaşamına ilişkin görüşlerine göre çalışmaya tutkunluk düzeyleri farklılık göstermekte midir?
- Hemşirelerin çalışma arkadaşları desteği algıları nasıldır?
- Hemşirelerin demografik ve mesleki özelliklerine ve çalışma yaşamına ilişkin görüşlerine göre çalışma arkadaşları desteği algıları farklılık göstermekte midir?
- Hemşirelerde çalışmaya tutkunluk ve algılanan çalışma arkadaşları desteği arasında ilişki var mıdır?

5.3. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma, İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı Anadolu Yakasında bulunan bir eğitim ve araştırma hastanesinde 5 Ocak- 28 Şubat 2021 tarihleri arasında yapılmıştır.

5.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, İstanbul İlinde bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan 1400 hemşire oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçimi yöntemine gidilmeyip, evrenin tümüne ulaşılması hedeflenmiştir. Verilerin toplandığı tarih aralığında rapor, senelik izin, doğum izni, kurum dışı görevlendirme gibi nedenlerle hastanede olmayan hemşireler dışında aktif olarak görev yapan hemşirelerden, çalışmaya katılmayı kabul eden ve veri toplama formunu eksiksiz dolduran 529 hemşire ile çalışma gerçekleştirilmiştir.

5.5. Veri Toplama Araçları

Verilerinin toplanmasında Tanıtıcı Bilgi Formu (Ek-1), Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği (Ek-2) ve Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği (Ek-3) kullanılmıştır.

Tanıtıcı Bilgi Formu: Form, hemşirelerin demografik ve mesleki özelliklerini (yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki deneyim süresi, çalıştığı birim vb.) ve çalışma yaşamına ilişkin görüşlerini (çalışma arkadaşları ile kurum dışında bir araya gelme, kurumda/birimde sosyal faaliyetlerin düzenleme durumu vb.) içeren toplam 17 sorudan oluşmaktadır.

Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği (Utrecht Work Engagement Scale-UWES): Ölçek Schaufeli ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilmiştir. Turgut (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek 17 madde ve 3 alt boyuttan (dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma) oluşmaktadır. Ölçekteki altı madde (1, 2, 3, 4, 5, 6) dinçlik boyutunu, beş madde (7, 8, 9, 10, 11) adanmışlık boyutunu, altı madde (12, 13, 14, 15, 16, 17) yoğunlaşma boyutunu ölçmektedir. Ölçekteki ifadeler 6'lı Likert skalası (1=hiçbir zaman, 2=nadiren, 3=bazen, 4=sık sık, 5=çok sık, 6=her zaman) üzerinden cevaplandırılmıştır. Turgut'un (2011) çalışmasında ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı dinçlik için 0,81, adanmışlık için 0,87 ve yoğunlaşma için 0,86, ölçek toplamında ise 0,89 olarak belirtilmiştir (Turgut, 2011). Cerit Soydan ve Bahçecik (2018) tarafından hemşire örnekleminde yapılan çalışmada da ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı dinçlik için 0,88, adanmışlık için 0,87, yoğunlaşma için 0,85, ölçek toplamında ise 0,93 olarak saptanmıştır (Cerit Soydan ve Bahçecik, 2018). Bu çalışmada ölçeğin toplam ve dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma alt boyut Cronbach's Alpha katsayıları sırasıyla; 0,90, 0,82, 0,87 ve 0,79 olarak bulunmuştur.

Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği: Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği Giray ve Şahin (2012) tarafından birbirinin aynı olmayan ama çalışma arkadaşları desteği kavramını tamamlayıcı çeşitli ölçeklerden yararlanılarak oluşturulmuştur. Ölçek 9 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı 0,90 olarak hesaplanmıştır. Ölçek 5'li Likert (1=kesinlikle katılmıyorum ve 5=kesinlikle katılıyorum) tipindedir. Ölçeğin "Çalışma arkadaşlarım hayatımı zorlaştırırlar" maddesi ters ifadedir (Giray ve Şahin, 2012). Tiryaki Şen (2018) tarafından hemşire örnekleminde yapılan çalışmada ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı 0,90 olarak saptanmıştır (Tiryaki Şen, 2018). Bu çalışmada da ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı 0,90 olarak bulunmuştur.

5.6. Verilerin Toplanması

Araştırmacı tarafından hemşirelere araştırma ile ilgili gerekli bilgilendirme yapıldıktan sonra çalışmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden hemşirelere veri toplama araçları elden dağıtılmış ve toplanmıştır.

5.7. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

İstatistiksel analizler için R vers. 2.15.3 programı (R Core Team, 2013) kullanıldı. Hemşirelerin demografik ve mesleki özelliklerini ve çalışma yaşamına ilişkin görüşlerini tanımlamak için tanımlayıcı istatistiksel metotlardan; sayı, yüzde, ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum kullanılmıştır. Hemşirelerin demografik, mesleki özellikleri ve çalışma yaşamına ilişkin görüşleriyle Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği toplam ve alt boyut puanları ile Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasında; Student's t test, One-way ANOVA test (farklılığa neden olan grubun tespitinde Bonferroni test), Kruskal Wallis-H test (farklılığa neden olan grubun tespitinde Dunn-Bonferroni test) kullanılmıştır. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği toplam ve alt boyut puanları ile Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği puanları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesinde Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Araştırmada korelasyon katsayısının, mutlak değer olarak 0,70-1,00 arasında olması yüksek, 0,70-0,30 arasında olması orta, 0,30-0,00 arasında olması ise düşük düzeyde ilişki olarak yorumlanmıştır (Büyüköztürk, 2018).

5.8. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın uygulanabilmesi için Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurulundan (Ek-7) ve çalışmanın yapıldığı hastanenin bağlı olduğu kurumdan yazılı izin alınmıştır (Ek-8). Çalışma öncesi hemşireler araştırma ile ilgili bilgilendirilerek onamları alınmıştır (Ek 4-5). Ayrıca çalışmada kullanılan veri toplama araçları ile ilgili izinler alınmıştır (Ek-6).

5.9. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmadan elde edilen veriler çalışmaya katılan yalnızca bir kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin görüşleri ile sınırlıdır. Covid-19 pandemisi nedeniyle yapılan kurum dışı görevlendirmeler ve pandeminin getirdiği yoğunluk, iş yükü vb. faktörler hemşirelerin çalışmaya katılım oranlarını etkilemiştir.

6. BULGULAR

Araştırma, hemşirelerde çalışmaya tutkunluk ve algılanan çalışma arkadaşları desteği arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla İstanbul ilinde bulunan bir eğitim ve araştırma hastanesinde 529 hemşirenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular aşağıda belirtilen sıra ile aktarılacaktır.

1. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri ile İlgili Bulgular
2. Hemşirelerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşleri ile İlgili Bulgular
3. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği ile İlgili Bulgular
4. Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği ile İlgili Bulgular
5. Hemşirelerde Çalışmaya Tutkunluk ve Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Arasındaki İlişki ile İlgili Bulgular

6.1. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri ile İlgili Bulgular

Hemşirelerin demografik ve mesleki özellikleri ile ilgili bulgular Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özelliklerinin Dağılımı (n=529)

	Min-Maks	Ort±SS
Yaş (yıl)	20-50	25,74±4,31
	n	%
Cinsiyet		
Kadın	441	83,4
Erkek	88	16,6
Medeni durum		
Evli	125	23,6
Bekar	404	76,4
Öğrenim düzeyi		
SML	68	12,9
Ön lisans	20	3,8
Lisans	405	76,5
Lisansüstü	36	6,8
Mesleki deneyim süresi		
5 yıl ve altı	461	87,1
6-10 yıl	41	7,8
11 yıl ve üzeri	27	5,1
Kurumdaki deneyim süresi		
2 yıl altı	389	73,5
2 yıl ve üzeri	140	26,5
Çalıştığı Birim		
Servis	294	55,6
Özellikli birimler (ameliyathane, yoğun bakım, acil, doğumhane)	189	35,7
Poliklinik + diğer	46	8,7
Birimi kendi isteği ile seçme		
Evet	189	35,7
Hayır	340	64,3
Birimdeki pozisyonu		
Hemşire	497	94,0
Yönetici hemşire	32	6,0
Çalışma şekli		
Sürekli gündüz	94	17,8
Vardiya usulü	422	79,8
Sürekli gece	13	2,4
Haftalık ortalama çalışma saati		
40 saat ve altı	308	58,2
40 saat üzeri	221	41,8
Toplam	529	100

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaşları 20 ile 50 yıl arasında değişmekte olup, ortalama 25,74±4,31 yıldır. Hemşirelerin %83,4’ü (n=441) kadın, %76,4’ü (n=404) bekar, %76,5’i (n=405) lisans mezunu, %87,1’inin (n=461) mesleki deneyim süresi 5 yıl ve altında, %73,5’inin (n=389) kurumdaki deneyim süresi ise 2 yıl altındadır.

Çalışmaya katılan hemşirelerin %55,6'sı (n=294) serviste çalışmakta olup, %64,3 'ü (n=340) çalıştıkları birimleri kendi istekleri ile seçmemiştir. Hemşirelerin %94'ü (n=497) hemşire pozisyonunda görev yapmaktadır. Hemşirelerin %79,8'i (n=422) ise vardiya usulü çalışmakta olup, %58,2'sinin (n=308) haftalık ortalama çalışma saati 40 saat ve altıdır.

6.2. Hemşirelerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşleri ile İlgili Bulgular

Tablo 2. Hemşirelerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşleri (n=529)

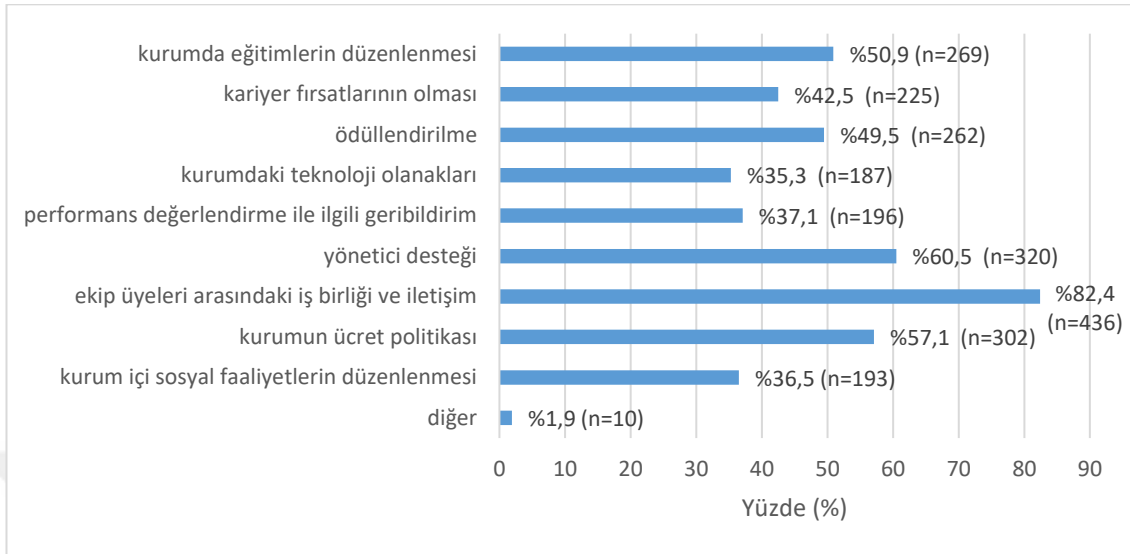
	n	%
Çalışma koşulları		
İyi	118	22,3
Orta	323	61,1
Kötü	88	16,6
Bilimsel etkinliklere katılma		
Evet	204	38,6
Hayır	325	61,4
Meslekten memnuniyet		
Evet	341	64,5
Hayır	188	35,5
Kurumda/birimde sosyal faaliyetlerin düzenlenmesi		
Evet	125	23,6
Hayır	404	76,4
Çalışma arkadaşlarıyla kurum dışında bir araya gelme		
Evet	365	69,0
Hayır	164	31,0
Toplam	529	100

Çalışmaya katılan hemşirelerin %61,1'i (n=323) çalışma koşullarını orta olarak değerlendirmektedir. Hemşirelerin %61,4'ü (n=325) meslekleri ile ilgili bilimsel etkinliklere katılmadıklarını, %64,5'i (n=341) mesleklerinden memnun olduklarını ifade etmişlerdir.

Hemşirelerin %76,4'ü (n=404) çalıştıkları kurumda/birimde sosyal faaliyet düzenlenmediğini, %69'u (n=365) ise çalışma arkadaşlarıyla kurum dışı bir araya geldiklerini ifade etmişlerdir.

Hemşirelere göre çalışmaya tutkunluklarını etkilediğini düşündükleri faktörler incelendiğinde, hemşirelerin %50,9'u (n=269) kurumda mesleki bilgi ve becerileri geliştirmeye yönelik eğitimlerin düzenlenmesinin, %49,5'i (n=262) ödüllendirilmenin, %57,1'i (n=302) kurumun ücret politikasının %60,5'i (n=320)

yönetici desteğinin, %82,4'ü (n=436) ekip üyeleri arasındaki iş birliği ve iletişimin, çalışmaya tutkunluklarını etkilediğini belirtmişlerdir (Şekil 1).



Şekil 1. Hemşirelere Göre Çalışmaya Tutkunluklarını Etkilediğini Düşündükleri Faktörler

6.3. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği ile İlgili Bulgular

Tablo 3. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Dağılımı (n=529)

	Madde sayısı	Min-Maks	Ort±SS
Dinçlik	6	1-6	3,71±0,89
Adanmışlık	5	1-6	4,36±1,03
Yoğunlaşma	6	1-6	3,55±0,90
Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Toplam	17	1,53-5,88	3,85±0,77

Hemşirelerin Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Dinçlik alt boyutundan aldıkları puanlar 1 ile 6 arasında değişmekte olup, ortalama 3,71±0,89 olarak, Adanmışlık alt boyutundan aldıkları puanlar 1 ile 6 arasında değişmekte olup, ortalama 4,36±1,03 olarak, Yoğunlaşma alt boyutundan aldıkları puanlar 1 ile 6 arasında değişmekte olup, ortalama 3,55±0,90 ve ölçek toplamından aldıkları puanlar 1,53 ile 5,88 arasında değişmekte olup, ortalama 3,85±0,77 olarak saptanmıştır (Tablo 3).

Tablo 4. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri ve Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşleri ile Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması (n=529)

		Dinçlik	Adanmışlık	Yoğunlaşma	Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Toplam
Yaş (yıl)	<i>r</i>	0,071	-0,017	0,097	0,062
	<i>p</i>	0,105	0,704	0,025*	0,155
Cinsiyet	n	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Kadın	441	3,68±0,88	4,38±1	3,57±0,89	3,85±0,77
Erkek	88	3,88±0,9	4,25±1,2	3,45±0,93	3,84±0,82
<i>t</i>		-1,889	0,901	1,139	0,103
<i>p</i>		0,059	0,370	0,255	0,918
Medeni durum	n	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Evli	125	3,72±0,83	4,32±1,07	3,57±0,97	3,84±0,81
Bekar	404	3,71±0,91	4,37±1,02	3,55±0,88	3,85±0,76
<i>t</i>		0,087	-0,398	0,242	-0,021
<i>p</i>		0,930	0,691	0,809	0,983
Öğrenim düzeyi	n	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
SML + Ön lisans	88	3,75±0,89	4,54±0,93	3,52±0,78	3,9±0,71
Lisans + Lisansüstü	441	3,71±0,89	4,32±1,05	3,56±0,92	3,84±0,79
<i>t</i>		0,417	1,813	-0,427	0,721
<i>p</i>		0,677	0,070	0,670	0,471
Mesleki deneyim süresi	n	Medyan (25-75)	Medyan (25-75)	Medyan (25-75)	Medyan (25-75)
5 yıl ve altı	461	3,67 (3,17-4,17)	4,4 (3,6-5,2)	3,5 (3-4,17)	3,82 (3,35-4,29)
6-10 yıl	41	3,67 (3,33-4,5)	4,2 (3,4-5,4)	3,83(3,17-4,33)	3,94 (3,41-4,41)
11 yıl ve üzeri	27	4 (3,5-4,67)	4,4 (3,6-5,4)	3,83 (3-4,5)	4,12 (3,35-4,88)
χ^2 KW		4,382	0,817	5,334	2,682
<i>p</i>		0,112	0,665	0,069	0,262
Kurumdaki deneyim süresi	n	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
2 yıl altı	389	3,72±0,91	4,38±1,01	3,52±0,85	3,84±0,76
2 yıl ve üzeri	140	3,7±0,84	4,29±1,09	3,65±1,01	3,86±0,83
<i>t</i>		0,216	0,856	-1,421	-0,206
<i>p</i>		0,829	0,392	0,157	0,837
Çalıştığı Birim	n	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Servis ¹	294	3,81±0,87	4,48±0,98	3,59±0,85	3,93±0,73
Özellikli birim ²	189	3,55±0,91	4,19±1,1	3,44±0,89	3,7±0,79
Poliklinikler+ diğer ³	46	3,79±0,85	4,27±1	3,74±1,16	3,91±0,9
<i>F</i>		5,073	4,585	2,692	5,202
<i>p</i>		0,007**	0,011*	0,069	0,006**
<i>İleri test (Bonferroni)</i>		2<1 p<0,01	2<1 p<0,01		2<1 p<0,01
Birimi kendi isteği ile seçme	n	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Evet	189	3,94±0,85	4,51±0,99	3,72±0,92	4,03±0,77
Hayır	340	3,59±0,89	4,27±1,05	3,46±0,87	3,74±0,76
<i>t</i>		4,369	2,630	3,287	4,160
<i>p</i>		<0,001***	0,009**	0,001**	<0,001***
Birimdeki pozisyonu	n	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Hemşire	497	3,68±0,89	4,34±1,03	3,52±0,9	3,82±0,78
Yönetici hemşire	32	4,23±0,65	4,58±1,03	3,99±0,84	4,25±0,61
<i>t</i>		-3,418	-1,234	-2,892	-3,053
<i>p</i>		0,001**	0,218	0,004**	0,002**

p*<0,05, *p*<0,01, ****p*<0,001

Tablo 4. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri ve Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşleri ile Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması (n=529) (Devamı)

		Dinçlik	Adanmışlık	Yoğunlaşma	Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Toplam
Çalışma şekli	n	Medyan(25-75)	Medyan(25-75)	Medyan(25-75)	Medyan(25-75)
Sürekli gündüz ¹	94	3,67 (3,33-4,5)	4,3 (3,6-5,2)	3,67(3,17-4,33)	4 (3,41-4,53)
Vardiya usulü ²	422	3,67 (3,17-4,17)	4,4 (3,6-5,2)	3,5 (2,83-4)	3,82 (3,35-4,29)
Sürekli gece ³	13	4,17 (3,33-4,67)	5,2 (4,8-5,6)	3,33 (3,17-4)	4 (3,76-4,41)
χ^2 KW		3,483	9,677	8,203	5,011
<i>p</i>		0,175	0,008**	0,017*	0,082
<i>İleri Test (Dunn Bonferroni)</i>			3>1,2 <i>p</i> <0,01	1>2 <i>p</i> <0,05	
Haftalık ortalama çalışma saati	n	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
40 saat ve altı	308	3,73±0,82	4,3±0,99	3,59±0,88	3,85±0,74
40 saat üzeri	221	3,69±0,98	4,44±1,09	3,5±0,93	3,84±0,82
<i>t</i>		0,557	-1,533	1,133	0,096
<i>p</i>		0,578	0,126	0,258	0,923
Çalışma koşulları	n	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
İyi ¹	118	4,18±0,82	4,7±0,97	3,84±0,98	4,21±0,77
Orta ²	323	3,64±0,86	4,33±0,97	3,51±0,85	3,8±0,73
Kötü ³	88	3,36±0,85	3,98±1,17	3,34±0,89	3,53±0,77
<i>F</i>		27,057	13,048	9,365	22,930
<i>p</i>		<0,001***	<0,001***	<0,001***	<0,001***
<i>İleri test (Bonferroni)</i>		1>2,3 <i>p</i> <0,001 2>3 <i>p</i> <0,05	1>2,3 <i>p</i> <0,01 <i>p</i> <0,001 2>3 <i>p</i> <0,05	1>2,3 <i>p</i> <0,01 <i>p</i> <0,001	1>2,3 <i>p</i> <0,001 2>3 <i>p</i> <0,05
Bilimsel etkinliklere katılma	n	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Evet	204	3,85±0,84	4,5±1,02	3,63±0,88	3,96±0,73
Hayır	325	3,63±0,91	4,26±1,03	3,5±0,91	3,77±0,79
<i>t</i>	<i>n</i>	2,819	2,610	1,541	2,799
<i>p</i>		0,005**	0,009**	0,124	0,005**
Meslekten memnuniyet	n	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Evet	341	3,94±0,81	4,7±0,83	3,72±0,86	4,09±0,67
Hayır	188	3,3±0,88	3,74±1,08	3,25±0,89	3,41±0,77
<i>t</i>		8,501	10,613	5,868	10,518
<i>p</i>		<0,001***	<0,001***	<0,001***	<0,001***
Sosyal faaliyet düzenlenmesi	n	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Evet	125	3,91±0,89	4,57±0,98	3,55±0,93	3,98±0,78
Hayır	404	3,65±0,88	4,29±1,04	3,55±0,89	3,8±0,77
<i>t</i>		2,852	2,652	0,034	2,201
<i>p</i>		0,005**	0,008**	0,973	0,028*
Kurum dışında bir araya gelme	n	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Evet	365	3,84±0,89	4,47±1	3,61±0,88	3,94±0,77
Hayır	164	3,44±0,83	4,1±1,05	3,42±0,92	3,63±0,74
<i>t</i>		4,834	3,850	2,282	4,412
<i>p</i>		<0,001***	<0,001***	0,023*	<0,001*

p*<0,05, *p*<0,01, ****p*<0,001

Hemşirelerin yaşları ile Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği toplam ve Dinçlik, Adanmışlık alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$). Katılımcıların yaşları ile Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Yoğunlaşma alt boyut puanları arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır ($r=0,097$, $p=0,025<0,05$) (Tablo 4).

Hemşirelerin cinsiyetlerine, medeni durumlarına, öğrenim düzeylerine, mesleki deneyim sürelerine, kurumdaki deneyim sürelerine, haftalık ortalama çalışma saatlerine göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği toplam ve Dinçlik, Adanmışlık, Yoğunlaşma alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4).

Hemşirelerin çalıştıkları birimlere göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Yoğunlaşma alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$). Hemşirelerin çalıştıkları birimlere göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Dinçlik alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p=0,007<0,01$). Bonferroni test kullanılarak gerçekleştirilen değerlendirmeler sonucunda özellikli birimlerde çalışanların puanlarının serviste çalışanların puanlarından daha düşük olduğu saptanmıştır ($p=0,006<0,01$). Diğer birimler arasında anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$). Hemşirelerin çalıştıkları birimlere göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Adanmışlık alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p=0,011<0,05$). Bonferroni test kullanılarak gerçekleştirilen değerlendirmeler sonucunda özellikli birimlerde çalışanların puanlarının serviste çalışanların puanlarından daha düşük olduğu saptanmıştır ($p=0,009<0,01$). Diğer birimler arasında anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$). Hemşirelerin çalıştıkları birimlere göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p=0,006<0,01$). Bonferroni test kullanılarak gerçekleştirilen değerlendirmeler sonucunda özellikli birimlerde çalışanların puanlarının serviste çalışanların puanlarından daha düşük olduğu saptanmıştır ($p=0,005<0,01$). Diğer birimler arasında anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4).

Hemşirelerin çalıştıkları birimi kendi istekleri ile seçme durumlarına göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği toplam ve Dinçlik, Adanmışlık, Yoğunlaşma alt boyutundan

aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır (sırasıyla, $p<0,001$, $p<0,001$, $p=0,009<0,01$, $p=0,001<0,01$). Çalıştıkları birimi kendi istekleri ile seçen hemşirelerin puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 4).

Hemşirelerin birimdeki pozisyonlarına göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Adanmışlık alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$). Hemşirelerin birimdeki pozisyonlarına göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği toplam ve Dinçlik, Yoğunlaşma alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır (sırasıyla, $p=0,002<0,01$, $p=0,001<0,01$, $p=0,004<0,01$). Yönetici hemşirelerin puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 4).

Hemşirelerin çalışma şekillerine göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği toplam ve Dinçlik alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$). Hemşirelerin çalışma şekillerine göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Adanmışlık alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p=0,008<0,01$). Dunn-Bonferroni test kullanılarak gerçekleştirilen değerlendirmeler sonucunda sürekli gece çalışanların puanlarının sürekli gündüz ve vardiya usulü çalışanların puanlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır (sırasıyla, $p=0,009<0,01$, $p=0,006<0,01$). Diğer çalışma şekilleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$). Hemşirelerin çalışma şekillerine göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Yoğunlaşma alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p=0,017<0,05$). Dunn-Bonferroni test kullanılarak gerçekleştirilen değerlendirmeler sonucunda sürekli gündüz çalışanların puanlarının vardiya usulü çalışanların puanlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p=0,013<0,05$). Diğer çalışma şekilleri arasında anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4).

Hemşirelerin çalışma koşullarını değerlendirmelerine göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Dinçlik alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p<0,001$). Bonferroni test kullanılarak gerçekleştirilen değerlendirmeler sonucunda çalışma koşullarının iyi olarak değerlendirenlerin puanlarının orta ve kötü olarak değerlendirenlerin puanlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır (sırasıyla, $p<0,001$, $p<0,001$). Orta olarak değerlendirenlerin puanları ise

kötü olarak değerlendirenlerin puanlarından daha yüksektir ($p=0,019<0,05$). Hemşirelerin çalışma koşullarını değerlendirmelerine göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Adanmışlık alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p<0,001$). Bonferroni test kullanılarak gerçekleştirilen değerlendirmeler sonucunda çalışma koşullarını iyi olarak değerlendirenlerin puanlarının orta ve kötü olarak değerlendirenlerin puanlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır (sırasıyla, $p=0,002<0,01$, $p<0,001$). Orta olarak değerlendirenlerin puanları ise kötü olarak değerlendirenlerin puanlarından daha yüksektir ($p=0,011<0,05$). Hemşirelerin çalışma koşullarını değerlendirmelerine göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Yoğunlaşma alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p<0,001$). Bonferroni test kullanılarak gerçekleştirilen değerlendirmeler sonucunda çalışma koşullarını iyi olarak değerlendirenlerin puanlarının orta ve kötü olarak değerlendirenlerin puanlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır (sırasıyla, $p=0,001<0,01$, $p<0,001$). Orta olarak değerlendirenler ile kötü olarak değerlendirenler arasında anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$). Hemşirelerin çalışma koşullarını değerlendirmelerine göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p<0,001$). Bonferroni test kullanılarak gerçekleştirilen değerlendirmeler sonucunda çalışma koşullarını iyi olarak değerlendirenlerin puanlarının orta ve kötü olarak değerlendirenlerin puanlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır (sırasıyla, $p<0,001$, $p<0,001$). Orta olarak değerlendirenlerin puanları ise kötü olarak değerlendirenlerin puanlarından daha yüksektir ($p=0,011<0,05$) (Tablo 4).

Hemşirelerin meslekleri ile ilgili bilimsel etkinliklere katılma durumlarına göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Yoğunlaşma alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$). Hemşirelerin meslekleri ile ilgili bilimsel etkinliklere katılma durumlarına göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği toplam ve Dinçlik, Adanmışlık alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır (sırasıyla, $p=0,005<0,01$, $p=0,005<0,01$, $p=0,009<0,01$). Meslekleri ile ilgili bilimsel etkinliklere katılanların puanları daha yüksektir (Tablo 4).

Hemşirelerin mesleklerinden memnun olma durumlarına göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği toplam ve Dinçlik, Adanmışlık, Yoğunlaşma alt boyutundan aldıkları puanlar

arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır (sırasıyla, $p<0,001$, $p<0,001$, $p<0,001$, $p<0,001$). Mesleklerinden memnun olan hemşirelerin puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 4).

Hemşirelerin çalıştıkları kurumda/birimde sosyal faaliyet düzenlenme durumlarına göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Yoğunlaşma alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$). Hemşirelerin çalıştıkları kurumda/birimde sosyal faaliyet düzenlenme durumlarına göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği toplam ve Dinçlik, Adanmışlık alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır (sırasıyla, $p=0,028<0,05$, $p=0,005<0,01$, $p=0,008<0,01$). Çalıştıkları kurumda/birimde sosyal faaliyet düzenlendiğini belirten hemşirelerin puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 4).

Hemşirelerin çalışma arkadaşlarıyla kurum dışında bir araya gelme durumlarına göre Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği toplam ve Dinçlik, Adanmışlık, Yoğunlaşma alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır (sırasıyla, $p<0,001$, $p<0,001$, $p<0,001$, $p=0,023<0,05$). Çalışma arkadaşlarıyla kurum dışında bir araya geldiğini belirten hemşirelerin puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 4).

6.4. Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği ile İlgili Bulgular

Tablo 5. Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği Puanlarının Dağılımı (n=529)

	Madde sayısı	Min-Maks	Ort±SS
Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği	9	1,44-5	3,85±0,62

Hemşirelerin Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeğinden aldıkları puanlar 1,44 ile 5 arasında değişmekte olup, ortalama 3,85±0,62 olarak saptanmıştır (Tablo 5).

Tablo 6. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri ve Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşleri ile Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması (n=529)

		Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği
Yaş (yıl)	r	0,035
	p	0,428
Cinsiyet	n	Ort±SS
Kadın	441	3,84±0,62
Erkek	88	3,86±0,65
<i>t</i>		-0,228
<i>p</i>		0,820
Medeni durum	n	Ort±SS
Evli	125	3,89±0,65
Bekar	404	3,83±0,61
<i>t</i>		0,991
<i>p</i>		0,322
Öğrenim düzeyi	n	Ort±SS
SML + Ön lisans	88	3,96±0,58
Lisans + Lisansüstü	441	3,82±0,63
<i>t</i>		1,943
<i>p</i>		0,053
Mesleki deneyim süresi	n	Medyan (25-75)
5 yıl ve altı	461	3,89 (3,56-4,11)
6-10 yıl	41	3,89 (3,44-4,11)
11 yıl ve üzeri	27	3,89 (3,67-4,11)
χ^2_{KW}		0,993
<i>P</i>		0,609
Kurumdaki deneyim süresi	n	Ort±SS
2 yıl altı	389	3,84±0,63
2 yıl ve üzeri	140	3,85±0,59
<i>t</i>		-0,088
<i>p</i>		0,930
Çalıştığı Birim	n	Ort±SS
Servis ¹	294	3,95±0,61
Özellikli birimler ²	189	3,66±0,63
Poliklinikler + diğer ³	46	3,96±0,54
<i>F</i>		13,494
<i>p</i>		<0,001*
<i>İleri test (Bonferroni)</i>		2<1,3 p<0,001, p<0,01
Birimi kendi isteği ile seçme	n	Ort±SS
Evet	189	3,93±0,59
Hayır	340	3,8±0,64
<i>t</i>		2,194
<i>p</i>		0,029*
Birimdeki pozisyonu	n	Ort±SS
Hemşire	497	3,84±0,63
Yönetici hemşire	32	3,97±0,52
<i>t</i>		-1,119
<i>p</i>		0,264

*p<0,05, **p<0,01

Tablo 6. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri ve Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşleri ile Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması (n=529) (Devamı)

		Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği	
Çalışma şekli	n	Medyan (25-75)	
Sürekli gündüz	94	3,89 (3,67-4,22)	
Vardiya usulü	422	3,89 (3,56-4,11)	
Sürekli gece	13	4,11 (3,67-4,33)	
χ^2_{KW}		2,438	
<i>p</i>		0,295	
Haftalık ortalama çalışma saati	n	Ort±SS	
40 saat ve altı	308	3,86±0,62	
40 saat üzeri	221	3,83±0,62	
<i>t</i>		0,657	
<i>p</i>		0,511	
Çalışma koşulları	n	Ort±SS	
İyi ¹	118	4,06±0,64	
Orta ²	323	3,85±0,57	
Kötü ³	88	3,54±0,66	
<i>F</i>		19,269	
<i>p</i>		<0,001*	
<i>İleri test (Bonferroni)</i>		1>2,3 <i>p</i> <0,01 <i>p</i> <0,001 2>3 <i>p</i> <0,001	
Bilimsel etkinliklere katılma	n	Ort±SS	
Evet	204	3,92±0,6	
Hayır	325	3,8±0,63	
<i>t</i>		2,124	
<i>p</i>		0,034*	
Meslekten memnuniyet	n	Ort±SS	
Evet	341	3,94±0,58	
Hayır	188	3,68±0,67	
<i>t</i>		4,480	
<i>p</i>		<0,001*	
Sosyal faaliyet düzenlenmesi	n	Ort±SS	
Evet	125	4,06±0,55	
Hayır	404	3,78±0,63	
<i>t</i>		4,547	
<i>p</i>		<0,001*	
Kurum dışında bir araya gelme	n	Ort±SS	
Evet	365	3,92±0,6	
Hayır	164	3,68±0,65	
<i>t</i>		4,050	
<i>p</i>		<0,001*	

p*<0,05, *p*<0,01

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaşları ile Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır (*p*>0,05) (Tablo 6).

Çalışmaya katılan hemşirelerin cinsiyetlerine, medeni durumlarına, öğrenim düzeylerine, mesleki deneyim sürelerine, kurumdaki deneyim sürelerine, birimdeki pozisyonlarına, çalışma şekillerine, haftalık ortalama çalışma saatlerine göre Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 6).

Hemşirelerin çalıştığı birime göre Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p<0,001$). Bonferroni test kullanılarak gerçekleştirilen değerlendirmeler sonucunda özellikli birimlerde çalışan hemşirelerin puanlarının serviste ve poliklinikler ve diğer birimlerde çalışan hemşirelerin puanlarından daha düşük olduğu saptanmıştır (sırasıyla, $p<0,001$, $p=0,009<0,01$). Diğer birimler arasında anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 6).

Hemşirelerin çalıştıkları birimi kendi istekleri ile seçme durumlarına göre Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p=0,029<0,05$). Çalıştıkları birimi kendi istekleri ile seçen hemşirelerin puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 6).

Hemşirelerin çalışma koşullarını değerlendirmelerine göre Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p<0,001$). Bonferroni test kullanılarak gerçekleştirilen değerlendirmeler sonucunda çalışma koşullarını iyi olarak değerlendiren hemşirelerin puanlarının orta ve kötü olarak değerlendiren hemşirelerin puanlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır (sırasıyla, $p=0,004<0,01$, $p<0,001$). Çalışma koşullarını orta olarak değerlendiren hemşirelerin puanları ise kötü olarak değerlendiren hemşirelerin puanlarından daha yüksektir ($p<0,001$) (Tablo 6).

Hemşirelerin meslekleri ile ilgili bilimsel etkinliklere katılma durumlarına göre Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p=0,034<0,05$). Meslekleri ile ilgili bilimsel etkinliklere katılan hemşirelerin puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 6).

Hemşirelerin mesleklerinden memnun olma durumlarına göre Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark

saptanmıştır ($p<0,001$). Mesleklerinden memnun olan hemşirelerin puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 6).

Hemşirelerin çalıştıkları kurumda/birimde sosyal faaliyet düzenlenme durumlarına göre Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır ($p<0,001$). Çalıştıkları kurumda/birimde sosyal faaliyet düzenlendiğini belirten hemşirelerin puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 6).

Hemşirelerin çalışma arkadaşlarıyla kurum dışında bir araya gelme durumlarına göre Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır ($p<0,001$). Çalışma arkadaşlarıyla kurum dışında bir araya geldiğini belirten hemşirelerin puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 6).

6.5. Hemşirelerde Çalışmaya Tutkunluk ve Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Arasındaki İlişki ile İlgili Bulgular

Tablo 7. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği Puanları Arasındaki İlişki (n=529)

	Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği	
	r	p
Dinçlik	0,351	<0,001*
Adanmışlık	0,369	<0,001*
Yoğunlaşma	0,207	<0,001*
Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Toplam	0,371	<0,001*

r=Pearson Korelasyon Katsayısı * $p<0,001$

Hemşirelerin Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği toplam ve Dinçlik, Adanmışlık alt boyut puanları ile Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği puanları arasında pozitif yönde, orta düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır (sırasıyla, $r=0,371$, $p<0,001$, $r=0,351$, $p<0,001$, $r=0,369$, $p<0,001$). Hemşirelerin Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Yoğunlaşma alt boyut puanları ile Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği puanları arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır ($r=0,207$, $p<0,001$) (Tablo 7).

7. TARTIŞMA ve SONUÇ

Çalışmaya tutkunluk, bireyin işinde yüksek enerji göstermesi, şevkle çalışması, işine kapılarak zamanın farkına varmaması, işin gerektirdikleriyle başa çıkabilmesi, işi için ekstra çaba harcaması ve bunları maddi çıkar gözetmeden gönüllü olarak yapması olarak tanımlanmaktadır. İşlerin karmaşık bir hal aldığı ve gergin ortamların olduğu çalışma yaşamında, çalışmaya tutkunluk düzeyi yüksek çalışanların bulunmasının sorunların aşılmasında kolaylık sağlayacağı belirtilmektedir (Okтуğ, 2014). Çalışma ortamında desteklendiğini hisseden çalışanın, psikolojik olarak çalışırken kendini güvende hissettiği, huzurlu olduğu, işinde daha enerjik olabileceği ve kendini işine daha çok adayabileceği belirtilmektedir (Turgut, 2010).

Çalışmadan elde edilen bulgular incelendiğinde, hemşirelerin yaş ortalaması 25,74±4,31 yıl olup, çoğunluğunun kadın, bekar, lisans mezunu, hemşire pozisyonunda, mesleki deneyim süresinin 5 yıl ve altında, kurumdaki deneyim süresinin 2 yılın altında olduğu görüldü. Hemşirelerin yarısından fazlasının servislerde çalıştığı, haftalık ortalama çalışma saatinin 40 saat ve altında olduğu, çoğunluğunun vardiya usulü çalıştığı, çalıştıkları birimi kendi istekleriyle seçmedikleri, mesleğiyle ilgili bilimsel etkinliklere katılmadığı, kurumunda/biriminde sosyal faaliyet düzenlenmediğini ifade ettiği ancak mesleğinden memnun olduğu ve çalışma arkadaşlarıyla kurum dışında bir araya geldiği ve her beş hemşireden birinin çalışma koşullarını iyi olarak değerlendirdiği görüldü (Tablo 1-2). Ayrıca hemşirelerin çoğunluğu, çalışmaya tutkunluklarını etkilediğini düşündükleri faktörleri; ekip üyeleri arasındaki iş birliği ve iletişim, yönetici desteği ve ücret politikası olarak belirtmişlerdir (Şekil 1).

Hemşirelerde çalışmaya tutkunluk ve algılanan çalışma arkadaşları desteği arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan bu çalışmada, hemşirelerin çalışmaya tutkunluklarının orta düzeyde olduğu söylenebilir (Tablo 3). Hemşirelerin, en yüksek puanı adanmışlık boyutundan aldığı görülürken bunu dinçlik ve yoğunlaşma puanlarının izlediği görüldü. Hemşirelerin adanmışlık puanlarının yüksek olması işlerini anlamlı bulduğunu, işiyle gurur duyarak işinde kendisini önemli hissettiğini ve işinin mücadeleye değer olduğunu düşündüğünü göstermektedir.

Sullivan Havens ve arkadaşları (2013) Pensilvanya'daki beş hastanede çalışan hemşirelerle yaptıkları çalışmada, hemşirelerin en yüksek puanı adanmışlık boyutundan aldıklarını ve bunu yoğunlaşma ve dinçlik boyutunun izlediğini belirtmiştir. Benzer şekilde, Tiryaki Şen ve arkadaşlarının (2021) bir eğitim ve araştırma hastanesinde hekim ve hemşireler ile yaptığı çalışmada katılımcıların işe angaje olma düzeylerinin orta düzeyde olduğu bildirilirken, Kartal'ın (2017_b) bir üniversite, bir kamu ve bir özel hastanede çalışan hemşire, hekim, diğer sağlık personeli ve idari personel ile yaptığı çalışmada genel olarak katılımcıların işe cezbolma düzeylerinin orta düzeyde olduğu bildirilmiştir. Cerit Soydan ve Bahçecik'in (2018) on kamu hastanesinde çalışan hemşirelerle yaptığı çalışmada, hemşirelerin çalışmaya tutkunluk puanları orta seviyenin üzerinde bulunurken, Örucü ve Hatipoğlu'nun (2018) bir özel hastane ve üç aile sağlığı merkezinde çalışan sağlık personeli ile yaptığı çalışmada, katılımcıların çalışmaya tutkunluk puanlarının ortalamasının üstünde olduğu saptanmıştır. Yılmaz'ın (2016) bir üniversite hastanesinde görevli örneklem grubu içerisinde hemşirelerinde yer aldığı 400 sağlık çalışanı ile yaptığı çalışmada, sağlık çalışanlarının işe adanmışlık düzeylerinin düşük olduğu, Mason ve arkadaşlarının (2014) çalışmasında cerrahi yoğun bakım hemşirelerinin çalışmaya tutkunluklarının literatürdeki çalışmalardan daha düşük olduğu, Mauno ve arkadaşlarının (2007) Finlandiya'da örneklem grubunda hemşirelerin de olduğu çalışmasında sağlık çalışanlarının çalışmaya tutkunluk düzeylerinin nispeten yüksek düzeyde olduğu, Arslan ve Demir'in (2017) bir özel hastanede çalışan hekim ve hemşireler ile yaptığı çalışmada ise katılımcıların işe angaje olma düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu, Gülsever'in (2016) örneklem grubunda hemşirelerin de olduğu çalışmasında hastane çalışanlarının genel olarak işe adanmışlık düzeylerinin yüksek olduğu bildirilmiştir.

İşin çalışana sağladığı kişisel kazanımların maddi kazançtan ön planda olması iş hayatında sık rastlanan bir durum değildir. Ancak bireylerin çalışmaya tutkunluk düzeyleri yüksek olduğunda, işlerini varoluşlarına katkı sağlayan bir süreç, çalışmayı bir hedef olarak benimsemektedirler. Çalışanın işini benimsemesinin, işi sahiplenmesi için basamak oluşturduğu, bağlılığa katkı sağlayarak örgüte önemli ölçüde fayda sağladığı belirtilmektedir (Okтуğ, 2014).

Çalışanlarla olumlu iş ilişkilerinin geliştirilmesinin, çalışanların işleriyle ilgili kararlara katılımlarının sağlanmasının, kurumlarından beklentilerini ifade edebilecekleri ortamların oluşturulmasının, güçlü ve zayıf yönlerini fark etmelerini sağlayarak onlara eğitim ve diğer fırsatların sunulmasının çalışmaya tutkunluğu sağlamada yöneticilerin uygulayabilecekleri stratejiler arasında olduğu, çalışanların da işle ilgili kendi sorumluluklarının farkında olup örgütle uyum içinde çalışması gerektiği belirtilmektedir (Akünal ve Çetin, 2018).

Araştırmada, hemşirelerin çalıştığı birim, çalıştığı birimi kendi isteği ile seçme, çalıştığı birimdeki pozisyonu, çalışma şekli, çalışma koşullarını değerlendirme, bilimsel etkinliklere katılma, meslekten memnuniyet, kurumda/birimde sosyal faaliyetlerin düzenlenmesi, çalışma arkadaşlarıyla kurum dışında bir araya gelme değişkenlerine göre çalışmaya tutkunluk düzeylerinin farklılık gösterdiği görülmüştür (Tablo 4).

Çalışmada, özellikle birimlerde çalışan hemşirelerin serviste çalışan hemşirelere göre çalışmaya tutkunluk toplam ve dinçlik, adanmışlık puanları daha düşük bulunmuştur (Tablo 4). Araştırma bulgusuna benzer şekilde, Şahinbaş ve Eriğüç'ün (2019) bir üniversite hastanesinde örneklem grubunda hemşirelerin de yer aldığı 300 sağlık çalışanı ile yaptığı çalışmada, acil serviste çalışan sağlık personellerinin işe adanmışlık düzeylerinin diğerlerine göre daha düşük olduğu saptanırken, araştırma bulgusuna zıt bir şekilde, Cerit Soydan ve Bahçecik'in (2018) çalışmasında, özel dal hemşirelerinin çalışmaya tutkunluklarının daha yüksek olduğu, daha fazla yoğunlaşarak çalıştıkları belirtilmiştir.

Şahin ve arkadaşlarının (2018), üç eğitim ve araştırma ve üç devlet hastanesi ile bir özel dal hastanesinde çalışan hekim dışındaki sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada, polikliniklerde ve idari birimlerde çalışan hemşirelerin diğerlerine göre çalışmaya tutkunluk toplam puanı ile dinçlik, yoğunlaşma puanlarının daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Şahin ve ark, 2018).

Yoğun bakım, acil servis gibi özellikli birimlerin diğer birimlere göre dinçlik ve adanmışlık puanlarının daha düşük olmasının, pandemi sürecinin olumsuz etkisiyle bu birimlerdeki çalışma koşullarının ve iş yükünün daha da zorlaşmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Ağır iş yükünün, hemşirelerin enerjisini tüketerek

dinç olmalarını engellediği, dolayısıyla çalışmaya tutkunluğu da engellediği belirtilmektedir (Freney ve Tiernan, 2009). Turgut (2011) çalışmasında iş yükünün dinçlik ve adanmışlığı zayıflattığını bildirmiştir. Bal Taştan (2014), farklı özel hastanelerden 460 hemşire ile yaptığı çalışmada, iş yükünün dinçlik ve adanmışlık ile negatif ilişkili olduğunu belirtmiştir.

Çalışmada, çalıştıkları birimi kendi istekleri ile seçen hemşirelerin çalışmaya tutkunluk toplam ve alt boyut puanları daha yüksek bulunmuştur (Tablo 4).

Çalışma bulgularını destekler şekilde, Cerit Soydan ve Bahçecik (2018) çalışmalarında, çalıştıkları bölümü kendi istekleriyle seçen hemşirelerin çalışmaya tutkunluk toplam ve alt boyut puanlarının diğerlerinden yüksek olduğunu saptamıştır. Literatürde, çalıştığı birimi kendi isteği ile seçen (Hassoy ve Özürmaz, 2019), çalıştığı birimden memnun olan (Gönültaş ve ark., 2018) hemşirelerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu ve çalıştığı birimi isteyerek seçen hemşirelerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin düşük olduğu (Kebapçı ve Akyolcu, 2011) ve empati becerilerinin daha yüksek olduğu (Uygun, 2006) bildirilmektedir. Tunçel ve arkadaşları (2014) yoğun bakım hemşireleriyle yaptığı çalışmada, birimini kendi isteğiyle seçen hemşirelerin kişisel başarı puanlarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Bireyin işinde kendi kararlarını vermesi, işin sonuçlarıyla ilgili daha fazla kişisel sorumluluk hissetmesini ve çalışırken sorumluluk almak için daha istekli olmasını sağlamaktadır (Bal, 2009). Bireylere özerklik imkanlarının verilmesinin çalışmaya tutkunluklarını artıracığı belirtilmektedir (Turgut, 2010).

Çalışmada, yönetici hemşirelerin, hemşirelere göre çalışmaya tutkunluk toplam ve dinçlik, yoğunlaşma alt boyut puanları daha yüksek bulunmuştur (Tablo 4).

Çalışma bulgularına benzer şekilde, Cerit Soydan ve Bahçecik (2018)'in çalışmasında, yönetici hemşirelerin servis hemşireleri ve özel dal hemşirelerinden, çalışmaya tutkunluk ve alt boyut puanlarının, Kartal'ın (2017b) çalışmasında ise yönetsel pozisyona sahip olan sağlık çalışanlarının olmayanlardan işe cezbolma toplam ve alt boyut puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Özer ve arkadaşlarının (2015) sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada, hemşirelerin ve diğer sağlık çalışanlarının tutkunluk düzeyinin hekim ve idari personellere kıyasla daha düşük olduğu saptanmıştır. Bu durumun, hemşireler ve diğer sağlık

personellerinin, hekim ve yöneticilerden daha fazla iş yüküne sahip olmaları, nöbet usulünde çalışmaları, diğerlerine göre daha düşük ücrette çalışıyor olmaları ve rol belirsizliğinin getirdiği karmaşadan kaynaklanabileceği belirtilmiştir. Bal'ın (2009) beyaz yakalılarla yaptığı çalışmada, kurumda yöneticilik görevi olan çalışanların işe gönülden adanma seviyelerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Yönetici hemşirelerin bireysel veya kurumsal amaçlarını gerçekleştirmek için gereken kaynaklara ulaşma imkanının, pozisyonları gereği daha kolay olabileceği, yönetici olmanın getirdiği otonomi ile çalışırken daha motive olabilecekleri ve kendi planları doğrultusunda karar verdikleri işlerde daha tutkulu çalışacakları düşünülmektedir. Literatürde de sağlanan iş kaynaklarının bireyleri motive ettiği ve çalışmaya tutkun olmasına ortam sağladığı belirtilmektedir (Turgut, 2010). Ayrıca, yönetici hemşirelerin çoğunlukla gündüz çalışıyor olmasının, vardiyalı çalışanlara göre çalışırken kendilerini daha dinç hissetmelerine, işlerine daha iyi konsantre olmalarına fayda sağladığı ve hem astlarına hem üst yönetime karşı olan sorumlulukları gereği daha tutkulu bir şekilde çalıştıkları düşünülmektedir.

Çalışmada, sürekli gündüz çalışan hemşirelerin vardiya usulü çalışan hemşirelere göre yoğunlaşma alt boyut puanları, sürekli gece çalışan hemşirelerin sürekli gündüz ve vardiya usulü çalışan hemşirelere göre ise adanmışlık alt boyut puanları daha yüksek bulunmuştur (Tablo 4).

Cerit Soydan ve Bahçecik'in (2018) yaptığı çalışmada, sürekli gündüz çalışan hemşirelerin dinçlik, yoğunlaşma alt boyutlarında ve ölçek toplamında aldıkları puanlar vardiya usulü çalışan hemşirelere göre daha yüksek bulunmuştur. Şahin (2016) altı kamu hastanesinde çalışan hekim dışındaki sağlık personelleriyle yaptığı çalışmada, vardiyasız çalışan sağlık personellerinin çalışmaya tutkunluk düzeylerinin daha yüksek olduğunu, Poulsen ve arkadaşları (2016) örneklem grubu içinde hemşirelerin büyük çoğunluğunu oluşturduğu çalışmasında vardiyalı çalışmanın çalışmaya tutkunlukla negatif ilişkili olduğunu, Şahin ve arkadaşları (2018) nöbetsiz çalışan sağlık personellerinin çalışmaya tutkunluk ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Mason ve arkadaşlarının (2014) yaptığı çalışmada ise hemşirelerin çalışma şekillerine göre çalışmaya tutkunluk toplam ve alt boyut puanları arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Hemşirelerin sürekli gündüz çalışmasının onlara daha düzenli bir hayat sağlayabileceği, iş kaynaklı uyku düzensizliği gibi problemler yaşama ihtimalinin daha az olabileceği, iş-yaşam dengesini daha sağlıklı kurabileceği ve böylece işlerine daha iyi odaklanabildikleri düşünülmektedir. Vardiyalı çalışmanın hemşireler üzerinde stres kaynağı olduğu belirtilmektedir (Jenaro ve ark., 2010). Sürekli gece çalışan hemşirelerin günlük yaşamlarını da buna göre planladıkları, gece çalışıyor olmanın daha çok özveri, çaba ve motivasyon gerektirdiğinin farkında oldukları, işlerinin önemli bir amaca hizmet ettiğini düşünerek kendilerini daha adanmış hissettikleri düşünülmektedir.

Çalışmada, çalışma koşullarını iyi olarak değerlendiren hemşirelerin çalışma koşullarını orta ve kötü olarak değerlendiren hemşirelere göre çalışmaya tutkunluk toplam ve alt boyut puanları daha yüksek bulunmuştur (Tablo 4).

Sullivan Havens ve arkadaşları (2013) tarafından yapılan çalışmada, hemşirelik uygulama ortamının tüm kuşaklar üzerinde çalışmaya tutkunluğa etkisi olduğu ve profesyonel hemşirelik uygulama ortamı yaratmanın hemşirelerin çalışmaya tutkunluklarını artırmada olumlu etkisi olacağı bildirilirken, Spence Laschinger ve arkadaşlarının (2009) hemşirelerle yaptıkları çalışmada, işyerini gerekli araçlarla yapısal olarak güçlendirmenin çalışmaya tutkunluk üzerinde güçlü bir etkisi olduğu bildirilmektedir. Aybas ve Acar'ın (2017) özel sektör çalışanları ile insan kaynakları uygulamalarının çalışmaya tutkunluk üzerine etkisini ele aldığı çalışmada ise çalışma koşullarının çalışmaya tutkunluk ile pozitif ilişkili olduğu belirtilmektedir. Yapılan başka bir çalışmada, çalışma yaşamı kalitesinin hemşirelerin mutluluk düzeyiyle pozitif ilişkili olduğu belirtilmektedir (Paslı Gürdoğan ve Çetinkaya Uslusoy, 2019). "Mutluluğun" çalışmaya tutkunluğun tarifi için kullanılan kelimelerden biri olduğu ve iş gerekliliklerinin çalışmaya tutkunluğun olumsuz etkilenmesine neden olabileceği (Turgut, 2010) düşünüldüğünde, çalışma koşullarının iyi olmasının çalışmaya tutkunluk için önemli bir değişken olduğu söylenebilir.

Çalışmada, mesleği ile ilgili bilimsel etkinliklere katılan hemşirelerin çalışmaya tutkunluk toplam ve dinçlik, adanmışlık alt boyut puanları ve mesleklerinden memnun olan hemşirelerin çalışmaya tutkunluk toplam ve alt boyut puanları daha yüksek bulunmuştur (Tablo 4).

Sarti'nin (2014) yaptığı çalışmada, öğrenme fırsatlarının çalışmaya tutkunluğu açıklamada birincil rol oynadığı belirtilmiştir. Çalışanın yeni beceriler elde etmeye istekli olmasının çalışmaya tutkunluk üzerinde olumlu etkisi olduğu bildirilmiştir (Oktuğ, 2014). Cerit Soydan ve Bahçecik'in (2018) çalışmasında, bilimsel etkinliklere katılan hemşirelerin katılmayanlara göre çalışmaya tutkunluk toplam ve alt boyut puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. İşle ilgili yeni beceriler öğrenmenin, işin daha önce anlamlı bulunmayan bir yönüne tekrar ilgi duyulmasını sağlayabileceği, çalışanların işlerini başarabilmek için ihtiyaç duyduğu bilgi ve becerileri kazanmasına yardımcı olabileceği, becerilerini geliştiren çalışanların görevlerinde ustalaşmaktan memnuniyet duydukları için işlerine tam olarak katılma olasılığının daha yüksek olduğu bildirilmektedir (Sundaray, 2011). Cerit Soydan ve Bahçecik'in (2018) çalışmasında mesleğinden memnun olan hemşirelerin çalışmaya tutkunluk toplam ve alt boyut puanlarının diğerlerine göre en yüksek olduğu saptanmıştır.

Toplum sağlığı hemşirelerinin işe bağlılığıyla ilgili yapılan çalışmada işe bağlılığın, kişinin değerlerini yaşamasını sağlayan anlamlı işi arama, deneyimleme ve sürdürmeye dayandığı bildirilmiştir. Kişinin kendisiyle aynı değerlere sahip olan bir mesleği seçerek kendi değerlerini ifade etmesine fırsat tanıyan bir pozisyona ulaşmasının işe bağlılığı teşvik ettiği belirtilmiştir (Vinje ve Mittelmark, 2008). Yapılan bir çalışmada hemşireler, işe bağlılıklarını artırmada bir basamak olarak mesleki yeterliliklerini geliştirmek için işle ilgili fırsatların önemli olduğunu belirtmiştir (Vinje ve Mittelmark, 2008).

Belirli zaman aralığında, prosedürlerle sınırlandırılan iş ortamında, yeni bilgi ve beceriler öğrenilip uygulanmasını sağlayan ortamın çalışmaya tutkunluğu artıracığı düşünülmektedir. Hemşirelerin bilimsel etkinliklere katılması mesleklerini dikkate değer ve anlamlı bulmaları anlamına gelmektedir. Bu durumda hemşirelerin, özveriyle ve enerjik bir şekilde, yani tutkunlukla çalışacakları söylenebilir. Hemşirelerin meslekleriyle ilgili bilimsel etkinliklere katılması öz yeterliliklerinin de artmasını destekleyebilir. Shahpouri ve arkadaşlarının (2016) bir hastanedeki kadın hemşirelerle yaptıkları çalışmada, öz yeterlilik ve dayanıklılık gibi kişisel kaynakların çalışmaya tutkunluk üzerinde etkili olduğu bildirilmiştir.

Çalışmada, kurumda/birimde sosyal faaliyetlerin düzenlendiğini belirten hemşirelerin çalışmaya tutkunluk toplam ve dinçlik, adanmışlık alt boyut puanları ve çalışma

arkadaşlarıyla kurum dışında bir araya geldiğini belirten hemşirelerin çalışmaya tutkunluk toplam ve alt boyut puanları daha yüksek bulunmuştur (Tablo 4).

Cerit Soydan ve Bahçecik'in (2018) çalışmasında, iş dışında farklı ilgi alanlarına yönelik faaliyetleri olan hemşirelerin çalışmaya tutkunluklarının daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Tunçel ve arkadaşlarının (2014) çalışmasında, yetersiz sosyal aktivitenin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma üzerinde etkili olduğu bildirilmiştir.

Sodeify ve Habibpour (2021), hemşirelerin boş zamanlarında iş yeri dışındaki faaliyetlere katılarak çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler geliştirdiğini, destekleyici bir ekipte kendilerini güvende hissetmelerinin ve duygularını kolayca ifade etmelerinin çalışmaya tutkunluklarını artıracaklarını belirtmiştir.

Çalışmada, hemşirelerin algıladığı çalışma arkadaşları desteğinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir (Tablo 5). Benzer şekilde, Terzi ve Polat'ın (2020) bir üniversite hastanesinde hemşireler tarafından algılanan destek düzeylerini ve etkili faktörleri incelemek amacıyla yaptığı çalışmada, hemşirelerin en yüksek desteği çalışma arkadaşlarından aldıkları bildirilmiştir. Tiryaki Şen'in (2018) dört hastanede 1056 hemşire ile yaptığı çalışmada, algılanan çalışma arkadaşları desteğinin iyi düzeyde olduğu belirtilmiştir. Çetinkaya Uslusoy ve Ecevit Alpar'ın (2013) üç devlet hastanesi ve bir araştırma ve uygulama hastanesinde çalışan 300 hemşire ile yaptığı çalışmada, hemşirelerin meslektaş dayanışmasının ortalamanın üzerinde olduğu bildirilirken, Çetinkaya Uslusoy ve arkadaşlarının (2016) bir devlet hastanesinde çalışan 143 hemşire ile yaptığı çalışmada ise yüksek düzeyde olduğu bildirilmiştir. Orgambidez-Ramos ve Almeida'nın (2017) Portekiz'deki üç kamu hastanesinde çalışan hemşirelerle yaptığı çalışmada, içerisinde çalışma arkadaşları desteğinin de yer aldığı genel sosyal destek düzeyinin orta düzeyde olduğu belirtilmiştir.

İran'daki bir üniversiteye bağlı hastanelerde çalışan klinik hemşireleriyle yapılan çalışmada, hemşirelerin işyerinde meslektaşlarının desteğine ilişkin olumlu bir algıya sahip oldukları belirtilmiş, bu durumun hemşirelerde olumlu bir psikolojik etki yaratabileceği, çalışmaya tutkunluklarını ve hemşirelik bakım kalitesini artırabileceği bildirilmiştir (Sodeify ve Habibpour, 2021). Çalışma arkadaşlarıyla kurulan iyi ve kötü ilişkilerin, iş ortamının keyifli veya can sıkıcı olarak algılanmasını etkileyecek önemli bir faktör olduğu düşünülmektedir. Çalışma arkadaşı desteği ne kadar fazlaysa iş

tatmininin (Bateman, 2009) ve yaşam doyumunun (Yucel ve Minnotte, 2017) o kadar yüksek olacağı belirtilmiştir.

Araştırmada, hemşirelerin çalıştığı birim, çalıştığı birimi kendi isteği ile seçme, çalışma koşullarını değerlendirme, bilimsel etkinliklere katılma, meslekten memnuniyet, kurumda/birimde sosyal faaliyetlerin düzenlenmesi, çalışma arkadaşlarıyla kurum dışında bir araya gelme değişkenlerine göre algılanan çalışma arkadaşları desteği düzeylerinin farklılık gösterdiği görülmüştür (Tablo 6).

Çalışmada, özellikli birimlerde çalışan hemşirelerin serviste ve poliklinik+ diğer birimlerde çalışan hemşirelere göre algılanan çalışma arkadaşları desteği puanları daha düşük bulunmuştur (Tablo 6).

Şahinbaş'ın (2018) yaptığı çalışmada, acil servis ve idari birimlerde çalışmakta olan bireylerin algıladığı iş yeri arkadaşlığının diğer birimlerde çalışan sağlık personeline göre daha düşük olduğu bildirilmiştir. Literatür incelendiğinde Terzi ve Polat'ın (2020), Vera ve arkadaşlarının (2016) çalışmalarında hemşirelerin algılanan çalışma arkadaşları desteği puanının çalıştıkları birime göre farklılık göstermediği belirtilmiştir.

Özellikli birimlerde güçlü bir ekip ruhu, iş birliği ve iletişimin var olduğu, buna bağlı olarak algılanan çalışma arkadaşları desteğinin yüksek olması beklenirken özellikli birimlerde algılanan çalışma arkadaşları desteğinin düşük olmasının pandemi sürecinin getirdiği zorluklar nedeniyle hemşirelerin kendi işine ayırması gereken vaktini ve enerjisini çalışma arkadaşını desteklemek için kullanmasını kısıtladığından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışmada, çalıştıkları birimi kendi istekleri ile seçen, çalışma koşullarını iyi ve orta olarak değerlendiren, mesleğinden memnun olduğunu ifade eden ve mesleği ile ilgili bilimsel etkinliklere katılan hemşirelerin algılanan çalışma arkadaşları desteği puanları daha yüksek bulunmuştur (Tablo 6).

Hemşirelerin dostça iletişim kurabildiği, iş veya özel hayatıyla ilgili olumlu veya olumsuz deneyimleri paylaşarak destek aldığı bireylerle aynı ortamda çalışması, günlük yaşantılarında karşılaştıkları stresli durumlarla etkili biçimde başa çıkmada kolaylık sağlayabilir. Hemşireler işyerini olumlu duygularla bağdaştırarak çalışma ortamını daha olumlu algılayabilir böylece mesleki tatmin ve destek algısı da artabilir.

Çalışma sonucundan farklı olarak, Çetinkaya Uslusoy ve arkadaşlarının (2016) çalışmasında, meslektaş dayanışması ile çalışılan birimi tercih etme durumu arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

Hemşirelerin bilimsel etkinliklere katılması, mesleğini önemli ve değerli görmesi, mesleki benliğine saygı göstermesi olarak açıklanabilir. Hemşirelerin mesleki benlik saygısı arttıkça daha fazla meslektaş dayanışması davranışı gösterdikleri belirtilmektedir (Çetinkaya Uslusoy ve ark., 2016).

Çalışma ortamında gürültü, kirlilik ve tehlike içeren faktörlerin çalışanlar arasındaki iletişimi en aza indireceği bildirilmiştir (Schieman, 2006). Çalışma arkadaşlarıyla sağlıklı iletişim ortamı bulunmayan çalışanların, buna bağlı olarak çalışma arkadaşları desteği algıları olumsuz etkilenebilir.

Çalışmada, kurumda/birimde sosyal faaliyetlerin düzenlendiğini ve çalışma arkadaşlarıyla kurum dışında bir araya geldiğini belirten hemşirelerin algılanan çalışma arkadaşları desteği puanları daha yüksek bulunmuştur (Tablo 6).

Çalışanlarla mesai saatlerinde işle ilgili görüşmeler veya mesai saatleri dışında gerçekleştirilen sosyal aktiviteler aracılığıyla oluşan sosyal ağlar çalışma arkadaşları arasındaki desteği geliştirmeye yönelik uygulanabilecek faaliyetlerdir. Çalışma arkadaşlarıyla iş dışında gerçekleştirilen olumlu sosyal etkileşimler sayesinde bireyler iş yaşamına da aynı arkadaşlık ilişkisini yansıtacak, bireylere mutlu oldukları sosyal bir çalışma ortamı yaratacaktır. Yöneticilerin gerek iş ortamında gerekse iş ortamı dışında ekip çalışmasını destekleyen etkinlikleri düzenlemesi çalışma arkadaşları arasındaki desteğin artırılmasında basamak oluşturabilir.

Çalışma arkadaşlarıyla kurulan sosyal temasın çalışanları empati yapmaya motive ederek çalışma arkadaşlarını desteklemeye yönlendirdiği belirtilmiştir (Fasbender ve ark., 2020). Yapılan bir çalışmada hemşireler bazen iş yeri dışında sosyal etkileşimlerde bulduklarını ve gerektiğinde birbirlerine destek olduklarını belirtmişlerdir. Hemşirelerin boş zaman faaliyetlerine katılmalarının iletişimin sürdürülmesine ve arkadaşlıkların geliştirilmesine yardımcı olduğu bildirilmiştir (Sodeify ve Habibpour, 2021).

Akın'ın (2008), hemşirelerde çalışma arkadaşlarından algılanan desteğin de dahil olduğu sosyal destek konusunu ele alan çalışmasında, gayri resmi etkinliklerin çalışma arkadaşlığı ilişkilerini güçlendirerek sosyal destek algılarının artırılacağı

belirtilmiştir. Ayrıca çalışmada, personeli çok fazla çalıştırmayacak şekilde mesai saatleri düzenlemesi yapılarak arkadaşlarıyla ve ailesiyle geçirilen vaktin artırılmasının, sosyal desteği daha çok algılamalarına katkı sağlayacağı bildirilmiştir. Bakan ve arkadaşlarının (2020) özel eğitim kurumu çalışanlarıyla yaptığı çalışmada işyeri arkadaşlığının arkadaşlık fırsatı boyutu arttıkça mesleki tatminin olumlu etkilendiği bildirilmiştir.

Bireyler görüşlerinin birbirine uyduğu, kendilerine yakın hissettikleri ve güvendikleri kişilerle arkadaşlık kurma ihtiyacı duyarlar. Sosyal yaşantılarında kurdukları arkadaşlıkların yanında iş ortamlarında da çalışma arkadaşlarıyla iletişim kurma, iş yaparken çeşitli paylaşımlarda bulunma gibi sosyalleşme davranışları gösterirler. Çalışma ortamında meydana gelen pozitif iletişimler sayesinde kurulan arkadaşlıklar, bireylerin çalışma arkadaşlarını destekleyecek davranışlar sergilemelerini sağlayacaktır. Bu durum bireylerin çalışma arkadaşlarının desteğiyle daha iyi performans elde etmesini destekleyebilir.

Güner (2019) çalışmasında işyeri mutluluğunun belirleyicilerinden biri olarak işyeri arkadaşlığını göstermiştir. Çalışma arkadaşlarıyla ekip ruhu içerisinde çalışmanın, mesai dışı saatlerde de bir araya gelerek sosyal faaliyetlerde bulunmanın işyeri mutluluğuna katkı sağladığını belirtmiştir.

Birey kurumla veya çalışma arkadaşlarıyla anlaşmazlık yaşadığında gergin bir çalışma ortamı oluşur. İşyerinde mutlu olmak önemli ölçüde çalışanların birbirleriyle olan arkadaşlık ilişkileriyle şekillenir. Dolayısıyla çalışma arkadaşları arasındaki tatmin duygusu birey-örgüt uyumunu da etkilemektedir (Alparslan ve ark., 2015). Sağlık hizmetleri yöneticilerinin, bireyden ziyade ekibi destekleyen çalışma kültürünü iş dışındaki zamanlara da yayarak sosyal desteği geliştirebileceği belirtilmektedir (Poulsen ve ark., 2016).

Hemşirelerde çalışmaya tutkunluk ve algılanan çalışma arkadaşları desteği arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada, hemşirelerin çalışmaya tutkunluk toplam ve alt boyutundan aldıkları puanlar ile algılanan çalışma arkadaşları desteği ölçeği puanları arasında pozitif yönde, anlamlı ilişki bulunmuştur. Diğer bir deyişle; hemşirelerde çalışma arkadaşları desteği arttıkça çalışmaya tutkunluk artmaktadır (Tablo 7).

Meslektaşlarının performansının daha etkili olmasına yardımcı olmanın, çalışmaya tutkun bireylerin özelliklerinden biri olduğu belirtilmektedir (Robinson ve ark., 2004). Hemşireler, işlerinden zevk aldığında, ortak değerleri ve iş için duyduğu coşkuyu paylaştıkları, danışacak ve güvenecek meslektaşları olduğunda anlamlılık deneyimlediklerini belirtmişlerdir (Vinje ve Mittelmark, 2008). İrlanda’da yapılan bir çalışmada hemşirelerin, sosyal desteğin işin zorluğuyla başa çıkmakta önemli bir kolaylaştırıcı olduğunu, gün boyunca süren samimi atmosferi ve birlikte çalıştıkları kişilerin işleriyle başa çıkmalarını büyük ölçüde etkilediğini ifade ettiği bildirilmiştir (Freeney ve Tiernan, 2009). Orgambídez-Ramos ve Almeida’nın (2017) Portekiz’deki hemşirelerle yaptıkları çalışmada, çalışma arkadaşları desteğinin, çalışmaya tutkunluğun yüksek olduğu durumlarda hemşirelerin iş tatmini üzerindeki etkisini artırdığı belirtilmiştir.

Çalışma bulgularını destekler şekilde, Vera ve arkadaşlarının (2016) Portekiz’deki bir kamu hastanesinde çalışan hemşirelerle, Toyama ve Mauno’nun (2017) Japonya’daki yaşlı bakım hemşireleriyle yaptıkları çalışmada çalışma arkadaşları desteğini de içinde barındıran sosyal destek kavramının ve Sarti’nin (2014) İtalya’da aralarında hemşirelerin de bulunduğu sağlık bakım çalışanları ile yaptığı çalışmada çalışma arkadaşları desteğinin çalışmaya tutkunluk ile pozitif ilişkili olduğu belirtilmiştir. Poulsen ve arkadaşları (2016) Queensland’da onkoloji çalışanları ile yaptıkları çalışmada, çalışma arkadaşları desteği ile çalışmaya tutkunluk arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Şahinbaş ve Erigüç’ün (2019) çalışmasında, hastane çalışanlarında işyeri arkadaşlığı ile işe adanmışlığın pozitif yönde ilişkisi olduğu belirtilmiştir.

Farklı sektörlerde yapılan çalışmalar incelendiğinde; Truong ve arkadaşlarının (2021) Vietnam’daki işletmelerde yaptıkları çalışmada çalışma arkadaşları desteğinin çalışmaya tutkunluk üzerinde olumlu bir etkisi olduğu belirtilmiştir. Ahmed ve arkadaşlarının (2019) Pakistan’da banka çalışanları ile, Poon’un (2011) Malezya’da farklı sektörlerden çalışanlarla yaptığı çalışmada, çalışma arkadaşları desteği ile çalışmaya tutkunluk arasında olumlu ilişki olduğu bildirilmiştir. Anitha (2014) sanayi sektöründe küçük ölçekli kuruluşların yöneticileriyle yaptığı çalışmada ekip ve çalışma arkadaşları ilişkisinin çalışan bağlılığı üzerinde etkisi olduğunu bildirmiştir.

Çalışma sonucundan farklı olarak Othman ve Mohd Nasurdin (2013) Malezya'daki üç hastanede çalışan 402 hemşire ile yaptığı çalışmada, çalışma arkadaşları desteği ile çalışmaya tutkunluk arasında bir ilişki olmadığını belirtmiştir. Hemşirelerin çevrelerindeki birçok insanla uğraşmak zorunda olması ile çalışma programının sıkı ve yoğun olmasının çalışma arkadaşlarına destek vermelerini ve yakın ilişkiler geliştirmelerini kısıtlayabileceğini bildirmiştir. Freney ve Fellenz'in (2013) İrlanda'daki iki hastanede çalışan ebelerde yaptığı çalışmada, çalışma arkadaşlarından alınan desteği de içeren sosyal destek kavramı ile çalışmaya tutkunluk arasında bir ilişkinin tespit edilmediği belirtilmiştir. Bu sonuç, hemşirelik çalışma alanlarına kıyasla ebelerin daha bağımsız klinisyenler olarak çalışması sebebiyle akranlardan gelen sosyal desteğin iki meslek grubunda aynı anlamı taşıyamayabileceği yönünde açıklanmıştır. Güvenç (2012) farklı sektör çalışanlarında iş arkadaşı desteği ile çalışmaya tutkunluğun anlamlı bir ilişkisi olmadığını tespit etmiştir.

Çalışmaya tutkun bireylerin, çalışma ortamında mutluluk, iyimserlik gibi olumlu duygular hissetmeleri (Kanten ve Yeşiltaş, 2013) ve bunun sonucunda artan performans (Kartal, 2017_a), kuruma bağlılık (Asar, 2018), yenilikçi iş davranışları (Kim ve Park, 2017), yaratıcılık (Chaudhary ve Akhouri, 2018) gibi kurumların yarar sağlayacağı pozitif davranışlar göstermeleri, çalışmaya tutkunluğu etkileyen faktörler üzerine araştırmalar yapılmasına neden olmuştur. Çalışma arkadaşları desteğinin memnuniyeti artırması (Jones ve ark., 2013), bireylere kendilerini daha güvende ve kararlarında desteklenmiş hissettirmesi (Vera ve ark., 2016), stresli durumlarla başa çıkmayı sağlaması (Sodeify ve Habibpour, 2021) gibi etkileri nedeniyle güçlü bir iş kaynağı olduğu düşünüldüğünde, çalışmaya tutkunluğu artırmada çalışma arkadaşları desteğini teşvik etmenin önemli olduğu söylenebilir.

Hemşirelerde çalışmaya tutkunluk ve algılanan çalışma arkadaşları desteği arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan bu çalışma sonucunda;

- Hemşirelerin çalışmaya tutkunluklarının orta düzeyde, algılanan çalışma arkadaşları desteğinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.
- Birimini kendi isteğiyle seçen, çalışma koşullarını iyi ve orta olarak değerlendiren, mesleğiyle ilgili bilimsel etkinliklere katılan, mesleğinden memnun olan, kurumda/birimde sosyal faaliyetlerin düzenlendiğini ifade eden, çalışma arkadaşlarıyla kurum dışında bir araya gelen hemşirelerin çalışmaya tutkunluk

düzeylerinin ve algılanan çalışma arkadaşları desteğinin daha yüksek olduğu görüldü.

- Ayrıca yönetici pozisyonunda çalışan hemşirelerin çalışmaya tutkunluk düzeylerinin daha yüksek olduğu, özellikle birimlerde çalışan hemşirelerin ise çalışmaya tutkunluk düzeylerinin ve algıladıkları çalışma arkadaşları desteğinin daha düşük olduğu görüldü.
- Hemşirelerde çalışmaya tutkunluk ile algılanan çalışma arkadaşları desteği arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Hemşirelerde algılanan çalışma arkadaşları desteği arttıkça çalışmaya tutkunluk artmaktadır.

Bu sonuçlar doğrultusunda;

Hemşirelerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, istedikleri birimlerde çalışmalarına öncelik verilmesi, bilimsel etkinliklere katılımlarının teşvik edilmesi, kurumlarda mesleki ve kişisel gelişimlerini destekleyici, hemşirelik mesleğinin anlamlı ve değerli olduğu bilincini güçlendirecek eğitimler düzenlenmesi, özellikle, özellikle birimlerde çalışanların, çalışma arkadaşları desteğini güçlü bir kaynak olarak görüp önemini hissedecekleri ekip çalışmaları ile desteklenmesi, hem kurum içinde hem kurum dışında, çalışma arkadaşları arasında iletişim becerileri ve olumlu etkileşimler gelişmesini teşvik edici sosyal faaliyetlere imkan sağlanması, çalışma ortamlarında, çalışmaya tutkunluğu ve algılanan çalışma arkadaşları desteğini etkileyen olumsuz koşulların belirlenerek azaltılmasına yönelik çalışmalar geliştirilmesi gibi uygulamaların hemşirelerin enerji dolu, kendini çalışmaya adayarak çalışmaya tutkun bir şekilde çalışma arkadaşlarıyla uyum içinde ve yüksek konsantrasyonla çalışmalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın daha büyük bir örnekleme ve farklı kurumlarda karşılaştırmalı olarak yapılması önerilmektedir.

8. KAYNAKLAR

1. Agarwal UA, Datta S, Blake-Beard S, Bhargava S. Linking LMX, Innovative Work Behaviour and Turnover Intentions. *Career Development International*. 2012;17(3): 208-230.
2. Ahmed U, Abdul Majid AH, Al-Aali LA, Mozammel S. Can Meaningful Work Really Moderate The Relationship Between Supervisor Support, Coworker Support and Work Engagement? *Management Science Letters*. 2019;9: 229–242.
3. Akdağ F, Yüksel M. İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşkoliklik ve Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2010;2(1):47-55.
4. Akgün MC. Çalışmaya Tutkunluk ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İş-Aile Çatışmasının Biçimlendirici Rolü. T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2017, İstanbul (Danışman: Doç. Dr. Z Oktuğ).
5. Akgündüz Y, Eryılmaz G. Does Turnover Intention Mediate The Effects of Job Insecurity and Co-worker Support on Social Loafing. *International Journal of Hospitality Management*. 2018;68:41-49.
6. Akın M. Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2008;25:141-170.
7. Akünel T, Çetin C. İşe Adanma. İzmir: Kitapana Yayınevi; 2018.
8. Albar Marin MJ, Garcia-Ramirez M. Social Support and Emotional Exhaustion Among Hospital Nursing Staff. *The European Journal of Psychiatry*. 2005;19(2):96-106.

9. Alparslan AM, Çiçek H, Soydemir S. Birey-Örgüt Uyumunu Güçlendiren Öncül: İşyeri Arkadaşlığı. Akdeniz İİBF Dergisi. 2015;32: 175-194.
10. Anitha J. Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. International Journal of Productivity and Performance Management. 2014;63(3):308-323.
11. Ardıç K, Polatçı S. Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2009;32: 21-46.
12. Ariani DW. The Relationship Between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproductive Work Behavior. International Journal of Business Administration. 2013;4(2):46-56.
13. Arslan ET, Demir H. İşe Angaje Olma ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Hekim ve Hemşireler Üzerine Nicel Bir Araştırma. Manisa Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi. 2017;24(2):371-389.
14. Asar R. Çalışanın İşe Tutulması. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2018;27(2):33-43.
15. Aybas M, Acar AC. The Effect of Human Resource Management Practices on Employees' Work Engagement and the Mediating and Moderating Role of Positive Psychological Capital. International Review of Management and Marketing. 2017;7(1):363-372.
16. Bakan İ, Okumuş MT, Kutluk MR. İşyeri Arkadaşlığı, Mesleki Tatmin, İş Stresi İlişkisi: Bir Alan Araştırması. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2020;17(1):258-273.

17. Bakker AB, Demerouti E. Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*. 2008;13(3):209-223.
18. Bakker AB, Demerouti E. Job Demands-Resources Theory. In: Chen PY, Cooper CL (Eds). *Wellbeing: A Complete Reference Guide, Vol. III, Work and Wellbeing*. Chichester: Wiley-Blackwell; 2014, s:37-64.
19. Bal EA. *Gönülçelen Şirketler*. İstanbul: Beta Basım Yayım; 2009.
20. Bal Taştan S. The Theoretical Implications of Job Demands– Resources Model: A Research Study on the Relations of Job Demands, Supervisor Support and Job Autonomy With Work Engagement. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 2014;28(4):149-192.
21. Başoda A. İşe Tutkunluk: Kavramsal Açıdan Bir İnceleme. Tarihin Peşinde- Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi. 2017;17:71- 98.
22. Bateman G. Employee Perceptions of Co-Worker Support and Its Effect on Job Satisfaction, Work Stress and Intention to Quit. University of Canterbury, Unpublished Master's Dissertation, 2009, New Zeland (Danışman: Dr. L Trenbert).
23. Berman EM, West JP, Richter Jr, MN. Workplace Relations: Friendship Patterns and Consequences (According to Managers). *Public Administration Review*. 2002;62(2):217-230.
24. Bitmiş GM. Algılanan Örgütsel Desteğin Pozitif Psikolojik Kapasiteler Üzerindeki Etkisi: Hemşireler Üzerine Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 2015;7(1): 236-247.
25. Bozkurt Ö. Ercan A. Çalışanların Yenilikçi Davranışları Üzerinde İş Arkadaşları ve Yöneticinin Etkisinin Karşılaştırılmalı Olarak İncelenmesi. İçinde: Çapraz K,

- Badea IR, Yılmaz M (Ed.). 1. Intraders Uluslararası Ticaret Kongresi Kongre Kitabı. İstanbul: Hiperlink Yayınları; 2018, s:137-138.
26. Büyüköztürk Ş. Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. 24. Baskı. Ankara: Pegem Akademi; 2018, s:32.
27. Cerit Soydan F. Bahçecik AN. Hemşirelerin Çalışmaya Tutkunluk Düzeylerinin İncelenmesi. *Journal of Human Sciences*. 2018;15(4):2289-2304.
28. Chaudhary R, Akhouri A. Linking Corporate Social Responsibility Attributions and Creativity: Modeling Work Engagement as a Mediator. *Journal of Cleaner Production*. 2018;190:809-821.
29. Chenevert D, Kilroy S, Bosak J. The Role of Change Readiness and Colleague Support in the Role Stressors and Withdrawal Behaviors Relationship Among Health Care Employees. *Journal of Organizational Change Management*. 2019;32(2):208-223.
30. Çankır B. Çalışmaya Tutkunluk ve Tükenmişliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2016, İstanbul (Danışman: Yrd. Doç. Dr. E Doğan).
31. Çetinkaya Uslusoy E, Ecevit Alpar Ş. Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması ve İş Doyumu ile İlişkisi. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*. 2013;21(3):154-163.
32. Çetinkaya Uslusoy E, Paslı Gürdoğan E, Kurt D. Hemşirelerde Mesleki Benlik Saygısı ve Meslektaş Dayanışması. *SDÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*. 2016;7(1):29-35.
33. Denizli AA. İnsan Kaynakları Geliştirme İkliminin, Çalışanların İşe Adanmışlıklarına Etkisinde Örgüte Bağlılığın Rolü ve Bir Araştırma. İstanbul

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2018, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. Gİ Dündar).

34. Ducharme LJ, Martin JK. Unrewarding Work, Coworker Support, and Job Satisfaction. *Work and Occupations*. 2000;27: 223-243.
35. Esen E. Çalışanların Örgüte Cezbolması. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 2011;30(1):377-390.
36. Fasbender U, Burmeister A, Wang M. Motivated to be Socially Mindful: Explaining Age Differences in the Effect of Employees' Contact Quality With Coworkers on Their Coworker Support. *Personnel Psychology*. 2020;73(3):407–430.
37. Freeney Y, Fellenz MR. Work Engagement, Job Design and The Role of The Social Context at Work: Exploring Antecedents From A Relational Perspective. *Human Relations*. 2013;66(11): 1427-1445.
38. Freeney YM, Tiernan J. Exploration of The Facilitators of and Barriers to Work Engagement in Nursing. *International Journal of Nursing Studies*. 2009;46: 1557–1565.
39. Garip F. Performans Değerlendirmenin Yeterliliği Algısının Çalışmaya Tutkunluk ile ilişkisinde Yönetici Desteğinin Şartlı Değişken Rolü. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, 2013, İstanbul (Danışman: Yrd. Doç. Dr. M Birsnel).
40. Garcia- Sierra R, Fernandez-Castro J, Martinez- Zaragoza F. Work Engagement In Nursing: an Integrative Review of the Literatüre. *Journal of Nursing Management*. 2016;24(2): 1-11.

41. Giray MD. İş Yeri Desteği: Örgüt, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteğine Genel Bir Bakış. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 2013;15(3):65-81.
42. Giray MD, Şahin DN. Algılanan Örgütsel, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçekleri: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Türk Psikoloji Yayınları. 2012;15(30): 1-9.
43. Gönültaş T, Aytaç N, Akbaba M. Çukurova Üniversitesi Balcalı Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde İş Doyumunun Araştırılması. Sakarya Tıp Dergisi. 2018;8(1):30-40.
44. Gülsever F. Hastanelerde Kurumsallaşma Açısından Kayırmacılığın İşe Adanmışlık ve İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2016, İstanbul (Danışman: Yrd. Doç. Dr. E İşçi).
45. Gündüz B, Çapri B, Gökçakan Z. Mesleki Tükenmişlik, İşle Bütünleşme ve İş Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi – Journal of Educational Sciences Research. 2013;3(1):29-49.
46. Güner F. İşyerindeki Duygusal İyi Oluşun Belirleyicileri ve Prososyal Hizmet Davranışı ile İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 2019, Burdur (Danışman: Doç. Dr. Ö Çetinkaya Bozkurt).
47. Gürlek M, Tuna M. İşe Adanmanın Teorik Temelleri ve Ölçümü. Türk Psikoloji Yazıları. 2019;22(44):35-49.
48. Güvenç S. İşe Yönelik Destek ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişki. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2012, İstanbul (Danışman: Doç. Dr. T Turgut).

49. Hackman JR, Oldham GR. Work Redesign. Reading, MA: Addison-Wesley; 1980.
50. Hakanen JJ, Bakker AB, Schaufeli WB. Burnout And Work Engagement Among Teachers. *Journal of School Psychology*. 2006;43:495-513.
51. Hakanen JJ, Schaufeli WB, Ahola K. The Job Demands-Resources Model: A Three-Year Cross-Lagged Study of Burnout, Depression, Commitment, and Work Engagement. *Work&Stress*. 2008;22(3):224- 241.
52. Harter JK, Schmidt FL, Hayes TL. Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*. 2002;87(2):268-279.
53. Hassoy D, Özvurmaz S. Bir Devlet Hastanesindeki Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. *Hemşirelik Bilimi Dergisi*. 2019;2(3):27–32.
54. Jenaro C, Flores N, Orgaz MB, Cruz M. Vigour and Dedication in Nursing Professionals: Towards a Better Understanding of Work Engagement. *Journal of Advanced Nursing*. 2010;67(4):865–875.
55. Jones MC, Wells M, Gao C, Cassidy B, Davie J. Work Stress and Well-Being in Oncology Settings: A Multidisciplinary Study of Health Care Professionals. *Psycho-Oncology*. 2013;22:46–53.
56. Kahn WA. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*. 1990;33(4):692-724.
57. Kanten P. İş Görenlerde İşe Adanmanın ve Proaktif Davranışların Oluşumunda Örgütsel Güven ile Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2012, Isparta (Danışman: Prof. Dr. H İbicioğlu).

58. Kanten P, Yeşiltaş M. Pozitif Örgütsel Davranışlar Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi. 2013;4(8):83-106.
59. Karatepe OM, Keshavarz S, Nejati S. Do Core Self-Evaluations Mediate The Effect of Coworker Support on Work Engagement? A Study Of Hotel Employees In Iran. Journal of Hospitality and Tourism Management. 2010;17:62–71.
60. Kartal N. Sağlık Çalışanlarında İşe Cezbolma: Üniversite, Kamu ve Özel Hastanelerde Bir Uygulama. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi. 2017_a;20(3):329-345.
61. Kartal N. Sağlık Çalışanlarında İşe Cezbolma, İşe Yabancılaşma ve Performans Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2017_b, Ankara (Danışman: Yrd. Doç. Dr. A Karagöz).
62. Kebapçı A, Akyolcu N. Acil Birimlerde Çalışan Hemşirelerde Çalışma Ortamının Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. Türkiye Acil Tıp Dergisi- Tr J Emerg Med. 2011;11(2):59-67.
63. Keser A, Yılmaz G. İşe Bağlanma (Engagement). İçinde: Keser A, Yılmaz G, Yürür S (Ed.) Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar. 4. Baskı. Kocaeli: Umuttepe Yayınları; 2018, s:95-118.
64. Kim W, Park J. Examining Structural Relationships Between Work Engagement, Organizational Procedural Justice, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behavior for Sustainable Organizations. Sustainability. 2017;9(2):205.
65. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job Burnout. Annual Review of Psychology. 2001;52:397-422.

66. Mason VM, Leslie G, Clark K, Lyons P, Walke E, Grifftin M. Compassion Fatigue, Moral Distress, and Work Engagement in Surgical Intensive, Care Unit Trauma Nurses: A Pilot Study. *Dimensions of Critical Care Nursing*. 2014;33(4): 215-225.
67. Mauno S, Kinnunen U, Ruokolainen M. Job Demands and Resourcez as antecedents of work engagement: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*. 2007;70:149-171.
68. May DR, Gilson RL, Harter LM. The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of The Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2004;77:11-37.
69. Mekhum W, Jermstittiparsert K. Effect of Supervisor Support, Co-worker Support and Meaningful Work on Work Engagement of Pharmaceutical firms' Employees in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*. 2019;10(2):176-187.
70. Obakan M, Erkuş A. The Moderating Role of Psychological Capital on Contribution of Person-Job Fit to Work Engagement: A Research on Private Sector Employees. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 19. Uluslararası İşletmecilik Kongresi Özel Sayısı. 2020;49:235-245.
71. Oktuğ Z. Yenilikçilik ve Çalışmaya Tutkunluk- Çalışanı Güçlendirmenin Etkileri. İstanbul: Sistem Yayıncılık; 2014.
72. Orgambídez-Ramos A, Almeida H. Work Engagement, Social Support, And Job Satisfaction in Portuguese Nursing Staff: A Winning Combination. *Applied Nursing Research*. 2017;36: 37–41.
73. Othman N, Mohd Nasurdin A. Social Support and Work Engagement: A Study of Malaysian Nurses. *Journal of Nursing Management*. 2013;21:1083-1090.

74. Öngöre Ö. İşle Bütünleşme Ölçeği Türkçe Formu'nun Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2013;2(2):50-60.
75. Örucü E, Hatipoğlu S. Psikolojik Güçlendirmenin Çalışmaya Tutkunluk Üzerindeki Etkisi: Sağlık Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi. 2018;14(4):98-115.
76. Öz K. Örgütsel Güven ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkide Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2016, İstanbul (Danışman: Doç. Dr. N Alayoğlu).
77. Özer Ö, Saygılı M, Uğurluoğlu Ö. Sağlık Çalışanlarının İşe Cezbolma Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Araştırma. Business & Management Studies: An International Journal. 2015;3(3):261-272.
78. Özgüleş B. İşe Bağlılık ve İş Yaşamında Mutluluk Kavramlarının Epistemik Olarak İncelenmesi. ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi (ASSAM-UHAD). 2019;6(14):72-81.
79. Özkalp E, Meydan B. Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin Analizi. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 2015;17(3):4-19.
80. Paslı Gürdoğan E, Çetinkaya Uslusoy E. Hemşirelerde Empatik Eğilim Meslektaş Dayanışmasını Etkiliyor mu? Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi. 2019; 3(1):19-29.
81. Pohl S, Galletta M. The Role of Supervisor Emotional Support on Individual Job Satisfaction: A Multilevel Analysis. Applied Nursing Research. 2017;33:61-66.

82. Poon JML. Effects of Abusive Supervision and Coworker Support on Work Engagement. *International Conference on Economics, Business and Management*. 2011;22: 65-70.
83. Poulsen MG, Khan A, Poulsen EE, Khan SR, Poulsen AA. Work Engagement In Cancer Care: The Power of Co-Worker and Supervisor Support. *European Journal of Oncology Nursing*. 2016;21:134-138.
84. Roberts DR, Davenport TO. Job Engagement: Why It's Important and How to Improve It. *Employment Relations Today*. 2002;29(3):21-29.
85. Robinson D, Perryman S, Hayday S. *The Drivers of Employee Engagement*. Brighton: Institute for Employment Studies (IES); 2004.
86. Saks AM. Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*. 2006;21(7):600-619.
87. Sarti D. Job Resources as Antecedents of Engagement at Work: Evidence From a Long-Term Care Setting. *Human Resource Development Quarterly*. 2014;25(2): 213-237.
88. Schaufeli WB, Bakker AB. Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to the Concept. In: Bakker AB, Leiter MP (Eds). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. West Sussex: Psychology Press; 2010, s:10-24.
89. Schaufeli WB, Salanova M, Gonzales-Roma V, Bakker AB. The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*. 2002;3:71-92.

90. Schaufeli WB, Taris TW, Bakker AB. It Takes Two Tango: Workaholism is Working Excessively and Working Compulsively. *The Long Work Hours Culture: Causes Consequences And Choices*. 2008: 203-226.
91. Schieman S. Gender, Dimensions of Work, and Supportive Coworker Relations. *The Sociological Quarterly*. 2006;47(2):195-214.
92. Shahpouri S, Namdari K, Abedi A. Mediating Role of Work Engagement in The Relationship Between Job Resources and Personal Resources With Turnover Intention Among Female Nurses. *Applied Nursing Research*. 2016;30:216-221.
93. Sodeify R, Habibpour Z. Nurses' Perceptions of Co-Worker Support in the Workplace: Qualitative Research. *Enfermeria Clinica*. 2021;31:355-362.
94. Spence Laschinger HK, Wilk P, Cho J, Greco P. Empowerment, Engagement and Perceived Effectiveness in Nursing Work Environments: Does Experience Matter? *Journal of Nursing Management*. 2009;17:636-646.
95. Sullivan Havens D, Warshawsky NE, Vasey J. RN Work Engagement In Generational Cohorts: The View From Rural US Hospitals. *Journal of Nursing Management* 2013;21: 927-940.
96. Sundaray BK. Employee Engagement: A Driver of Organizational Effectiveness. *European Journal of Business and Management*. 2011;3(8):53-59.
97. Şahin D. Presenteeism (İşte Var Olamama) ile Algılanan Örgütsel Destek, Korku İklimi ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişki: Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi*, 2015, Edirne (Danışman: Doç. Dr. ŞA Tükeltürk).

98. Şahin S, Yozgat U, Yakşı E. Çalışmaya Tutkunluk Düzeyinin Hastane Türü, Hastane Lokasyonu ve Bazı Sosyo-Demografik-Mesleki Özelliklere Göre İncelenmesi. İşletme Bilimi Dergisi. 2018;6(1): 163-183.
99. Şahinbaş F. Pozitif Örgütsel Davranış Yaklaşımıyla İşyeri Arkadaşlığı ve İşe Adanma İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. T.C. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2018, Ankara (Danışman: Prof. Dr. G Erigüç).
100. Şahinbaş F, Erigüç G. Pozitif Örgütsel Davranış Yaklaşımıyla İşyeri Arkadaşlığı ve İşe Adanma İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi. 2019;15(4):1201-1225.
101. Terzi B, Polat Ş. Hemşirelerin Algıladıkları Destek Düzeyleri ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. Adıyaman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi. 2020;6(1):59-67.
102. Tiryaki Şen H. Yönetici, Çalışma Arkadaşları ve Örgütsel Destek Algısının Hemşirelerin Psikolojik İyi Oluş ve İş Performansına Etkisi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 2018, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. A Yıldırım).
103. Tiryaki Şen H, Alan H, Demirkaya F, Uysal Kasap E. Hekim ve Hemşirelerde İşe Angaje Olma ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Kamu Hastanesi Örneği. İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi. 2021;9(1):78-88.
104. Toyama H, Mauno S. Associations of Trait Emotional Intelligence with Social Support, Work Engagement, and Creativity in Japanese Eldercare Nurses. Japanese Psychological Research. 2017;59(1): 14–25.
105. Truong TVT, Nguyen HV, Phan MCT. Influences of Job Demands, Job Resources, Personal Resources, and Coworkers Support on Work Engagement and

- Creativity. Journal of Asian Finance, Economics and Business. 2021;8(1):1041-1050.
106. Tunçel Yİ, Kaya M, Kuru RN, Menteş S, Ünver S. Onkoloji Hastanesi Yoğun Bakım Ünitesinde Hemşirelerin Tükenmişlik Sendromu. Türk Yoğun Bakım Derneği Dergisi. 2014;12:57-62.
107. Turgut T. Başarı Hedef Yönelimleri ve İş Özelliklerinin Çalışmaya Tutkunluk Üzerindeki Katkıları. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi. 2013;42(1):1-25.
108. Turgut T. Çalışmaya Tutkunluk. İçinde: İslamoğlu G (Ed.). Kurumlarda İyilik de Var. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım; 2010, s:57-89.
109. Turgut T. Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması ile İlişkileri. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 2011;25(3-4):155-179.
110. Uyar S, Güzel Ş. Tükenmişliğin Antitezi İşe Angaje Olmak: Kavramsal Açıdan Bir İnceleme. Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi. 2019;1:44-52.
111. Uygun E. Psikiyatri Servisinde Çalışan Hemşirelerin Empati Beceri Düzeylerinin Belirlenmesi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2006, İstanbul (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Y Kutlu).
112. Van Bogaert P, Clarke S, Willems R, Mondelaers M. Staff Engagement as a Target for Managing Work Environments in Psychiatric Hospitals: Implications for Workforce Stability and Quality of Care. Journal of Clinical Nursing. 2012;22:1717-1728.
113. Vera M, Martinez IM, Lorente L, Chambel MJ. The Role of Co-worker and Supervisor Support in the Relationship Between Job Autonomy and Work

- Engagement Among Portuguese Nurses: A Multilevel Study. *Social Indicators Research*. 2016;126(3):1143-1156.
114. Vinje HF, Mittlemark MB. Community Nurses Who Thrive: The Critical Role of Job Engagement in The Face of Adversity. *Journal for Nurses in Staff Development*. 2008;24(5):195–202.
115. Wang ML, Tsai LJ. Work–Family Conflict and Job Performance in Nurses: The Moderating Effects of Social Support. *Journal of Nursing Research*. 2014;22(3): 200-207.
116. Yalçın B. Algılanan Örgütsel Destek ve Sosyal Desteğin Yaşam Tatminine Etkisi: TSK Mensubu Rütbeli Gaziler Üzerinde Bir Araştırma. Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2018, Ankara (Danışman: Doç. Dr. İ Şener).
117. Yıldırım M. İşle Bütünleşmeyi Etkileyen Faktörler ve İşle Bütünleşmenin Bireysel ve Örgütsel Çıktıları. *Business, Economics and Management Research Journal – BEMAREJ*. 2020;3(2):91-100.
118. Yıldız T. Çalışmaya Tutkunluk, İş Özellikleri, Kişilik Tipleri, İşkoliklik, Stratejik Çeviklik ve Başarı Hedef Yöneliminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2018, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. O Yıldırım).
119. Yıluzar H. Kişi-Örgüt Uyumu ile İşe Adanmışlık ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2016, Antalya (Danışman: Prof. Dr. N Anafarta).
120. Yucel D, Minnotte KL. Workplace Support and Life Satisfaction: the Mediating Roles of Work-to-Family Conflict and Mental Health. *Applied Research Quality Life*. 2017;12:549-575.

121. Zhou J, George JM. When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging The Expression of Voice. *Academy of Management Journal*. 2001;44(4):682-696.



9. EKLER

Ek-1. Tanıtıcı Bilgi Formu

Ek-2. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği

Ek-3. Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği

Ek-4. Bilgilendirme Formu

Ek-5. Katılımcı Onam Formu

Ek-6. Ölçek İzinleri

Ek-7. Etik Kurul İzni

Ek-8. Kurum İzni



EK-1

TANITICI BİLGİ FORMU

Değerli Meslektaşımız,

Bu çalışma, ‘‘Hemşirelerde Çalışmaya Tutkunluk ve Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Arasındaki İlişki’’nin incelenmesi amacıyla planlanmıştır. Araştırmadan güvenilir sonuçlar elde edilmesi için vereceğiniz cevapların gerçek kişisel görüş ve düşüncelerinizi yansıtmaları önemlidir. Lütfen soruları size en yakın olan seçeneği işaretleyerek eksiksiz bir şekilde cevaplayınız. Çalışmaya verdiğiniz değerli katkılar için teşekkür ederiz.

Saygılarımızla.

Dr. Öğr. Üyesi Semanur Kumral ÖZÇELİK

Danışman

Merve ÇELEBİ

M.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Hemşirelik Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

1. Yaşınız:
2. Cinsiyetiniz: (1) Kadın (2) Erkek
3. Medeni durumunuz: (1) Evli (2) Bekar
4. Öğrenim düzeyiniz: (1) Sağlık Meslek Lisesi (2) Ön Lisans
(3) Lisans (4) Lisansüstü (Yüksek Lisans/Doktora)
5. Mesleki deneyim süreniz:
6. Kurumdaki deneyim süreniz:
7. Çalıştığınız birim:
8. Çalıştığınız birimi kendi isteğinizle mi seçtiniz?
(1) Evet (2) Hayır
9. Birimdeki pozisyonunuz: (1) Hemşire (2) Yönetici Hemşire
10. Çalışma şekliniz: (1) Sürekli Gündüz (2) Vardiya Usulü (3) Sürekli Gece
11. Haftalık ortalama çalışma saatiniz:

12. Çalışma koşullarınızı nasıl değerlendirirsiniz?

- (1) İyi (2) Orta (3) Kötü

13. Mesleğinizle ilgili bilimsel etkinliklere katılıyor musunuz?

- (1) Evet (2) Hayır

14. Mesleğinizden memnun musunuz?

- (1) Evet (2) Hayır

15. Kurumunuzda/biriminizde sosyal faaliyetler düzenlenmekte midir?

- (1) Evet (2) Hayır

16. Çalışma arkadaşlarınızla kurum dışında bir araya gelir misiniz?

- (1) Evet (2) Hayır

17. Aşağıdaki faktörlerden hangisinin sizin çalışmaya tutkunluğunuzu etkilediğini düşünüyorsunuz? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

- (1) Kurumda mesleki bilgi ve becerileri geliştirmeye yönelik eğitimlerin düzenlenmesi
(2) Kariyer fırsatlarının olması
(3) Ödüllendirilme
(4) Kurumdaki teknoloji olanakları
(5) Bireysel performans değerlendirme ile ilgili geribildirimde bulunulması
(6) Yönetici desteği
(7) Ekip üyeleri arasındaki iş birliği ve iletişim
(8) Kurumun ücret politikası
(9) Kurum içi sosyal faaliyetlerin düzenlenmesi
(10) Diğer:

EK-2

ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK ÖLÇEĞİ

Bu bölümde insanların çalışma yaşantıları ile ilgili bazı tutum ve davranışları yansıtan ifadeler bulunmaktadır. Bu tutum ve davranışların her birinin <u>sizin kendi</u> çalışma yaşantınızda ne derece yer aldığını belirtmenizi istiyoruz. Lütfen her bir ifadeyi değerlendirirken sağ tarafta bulunan “Hiçbir zaman”dan “Her zaman”a doğru uzanan cevap seçeneklerinden <u>siz</u> e uygun olanını işaretleyiniz.	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sık sık	Çok sık	Her zaman
	1	2	3	4	5	6
1. Sabah uyandığında işe gitmek için istekli olurum.						
2. İşimi yaparken enerji dolu olurum.						
3. Her şey yolunda gitmese bile işimde daima sebat ederim.						
4. Çok uzun saatler çalışabilirim.						
5. İşimde zihinsel olarak oldukça dayanıklıyım.						
6. İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim.						
7. İşimin ilgi çekici ve gayret gerektiren bir iş olduğunu düşünüyorum.						
8. İşim bana ilham verir.						
9. İşimi hevesle yaparım.						
10. Yaptığım işle gurur duyarım.						
11. Yaptığım işin anlamlı olduğunu ve bir amaca hizmet ettiğini düşünüyorum.						
12. Çalışırken çevremdeki her şeyi unutup ederim.						
13. Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamam.						
14. Çalışırken yaptığım işe kendimi kaptırırım.						
15. Çalışırken mola vermekte zorlanırım.						
16. Çalışırken işime dalıp giderim.						
17. Yoğun çalıştığım zamanlarda kendimi mutlu hissederim.						

EK-3**ALGILANAN ÇALIŞMA ARKADAŞLARI DESTEĞİ ÖLÇEĞİ**

Lütfen aşağıdaki ölçeği biriminizdeki çalışma arkadaşlarınızı düşünerek doldurunuz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
	1	2	3	4	5
1. Çalışma arkadaşlarım bir derdim olduğunda yakın ve anlayışlı davranırlar.					
2. Çalışma arkadaşlarım konuşmaya ihtiyaç duyduğumda beni dinlerler.					
3. Çalışma arkadaşlarım hasta olduğum ve işte olmadığım zamanlarda işlerimi üstlenirler.					
4. Çalışma arkadaşlarım bir işi iyi yaptığımda beni takdir ederler.					
5. Çalışma arkadaşlarım hayatımı zorlaştırırlar.					
6. Çalışma arkadaşlarım işimi yapmamda yardımcı olurlar.					
7. Çalışma arkadaşlarım işimle ilgili sorunları dinlemeye her zaman için hazırdırlar.					
8. Çalışma arkadaşlarım işler çıkmaza girdiğinde güvenebileceğim kişilerdir.					
9. Çalışma arkadaşlarım yönetimle bir sorun yaşadığımda bana arka çıkarlar.					