



T.C.

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

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

Furkan ŞAHİNBAŞ

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2018

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

Furkan ŞAHİNBAŞ

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2018

KABUL VE ONAY

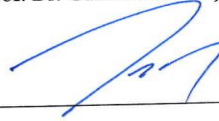
Furkan ŞAHİNBAŞ tarafından hazırlanan “*Pozitif Örgütsel Davranış Yaklaşımıyla İşyeri Arkadaşlığı ve İşe Adanma İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*” başlıklı bu çalışma 07/06/2018 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Doç. Dr. Yasemin AKBULUT (Başkan)



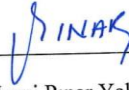
Prof. Dr. Gülsün ERİGÜÇ (Danışman)



Doç. Dr. Çağdaş Erkan AKYÜREK



Dr. Öğr. Üyesi Ersen ALOĞLU



Dr. Öğr. Üyesi Pınar Yalçın BALÇIK

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

Prof. Dr. Musa Yaşar SAĞLAM

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

Tezin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

Tezim/Raporum sadece Hacettepe Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

Tezin/Raporumun 1. yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

07/06/2018



Furkan ŞAHİNBAŞ

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesi'ne verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Tezimin/Raporumun tamamı dünya çapında erişime açılabilir ve bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir.

(Bu seçenekle teziniz arama motorlarında indekslenebilecek, daha sonra tezinizin erişim statüsünün değiştirilmesini talep etmeniz ve kütüphane bu talebinizi yerine getirirse bile, teziniz arama motorlarının önbelleklerinde kalmaya devam edebilecektir)

Tezimin/Raporumun 07.06.2018...tarihine kadar erişime açılmasını ve fotokopi alınmasını (İç Kapak, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) istemiyorum.

(Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir, kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir)

Tezimin/Raporumun.....tarihine kadar erişime açılmasını istemiyorum ancak kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisinin alınmasını onaylıyorum.

Serbest Seçenek/Yazarın Seçimi

07/06/2018


Furkan ŞAHİNBAŞ

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, **Prof. Dr. Gülsün ERİGÜÇ** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

**Furkan ŞAHİNBAŞ**

TEŞEKKÜR

Çalışmanın gerçekleşmesi s¼recinde yanımda olan, desteğini esirgemeyen değerli hocam, tez danışmanım Prof. Dr. Sayın G¼ls¼n ERİG¼Ç'e

Çalışmam boyunca yanımda olan sevgili aileme ve arkadaőlarıma teőekk¼r ederim.



ÖZET

Örgütlerin içerisinde yer alan bireylerin eylemleri ve bu eylemlerin ortaya çıkmasındaki etkenler örgütsel davranış kavramı içerisinde bilimsel bir çerçevede değerlendirilmektedir. Örgüt içerisinde yer alan bireylerin eylemlerini pozitif yönde etkileyecek olan fikirleri ortaya koymaya çalışan kavramlardan işyeri arkadaşlığı ve işe adanma kavramları çalışma kapsamında yer almaktadır. İşyeri arkadaşlığı, işyerinde insana dair biçimsel olmayan etkileşimler olarak ifade edilmektedir. İşe adanmışlık ise çalışanların kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal anlamda tümüyle iş rollerini yerine getirmeye vermeleridir. Araştırmanın amacı, sağlık personelinin işyeri arkadaşlığı algısı ve işe adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin anlamlılığının incelenmesidir. Bu amaçla araştırmaya Ankara ilinde Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi'nde görev alan 300 sağlık personeli katılmıştır. Verilerin toplanmasında İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği ve Utrecht İşe Adanmışlık Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde Bağımsız Örnekler t-Testi, ANOVA ve Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda sağlık personelinin algıladığı işyeri arkadaşlığı ile işe adanmışlık düzeyi arasında olumlu yönde orta kuvvetli bir ilişkinin olduğu ortaya konmuştur. Bulgulara göre sağlık personelinin algıladığı işyeri arkadaşlığı düzeyi cinsiyete, yaşa, medeni duruma, eğitim durumuna, mesleğe ve gelir durumuna göre farklılık göstermez iken görev alınan birime göre farklılık gösterdiği; işe adanmışlık düzeyinin ise cinsiyete ve yaşa göre farklılık göstermez iken medeni duruma, eğitim durumuna, mesleğe, görev alınan birime ve gelir durumuna göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler

İşe Adanmışlık, İşyeri Arkadaşlığı, Sağlık, Pozitif Örgütsel Davranış

ABSTRACT

The actions of the individuals within the organizations and the causes of the emergence of these actions are evaluated within a scientific framework within the concept of organizational behavior. The concepts of workplace friendship and work engagement are included within the scope of the concepts that try to put forward the ideas that will affect the actions of the individuals in the organization positively. Workplace friendship is expressed as non-formal interactions about man in the workplace. Commitment to work requires employees to fulfill their entire business role in physical, cognitive, and emotional sense. The purpose of the study is to examine the significance of the relationship between health professionals' workplace friendship perceptions and work engagement levels. For this purpose, 300 health personnel working in Hacettepe University Adult Hospital participated in the research in Ankara. The Workplace Friendship Scale and the Utrecht Work Engagement Scale were used to collect the data. Independent samples t-Test, ANOVA and Pearson Correlation Analysis were used in the analysis of the data.

As a result of the research, it has been revealed that there is a moderate relation between the workplace friendship perceived by the health personnel and the work engagement level. According to findings, it was determined that the level of workplace friendship perceived by the health personnel does not differ depending on gender, age, marital status, education level, occupation and income while it differ depending on the department. According to findings, it was determined that the level of work engagement of healthcare personnel does not differ depending on gender and age while it differ depending on marital status, educational status, occupation, department and income.

Keywords

Work Engagement, Workplace Friendship, Health, Positive Organizational Behavior

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	İİ
BİLDİRİM	İİİ
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....	İV
ETİK BEYAN	V
TEŞEKKÜR.....	VI
ÖZET	Vİİ
ABSTRACT	Vİİİ
KISALTMALAR LİSTESİ	Xİİİ
TABLolar DİZİNİ	XİV
ŞEKİLLER DİZİNİ	XV
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM: KAVRAMSAL VE KURAMSAL AÇIKLAMALAR	5
1.1 ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KAVRAMI.....	5
1.1.1 Örgütsel Davranışın Amacı ve Önemi	5
1.1.2 Örgütsel Düzeyde Pozitif Davranışlar	6
1.2 PSİKOLOJİ VE POZİTİF PSİKOLOJİ KAVRAMLARININ ÇÖZÜMLENMESİ	8
1.3 POZİTİF PSİKOLOJİ KAVRAMI.....	10
1.3.1 Pozitif Psikolojinin Gelişimi	12
1.4. POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ	13

1.4.1. Pozitif Örgütsel Davranış Kavramı	14
1.4.2. Pozitif Örgütsel Davranış Kavramının İlişkili Olduğu Bazı Kavramlar	17
1.4.2.1. Tükenmişlik.....	17
1.4.2.2. İş Doyumu	19
1.4.2.3. İşgören Performansı	20
1.4.3. Pozitif Örgütsel Davranışı Etkileyen Faktörler	20
1.4.3.1. Umut.....	21
1.4.3.2. İyimserlik.....	21
1.4.3.3. Dayanıklılık/Direnç	23
1.4.3.4. Öz Yeterlilik	24
1.4.4. Potansiyel Pozitif Örgütsel Davranış Boyutları	25
1.5. İŞE ADANMIŞLIK	26
1.5.1. İşe Adanma Kavramının Tanımı	26
1.5.2. İşe Adanmışlık Kavramı ve İlişkili Olduğu Bazı Kavramlar	27
1.5.2.1. Mesleğe Adanmışlık.....	27
1.5.2.2. Örgüte Adanmışlık	29
1.5.2.3. Çalışma Arkadaşlarına Adanmışlık.....	29
1.5.3. İşe Adanma Kavramı ile İlgili Farklı Kuramlar	30
1.5.4. İşe Adanmanın Boyutları.....	32
1.5.5. İşe Adanmanın Sağlanması Etkili Olan Unsurlar.....	35
1.5.5.1. Örgütsel Faktörler.....	35

1.5.5.2. Bireysel Faktörler	36
1.5.6. İşe Adanmanın Sonuçları ve Örgütler İçin Önemi	36
1.6. İŞYERİ ARKADAŞLIĞI	41
1.6.1. İşyeri Arkadaşlığı Tanımı.....	41
1.6.2. Örgütsel Ortamda Arkadaşlık İlişkilerinin Gelişimi	42
1.6.2.1. İşyerinde Arkadaşlığın Gelişimini Etkileyen Bireysel Faktörler	43
1.6.2.2. İşyerinde Arkadaşlığın Gelişimini Etkileyen Bağlamsal Faktörler.....	45
1.6.3. İşyeri Rolünün Arkadaşlıkla Harmanlanması İkilemi	46
1.6.4. İşyeri Arkadaşlıklarının İşlevleri.....	50
1.6.4.1. Bilgi Paylaşımı	50
1.6.4.2. Örgütsel Değişim Süreci	51
1.6.4.3. Sosyal Destek	52
1.6.4.4. Güç ve Etki	52
1.6.5. İşyeri Arkadaşlıklarının Olumlu ve Olumsuz Sonuçları	53
İKİNCİ BÖLÜM: GEREÇ VE YÖNTEM	56
2.1. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER	56
2.2. ARAŞTIRMANIN PROBLEM CÜMLESİ VE ALT PROBLEMLERİ	57
2.3. EVREN VE ÖRNEKLEM	57
2.4. VARSAYIMLAR	58
2.5. SINIRLILIKLAR	58
2.6. VERİLERİN TOPLANMASI VE VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	58

2.6.1. Ölçeklerin Yapı Geçerliliğinin İncelenmesi.....	60
2.7. VERİLERİN ANALİZİ	62
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR.....	63
3.1. ÇALIŞANLARIN TANIMLAYICI BİLGİLERİNE GÖRE ALGILANAN İŞYERİ ARKADAŞLIĞI.....	64
3.2. ÇALIŞANLARIN TANIMLAYICI BİLGİLERİNE GÖRE İŞE ADANMIŞLIK.....	70
3.3. ALGILANAN İŞYERİ ARKADAŞLIĞI VE İŞE ADANMIŞLIK DÜZEYİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ.....	77
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: TARTIŞMA.....	79
BEŞİNCİ BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER.....	84
KAYNAKÇA	87
EK 1 Gönüllü Katılım Formu	100
EK 2 Kişisel ve Demografik Bilgiler	102
EK 3 Ölçeklerin Orijinal Hali	103
EK 4 Ölçeklerin Türkçe'ye Uyarlanmış Hali	105
EK 5 Yazar İzinleri (E-Posta Dökümleri).....	107
EK 6 Etik Kurul İzni.....	109
EK 7 Tez Orijinallik Raporu.....	110

KISALTMALAR LİSTESİ

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

α : Alfa

n: Frekans

%: Yüzde

\bar{x} : Aritmetik Ortalama

F: F Değeri

r: Pearson Korelasyon Katsayısı

t: t değeri

ss: Standart Sapma

p: Anlamlılık değeri

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1: İşyeri Arkadaşlığı Ölçeğinin Yapı Geçerliliği.....	60
Tablo 2: İşe Adanmışlık Ölçeğinin Yapı Geçerliliği	61
Tablo 3: İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği ve İşe Adanmışlık Ölçeğinin Güvenilirliği	62
Tablo 4: Normalliğin İncelenmesi	62
Tablo 5: Çalışanların Tanımlayıcı Bilgilerinin Dağılımı	63
Tablo 6: Çalışanların Cinsiyetine Göre İşyeri Arkadaşlığı	64
Tablo 7: Çalışanların Yaş Gruplarına Göre İşyeri Arkadaşlığı.....	65
Tablo 8: Çalışanların Medeni Durumuna Göre İşyeri Arkadaşlığı.....	66
Tablo 9: Çalışanların Eğitim Durumuna Göre İşyeri Arkadaşlığı	66
Tablo 10: Çalışanların Ait Olduğu Meslek Grubuna Göre İşyeri Arkadaşlığı	67
Tablo 11: Çalışanların Bulunduğu Birime Göre İşyeri Arkadaşlığı	68
Tablo 12: Çalışanların Gelir Durumuna Göre İşyeri Arkadaşlığı.....	69
Tablo 13: Çalışanların Cinsiyetine Göre İşe Adanmışlık	70
Tablo 14: Çalışanların Yaş Gruplarına Göre İşe Adanmışlık	71
Tablo 15: Çalışanların Medeni Durumuna Göre İşe Adanmışlık	72
Tablo 16: Çalışanların Eğitim Durumuna Göre İşe Adanmışlık.....	73
Tablo 17: Çalışanların Mesleklerine Göre İşe Adanmışlık.....	74
Tablo 18: Çalışanların Birimlerine Göre İşe Adanmışlık	75
Tablo 19: Çalışanların Gelir Durumuna Göre İşe Adanmışlık	76
Tablo 20: Çalışanların İşyeri Arkadaşlığı ve İşe Adanmışlığı Arasındaki İlişki	77

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: İşe Adanmanın Sonuçları.....	37
Şekil 2: Harmanlaşmış Arkadaşlıklarda İkili Rol Gerginliği.....	48



GİRİŞ

Bireylerin ve toplumların başarılı olmalarını sağlayacak etkenleri belirleyip geliştirmeyi hedefleyen pozitif psikoloji, insanın yaşamında işlevlerini en iyi şekilde yerine getirmesine katkıda bulunmaya yönelik bilimsel çalışmaların tamamı olarak tanımlanmaktadır. Pozitif psikoloji disiplininin örgütsel alana yansımaları, pozitif örgütsel bilim ve pozitif örgütsel davranış olmak üzere iki farklı yaklaşım ile gerçekleşmiştir (Şengün, 2016). Pozitif örgütsel bilim; örgütsel davranış, psikoloji, antropoloji, sosyoloji ve sosyal hizmetlerden yararlanan multidisipliner bir okuldur (Cameron ve Spreitzer, 2011). Bireylerin örgütlerdeki performanslarını artırmak için pozitif özelliklerin yerleştirilmesi ve uygulanması olarak nitelendirilen pozitif örgütsel davranış, sadece zayıflıkları yönetmek yerine işyerinde pozitif insan gücü oluşturmaya odaklı bir yaklaşımdır (Luthans, 2002).

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

Günümüzde işyerleri, arkadaşlıkların geliştirildiği en önemli ortamlardan biri haline gelmiştir. İnsanların çoğu zamanlarının büyük bir kısmını işyerlerinde geçirdiğinden, çalışma hayatı ile sosyal hayat bir etkileşim içerisindedir. İşyerindeki bireylerin, etkileşim içerisinde olup vakit geçirdikleri ve yaş, tutum, düşünce, davranış ve eğitim gibi benzerlikler paylaştıkları diğer çalışanlarla arkadaşlık kurması oldukça muhtemeldir (Lee, 2005).

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

İşyeri arkadaşlığı genel bir tanımlama ile işyerinde insana dair biçimsel olmayan etkileşimler olarak ifade edilebilir. İşle ilgili ilişkilerden çok insana ve duyguya dair ilişkileri içermektedir. İşyeri arkadaşlıkları, işyerindeki insanlar arasındaki karşılıklı

bağlılık, güven, ortak değerler ve ilgi alanlarını kapsayan, tanışıklıktan öte fakat romantizm içermeyen ilişkilidir (Berman vd., 2002).

İşyeri arkadaşlığı yazında işyeri ilişkileri içerisinde ele alınmaktadır. Ancak işyeri arkadaşlığı kendisini diğer işyeri ilişkilerinden ayıran bazı özelliklere sahiptir. Bu özellikler şu şekilde ifade edilebilir (Sias ve Cahill, 1998):

- Gönüllülük: Arkadaşlık ilişkileri zorlamayla değil kişinin kendi isteğiyle kurulur. Gönüllülük, işyeri arkadaşlığı ilişkisini ast-üst, amir-memur ilişkisinden farklı tutmaktadır.
- Kişilik odaklanması: Arkadaşlık ilişkileri sahip olunan unvan veya bulunulan pozisyon ile değil kişilik özellikleri ile oluşturulur. Arkadaşlık ilişkisinde bireyler eşit seviyededir.
- Duygusal bağların doğası: Arkadaşlık ilişkisi içerisindeki bireyler duygusal olarak birbirlerine karşı olumlu ve sevecen hisler barındırırlar; ancak romantik ilişkilerin mahremi ve yüksek sahipleniciliği bu ilişkilerde bulunmaz.
- Gelişimlerin doğası: Arkadaşlıklar yavaş yavaş ve etkileşim içerisinde gerçekleşmektedir.

İşyerinde bireyler arası iletişim, çalışanların iyi oluş hallerini etkileyen en önemli unsurlardan biridir. Kişiler arkadaşlık ilişkilerini duygusal açıdan güvende hissetmek, gerektiğinde yardım ve destek görmek, mutluluk ve üzüntülerini paylaşmak ve kendini gerçekleştirmek için kurarlar (Mendelson ve Aboud, 1999).

İşyeri arkadaşlığının gelişimini etkileyen bazı faktörler bulunmaktadır. Bu faktörleri bireysel ve bağlamsal olarak iki grupta toplamak mümkündür (Sias ve Cahill, 1998). İşyerinde arkadaşlığın gelişimini etkileyen faktörlerden en önemlisi benzerliktir. Arkadaşlık ilişkilerinde insanların kendilerine benzer bireyleri sevme eğilimleri vardır. Kültürel ve demografik özellikler, tutumlar, inançlar ve ilgiler bakımından benzer özelliklere sahip insanlar daha fazla birbirine yaklaşma ve iletişim kurma eğilimindedirler (Freedman vd., 2003).

İşyeri arkadaşlıkları hem kurumlar hem de kurumda çalışan bireyler açısından oldukça yararlıdır (Song, 2006). İşyerinde kurulan kaliteli arkadaşlıklar çalışanların mutluluklarını artırır (Dickie, 2009). İşyerinde arkadaşlık ilişkilerinin olumlu ve yoğun olması çalışanların örgüt faaliyetlerine katılımlarını artırmaktadır. Bu noktada örgüt hedeflerine ulaşılması ile iyi arkadaşlık ilişkileri bir etkileşim ve döngü içerisinde (Berman vd., 2002).

Pozitif Örgüsel Davranış Yaklaşımı etkisiyle ortaya çıkan ve bu çalışmada ele alınacak bir diğer kavram **işe adanma**dır. Uluslararası yazında “work engagement” olarak ifade edilen bu kavram, ulusal yazında “işe adanma, işe gönülden adanma, işe cezbolma, işe angaje olma, işle bütünleşme, işe tutkunluk, çalışmaya tutkunluk” gibi ifadelerle ele alınmaktadır. İşe adanma kavramı araştırmacılar tarafından özellikle son yıllarda yoğun ilgi görmektedir (Bakker ve Demerouti, 2008). İşe adanma, çalışanın çalışma davranışları ve iyilik haliyle yakından ilişkili, pozitif bir kavramdır. Yani işe adanma pozitif iş duygularına sahip olmak ile sağlıklı olmanın toplamıdır (Schaufeli vd., 2002). Bir diğer tanımlamaya göre işe adanma; çalışanların kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal anlamda tümüyle iş rollerini yerine getirmeye vermeleridir (Kahn, 1990). Daha genel bir ifadeyle işe adanma; bireyin yaşamına ve işine karşı coşkulu olması, hevesli bir şekilde tümüyle işine odaklanması ve beklentilerin ötesinde performans sergilemesidir (Macey ve Schneider, 2008).

Pozitif, tatmin edici, çalışmayla ilgili ruh hali olarak ifade edilen işe adanma; dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olmak üzere üç boyutta nitelendirilmektedir. Dinçlik; bireyin çalışma esnasında enerji ve dayanıklılığının yüksek olmasını, enerjinin etkisiyle çaba sarfetme isteğini, zorluklar karşısında dirençli olmasını ve çabuk yorulmamasını ifade etmektedir. Adanmışlık, bireyin kurumun değerlerini benimsemesi, kuruma katkı sağlaması ve sadakat göstermesini içeren psikolojik bağlılık olarak belirtilmiştir. Yoğunlaşma; bireyin işe yönelik yüksek odaklanmasıdır. Yoğunlaşmış birey, işini yapmaktan mutluluk duyar (Schaufeli vd., 2002).

İşe adanma kişisel ve örgütsel pek çok faktörden etkilenmektedir. İşin yapısı, kişisel özellikler, işle ilgili talepler, örgütsel destek, iyi çalışma koşulları, kariyer geliştirme

faaliyetleri, örgütsel özdeşleşme, iş güvenliği ve ücretlendirme sistemi gibi faktörler işe adanma üzerinde etkilidir (Villotti vd., 2013).

İşe adanmanın; iş doyumunun ve performansın artırılması ile verimliliğin yükselmesi, devamsızlığı ve personel devir oranını düşürmesi, işten ayrılma niyetinin azalması gibi örgütsel ve bireysel pozitif yönlü sonuçlarının olduğu görülmektedir (Bakker ve Schaufeli, 2008). Çalışmamızın bulgularını destekler nitelikte, Dasgupta (2016) tarafından 504 hemşirenin katılımı ile Hindistan'da yapılan bir çalışmada işe adanmışlık ile işyeri arkadaşlığı arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Bu çalışmanın amacı, dinamik ve matriks bir yapıya sahip olan sağlık kurumlarında işyeri arkadaşlığı ve işe adanma arasındaki ilişkinin araştırılmasıdır. Sağlık personelinin işyeri arkadaşlığı algısı ve işe adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin anlamlılığının incelenmesi amaçlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL VE KURAMSAL AÇIKLAMALAR

1.1. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KAVRAMI

Daha önceden belirlenen hedeflere ulaşılması amacıyla toplanan işgörenlerin, paralel eylemler eşliğinde ortaya koydukları üretim kaynaklı ilişkiler örgüt kavramını, bireylerin bilinçli bir şekilde ortaya koydukları etkinlikler ise davranış olarak tanımlanmaktadır. İnsanlığın ilk olarak ortaya çıktığı tarihlerden bu yana doğa ile olan mücadelesi ve hayatını idame ettirebilme güdüsü birliktelik kurmayı ve toplumun bir üyesi olmayı zorunlu hale getirmiştir. Bu hedef birlikteliği bireylerin karşılıklı ilişkiler içerisinde bulunmasını ve toplumsallaşmasını sağlamaktadır. Devam eden yaşamın içerisinde karşılaşılan çeşitli zorluklar ve engeller insanları birlikte hareket etmeye yönlendirmiştir. İnsanların göçebe hayattan uzaklaşmalarına bağlı olarak üretim olanaklarının çeşitlenmesi ile iş bölümü kavramı bir zorunluluk haline getirdi. Özellikle modern üretim dönemine geçildiğinde iş bölümünün üst seviyede detaylandırılması sonucunda karmaşık bir hale gelmesi nedeniyle karşılaşılan sorunlar psikoloji, sosyoloji gibi insan temelli bilim dalları ile çözüme kavuşturulamamaya başlanmış ve gittikçe sertleşen rekabet ortamı içerisinde firmaların ayakta kalabilmeleri adına uzmanlar tarafından yeni yaklaşımlar ortaya koyulmuştur. Bu yeni yaklaşımların çıkış noktasında ise örgütsel davranışlar yer almaktadır (Güney, 2004: 186).

1.1.1. Örgütsel Davranışın Amacı ve Önemi

Endüstri alanında hangi teknolojik yenilikler ya da imkânlar kullanılırsa kullanılsın, yakalanan birçok başarının arka planında insan bulunmaktadır. Ortaya koyulan örgüt davranışları kavramındaki temel hedef, örgüte ait bir teori ortaya çıkarabilmek ve örgütsel yaşamı kavram haline getirmektir. Bu kavram çevresinde sosyoloji, psikoloji ve antropoloji gibi birçok bilim dalından yararlanılarak, işgörenlerin davranışları, öğrenebilme ve uygulayabilme yetenekleri araştırılarak dış çevre ile örgüt içerisindeki ilişki ortaya koyulmaya çalışılmaktadır. Örgütsel davranış bunun dışında, kurum içerisinde yer alan bireylerin etkinliğinin sağlanması noktasında ortaya çıkabilecek gereksinimlerin tespit edilmesinde kullanılabileceği gibi yine işgören doyumunun

sağlanarak kurumsal hedeflere nasıl ulaşılabilceğinin ipuçlarını bünyesinde barındırmaktadır (Yavan, 2016: 278).

Kurumlar arası rekabetin her geçen gün ağırlaştığı iş dünyası içerisinde, örgüt planlamalarının sistemli ve doğru bir şekilde yapılması oldukça önem kazanan bir kavram haline gelmiş bulunmaktadır. Geleceğin dikkatli planlanması, değişimlerin dikkatli takip edilerek hedeflerin ve stratejilerin yeniden dizayn edilebilmesi kurumları rahiplerinin önüne çıkarmakta ve yaşanan değişimler sonucunda ortaya çıkabilecek olumsuzlukları önleyerek örgütlerin ayakta kalabilmelerini sağlamaktadır. Örgütlerin rekabet koşullarında ayakta kalabilmelerinin en önemli şartlarından biri de fark yaratmak ve yenilikçi yaklaşımlar sergilemektir. Örgütlerin kapasitelerini bir kenara bırakarak, rekabet koşullarına ayak uydurulabilmesi adına etkinliğin maksimum seviyede tutulabilmesi adına nasıl bir yol izleneceği konusunda örgütsel davranış bilimcileri birçok çalışma ortaya koymaktadır. Verimli bir örgütsel yapılanmanın ne şekilde sağlanacağına tespit edilmesi örgütler adına son tahlilde oldukça önemlidir (Renuka ve Frederick, 2014: 564).

Örgütsel davranış disiplini, verimliliğin yakalanması ve başarı odağında faaliyetlerin sürdürülebilmesine yönelik yapmış olduğu çalışmalarla ilgi toplamaktadır. Bu disiplin sayesinde iş görenlerin yer aldıkları kurumlar içerisinde ne gibi gereksinimleri olduğunun tespit edilebilmesi yanında örgütsel hedeflerin nasıl yakalanacağı konusunda da yol gösterici olmaktadır (Özkalp, 2003: 8).

1.1.2. Örgütsel Düzeyde Pozitif Davranışlar

Örgütlerin içerisinde yer alan bireylerin eylemleri ve bu eylemlerin ortaya çıkmasındaki etkenler örgütsel davranış kavramı içerisinde bilimsel bir çerçevede değerlendirilmektedir (Özkalp, 2013: 5). Günümüz örgüt yaşantısı içerisinde örgütsel davranış disiplini içinde görülen ayrımlar önemli farklılıklara yol açmaktadır. Örgüt içerisinde yer alan bireylerin eylemlerini pozitif yönde etkileyecek olan fikirleri ortaya koymaya çalışan örgütsel davranış bilimcileri, yalnızca bireylerin buldukları örgütlerde hangi hisleri beklediklerini değil bunun dışında var olan performanslarının ve etkinliklerinin ne şekilde artacağına yönelik çalışmalar yapmaktadır (Özkalp, 2013: 8). Geleneksel psikoloji bilminde karşılaşılan negatif psikoloji anlayışı örgütsel davranış

içerisinde de etkisini göstermiştir. Örgüt içerisinde yer alanların duyguları ile etkinlikleri arasında güçlü bir ilişkinin var olduğu bilindiği halde uzun zaman bu gerçek göz ardı edilmiştir. Pozitif psikoloji akımının güçlenmesine paralel olarak örgütsel davranış anlayışında da pozitif yönelimler gözlenmeye başlanmıştır (Çınar, 2011: 4).

Pozitif örgütsel davranış yaklaşımı, günümüz örgüt yaşamı içerisinde kalitenin ölçülebilir ve yükseltilebilir olması, olumlu yaklaşımların ağır basması ve kolay yönetilebilir olması gibi birçok ifadeyi beraberinde getirmiştir. Aynı zamanda bu yaklaşım aktarılan yönleri ile birlikte pozitif psikoloji biliminin bir uygulama alanı haline gelmiştir (Keser, 2013: 64). Bu yeni ortaya çıkan yaklaşım sayesinde sadece insanların olumlu ve güçlü yönlerinin ortaya çıkması sağlanmamış bunun yanında örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve memnuniyeti ve örgüt içerisinde genel olarak ağır basan pozitif yönelimlerin ortaya çıkması sağlanmıştır (Youssef ve Luthans, 2007: 774-775).

Pozitif örgütsel davranışla birlikte açık bir psikoloji ve güçlü bir değişim kapasitesi, geleneksel örgütsel davranışlar yaklaşımlardan ayrılan önemli bir nokta olarak karşımıza çıkmaktadır (Luthans, 2002: 698). Pozitif örgütsel davranışın temel özellikleri tarafından şu şekilde ifade edilmiştir (Luthans vd., 2007: 10-11):

- Araştırmanın temel kabul edildiği öznel bir teori
- Geçerliliği olan ölçüm sistemlerine sahip olmak
- Örgütsel davranış kavramına ait olmak
- Sürekli olarak gelişime açık olmak
- İşletmelerin çalışanlarında bireysel performans artışlarını sağlamak.

Bu özelliklerden ilk üç tanesi pozitif örgütsel davranış kavramına ihtiyacı olan bilimselliği katmakta ve akademik olarak değerlendirilmesine imkan sağlamaktadır. Bu sayede çalışmaların devamlılığı ve güvenilir olması sağlanacaktır. Bu kavramın ortaya çıkması ile birlikte iyimserlik, umutlu olmak, ve güçlü bir irade ortaya koyabilmek gibi pozitif psikoloji temelli bir takım değerlerin kullanım alanı ortaya çıkmış ve bu değerlerin araştırılıp geliştirilmesi ile imkanlar elde edilmiştir (Wooley vd., 2011: 438). Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişte beşeri ve sosyal sermayenin öneminin arttığı kabul edilmesi gibi pozitif psikoloji sermayesindeki güçlenmelere paralel olarak pozitif

örgütsel davranış kavramının da güçlenecek ve önemi ağır rekabet koşulları içerisinde daha da ön plana çıkacaktır (Tösten, 2015: 24).

1.2. PSİKOLOJİ VE POZİTİF PSİKOLOJİ KAVRAMLARININ ÇÖZÜMLENMESİ

Bireylerin davranışlarını anlayabilme ve yorumlayabilme süreci olarak kabul edilebilecek psikoloji biliminin çıkış noktasının insanlığın ortaya çıkışına kadar dayandığını söylemek mümkündür ancak bir bilim dalı olarak psikolojinin ortaya çıkışı 1800'lü senelere denk gelmektedir. Modern psikoloji biliminin başlangıcında ki en önemli isim Wilhelm Wundt olarak kabul edilmektedir. Deneysel ve gözlemsel süreçlerin ortaya koyulabilmesi adına oluşturulan ilk psikoloji inceleme ve araştırma laboratuvarı Wundt tarafından 1879 senesinde Almanya'nın Leipzig şehrinde kurulmuştur. Bireylerin davranışsal olarak basit reaksiyonlarının ilk analizleri Wundt tarafından yapılmıştır. Bu sayede insanların davranışlarının bilinçli bir şekilde gözlemlenebileceği ve analiz edilebileceği ilkesi Wundt tarafından psikoloji bilimine kazandırılmıştır. Bu ilke psikoloji biliminin akademik kollarında etkisini sürdürmektedir (Zangwill, 1990: 18-19).

Psikolojinin modern bilimler içerisinde yer almaya başlaması ile birlikte bilim insanlarının psikolojik temelli olaylara yaklaşımları değişmiş ve 5 kollu bir yaklaşım ortaya çıkmıştır (Ünlü, 2001: 5-9).

1. **Biyolojik Yaklaşım:** Bu yaklaşımın önemli temsilcileri; Wiesel, Hubel, Cannon, Piaget ve Chomsky olarak bilinmektedir. Bu isimlerin ortak kanıları, bütün psikolojik vakaların temelinde beynin ve sinir sisteminin olduğudur. Yaklaşımın ışığında davranışlar ve insan vücudu arasında ki ilişkiler ortaya koyulmaya çalışılmıştır (Ünlü, 2001: 5).
2. **Davranışçı Yaklaşım:** Amerikalı psikolog Watson ortaya koyulan bu yaklaşımda, psikoloji biliminin temel dayanağının insan davranışları olduğu vurgulanmış ve sadece inceleme konusunun davranışlar olması gerektiği ifade edilmiştir (Ünlü, 2001: 6).
3. **Bilişsel Yaklaşım:** Davranışçı yaklaşıma yönelik bir tepki niteliğinde ortaya çıkan bilişsel yaklaşım, zihinsel süreçlerin içerisinde yer alan düşünme, konuşma, dil, karar alma ve yargılama gibi geniş bir yelpazede bilişsel psikolojiyi ortaya

çıkarmaktadır. Bu yaklaşımı destekleyen psikologlar insan zihninin aldığı bilgileri yeniden değerlendirdiğini ve anlamlandırıldığını düşünmekte ve bu görüşlerinden yola çıkarak insan zihninde süreçlerin nasıl gerçekleştiğini anlamaya yönelik deneyler ve gözlemler yapmaktadır (Toigonbaeva ve Eser, 2011: 298).

4. Psikoanalitik Yaklaşık: Yaklaşımın en güçlü savunucu tanınmış bilim insanı Sigmund Freud'dur. Yapmış olduğu çalışmalarda bireylerin davranışlarını psikoanalitik çerçevede değerlendiren Freud, bilinçdışının davranışlar üzerinde ki etkisinden yola çıkmaktadır. Bu süreçler Freud'a göre insanların farkında olmadan davranışlarını etkileyen korkulardan ve arzulardan meydana gelmektedir. Bu etkiler ona göre; rüyalarda, kullanılan kelimelerde, temel tutumlarda, ortaya koyulan sanatlar ürünlerde ortaya çıkmaktadır (Ünlü, 2001: 5-8).
5. İnsancıl Yaklaşım: Psikoanalitik yaklaşım ile davranışçı yaklaşımın bir sentezi olarak Maslow tarafından ortaya koyulmuş bir yaklaşımdır. Bu yaklaşımın temelinde bireylerin temel dünyevi görüşleri ve olayları hangi şekilde yorumladıkları yatmaktadır. Bu yaklaşım çerçevesinde yer alan psikologlar genellikle bireylere yaşamları, temel değerleri ve inançları üzerinden yaklaşmaktadır. İnsanların var olan potansiyellerinin sınırlarını genişletme arzusunda olan insancıl yaklaşım, çalışmalarında genellikle çeşitli etkileşim gruplarından yararlanma ve bilinç alanını genişletmeyi amaçlamaktadır (Ünlü, 2001: 9).

İfade edilen temel yaklaşımlardan hangisi kabul edilirse edilsin, psikoloji biliminin ortaya çıkışında üç önemli neden yer almaktadır. Bunlar ruh hastalıklarını tedavi edebilmek, az da olsa yaşamında belli başlı problemleri olan insanların mutlu olmasını sağlamak son olarak ise insanların zihinsel gelişimlerine katkı sağlayarak yaratıcılıklarının ve yeteneklerinin geliştirilmesini sağlamaktır. Pozitif psikoloji akımı ise bilenen psikolojinin neredeyse tamamen insan davranışlarının patolojik sonuçları ile ilgilenmesine bağlı olarak ortaya çıkmıştır. Bu akım ışığında insanların sadece sağlıksız yönleri üzerinden değil sağlıklı yönleri üzerinden de yaklaşılması gerekliliği ortaya koyulmuştur. Bu akım içerisinde insanların güçlü yönleri ve erdemli davranışları üzerine odaklanılmıştır. Bu açıdan bakıldığında geleneksel psikolojinin hastalık modelini, pozitif psikolojinin ise sağlık modelini baz aldığını söylemek mümkündür (Hefferon ve Boniwell, 2014). Başka

bir ifade ile ise pozitif psikoloji insanların güçlü ve erdemli yönlerini bilimsel olarak ele almaktadır.

İnsanların güçlü yönlerini çıkış noktası olarak kabul eden pozitif psikoloji akımı, iyi olma, bilge davranma, mutlu olabilme, güçlü yaratıcılık ve hayal gücü gibi kavramların üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu yaklaşımın temel aldığı kavramlardan yola çıkarak bencillik ve narsisliğe bir yönlendirme yapıldığı düşünülmemelidir. Çünkü pozitif psikolojide temel hedef bireysel olarak yakalanan mutluluğun etrafa yayılmasını sağlamaktır (Hefferon ve Boniwell, 2014).

1.3. POZİTİF PSİKOLOJİ KAVRAMI

Psikoloji biliminin temel amacı olarak kabul edilen; hastaların tedavi edilmesi, insanların mutlu bir yaşam sürdürebilmeleri ve yaratıcılıklarının ortaya çıkartılması 2. Dünya savaşına kadar geçerliliğini sürdürmüştür. Ancak 2. Dünya savaşı ile 20.yy arasında genellikle psikoloji biliminin ilk amacı olarak kabul edilen hastalıkların tedavi edilmesi fonksiyonu ağır basmıştır (Hodges, 2010: 3). Yaşanılan olumsuz süreçlerden dolayı ortaya çıkan negatif dürtüler, ruhsal çöküntüler, çocukluk dönemlerinde zihinlerde yer edinmiş sorunlar bu dönemde psikoloji biliminin sadece tedavi fonksiyonun ön plana çıkmasına neden olmuştur. 20.yy sonlarına doğru ise tedavi amacı zamanla yerini sorunları önleme fonksiyonuna bırakmış ve ilk başta bahsi geçen psikoloji biliminin ikinci amacı olarak kabul edilen mutlu bir yaşam sürdürebilme fonksiyonu etkinliğini göstermeye başlamıştır (Seligman vd., 2005: 217).

Seligman (2002)'ın psikoloji ile ilgili ifadelerine göre; Psikoloji bilimi yalnızca insanların ruhsal sorunlarıyla ve yaşadıkları olumsuzluklar sonucunda ortaya çıkan hasarlarla ilgilenmemektedir. Ona psikoloji tüm bunların yanında insanların güçlü yönleri üzerinde de durmalıdır. Ona göre bir rahatsızlığın tedavi edilmesi sadece hasarın giderilmesi ile mümkün olmamaktadır. Bunun yanında güçlü yönler daha da güçlendirilerek hasarın giderilmesi sağlanmalıdır. Aynı zamanda bu süreç bireyin yaşamında neleri doğru yaptığını görebildiğini ya da neleri geliştirme eğiliminde olduğunu görebildiği bir değerlendirme süreci olarak kabul edilmelidir (Luthans vd., 2007a: 541). Bir başka ifade ile pozitif psikoloji akımı nelerin hatalı yapıldığından ziyade nelerin geliştirilmeye müsait olduğu üzerinde durmaktadır (Luthans vd., 2007b: 26).

Pozitif psikoloji akımına genel bir çerçeveden bakıldığında, bireylerin, grupların ya kurumların işleyişleri ve ilerlemelerine destek veren bir süreç olduğunu ifade etmek mümkündür (Gable ve Haidt, 2005: 104). Seligman, psikoloji biliminin genellikle insanların olumsuz yönleri üzerinde durarak, bireylerin güçlü yönlerini tespit ederek gelişmelerinin sağlanmasına destek veremediğini belirtmektedir. Buradan çıkarak bireylerin nasıl daha mutlu olabileceklerini keşfetmelerini sağlayan pozitif psikoloji akımının önemine vurgu yapmıştır. Bu açıdan bakıldığında pozitif psikoloji olumlu duyguların üzerinde durulduğu, olumlu kişilik özelliklerinin ön plana çıkarıldığı ve pozitif etkinliklerin işlendiği bir bilim olarak tanımlanmaktadır (Seligman ve Chikszentmihalyi, 2000: 5).

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

Seligman ve birlikte çalıştığı bir grup arkadaşı, insanların yaşamlarını değerli hale getiren birtakım özellikler etrafında çalışmalarını toparlamışlar ve bu özelliklerin nasıl geliştirebileceği üzerinde çeşitli çalışmalar yapmışlardır. Bu çalışmalar genelinde ki temel amaç yaşam içerisinde ki kötülerden uzaklaşıp iyileri bulabilmek ve bunları geliştirmektir. Bu bakımdan pozitif psikoloji grupların, bireylerin ya da örgütlerin olumlu yönlerini ortaya çıkartarak yaşamlarını daha olumlu bir şekilde nasıl sürdürecekleri ile ilgili çalışmalar yapmaktadır. Bu akımın temel arayışı bireylerin patolojik fonksiyonlarından ziyade optimal fonksiyonlarını geliştirerek gelişmelerine katkı sağlamaktır (Luthans, 2008: 200). Seligman ve çalışma grubu pozitif psikoloji üç

katmanda ele alarak açıklamaya çalışmaktadır. Bunlar (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 6-7) :

- Olumlu deneyimler; bireylerin geçmiş yaşantısından elde ettiği memnuniyet ve tatminler, ilerleyen dönemlere yönelik olumlu beklentiler ve devam eden yaşama karşı duyulan mutluluktur.
- Olumlu bireysel özellikler; sevebilme ve icra edilen meslekteki kapasite, bilgelik seviyesi, insan ilişkilerinde ki başarı, duygu yoğunlukları ve hassasiyet, hoşgörölü ve geleceğe dönük olmak, farklı ve yaratıcı olmak.
- Bireylerin olumlu tecrübelerinin ve bu süreçte yaşadıkları değişimlerin çeşitli ortamlarda aktarılması; toplum içerisinde olumlu ilişkilerin yansımaları, becerileri yüksek gençlerin gelişimlerinde devamlılığın sağlanması için gerçekleştirilen gönüllü etkinlikler.

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

1.3.1. Pozitif Psikolojinin Gelişimi

Pozitif psikoloji M.Ö. 300'lü senelerde negatif psikolojiye tepki olarak ortaya çıkmıştır. Aristoteles'e ait olan ahlaklı, erdemli ve iyi bir hayat kurgusu ile ortaya koyduğu çalışmalar, William James'in ortaya koyduğu hümanistik psikoloji, John Stuart ve Jeremy Bentham tarafından devam ettirilen faydacılık akımı pozitif psikolojinin temellerini meydana getirmektedir (Hefferon ve Boniwell, 2014: 8).

Pozitif psikoloji kavramını ilk kez Maslow (1954) dile getirmiş olsa da, kuramın kurucusu olarak Pennsylvania Üniversitesi profesörlerinden Martin Seligman kabul edilmektedir. Yoğun çalışmaları, deneyleri ve gözlemleri ile birlikte öğrenilmiş çaresizlik kavramı ile ilgili önemli başarılarla ulaşan Seligman, 1998 senesinde Amerikan Psikologlar derneğine başkan olarak atanmıştır. İlk olarak göreve başladığı Boston Massachusetts'te 21 Ağustos

1999 da gerçekleştirilen APA yıllık kongresinde ortaya koyacağı gündemi değişmesi gerektiğini hali hazırdaki patolojik temelli psikoloji anlayışı üzerine şekillendirmiştir. Başkan olarak göreve başlamasının ardından pozitif psikoloji akımının öncüsü konumuna gelmiştir. Bu süreçte pozitif psikolojinin uygulama alanının gelişmesine yönelik birçok ülkeden destek gremeye devam etmektedir (Hefferon ve Boniwell, 2014: 5).

Csikszentmihalyi ve Seligman pozitif psikoloji akımını 3 temel odak noktası etrafında şekillendirmektedir. Bunlar (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5):

- Bireylerin önem verdiği geçmişte yaşadığı tecrübeler: Geçmiş yaşamlarında ki olumlu edinimler, bunların devamında ortaya çıkan geleceğe dönük iyimser beklentiler ve anlık olarak var olan mutluluk.
- Bireylerin sahip olduğu pozitif zellikler: İnsanların sevme, öğrenme, hoşgörü, cesaret kapasiteleri, insanlarla kurabildikleri olumlu ilişkiler, yaratıcılıkları ve özgün olabilmeleri.
- Örgütsel anlamda ortaya çıkan zellikler: Var olan örgütler sonucunda bireylerin erdemli bir vatandaş olmanın gerekliliklerine sevk edilmesi, nelerin yanlış olduğu nelerin doğru olduğunun ve bireyin güçlü özelliklerinin keşfedilebilmesi.

Görevde kaldığı başkanlık süresince Seligman, ocukların ve kendilerinin güçlü olan özelliklerini ortaya çıkarmanın oldukça önemli olduğunu vurgulamış ve desteklemiştir (Hefferon ve Boniwell, 2014: 5).

1.4. POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIş

Çalışma koşullarının sürekli yenilenmesinde, nitel verilere dayanan ve gelişmeye açık aynı zamanda da aktif yönetilebilir niteliklere sahip olan insan kaynakları biriminin etki alanı ve psikoloji üzerine ortaya koyduğu alışmalar Pozitif rgtsel Davranış kavramını anlamlandırmak üzerine olmuştur (Keleş, 2011: 346).

1.4.1. Pozitif Örgütsel Davranış Kavramı

İş kavramı günümüzde bireylerin kişisel gelişimlerini arttırabileceği ve toplumsal yapının bir parçası olabileceği sosyal bir platform şeklini almıştır. Organizasyonlarda hem sosyokültürel hem de ekonomik hedefler doğrultusunda hazırlanan planların başarısı, yönetimin örgüte ulaşabilme aşamaları ile değerlendirilir. Yönetimde en yüksek verime ulaşmanın en önemli koşulu ise insan kaynağını planlar doğrultusunda organize etmektir (Eren, 2001: 12).

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

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

Kurum bünyesinde yayılan pozitif psikoloji fikrinin meydana getirdiği iki temel yaklaşım bulunmaktadır. Bu yaklaşımlardan ilki; Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu'dur. Michigan Eyalet Üniversitesi araştırmalarınınca bulunan bu yaklaşım, beklenmedik problemler ile karşılaşıldığında örgüt faaliyetlerinin ve yönetiminin çalışmalara devam edebilmesi, işlerin aksamaması adına pozitif örgütsel nitelikleri öne sürmektedir. Luthans'ın

önderliğinde Nebraska Üniversitesi'nde bulunan bir diğer yaklaşım ise Pozitif Örgütsel Davranış fikridir. Yaklaşımlardan ilki olan Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu'nda genellikle geniş kapsamlı örgütsel açıklamalar yer alırken, Pozitif Örgütsel Davranış'ta ise Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu'na zıt olarak, yüzeysel örgütsel açıklamalar ve kişisel çalışma psikolojisi değerlendirmeleri öne çıkmaktadır (Luthans vd., 2007b: 9-10). Pozitif psikolojinin iş hayatına, kuruma yansımaları genellikle minimum seviyede olsa da organizasyona ve çalışanlara etkisi daha fazladır.

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

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

Çalışma koşullarını ve bireyleri geliştirebilen ve olumlu yönde direktifler verebilen insan kaynakları biriminin, çalışan potansiyellerini ve kapasitelerini analiz etmesi sonucunda ulaşılan bilimsel verileri organizasyonda kullanmasına Pozitif Örgütsel Davranışlar denmektedir (Luthans, 2002a: 59). Pozitif örgütsel davranışın ilgilendiği alanlar ise;

çalışan verimini arttırma planları doğrultusunda, nitelikli bir şekilde geliştirilebilen aynı zamanda da hayatın bir parçası haline gelebilen bütün girdilerdir. Pozitif örgütselciliğin ana başlıkları ise iyimserlik, umut, esneklik ve öz yeterlilik şeklinde sıralanmaktadır (Avey vd., 2008a: 53).

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

Psikoloji disiplini eski dönemlerde içsel bunalımları ve akıl hastalıklarını araştıran, iyileştirmeyi temel alan bir yaklaşıma sahipken, sonrasında bu sorunlar meydana gelmeden önce önleyici olarak kullanılmaya başlanmıştır ve bu bakış açısı da pozitif psikoloji olarak isimlendirilmiş örgüt çerçevesinde değerlendirildiğinde ise ismi örgütsel davranış olarak şekillenmiştir. Bu davranım; nitel özelliklere ve geliştirilebilir fonksiyonlara sahiptir (Güler, 2009: 119- 120).

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

Güçlendirme yönelimleri ve olumlu psikolojik kapasite doğrultusunda pozitif örgütsel davranışların tespit edilmiş birtakım ölçütleri bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir (Luthans vd., 2007b: 12-15):

- Pozitif, kuvvetli yönelimleri vurgulayan ve göreceli olarak nitelendirilen örgütsel davranış alanına özgü olmak,
- Kabul edilmiş ölçütleri, belirli kuramsal zemine ve araştırmaya dayalı olarak değerlendirmek,
- Yeniliklere ve gelişime açık olmak,
- Performansı artırmak adına yönlendirilebilir nitelik taşımak.

Pozitif örgütsel davranış kavramı, kurum hedeflerine ulaşmak adına çalışanların iş üretme kapasitelerini artırmak amacıyla psikolojik unsurlardan faydalanır ve bunların davranışa aktarılmasına temel oluşturur.

1.4.2. Pozitif Örgütsel Davranış Kavramının İlişkili Olduğu Bazı Kavramlar

Çalışmanın bu bölümünde, yazında pozitif örgütsel davranış yaklaşımıyla birlikte kullanılan, ilgili çalışmalarda ele alınan tükenmişlik, iş doyumu ve çalışan performansı gibi kavramlar incelenmektedir.

1.4.2.1. Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı, öncelikle sağlık personelinde karşılaşılan stres, yorgunluk, iş bırakmalar ve beklentilerin karşılanamamasından kaynaklanan bir yıpranmayı izah edebilmek adına ilk olarak Freudenberger (1974) tarafından yazına kazandırılan ve devamında Maslach ve Jackson (1986) tarafından geliştirilen bir kavramdır. Maslach tükenmişlik kavramını, tecrübeli bir çalışanın işinin görev tanımına uygun hareket etmemesi ve görevi gereği ilgilenmesi gereken kişilerle ilgilenmemesi biçiminde tanımlanmaktadır. Aynı zamanda motivasyon kaybı, isteksizlik ve insanlara karşı olumsuz tavır sergileme şeklinde tutumları da içermektedir (Maslach, 2003: 189).

Tükenmişlik, Maslach tarafından aşamalarla açıklanmıştır. Bunlardan ilki duygusal tükenmedir ve görev tanım gereği farklı insanlarla sürekli iletişim halinde olan çalışanlarda rastlanır. Hissizleşme ve başarı kaybı gibi belirtileri bulunmaktadır (Sürgevil ve Budak, 2006: 231). Farklı bir açıdan yaklaşmak gerekirse duygusal tükenme, iş hayatı boyunca üst düzeyde duygusal ve psikolojik yıpranmaların neden olduğu enerjisiz, mutsuz ruh hali şeklinde tanımlanmaktadır (Jackson vd., 1986: 630). Çalışanların üzerinde örgüte yararlı olamadıkları ve işe yaramaz oldukları fikri hakimdir (Torun, 1997: 47). Diğer bir aşama ise duyarsızlaşmadır. Bu aşamada çalışanlar sürekli ilişki halinde oldukları kişilerin isteklerine karşı tepkisizleşirken, diğer açıdan yine bu kişilere kötü ve olumsuz tutum sergilemektedirler (Izgar, 2003: 163). Bu gelişmelerden sonra azalan bireysel başarı, çalışanın çevresindeki farklı kişilere yönelik sürdürdüğü kötü ve saldırgan tavrı belli bir zaman sonra şahsına döndürmeye başlamaktadır (Izgar, 2003: 164).

Tükenmişlik sendromunun çalışana verdiği zararlar; iş gücünün azalması, iş bırakmaların ve işe gelmemelerin artması şeklindedir. Tükenmişliğin kurum bazında sonuçları ise; çalışanların yetersiz hizmeti ve ilgisi, verimin azalması, işten doyum sağlamasına, işe gelmeme ve iş değiştirmelerin artması şeklinde görülmektedir (Bahar, 2006, 34).

Çalışkan ve Erim (2010) tarafından yapılan aratırmada pozitif örgütsel davranış ile ilişkili olan umut kavramının tükenmişlik oranları ile aralarında anlamlı bir korelasyon bulunduğu belirtilmiştir (Çalışkan ve Erim, 2010: 667). Bu doğrultuda, çalışanların umudu arttıkça tükenme oranlarının azaldığı ve çalışanların stresten uzaklaştıkları görülmektedir.

Sağlık çalışanları, hastalara ve bu kişilerin ailelerine hizmet vermektedir. Sağlığını kaybetme korkusu yaşayan hasta ve hasta yakını sağlık çalışanlarından büyük beklentiler içerisine girmektedir. Bu durum sağlık çalışanının stres yaşamasına neden olmaktadır. Stres yaşayan bir kişinin tükenmişlik sendromu yaşama ihtimali artmaktadır (Kaya vd., 2007). Tükenmişlik sendromu yaşayan sağlık çalışanlarının üretkenliğinin azaldığı, iş doyumsuzluğu yaşadığı görülmektedir. Tükenmişlik hali kişinin kendisini, çalıştığı kurumu ve hizmet verdiği hastaları etkilemektedir (Arı ve Bal, 2008).

1.4.2.2. İş Doyumu

İş doyumu, bir çalışanın görev aldığı işiyle ilgili olarak içsel ya da dışsal olarak hissettiği olumlu veya olumsuz hislerin ölçülmesi biçiminde tanımlanmaktadır (Shahid, 2002: 95). Bu ifadeden hareketle çalışanın işe yönelik tavrının iyi veya kötü olabileceğini düşünülürse, çalışanın iş deneyimlerinin sonucunda hissettiği olumlu duygulanıma da iş doyumu denilebilir. Aksi tavır sergilenmesi halinde de işe iş doyumсуuzluğu meydana gelmektedir (Erdoğan, 1996: 231). İş doyumu, çalışanın şahsı adına önem verdiği kararları, görevinin kendisine ne şekilde sunacağını algılaması sonucunda kapıldığı duygu durumudur (Luthans, 2008: 176). İş şartları veya işten kazanılan sonuçların bireysel değerlendirmeleri sonucunda iş doyumu kavramına ulaşılmaktadır. Genellikle çalışanların, iş sahasında kazandığı deneyimlerinin onda bıraktığı olumlu etkiye de iş doyumu denilebilir. Çalışanın görevinden gerekli düzeyde doyum sağlaması halinde, görevine ve işine olan tavrının çoğunlukla olumlu olacağı düşünülmektedir (Erdoğan, 1991: 376).

İş doyumu kavramı, yalnızca kişisel olarak değil kurumsal açıdan da önemli bir durumdur. Çalışanlar adına iş ve özel yaşamlarında mutluluk veya mutsuzluk sebebi olarak karşılaşılabilmektedir. Kurum adına toplam faydayı ve kaliteyi artırabilir bir işleve sahip olmasından ötürü iş doyumunun, hem çalışanlar hem de kurum tarafından dikkate alınması gerekmektedir (Gökçe, 2005: 41).

Yapılan araştırmalar doğrultusunda iş doyumunun sağlandığı kurumlarının yüksek refah seviyesine ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olduğu söylenebilmektedir. İş doyumunun çalışanların bütün gereksinimlerini karşılamak demek olmadığı, çalışanların kendileri adına neye değer verdikleri ve neyi istedikleriyle ilgili olduğu saptanmıştır (İmamoğlu vd., 2004: 168). Tütüncü (2002) tarafından hazırlanan çalışmada iş doyumunun, işten çıkma fikri ve aynı zamanda iş verimi ile de bağlantılı olduğu saptanmıştır (Tütüncü, 2002: 130). Bu yüzden, araştırmayı sürdürenler işten doyum sağlama kavramını ölçümleyebilmek için iş şartlarında olumlu bir hava yaratmak adına yeni fikirler aramaktadırlar (Tütüncü ve Çiçek, 2000: 124).

Sağlık hizmetlerinde, hizmet sürecinin vazgeçilmez unsuru olan sağlık personelinin, işleriyle ilgili olumsuz tutumları ve işlerini ele alış biçimleri hizmeti alanların, hizmet

aldığı sağlık kuruluşu ve sağlık hizmetleri hakkındaki tutumlarını olumsuz yönde etkileyebilir. Bu neenle “hizmet alanlarının mutluluğunun hizmet sunanların mutluluğundan geçtiği” yaklaşımının göz ardı edilmemesi gerekmektedir (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005: 376).

1.4.2.3. İşgören Performansı

İşgörenlerin iş tanımları gereği yapmaları gereken görevleri yerine getirmek adına harcadığı tüm emekler karşılığında kazandığı başarıya performans denmektedir. Bir çalışanın başarısı, sergilediği performans ile doğrudan ilişkilidir. İşgörenlerin sahip olduğu yetenek, inanç ve değer kavramları performansı etkileyen değişkenlerden bazılarıdır. Çalışan tarafından iyi performans gösterildiği takdirde bu performans ödüllendirilir ve bu durum iş doyumunu meydana getirir (Barutçugil, 2004: 390).

Performans; çalışanın şahsına ait olan işi tamamlaması ve devamında da başarı kazanması olarak tanımlanmaktadır (Aksoy ve Özdevecioğlu, 2006: 291). Farklı bir açıklamaya göre ise performans, uyulması gereken kurallar eşliğinde işin tamamlanma düzeyi ya da çalışanın iş esnasındaki tutumları olarak ifade edilmektedir (Bingöl, 2003: 273). Örgüt içerisindeki yardımlaşmalar ve iş hakkında yapılan iyileştirmeler performansı, çalışanların rekabet etme gücünü ve buna bağlı olarak iş hayatından aldığı hazzı da artırmaktadır (Cameron vd., 2004: 766- 790). Yapılan çalışmalar doğrultusunda öz-yeterlilik kavramının verilen görev performansı üzerinde ciddi bir belirleyici unsur olduğu ifade edilmektedir (Judge vd., 2007: 107).

1.4.3. Pozitif Örgütsel Davranışı Etkileyen Faktörler

Yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde, pozitif örgütsel davranış kavramında yer alan ölçütleri en sağlıklı biçimde karşılayan dört aşama bulunmuştur. Bunlar; umut, dayanıklılık, iyimserlik ve öz yeterlilik şeklinde ifade edilebilir. Bu aşamaların bütünleşmesine de psikolojik sermaye denmektedir (Avey vd., 2008a: 53). Çalışmanın bu kısmında pozitif örgütsel davranış aşamaları olarak değerlendirilen kavramlar incelenmektedir.

1.4.3.1. Umut

Umut, kelime anlamı olarak en iyi, en güzel şeyi beklemek olarak ifade edilebilir. Ayrıca pek çok insan için umut; kötü zamanlarında duydukları pozitif cümleler veya nasihatler şeklinde tanımlanmaktadır. Umut kavramı farklı alanlarda farklı şekilde ifade edilebilmektedir. Bunlardan biri de klinik psikoloji alanıdır. Bu alanda umut, bireyin hedeflerine ulaşırken sergilediği genel bir tavır biçiminde vurgulanır (Frank, 2005: 383).

Snyder (1991), umut kavramına iki farklı açıdan yaklaşarak pozitif örgütsel davranış alanında değerlendirmiştir. Bunlardan biri istemek diğeri ise bu isteklere yanıt verecek düzeyde bir yol bulmaktır. Snyder ve arkadaşları tarafından umut kavramı; pozitif bir motivasyon hali sırasında, kişinin başarıya ulaşmasında bir yol ve enerji şeklinde ifade edilmektedir (Snyder vd., 1991: 287). Yani herhangi bir konuda umutlanan bir kişinin, hedefine ulaşabilmek adına arzuları ve onu bu hedefe taşıyacak çözümleri bulunmalıdır (Luthans vd., 2008: 220).

İşgörenler açısından değerlendirildiğinde ise daha çok başarılı olmayı umut ettikleri, arzuladıkları görülmüştür. Bu nedenle çalışanların başarılı olmak adına gereken planları hazırlamaları ve uygulamaları onları kararlı kişiler yapmaktadır (Luthans vd., 2007a: 546). Konu ile ilgili yapılan araştırmalarda yüksek umut oranına sahip çalışanların; örgütsel bağlılıklarının ve mutluluklarının diğer çalışanlara göre daha fazla ve iş devri oranlarının çok daha az olduğu görülmüştür (Luthans vd., 2007b: 67-68). Bu doğrultuda yüksek umut taşıyan çalışanların pozitif davranışlar sergilemeleri, negatif tavırlardan da kaçınmaları beklenmektedir.

Snyder (2002) pozitif psikoloji alanında hazırladığı farklı bir çalışmada umut teorisini farklı boyutlarla tanımlamıştır. Bu tanımlamaya göre umut; istek gücünün farklı bir tabirle hedefe dönük enerjinin ve çözüm sürecinin başarı bilinci ile birleştirilmesine dayalı pozitif motivasyonel bir durumdur (Snyder C.R, 2002).

1.4.3.2. İyimserlik

Psikoloji bilimi ile uğraşanların neredeyse tamamı, iyimserlik kavramını kişilerin doğasında bulunan kişisel bir farklılık biçiminde ifade etmekte ve pozitif düşüncenin bir sonucu olarak tanımlamaktadırlar. Psikoloji biliminde iyimserlik anlayışı, geniş kapsamlı

ümitlerin sonucunda meydana gelen olumlu yüklemeler şeklinde ifade edilmektedir (Coleman, 1995: 89).

Sofokles ve Nietzsche gibi önemli düşünürler iyimserlik düşüncesini kişilerin karakter özellikleri arasında görürler. Bu bağlamda psikoloji biliminde yer alan Freud, Erikson ve Menninger gibi düşünürler de aynı düşüncededirler. Adı geçen düşünürler, iyimserliği bir hayal olarak nitelendirmektedirler. Fakat özellikle 1960 – 1970 yılları arasında çoğunlukla bilişsel psikoloji ile uğraşan bilim adamları, pek çok bireyin kendince iyimser bir tarafı olduğunu ve mental anlamda sağlıklı bireylerin bu olumlu taraflarının daha ağır bastığını ifade etmektedirler. Ayrıca kişilerin doğasında genetik olarak iyimserliğin yer aldığını belirtmektedirler (Özkalp, 2009: 494).

İyimserlik kavramının gündelik kullanımından ayrı bir tanımlama da Seligman (1998) tarafından yapılmıştır. Pozitif olayları bireysel, kalıcı aynı zamanda diğer kişileri de etkisi altına alabilen olaylar bütünü şeklinde ifade etmektedir. Bu bağlamda negatif yönü ağır basan durumlarda ise çevresel, geçici ve yalnızca o duruma has olaylar şeklinde ifade eden bir yükleme yöntemi olarak tanımlamıştır. Yani Seligman iyimserlik kavramını, yükleme biçimiyle tanımlamaktadır.

Optimistler veya iyimserler çoğunlukla pozitif anlamlandırmalar yaparlarken karşılaştıkları olumlu olarak nitelendirilen durumları içselleştirilen çoğunlukla temelli ve genel nedenlere; olumsuz olayları ise çevresel faktörlere ve kişisel nedenlere dayandırmaktadırlar. İyimserliğin eğitim, spor, fiziksel ve zihinsel sağlık, dayanıklılık, siyasi ve mesleki açıdan motivasyon ve başarı üzerine olan etkileri incelenmiş ve iyimserlik oranı daha az olan kişilerde mesleki isteksizlik, başarısızlık, sürekli depresif ruh hali ve hatta intiharla sonuçlanabilecek durumların meydana geldiği tespit edilmiştir (Luthans, 2008: 211).

İyimserlik, kişilerin mesleki başarılarının yanı sıra farklı alanlarda kazandıkları başarılarla da pozitif bir ilişki içerisindedir (Luthans vd., 2007b: 93). Bu ifadeden de anlaşılacağı üzere iyimser kişiler, yaşamlarının her anında karşılaştıkları olaylara pozitif şekilde yaklaşmaları sebebiyle iş hayatında da yer aldıkları kuruma fazla katkı sağlayan bireylerdir. Fakat iyimser bireylerin birtakım problemlerle karşılaşma ihtimali daha yüksektir. Bu problemler; öğrenilmiş çaresizlik, mesleki sorumluluklardan uzaklaşma ve

çabuk sıkılma vb. şeklinde ifade edilebilir. Bu problemleri aşmak içinse iyimserlikten ve gerçekçilikten yararlanmaktadırlar (Luthans vd., 2007b: 105).

İş hayatında iyimserliğin gücü veya pozitif yüklemeler pek çok kurumsal davranış üzerinde etkili olmaktadır. Olumlu yönelimlere sahip kişiler iş hayatlarından daha memnun olmakta ve daha fazla iş üretme adına kolay motive olmaktadır. Bu gelişmelere ek olarak, hayattan beklentisi fazla, motivasyonu yüksek ve problemlere karşı daha dayanıklı kişiler, hem ruhsal hem de fizikler yönden daha yetkin kişilerdir. (Çalışkan ve Erim, 2010: 659). Hatta insan kaynakları, ticaret, reklamcılık ve üretim gibi pek çok alanda iyimser yönü ağır basan kişiler daha yararlı ve kıymetlidir (Özkalp, 2009: 494).

1.4.3.3. Dayanıklılık/Direnc

Pozitif örgütsel davranışlar farklı açılardan değerlendirildiğinde dayanıklılık kavramı daha reaksiyonel bir boyuttadır. Ayrıca bu kavram klinik psikoloji alanında kişilerin belli kritik ve negatif sayılamayacak koşullar altında sergilediği pozitif uyum şeklinde tanımlanmaktadır. Pozitif örgütsel davranışın farklı bir aşaması olarak kabul edilen dayanıklılık, kişinin pozitif ve negatif koşullar altında sergilediği olumlu tavır ya da bunlara verdiği tepki şeklinde ifade edilmektedir (Luthans, 2002b: 702).

Masten ve Reed (2002) genç bireyler üzerinde sürdürdüğü yoğun araştırmalar doğrultusunda dayanıklılık kavramını; kişinin belli kritik durumlarda ve olumsuz şartlar altında sergilediği olumlu tavır şeklinde ifade etmiştir. Bireylerin bu tanım bünyesinde konumlanabilmeleri için iki önemli yaklaşıma hakim olmaları gerekmektedir. Bu yaklaşımlardan birincisi; bireylerin beklentileri doğrultusunda yürüttüğü çalışmalarda başarılı mı yoksa çok mu başarılı olduklarıdır. İkincisi yaklaşım ise; olumlu sonuçların akabinde kuruntu yapılmasına neden olan birtakım olayların olmasıdır. Bu yüzden, gelişen olaylar doğrultusunda değerlendirilen bu çalışmalarda; olumlu yüklemeleri doğru kavrayabilmek adına risklerin ya da yöntemlerin aynı zamanda da iyimserliğe tehdit oluşturan unsurların geçmiş ve gelecek zamanda neler olduğunun tespit edilmesi gerekmektedir.

Niteliksel anlamda dayanıklılığa sahip kişilerin iş hayatından veya normal yaşamlarından kaynaklı streslerinde fiziksel ya da mental rahatsızlıklardan daha az etkilendiğine vurgu

yapılmaktadır. Dayanıklı bireyleri belirleyen etkenlerden bazıları; bireyin yer aldığı mekana karşı ilgi duyması, gelişen olayları denetimi altına alma isteği ve rekabet etme arzusu içinde olmasıdır. Örneğin, iş bulamama sorunu kişi üzerinde olumsuz etki yaratsa da, kişinin hemen farklı iş fırsatlarını değerlendirmesi ve bu sorunu mesleki gelişimi adına bir fırsat olarak görebilmesidir (Güler, 2009: 133).

1.4.3.4. Öz Yeterlilik

Bandura (1986) örgütsel davranış diline öz yeterlilik kavramını kazandıran kişidir ve aynı zamanda bu kavram Sosyal Öğrenme Teorisi'nin en temel öğelerinden birisidir. Bandura, kişilerin karşılaştığı ya da karşılaşması olası her durum karşısında sergilediği tutumu öz yeterlilik şeklinde ifade etmektedir. (Bandura, 1986: 391). Bandura tarafından öz yeterlilik, kişinin şahsına yönelik olan işleri planlayabilmesine ve yürütebilmesine yönelik fikirlerin bütünü şeklinde ifade edilmektedir (Akkoyunlu vd., 2005: 1). Farklı bir ifadeye göre ise; kişinin şahsi yeteneklerine olan güveni, bunları en iyi biçimde yönlendirmesi ve bir işi belirli bir plan dahilinde doğru bir biçimde tamamlama yeteneği olarak açıklanmaktadır. Ayrıca öz yeterlilik, kişinin becerilerine ne derece hakim olduğu ile ilgili değil, kendi becerilerine olan inancı ile ilgili bir durumdur (Özkalp, 2009: 493).

Farklı bir yaklaşım olarak, algılanan öz yeterlilik kavramında ise durum bireylerin yaşamlarında etkili olan olaylar üzerinde farklı işlevleri bulunan etkinliklerin belirli performans çerçevesinde meydana gelen yetenekler hakkında edindikleri inançlar şeklinde açıklanmaktadır. Öz yeterlilik kavramı bireylerin nasıl hissedeceğinden nasıl düşüneceğine kadar çoğu davranışı şekillendirmektedir (Bandura, 1994).

Öz yeterlilik seviyesi yüksek olan çalışanları diğerlerinden ayıran özellikleri şu şekilde sıralayabiliriz (Luthans vd., 2007b: 38):

- Büyük hedefler belirlemek,
- Gerçekleştirilmesi zor görevlerde isteyerek bulunmak,
- Mücadeleden haz almak,
- Bireysel motivasyonlarını daima yüksek tutabilmek,
- Problemlere karşı çözüm odaklı yaklaşabilmek.

Yüksek düzeyde yeterliliğin, bireysel doyumunu ve başarıyı arttırdığı ifade edilmektedir. Yüksek öz yeterlilik inancına sahip kişiler, hedeflerine varmak adına daha emin hamleler yapabilmekte ve hatta aldıkları yenilgilerden sonra bile öz yeterliliklerini kısa sürede yeniden yükseltebilmektedirler (Bandura, 1994: 71-78). Öz yeterliliğin işe yeni başlayacak olan adayların uyum sürecinde büyük etkisi olduğu görülmüştür. Ayrıca yine yapılan araştırmalar doğrultusunda, öz yeterlilik kavramının performans üzerinde etkisinin çok büyük olduğu tespit edilmiştir (Özkalp, 2009: 493).

1.4.4. Potansiyel Pozitif Örgütsel Davranış Boyutları

Pozitif örgütsel davranış şartlarını kapsayan umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik unsurları, davranışların olumlu ve güçlü yönlerini ön plana çıkartıcı, aynı zamanda da örgütsel davranış temelinde nicel ve nitel veriler ışığında performans geliştirici olarak yönlendirilebilir olmalıdırlar (Luthans vd., 2007b: 12-15). Ayrıca bu unsurlara ek olarak birtakım pozitif kapasite temelli aday kavramları zaman içerisinde yazına kazandırılmıştır. Bunlar; "yaratıcılık, bilgelik, öznel mutluluk/esenlik, akış, mizah, minnettarlık, bağışlayıcılık, duygusal zeka, ruhanilik, otantiklik ve cesarettir" (Luthans vd., 2007b: 149- 196).

Hem zihinsel hem de fiziksel açıdan mutluluğa ve sağlığa kavuşmak anlamına gelen öznel mutluluk/esenlik, çoğunlukla mutluluk kavramı ile yerlerinin değiştirilmesine rağmen öznel mutluluk/esenlik daha kapsamlı bir anlam taşımaktadır. Düşünürler geleneksel bir ifadeyle mutluluğun bir amaç olduğunu savunmuşlar ve daha çok mutlu insanlar üzerine

araştırmalar yapmışlardır. Farklı bir tanımda ise öznel mutluluk/esenlik kişinin duygusal, zihinsel ve sosyal açıdan iyi olma durumunu ifade etmektedir (Luthans vd., 2007b: 158). Akış, öznel mutluluk/esenlik yaklaşımında olduğu gibi mutluluk ve yaşanmışlıklarla doğrudan ilişkilidir. Akış, kişinin sürdürdüğu işe fazla konsantre olması hatta çevresel faktörlere kendini soyutlaması durumudur. Akış esnasında kişi sürdürdüğu işi çıkarlar doğrultusunda yapmaz, yaptığı işten yeterince keyif alır. Fakat yapılan araştırmalarda akışın daha çok meslek hayatından bağımsız alanlarda görüldüğu yalnızca çok az çalışanın mesai esnasında akış haline geçebildiği ifade edilmektedir (Güler, 2008: 221). Otantiklik yaklaşımında ise durum daha çok içsel boyuttadır ve bu kavram, “kişiler duyguları, düşünceleri ve gerçek kimlikleri ile tamamen bir ahenk içindedir” şeklinde tanımlanmaktadır (Luthans vd., 2007b: 192).

1.5.İŞE ADANMIŞLIK

Çalışmanın bu bölümünde işe adanma kavramının tanımına, ilişkili olduğu diğer kavramlara, işe adanma kavramı ile ilgili farklı kuramlara, işe adanmanın boyutlarına, işe adanma üzerinde etkili olan faktörlere, işe adanmanın sonuçlarına ve önemine değinilecektir.

1.5.1. İşe Adanma Kavramının Tanımı

İşe adanmanın tanımlanmasıyla ilgili kaynaklarda bir görüş birliği yer almamaktadır. İşe adanma; çalışanların işine sadık, enerjik, işini benimsemiş ve işiyle ilgili olumlu görüşe sahip olması şeklinde ifade edilmektedir. İşe adanma, iş ile ilgili pozitif görüşlere sahip olmak şeklinde de kavramsallaştırılmaktadır. İşe adanma, kalıcı ve kişisel bir olay olmaktan çok, bir varlığa, olaya, kişiye ya da tutuma bağımlı kalmayan; sürekli hissedilmekte olan duygusal/bilişsel bir hali anlatmaktadır (Alarcon ve Edwards, 2010: 1). Bir diğer açıdan işe adanma, çalışanın işiyle ilgili pozitif görüşleri bulundurmasıyla beraber; işini anlamlı buluğu ve ileriye dair işi ile ilgili beklentilerinin olumlu olmasıdır. İşe adanma kavramının kimi araştırmacılar tarafından, çalışanların kuruma olan duygusal bağı, kurumda bulunma isteği, kurumun verimli halinin artırılmasına dair rol ötesi hareketleri sergileyebilmesi gibi değişik taraflardan da ele alındığı görülür. Ayrıca işe adanmanın ilgi, bağ, tutku, heves, kendini işe adama, emek ve enerji gibi anlamları da bulundurduğu belirtilir. Bu nedenle işe adanma, çalışma davranışları ile ilgili pozitif

tecrübeyi ve olumlu duyguları anlatmaktadır. Çalışanların kurumsal bağlılıkları, işteki çalışma güçleri ve ruh sağlıkları üstünde önem arz etmesi sebebi ile işe adanma kavramı üzerine yapılan çalışmaların sayısı giderek artmaktadır (Keser ve Yılmaz, 2009: 100).

İşe adanma, çalışanların işlerini daha hevesli yerine getirerek kendilerini kuruma bağlı görmelerini ve hissetmelerini sağlar. Tutkuyla hareket eden çalışanların kurumsal çalışmalara olan ilgisi daha içten olmakta ve bu çalışanlar kurumun ilerleyişine dair üst düzey çaba göstermektedirler. İşe adanan çalışanlar görevlerini isteyerek yaptıklarından, işe yoğunlaşarak, genelde günün nasıl geçtiğinin farkına varmazlar. Tamamıyla işlerine yoğunlaşan bu çalışanlar yapmaları gereken işleri normalden çok daha iyi bir şekilde yerine getirirler. Diğer taraftan, işe adanan çalışanlar işlerini daha iyi benimseyerek, yeteneklerini daha fazla kullanarak güç görevleri üstlenmek isterler. Bununla beraber, işe adanan çalışanlar mutluluk, sevinç ve heveslilik gibi pozitif hisler besleyerek, başarı ve kariyer olanaklarına çabuk sahip olur; işe bağlılık duygularını başka çalışanlara da aşırlarlar. 21. yüzyılın kuruluşlarının en önemli gücü sayılan insan kaynağının verimliliği bakımından, işe adanmaya verilmekte olan önem gittikçe artmakta ve işi adanma olumlu kurumsal hareket yazınında sık sık üstünde durulan konulardan biri olmaktadır (Burke vd., 2009: 13).

1.5.2. İşe Adanmışlık Kavramı ve İlişkili Olduğu Bazı Kavramlar

İşe adanmışlık kavramının kesin olarak tanımlanmaması iş, çalışan ve kurumla ilgili türlü kavramların birbirleri ile karışmasına ve birbirlerinin yerine kullanılmasına yol açmaktadır. Bu nedenle mesleğe adanmışlık, işe adanmışlık, iş arkadaşlarına adanmışlık, iş doyumunu, itaat ve sadakat gibi kavramlarla kurumsal adanmışlık kavramının incelenmesi faydalı olarak değerlendirilmektedir.

1.5.2.1. Mesleğe Adanmışlık

Mesleki/mesleğe adanmışlık, kişinin yetenek ve uzmanlığının meslek hayatında olan önemini algılamasıdır. Kuruma adanmışlıktan ayrı olarak mesleğe adanmışlık kişinin belli bir kolda yetenek ve uzmanlık elde etmek adına yapmış olduğu faaliyetlerin sonucunda mesleğinin hayatındaki önemini ve ne derece merkezi bir konumda yer aldığını anlamasıdır. Mesleğe adanmışlık, çalışmaya adanmışlığın farklı bir biçimi

şeklinde görülür ve kişinin mesleğini benimsemesi ve özümsemesi şeklinde tanımlanır. Morrow'a göre mesleki adanmışlık, kuruluşa ya da işe karşı duyulan hissiyatlardan daha güçlüdür. Meslek daha kıymetli olduğu için birey mesleğin ideolojisini içsel hale getirmeye başlar. Mesleğe adanmışlık üç alt seviyede ele alınabilmektedir (Morrow, 1983):

1. **İşe dönük genel tutum:** İşe dair olan değer ve yargıları içermektedir. Kişi iş ve yaşamını özdeşleştirir. Mesleğinin onun hayatı olması şeklinde yargılar kişi ile bütün hale gelir.
2. **Mesleki planlama düşüncesi:** Kişi mesleğiyle ilgili ilerisi adına planlamalar ve yatırımlar yapar. Meslekleriyle ilgili ileriye dönük plan ve yatırımlara sahip olan kişilerin daha çok adanmışlık sergiledikleri ileri sürülür.
3. **İşin göreceli önemi:** İşle iş harici çalışmaların arasında olan seçimlerin meydana çıkarılmasıdır (Kişinin arkadaşlarını tatmin etmese de veya eşine beğendirememiş olsa da kendi seçimi olan işte çalışmaya devam etmesi gibi). Mesleğe adanmışlık, kişinin bağlanmış olduğu mesleki statüde çalışabilmek adına bulundurduğu güdünün kuvveti olarak tanımlanmaktadır.

Marshall ve Wisting (1982)'e göre mesleğe adanmışlık, kişinin yaşamının tüm süreçlerinde işine olan genel bağı olup işle ilgili çalışmaları hayatında ne derece planladığıyla ilgilidir. Mesleğe adanmışlıkla kurumsal adanmışlığının birbirlerinin aksi oluşu düşüncesi bulunmaktadır. Bunun sebebi ise, mesleğe ve kuruma adanmışlığın norm ve değerler esasında uyumsuz bir özellik göstermesidir. Genelde faydacı kuruluşlara adanmışlığın, daha öncelerde bir işe bağlı şekilde çalışanlar adına daha güç olduğu, bu tarz çalışan kişilerin mesleklerine adanmışlıkların örgütlerine adanmışlıklarından daha kalıcı oldukları saptanmıştır. Fakat bu iki çeşit adanmışlığın genelde zıtlık içerisinde bulunmalarının gerekli olmadığı kimi çalışmalar ile belirlenmiştir. Thornton (1970) çalışanların örgütsel adanmışlık ya da mesleki adanmışlıktan en az birisini tercih etmesinin mecburi olmadığını savunur. Ona kalırsa kurum içerisindeki meslek çalışanı, kurumsal durumu mesleğin belirli ilkeleri şeklinde kabul ederek, bunu örnekleri ile beraber göstermesi halinde örgütüne ve mesleğine adanma hissedebilmektedir (İnce ve Gül, 2005).

1.5.2.2. Örgüte Adanmışlık

İşe adanmaya benzetilmekte olan bir başka kavram örgüte adanmışlıktır. Örgüte adanmışlık; birey için işinin değeri ve önemi üzerine olan değerlerin içsel hale getirilmesi ve kişinin kimliğini işe bağlı kılmakta olan işe dair hareket ve yaklaşımlardır. Yapılmakta olan işle yaşamlarını özdeşleştirmiş olan çalışanlar incelenirse iş örgütlerine fazlasıyla adanma sergiledikleri gözlemlenmektedir. İşe sarılma ve işe adanmanın yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni hal, örgütteki pozisyon gibi bireysel niteliklerin ve kararlara katılım, işe özendirme gibi iş şartlarının bir işlevi olduğu; buna karşın kültür ve toplumsallaşma etmeninin ise daha az etkisinin bulunduğu öne sürülmektedir. İşe adanma konusunda gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda adanmayla ilgili nitelikler şöyle ifade edilmektedir (İnce ve Gül, 2005):

- Kişinin kendisi hakkında sahip olduğu imaj ile işi arasında olan ilişki,
- Kişinin işine sarılma seviyesi,
- Kişinin kendine vermiş olduğu değer algılanan performans seviyesinden etkilenme düzeyi,
- Kişinin ruhsal açıdan kendisini işi ile bütünleştirme düzeyi.

1.5.2.3. Çalışma Arkadaşlarına Adanmışlık

Örgütsel adanmayla karıştırılmakta olan çalışma ve iş arkadaşlarına adanmışlık kişinin çalışmakta olduğu iş yerinde yer alan farklı insanlarla özdeşleşmesi ve farklı insanlara karşı bağlılık hissetmesidir. Kişi kuruluştaki yer almaya başladığında daha önceden orada bulunan insanlar ona yardım ederler. Bu nedenle bireyin kuruluşa karşı olan tutumunda kalıcı etkenler ortaya çıkar. Tsui ve arkadaşları (1992) iş arkadaşlarına adanmayı tanımladıklarında kişinin başka gruplara nazaran kendi grup üyeleri ile ilişkide olduklarını belirtmişlerdir. Çalışma arkadaşlarına adanmanın kişisel ve kurumsal sonuçları vardır. Kişisel olarak, bireyin kendisini çalışma grubuna dahil hissetmesi çalışma gücünü olumlu etkiler. İş ile ilgisi olan sorunların çözümlerinde de çalışma arkadaşlarına adanmanın mühim etkisi bulunmaktadır. Sosyal katılım dayanışma hissini

çoğaltarak kuvvetli bir örgütsel adanmışlığın meydana gelmesi ve gelişimi adına alt yapıyı hazırlamaktadır (İnce ve Gül, 2005).

1.5.3. İşe Adanma Kavramı ile ilgili Farklı Kuramlar

İşe adanma kavramındaki tanımların yapılması, ölçülmesi ve boyutlarının saptanmasıyla ilgili çalışmaların gittikçe yaygınlaştığı görülmektedir. Yapılan bu çalışmalarda, araştırmacıların işe adanma kavramının tek boyutlu olmadığını kabul ettikleri görülür fakat bu kavramın bilinen boyutlarına ve geçerli olan ölçümüne ilişkin görüş birliğine ulaşamadıkları belirtilir. Bu nedenle pozitif örgütsel davranış konusunda, işe adanma kavramıyla ilgili değişik tanımlar ortaya atılmakta ve işe adanma, kavramsal bakımdan türlü araştırmacı tarafından değişik yönlerinden incelenmektedir. Bunların içerisinde en yaygın üç yaklaşım; Kahn, Schaufeli ve Leiter ile Maslach tarafından geliştirilenlerdir (Rothbard ve Patil, 2011: 57). Aşağıda sırasıyla bu yaklaşımlara değinilecektir.

Kahn'a Göre İşe Adanma: İşe adanma ilk defa 1990 senesinde Kahn tarafından ampirik bir inceleme ile ele alınmıştır. Kahn incelemesinde çalışanların işe adanmalarına pozitif ya da negatif etki eden şartları gözlemleyerek, işe adanma konusunda boşlukların var olduğunu belirtmiş ve işgörenlerin bazılarının kendilerine verilmiş olan görevleri kolayca yerine getirmeleri haricinde ekstra bir çaba sunmadıklarını söylemiştir. Ayrıca bu çalışmada işe adanan çalışanların kendisini anlatabildiğini ve örgütsel rolüne tamamiyle uyum sağladığını belirtmiştir. Bununla beraber Kahn, işe adanma kavramını, çalışanların iş rollerine bağlanmış oluşu şeklinde tanımlamaktadır. İşe adanmayı geniş ölçüde kişinin enerjisinin fiziksel, bilişsel ve duygusal çabaya dönüşümü olarak anlatmaktadır. Başka bir anlatımla işgörenlerin işe adanmalarının fiziksel, duygusal ve bilişsel öğeler vasıtasıyla sağlanacağına dikkat çekmektedir. Fiziksel bileşen, kişinin örgütsel rollerini yaparken enerjik olmasını; duygusal bileşen, kişinin işine, kuruma ve idarecilere karşı duyduğu pozitif ya da negatif tutumu; bilişsel bileşen ise kişinin örgütü yönetenlere ve çalışma şartlarına inanmasını karşılamaktadır (Kular vd., 2008: 3).

Kahn işe adanma üstüne yapmış olduğu araştırmada işe adanmanın basit bir olgu olmadığını vurgulamış, çalışanların iş rolüne adanmalarının gerçekleşmesi ve bunun devamlı olması adına gerekli olan şartları incelemeye çalışmıştır. Kahn, çalışanların işe adanmaları üstünde etkisi olan üç psikolojik öğeden bahsetmiştir. Bu öğeler anlamlılık,

güven ve uygunluk şeklinde belirtilmiştir. Anlamlılık, çalışanın kuruluştta üstlendiği rolleri yerine getirirken sarf ettiği çaba karşılığında yapmış olduğu işin değerini ifade eder (Collins, 2009: 17). Diğer bir taraftan çalışanların idealleriyle gerçekleştirdiği işin amaçlarının örtüşmesidir. Güven, işgörenin uygun şartlarda çalışması ve kuruluştta iş arkadaşlarıyla idarecisine beslediği duyguyu ifade eder. Güven, geniş ölçüde idarecilerin tarzlarına ve kurumsal unsurlara bağlıdır. Uygunluk, çalışanın kurumsal platformda üstlenmiş olduğu rolle bireysel değerlerinin uyuşması durumudur. Kahn'ın işe adanma kavramıyla ilgili meydana çıkardığı bu kurama bakılırsa; çalışanların işe adanmaları üstünde işin nitelikleri ve iş ile özdeşleşmeleri önem taşır. Ayrıca Kahn söz konusu çalışmasında çalışanların işe adanmasına yardımcı olan şartlar üstünde durmuş, işe adanmaların öncüllerini saptamak için çalışmıştır. Kahn işe adanmanın ruhsal aşaması üstüne geniş bir çalışma yapmış ancak bu kavramın tanım süreciyle ilgili görüş belirtmemiştir (Bal, 2008: 18).

Leiter ve Maslach'a Göre İşe Adanma: İşe adanma kavramına duyulan ilgi, tükenmişlik üstünde çalışmakta olan araştırmacıların dikkatini bu kavrama çevirmesi ile beraber gittikçe artış göstermiştir. Bazı çalışmalarda işe adanma, tükenmişliğin tam tersi şeklinde ele alınmıştır. Tükenme, çalışanların işe olan ilgi ve faydasının azalma durumunu ifade etmekteyken, işe adanma çalışanların enerjik, işine bağlı ve işiyle meşgul halde olmasını ifade eder (Bezuidenhout ve Cilliers, 2010: 2).

Leiter ve Maslach, iş ile ilgili negatif bir zihinsel aşama şeklinde tanımlanan tükenmişliğin, işe adanmanın tam tersi olduğunu söyleyerek, işgörenlerin işe adanma seviyesini tespit etme adına tükenmişlik seviyesinin ölçümünün yeterli olacağını savunmuştur. İşe adanmayı, tükenmişliğin duygusal olarak tükenme, duyarsız hale gelme ve etkin halin azalması gibi etkilerinin karşıtları olan enerji dolu olmak, işe bağlılık ve etkin olma şeklinde nitelendirmişlerdir. İşe adanmanın enerji dolu olma boyutunun duygusal tükenişi, işe bağlı olma boyutunun duyarsızlaşmayı ve etkin halin azalması boyutunun da etkin olmayı tamamıyla karşıladığını söylemişlerdir (Bakker vd., 2008: 188). Bu durum değerlendirildiğinde çalışanların tükenme seviyelerini ölçümlemek adına geliştirmiş oldukları çok boyutlu ölçekle işe adama seviyesinin de ölçümlenebileceğini belirtmişlerdir. Çalışan tükenme seviyesi yüksek durumda ise işe adanma seviyesinin düşük, tükenme seviyesi düşükse işe adanma seviyesinin yüksek olduğunu ifade

etmişlerdir. Bu kurama itiraz eden Schaufeli, tükenmişlik ve işe adanmanın kavram olarak birbirleriyle ilişkisinin bulunduğunu ancak iki kavramın aynı ölçekle ölçülmesinin ihtimal dahilinde olmadığını söylemiştir. Ayrıca Schaufeli, düşük tükenme seviyesine sahip çalışanın kimi zaman işe adanma seviyesinin yüksek olmayacağını, aynı durumda yüksek tükenme seviyesine sahip çalışanın da işe adanma seviyesinin düşük olmayabileceğini ifade etmiştir (Simpson, 2009: 51).

Schaufeli ve Arkadaşlarına Göre İşe Adanma: Schaufeli ve arkadaşları işe adanmayı, Leiter ve Maslach'a nazaran değişik yönden ele almakta ve tükenmişlikten bağımsız bir halde tanımlamaktadırlar. Bu araştırmacılar tükenmişliği çalışan huzurunun olumsuz tarafı, işe adanmayı ise olumlu tarafı olarak görmektedir. Bu kapsamda araştırmacılar, tükenmişlik ve işe adanmanın zıt kavramlar olduğunu söylemiş, ancak ve ancak değişik ölçekler ile ölçümlenebileceklerini belirtmişlerdir. Diğer yandan Schaufeli ve arkadaşları işe adanmaya, pozitif psikoloji kavramı ile yaklaşır. Pozitif psikolojinin ileri sürmüştüğü psikolojik iyilik, iyimserlik, mutluluk ve dayanıklılık tarzı öğelerden yola çıkıp işe adanmayı kişinin işine olan iyimser ve işin kıymetli olduğu şeklinde bir zihin yapısını buldurmak olarak ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle Schaufeli ve arkadaşları, işe adanmayı; çalışanın enerjik, işine bağlılık duyan ve kendisini işe vermiş pozitif bir ruh halini buldurması şeklinde tanımlamaktadır (Bezuidenhout ve Cilliers, 2010: 2).

1.5.4. İşe Adanmanın Boyutları

İşgörenin enerjik, işine sadık ve kendisini işe adanmış pozitif ruh halinde olması şeklinde tanımlanan işe adanmanın boyutlarını şu şekilde sıralayabiliriz;

- Kişinin işine olan pozitif tutumları
- Enerjik olma durumu
- Bu enerjik hali işi için kullanma talebi
- Zor şartlara dayanabilme
- Yapılan işe adapte olabilme
- Zamanın işyerinde daha hızlı ilerlediğini düşünme

- Yapılan işten ayrılmayı istememe
- İşe karşı ilgili olma
- İş ile gurur duyma
- Yüksek seviyede sorumluluk edinebilme gibi duygulara sahip olması ve rolünü enerjik bir halde yaparak işiyle bütün hale gelmesi.

İşe adanma; işgörenin işine emek vermesi, çaba göstermesi, enerji dolu olması, işine anlam yükleyerek ve önemini kavrayarak bağlanması, her şeyi ile işine adapte olması gibi boyutları içerir (Shirom, 2010: 70). Aşağıda bu boyutlarla ilgili açıklamalarda bulunulacaktır.

Enerjik Olma: Kişinin çalışma hayatında yüksek fiziksel performans, duygusal enerji ve bilişsel canlılığı buldurması enerjik olma durumudur, Fiziksel performans, kişinin sorumluluklarını yerine getirirken bulundurduğu enerjiyi; duygusal enerji, kişinin kapasitesinin tamamını iş adına kullanabilmesini ifade etmekte; bilişsel canlılık ise bireyin zihinsel açıdan kendisini zinde hissetmesi anlamına gelmektedir. Kişinin karşısına çıkan engellerin karşısında dinç bir şekilde işi adına çaba harcaması enerjik değildir. Diğer bir ifadeyle enerjik olma kişinin kendi isteğiyle işine gelmesi ve beklenilenin üstünde bir çaba harcaması şeklinde tanımlanabilir. Canlılık/dinçlik şeklinde isimlendirilmiş bu boyut, kişinin görüş ve hareketlerini genişleterek destekleyen pozitif bir haldir. Kaynaklarda işgörenlerin enerjik bir halde olmalarının faydalarının; esnek ve yaratıcı düşünceleri açısından gelişmeleri, performanslarında artış olması, etkili karar alabilmeleri, prososyal davranmaları şeklinde olduğu görülür. Kişisel yapı ve örgütün koşulları işgörenlerin kurumdaki enerjik hallerini etkilemektedir. İşgörenlerin, günden güne değişen ruhsal durumlarından veya görev yaptıkları örgütün çalışma koşullarından etkilenmeleri, enerji düzeylerinin artmasına veya azalmasına neden olmaktadır. İşgörenlerin enerjik oluşu motivasyon seviyelerine göre değişebilen bir durum olarak görülmektedir. İşgörenin motivasyon seviyesi fazladan çalışabilmesini ve bireysel enerjisini sahip olduğu roller arasında paylaşırabilmesini etkiler. Bu nedenle enerjik olma, işgörenlerin motivasyon açısından iyi durumda olmalarının öncüsü olarak önemli bir rol oynar (Shirom, 2010: 70).

Enerjik olma boyutu, işgörenleri işlerine yüksek seviyede motive olması ve karşı karşıya kalınan problemleri yılmadan aşmaları konusunda teşvik eder. Bununla beraber kişinin enerjisini, işi adına sarf etmesini etkileyerek, kuruluşlarda işe adanma sürecinin meydana gelmesinde belirleyici durumdadır.

İşe Bağlılık: İşe bağlılık, güçlü bir psikolojik durumdur. Kişinin işi adına hevesli olması, işine anlam yüklemesi ve değer vermesi ile yaptığı işten gurur duymasını içermektedir. İşe bağlılık, iş ile özdeşleşmek demektir. İşe bağlılık, işgörenin işini önemli görmesine ve bu işten haz duymasına katkı sağlar ve daha fazla sorumluluk alma isteği uyandırır. Başka bir ifadeyle işe bağlılık, kişinin işine etkin olarak katılabilmesi ve işini hayatının merkezi şeklinde değerlendirebilmesi üzerinde etkilidir. İşe bağlılık kavramının kurumlar için önem taşımamasının nedeni çalışanların performanslarını, kuruma olan bağlılıklarını, işten ayrılmalarını ve iş için göstermiş oldukları çabayı etkilemesidir. İşe bağlılık düzeyi yüksek olan işgörenler kurumsal verimliliğin artışında önemli bir rol üstlenir. Dolayısıyla örgütler çalışanların işe bağlılığının oluşmasını sağlamak amacı ile insan kaynakları politikaları uygulamalıdır. Çünkü işe bağlılığın oluşması çalışanların seçimi aşamasında birey-iş uyumunun sağlanmasıyla başlar. Kişilerin sahip oldukları yetkinlikler, bireysel ve psikolojik nitelikler işe bağlılığın üzerinde etkilidir. Bu nedenle kişilerin kendilerine uygun pozisyonlarda görev almaları, işe alma aşamasında bu özelliklerinin saptanması işe bağlılığın oluşmasında kolaylık sağlar. İşe bağlılık boyutu, işe adanma kavramıyla karıştırılabilmektedir. Ancak işe adanma, kişinin değerleriyle işin uyumunu ya da kendi değerlerine bakarak işinin önemli olduğunu içselleştirmesi şeklinde tanımlanır. İşe adanma, işe bağlılıktan çok işgörenin işinin önemini içselleştirmesine odaklanmaktadır. İşe bağlılık ise kişinin işi adına hevesli ve tutku dolu olmasını içeren olan bir kavramdır (Shirom, 2010: 72).

Kendini İşe Verme: Kendini işe verme, kişinin iyi düşünebilen bir zihni bulundurması, işinden doyum sağlaması, zamanın nasıl ilerlediğinin farkına varmaması ve işine yoğunlaşması anlamına gelmektedir. Başka bir ifadeyle kendini işine verme, kişinin görevlerini yerine getirirken iş süreçlerine odaklanması halidir. Ayrıca kendini işe verme, işgörenin motive olduğunu göstermektedir (Shirom, 2010: 73). Kendini işine veren çalışanlar kendi istekleri doğrultusunda iş süreçlerinin bütününde görev almakta,

isteyerek ve mutlu bir şekilde rollerini yerine getirmekte, konsantrasyonlarını bozan unsurları engellemeye çalışarak odaklarını korumaktadırlar.

1.5.5. İşe Adanmanın Sağlanmasında Etkili Olan Unsurlar

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

1.5.5.1. Örgütsel Faktörler

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

Örgütsel faktörlerin, içsel ve dışsal şekilde motive aracı olarak rol üstlendiği ve çalışanların işe adanmalarının gerçekleşmesinde etkili bir unsur olduğu kabul görür. Örgütsel faktörler içsel motive aracı olarak değerlendirildiğinde, çalışanların gelişmeleri ve öğrenmeleri bazı etkenlerle oldukça ilgilidir. Bu etkenler aşağıda sıralanmıştır:

- Sosyal destek
- İşin nitelikleri
- Bireysel gelişim olanakları
- Personel güçlendirme
- Liderlik

Diğer açıdan dışsal motive aracı olarak örgütsel faktörler, değişebilen çalışma şartlarında çalışanların üstlendikleri sorumlulukları yerine getirmeleri adına gerekli olan çabayı göstermelerine neden olur (Alarcon, 2009: 21).

1.5.5.2. Bireysel Faktörler

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

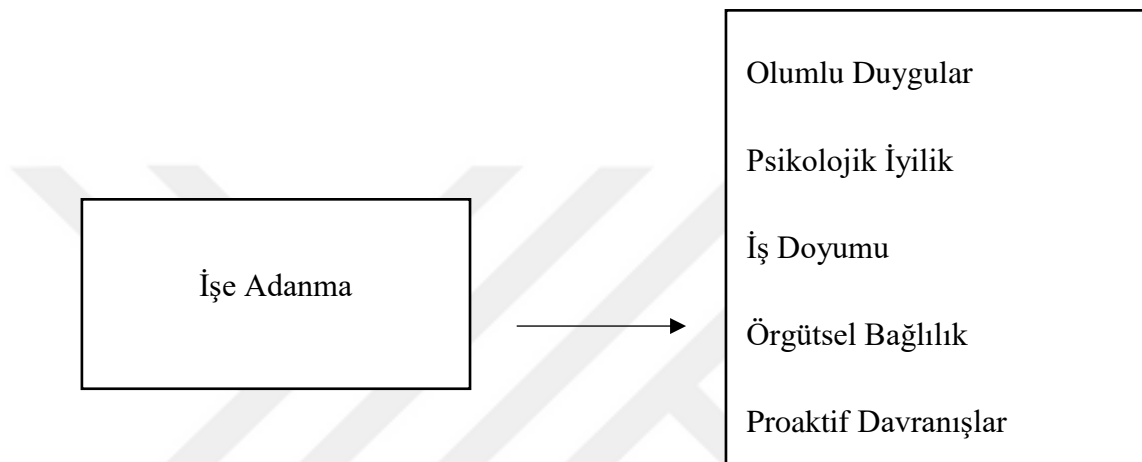
1.5.6. İşe Adanmanın Sonuçları ve Örgütler İçin Önemi

İşe adanan çalışanlar dinç bir şekilde görevlerini gerçekleştiren, kendilerini işlerine adayan ve işini tamamıyla yerine getiren kişilerdir. Başka bir ifadeyle pozitif örgütsel davranışlardan biri olarak kabul gören işe adanma, çalışanın işine karşı istekli ve hevesli oluşunu ifade eden pozitif bir durumdur. Bu durum yalnızca çalışanın sorumluluğunda değildir. Hızla ve sürekli olarak değişen, rekabetin öncelikli olduğu çalışma şartlarında, işe adanmanın sağlanmasında kuruluşları önemli görevler beklemektedir. Çünkü işe adanma, çalışanların işine pozitif yaklaşması, beklenilenin üstünde performans sağlaması, kurumla özdeşleşmesi ve kuruma pozitif katkı sağlaması gibi pek çok sonuç meydana getirir. Kuruluşların buldukları zamana ayak uydurmaları ve rekabet koşullarında etkili bir şekilde yer alabilmeleri için yalnızca üstün özelliklerdeki çalışanları bulduurmaları yeterli değildir. Üstün nitelikli çalışanların bütün yeteneklerini kullanabilmeleri için gereken olanakların sağlanması ve işe adanmalarının gerçekleştirilmesi gerekir (Bakker ve Demerouti, 2008: 211).

İşe adanma, kişisel ve kurumsal seviyede türlü olumlu sonuçların doğmasına yarayan bir durumdur. Kişisel olarak değerlendirildiğinde, işe adanma çalışanlarda işe olan heves, bağlılık, kendini işe verme gibi pozitif duygular yaratmaktadır. Bu pozitif duygular, çalışanın iş kalitesine, işi yaparken gösterdiği özene, yeteneklerini ve yaratıcılığını kullanmasına etki ederek, kurumsal sonuçlara da yansımaya neden olmaktadır. İşe

adanmanın işgörenler üstünde oluşturduğu kişisel sonuçlar dolaylı yoldan kurumsal sonuçları da etkiler. Kaynaklarda işe adanmanın yarattığı kişisel ve kurumsal sonuçların olumlu olduğu konusunda görüş birliği bulunmaktadır. Bu doğrultuda işe adanmanın sonuçları Şekil 1’de özetlenmeye çalışılarak, oluşturduğu olumlu sonuçlar alt başlıklar altında ele alınmıştır:

Şekil 1: İşe Adanmanın Sonuçları



Kaynak: Bakker ve Demerouti, 2008: 218

Olumlu duygular: İşe adanan çalışanlar kurumsal çalışmalarda daha hassas, iş arkadaşlarına karşı daha samimi ve yardımcı olan kişilerdir. İşe adanan çalışanlar buldukları bu nitelikler nedeni ile genelde mutluluk, iyimserlik ve yardımseverlik gibi pozitif duygular beslerler. Pozitif duygular besleyen çalışanların işlerine adanarak kurumsal verimin artışında önemli rol üstlenecekleri belirtilir. Bununla beraber pozitif duyguların çalışanları yeni veriler edinmeye yönlendirerek kişisel gelişimlerine olanak yaratacağı söylenmektedir (Bakker ve Demerouti, 2008: 216).

İş Doyumu: İşe adanan çalışanların motive olmaları, işleri ile ilgili sorumluluk almaları, işlerine ve örgütlerine bağlı olmaları beklenir. İşe adanan çalışanların doyum sağlamaları, işlerine ve örgütlerine olan olumlu duygularının ortaya çıkmasını kolaylaştırır. Bu nedenle işe adanan çalışanların işinden ve örgütünden doyum sağlamaları beklenen bir durumdur (Alarcon, 2009: 23).

Örgütsel Bağlılık: Mevcut araştırmalarda örgütsel bağlılık ile işe adanma kavramlarının birbiri ile ilişkili olduğu ileri sürülmektedir. Bununla birlikte örgütsel bağlılığın işe adanmanın belirleyicisi veya sonucu olabileceği belirtilmektedir. Çalıştığı kurumdan gurur duyan ve kendisini örgütüne ait hisseden işgörenler örgütsel bağlılık duyarak işe adanabilirler. Diğer taraftan işini istekli bir şekilde, üstün bir çaba göstererek yerine getiren işgörenler, örgütlerine karşı bağlılık duyabilirler (Roberts ve Davenport, 2002: 21).

Proaktif Davranışlar: İşe adanan çalışanlar psikolojik ve ruhsal olarak kendilerini daha iyi hissederler, bu nedenle kurumsal çalışmalarda girişimci ve kendilerini geliştirmeye yönelik proaktif tutumlarda bulunurlar. Proaktif tutumlar, işine bağlı çalışanlar tarafınca sergilenir. Proaktif tutum işe adanmanın bir başka sonucu olarak belirtilmektedir (Bakker ve Demerouti, 2009: 221).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Yazında işe adanmayla örgütsel vatandaşlık arasında pozitif bir bağlantı olduğundan bahsedilmektedir. İşe adanan çalışanlar kendilerine verilen roller için çabalayan ve işlerini hevesle yapan kişilerdir. Dolayısıyla besledikleri bu duygular sayesinde, işe adanan çalışanlar kendi rolleri haricinde isteğe bağlı tutumlar sergileyebilmektedirler. Bununla birlikte kimi zaman işgörenlerin işlerine adandıklarını sergiledikleri bu rol ötesi tutumlar ile gösterdikleri söylenmektedir (Rich, 2006: 53-54).

İşlerine adanan kişilerin kendilerini psikolojik olarak iyi hissetmeleri, pozitif duygular barındırmaları, bireysel ve kariyer gelişimlerine dair proaktif tutumlar sergilemeleri işe adanmanın sonuçlarındandır. İşe adanma kişisel açıdan işgörelere yarar sağlayan bir olaydır. Bunun yanı sıra işe adanma, kuruluşlar tarafından beklenen ve istenilen pek çok olumlu sonuca da katkı sağlamaktadır. İşe adanma, çalışanların işlerinden doyum sağlaması, örgütsel bağlılıkları, iş performansları, proaktif tutum sağlamaları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermeleri gibi çıktılara etki etmesi nedeniyle kuruluşlar tarafından oldukça büyük önem taşıyan bir unsurdur. Bu kapsamda kuruluşlar işe adanmanın sağlanması için etkili olan şartları sağlamalıdır.

Örgütler insan kaynağının rekabet şartlarında öne geçilmesinde ve kurumsal verimliliğin sağlanabilmesinde temel öge olduğunun bilincindedir. Ekonomik şartlarda bu rekabet ortamında fark yaratacak ana unsur insan kaynakları olarak görülmektedir. Bu nedenle

insan kaynaklarının geliştirilmesi adına gerçekleştirilen yatırımlar gittikçe çoğalmaktadır. Bu kapsamda işe adanmanın gerçekleşmesi kuruluşlar için oldukça önemli bir durumdur. İşe adanma, istihdam ilişkileri esasında bulunan ve kuruluşların başarıyı yakalamaları adına oldukça büyük bir öneme sahip olan pozitif bir davranıştır. İşe adanma, çalışanlar rolünü yerine getirirken onları yönlendiren hem bireysel hem de örgütün başarısına katkıda bulunan bir unsurdur (Kmiec, 2010: 26).

Yazındaki araştırmalarda işe adanan çalışanların daha çok verim sağladığı, sorumluluklarını yerine getirdikleri ve etik tutumlar sergiledikleri belirtilmektedir. Bununla beraber, işe adanan işgörenlerin kurumsal gelişim ve kalitenin artmasına dair daha çok çaba gösterdikleri ve kuruluşta daha uzun süre istihdam edilebildiği söylenmektedir. Bu nedenle kurumlar iş gücü devir oranını düşürmek ve kurumun verimliliğini artırmak adına işgörenlerin işe adanmalarını gerçekleştirecek en iyi prosedürleri uygulama mecburiyetini hissederler. İşgörenlerin işlerini sahiplenip benimseyebilmeleri ve işlerinden gurur duyup motive olmuş bir şekilde çalışabilmeleri açısından işe adanma büyük önem taşır (Erim, 2009: 146).

İşgörenlerin iş arkadaşları ile sorumlulukları paylaşıp, kurumsal başarı adına çaba sergilemelerini yine işe adanma sağlamaktadır. Bu nedenle işe adanan çalışanlar, kurumsal verimliliğin ve müşteri tatmininin artış göstermesi, işgücü devir oranının düşmesi gibi kuruluş adına faydalı sonuçların edinilmesine katkıda bulunmaktadır. Bununla birlikte, işe adanma işgörenlerin görevlerini isteyerek yapmaları nedeni ile yaratıcı yönlerini ve yeteneklerinin tamamını etkili bir şekilde sergilemelerine de olanak sağlar. İşe adanan işgörenler yaratıcılık ve yeteneklerini sınırsız olarak kullandıklarından kurumsal performansın artması adına gerekli olan çabayı sergileyecekleri düşünülmektedir. Buna ilaveten işe adanmış işgörenler işlerine dair pozitif duygular beslediklerinden görevlerini enerji dolu ve hevesli bir şekilde yerine getirirler (Koyuncu vd., 2006: 299).

İşe adanma büyük bir öneme sahip olduğu için çalışma hayatında örgütler, işgörenlerin işe adanabilmesi için gereken şartları sağlama çabasıdadır. Bu nedenle de kuruluşlar insan kaynakları politikalarına daha çok önem ve özen göstermeye başlamışlardır. Örgütlerin insan kaynakları politikalarında; çalışanların cezbedilmesinde, örgüt içinde

kalmalarında ve onların motivasyonlarının sağlanmasında işe adanmanın büyük önem taşıdığı bilinmektedir. İnsan kaynakları politikaları içerisinde, işgörenlere bilgi ve yeteneklerini geliştirmelerine dair eğitim olanakları, kariyer gelişimlerine dair uygulanan faaliyetler işe adanmanın gerçekleşmesinde etkilidir. Bununla birlikte kişilerin özelliklerine uygun görev ve rollerin atanması, kişi-örgüt uyumunun sağlanabilmesi, performansların etkili bir şekilde değerlendirmeye alınarak geri bildirim yapılması ve ücret-ödül politikalarının adil bir biçimde gerçekleştirilmesinin de işe adanmanın oluşması ve artırılmasında büyük önem barındırdığı söylenmektedir. Bu politikaların gerçekleştirilmesinde kuruluşun üst idaresinin ilgi ve desteğinin bulunması ve yöneticilerin önemli roller üstlenmeleri gerekir. Günümüzde işe adanmanın kişilerin kuruluş içinde beklentilerine uygun rol ve görevler almaları, beledikleri ücrete sahip olabilmeleri, bireysel gelişim ve kariyer olanaklarını edinebilmeleri, kuruluşa ve iş arkadaşlarına güvenmeleri, buldukları ortamın fiziki ve psikolojik sağlığı açısından uygun olmasıyla gerçekleşebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle kuruluşların işe adanmanın gerçekleşmesi ve işgörenlerin işe adanma düzeyinin artması adına belirtilmekte olan unsurları sağlayabilmeleri gerekir. Bir başka ifadeyle işgörenlerin işe adanmalarında, kuruluşun üst yönetim kademesine ve işgörenlerle karşılıklı ilişkileri olan yöneticilerine oldukça büyük görevler düşmektedir (Koyuncu vd., 2006: 300).

Üst yönetimin, çalışanların yaratıcı yönlerini, proaktif davranışlarını ve bireysel gelişimlerini destekleyen ve ilgi gösteren bir örgüt kültürü meydana getirerek, işe adanma sürecine katkıda bulunacağı söylenebilir. Çalışanların duygu ve görüşlerini ifade edebilmelerine olanak veren ve onların düşüncelerine önem veren bir yönetim anlayışının bulunması da işe adanmanın sağlanması ve artırılmasını kolaylaştırır. Bir başka açıdan çalışanlarla direkt olarak ilişki içerisinde olan yöneticilerse, işgörenlerin kuruluş içindeki kariyer fırsatlarını fark edip elde edebilme konusunda yardımcı olurlar. Yöneticiler, performans geri bildiriyle işgörenleri iş performanslarına dair bilgilendirerek motive olmalarını sağlayabilirler. Buna göre işe adanma, işgücünün kapasitesinden, bilgi ve yeteneklerinden en iyi biçimde faydalanabilmesi ve kurumsal verimliliğinin sağlanabilmesi bakımından önem taşır. Çünkü çalışma hayatındaki mevcut dinamik koşullar, işgörenlerin yer aldığı kuruluştaki sahip olduğu nitelikleri tam anlamıyla kullanabilmelerini, işlerini içsel bir istekle ve hevesle yapmalarını ve devamlı işleri ile meşgul olmalarını gerektirir.

1.6.İŞYERİ ARKADAŞLIĞI

Çalışmanın bu bölümünde işyeri arkadaşlığının tanımına, işyerinde arkadaşlığın gelişimini etkileyen faktörlere, işyeri arkadaşlıklarının işlevlerine, olumlu ve olumsuz sonuçlarına yer verilecektir.

1.6.1. İşyeri Arkadaşlığı Tanımı

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

Berman ve arkadaşları (2002), işyerlerinde meydana gelen arkadaşlıkları "aynı iş yerindeki bireylerin arasında oluşan karşılıklı bağ, güven, ortak değer ve ilgi alanlarını kapsayan, tanıdıklıktan öte fakat romantizm barındırmayan ilişkiler" şeklinde tanımlamaktadır. Bu şekilde işyerlerinde oluşan arkadaşlıklar, açık olma, resmi olmama ve kapsayıcı olma şeklinde genel niteliklerle karakterize edilebilir. Bu arkadaşlıkları resmi ya da gayriresmi olarak sınıflandıırırsak gayriresmi ilişkilerin içerisine koyabiliriz. Gayriresmi ilişkiler kategorisinde bulunmasına rağmen sıkı arkadaşlıkların pek çoğu işyerinde olan resmi ilişkilerden meydana gelmiştir ve büyük çoğunluk bu ilişkileri kurumsal ortamlarda da devam ettirmiştir (Morrison, 2004). Sias (2009), bu tür işyeri ilişkilerini "kişilerin rollerini yerine getirirken kurmuş oldukları amir-memur/ast-üst ilişkileri, akran-meslektaş ilişkileri, işyeri dostlukları, romantik ilişkiler, alıcı-müşteri ilişkileri gibi kişiler arası ilişkilerin bütünü" şeklinde tanımlamaktadır. Bu nedenle işyeri ilişkilerinin içerisine işyeri arkadaşlıkları da girmektedir. İşyeri arkadaşlığını diğer işyeri ilişkilerinden ayıran belirli nitelikler vardır. Bunlardan başta geleni gönüllülüktür. İşyeri arkadaşlıkları, kişilerin kendi isteği ile meydana gelir. Arkadaşlık kişilere dayatılmaz, isteğe bağlıdır. Bu arkadaşlığın gönüllülüğe bağlı oluşu onu ast-üst veya akran-meslektaş ilişkisi gibi işyerinde oluşan diğer ilişkilerden ayırır. Birey yöneticisini, ast ve üstlerini seçemez fakat kiminle arkadaşlık kurabileceğini seçebilir (Sias ve Cahill, 1998).

İşyerinde kurulan arkadaşlığı diğerlerinden ayıran bir diğer özellik ise kişisel odaklanmadır. Arkadaşlığı meydana getiren kişiler, birbirleri ile iş yerinde buldukları konum için değil, buldukları bireysel özellikler sebebi ile iletişime geçerler. İşyeri arkadaşlığı bulunan kişiler hiyerarşik açıdan farklı konumlarda yer alsalar bile arkadaşlıkları üzerinden birbirleriyle iletişim kurarken eşit seviyede buluşurlar. İşyeri arkadaşlığında oluşan duygusal bağın doğası romantik ilişkilerde ortaya çıkan duygusallıktan farklıdır. Bu arkadaşlar birbirlerine karşı pozitif ve sevecen duygular beslese de romantik bir ilişkide meydana gelen sahiplenme ve cinsel yönelim ortaya çıkmaz. Romantik ilişkilerdeki bu nitelikler arkadaşlık ilişkilerinde bulunmaz. Romantik ilişki yaşayan insanların beraberlik arzusu birbirlerine karşı besledikleri tutku ve özlem nedeniyle cinsel birlikteliğe dönüşmekteyken, arkadaşlarda ortaya çıkan fiziksel beraberlik isteği psikolojik nedenlere bağlıdır. İşyeri arkadaşlıklarını diğer ilişkilerden ayırmakta olan bir diğer özellikse gelişimlerinin doğasıdır. Romantik veya rehberlik ilişkilerin gelişmeleri belli olgulara dayanmaktayken arkadaşlık ilişkileri yavaş yavaş ve kendiliğinden oluşur (Helm, 2013).

1.6.2. Örgütsel Ortamda Arkadaşlık İlişkilerinin Gelişimi

Örgütlerde arkadaşlık ilişkilerinin gelişmesi, kendi içinde önem barındıran birbirinden farklı birçok öncülün yer almakta olduğu, arkasında oldukça uzun zengin bir hikâye bulunan bir yapı sunmaktadır. Sosyal psikologların yaptığı araştırmalar, sosyal ağlar içerisinde olan gelişime dayanan ilişkilerin, bireyin kendisini veya kişiliğini geliştirdiğine dair bulguları bu tarz gelişime bağlı ilişkilerin yazınına kuramsal güç kazandırmaktadır. Levinson vd. (1978) bireylerin kişisel başarılarını ve gelişimlerini sağlamalarında ilişkilerinin öneminden bahsetmektedir. Rehberlik ilişkileri, çalışan-patron ilişkisi veya ast-üst ilişkisi gibi zengin bir içeriği barındıran çalışanlarının günlük ve iş hayatlarını desteklemek ve cesaretlendirmek gibi özellikleri bulunduran işyeri arkadaşlık ilişkilerinin gelişimini vurgulayabilen çalışmalara gereksinim duyulmaktadır (Kram ve Isabella, 1985: 111).

İşyerinde kurulan arkadaşlıklar örgütün ve çalışanların refahlarını oldukça etkiler. İşyeri arkadaşlıklarının sadece işyerlerinde sınırlı kalmayan iş yerlerinin de ötesine geçen dostane ilişkiler olduğu daha önceden belirtilmiştir. Bireysel ve bağlamsal etmenlerin yakın dostlukların gelişimini etkileyebileceği görülmektedir. Bireysel etmenler, arkadaş

olan kişilerin neden olduğu etkiler olarak ifade edilmektedir. Pek çok araştırmacı tutumların, değerlerin, ortak ilgi alanlarının ve kişiliğin arkadaşlıkların oluşumundaki etkisini savunmuştur. Arkadaşlıkların geliştikleri yerdeki bağlamlardan kaynaklanan etkiler bağlamsal etmenlerdir. Bu etkiler arkadaşlıkların gelişimindeki fiziki yakınlık, sağlık problemleri veya evlilik sorunları olabilmektedir. Aşağıdaki kısımda söz konusu bireysel ve bağlamsal etmenler detaylı bir şekilde anlatılmıştır (Sias ve Cahill, 1998).

1.6.2.1. İşyerinde Arkadaşlığın Gelişimini Etkileyen Bireysel Faktörler

İşyerinde arkadaşlıkların gelişimine etki eden bireysel faktörler arasında belki de en önemlisi, bireyler arası çekim kuramlarıyla ilgili çalışmalarda ortaya çıkan esas faktörlerden birisi olan benzerliktir (Sias ve Cahill, 1998: 277).

Arkadaşlıkların meydana gelmesinde kişiler arasında gerçekleşen çekimin ön şartlardan oluşu benzerliğin arkadaşlık üstündeki etkilerinin yaygın olduğunu göstermektedir. İnsanların kendilerine benzeyen insanları sevmeye yönünde kuvvetli bir yönelimi vardır ve bu durum arkadaşlık ya da evlenmelerde bile görülmektedir. Hatta toplumlar genellikle bunun doğruluğunu varsayar. Benzerliğin etkileri en net olarak ortak kültürel ve demografik özellikleri, tutum ve davranışları, ilgileri ve geçmişleri paylaşmakta olan bireylerde görülür. Örneğin Fransızlar Fransızları, Türkler Türkleri severler; yaşlılar yaşlıları, çocuklar çocukları severler. Belki de bireysel özellikler haricinde neredeyse her boyutta birbirlerine benzeyen insanlar birbirlerini daha çok sevmeye yönelimindedirler (Freedman vd., 2003: 198).

Kişilik, insanların belirgin ve değişim göstermeyen tutarlı niteliklerinin tümü anlamına gelmektedir. Diğer bir ifadeyle duygular, düşünceler ve davranışlardaki benzerlik ve farklılıkları meydana getiren özellikler bütününe kişilik denir. Bu nedenle kişiliğin benzer olması işyerlerindeki arkadaşlıkların kuruluşunda önemli bir öğedir. Bir başka anlamda içe dönük kişiler yine içe dönüklerle arkadaşlık kurmakta, dışa dönük insanlar da dışa dönüklerle arkadaşlık kurmaktadır. Kişi aktif ve girişken biri ise yine kendisine benzeyen aktif ve girişken biriyle mutlu olmaktadır. Burada benzerlik çekimle özdeşleşmektedir. Buna karşın, baskın ve ağır karakterli bir insan kendisini yönetilmeye bırakmış ve daha çekimsiz karakterli bir insanla daha fazla uyuşacaktır. Bu örnekte tamamlayıcılık çekim kaynağı olarak yer almaktadır. Bu iki farklı olay nedeniyle “benzerlerin mi zıtların mı

birbirlerini çektiği” şeklinde bir tartışma söz konusudur. Zıtlar birbirlerini çeker düşüncesi var olsa bile benzerlik üstüne gerçekleşen araştırmalar benzer kişilerin birbirlerini çektiği görüşünü daha kuvvetli kılmaktadır. Bu tartışma bazı konuların özelleştirilmesi yolu ile neredeyse tamamıyla açıklığa kavuşmaktadır. Öncelikle benzerlik ve tamamlayıcılık noktalarının farklarının bilinmesi ve ayırt edilebilmesi önemlidir. Benzerlik daha çok, ilgiler, zevkler, sosyal ve ekonomik statü, amaçlar, değerler, dünya görüşleri planında; tamamlayıcılıksa bireysel özellikler ve yetenekler planında aranır. Bunun haricinde ilişkinin ön planda olduğu durumda durumun nitelikleri, benzerliğe verilmiş olan anlam, bireylerin duruma dair hedef ve gayeleri, güdüleri, ilişkinin hangi aşamasında olduğu gibi faktörler de benzerlik ve tamamlayıcılığın öneminde etkili olur. Olumsuz şartlar altında dahi tutum ve değerlerin benzer oluşu daha büyük bir sevgiyi ortaya çıkarmaktadır (Bilgin, 2000: 221).

Benzerlik ile ilgili sosyo-psikolojik kabuller, kurumsal politikalar için de referans sayılabilmektedir. Örneğin Mainiero (1989) kuruma yeni katılacak bireylerin ortak kültüre ne derece uyum sağlayabileceğine bakıldıktan sonra karar verildiğini söylemiştir. Böylelikle seçim sonucunda benzer tutum ve değerleri bulunan çalışanlar bir araya gelmiş olur. Kurumların seçimleri dışında bireyler de benzerlik etmenlerini göz önüne alarak yer almak istedikleri kurumları seçmektedirler. Bireylerin sosyal yapıya tutumsal olarak uyabilmesi bir kurum tarafından seçilmesini ve kişinin o kuruma ilgi duymasını etkilemektedir. Kurumların kendi içerisinde ortak bir kültür dahilinde potansiyel olarak benzerlik gösteren bireyleri öne çıkarmasından kaynaklı, genellikle tutum olarak benzerlik sergileyen bireyler beraber çalışırlar (Pierce vd., 1996: 13). Benzer olarak, Duck (1994), algılanan benzerliğin arkadaşlıkların gelişmesinde oldukça önemli etkisinin bulunduğunu; benzer olan ve benzer olduğunu sanan tarafların iki farklı sosyal olgu olduğunu söylemektedir. Sosyal ilişkisel etkiler için müşterek şeylere duyulan inanç önemli bir tetikleyici durumundadır. Arkadaşların algıladığı benzerliğin çeşidi ve kurum içerisinde görev alan çalışanların kurumun kademelerindeki pozisyon ve konum benzerlikleri de önem teşkil eder. Örneğin, akran olan çalışanlar birbirlerine benzer görev ve sorumluluk sergiler; dahası bütün akran bireyler ilişkilerine, mesleklerinde gerçekte de olan benzerliklerle başlarlar. Dolayısıyla, akran olan arkadaşlarda demografik benzerlik, benzer tutum algıları, değerler ve ilgiler gibi diğer türlü benzerlik algıları sebebiyle de birinin diğerine yönelik çekim yaşaması mümkündür (Bilgin, 2003: 54).

1.6.2.2. İşyerinde Arkadaşlığın Gelişimini Etkileyen Bağlamsal Faktörler

Kişilerarası yaşanan ilişkilerin gelişmesi konuya dair fikir verse bile iş yerindeki arkadaşlıkların kendilerine özgün bir yapısı olduğu görülür. İşyeri arkadaşlıklarını öteki arkadaşlıklardan ayıt eden nokta gelişme gösterdiği bağlam içerisinde tanımlanmasının gerekli olduğudur. Pek çok araştırmacı kurumları, muhtemel arkadaşlıkların kaynağı şeklinde nitelendirir. Kurumsal bağlam, ilişkilerin kapsayıcısı şeklinde değil ilişkilerin kendi sürecinde bütünleştiricisi şeklinde değerlendirilmektedir. Bu nedenle bağlamsal etmenler bu tarz arkadaşlıkların gelişmesinde büyük rol oynamaktadır. Bulunan kurumsal araştırmalar, bireyler arasındaki iletişimi ve çalışanların arkadaşlıklarını etkileyen bağlamsal etmenlerin çeşitliliğini tanımlarlar. Kimi çalışmalar fiziki açıdan yakınlığın çalışanlar arasında olan etkileşim sıklığıyla olumlu yönde ilişkili olduğundan bahsetmektedir. Gittikçe çoğalan etkileşim arkadaşlığın gelişmesine neden olabilir (Sias ve Cahill, 1998).

Eş düzey yakın arkadaşlıklar bağlı oldukları üstlerinin tutumlarından da etkilenirler. Odden ve Sias (1997) bireylerin üstlerinin olumsuz tutumları, adaletli olmayışı, boyun eğmeyen bir karaktere sahip olması durumunda iş arkadaşları ile yakın bağ kurmaya yöneldiklerini görmüşlerdir. Yine aynı şekilde Sias ve Jablin (1995) şeflerinin gruplarındaki kişilere adaletsiz tutumlar gösterdiğinde çalışanların birbirleri ile yakın ilişkiler kurduklarını gözlemlemiştir. Elde edilen bu sonuçlar, ilgisiz ve adaletsiz bir şefin üstesinden gelebilmek adına birbirlerine destek olarak yakın ilişkilerini daha da geliştirdiklerini göstermektedir. Yine bu çalışmalar işyerlerindeki müşterek görevler, üstlerin ilgisizliği gibi bağlamsal etmenlerin arkadaşlıkları nasıl geliştirdiğini açıklamaktadır. Çalışanların yerine getirmekle yükümlü olduğu görevler de arkadaşlıklar üzerinde etkilidir. Hodson (1996) değişik meslekten insanların arkadaşlık ilişkilerini karşılaştırdığı bir çalışma yapmıştır. Araştırmaya göre üretim hattı ve benzeri yakın denetimin gerekli olduğu görevlerde arkadaşlıkların kurulup sürdürülmesinin güçleştiği görülmüştür. Bunun yanı sıra çalışanların daha çok katıldığı ve katkı sağladıkları işlerde arkadaşlık kurmak ve sürdürmek daha kolay hale gelmektedir. Bunun olası sebebi, üretim hattı gibi görev yerlerinde iletişim ve etkileşim sınırlı durumdayken, çalışanların katılım sağlayabildiği işlerde etkileşim sık sık gerekli olmakta ve kurum tarafından desteklenmektedir (Sias ve Cahill, 1998: 276).

Örgüt kültürü işyerindeki arkadaşlıkların gelişimini etkileyen bağlamsal etmenlerden birisidir. Örgüt kültürünün bireylerin arkadaşlıklarını nasıl etkilediğini gözlemleyen bir araştırmada ilişkisel kültürü bulunduran kurumlardaki yöneticilerin çalışanların arasındaki arkadaşlıkları desteklediği ve buna olumlu baktığı görülmüştür. Araştırmanın sonunda bireylerin kimi zaman güven, içtenlik ve yakınlık barındıran romantik ilişkiler de dahil olmakla beraber yakın ilişkiler kurdukları gözlemlenmiştir. İşyerindeki arkadaşlıklar sadece kuruma bağlı faktörlerden değil aynı zamanda kurum dışı bağlamlardan da etkilenir. Çünkü çalışanlar işyeri, ev, ibadet mekanları veya dahil oldukları kuruluşlara çoklu yerleşik bağlam içinde yerleşmişlerdir; çalışanların davranışları bu bağlamlar tarafından yönetilmektedir. Aynı şekilde Stohl (1995), bireylerin kişisel ve iş hayatlarının birbirinden farklılıktan çok daha fazla yayılım göstermekte olduğu ve bu iki durumu birbirlerinden ayırabilmenin mümkün olmadığını söylemektedir. Çünkü insanların evlilik veya sağlık sorunları gibi arkadaşlık ilişkilerini etkileyen özel problemlerini işyerine girdiğinde taşımaması olası değildir (Sias ve Cahill, 1998: 277).

Arkadaşlıkların gelişmesinde etkisi olan etmenler kişilik ve algılanan benzerlik şeklinde bireysel faktörlerle beraber yakınlık, sorumluluk, teknoloji, iş ile ilgili problemler ve örgüt kültürü gibi bağlamsal faktörleri de içerir. Bütün bu verilere karşın işyerindeki arkadaşlıklara dair çok bilginin elde edildiğini savunmak zordur. Bilhassa bu arkadaşlıkların neden ve nasıl geliştiği veya biçimlendiği konusunda büyük bir bilgi yetersizliği ile karşılaşılmaktadır. Bununla beraber işyeri arkadaşlığının nasıl evrimleştiğini anlayabilmek, kurumsal süreç içerisindeki rolünü tamamıyla anlamak için gereklidir. İşyeri arkadaşlıklarının gelişimini gözlemlemek, bu tarz önemli ilişkilerin oluşmasını ve gelişmesini etkilemekte olan türlü bireysel ve kurumsal faktörlere bağlı olan bilgiyi daha kullanılabilir duruma getirebilmek açısından önemlidir.

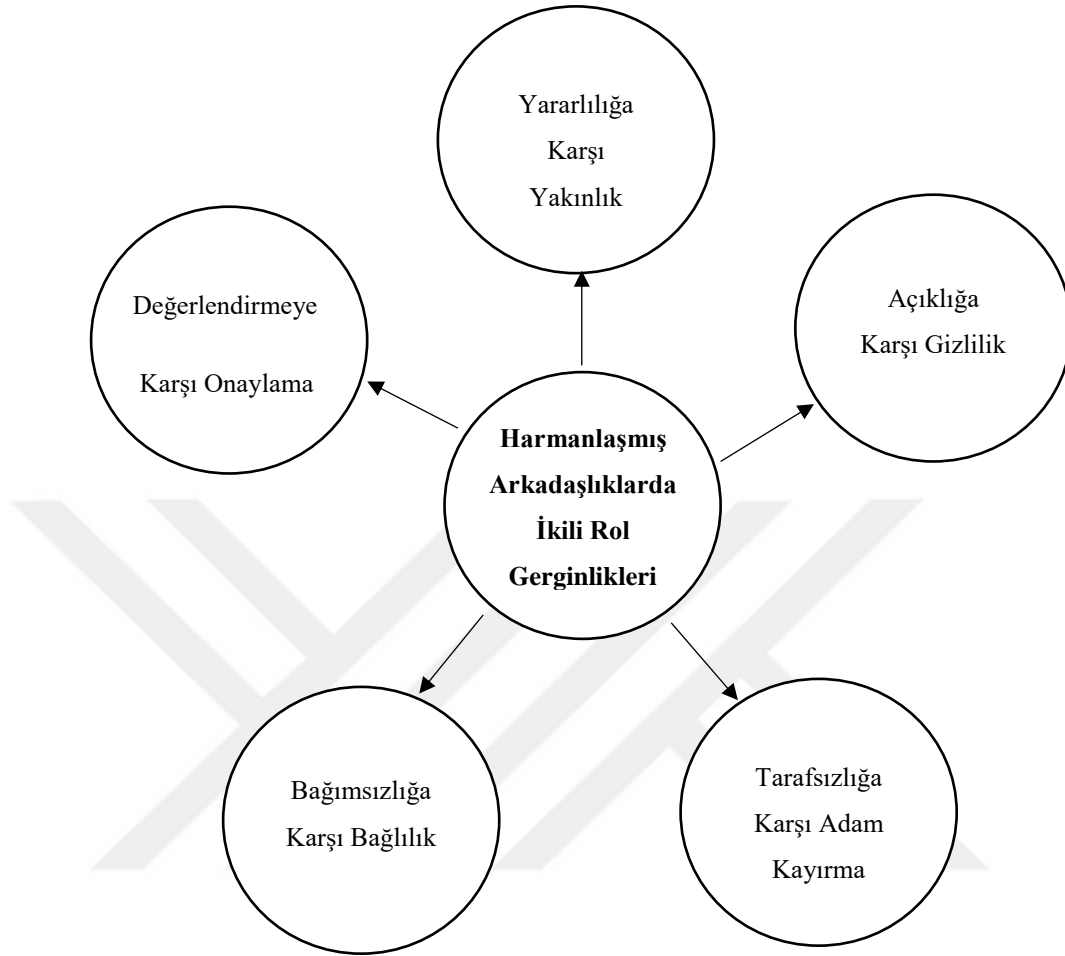
1.6.3. İşyeri Rolünün Arkadaşlıkla Harmanlanması İkilemi

Arkadaşlık bireysel ve duygusal bir ilişkidir. Arkadaşlık karşılıklı olarak ilgi, aynı şekilde iyilik, ortak etkinlikler ve samimiyetle karakterize edilir. İşyeri arkadaşlıkları (bir iş ilişkisi biçimi), resmi iş ilişkileriyle karıştırılan bir arkadaşlık çeşididir. Harmanlanmış arkadaşlık, resmi iş ilişkileri ve iş yeri arkadaşlıklarının birleşmesi anlamına gelmektedir.

Benzer şekilde resmi iş ilişkileri gibi iş yeri arkadaşlığı da usulen kurallar ile belirtilmiş olmasa dahi bir rol biçimi şeklinde nitelendirilebilir (Ingram ve Zou, 2008).

Arkadaşlığa dahil olan kişilerden beklenen bazı davranışlar arkadaşları için iyilik yapmak bunun yanında arkadaşı ile sınırlarını paylaşabilmek olabilmektedir. Bu durum, kişileri, iş rollerinin gerekli gördüğü kimi görevleri yerine getirebilme konusunda çelişkiye düşürebilmektedir. Bu nedenle çalışanlar örgütsel görevlerine mi arkadaşlık ilişkilerine mi öncelik tanınması konusunda ikileme düşebilir. Arkadaşlık ilişkileri güçlendikçe kişinin ikileme düşme olasılığı daha önemli bir durum olmaktadır (Bridge ve Baxter, 1992). Yakın arkadaşlarıyla aynı yerde çalışan hemen hemen herkes kendini hem arkadaş hem de iş arkadaşı kimliklerinden oluşan bir karmaşanın içinde bulabilmektedir. Bu kişiler üzerinde aşağıda belirtilmekte olduğu gibi kimi diyalektik gerilimlere neden olabilmektedir.

Şekil 2: Harmanlaşmış Arkadaşlıklarda İkili Rol Gerginliği



Kaynak: Bridge, K. ve Baxter, L. A., 1992: 200-225

Adaletsizlik ve taraf tutmanın olduğu işyerlerinin çalışanlarında olumsuz düşünceler ortaya çıkabilir. Buna rağmen arkadaşlığı meydana getiren bireyler, arkadaşlarının kendilerine karşı özel tutumlar sergilemesini ve başkalarının aleyhine kararlar almalarını isteyebilirler. Bu şekilde birbirlerini özel bir konumda tutarlar. Karma arkadaşlıkların sonucunda oluşan diyalektik gerilimlerden bir diğeri açıklığa karşı gizlilik. Bireylerin birbirlerine karşı açık ve dürüst olması, birbirlerinde güven oluşturmaları ve sırlarını paylaşmaları arkadaşlıklarda beklenen şeylerdir. Fakat örgütlerde belli bazı bilgilerin herkesle paylaşılmaması ve saklanması gerekmektedir. Örneğin, yöneticiler rolleri gereğince bazı gizli bilgileri bilebilirler. Bu nedenle amirler bu tarz gizli tutulması gereken bilgileri yakın arkadaşlarına, özellikle de bu bilgiler arkadaşlarını ilgilendiren bilgiler ise paylaşmama konusunda gerilimler yaşayabilirler (Bridge ve Baxter, 1992).

Kişilerin karma arkadaşlıklarda karşılıklarına çıkan bir başka diyalektik gerilimse yararlılığa karşı yakınlıktır. Gerçek arkadaşlık karşı tarafın değeri nedeniyle kurulmuş olan ve her iki tarafın da birbirine ilgi ve sevgi besledikleri arkadaşlıktır. Ortak ortam ve belirli bir fiziki yakınlıkta beraber görev almak çalışanların birbirine bağlanmasını ve karşılıklı dayanışmayı ortaya çıkarır. Birbirine benzeyen özelliklere sahip kişilerin işe alınmasını ve böylelikle çalışanlar arasındaki ilişkilerin kurulup sürdürülmesini örgütsel işe alım prensipleri sağlar. Fakat kişilerin gün içinde sıklıkla arkadaşları ile etkileşim durumunda oluşu bağımsızlığa engel olarak arkadaşlıkları tehlikeye düşürebilmektedir. Karma arkadaşlıklar nedeniyle oluşan diyalektik gerilimlerin bir diğeri, değerlendirmeye karşı kabullenmedir. Arkadaşlıklar, karşılıklı olarak doğrulama, destekleme ve kabullenme beklentisi üzerine kurulurken (örneğin, arkadaşının işle ilgili problemlerden duyduğu kaygıya empatiyle yaklaşmak gibi), çalışma arkadaşları kendilerini iş rolleri ile ilgili çıkar rekabeti ya da performans değerlendirme aşamaları içerisinde bulabilirler (Morrison ve Nolan, 2007).

Karma arkadaşlık yaşayan iki kişi diyalektik gerilimler yaşadıklarında, bazı iletişimsel ikilemler ortaya çıkar. Örnek olarak; kişilerin birbirlerine karşı tamamen açık olduğu arkadaşlık durumlarında aslında gizli tutulması gereken bir örgüt sırrının söylenmesi sonucu kurumsal gizlilik ihlal edilebilir. Bunun aksi bir durumdaysa yani arkadaş ile paylaşılmaması sonucunda arkadaşlıkta gereken güven unsuru zayıflayabilir. Şayet iki taraf başka çalışanların da olduğu bir yerde birbirleriyle arkadaşlıkları sebebiyle samimi bir iletişime girerse, kurumsal tarafsızlık beklentisi de sarsılabilir. Bunun aksine, tarafsızlık ilkesi gereğince kişiye özgü ve destekleyici iletişim koptuğunda arkadaşlığı meydana getiren beklentilerden bazıları çığnenebilir. Bütün bu ikilemlerin idaresi için karma arkadaşlık ilişkisine dahil olmuş kişiler Baxter (1988) tarafından önerilmiş olan üç ana yöntemi uygulayabilirler. Bu yöntemler; *seçme*, *ayırma* ve *bütünleşme* şeklinde adlandırılmıştır.

Seçme stratejisi, bir rolün, başka bir role tercihini içerir. Örneğin, kişi arkadaşlığına iş yerindeki konumu pahasına öncelik tanıyabilir ya da bunun tersi de olabilir. Morrison ve Nolan (2007), iki taraflı rol gerilimi altında kalan pek çok kişinin büyük ihtimalle arkadaşlığını örgütsel sorumluluklardan ön planda tutacaklarını belirtmektedir.

Ayırma stratejisi, işyerinde arkadaşlıkların meydana getirdiği problemlerden, işin dışında ise iş ile ilgili problemlerden uzak durmayı içerir.

Bütünleştirme stratejisi, hem arkadaşlık ilişkisini hem de işin sorumluluklarını yerine getirmeyi içerir.

İşyeri rolünün arkadaşlıkla harmanlanması ikileminin çalışma dahilinde tartışılma sebebi, çalışanların işyerindeki birlik olma çabasının motivasyon sürecinde önemli rol oynamasıdır. Bireyin birlik çabası motivasyonu, karma arkadaşlıklar sonucu ortaya çıkan ikilimler ile başa çıkarken kullanacağı iletişimsel yöntemini belirlemektedir. Örneğin, birlik çabası motivasyonu yüksek olan bir kişi, yukarıda adı geçen diyalektik gerilimler ile karşı karşıya geldiğinde, yüksek bir olasılıkla seçme stratejisini (iş rolünün yerine arkadaşlığın tercihi) ya da bütünleştirme stratejisini (arkadaşlık ve iş rolünün beraber sürdürülmesi) uygulayacaktır. Diğer bir yandan, birlik çabası motivasyonu pek yüksek olmayan bir kişi, iş yerinde diyalektik gerilimler ile karşı karşıya geldiğinde, yüksek ihtimalle arkadaşlığı yerine iş rolüne öncelik tanıyacak, ayırma stratejisini uygulayacaktır.

1.6.4. İşyeri Arkadaşlıklarının İşlevleri

İşyerinde arkadaşlıklar kişiler arası etkileşimin artmasına yarayarak, çalışanların amaçlarına ulaşabilmelerinde gereken kaynakları ve desteği edinmesi açısından gerek birey gerekse örgüt adına önem taşır. İşyerinde arkadaşlıklar kişilerin belirsizlik ve güvensizlik gibi duygularını bastırarak onlara daha huzurlu bir çalışma ortamı sağlarlar. Ayrıca karşılıklı duyulan güven ve saygı vasıtasıyla çalışanlar arasındaki olumlu tutumların artırılması sağlanabilir. Bu bölümde işyeri arkadaşlıklarının işlevlerinden bahsedilmektedir (Jehn ve Shah, 1997).

1.6.4.1. Bilgi Paylaşımı

Bilgi paylaşımı, işyeri arkadaşlıklarının başlıca işlevleri arasında bulunur. Yakın arkadaşlar arasında gerçekleşen bilgi paylaşımı, arkadaş olmayanların arasında olan bilgi paylaşımından farklılık gösterir. Ast-üst ve akran ilişkilerinde kuruma yeni katılmış çalışanlar kurum içindeki belirsiz durumu azaltmak adına diğer çalışanlardan bilgi alabilirler. Genelde kuruma yeni katılan çalışanların ilişkileri arkadaşlık üstüne kurulu

olmaz. Bu nedenle yeni katılanlar ve önceden bulunan arkadaşlar arasında gerçekleşen bilgi paylaşımı yüzeysel olabilir. Bir süre sonra işyerine alışan ve adapte olan çalışan diğerleriyle arkadaşlık kurar ve bu arkadaşlık bilgi paylaşımında önemli işlev görür (Sias, 2009: 94).

Dedikodu arkadaşların arasında gerçekleşen bilginin bir çeşididir. Bir kuruluştaki genelde birkaç kişi arasında diğer bir kişi üzerine resmi olmayan konuşmalara dedikodu denilmektedir. İşten çıkarmalar gibi söylentilerden genel farkı, dedikodunun başka insanların yaşamları üzerine genelde önemi olmayan özel detaylar içermesidir. Dedikodu genelde tanıdıklar arasında paylaşılsa bile arkadaşlar arasında özel bir yer alır. Dedikodu paylaşımı tartışılmakta olan konuları genişletip isteğe bağlı bilgi paylaşımı sağlar. Bir diğerine doğru olanı açıklayarak arkadaşlık ilişkilerinde sosyal yaşamın gelişmesinde önemli bir görev alır. İşyeri arkadaşları birbirlerinin gözü, kulağı kısaca haber aracı olma işlevini gördüğünden, işyerinde yakın arkadaşlar edinmek, iyi bilgi edinebilme ve işyerinde yaşananlardan haberdar olabilme bakımından önemlidir (Rawlins, 1992).

1.6.4.2. Örgütsel Değişim Süreci

Pek çok araştırmacı işyeri arkadaşlığını geliştirebilen veya engel olan kurumsal değişim süreçlerini incelemiştir. Bu araştırmalar, arkadaşlığın kurumsal değişim süreçlerinde önemli bir rol oynadığını gösterir. Ledford ve Mohrman (1993) geniş bir imalat kurumunun örgüt sınırlarını geliştirmekte olan arkadaşlık ağlarının tekrardan yapılanma programının sağlıklı ve başarılı bir biçimde uygulanması adına önemli olduğunu görmüşlerdir. McGrath ve Krackhardt (2003) örgütsel değişime uymayı geliştirmekte olan ağ koşulları modelini geliştirerek bu modelin ana bileşeni olarak arkadaşlığı tanımlamışlardır. Özellikle işyeri arkadaşlıklarının güven ve ortak kimliğe teşvik edip kurumsal değişimi sağladığının altını çizmektedirler. Yazarlara bakılırsa, arkadaşlar arasında paylaşılan güven ve kimlik, potansiyel değişimin neden olduğu endişeyi azaltıp yeniliklerin yayılmasını geliştirmekte ve çalışanları kurumda değişim çalışması yapabilmek için gereken işbirlikçi ve fedakar tutumları sergilemeleri için daha hevesli kılmaktadır (McGrath ve Krackhardt, 2003: 326).

Kahn, Cross ve Parker (2003) sosyal ağların, değişimin uygulanışındaki rolünü bir tedavi kliniğinde gözlemlemişlerdir. Analizleri sosyal ağların kurumsal değişim çabalarına etki

ettiğini ortaya çıkarmakta, yakın arkadaşlıkların çalışanlar arasında değişimlerin mantığının oluşmasına yardım ettiğini göstermektedir. Başka bir ifadeyle, değişim mantığının oluşması, işyeri arkadaşlıkları tarafından sağlanmakta olan güven ve destekten etkilenir.

1.6.4.3. Sosyal Destek

İşyeri arkadaşlıklarını karakterize etmekte olan yüksek düzeyde güvenin, arkadaşlık ilişkilerini kurumsal değişimin uygulanışında önemli duruma getirmektedir.. Araştırmacıların önerdiği gibi, değişim çabasının öncesinde kurumun arkadaşlıkların desteklenmesi anlayışını geliştirmesi, kurumsal değişimi uygulayacak olan idarecilere tavsiye edilir. Çünkü arkadaşlık ağları kurumun başarısını da başarısızlığını da etkileyebilmektedir.

1.6.4.4. Güç ve Etki

İşyerinde arkadaşlık ilişkilerinde güce sahip olmak üst kademede yer alan bir arkadaşına sahip olmaktır ve üst kademedeki bir arkadaşın bulunması kariyer ilerlemelerini oldukça kolay hale getirebilir. Bilginin arkadaşların paylaşımları arasında anahtar öge olması iş arkadaşlığından sağlanan gücün göstergesidir. Bilginin gücü peşi sıra yanında getirdiği düşünüldüğünde işyeri arkadaşlarına sahip olmak, çalışanları karar alma ve amaçlarını gerçekleştirmede gereksinim duyacakları önemli ve takdir edilmeye değer bilgi ile donatıp güç sağlayabilir. Arkadaşlık ağlarının dışında kalan, bu nedenle bilgi sahibi olmayan insanların örgütteki en güçsüz kişiler oldukları belirtilmiştir (Sias, 2009: 97).

Brass ve Burkhardt (1993) örgütsel güçle davranışlara bağlı güç arasında olan ilişkileri gözlemledikleri çalışmalarında, işyerindeki ilişkiler incelenmemesine karşın çalışanlar arasındaki bilgi ağlarında bulunan kişilerin kimilerinin, diğer kişilerle arkadaşlık ilişkisi içerisinde bulunduğundan bahsetmektedirler. Kurum içerisinde sosyal ağların merkezinde yer alan çalışanlar, öteki çalışanlar tarafından güçlü kişiler olarak algılanmakta ve bu kişilerin kurumu etkileyecek gücü ellerinde bulduklarına inanılmaktadır. Araştırmacılar, sosyal ağın merkezinde olan kişilerin, ağların merkezinden uzak olanlara nazaran daha çok bilgiye ulaşabildiklerini ve bilgiyi türlü

girişimler ile etkileyici bir biçimde kullanabileceklerini söylemektedirler (Brass ve Burkhardt, 1993: 462).

İşyeri arkadaşlıkları arasında bilgi paylaşımı yolu ile elde edilmekte olan gücün kabulünün ötesinde, yalnızca arkadaşlık sosyal ağlarında bulunmak bile diğer çalışanlar ile olan yakın ilişkiler sebebiyle bir güç sağlayabilmektedir. Esas önemli olanın çalışanın kurum içerisinde kimi tanıyor olduğudur. Bu nedenle bu çalışmaların, sosyal statüden türemekte olan güç ve bilgi paylaşımı üstünden sağlanan güçle arkadaşlığın bağlantılı olduğunu ortaya çıkardığı söylenebilmektedir. Başka bir ifadeyle kurum içinde bireyin kimi tanıdığı ve diğer çalışanların bireyi nasıl konumlandığı da güç kazanımında önemlidir (Sias, 2009: 99).

1.6.5. İşyeri Arkadaşlıklarının Olumlu ve Olumsuz Sonuçları

İşyeri arkadaşlıklarının, faydaları ve zararları bulunur. Bu bölümde öncelikle faydalarından daha sonra da zararlarından bahsedilecektir.

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

İşyerinde kurulan bu arkadaşlıklar ve bunların tecrübesi çalışanların psikolojik güvenliklerini güçlendirdiği gibi mutluluklarını da artırmaktadır. Bunun sebebi işyerinde stres ve kaygıya maruz kalan insanların arkadaş ortamından destek almasıdır. Kadın çalışanlar işyerilerindeki stres ve kaygı ile baş edebilmek adına sosyal ve duygusal destek aramaktadırlar. İşyeri arkadaşları bilhassa iş ortamında sıkıntı yaşayan kadın çalışanlara destek olurlar (Morrison, 2008).

İşyeri arkadaşlıkları kişilerin kariyerlerine de katkı sağlar. Kaliteli işyeri arkadaşlıklarının kişilerin öğrenme tutumları üzerinde pozitif etkisi bulunur. İşe yeni başlamış ve hızlı

arkadaşlık kurabilme potansiyeline sahip kişiler işle ilgili ayrıntı ve bilgileri daha çabuk öğrenirler; çünkü arkadaşlık çalışanlar ve amirleri arasındaki etkileşimi de kuvvetlendirir. Arkadaşlıklar etkileşim kalitesini artırarak, liderlerle çalışanlar arasındaki mübadele ilişkisinin niteliğini de güçlendirir (Herman, vd., 2008). İşyerinde kurulan bu arkadaşlıklar çalışanlar arasındaki güven, empati ve samimiyeti artırır. Arkadaşlıklar bilgi paylaşımının gerçekleşmesini sağladığı gibi güven, empati ve samimiyeti de teşvik edicidirler. Birbirleri ile arkadaş olan çalışanlar içlerinden birisi sıkıntı yaşayınca yardımcı olurlar. Bu, güven duygusunun oluşmasını sağlar ve oldukça yararlıdır (Ingram ve Zou, 2008).

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

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

İşyeri arkadaşlığı, önemli derecede dikkat dağınıklığına neden olabilmektedir. İşyeri arkadaşlığı sonucunda "çalışanların kendi aralarında sohbet ve eğlenceye fazla zaman ayırması" yanında "iş ve eğlence sürelerinin birbirlerine karışması" çalışanların iş verimini düşürür (Morrison ve Nolan, 2007). İşyeri arkadaşlığının yol açtığı bir diğer sorun çalışanların arkadaşlıkları için şirkete zarar vermesidir (örneğin; adam kayırma). İşyeri arkadaşlıkları, kişilerin örgüte duyduğu sadakati sarsıp çeşitli konularda karar vermeyi güçleştirebilir, menfaat çatışmalarına ya da adam kayırmaya neden olabilir.

Bütün bu nedenlerle, bazı yönetimler arkadaşlıklara karşı çıkmaktadır. İşyeri arkadaşlığına sahip bir çalışan sık sık diğerleri ile iş arkadaşı ya da normal arkadaş şeklinde ilgilenbilme karmaşası ile yani iki taraflı rol gerginliği ile karşılaşmaktadır. Örneğin, kurumdaki rolü gereği amirin hiçbir çalışmanı kayırmaması gerekir. Fakat astı ile arkadaş bir amir bu yakınlık sebebiyle arkadaşına iyilik yapma mecburiyeti duyabilmektedir. Böyle durumlar kişiyi kimi zaman “arkadaşlık mı yoksa kurumsal kimliği kullanma mı?” konusunda ikileme düşürdüğünden gerginliğe neden olabilir (Morrison ve Nolan, 2007).

İşyeri arkadaşlıklarının yol açtığı birçok probleme karşın, işyeri arkadaşlığının yararlarının, neden olduğu sorunlara üstün geldiği gerçekleştirilen araştırmalar ile ortaya konmuştur. Bu nedenle, kurum ve yöneticiler, bu arkadaşlıkları tamamıyla engellemenin yerine bahsedilen sorunların yaşanmasına engel olacak tedbirler alabilirler. İdareciler, örneğin, ofis aşkları ile ilgili işyeri politikalarını uygulamaya koyabilirler. Bu tedbir, cinsel taciz iddiaları ile bitebilecek arkadaşlık eğilimlerini azaltır. Çalışanların yaşanması muhtemel menfaat çatışmaları için eğitilmesi ve bilgilendirilmesi, bu çeşit problemlerin azaltılması adına bir başka yöntemdir (Berman vd., 2002). Örneğin, idareciler, adam kayırma, kişilerin yanlış yönlendirmesi ve duygu sömürsü konularında da eğitime tabi tutulabilir. Kimi durumlarda, örgütsel rollerini netleştirecek ifadelerde bulunmaları istenilebilir. Çalışanlar da arkadaşlıklarını tehlikeye atmadan kurumu arkadaş sadakatinden öncelikli olarak tutmaları konusunda eğitime tabi tutulabilirler (Sias vd., 2012).

İKİNCİ BÖLÜM

GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

Bu araştırmada işyeri arkadaşlığı ve işe adanmışlık arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırma sağlık personelinin işyeri arkadaşlığı algısı ve işe adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin anlamlılığının incelenmesi amacıyla ilişkisel tarama modeli çerçevesinde planlanmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. Bu tür bir düzenlemede, aralarında ilişki aranacak değişkenler ayrı ayrı sembolleştirilir. Ancak bu sembolleştirme (değerler verme, ölçme), ilişkisel bir çözümlenmeye olanak verecek veri çiftleri şeklinde yapılır. Tarama yolu ile bulunan ilişkiler gerçek bir neden-sonuç ilişkisi olarak yorumlanamaz; ancak o yönde bazı ipuçları vererek bir değişkendeki durumun bilinmesi halinde ötekinin kestirilmesine yardımcı olabilir (Karasar, 2016).

Araştırmanın amacı çerçevesinde geçerliliği test edilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

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

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

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

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

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

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

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

2.2. ARAŞTIRMANIN PROBLEM CÜMLESİ VE ALT PROBLEMLERİ

Araştırmanın problem cümlesi “İşyerinde kurulan arkadaşlık ilişkilerine yönelik algı ile işe adanmışlık arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir.

Araştırma kapsamında yanıt aranan alt problemler şu şekildedir:

1. İşyerinde kurulan arkadaşlık ilişkilerine yönelik algı çalışanlara ilişkin tanımlayıcı bilgilere göre farklılık göstermekte midir?
2. İşe adanmışlık düzeyi çalışanlara ilişkin tanımlayıcı bilgilere göre farklılık göstermekte midir?

2.3. EVREN VE ÖRNEKLEM

Bu araştırmanın evrenini Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesinde görev alan 2657 sağlık personeli oluşturmaktadır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından hazırlanan örneklem büyüklüğü standartlarına göre $p=0,3$ ve $q=0,7$ olasılıklarında, $0,05$ örnekleme hatasıyla $\alpha=0,05$ güven aralığında 2500-50000 aralığında kişiden oluşan bir evrende en az 286 kişilik bir örneklem ile çalışılması gerekmektedir. Araştırmanın örnekleme amaçlı örnekleme yöntemlerinden, kolayda örnekleme yolu ile seçilmiştir. Bu tekniğe göre araştırmacı çalışması için gerekli olan hacimdeki örnekleme sağlamak için en kolay ulaşılabilir olan uygun profildeki denekler ile görüşerek veri toplar (Gürbüz ve Şahin, 2014). Araştırma kapsamında 336 kişi ile görülmüştür. Normal dağılımı bozan ve araştırma grubuna uygun özellikleri taşımayan 36 kişilik gözlem araştırma dışında bırakıldığında geriye kalan 300 kişilik veri ile analizler gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın bundan sonraki kısmında araştırmaya katılan sağlık çalışanları sağlık personeli olarak ifade edilecektir.

2.4. VARSAYIMLAR

Araştırmaya katılan tüm çalışanların test maddelerini içtenlikle ve objektif olarak cevapladıkları kabul edilmektedir.

2.5. SINIRLILIKLAR

1. Araştırmanın verileri Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesinde görev alan 25-50 yaş aralığındaki Hekim, Hemşire, Diğer Sağlık Personeli ve İdari Personel ile sınırlıdır.
2. Araştırmanın veri toplama aşamasında yaş değişkeni açık uçlu olarak toplanmış fakat analiz aşamasında eşit aralıklı gruplara ayrılarak kategorileştirilmiştir.
3. Araştırmada ilköğretim ve lise mezunu bireyler yer almamaktadır. Araştırmanın verileri ön lisans, lisans ve altı yıllık fakülte mezunu bireyler ile sınırlıdır.
4. Araştırmaya katılan bireylerin gelir durumları alındığında 1000-1999 TL aralığında geliri olan bir birey olmadığı gözlenmiştir. Bunun yanında frekanslarının yeterli olmaması sebebiyle 4000-4999 TL ve 5000 TL ve üzeri aralığındaki gelir durumları birleştirilerek 4000 TL ve üzeri şeklinde değerlendirilmiştir.

2.6. VERİLERİN TOPLANMASI VE VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu araştırma Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi'nde görev yapmakta olan sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amacına ulaşabilmesini sağlamak amacıyla kantitatif araştırma yaklaşımlarından faydalanılmıştır. Bu doğrultuda araştırmada demografik bilgi formu ve ölçekler kullanılacaktır. Demografik bilgi formunda çalışanlara yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, medeni durumu ve gelir seviyesi gibi sorular yöneltilmiştir.

Sağlık çalışanlarının işyeri arkadaşlığı davranışlarını ölçmek için Nielsen ve arkadaşları (2000) tarafından oluşturulan "İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek iki alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutların adları bu çalışmada "Arkadaşlık Kurma Fırsatı" ve "Arkadaşlık Değeri" olarak verilmiştir. Ölçek 5'li likert tipinde tasarlanmış olup toplam 12 maddeden oluşmakta ve alt boyutları 6'şar madde ile dağılmaktadır. Ölçekte

Kesinlikle Katılmıyorum=1, Katılmıyorum=2, Kararsızım=3, Katılıyorum=4 ve Kesinlikle Katılıyorum=5 olarak derecelendirilmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 12 ve en yüksek puan 60'tır. Ölçekten alınan puanlar yükseldikçe iş yerine arkadaşlık kurmaya yönelik ortam varlığına ilişkin algı olumlu yönde artmaktadır.

Çalışanların işe adanmışlık düzeylerini ölçmek için ise; Schaufeli ve Bakker (2003) tarafından geliştirilen "Utrecht İşe Adanma Ölçeği" kullanılmıştır. Alt boyutların adları bu çalışmada "Dinçlik", "Özümseme" ve "Yoğunlaşma" olarak verilmiştir. Ölçek 7'li likert tipinde tasarlanmış olup toplam 17 maddeden oluşmakta ve alt boyutları sırası ile 6, 5 ve 6 madde ile dağılmaktadır. Ölçekte Asla=1, Hemen Hemen Hiç=2, Nadiren=3, Bazen=4, Sık Sık=5, Çok Sık=6 ve Her Zaman=7 olarak derecelendirilmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 17 ve en yüksek puan 119'tır. Ölçekten alınan puanlar yükseldikçe işe adanma düzeyi de artmaktadır.

Söz konusu ölçeklerin Türkçe uyarlaması bulunmadığı için orijinal hali uyarlama kuralları çerçevesinde Türkçe'ye uyarlanmış ve gerekli istatistiksel analizler yapılmıştır. Ölçek alanında uzman kişilerce ana dil olan İngilizce'den hedef dili olan Türkçe'ye çevrilmiş ve ölçeklerin hem ana dildeki hem de hedef dildeki son halleri ekte sunulmuştur. Veri toplama araçlarının Türkçe'ye uyarlanmasının istatistiksel aşamasında öncelikle verilerin toplanması sürecinde ilk 50 kişilik gözlem ile iç tutarlılık test edilmiştir. Ölçeklerin iç tutarlılığının gerekli sınırın üstünde olması ile beraber veri toplama aşamasına devam edilmiştir. Hedeflenen örnekleme ulaşıldığında gözlemlerde yer alan uç ve aykırı değerler denetlenmiştir. Eksik ve aykırı değerlerden arındırılmış veriler ile öncelikle açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. KMO ve Barlett test sonuçları incelenen ölçeklerin faktörel dağılımı temel bileşenler yöntemi ile belirlenmiştir. En son aşamada soru dağılımları İngilizce örneklerinin soru dağılımı ile uyumlu olup olmadığı denetlenen faktörlerin ve ölçeklerin iç tutarlılıkları ölçülmüştür.

2.6.1. Ölçeklerin Yapı Geçerliliğinin İncelenmesi

Bu bölümde İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği ve İşe Adanmışlık Ölçeği maddelerine faktör analizi (temel bileşenler yöntemi) uygulanmıştır. Faktörlerin oluşmasında öz değerler 1'in üzerinde olması koşuluna bağlı kalınmıştır. Ortaya çıkan faktörlere yüklenen maddelerin yüklenmesinde ,300 eşiği sınır kabul edilmiştir. Faktörler altında maddelerin sıralanması varimax rotasyonu ile gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1: İşyeri Arkadaşlığı Ölçeğinin Yapı Geçerliliği

	1	2
İşyeri Arkadaşlığı 5	,865	
İşyeri Arkadaşlığı 1	,840	
İşyeri Arkadaşlığı 3	,812	
İşyeri Arkadaşlığı 6	,742	
İşyeri Arkadaşlığı 2	,662	
İşyeri Arkadaşlığı 4	,569	
İşyeri Arkadaşlığı 10		,890
İşyeri Arkadaşlığı 9		,869
İşyeri Arkadaşlığı 12		,779
İşyeri Arkadaşlığı 11		,732
İşyeri Arkadaşlığı 7		,445
İşyeri Arkadaşlığı 8		,395
Öz Değer	4,769	3,679
% Varyans	39,739	30,658
Açıklanan Birimki Varyans %	39,739	70,397
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		,891
Bartlett's Test of Sphericity (Sig.)		,000

Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin iki faktörden oluşan bir yapıda olduğu belirlenmiştir. KMO istatistiği ,891 olup ,500'den büyük olması sebebi ile yeterli düzeydedir. Buna ek olarak açıklanan toplam varyans %70,4 olup sosyal bilimlerde alt sınır olarak kabul edilen %40'ın üstünde olduğu belirlenmiştir (Karagöz, 2016).

Tablo 2: İşe Adanmışlık Ölçeğinin Yapı Geçerliliği

	1	2	3
İşe Adanmışlık 1	,892		
İşe Adanmışlık 5	,883		
İşe Adanmışlık 2	,877		
İşe Adanmışlık 4	,801		
İşe Adanmışlık 3	,797		
İşe Adanmışlık 6	,710		
İşe Adanmışlık 16		,893	
İşe Adanmışlık 13		,858	
İşe Adanmışlık 15		,838	
İşe Adanmışlık 17		,797	
İşe Adanmışlık 12		,701	
İşe Adanmışlık 14		,569	
İşe Adanmışlık 10			,746
İşe Adanmışlık 11			,742
İşe Adanmışlık 7			,714
İşe Adanmışlık 9			,603
İşe Adanmışlık 8			,582
Öz Değer	5,840	4,408	2,868
% Varyans	34,355	25,931	16,870
Açıklanan Birimki Varyans %	34,355	60,286	77,156
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		,928	
Bartlett's Test of Sphericity (Sig.)		,000	

Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin üç faktörden oluşan bir yapıda olduğu belirlenmiştir. KMO istatistiği ,928 olup ,500'den büyük olması sebebi ile yeterli düzeydedir. Buna ek olarak açıklanan toplam varyans %77,2 olup sosyal bilimlerde alt sınır olarak kabul edilen %40'ın üstünde olduğu belirlenmiştir (Karagöz, 2016).

Tablo 3: İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği ve İşe Adanmışlık Ölçeğinin Güvenilirliği

	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği	,943	12
Arkadaşlık Kurma Fırsatı	,916	6
Arkadaşlık Değeri	,904	6
İşe Adanmışlık Ölçeği	,956	17
Dinçlik	,957	6
Özümseme	,892	5
Yoğunlaşma	,930	6

Araştırmada kullanılan ölçeklerin ve alt boyutlarının iç tutarlılıklarının $\alpha > ,800$ olup yüksek derecede güvenilir oldukları belirlenmiştir.

2.7. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırma kapsamında incelenen değişkenlerin ön incelemelerinden sonra uygulanacak istatistiksel yöntemin belirlenmesi amacıyla normal dağılıma uygunluğu $n > 250$ olması sebebiyle çarpıklık ve basıklık değerleri ile incelenmiştir.

Tablo 4: Normalliğin İncelenmesi

	Skewness		Kurtosis	
	İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
İşyeri Arkadaşlığı	-,372	,141	,399	,281
Arkadaşlık Kurma Fırsatı	-,336	,141	,198	,281
Arkadaşlık Değeri	-,500	,141	,521	,281
İşe Adanmışlık	-,571	,141	,547	,281
Dinçlik	-,453	,141	,342	,281
Özümseme	-,727	,141	,509	,281
Yoğunlaşma	-,453	,141	,540	,281

Tablo 4'te yer alan çarpıklık ve basıklık değerlerinin gerekli olan -1 ve +1 aralığında olduğu görülmüş ve değişkenlerin normal dağılım gösterdiğinde karar kılınmıştır. Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS 21 paket programı aracılığıyla istatistiksel test ve analizler uygulanarak çözümlenmiştir. Gruplar arası farklılık için Bağımsız Örnekler t-Testi ve ANOVA; değişkenler arası ilişki için ise Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Kategorik değişkenler arasındaki ilişki için Ki-Kare Testi kullanılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

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

Tablo 5: Çalışanların Tanımlayıcı Bilgilerinin Dağılımı

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

Araştırmaya katılan sağlık personelinin %60'i (n=180) kadın ve %40'ı (n=120) erkektir. Kişilerin %42'si (n=126) 25-29 yaş, %24,3'ü (n=73) 30-34 yaş, %17,7'si (n=53) 35-39 yaş ve %16'sı (n=48) 40-50 yaş aralığındadır. Kişilerin %55,3'ü (n=166) evli ve %44,7'si (n=134) bekindir. Kişilerin %26,3'ü (n=79) ön lisans, %43,7'si (n=131) lisans ve %30'u

(n=90) altı yıllık fakülte mezunudur. Kişilerin %31'i (n=90) hekim, %28'i (n=85) hemşire, %27,7'si (n=84) diğer sağlık personeli ve %13,3'ü (n=41) idari personeldir. Kişilerin %10'u (n=30) acil servis, %6,3'ü (n=19) ameliyathane, %47,7'si (n=143) servis, %8'i (n=24) poliklinik, %16,7'si (n=50) laboratuvar ve %11,3'ü (n=34) idari birimlerde görev almaktadır. Kişilerin %25'i (n=75) aylık gelirinin 2000-2999 TL, %42,7'si (n=128) 3000-3999 TL ve %32,3'ü (n=97) 4000 TL ve üstü olduğunu belirtmiştir.

3.1. Çalışanların Tanımlayıcı Bilgilerine Göre Algılanan İşyeri Arkadaşlığı

Sağlık personelinin İşyeri Arkadaşlığı Ölçeğine yönelik değerlendirmelerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Bağımsız Örneklem t-Testi ile analiz edilmiştir (Tablo 6).

Tablo 6: Çalışanların Cinsiyetine Göre İşyeri Arkadaşlığı

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

Tablo 6 incelendiğinde; kadın ve erkek bireylerin işyeri arkadaşlığı ($t_{(298)}=-1,216$; $p=,225$), arkadaşlık kurma fırsatı ($t_{(298)}=-1,124$; $p=,262$) ve arkadaşlık değeri ($t_{(298)}=-1,171$; $p=,243$) algılarının birbirinden anlamlı derecede farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>,05$).

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

Tablo 7: Çalışanların Yaş Gruplarına Göre İşyeri Arkadaşlığı

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

Tablo 7 incelendiğinde; farklı yaşlardaki bireylerin işyeri arkadaşlığı ($F_{(3,296)}=,677$; $p=,567$), arkadaşlık kurma fırsatı ($F_{(3,296)}=,637$; $p=,591$) ve arkadaşlık değeri ($F_{(3,296)}=1,199$; $p=,310$) algılarının birbirinden anlamlı derecede farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>,05$).

Sağlık personelinin İşyeri Arkadaşlığı Ölçeğine yönelik değerlendirmelerinin medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Bağımsız Örneklem t-Testi ile analiz edilmiştir (Tablo 8).

Tablo 8: Çalışanların Medeni Durumuna Göre İşyeri Arkadaşlığı

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

Tablo 8 incelendiğinde; evli ve bekar bireylerin işyeri arkadaşlığı ($t_{(298)}=-,254$; $p=,800$), arkadaşlık kurma fırsatı ($t_{(298)}=,026$; $p=,979$) ve arkadaşlık değeri ($t_{(298)}=-,508$; $p=,612$) algılarının birbirinden anlamlı derecede farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>,05$).

Sağlık personelinin İşyeri Arkadaşlığı Ölçeğine yönelik değerlendirmelerinin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Tek Yönlü Varyans Analizi ile analiz edilmiştir (Tablo 9).

Tablo 9: Çalışanların Eğitim Durumuna Göre İşyeri Arkadaşlığı

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

Tablo 9 incelendiğinde; farklı seviyedeki eğitim kurumlarından mezun olmuş bireylerin işyeri arkadaşlığı ($F_{(2,297)}=1,350$; $p=,261$), arkadaşlık kurma fırsatı ($F_{(2,297)}=,824$; $p=,440$) ve arkadaşlık değeri ($F_{(2,297)}=2,399$; $p=,093$) algılarının birbirinden anlamlı derecede farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>,05$).

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

Tablo 10: Çalışanların Ait Olduğu Meslek Grubuna Göre İşyeri Arkadaşlığı

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

Tablo 10 incelendiğinde; farklı mesleklerdeki bireylerin işyeri arkadaşlığı ($F_{(3,296)}=2,415$; $p=,067$) ve arkadaşlık kurma fırsatı ($F_{(3,296)}=,388$; $p=,762$) algılarının birbirinden anlamlı derecede farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>,05$).

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

Sağlık personelinin İşyeri Arkadaşlığı Ölçeğine yönelik değerlendirmelerinin çalışılan birime göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Tek Yönlü Varyans Analizi ile analiz edilmiştir (Tablo 11).

Tablo 11: Çalışanların Bulunduğu Birime Göre İşyeri Arkadaşlığı

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

Tablo 11 incelendiğinde; farklı birimlerde görev alan bireylerin işyeri arkadaşlığı ($F_{(5,294)}=4,413$; $p=,001$), arkadaşlık kurma fırsatı ($F_{(5,294)}=3,823$; $p=,002$) ve arkadaşlık değeri ($F_{(5,294)}=5,194$; $p=,000$) algılarının birbirinden anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<,05$).

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

Tablo 12: Çalışanların Gelir Durumuna Göre İşyeri Arkadaşlığı

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

Tablo 12 incelendiğinde; farklı gelir düzeyine sahip bireylerin işyeri arkadaşlığı ($F_{(2,297)}=2,111$; $p=,123$) ve arkadaşlık kurma fırsatı ($F_{(2,297)}=,721$; $p=,487$) algılarının birbirinden anlamlı derecede farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>,05$).

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

3.2. Çalışanların Tanımlayıcı Bilgilerine Göre İşe Adanmışlık

Sağlık personelinin İşe Adanmışlık Ölçeğine yönelik değerlendirmelerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Bağımsız Örneklem t-Testi ile analiz edilmiştir (Tablo 13).

Tablo 13: Çalışanların Cinsiyetine Göre İşe Adanmışlık

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

Tablo 13 incelendiğinde; kadın ve erkek bireylerin işe adanmışlık ($t_{(298)}=,315$; $p=,753$), dinçlik ($t_{(298)}=-1,344$; $p=,180$), özümseme ($t_{(298)}=,575$; $p=,566$) ve yoğunlaşma ($t_{(298)}=1,844$; $p=,066$) düzeylerinin birbirinden anlamlı derecede farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>,05$).

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

Tablo 14: Çalışanların Yaş Gruplarına Göre İşe Adanmışlık

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

Tablo 14 incelendiğinde; farklı yaşlardaki bireylerin işe adanmışlık ($F_{(3,296)}=2,395$; $p=,068$) ve dinçlik ($F_{(3,296)}=,528$; $p=,664$) düzeylerinin birbirinden anlamlı derecede farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>,05$).

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

Sağlık personelinin İşe Adanmışlık Ölçeğine yönelik değerlendirmelerinin medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Bağımsız Örneklem t-Testi ile analiz edilmiştir (Tablo 15).

Tablo 15: Çalışanların Medeni Durumuna Göre İşe Adanmışlık

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

Tablo 15 incelendiğinde; evli ve bekar bireylerin işe adanmışlık dinçlik ($t_{(298)}=-1,256$; $p=,210$) düzeylerinin birbirinden anlamlı derecede farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>,05$).

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

Sağlık personelinin İşe Adanmışlık Ölçeğine yönelik değerlendirmelerinin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Tek Yönlü Varyans Analizi ile analiz edilmiştir (Tablo 16).

Tablo 16: Çalışanların Eğitim Durumuna Göre İşe Adanmışlık

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

Tablo 16 incelendiğinde; farklı seviyedeki eğitim kurumlarından mezun olmuş bireylerin işe adanmışlık ($F_{(2,297)}=11,704$; $p=,000$), dinçlik ($F_{(2,297)}=3,234$; $p=,041$), özümseme ($F_{(2,297)}=27,623$; $p=,000$) ve yoğunlaşma ($F_{(2,297)}=6,994$; $p=,001$) düzeylerinin birbirinden anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<,05$).

Sağlık personelinin İşe Adanmışlık Ölçeğine yönelik değerlendirmelerinin mesleğe göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Tek Yönlü Varyans Analizi ile analiz edilmiştir (Tablo 17).

Tablo 17: Çalışanların Mesleklerine Göre İşe Adanmışlık

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

Tablo 17 incelendiğinde; farklı mesleklerdeki bireylerin işdinçlik ($F_{(3,296)}=1,020$; $p=,384$) düzeylerinin birbirinden anlamlı derecede farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>,05$).

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

Sağlık personelinin İşe Adanmışlık Ölçeğine yönelik değerlendirmelerinin çalışılan birime göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Tek Yönlü Varyans Analizi ile analiz edilmiştir (Tablo 18).

Tablo 18: Çalışanların Birimlerine Göre İşe Adanmışlık

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

Tablo 18 incelendiğinde; farklı birimlerde görev alan bireylerin dinçlik ($F_{(5,294)}=2,137$; $p=,061$) düzeylerinin birbirinden anlamlı derecede farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>,05$). Farklı birimlerde görev alan bireylerin işe adanmışlık ($F_{(5,294)}=4,961$; $p=,000$), özümseme ($F_{(5,294)}=9,897$; $p=,000$) ve yoğunlaşma ($F_{(5,294)}=6,126$; $p=,000$) düzeylerinin birbirinden anlamlı derecede farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<,05$).

Sağlık personelinin İşe Adanmışlık Ölçeğine yönelik değerlendirmelerinin gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Tek Yönlü Varyans Analizi ile analiz edilmiştir (Tablo 19).

Tablo 19: Çalışanların Gelir Durumuna Göre İşe Adanmışlık

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

Tablo 19 incelendiğinde; farklı gelir düzeyine sahip bireylerindinçlik ($F_{(2,297)}=2,986$; $p=,052$) düzeylerinin birbirinden anlamlı derecede farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>,05$).

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

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

Sağlık personelinin İşyeri Arkadaşlığı Ölçeğine yönelik değerlendirmeleri ve İşe Adanmışlık Ölçeğine ilişkin değerlendirmelerinin anlamlı bir ilişki gösterip göstermediği Pearson Korelasyon Analizi ile incelenmiştir (Tablo 20).

Tablo 20: Çalışanların İşyeri Arkadaşlığı ve İşe Adanmışlığı Arasındaki İlişki

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

Tablo 20 incelendiğinde; işyeri arkadaşlığı ile arkadaşlık kurma fırsatı algısı ($r_{(298)}=.944$; $p=.000$), arkadaşlık değeri algısı ($r_{(298)}=.943$; $p=.000$), işe adanmışlık ($r_{(298)}=.637$; $p=.000$), dinçlik ($r_{(298)}=.655$; $p=.000$), özümseme ($r_{(298)}=.534$; $p=.000$) ve yoğunlaşma ($r_{(298)}=.485$; $p=.000$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<.001$).

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

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

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

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

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



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA

Bu araştırma işyeri arkadaşlığı ve işe adanmışlık arasındaki ilişkinin araştırılması amacıyla Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi'nde görev yapmakta olan sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Yılmaz (2016) tarafından kişi-örgüt uyumu ile işe adanmışlık ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine sağlık sektöründe, Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde görev alan 400 sağlık çalışanın katılımı ile yapılan bir çalışmada erkek çalışanların işe adanma ve dinçlik düzeylerinin kadınlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada ise kadın ve erkek sağlık personelinin işe adanmışlık, dinçlik ve adama düzeyleri arasında farklılaşma olmadığı belirlenmiştir. Bu çalışmayı destekler nitelikte olarak Yılmaz (2016) tarafından yapılan çalışmada kadın ve erkek sağlık personelinin yoğunlaşma düzeylerinin farklılık göstermediği belirlenmiştir. Benzer şekilde Açıkgöz (2009) tarafından Zonguldak il merkezinde görev alan 202 sağlık çalışanın katılımı ile gerçekleştirilen araştırma sonucunda kadın ve erkek çalışanların işe adanmışlık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Bu çalışmada sağlık personelinin işe adanmışlık ve dinçlik düzeyinin yaşa göre farklılaşmadığı fakat özümseme ve yoğunlaşma düzeylerinin farklılaştığı belirlenmiştir. Buna göre 25-29 yaş arasındaki bireylerin işi özümseme düzeylerinin, 30-50 yaş arasındaki bireylere kıyasla; 25-29 yaş arasındaki ve 40-50 yaş arasındaki bireylerin işe yoğunlaşma düzeylerinin, 30-39 yaş arasındaki bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu çalışma ile aynı doğrultuda olarak Metin (2010) tarafından 266 otel ve sağlık çalışanın katılımı ile yapılan çalışmada kişilerin dinçlik düzeyi ile yaş arasında anlamlı bir ilişki yok iken özümseme ve yoğunlaşma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yılmaz (2016) tarafından yapılan çalışmada ise bu çalışmadan farklı olarak ileri yaşlardaki bireylerin dinçlik ve işe yoğunlaşma düzeylerinin daha genç olan personele kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde Açıkgöz (2009) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonucunda 35 yaş altı ve üstündeki çalışanların işe adanmışlık ve dinçlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Bu çalışmada, çalışanların dinçlik düzeyleri arasında medeni duruma göre bir farklılık görülmez iken özümseme ve yoğunlaşma düzeyleri arasında farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Açıkgöz (2009) tarafından yapılan araştırma sonucunda evli ve bekar sağlık çalışanların dinçlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Çalışmamızın bulgularına göre bekar bireylerin işe adanmışlık, işi özümseme ve işe yoğunlaşma düzeylerinin, evli bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yıluzar (2016) tarafından yapılan çalışmada ise bu çalışma ile benzer olarak kişilerin dinçlik düzeyleri arasında medeni duruma göre bir farklılık görülmez iken, bu çalışmadan farklı olarak özümseme ve yoğunlaşma düzeyleri arasında farklılaşma olmadığı belirlenmiştir. Bu çalışmadan farklı olarak Açıkgöz (2009) tarafından yapılan araştırma sonucunda evli ve bekar sağlık çalışanların işe adanmışlık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Bu araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının işe adanmışlık düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği ve buna göre lisans ve altı yıllık fakülte mezunu bireylerin işe adanmışlık, işi özümseme ve işe yoğunlaşma düzeylerinin, ön lisans mezunu bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmadan farklı olarak Açıkgöz (2009) tarafından yapılan araştırma sonucunda farklı düzeyde kurumlardan mezun olmuş sağlık çalışanların işe adanmışlık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Bu araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının işe adanmışlık düzeylerinin gelir durumuna göre farklılık gösterdiği ve buna göre aylık geliri 3000 TL ve üzeri olan bireylerin işe adanmışlık, işi özümseme ve işe yoğunlaşma düzeylerinin, aylık geliri 2000-2999 TL olan bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yani gelir düzeyi yükseldikçe kişilerin işe adanmışlık düzeyi de yükselmektedir. Bu çalışmadan farklı olarak Açıkgöz (2009) tarafından yapılan araştırmaya göre sağlık çalışanlarının işe adanmışlık düzeyleri gelir durumuna göre farklılık göstermemektedir.

Bu çalışmada hekim ve hemşirelerin işe adanmışlık düzeylerinin, idari personel ve diğer sağlık personeline kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Destekleyici nitelikte olarak Metin (2010) tarafından yapılan çalışmada mesleğin işe adanmışlık ile ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Bulgulara göre sağlık personelinin algıladığı işyeri arkadaşlığı düzeyinin yaşıa göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Benzer şekilde Mao, Chen ve Hsieh (2009) tarafından çeşitli sektörlerde çalışan 408 kişinin katılımı ile yapılan çalışmada da yaş ile işyeri arkadaşlığı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı gözlenmiştir. Bu çalışmadan farklı olarak Chen ve Mao (2012) tarafından 221 otel çalışanı arasında yapılan çalışmada, çalışanların yaşları ilerledikçe algılanan işyeri arkadaşlığının arttığı belirlenmiştir.

Bu araştırmada sağlık personelinin algıladığı işyeri arkadaşlığı düzeyinin medeni duruma göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Benzer şekilde Mao, Chen ve Hsieh (2009) tarafından yapılan çalışmada da medeni durum ile işe işyeri arkadaşlığı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Bu çalışmadan farklı olarak Chen ve Mao (2012) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların evli bireylerin algıladığı işyeri arkadaşlığının, bekar bireylere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bu araştırmada sağlık personelinin algıladığı işyeri arkadaşlığı düzeyinin eğitim duruma göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Benzer şekilde Mao, Chen ve Hsieh (2009) tarafından yapılan çalışmada da eğitim durumu ile işe işyeri arkadaşlığı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Destekleyici nitelikte olarak Chen ve Mao (2012) tarafından yapılan çalışmada da eğitim durumunun işyeri arkadaşlığı üzerinde farklılaşma oluşturmadığı belirlenmiştir.

Bu araştırmada sağlık personelinin algıladığı işyeri arkadaşlığı düzeyinin cinsiyete göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Benzer şekilde Mao, Chen ve Hsieh (2009) tarafından yapılan çalışmada da cinsiyet ile işe işyeri arkadaşlığı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Destekleyici nitelikte olarak Chen ve Mao (2012) tarafından yapılan çalışmada da kadın ve erkek çalışanların işyeri arkadaşlığı arasında anlamlı bir farklılaşma görülmediği belirlenmiştir.

Bu araştırmada sağlık personelinin işyerinde arkadaşlık kurmaya yönelik algısının cinsiyete göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Benzer şekilde Bacanak (2016) tarafından İstanbul'da çeşitli sektörlerde çalışan bireyler arasında yapılan çalışmada, kişilerin işyerinde arkadaşlık kurmaya yönelik algısının cinsiyete göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Bu araştırmada sağlık personelinin işyerinde arkadaşlık kurmaya yönelik algısının medeni duruma göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Benzer şekilde Bacanak (2016) tarafından yapılan çalışmada, kişilerin işyerinde arkadaşlık kurmaya yönelik algısının medeni duruma göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Bu araştırmada sağlık personelinin işyerinde arkadaşlık kurmaya yönelik algısının yaşa göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Benzer şekilde Bacanak (2016) tarafından yapılan çalışmada, kişilerin işyerinde arkadaşlık kurmaya yönelik algısının yaşa göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Bu araştırmada sağlık personelinin işyerinde arkadaşlık kurmaya yönelik algısının eğitim durumuna göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Benzer şekilde Bacanak (2016) tarafından yapılan çalışmada, kişilerin işyerinde arkadaşlık kurmaya yönelik algısının eğitim durumuna göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Bu araştırmada sağlık personelinin işyerinde arkadaşlık kurmaya yönelik algısının mesleğe göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Benzer şekilde Bacanak (2016) tarafından yapılan çalışmada, kişilerin işyerinde arkadaşlık kurmaya yönelik algısının mesleğe göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Bu araştırmada sağlık personelinin işyerinde kurduğu arkadaşlıkların değerine yönelik algısının cinsiyete göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Benzer şekilde Bacanak (2016) tarafından yapılan çalışmada, kişilerin işyerinde kurduğu arkadaşlıkların değerine yönelik algısının cinsiyete göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Bu araştırmada sağlık personelinin işyerinde kurduğu arkadaşlıkların değerine yönelik algısının medeni duruma göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Benzer şekilde Bacanak (2016) tarafından yapılan çalışmada, kişilerin işyerinde kurduğu arkadaşlıkların değerine yönelik algısının medeni duruma göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Bu araştırmada sağlık personelinin işyerinde kurduğu arkadaşlıkların değerine yönelik algısının yaşa göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Benzer şekilde Bacanak (2016) tarafından yapılan çalışmada, kişilerin işyerinde kurduğu arkadaşlıkların değerine yönelik algısının yaşa göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Bu araştırmada sağlık personelinin işyerinde kurduğu arkadaşlıkların değerine yönelik algısının eğitim durumuna göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Benzer şekilde Bacanak (2016) tarafından yapılan çalışmada, kişilerin işyerinde kurduğu arkadaşlıkların değerine yönelik algısının eğitim durumuna göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Bulgulara göre idari personel olarak görev alan bireylerin işyerinde kurdukları arkadaşlıklar ile ilgili algıladıkları değerin hemşire, hekim ve diğer sağlık personeline kıyasla daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmadan farklı olarak Bacanak (2016) tarafından yapılan çalışmada, kişilerin işyerinde kurduğu arkadaşlıkların değerine yönelik algısının mesleğe göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

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

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

İşyeri arkadaşlığı, işyerinde insana dair biçimsel olmayan etkileşimler olarak ifade edilmektedir. İşe adanmışlık ise çalışanların kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal anlamda tümüyle iş rollerini yerine getirmeye vermeleridir.

Araştırmanın amacı sağlık personelinin işyeri arkadaşlığı algısı ve işe adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin anlamlılığının incelenmesidir. Araştırma sonucunda sağlık personelinin algıladığı işyeri arkadaşlığı ile işe adanmışlık düzeyi arasında olumlu yönde orta kuvvetli bir ilişkinin olduğu ortaya konmuştur.

Bulgulara göre sağlık personelinin algıladığı işyeri arkadaşlığı düzeyinin cinsiyete, yaşa, medeni duruma, eğitim durumuna, mesleğe ve gelire göre farklılık göstermez iken görev alınan birime göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Bulgulara göre sağlık personelinin işyerinde arkadaşlık kurmaya yönelik algısının cinsiyete, yaşa, medeni duruma, eğitim durumuna, mesleğe ve gelire farklılık göstermez iken görev alınan birime göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Bulgulara göre sağlık personelinin işyerinde kurduğu arkadaşlıkların değerine yönelik algısının cinsiyete, yaşa, medeni duruma ve eğitim durumuna göre farklılık göstermez iken mesleğe, görev alınan birime ve gelire göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. İdari personel olarak görev alan bireylerin işyerinde kurdukları arkadaşlıklar ile ilgili algıladıkları değerlerin hemşire, hekim ve diğer sağlık personeline kıyasla daha düşük olduğu; acil servis ve idari birimlerde çalışmakta olan bireylerin algıladığı işyeri arkadaşlığı ve işyerinde kurdukları arkadaşlıklar ile ilgili algıladıkları değerlerin diğer birimlerde çalışan sağlık personeline kıyasla daha düşük olduğu; acil serviste çalışmakta olan bireylerin işyerinde algıladıkları arkadaşlık kurma fırsatının ve algıladıkları arkadaşlık değerinin diğer birimlerde çalışan sağlık personeline kıyasla daha düşük olduğu; gelir düzeyi 2000-2999 TL arası olan bireylerin işyerinde kurdukları arkadaşlıklar ile ilgili algıladıkları değerlerin aylık geliri daha yüksek olan bireylere kıyasla daha düşük olduğu görülmüştür.

Bulgulara göre sađlık personelinin iŖe adanmiŖlık dűzeyinin cinsiyete, yaŖa gűre farklılık gűstermez iken medeni duruma, eđitim durumuna, mesleđe, gűrev alınan birime ve gelire gűre farklılık gűsterdiđi belirlenmiŖtir.

Bulgulara göre sađlık personelinin dinçlik dűzeyinin cinsiyete, yaŖa, medeni duruma, mesleđe, gűrev alınan birime ve gelire gűre farklılık gűstermez iken eđitim durumuna gűre farklılık gűsterdiđi belirlenmiŖtir.

Bulgulara göre sađlık personelinin űzűmseme dűzeyinin cinsiyete gűre farklılık gűstermez iken yaŖa, medeni duruma, eđitim durumuna, mesleđe, gűrev alınan birime ve gelire gűre farklılık gűsterdiđi; sađlık personelinin yođunlaŖma dűzeyinin cinsiyete gűre farklılık gűstermez iken yaŖa, medeni duruma, eđitim durumuna, mesleđe, gűrev alınan birime ve gelire gűre farklılık gűsterdiđi belirlenmiŖtir. 25-29 yaŖ arasındaki bireylerin iŖi űzűmseme dűzeylerinin, 30-50 yaŖ arasındaki bireylere kıyasla; 25-29 yaŖ arasındaki ve 40-50 yaŖ arasındaki bireylerin iŖe yođunlaŖma dűzeylerinin, 30-39 yaŖ arasındaki bireylere kıyasla daha yűksek olduđu belirlenmiŖtir. Bekar bireylerin iŖe adanmiŖlık, iŖi űzűmseme ve iŖe yođunlaŖma dűzeylerinin, evli bireylere kıyasla daha yűksek olduđu belirlenmiŖtir. Lisans ve altı yıllık fakűlte mezunu bireylerin iŖe adanmiŖlık, iŖi űzűmseme ve iŖe yođunlaŖma dűzeylerinin, űn lisans mezunu bireylere kıyasla daha yűksek olduđu belirlenmiŖtir. Hekim ve hemŖirelerin iŖe adanmiŖlık ve iŖi űzűmseme dűzeylerinin, idari personel ve diđer sađlık personeline kıyasla daha yűksek olduđu belirlenmiŖtir. Hekim, hemŖire ve idari personelin iŖe yođunlaŖma dűzeylerinin, diđer sađlık personeline kıyasla daha yűksek olduđu; polikliniklerde gűrev alan bireylerin iŖe adanmiŖlık ve iŖi űzűmseme dűzeylerinin; polikliniklerde ve idari birimlerde gűrev alan bireylerin iŖe yođunlaŖma dűzeylerinin, diđer birimlerde çalıŖan personele kıyasla daha yűksek olduđu; aylık geliri 3000 TL ve űzeri olan bireylerin iŖe adanmiŖlık, iŖi űzűmseme ve iŖe yođunlaŖma dűzeylerinin, aylık geliri 2000-2999 TL olan bireylere kıyasla daha yűksek olduđu gűrűlműŖtir.

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

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

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

KAYNAKÇA

- Abdullah, M. C.: Leadership and Psycap: A Study Of The Relationship Between Positive Leadership Behaviors And Followers' Positive Psychological Capital, A Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy, Capella University, October 2009.
- Açıkgöz, B.: Zonguldak İl Merkezi 1. Basamak Sağlık Kuruluşlarında Örgüt Kültürü Tipinin İşe Bağlanma ve İş Stresi İlişkisi ile Sağlık Etkilerinin Değerlendirilmesi. Tıpta Uzmanlık Tezi. Zonguldak: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, 2009.
- Akkoyunlu, B.; Orhan, F. ve Umay, A.: “Bilgisayar Öğretmenliği Özyeterlilik Ölçeği Geliştirme Çalışması”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 9, 1-8, 2005.
- Aksoy, M. S.; M. Özdevecioğlu: “Organizasyonlarda İnsan Kaynaklarının Dışarıdan Hizmet Alımı Yolu ile Temininin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Performans Açısından Değerlendirilmesi”, 14.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Erzurum, 2006, s. 289-296.
- Alarcon, G.M.; Edwards, J.M.: “The Relationship of Engagement, Job Satisfaction and Turnover Intentions”, Stress and Health, 1-10, 2010.
- Alarcon, G.M.: The Development of The Wright Work Engagement Scale, Doktora Tezi, Wright State University, 2009.
- Arı, G. S.; Bal, E. Ç: Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 2008, 131-148.
- Avey, J. B.; T. S. Wernsing; F. Luthans: “Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevent Attitudes and Behaviors”, *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 2008a, p. 48-70.

- Bacanak, C.: The Effect Of Organizational Commitment And Workplace Friendships On Intention To Leave: A Comperative Study On Generation X And Y Employees. Thesis Submitted In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Master Of Business Administration In Institute Of Social Sciences. İstanbul: Yeditepe University, 2016.
- Bahar, E.: Tükenmişlik Sendromu, Otel İşletmelerinde Ön Büro Çalışanlarında Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın, 2006.
- Bakker, A.B.; E. Demerouti,: “Toward A Model of Work Engagement”, Career Development International, 13 (3), 209-223, 2008.
- Bakker, A.B.; Schaufeli, W.B. Leiter M.P.; Taris, T.W.: “Work Engagement: An Emerging Concept In Occupational Health Psychology”, Work & Stress, 22(3), 187-200, 2008.
- Bakker, A. B.; Schaufeli, W. B.: “Positive Organizational Behavior: Engaged Employees in Flourishing Organizations”. Journal of Organizational Behavior, 147-154, 2008.
- Bal, E. A.: “Bir Pozitif Psikoloji Kavramı Olarak İşe Gönülden Adanma (Work Engagement) ve İnsan Kaynakları Açısından Önemi”, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 2009, s. 546- 552.
- Bal, E.A., Self-efficacy, Contextual Factors and Well-Being: The Impact of Work Engagement, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, 2008.
- Bandura, A.: Self-Efficacy, Encyclopedia of Human Behavior, Ed. V.S. Ramachaudran, 4'nd Ed., pp. 71-81, 1994.
- Bandura, A.: Social Foundatitions of Thought and Action: A Social Cognitive Theory, Prentice Hall, N. Jersey 1986.
- Barutçugil, İ.: Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, KariyerYayıncılık, İstanbul, 2004.

- Berman, E. M.; West, J. P.; Richter Jr, M. N.: Workplace relations: Friendship patterns and consequences (according to managers). *Public Administration Review*, 62(2), 217-230. 2002.
- Bezuidenhout, A.; Cilliers, F.V.N.: "Burnout, Work Engagement and Sense of Coherence In Female Academics In Higher-Education Institutions In South Africa", *SA Journal of Industrial Psychology*, 36 (1), 1-10, 2010.
- Bilgin, N.: *Sosyal Psikolojiye Giriş*, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, İzmir, 2000.
- Bilgin, N.: *Sosyal Psikoloji Sözlüğü: Kavramlar, Yaklaşımlar*. Bağlam Yayınları. İstanbul, 2003.
- Bingöl, D.: *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayınları, 5. Baskı, 2003.
- Brass, D.J.; Burkhardt, M.E.: "Potential Power and Power Use: An Investigation of Structure and Behavior", *Academy of Management Journal*. 36(3), 1993, 441-470.
- Bridge, K.; Baxter, L. A.: Blended relationships: Friends as work associates. *Western Journal of Communication (includes Communication Reports)*, 56(3), 1992, 200-225.
- Burke, R.J.; M. Koyuncu, Jing W.; Fiksenbaum, L.: "Work Engagement Among Hotel Managers In Beijing, China: Potential Antecedents and Consequences", *Tourism Review*, 64(3), 2009, 4-18.
- Cameron, K. S.; D. Bright; A. Caza: "Exploring The Relationships Between Organizational Virtuousness and Performance", *American Behavioral Scientist*, 47, pp. 766–790, 2004.
- Cameron, K. S.; Spreitzer, G. M.: "Positive Organizational Scholarship Handbook: Introduction". New York: Oxford University Press, 2011.
- Chen, C.-Y.; Mao, H.-Y.; Hsieh, A.-T.: *Role Ambiguity, Employee Gender And Workplace Friendship*. Montana: Ammons Scientific, 2012.

- Coleman, D.: Emotional Intelligence, Bantam Books, New York, 1995.
- Collins, K.K.: Examining A Strengths-Based Approach To Employee Engagement and The Mediating Effects of Strengths Self-Efficacy, Doktora Tezi, Alliant International University, 2009.
- Crossman, A.; B. Abou-Zaki: Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff, Journal of Managerial Psychology, 18(4), 2003, pp. 368-376.
- Çınar, E.: Pozitif Psikolojik Sermaye'nin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2011.
- Çalışkan, S. C.; A. Erim: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri (POD) İle Yeni Araştırma Modelleri Kurma Arayışları: POD'nin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik Ve Sinizm Üzerindeki Etkileri, 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 2010.
- Dasgupta, P.: Work Engagement of Nurses in Private Hospitals: A Study of Its Antecedents and Mediators. Journal of Health Management, 2016, 555-568.
- Dickie, C.: Exploring Workplace Friendships in Business: Cultural Variations of Employee Behaviour. Research and Practice in Human Resource Management, 2009, 128-137.
- Erdoğan İ.: İşletmelerde Davranış, İşletme Fakültesi, İstanbul, 1991.
- Erdoğan, İ.: İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü, İstanbul, 1996.
- Eren, E.: Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2001.
- Erim, F.N.A.: Individual Response To Organizational Change: Creating Facade of Conformity Its Antecedants and Effects On Participating In Decision Making, Work Engagement, Job Involvement and Intent To Quit, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, 2009.

- Frank, J. E.: "The Role of Hope in Psychotherapy", *International Journal of Psychiatry*, 95, 2005, pp. 383-395.
- Freedman, J. L.; Sears, D. O.; Carlsmith, J. M.: *Sosyal Psikoloji*. İmge Yayıncılık, Ankara, 2003.
- Freudenberger, H.J.: "Staff Burn-Out", *Journal of Social Issues*, 30 (1), 1974, pp. 159-165.
- Friday, S. S.; E. Friday: "Racioethnic Perceptions of Job Characteristics and Job Satisfaction", *Journal of Management Development*, Vol: 22 (5), 2003, pp. 426-442.
- Gökçe, R.: *Birinci Sınıf Tatil Köyünde Performans Değerlemenin Çalışanların İş Doyumuna Etkisi Üzerine Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, 2005.
- Güler, B. K.: *Pozitif Psikoloji Bakış Açısından Çalışma Mutluluğu*. Tarık Solmuş (Ed.), *İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar içinde*, Epsilon Yayınları, İstanbul, 2008.
- Güler, B. K.: *Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi*. Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Senay Yürür (Ed.) *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar*, Umuttepe Yayınları, 1. Baskı, Kocaeli, 2009, 119-146.
- Gürbüz, S.; Şahin, F.: *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Felsefe -Yöntem - Analiz*. Seçkin Yayıncılık/ Sosyal Bilimler. Birinci Baskı. Ankara, 2014.
- Helm, B.: *Friendship*, *The Stanford Encyclopaedia of Philosophy*, 2013.
- Herman, H. M.; Dasborough, M. T.; Ashkanasy, N. M.: *A Multi-Level Analysis Of Team Climate and İnterpersonal Exchange Relationships at Work*. *The Leadership Quarterly*, 19(2), 2008, 195-211.

- Hodges, T. D.: An Experimental Study of the Impact of Psychological Capital on Performance, Engagement, and the Contagion Effect, A Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy, University of Nebraska, April, 2010.
- Ingram, P.; Zou, X.: Business friendships. *Research in Organizational Behaviour*, 2008, 167-184.
- Izgar, H.: Çalışanlarda Stres ve Tükenmişlik, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Eğitim Kitabevi, Konya, 2003.
- İmamoğlu, S. Z.; H. Keskin; S. Erat: Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 11(1), 2004, s.167-176.
- İnce, M.; Gül, H.: Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Konya: Çizgi Kitabevi. 2005.
- Jackson, S. E.; R. L. Schwab; R. S. Schuler: "Toward An Understanding of The Burnout Phenomenon", *Journal of Applied Psychology*, November, 71(4), 1986, pp. 630-640.
- Jehn, K.A.; Shah, P.P.: Interpersonal Relationships and Task Performance: An Examination of Mediating Processes in Friendship and Acquaintance Groups, *Journal of Personality and Social Psychology*. 72 (4), 1997, 775-790.
- Judge , T. A.; C. L. Jackson; J. C. Shaw; B. A. Scott; B. L. Rich: Self-efficacy and Work-related Performance: The Integral Role of Individual Differences, *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 2007, pp. 107-127.
- Kahn, W.: Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 1990, 692-724.
- Karagöz, Y.: SPSS ve AMOS 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler. Ankara: Nobel, 2016.
- Karasar, N.: Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel Yayınları, 2016.

- Kaya, M.; Üner, S.; Karanfil, E.; Uluyol, R.; Yüksel, F.; Yüksel, M.: Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik Durumları. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 2007, 357-363.
- Keleş, H.N.: Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri*, 3(2), 2011, 343-350.
- Keser, A.; Yılmaz, G.: İşe Bağlanma (Engagement), Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, 2009.
- Keser, S.: İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik Ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2013.
- Kmiec, J.J.: A Study Of The Effectiveness Of A Pilot Training Program In An Organizational Setting: An Intervention For Work Engagement, Doktora Tezi, The University of Southern Mississippi, 2010.
- Koyuncu, M.; Burke, R.J.; Fiksenbaum, L.: Work Engagement Among Women Managers and Professionals In A Turkish Bank Potential Antecedents And Consequences, *Equal Opportunities International*, 25(4), 2006, 299-310.
- Krackhardt, D.; Porter, L.W.: When friends leave: A Structural Analysis of the Relationship Between Turnover and Stayers' Attitudes. *Administrative Science Quarterly*, 1985, 242-261.
- Kram, K.; Isabella, L.: Mentoring Alternatives: The Role of Peer Relationships in Career Development, *Academy of Management Journal*. 28(1), 1985, 110-132.
- Kular, S.; M. Gatenby; C. Rees; E. Soane; K. Truss: "Employee Engagement: A Literature Review", Kingston University Working Paper Series, No 19, 2008, pp. 1-28.
- Lam, S.S.K.: Quality Management and Job Satisfaction: An Empirical Study. *International Journal of Quality and Reliability Management*: 12(4), 1995, pp.72-78.

- Lee, H. E.: Exploration of the relationship between friendship at work and job satisfaction: An application of balance theory. Master Thesis. Michigan State University 2005.
- Luthans, F.: Positive Organizational Behaviour: Developing and Managing Psychological Strengths. The Academy of Management Executive, 2002, 54-77.
- Luthans F.; B. J. Avolio; J. B. Avey; S. M. Norman: Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction, Personnel Psychology (60), 2007a, pp. 541-572.
- Luthans, F.; Youseff, C. M.; Avolio, B. J.: Psychological capital: Developing the human competitive edge. New York: Oxford University Press. 2007b
- Luthans, F.: Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths, Academy of Management Executive, Vol: 16 (1), 2002a, pp. 57-72.
- Luthans, F.: The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior, Journal of Organizational Behavior, 23, 2002b, pp. 695-706.
- Luthans, F.; S.M. Norman; B.J. Avolio; J.B. Avey: The Mediating Role of Psychological Capital in The Supportive Organizational Climate-employee Performance Relationship, Journal of Organizational Behavior, 29, 2008, pp. 219-238.
- Macey, W. H.; Schneider, B.: The Meaning of Employee Engagement. Industrial and Organizational Psychology, 2008, 3-30.
- Mao, H.-Y.; Chen, C.-Y.; Hsieh, T.H.: The Relationship Between Bureaucracy And Workplace Friendship. Social Behavior And Personality, 2009, 255-266.
- Maslach, C.: Job Burnout: New Directions in Research and Intervention, Current Directions in Psychological Science, Vol: 12 (5), 2003, pp. 189-192.
- McGrath, C.; Krackhardt, D.: Network Conditions for Organizational Change, Journal of Applied Behavioral Science. 39(3), 2003, 324-336.

- Mendelson, M. J.; Aboud, F.E.: Measuring Friendship Quality in Late Adolescents and Young Adults: McGill Friendship Questionnaires. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 1999, 130-132.
- Met, Ö. L.: Pozitif Psikolojinin Örgütsel Davranışın Gelişmesi Üzerinde Etkileri ve 'Psikolojik Sermaye' Kavramı, 18. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 2010, ss. 889- 895.
- Morrison, R.: Informal Relationship in the Workplace; Association with Job Satisfaction, Organisational Commitment and Turnover Intentions. Auckland, New Zealand. *New Zealand Journal of Psychology*, 3 (33), 2004.
- Morrison, R.L.; Nolan, T.: Too Much of A Good Thing? Difficulties With Workplace Friendships”, *University of Auckland Business Review*. Spring, 2007, pp. 33-41.
- Morrison, R.L.: Are Women Tending and Befriending in the Workplace? Gender Differences in the Relationship between Workplace Friendships and Organizational Outcomes, *Sex Roles*. 60(1-2), 2008, 1-13.
- Morrow, P. J.: Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment. *Academy of Management Review*, 8, 1983, pp. 486-500.
- Nielsen, I.K.; Jex, S.M.; Adams, G.A.: Development and Validation of Scores On A Two-Dimensional Workplace Friendship Scale, *Educational and Psychological Measurement*, No:60, 2000, pp. 628-643.
- Özkalp, E.: Örgütsel Davranış. Eskişehir, 2003.
- Özkalp, E.: Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 2009, ss. 491-498.
- Özkalp, E.: Örgütsel Davranışa Giriş ve Yöntem (Editör: Ayşe Çiğdem Kirel ve Ozan Ağlargöz) Örgütsel Davranış. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi. Web-Ofset. 2013, 2-27.

- Pierce, C. A.; Byrne, D.; Aguinis, H.: Attraction in Organizations: A Model of Workplace Romance, *Journal Organizational Behavior*. 17(1), 1996, 5-32.
- Rawlins, W. K.: *Friendship Matters: Communication, Dialectics, and the Life Course*. New York: Aldine DeGruyter, 1992.
- Rich, B.L.: *Job Engagement: Construct Validation and Relationships With Job Satisfaction, Job Involvement, and Intrinsic Motivation*, Doktora Tezi, University Of Florida, 2006.
- Roberts, D.R.; Davenport T.O.: Job Engagement: Why It's Important And How To Improve It, *Employment Relations Today*, Autumn, 2002, pp. 21-29.
- Roberts, L. M.; G. Spreitzer; J. Dutton; R. Quinn; E. Heaphy; B. Barker: How to Play to Your Strengths, *Harvard Business Review*, 83, 2005, pp. 74-80.
- Rothbard, N.P.; Patil, S.V.: Being There: Work Engagement and Positive Organizational Scholarship. In K.S. Cameron & G.M. Spreitzer (eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 56-69). Oxford, UK: Oxford University Press. 2011.
- Savery, L.K.: The Congruence Between The Importance of Job Satisfaction and The Perceived Level of Achievement, *Journal of Management Development*, Vol: 15 (6), 1996, pp.18-27.
- Schaufeli, W.; Bakker, A.B.: Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale. Unpublished manuscript, Utrecht University, the Netherlands, 2003.
- Schaufeli, W.; Salanova, M.; Gonzalez-Roma, V.; Bakker, A.: The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 2002, 71-92.
- Seligman, M.E.P.: Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy. In C. R. Snyder (Ed.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 1-9), Oxford University Press, USA, 2002.

- Seligman, M.E.P.: Positive Social Science, APA Monitor, April, 2. 1998.
- Shahid, N.B.: An Extension and Evolution of Job Characteristics, Organizational Commitment and Job Satisfaction in an Expatriate, Quest Worker, Sales Setting, Journal of Personal Selling and Sales Management, 22, Sigma Epsilon, 2002.
- Shirom, A.: Feeling Energetic At Work: On Vigor's Antecedents, Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research, Psychology Press, New York, 2010.
- Simpson, M.R.: Predictors of Work Engagement Among Medical-Surgical Registered Nurses, Western Journal of Nursing Research, 31(1), 2009, 44-65.
- Sias, P. M.; Cahill, D.: From Co-Workers to Friends: The Development to Peer Friendships in the Workplace. Western Journal of Communication, 62, 1998, 273–299.
- Sias, P.M.; Gallagher, E.B.; Kopaneva, I.; Pedersen, H.: Maintaining Workplace Friendships: Perceived Politeness and Predictors of Maintenance Tactic Choice, Communication Research. 39(2), 2012, 268.
- Sias, P.M.: Organizing Relationships: Traditional and Emerging Perspectives on Workplace Relationships. SAGE Publications, Inc, USA, 2009.
- Snyder, C. R.; L. Urwing; R. J. Anderson: Hope and Health: Measuring the Will and the Ways, In C. R. Snyder ve D. R. Forsyth (Ed). Handbook of Social and Clinical Psychology, Pergamon, New York 1991.
- Song, S. H.: Workplace friendship and employees' productivity: LMX theory and the case of the Seoul city government. International Review of Public Administration, 2006, 47-58.
- Spreitzer, G. M.; S. Sonenshein: Positive Deviance and Extraordinary Organizing. In K.Cameron, J. Dutton and R. Quinn (Ed.). Positive Organizational Scholarship (pp. 207- 224), Berrett-Koehler, San Francisco, 2003.

Sürgevil, O.; G. Budak: Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeyini Etkileyen Çalışma Yaşamı Alanlarının ve Demografik Değişkenlerinin Analizi, 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Atatürk Üniversitesi, İ. İ. B. F., Erzurum, Mayıs, 2006, ss. 231-239.

Şengün, H.: Sağlıkta Pozitif Yönetim. Aankara: Nobel Yayıncılık, 2016.

Tengilimoğlu, D.; Yiğit, A.: Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 2005, 374-400.

Toıgonbaeva, D.; Eser, R.: Psikoloji ve İktisadın Birleşimi Olarak, Davranışsal İktisat. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2011. 6(1), 287-321.

Torun, A.: Stres ve Tükenmişlik, Suna Tevrüz (Ed.), Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, (s. 43-53). Türk Psikologlar Derneği ve Kalite Derneği Ortak Yayını, 2. Baskı, İstanbul 1997.

Tösten, R.: Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi, (Doktora Tezi), Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep, 2015.

Tütüncü, Ö.: Seyahat Acentalarında İş Tanımlama Ölçeği Kapsamında İş Doyumunun Ölçülmesi: İzmir İli Uygulaması, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 13 (2), 2002, s.129-138.

Tütüncü, Ö.; O. Çiçek: İş Doyumunun Ölçülmesi: İzmir İl Sınırlarında Faaliyet Gösteren Seyahat Acentaları Üzerine Bir İnceleme, *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 11, 2000, s.124-126.

Ünlü, S.: Psikoloji Bilimi. (Editör: Ayhan Hakan), Psikoloji. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını: 2001, 1-22.

Villotti, P.; Balducci, C.; Zaniboni, S.; Corbiere, M.; Fraccaroli, F.: An Analysis Of Work Engagement Among Workers With Mental Disorders Recently Integrated To Work. *Journal Of Career Assessment*, 19. 2013.

Wright, P.H.: Toward a Theory of Friendship Based on a Conception of Self. Human Communication Research, 1978, 196-207.

Yavan, Ö.: Örgütsel Vatandaşlık Düzleminde Tükenmişlik. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2016, (25), 276-295.

Yıluzar, H.: Kişi-Örgüt Uyumu İle İşe Adanmışlık Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2016.

Zangwill, O.L.: Modern Psikolojinin Gelişimi. (Çeviren: Yılmaz Özakpınar). Konya: Selçuk Üniversitesi, 1990.

EKLER

EK 1 GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

Değerli Katılımcı;

Sağlık çalışanlarında işyeri arkadaşlığı ve işe adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla bir çalışma yürütmekteyiz. Bu araştırma için Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan ve çalışmakta olduğunuz kurumdan gerekli izinler alınmıştır. Yürütülecek olan bu çalışmaya katılımınız araştırmanın başarısı için önemlidir. Sizi bu araştırmaya “katılımcı” olarak davet etmekteyiz. Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayalıdır. Kararınızdan önce araştırma hakkında sizi bilgilendirmek istiyoruz. Bu bilgileri okuyup anladıktan sonra araştırmaya katılmak isterseniz formu imzalayınız.

Çalışmada sağlık çalışanlarının işyeri arkadaşlığı davranışlarını ölçmek için Nielsen ve arkadaşları (2000) tarafından oluşturulan 12 soruluk “İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği” kullanılacaktır. Çalışanların işe adanmışlık düzeylerini ölçmek için ise; Schaufeli ve Bakker (2003) tarafından geliştirilen 17 soruluk “Utrecht İşe Adanma Ölçeği” kullanılacaktır.

Araştırmadan elde edilecek sonuçlar yalnızca eğitim ve bilimsel amaçlarla kullanılacak, kullanım sırasında size ait tüm kimlik bilgileriniz gizli tutulacaktır ve araştırma yayımlansa bile kimlik bilgileriniz verilmeyecektir. Çalışmaya katılımınızdan dolayı size bir ücret ödenmeyecek ve bu katılımınız karşılığında sizden herhangi bir ücret de talep edilmeyecektir. Çalışmaya katılmak ya da katılmamak/katıldıktan sonra herhangi bir aşamada vazgeçmek konusundaki karar tamamen size aittir. **Araştırma esnasında veya araştırma bittikten sonra, araştırma hakkında ek bilgiler almak, çalışma ile ilgili herhangi bir sorun ya da diğer rahatsızlıklarınız için 0312 297 63 56/57/58 numaralı telefondan sorumlu araştırmacı (danışman) Doç. Dr. Gülsün Eriğüç ve yardımcı araştırmacı Arş. Gör. Furkan Şahinbaş ile iletişim kurabilirsiniz.**

Yukarıda yer alan ve araştırmaya başlanmadan önce gönüllüye verilmesi gereken bilgileri gösteren metni okudum ve sözlü olarak dinledim. Aklıma gelen tüm soruları araştırmacıya sordum, yazılı ve sözlü olarak bana yapılan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anlamış bulunmaktayım. Çalışmaya katılmayı isteyip istemediğime karar vermem için bana yeterli zaman tanındı. Bu koşullar altında, bana ait bilgilerin gözden geçirilmesi, transfer edilmesi ve işlenmesi konusunda araştırma yürütücüsüne yetki veriyor ve söz konusu araştırmaya ilişkin bana yapılan katılım davetini hiçbir zorlama ve baskı olmaksızın büyük bir gönüllülük içerisinde kabul ediyorum.

İmzalı bu form kâğıdının bir kopyası bana verilecektir.

Katılımcı

Adı, soyadı:

Tel:

Adres:

İmza :

Araştırmacı

Adı soyadı, unvanı:

Tel:

Adres:

İmza:



EK 2 KİŞİSEL VE DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Yaşınız : Lütfen yazınız.
2. Cinsiyetiniz:
 - a) Kadın
 - b) Erkek
3. Eğitim Durumunuz (Lütfen en son bitirdiğiniz tek bir eğitim dalını işaretleyiniz):
 - a) İlköğretim
 - b) Lise
 - c) İki Yıllık Yüksekokul (Ön Lisans)
 - d) Dört Yıllık Yüksekokul/Fakülte
 - e) Altı Yıllık Fakülte
 - f) Tıpta Uzmanlık
 - g) Yüksek lisans ya da doktora
4. Hastanedeki göreviniz:
 - a) Uzman Hekim
 - b) Asistan Hekim
 - c) Hemşire
 - d) Diğer Sağlık Personeli.....(Lütfen Belirtiniz)
 - e) İdari Personel.....(Lütfen Belirtiniz)
5. Çalıştığınız Birim:
 - a) Acil Servis
 - b) Yoğun Bakım
 - c) Ameliyathane
 - d) Servis
 - e) Poliklinik
 - f) Laboratuvar
 - g) İdari Birimler
 - h) Diğer.....
6. Medeni Durumunuz:
 - a) Evli
 - b) Bekâr
7. Sağlık sektöründe toplam çalışma süreniz (yıl olarak).....(Lütfen Belirtiniz)
8. Aylık Geliriniz:
 - a) 1000-1999
 - b) 2000-2999
 - c) 3000-3999
 - d) 4000-4999
 - e) 5000 ve üzeri
9. İdari göreviniz var mıdır?
 - a) Evet
 - b) Hayır
10. İdari göreviniz var ise lütfen görevinizi açıklayınız.

EK 3 ÖLÇEKLERİN ORJİNAL HALİ

WORKPLACE FRIENDSHIP SCALE

	Strongly Disagree	Disagree	Neutral	Agree	Strongly Agree
1. I have the opportunity to get to know my coworkers.	1	2	3	4	5
2. I am able to work with my coworkers to collectively solve problems.	1	2	3	4	5
3. In my organization, I have the chance to talk informally and visit with others.	1	2	3	4	5
4. Communication among employees is encouraged by my organization.	1	2	3	4	5
5. I have the opportunity to develop close friendships at my workplace.	1	2	3	4	5
6. Informal talk is tolerated by my organization as long as the work is completed.	1	2	3	4	5
7. I have formed strong friendships at work.	1	2	3	4	5
8. I socialize with coworkers outside of the workplace.	1	2	3	4	5
9. I can confide in people at work.	1	2	3	4	5
10. I feel I can trust many coworkers a great deal.	1	2	3	4	5
11. Being able to see my coworkers is one reason why I look forward to my job.	1	2	3	4	5
12. I do not feel that anyone I work with is a true friend.	1	2	3	4	5

WORK ENGAGEMENT SCALE

	Never	Almost Never	Rarely	Sometimes	Often	Very Often	Always
1. At my work I feel like bursting with energy.	1	2	3	4	5	6	7
2. At my job I feel strong and vigorous.	1	2	3	4	5	6	7
3. When I get up in the morning, I feel like going to work.	1	2	3	4	5	6	7
4. I can continue to work for long periods of time.	1	2	3	4	5	6	7
5. At my job, I am mentally resilient.	1	2	3	4	5	6	7
6. At my job, I always persevere, even when things do not go well.	1	2	3	4	5	6	7
7. I find the work that I do meaningful and purposeful.	1	2	3	4	5	6	7
8. I am enthusiastic about my job.	1	2	3	4	5	6	7
9. My job inspires me.	1	2	3	4	5	6	7
10. I am proud of the work that I do.	1	2	3	4	5	6	7
11. My job is challenging enough.	1	2	3	4	5	6	7
12. Time flies when I am at work.	1	2	3	4	5	6	7
13. When I work, I forget everything else around me.	1	2	3	4	5	6	7
14. I feel happy when I work intensively.	1	2	3	4	5	6	7
15. I am immersed in my work.	1	2	3	4	5	6	7
16. I get carried away when I work.	1	2	3	4	5	6	7
17. It is difficult to detach myself from my job.	1	2	3	4	5	6	7

EK 4 ÖLÇEKLERİN TÜRKÇE'YE UYARLANMIŞ HALİ

İŞYERİ ARKADAŞLIĞI ÖLÇEĞİ

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İş arkadaşlarımı tanımak için fırsatım var.	1	2	3	4	5
2. Toplu olarak sorunları çözmek için iş arkadaşlarımla birlikte çalışabilirim.	1	2	3	4	5
3. Kurumumda, gayri resmi olarak konuşma ve başkalarıyla görüşme şansım var.	1	2	3	4	5
4. Çalışanlar arasındaki iletişim organizasyon tarafından teşvik edilmektedir.	1	2	3	4	5
5. İş yerimde yakın arkadaşlıklar kurma fırsatım var.	1	2	3	4	5
6. Gayri resmi konuşma, iş tamamlandığı sürece kuruluşum tarafından hoş görülür.	1	2	3	4	5
7. İşyerinde güçlü arkadaşlıklar kurdum.	1	2	3	4	5
8. İşyeri dışında da iş arkadaşlarımla sosyalleşiyorum.	1	2	3	4	5
9. İş yerindeki insanlara güvenebilirim.	1	2	3	4	5
10. Pek çok iş arkadaşıma çok fazla güvenebileceğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
11. İş arkadaşlarımı göreceğim diye işe gitmeyi istekle bekliyorum.	1	2	3	4	5
12. Çalıştığım herhangi birinin gerçek bir arkadaş olduğuna inanmıyorum.	1	2	3	4	5

İŞE ADANMIŞLIK ÖLÇEĞİ

	Asla	Hemen Hemen Hiç	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Çok Sık	Her Zaman
1.Çalışmalarımnda çok enerjik hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7
2. Mesleğimde güçlü ve kuvvetli hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7
3.Sabah kalktığımda işime gitmek ister gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7
4.Uzun süre çalışmaya devam edebilirim.	1	2	3	4	5	6	7
5.Mesleğimde, zihinsel açıdan dirençliyim.	1	2	3	4	5	6	7
6.İşimde, işler iyi gitmediğinde bile, her zaman tahammül ederim.	1	2	3	4	5	6	7
7.Yaptığım işi anlamlı ve maksatlı buluyorum.	1	2	3	4	5	6	7
8.Mesleğim hakkında çok hevesliyim.	1	2	3	4	5	6	7
9.Mesleğim bana ilham verir.	1	2	3	4	5	6	7
10.Yaptığım işten gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5	6	7
11.Mesleğim yeterince zorlayıcı.	1	2	3	4	5	6	7
12.Zaman, işyerindeyken uçar.	1	2	3	4	5	6	7
13.Çalıştığım zaman çevremdeki her şeyi unutuyorum.	1	2	3	4	5	6	7
14.Yoğun çalışırken mutlu hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7
15.Çalışmalarıma dalmış durumdayım.	1	2	3	4	5	6	7
16.Çalışırken kendimi kaptırıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
17.Kendimi işimden alamıyorum.	1	2	3	4	5	6	7

EK 5 YAZAR İZİNLERİ (E-POSTA DÖKÜMLERİ)

About Utrecht Work Engagement Scale



Schaufeli, W.B. (Wilmar) <w.schaufeli@uu.nl>
Bugün, 12:23
Siz

Yanıtla

See my website.

With kind regards,
Wilmar Schaufeli

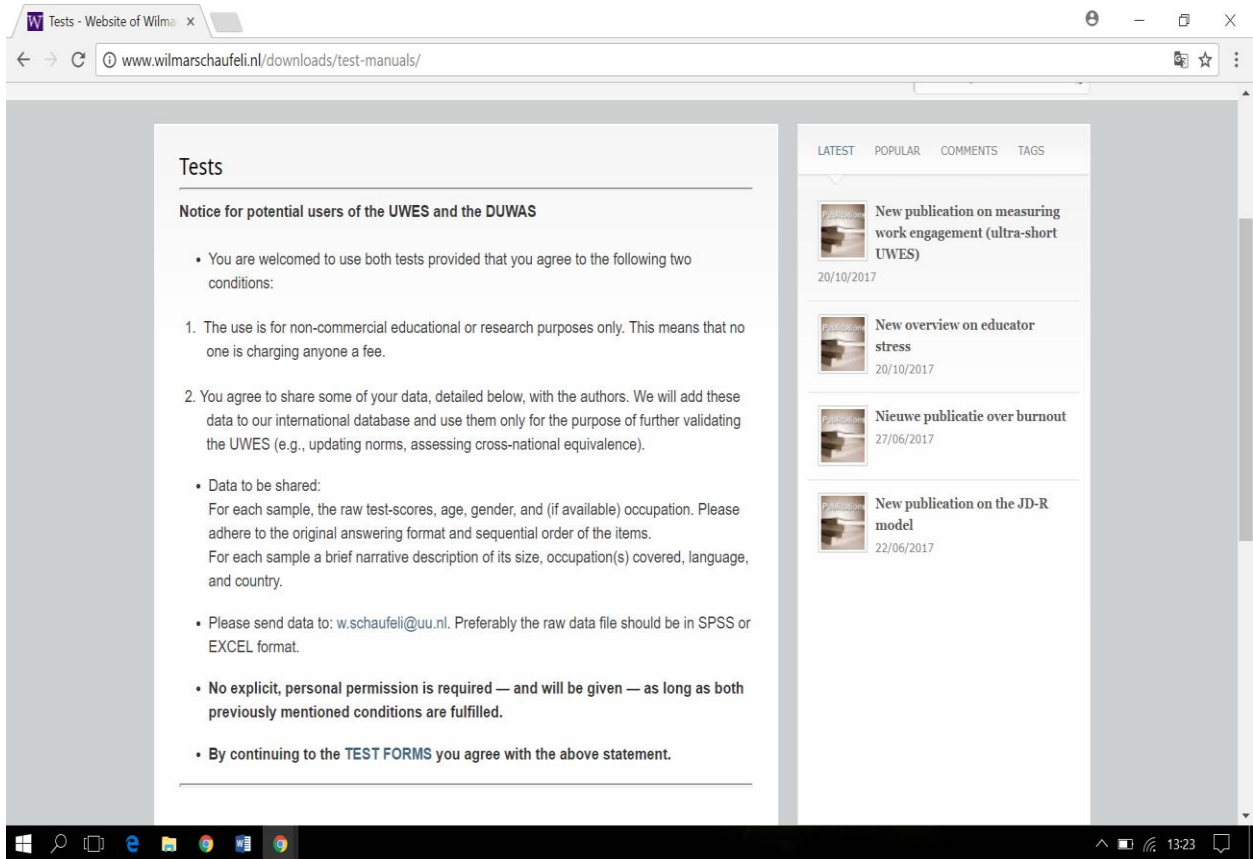
Wilmar B. Schaufeli, PhD | Full Professor of Work and Organizational Psychology | *Social, Health & Organizational Psychology* | Utrecht University | P.O. Box 80.140, 3508 TC Utrecht, The Netherlands | Phone: [31.6514.75784](tel:31651475784) | Site: www.wilmarschaufeli.nl | [citations](#)

Op 3 nov. 2017, om 10:02 heeft Furkan Şahinbaş <furkan.sahinbas@hotmail.com> het volgende geschreven:

Dear Schaufeli,

Hope this e mail finds you well,
I would like to thank you for preparing important questionnaire title "Utrecht Work Engagement Scale". And I would like to take your kind permission to use this tool in my dissertation.
Please for your kind approval.
Regards

Yazarın cevabı üzerine söz konusu site ziyaret edilmiştir. Sitede yazar tarafından “Utrecht Work Engagement Scale (UWES)” ölçeğinin kullanılmasına ilişkin şartlar belirtilmiş ve gerekli izin verilmiştir. Veriler toplandıktan sonra yazarın talepleri yerine getirilecektir, toplanan veriler yazarla paylaşılacaktır. Sitenin ekran görüntüsü aşağıda yer almaktadır.



Tests - Website of Wilmar Schaufeli

www.wilmarschaufeli.nl/downloads/test-manuals/

Tests





Notice for potential users of the UWES and the DUWAS

- You are welcomed to use both tests provided that you agree to the following two conditions:
 - The use is for non-commercial educational or research purposes only. This means that no one is charging anyone a fee.
 - You agree to share some of your data, detailed below, with the authors. We will add these data to our international database and use them only for the purpose of further validating the UWES (e.g., updating norms, assessing cross-national equivalence).
 - Data to be shared:

For each sample, the raw test-scores, age, gender, and (if available) occupation. Please adhere to the original answering format and sequential order of the items.

For each sample a brief narrative description of its size, occupation(s) covered, language, and country.
 - Please send data to: w.schaufeli@uu.nl. Preferably the raw data file should be in SPSS or EXCEL format.
 - No explicit, personal permission is required — and will be given — as long as both previously mentioned conditions are fulfilled.**
 - By continuing to the TEST FORMS you agree with the above statement.**

LATEST POPULAR COMMENTS TAGS

-  **New publication on measuring work engagement (ultra-short UWES)**
20/10/2017
-  **New overview on educator stress**
20/10/2017
-  **Nieuwe publicatie over burnout**
27/06/2017
-  **New publication on the JD-R model**
22/06/2017

Windows taskbar: 13:23

EK 6 ETİK KURUL İZİNİ



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Sayı : 35853172/ 431-4228

18 Aralık 2017

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

Fakülteniz Sağlık Yöntemi Bölümü öğretim üyelerinden **Doç. Dr. Gülsün ERİĞÜÇ** sorumluluğunda yüksek lisans öğrencisi **Arş. Gör. Furkan ŞAHİNBAŞ** tarafından yürütülen **“Pozitif Örgütsel Davranış Yaklaşımı Işığında İşyeri Arkadaşlığının İşe Adanma Üzerine Etkisi: Bir Sağlık Kuruluşu İncelemesi”** başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **05 Aralık 2017** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Rahime M. Nohutcu

Prof. Dr. Rahime M. NOHUTCU
Rektör a.
Rektör Yardımcısı



Görevi	Görevi	Paraf
	12.11.2017	ST
	12.11.2017	
	12.11.2017	
	15.12.2017	
	15.12.2017	

Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara
Telefon: 0 (312) 305 3001 - 3002 • Faks: 0 (312) 311 9992
E-posta: yazimd@hacettepe.edu.tr • www.hacettepe.edu.tr

Ayrıntılı Bilgi için:
Yazı İşleri Müdürlüğü
0 (312) 305 1008

EK 7 TEZ ORJİNALLİK RAPORU

 <p>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU</p>
<p>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA</p> <p style="text-align: right;">Tarih: 29/06/2018</p> <p>Tez Başlığı: POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ YAKLAŞIMIYLA İŞYERİ ARKADAŞLIĞI VE İŞE ADANMA İLİŞKİSİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA</p> <p>Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 94 sayfalık kısmına ilişkin, 28/06/2018 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezin benzerlik oranı % 7'dir.</p> <p>Uygulanan filtrelemeler:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- <input checked="" type="checkbox"/> Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç 2- <input checked="" type="checkbox"/> Kaynakça hariç 3- <input type="checkbox"/> Alıntılar hariç 4- <input checked="" type="checkbox"/> Alıntılar dâhil 5- <input checked="" type="checkbox"/> 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç <p>Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.</p> <p style="text-align: right;">29.06.2018  Tarih ve İmza</p> <p>Gereğini saygılarımla arz ederim.</p> <p>Adı Soyadı: Furkan Şahinbaş Öğrenci No: N16123592 Anabilim Dalı: Sağlık Yönetimi Programı: Sağlık Yönetimi</p>
<p><u>DANIŞMAN ONAYI</u></p> <p>UYGUNDUR.</p> <p style="text-align: center;">Prof. Dr. Gülsün Eriğüç</p> <p style="text-align: center;">(Unvan, Ad Soyad, İmza)</p> 



**HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
MASTER'S THESIS ORIGINALITY REPORT**

**HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
HEALTH ADMINISTRATION DEPARTMENT**

Date: 29/06/2018

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

According to the originality report obtained by myself/my thesis advisor by using the Turnitin plagiarism detection software and by applying the filtering options checked below on 28/06/2018 for the total of 94 pages including the a) Title Page, b) Introduction, c) Main Chapters, and d) Conclusion sections of my thesis entitled as above, the similarity index of my thesis is 7 %.

Filtering options applied:

1. Approval and Declaration sections excluded
2. Bibliography/Works Cited excluded
3. Quotes excluded
4. Quotes included
5. Match size up to 5 words excluded

I declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Social Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

29.06.2018

Furkan Şahinbaş
Date and Signature

Name Surname: Furkan Şahinbaş

Student No: N16123592

Department: Health Administration

Program: Health Administration

ADVISOR APPROVAL

APPROVED.

Prof. Gülşan Erişoğlu
(Title, Name Surname, Signature)

[Signature]

Yüksek Lisans Tez

ORIJINALLIK RAPORU

%7

BENZERLIK ENDEKSI

%4

İNTERNET
KAYNAKLARI

%3

YAYINLAR

%4

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	Submitted to Istanbul Gelisim University Öğrenci Ödevi	<%1
2	Submitted to Marmara University Öğrenci Ödevi	<%1
3	Submitted to Canakkale Onsekiz Mart University Öğrenci Ödevi	<%1
4	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Öğrenci Ödevi	<%1
5	sablon.sdu.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
6	Submitted to Istanbul Medipol Üniversitesi Öğrenci Ödevi	<%1
7	www.dieweltdertuerken.org İnternet Kaynağı	<%1
8	ebad-jesr.com İnternet Kaynağı	<%1