

<http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v3i3.115>

## SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İŞE CEZBOLMA DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

Özlem ÖZER<sup>1</sup>  
Meltem SAYGILI<sup>2</sup>  
Özgür UĞURLUOĞLU<sup>3</sup>

Başvuru Tarihi: 04.10.2015  
Kabul Tarihi: 10.11.2015

### ÖZ

*Bu çalışmanın amacı sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeylerini belirlemek ve çalışanlara ilişkin bireysel ve demografik özelliklerin işe cezbolma düzeyi üzerinde etkili olup olmadığını ortaya koymaktır. Çalışmanın evrenini, Aydın Atatürk Devlet Hastanesi'nde çalışan tüm personel oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçilmemiş, bütün evrene ulaşılmaya çalışılmış ve toplam 414 adet kullanılabilir anket elde edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde, araştırmaya katılan çalışanların işe cezbolma düzeylerinin eğitim durumları, mesleki statüleri ve cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği ancak toplam çalışma süreleri, yaşları ve medeni durumlarının çalışanların işe cezbolma düzeyleri açısından bir farklılık yaratmadığı saptanmıştır.*

**Anahtar kelimeler:** İşe cezbolma, hastane, sağlık sektörü

Jel Kodu: M12, I11

## A STUDY ON THE DETERMINATION OF WORK ENGAGEMENT LEVELS OF HEALTH EMPLOYEES

### Abstract

*The aim of this study is to determine work engagement levels of health employees and to reveal whether the individual and demographic features of the employees have an effect on the level of work engagement or not. The population of study included all employees in Aydın Atatürk State Hospital. The sample is selected in the study, tried to reach the whole universe and a total of 414 usable responses were obtained. According to result of this study, there are statistically significant differences between employees' evaluations related to work engagement level by level of education, occupational status and gender whereas total work years, age and marital status do not create a difference in terms of work engagement levels of employees.*

**Key words:** Work engagement, hospital, health sector

Jel Code: M12, I11

<sup>1</sup> Arş. Gör., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sağlık Yüksekokulu, oozer@mehmetakif.edu.tr

<sup>2</sup> Arş. Gör., Kırıkkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, meltemsaygili@hotmail.com

<sup>3</sup> Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi, Sağlık İdaresi Bölümü, ougurlu@hacettepe.edu.tr

## 1. Giriş

İşe cezbolma son yıllarda araştırmacılar tarafından çalışılan popüler konulardan bir tanesidir. Ancak bu kavramın Türkçe’de nasıl ifade edilmesi gerektiği konusunda henüz fikir birliğine varılamamıştır. Bu yüzden de bu kavramın işle bütünleşme, işe angaje olma, işe adanma, işe tutkunluk ve işe kapılma gibi farklı şekillerde literatürde kullanıldığı görülmektedir (Esen, 2011; Ardiç ve Polatçı, 2009). Cezbolma genellikle çalışanın işte mükemmel performans sergilemesi ve verimliliğine inanması durumunu yansıtmaktadır (Naudé ve Rothmann, 2006). Bir başka tanıma göre işe cezbolma, kişinin işine kendisini ne kadar adadığı ya da kişinin işine ne kadar bağlı olduğunun ötesinde, işini yaparken kendisinin tüm özünü ne kadar orada olduğu, kendisini ne kadar işe kattığını ifade etmektedir (Doğan, 2002). Çalışanların işe cezbolması, örgütün ihtiyaçlarını karşılamak, inisiyatif almak, örgütün kültürünü ve değerlerini güçlendirmek ve desteklemek ve bir farklılık yaratacağına inanması için kendilerini işe vermelerini ifade eder (Sundaray, 2011:54). İşe cezbolma hem işe hem de kuruma kişisel ve profesyonel bir bağlılıktır ve kişinin seçtiği mesleği ile ilgili mutluluk veya heyecan gibi duygularının bir ölçüsüdür (Schaufeli vd., 2002).

İşe cezbolma, örgütsel psikolojiden gelen bir kavramdır (Hallberg, 2005) ve kısaca, çalışanın “ellerini, zihnini ve kalbini” koordineli bir şekilde kullanması ile ortaya çıkan bir motivasyon aracıdır (Müceldili ve Erdil, 2013). Kahn (1990) bireylerin fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak iş performanslarında kendilerini bizzat ifade ettikleri zaman cezbolacaklarını belirtmiştir (Kahn, 1990). Saks (2006) ise cezbolmanın belirli bir amaca, olaya, bireysel veya davranışsal duruma odaklı olmadığını ruhsal bir duruma bağlı olduğunu ifade etmiştir (Saks, 2006).

Schaufeli vd. (2002) işe cezbolmayı dinçlik, adanma ve kendini verme ile ifade edilen işle ilgili pozitif, tatmin edici bir ifade yapısı olarak tanımlamıştır (Schaufeli vd., 2002). *Dinçlik*; çalışırken enerjinin ve zihinsel direncin yüksek seviyede olması, çalışanın işine çaba gösterme gönüllülüğü ve zorluklar karşısında bile kararlılığını ifade etmektedir. *Adanma*; kişinin işiyle fazlasıyla ilgili olması ve önem, coşku ve mücadele duygusunu tatması anlamına gelmektedir. *Kendini verme (yoğunlaşma)*; kişinin işine tamamen konsantre olması ve mutlu olması bu sayede zamanın çabuk geçmesi ve işten kendini koparma güçlüğü çekmesi olarak ifade edilmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004a; Bakker ve Demerouti, 2008; Gonzalez-Roma vd., 2006). Burada bireyin işine enerji harcaması konusunda istekli olması söz konusudur. İşine adanma duygusu ise bireyin işine güçlü bir şekilde bağlı olması, işini ciddiye alması, coşku ile

işine sarılması ve işinden gurur duyması ile ifade edilir. Dinçlik boyutunda ise, işine yoğunlaşan birey çalışırken keyif alır ve mutlu bir şekilde işini yerine getirir (Schaufeli, ve Bakker, 2004b).

Maslach ve Leiter (1997), pozitif psikoloji yaklaşımının etkisiyle tükenmişliğin boyutlarını ele alarak cezbolmayı tükenmişliğin tersi olarak tanımlamış ve tükenmişliği işe cezbolmanın bir aşınması olarak ifade etmiştir. Buna göre işe cezbolma yorgunluk, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı olan tükenmişliğin üç boyutunun tersi olarak kabul edilen enerji, bağlılık ve etkililik ile karakterize edilmektedir (Coetzee and Villiers, 2010; Storm and Rothmann, 2003).

İşe cezbolmayı etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler de bulunmaktadır. Kişinin yaptığı işle ilgili yeterli bilgiye sahip olması, kendisini iyi tanması, ihtiyaçlarını belirlemesi, kişisel gelişimine önem vermesi, zamanını iyi yönetebilmesi, kendi kapasitesini bilmesi vb. bireysel faktörler arasında yer alırken; kişilerin işlerini yapmalarını ve gelişim sağlayabilmeleri için gerekli olanakların sağlanması, adil bir ödül sisteminin geliştirilmesi, iş yükü kontrolünün yapılması, takım çalışmalarının desteklenmesi, hizmet içi olanakların sağlanması vb. durumlar ise örgütsel faktörler arasında yer almaktadır (Çakıl, 2011: 37-38).

Blizzard (2002) cezbolmuş çalışanların örgüte psikolojik olarak bağlı olduklarını ve sadık olduklarını ifade etmiştir. Bu görüş aynı zamanda Jordaan ve Rothmann (2005) tarafından da onaylanmıştır. Örgütün rekabet avantajı üzerinde etkisi olması nedeniyle yüksek düzeyde işe cezbolma işverenlere fayda sağlamaktadır (Beukes ve Botha, 2013). Cezbolmuş çalışanların yaptıkları işten beklentilerinin ve ihtiyaçlarının daha yüksek olması muhtemel bir durumdur. Ayrıca cezbolmuş çalışanlar, işlerini aslında fiziksel ve psikolojik refahını pozitif yönde etkilediğini hissetme eğilimi göstermektedir (Agyemang ve Ofei, 2013:21).

İşe cezbolma örgüt içerisinde birey ve işin uyumunu gerektirmektedir. Bunun için de sürdürülebilir bir iş yükü, seçim yapma ve kontrol duygusu, uygun bir şekilde tanınma ve ödül sistemi, destekleyici bir çalışma ortamı, hak ve adalet ve anlamlı ve değerli bir iş gereklidir (Maslach vd., 2001:417). Modern örgütler çalışanlarının kendi mesleki gelişimleri ve yüksek kalitede performans standartlarına ulaşabilmeleri için sorumluluk almalarını, proaktif olmalarını ve girişimde bulunmalarını beklemektedir. Bu yüzden bu örgütler; işlerine kendilerini adayan, kendini enerjik hisseden çalışanlara ihtiyaç duymaktadır (Bakker ve Lieter, 2010).

## **2. Yöntem**

### **2.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi**

Uluslararası literatürde işe cezbolma konusuna ilişkin çalışma sayısı fazla olmasına rağmen, Türkiye’de bu alanda özellikle de sağlık sektöründe tüm sağlık çalışanları üzerine yapılan çalışma sayısı oldukça sınırlıdır. Bu sebeple literatüre katkı sağlayacağı düşünülen bu çalışmanın amacı sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeylerini belirlemek ve çalışanlara ilişkin bireysel ve demografik özelliklerin işe cezbolma düzeyi üzerinde etkili olup olmadığını ortaya koymaktır.

## **2.2.Evren ve Örneklem**

Çalışmanın evrenini, Aydın Atatürk Devlet Hastanesi’nde çalışan tüm hastane personeli (640 kişi) oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçilmemiş, bütün evrene ulaşılmaya çalışılmış ve araştırmada kullanılan veri toplama aracı araştırmaya katılmayı kabul eden tüm çalışanlara dağıtılmıştır. Veri toplama süreci Mart-Nisan 2015 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş ve toplam 414 adet kullanılabilir anket elde edilmiştir. Çalışmaya katılım oranı %64.69 olarak hesaplanmıştır.

## **2.3.Araştırmanın Hipotezleri**

Bu çalışmanın hipotezleri genel hatlarıyla şu şekildedir;

**H<sub>1</sub>:** Çalışanların işe cezbolma düzeyleri eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir.

**H<sub>2</sub>:** Çalışanların işe cezbolma düzeyleri yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir

**H<sub>3</sub>:**Çalışanların işe cezbolma düzeyleri mesleki statülerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir.

**H<sub>4</sub>:** Çalışanların işe cezbolma düzeyleri medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir.

**H<sub>5</sub>:** Çalışanların işe cezbolma düzeyleri toplam çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir.

**H<sub>6</sub>:** Çalışanların işe cezbolma düzeyleri cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir.

## **2.4.Veri Toplama Aracı**

Çalışanların işe cezbolma düzeylerini belirlemek için Schaufeli ve Bakker’in (2004b) 17 sorudan oluşan işe cezbolma ölçeği UWES (Utrecht Work Engagement Scale)

kullanılmıştır. Bu ölçekte kişilerin işe cezbolma düzeyleri dinçlik, adanma ve kendini verme olmak üzere 3 alt boyut ile ölçülmektedir. Dinçlik boyutunu ölçmek için 6 soru, adanma boyutunu ölçmek için 5 soru ve kendini verme boyutunu ölçmek için ise 6 soru bulunmaktadır. Bu soru formu Koyuncu (2006) tarafından Türkçeye çevrilmiş hali ile kullanılmıştır. Ölçekte her bir soru maddesinin cevap skalası “katılmam” ifadesinden “katılıyorum” ifadesine kadar uzanan 5’li Likert ölçeği şeklindedir.

İşe cezbolma ölçeğine uygulanan faktör analizi sonuçlarına göre, ölçeğin bu çalışmada Schaufeli ve Bakker (2004b)’in çalışmasından farklı olarak tek faktörlü bir yapı sergilediği görülmüştür. Yapılan analiz sonucunda tek faktörlü bu yapının toplam varyansın %66.19’unu açıkladığı görülmüş ve ölçek analizlere tek faktörlü olarak dâhil edilmiştir.

## 2.5.Verilerin Analizi

Anketlerden elde edilen veri bilgisayar ortamına aktarılmış ve SPSS 20.0 paket programı kullanılarak istatistiksel analizler uygulanmıştır. Tanımlayıcı istatistikler ve veriler normal dağılım gösterdiği için demografik değişkenlere göre incelenen değişkenler açısından farklılık olup olmadığını ortaya koymak amacıyla, iki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Birimler arası farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için ise Scheffe testi kullanılmıştır.

## 3.Bulgular

Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların çeşitli demografik özelliklerine göre dağılımı incelendiğinde, %61,4’ünün kadınlardan ve %38,6’sının erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların %24,6’sını hekimler, %51,2’sini hemşireler, %17,6’sını diğer sağlık personeli ve %6,5’ini idari personel oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %58,5’i 40 yaş ve altındadır. Katılımcıların %44,2’si sağlık sektöründe 10 ile 20 yıl arasında bir çalışma tecrübesine sahiptirler. Eğitim açısından bakıldığında ise, katılımcıların %19,6’sının ilköğretim ve lise mezunu (lisans altı) iken, %25,8’inin önlisans, %35’inin lisans ve %19,6’sının lisansüstü derecelere sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların önemli bir bölümü (%84,3) ise evlidir (Tablo 1).

**Tablo 1:** Araştırmanın Katılımcılarına İlişkin Tanımlayıcı Özellikler

Değişkenler	Sayı	%
<i>Meslek</i>		
Hekim	102	24,6
Hemşire	212	51,2
Diğer Sağlık Personeli	73	17,6
İdari Personel	27	6,5

<b><i>Cinsiyet</i></b>		
Kadın	254	61,4
Erkek	160	38,6
<b><i>Eğitim Durumu</i></b>		
Lisans altı	81	19,6
Önlisans	107	25,8
Lisans	145	35,0
Lisansüstü	81	19,6
<b><i>Medeni Durum</i></b>		
Evli	349	84,3
Bekâr	65	15,7
<b><i>Toplam Çalışma Süresi (yıl)</i></b>		
<10	124	29,9
10-20 yıl	183	44,2
≥21	107	25,8
<b><i>Yaş (yıl)</i></b>		
≤40	242	58,5
≥41	172	41,5
<b>TOPLAM</b>	<b>414</b>	<b>100</b>

Sağlık çalışanların eğitim ve yaş gruplarına göre işe cezbolma düzeylerine ilişkin skorlarının farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla Anova ve t-testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 2’de gösterilmiştir. Katılımcıların eğitim durumuna göre işe cezbolma düzeylerinin değişip değişmediğini belirlemek amacıyla yürütülen Anova testi sonucu, işe cezbolma düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılaştığını ortaya koymuştur ( $p=0,017<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yürütülen Scheffe testi sonuçları, lisans altı eğitim düzeyine sahip personelin işe cezbolma düzeylerinin (2,92) lisansüstü eğitime sahip personele (3,39) göre daha düşük olduğu ortaya koymaktadır. Bu sonuca göre  $H_1$  hipotezi kabul edilmektedir.

Yaşa göre işe cezbolma düzeyinin değişip değişmediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucuna göre, gruplar arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılık bulunamamıştır ( $p=0,648>0,05$ ). Bu yüzden  $H_2$  hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 2:** Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Eğitim Durumları ve Yaşlarına Göre İşe Cezbolmaya İlişkin Değerlendirmeleri

	Eğitim Durumu								Yaş			
	Lisans altı		Önlisans		Lisans		Lisans üstü		40 ve altı		41 ve üstü	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
İşe Cezbolma	2,92	1,11	3,08	1,00	3,18	0,89	3,39	0,94	3,16	0,95	3,12	1,02
F=3,426; p=0,017									t=0,457; p=0,648			

Araştırmaya katılan çalışanların işe cezbolma düzeylerinin mesleki statülerine göre değişip değişmediğini değerlendirmek amacıyla yürütülen Anova testi sonuçlarına bakıldığında katılımcıların işe cezbolma düzeylerinin mesleki statülerine göre istatistiksel olarak farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır ( $p=0,000<0,05$ ). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yürütülen Scheffe testi sonuçlarına bakıldığında, idari personelin (3,46) ve hekimlerin (3,38) işe cezbolma düzeylerinin hemşire (2,95) ve diğer sağlık personeline (3,25) göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Tablo 3). Bu durumda  $H_3$  hipotezi kabul edilmektedir.

Katılımcıların medeni durumlarına göre işe cezbolma düzeylerini değerlendirmek amacıyla yapılan t-testi sonucuna göre istatistiksel açıdan bir farklılık gözlenmemiştir ( $p=0,088>0,05$ ). Bu yüzden  $H_4$  hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 3:** Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Mesleki Statü ve Medeni Durumlarına Göre İşe Cezbolmaya İlişkin Değerlendirmeleri

	Mesleki Statü								Medeni Durum			
	Hekim		Hemşire		Diğer Sağlık Per		İdari Personel		Evli		Bekar	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
İşe Cezbolma	3,38	0,94	2,95	1,00	3,25	0,80	3,46	1,10	2,95	1,03	3,18	0,97
	F=6,173; p=0,000								t=-1,712; p=0,088			

Katılımcıların işe cezbolma düzeyinin toplam çalışma süresine göre değişip değişmediğini tespit etmek amacıyla Anova testi yapılmış ve sonuç olarak katılımcıların işe cezbolma düzeyinin toplam çalışma sürelerine göre farklılaşmadığı gözlemlenmiştir ( $p=0,08>0,05$ ). Bu yüzden  $H_5$  hipotezi reddedilmiştir. Katılımcıların cinsiyetlerine göre işe cezbolma düzeylerini değerlendirmek amacıyla yürütülen t-testi sonucuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p=0,000<0,05$ ). Cinsiyetlere göre çalışanların ortalama değerlerine bakıldığı zaman, erkeklerin (3,45) işe cezbolma düzeylerinin kadınlara göre (2,95) daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Tablo 4). Bu sonuca göre  $H_6$  hipotezi kabul edilmektedir.

**Tablo 4:** Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Toplam Çalışma Süreleri ve Cinsiyetlerine Göre İşe Cezbolmaya İlişkin Değerlendirmeleri

	Toplam Çalışma Süresi						Cinsiyet			
	10 yıl altı		10-20 yıl		21 ve üstü		Kadın		Erkek	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
İşe Cezbolma	3,27	0,97	3,16	0,93	2,98	1,06	2,95	0,99	3,45	0,87



	F=2,538; p=0,080	t=-5,203; p=0,000
--	------------------	-------------------

#### 4. Tartışma

İşe cezbolma, genel örgütsel performansı artıracak olan çalışanların üretkenliğini artırma, işgücü devir oranını azaltma, takım çalışmasını güçlendirme için örgütlere yardımcı olmaktadır (İbnu Ruslan vd., 2014). Ayrıca, iş doyumu ve çalışan sadakati ile işe cezbolma arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif ilişki olduğunu belirtilmektedir (Vokic ve Hernaus, 2015). Bu çalışma; sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeylerini belirlemek ve işe cezbolma düzeylerinin çalışanlara ilişkin bireysel ve demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla yürütülmüştür.

Yapılan analizler sonucunda, araştırmaya katılan çalışanların işe cezbolma düzeylerinin eğitim düzeyleri, mesleki statüleri ve cinsiyetlerine göre farklılaştığı, ancak toplam çalışma süresi, medeni durum ve yaş değişkenlerine göre fark göstermediği tespit edilmiştir. Kong (2009)'un çalışmasında kurum çalışanlarının bireysel özellikleri ve işe cezbolma değişkenleri arasındaki ilişkinin önemli olduğu belirlenmiştir. Mahboubi vd. (2015)'nin yapmış olduğu çalışmada ise işe cezbolma ile yaş grupları ve iş tecrübesi arasında önemli bir ilişki bulunurken; eğitim düzeyi, cinsiyet ve iş birimleri arasında önemli bir ilişki bulunamamıştır.

Sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeyleri eğitim düzeylerine göre değerlendirildiğinde, lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeylerinin (ort. 3,39), lisans altı eğitim düzeyine sahip personelin işe cezbolma düzeylerine göre (ort. 2,92) daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Eğitim düzeyi, çalışanların iş ile ilgili bilgi, beceri, özgüven ve işe hâkimiyet üzerinde etkili olan bir etmendir, ayrıca sağlık kurumlarında elde edilen gelir ve iş statüsü de eğitim düzeylerine göre farklılaşmakta ve eğitim düzeyi artıka gelir seviyesi de artmaktadır. Bu faktörler göz önüne alındığında ilköğretim ve lise düzeyinde eğitim alan (lisans altı) çalışanların işe cezbolma düzeylerinin daha düşük olmasının beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir. Hakeem ve Gulzar (2015)'in öğretim üyelerine üzerinde yürüttükleri çalışmada öğretim üyeleri arasında cezbolma seviyesinin yüksek olduğu bulunmuştur. Fakat cezbolma düzeyi üzerinde yaş ve cinsiyetin anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenirken daha deneyimli olan öğretim üyelerinin genç meslektaşlarına göre işlerine daha fazla cezbolduğu belirlenmiştir.

Bu çalışma kapsamında gerçekleştirilen analizlerde, mesleki statüye göre idari personelin (ort. 3,46) ve hekimlerin (ort. 3,38) işe cezbolma düzeylerinin, hemşire (ort. 2,95) ve diğer sağlık personeline (ort. 3,25) göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Türkiye'de



sağlık kurumlarında hemşireler ve diğer sağlık personelinin, hekim ve idari personele göre çalışma koşullarının daha ağır olması, nöbet tutmaları, ücret seviyelerinin düşük, iş yüklerinin fazla olması ve rol belirsizliği gibi nedenlerle işe cezbolma düzeylerinin daha düşük olduğu düşünülebilir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre işe cezbolma ortalamaları göz önüne alındığında ise, erkeklerin (3,45) işe cezbolma düzeylerinin kadınlara göre (2,95) daha yüksek olduğu ve aradaki bu farklılığın da istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Türkiye’de kadın çalışanların, ailedeki sorumlulukları ve sosyo-kültürel rolleri nedeniyle işlerine kendilerini adama konusunda problemler yaşadıkları düşünülmektedir. Ayrıca iş yerlerinde, görevlendirmeler ve sorumluluk verme ile ilgili cinsiyet ayrımcılığı, yöneticilerin tutumları, hemşire ve diğer sağlık personelinin önemli bir kısmının kadın oluşu, yine çalışma koşulları ve ücret durumu kadınların işe cezbolma düzeylerine etki edebilmektedir. Bezuidenhout ve Cilliers (2011)’in çalışmasında da yaş ve işe cezbolma arasında pozitif bir ilişki olduğu doğrulanmıştır. Ayrıca, bu çalışmada elde edilen sonuçların aksine, kadınların işe cezbolma seviyelerinin daha yüksek olmasının beklendiği ortaya koyulmuştur. Ugwu (2013)’un işe cezbolma ile yaş, cinsiyet ve meslek gruplarını karşılaştırdığı çalışmasında sadece cinsiyetin işe cezbolma üzerinde önemli bir farklılık gösterdiği bulunmuştur (Ugwu, 2013). Persson (2010) çalışmasında yaş ve statü durumları gibi demografik değişkenlerin işe cezbolma ile karşılıklı bir ilişkisi olduğunu ancak cinsiyet değişkeninin önemli bir farklılık göstermediğini bulmuştur.

Lovejoy (2013)’un hastanelerde hekim ve hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada doktorların işe cezbolma düzeyleri üzerinde cinsiyet, eğitim durumu, yaş, medeni durum, çocuk sayısı ve hastane türleri arasında anlamlı bir farklılık bulunurken, iş deneyimi konusunda bir farklılık bulunamamıştır. Hemşirelerin işe cezbolma düzeyleri üzerinde ise eğitim durumu, yaş, iş deneyimi, medeni durum, çocuk sayısı ve hastane türleri arasında anlamlı bir farklılık bulunurken cinsiyet değişkeninde bir farklılık bulunamamıştır. Bu çalışmada kadın ve erkekler için hastanelerin esnek bir eğitim ve tedavi programı geliştirmesi gerektiği ve çalışanların eğitim süreçlerine devam etme konusunda teşvik edilmesine odaklanılması önerilmiştir. Ayrıca genç ve daha az deneyim sahibi olan çalışanların fikirleri ve düşüncelerini paylaşmaları, hem deneyimli hem de daha az deneyimli olan çalışanlar için faydalı olacağından genç ve daha az deneyim sahibi olan çalışanlar üst düzey personel ile etkileşim içinde olması konusunda teşvik edilmesi gerektiği belirtilmiştir.

İşe cezbolma konusuna ilişkin olarak yapılan literatür taraması sonucunda konunun özellikle sağlık sektöründe çok fazla çalışılmadığı görülmektedir, bu yüzden de çalışmanın sonuçlarının sağlık sektörüne yürütülecek benzer çalışmalara rehberlik edeceği düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışma, bir kamu hastanesinde çalışan kişiler üzerinde yürütüldüğünden araştırmanın başka kurumlarda da yapılarak sonuçların genellenebilirliği açısından katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın en önemli sınırlılığı ise çalışmada tek bir değişkenin (işe cezbolma) kullanılmış olmasıdır. Bu yüzden gelecekte bu konuda yürütülecek olan çalışmalarda, işe cezbolma üzerinde etkili olabileceği düşünülen örgütsel adalet, iş koliklik, işe yabancılaşma, örgütsel stres, örgüt kültürü vb. gibi faktörler de incelenebilir.

### KAYNAKÇA

Agyemang, CB. ve Ofei, SB. (2013). Employee Work Engagement and Organizational Commitment: A Comparative Study of Private and Public Sector Organizations in Ghana, *European Journal of Business and Innovation Research*, 1(4): 20-33.

Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32 (Ocak-Haziran):21-46.

Bakker AB. ve Leiter, MP. (2010). Where to go from here: Integration and Future Research on Work Engagement, *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*, Psychology Press.

Bakker, AB. ve Demerouti, (2008). Towards a Model of Work Engagement, *Career Development International*, 13(3):209-223.

Beukes, I. ve Botha, E. (2013). Organisational Commitment, Work Engagement and Meaning of Work of Nursing Staff in Hospitals, *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 10 pages.

Bezuidenhout, A. ve Cilliers, F. (2011). Age, Burnout, Work Engagement and Sense of Coherence in Female Academics at Two South African Universities, *South African Journal of Labour Relations*, 35(1):61-80.

Coetzee, M. and Villers M. (2010). Sources of Job Stress, Work Engagement And Career Orientations of Employees in a South African Financial Institution, *Southern African Business Review*, 14(1):27-58.

Colquitt, JA. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure, *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.

Çakıl, E. (2011). Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşire ve Asistanlarda Mobbing'in İşe Gönülden Adanma Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Zonguldak.

Doğan, E. (2002). Çalışanın İşine Cezbolması: Dönüştürücü Liderlik Tarzının, Lidere Olan Güvenin, Güçlenmenin ve Negatif/Pozitif Duygulanımın Etkileri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Esen, E. (2011). Çalışanların Örgüte Cezbolması, *Marmara Dergisi İİBF Dergisi*, 30(1):377-390.
- Gonzalez-Roma, V. Schaufeli, W. Bakker, AB. ve Lkoret, S. (2006). Burnout and Work Engagment: Independent Factors or Opposite Poles?, *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165-174.
- Hakeem, IA. ve Gulzar, S. (2015). Employee Engagement: An Empirical Study of Higher Education Sector in Kashmir, *Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management&Techonology*, 4(4):20-26.
- Hallberg, UE. (2005). A Thesis on Fire: Studies of Work Engagement, Type a Behavior and Burnout, Department of Psychology, Stockholm University, ISBN 91-7155-171-9.
- Ibnu Ruslan, R. Islam A. ve Noor, IM. (2014). The Relationship Between Psychological Meaningfulness and Employee Engagement: Moderating Effect of Age and Gender, *Journal of Asian Scientific Research*, 4(12):711-722.
- Kahn WA. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work, *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kong, Y. (2009). A Study on the Job Engagement of Company Emploeyss, *International Journal of Psychological Studies*, 1(2):65-68.
- Koyuncu, M. Burke, RJ. ve Fiksenbaum, L. (2006). Work Engagement Among Women Managers and Professionals in a Turkish Bank: Potential Antecedents and Consequences, *Equal Opportunities International*, 25(4):299-310.
- Lovejoy, P. (2012). Demographic Variables Influence on Work Engagement of Nurses and Doctors in Hospitals, Other Thesis, Chirist University.
- Mahboubi, M. Ghahramani, F. Mohammadi, M. Amani, N. Mousav, SH. Moradi, F. Akbarzadeh, A. ve Kazemi, M. (2015). Evaluation of Work Engagement and Its Determinants in Kermanshah Hospitals Staff in 2013, *Global Journal of Health Science*, 7(2):170-176.
- Maslach, C. Schaufeli, WB. ve Leiter, MP. (2001). Jop Burnout, *Annual Reviews*, 52, 397-422.
- Müceldili, B. ve Erdil, O. (2013). Pozitif Organizasyonel Bilim Üzerine Bir Araştırma: İşe Cezbolmanın Organizasyonel Çıktılara Etkileri, 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Naudé, JLP. ve Rothmann, S. (2006). Work-Related Well-Being of Emergency Workers in Gauteng, *South African Journal of Psychology*, 36, 63-81.
- Özmen, NT. Arbak, Ö. Özer Y. ve Sürel P. (2007). Adaletle Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma, *Ege Akademik Bakış*, 7(1):17-33.
- Persson, A. (2010). Identifying Predictors of Work Engagement: An Example From A Management Consultancu Company, Stockholms Universitet Psykologiska Institutionen.
- Saks, AM. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement, *Journal of Managerial Psychology*, 21(7):600-619.**

Schaufeli, W. Salanova, M. González-Roma, V. ve Bakker, AB. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach, *The Journal of Happiness Studies*, 3,71-92.

Schaufeli, W. ve Bakker, AB. (2004a). Job Demands, Job Resources and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, pp. 293-315

Schaufeli, W. ve Bakker, AB. (2004b). Utrecht Work Engagement Scale, Preliminary Manual.

Storm, K. ve Rothmann, S. (2003). A Psychometric Analysis of the Utrecht Work Engagement Scale in the South African Police Service, *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(4):62-70.

Sundaray, BK. (2011). Employee Engagement: A Driver of Organizational Effectiveness, *European Journal of Business and Management*, 3(8):53-59.

Ugwu, FO. (2013). Work Engagement in Nigeria: Adaptation of the Utrecht Work Engagement Scale for Nigerian Samples, *International Journal of Multidisciplinary Academic Research*, 1(3):16-26.

Vokić, N P. ve Hernaus, T. (2015). The Triad of Job Satisfaction, Work Engagement and Employee Loyalty–The Interplay Among the Concepts (No. 1507), Faculty of Economics and Business, University of Zagreb.