



Sağlık personellerinde psikolojik iyi oluşun çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisi

Tuğçe Şimşek*

*Dr. Öğr. Üyesi, Gümüşhane Üniversitesi, İİBF, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, Merkez, Gümüşhane, 29100, TÜRKİYE.
E-posta: tugce.simsek@gumushane.edu.tr. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3256-4348>

MAKALE BİLGİSİ

Geliş tarihi: 17.11.2021
Kabul tarihi: 16.03.2022
Çevrimiçi kullanım
tarihi: 24.06.2022
Makale Türü: Araştırma
makalesi

Anahtar Kelimeler:

Sağlık personelleri,
psikolojik iyi oluş,
çalışmaya tutkunluk

ÖZ

Hizmet sektöründe yer alan tüm örgüt çalışanlarının hem bedensel hem de zihinsel olarak işlerini ifa ederken yıprandıkları görülmektedir. Özellikle sağlık sektöründe çalışmakta olan personellerin sürekli olarak işleri gereği insanlarla iç içe oldukları bilinmektedir. Bu bağlamda bu çalışma sağlık personellerinin psikolojik iyi oluş halleri ile çalışmaya olan tutkunlukları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır. Aynı zamanda psikolojik iyi oluşun personellerin çalışmaya tutkunlukları üzerindeki etkisi de araştırmaya konu olmuştur. Doğu Karadeniz bölgesinde yer alan illerde çalışmakta olan sağlık personellerinden kartopu örneklem yolu ile ulaşılan 190 sağlık çalışanından 166'sı araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırma verileri online-anket yolu ile elde edilmiştir. Verilerin analizi için SPSS Statistics 22 programı kullanılarak betimleyici, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında sağlık personellerinin psikolojik iyi oluş ve çalışmaya tutkunluk arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu ve sağlık çalışanlarında psikolojik iyi oluşun çalışmaya tutkunluk üzerinde pozitif yönde etki gösterdiği tespit edilmiştir.

The effect of psychological well-being on work engagement in healthcare personnel

ARTICLE INFO

Received: 17.11.2021
Accepted: 16.03.2022
Available online: 24.06.2022
Article type: Research
article

Keywords:

Healthcare personnel,
psychological well-
being, work
engagement

ABSTRACT

It is observed that all organizational employees in the service sector are worn out both physically and mentally while performing their jobs. It is known that especially the personnel working in the health sector are constantly intertwined with people due to their jobs. In this context, this study aims to reveal the relationship between the psychological well-being of health and work engagement of health workers. At the same time, the effect of psychological well-being on employees' work engagement has also been the subject of research. 166 of the 190 health workers reached by snowball sampling from the health personnel working in the provinces in the Eastern Black Sea region were included in the study. Research data were obtained through an online-survey. For the analysis of the data, descriptive, correlation and regression analyzes were performed using the SPSS Statistics 22

program. The results suggest that there is a positive moderately significant relationship between psychological well-being of health workers and work engagement, and that psychological well-being of health workers have a positive effect on the work engagement.

1. Giriş

Çevresel etkenlerin çalışan hayatını etkilemesi gün geçtikte daha da artmakta ve tüm çalışma hayatındaki aktif çalışanların işlerini yapmanın yanı sıra farklı problemlerle de yüzleşmelerine neden olmaktadır. Bu bakış açısı ile bakıldığında özellikle son yıllarda tüm dünyayı etkileyen pandemi dönemi tüm iş yapış stillerini ve çalışanların hem fizyolojik hem de psikolojik ihtiyaç ve beklentilerinde değişime neden olmuştur. Çalışanların; psikolojik olarak yaşamış olduğu bilinmezlik ve buna bağlı olarak işlerini ifa ediş şekillerindeki değişim, çalışma saatlerindeki esneklik ve farklılaşmalar, iş ortamında kullanımı zorunlu olan kişisel hijyen ekipmanlarının kullanımı ve sürekli olarak yaşanan covid olma kaygısı, işlerine kendilerini vermelerini ve çalışmaya tutkun bir davranış sergilemelerini de zorlaştırabilmektedir. Özellikle psikolojik iyilik hali içerisinde bulunan çalışanların işlerinde verimli oldukları görülmektedir. Bu bağlamda araştırma problemi pandemi dönemi de dikkate alınarak sağlık personellerinin psikolojik iyi oluş halleri ile çalışmaya tutkunluk davranışı sergilemeleri arasındaki ilişkinin varlığının hangi yönde olduğu, ilişki düzeyi ve hatta psikolojik iyi oluş düzeyinin sağlık personellerinin çalışmaya tutkunluk üzerinde ne kadar açıklayıcı etkiye sahip olduğudur.

Literatüre bakıldığında; psikolojik iyi oluş ve çalışmaya tutkunluğun bir arada ele alındığı çalışmalar görülmektedir. Çakır ve Çelik çalışmalarında psikolojik iyi oluş ile mali performans, çalışan performansı ve pozitif ses çıkarma arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca çalışmaya tutkunluk ile mali performans, çalışan performansı, pozitif ses çıkarma ve psikolojik iyi oluş arasında da pozitif yönlü ilişki olduğu ifade edilmiştir (Çankır ve Çelik, 2018). Acaray çalışmasında psikolojik iyi oluş ve çalışmaya tutkunluğu; örgüt temelli özsaygı ile iş performansı arasındaki ilişkide aracı rolüne odaklanmıştır. Sonuçta ise aracılık rolünün var olduğunu bildirmiştir (Acaray, 2019). Kaygın ve Demir 2021 yılında çağrı merkezi personelleri üzerine yaptıkları çalışmalarında psikolojik iyi oluş ile çalışmaya tutkunluk arasında anlamlı bir ilişki tespit edememişlerdir (Kaygın ve Demir, 2021). Araştırma hem psikolojik iyi oluşun çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisini ifade ederken hem de örneklem açısından nadir tercih edilen bir personel grubu tercih edilmiştir. Sağlık personellerinin özellikle son yıllarda karşılaşılan pandemi nedeniyle daha zor koşullarda işlerini ifa ettikleri düşüldüğünde personellerin psikolojik iyi oluşlarının çalışmaya tutkunluklarını da etkileyeceği düşünülmektedir.

2. Kavramsal çerçeve

Çalışmanın kavramsal olarak incelenmesi ilk olarak psikolojik iyi-oluş ve çalışmaya tutkunluk kavramlarının açıklanması ve bu çalışmalara konu olan araştırmaların sonuçlarına değinilmesi ile başlamaktadır. Sonrasında psikolojik iyi-oluş ve çalışmaya tutkunluk kavramının bir arada değerlendirmeye alındığı çalışmalara yer verilerek literatürde bulunan sonuçların araştırma hipotezlerini destekler nitelikte olup olmadığı kontrol edilmektedir.

2.1. Psikolojik iyi oluş

Pozitif örgütsel davranış alanı, yakın zamanda önerilen pozitif psikoloji yaklaşımından ortaya çıkmıştır. Psikoloji, dört D yaklaşımı (damage, disease, disorder, and dysfunction) olan zihinsel “sağlıklı yaşam”dan ziyade öncelikle akıl hastalığını ele almaya adanmış için eleştirilmiştir. Psikolojinin bu hâkim olumsuz yanlılığı, olumsuz durumlarla ilgili yayınların sayısının, pozitif durumlarla ilgili olandan 14 de 1’i oranında daha fazla olması gerçeğiyle açıklanmaktadır. Pozitif Psikolojinin amacı, “psikolojinin odağında yalnızca hayattaki en kötü şeyleri onarmakla meşgul olmanın yanında, aynı zamanda olumlu nitelikler inşa etmeye doğru bir değişimi hızlandırmaya başlamaktır”. Bu nedenle, pozitif psikoloji, bireylerin ve toplulukların gelişmesini sağlayan güçlü yönleri ve erdemleri incelemektedir (Bakker ve Schaufeli, 2008, s. 148-149). Güçlü bir bireyin varlığı

aynı zamanda güçlü bir çalışanı ifade etmektedir. Bu bağlamda çalışanların psikolojilerinin iyi olarak nitelendirilecek seviyede olması örgütler açısından önem arz etmektedir.

İyi oluşun teori kılavuzluğundaki boyutlarının tanımları Ryff tarafından 1989 yılında yapmış olduğu çalışmada oraya konulmuştur. Tablo 1’de yer alan bu boyutlar aynı zamanda çalışmada psikolojik iyi oluşun yeni ölçüleri olarak da ifade edilmiştir. Bu ölçüler; kendini kabul, başkalarıyla olumlu ilişkiler, özerklik, çevresel ustalık, hayattaki amaç ve kişisel gelişim olarak ifade edilmiştir. Ölçülerin değerlendirilmesi sırasında yüksek skorda ve düşük skorda kişilerin his, tutum ve davranışları ifade edilmiştir.

Tablo 1

İyi Oluşun Teori Kılavuzluğundaki Boyutlarının Tanımları

	Yüksek Skor	Düşük Skor
Kendini Kabul	Kendine karşı olumlu bir tutuma sahiptir; iyi ve kötü nitelikler de dâhil olmak üzere benliğinin birçok yönünü tanıy ve kabul eder; geçmiş yaşam hakkında olumlu hisseder.	Kendinden memnun değildir; geçmiş yaşamda olanlardan dolayı hayal kırıklığına uğrar; belirli kişisel nitelikler konusunda endişelidir; olduğundan farklı olmak ister.
Başkalarıyla Olumlu İlişkiler	Başkalarıyla sıcak, tatmin edici, güvene dayalı ilişkilere sahiptir; başkalarının refahı ile ilgilenir; güçlü empati, şefkat ve yakınlık yeteneğine sahip; insan ilişkilerinin karşılıklı fedakarlık olduğunu bilir.	Başkalarıyla çok az yakın, güvene dayalı ilişkisi vardır; sıcak, açık ve başkaları hakkında endişeli olmayı zor bulur; kişilerarası ilişkilerde tecrit edilmiş ve hüsrana uğramış; başkalarıyla önemli bağları sürdürmek için taviz vermeye istekli değildir.
Özerklik	Kendi kaderini tayin eder ve bağımsızdır; belirli şekillerde düşünmek ve hareket etmek için toplumsal baskılara direnebilir; davranışı içeriden düzenler; kendini kişisel standartlara göre değerlendirir.	Başkalarının beklentileri ve değerlendirmeleriyle ilgilenir; önemli kararlar almak için başkalarının yargılarına güvenir; belirli şekillerde düşünmek ve hareket etmek için sosyal baskılara uyar.
Çevresel Ustalık	Çevreyi yönetmede ustalık ve yeterlilik duygusuna sahiptir; karmaşık dış faaliyetler dizisini kontrol eder; çevredeki fırsatları etkin bir şekilde kullanır; kişisel ihtiyaç ve değerlere uygun bağlamları seçebilme veya oluşturabilme yeteneğine sahiptir.	Günlük işleri yönetmekte güçlük çeker; çevreleyen durumları değiştiremediğini veya iyileştiremediğini hisseder; çevresindeki fırsatlardan habersiz; dış dünya üzerinde kontrol duygusundan yoksundur.
Hayattaki Amaç	Hayatta hedefleri ve yönlendirilmişlik duygusu vardır; şimdiki ve geçmiş yaşamın bir anlamı olduğunu hisseder; yaşam amacı veren inançlara sahiptir; yaşamak için amaç ve hedefleri vardır.	Hayatta bir anlam duygusundan yoksundur; birkaç amacı vardır, yön duygusundan yoksundur; geçmiş yaşamın vermek istediği mesajı göremez; hayata anlam katan hiçbir bakış açısına veya inanca sahip değildir.
Kişisel Gelişim	Sürekli gelişme hissi vardır; kendini büyüyen ve genişleyen olarak görür; yeni deneyimlere açıktır; potansiyelini gerçekleştirme duygusuna sahiptir; zamanla kendinde ve davranışta iyileşme görür; daha fazla öz-bilgi ve etkinliği yansıtmak şeklinde değişir.	Kişisel durgunluk duygusu vardır; zamanla gelişme veya genişleme duygusundan yoksundur; hayattan sıkılmış ve ilgisiz hisseder; yeni tutumlar veya davranışlar geliştiremediğini hisseder.

Kaynak: (Ryff, 1989, s. 1072).

Psikolojik iyi oluş kavramı ise 1980’li yıllarda deneysel çalışmalar ile literatürde yerini almaya başlamıştır (Telef, 2013, s. 374). Bunlar göz önüne alındığında; psikolojik iyi oluş, yaşamdan memnuniyet, benlik saygısı veya iç kontrol gibi faktörlerle pozitif, depresyon veya güçlü diğer faktörler ile negatif ilişkilidir (Hidalgo, Bravo, Martínez, Pretel, Postigo ve Rabadán, 2010, s. 77). Ryan ve Deci iyi oluş kavramını şöyle tanımlamıştır (Ryan ve Deci, 2001, s. 142): İyi oluş kavramı, optimal psikolojik işlevsellik ve deneyimi ifade eder. Yalnızca günlük kişilerarası sorgulamaların (örneğin, “Nasılslın?”) değil, aynı zamanda yoğun bilimsel incelemenin de odak noktasıdır. “Nasılslın?” sorusuna

rağmen. Yeterince basit görünse de, teorisyenler refah konusunu karmaşık ve tartışmalı bulmuşlardır. Gerçekten de, entelektüel tarihin başlangıcından beri, optimal deneyimi neyin tanımladığı ve neyin “iyi yaşamı” oluşturduğu konusunda önemli tartışmalar olmuştur. Açıkçası, bu tartışmanın muazzam teorik ve pratik sonuçları vardır. Refahı nasıl tanımladığımız hükümet, öğretim, terapi, ebeveynlik ve vaaz uygulamalarımızı etkiler, çünkü tüm bu tür çabalar insanları daha iyiye doğru değiştirmeyi amaçlar ve bu nedenle “daha iyi”nin ne olduğuna dair bir vizyon gerektirir.

Psikolojik iyi oluş ise kısmen pozitif işleyiş teorilerine dayanmaktadır. Öznel iyi oluş, insanların yaşamlarına ilişkin değerlendirmeleri olarak tanımlanırken, psikolojik iyi oluşun optimal insan işleyişini temsil ettiği düşünülmektedir. (Diener, vd., 2009, s. 251).

2.2. Çalışmaya tutkunluk

Çalışmaya tutkunluk kavramı ilk olarak Khan tarafından 1990 yılında ortaya konulmuştur (Khan, 1990). Kahn (1990), fiziksel, bilişsel ve duygusal kaynakların ifadesi yoluyla işe katılım için bir ön koşul olarak psikolojik mevcudiyeti öneren ilk kişidir. Daha yakın zamanlarda, çalışmaya tutkunluk, “canlılık, kendini adama ve özümseme ile karakterize edilen olumlu, tatmin edici, işle ilgili bir zihin durumu” olarak tanımlanmıştır (Write, 2011, s. 158). Karşılaştırmalı bir tanımlamaya bakıldığında ise çalışmaya tutkunluk, iş tükenmişliğinin antipodu olarak görülebilen, işle ilgili olumlu, tatmin edici ve duygusal-motivasyonel bir iyilik hali olarak ifade edilebilir (Leiter ve Bakker, 2010, s. 1). Çalışmaya tutkunluk çalışanlarının kendilerinde var olan enerjilerinin işe yansıtılmaları ve çalışanların hem zihinsel hem de bedensel olarak işlerini yaparken kendilerini tam anlamı ile kanalize etmeleri olarak belirtilebilir. Ayrıca kurumsal ve bireysel değerler arasında güçlü bağlantılar gösteren ortamlarda geliştiği görülmektedir. Diğer bir ifade ile çalışmaya tutkunluk, dinçlik, kendini adama ve özümseme içeren bir durum olarak tanımlanabilir. İş ve kişisel kaynaklar, katılımın ana belirleyicileridir; bu kaynaklar, yüksek iş talepleri bağlamında önem kazanır. Tutkun çalışanlar daha yaratıcı, daha üretken ve daha fazlasını yapmaya daha isteklidir (Bakker ve Demerouti, 2008, s. 209).

Çalışmaya tutkunluk birçok konu ile birlikte ele alınarak örgütsel davranış literatürüne katkı sağlamaktadır. Çalışmaya tutkunluk aile dostu örgütsel politikalar ile iş-aile zenginleştirilmesi arasındaki ve ayrıca iş özerkliği ile aile-iş zenginleştirilmesi arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık ettiğini ortaya koyan bir çalışma bulunmaktadır (Siu, vd., 2010, s. 470). Bir diğer çalışma ise hem örgütsel saygının hem de çalışan bakımı, çalışmaya tutkunluk ve örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir pozitif etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Kotzé ve Nel, 2020, s. 146). Psikolojik sermaye üzerine yapılan bir çalışmada çalışanların daha yüksek psikolojik sermayeye sahip olduklarında yüksek oranda çalışmaya tutkunluk gösterdikleri görülmektedir (Joo, Lim ve Kim, 2016). Dönüşümsel liderliği konu alan bir çalışmada da dönüşümsel liderlik tarzı, takipçilerin çalışmaya tutkunluk özelliklerini etkilediğini belirtmiştir (Ghadi, Fernando ve Caputi, 2013, s. 532).

2.3. Psikolojik iyi oluş ve çalışmaya tutkunluk ilişkisi ve hipotezler

Psikolojik iyi oluş ve çalışmaya tutkunluğu konu alan çalışmalar literatürde yer almaktadır. Her çalışmayı bir diğerinden ayrı kılan ve farklılaştıran odak noktaları dikkat çekmektedir. Yapılan araştırmalara kronolojik bir sıra ile bakmak gerekirse; 2011 yılında Write’in kaleme aldığı makale örnek olarak gösterilebilir. Write çalışmasında; yüksek düzeyde çalışmaya tutkunluğa sahip olan çalışanların iyi bir psikolojik iyi oluş hali sergilediklerini öne sürdükleri hipotezlerini reddetmişlerdir (Write, 2011, s. 170). Write çalışmasında psikolojik iyi oluş ile çalışmaya tutkunluk arasında pozitif bir ilişkiden bahsetmemiştir fakat yapılan diğer çalışmalar incelendiğinde pozitif ilişkinin var olduğu da görülmektedir.

Kanten ve Yeşiltaş’ın 2014 yılındaki çalışmalarında; pozitif mükemmeliyetçiliğin çalışmaya tutkunluğu ve psikolojik iyi oluşu olumlu yönde etkilediğini bulmuşlardır (Kanten ve Yeşiltaş, 2015, s. 1367). Bir diğer çalışmada ise psikolojik iyi oluş ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide iş kaynaklarının aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır (Aiello ve Tesi, 2017, s. 1). 2018 yılında Çankır ve Şahin’in çalışmasında ise tekstil işçilerinin psikolojik iyi oluş, çalışmaya tutkunluk ve iş performansı düzeylerinin ortalamasının altında ve düşük olduğu görülmüştür. Sonuç olarak, çalışmaya tutkunluğun psikolojik iyi oluş ile iş performansı arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği belirlenmiştir (Çankır ve Şahin, 2018, s. 2549). Sosyal hizmet uzmanları üzerine yapılan bir çalışmada ise psikolojik iyi oluş ile

çalışmaya tutkunluk arasında pozitif bir ilişki görülmüştür (Tesi, Aiello ve Giannetti, 2019). Psikolojik iyi oluş ile çalışmaya tutkunluk arasında pozitif yönlü bir ilişki bazı araştırma sonuçlarında görülmektedir (Greenier, Derakhshan ve Fathi, 2021, s. 9). Yapılan araştırmalar göz önüne alındığında araştırma kapsamında kurulan H_1 ve H_2 hipotezinin literatürü destekleyeceği görülmektedir.

H_1 : Psikolojik iyi oluş ve çalışmaya tutkunluk arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır.

H_2 : Psikolojik iyi oluşun çalışmaya tutkunluk üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.

3. Yöntem

Psikolojik iyi oluş ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkinin ve psikolojik iyi oluşun çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisinin ölçüldüğü araştırmaya ait uygulamanın detayları bu kısımda yer almaktadır.

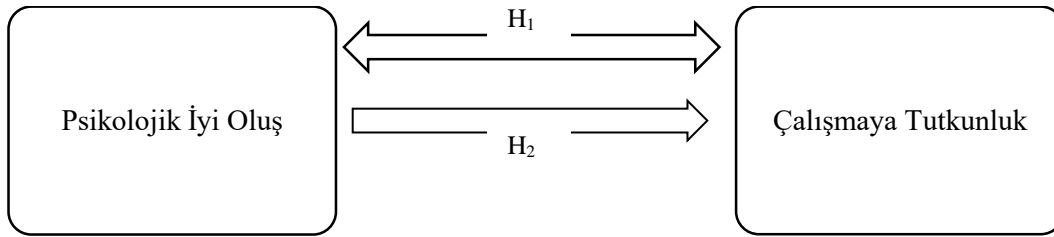
3.1. Araştırma modeli

Araştırma kapsamında iki adet hipotez kurulmuştur. H_1 hipotezi değişkenler arasındaki ilişkiyi test ederken H_2 hipotezi ise bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

H_1 : Psikolojik iyi oluş ve çalışmaya tutkunluk arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H_2 : Psikolojik iyi oluşun çalışmaya tutkunluk üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

Araştırma modeli Şekil'1 de görülmektedir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

3.2. Evren ve örneklem

Araştırma evreni Doğu Karadeniz bölgesi olarak sınırlandırılmış ve sağlık personellerinden kartopu örnekleme yöntemi ile veriler temin edilmiştir. 190 sağlık personeline bu yöntemle ulaşılmış olup, verilerin işlenmesinde katılımcılardan 15 adetinin verilerin işlenmesine imkan vermeyecek şekilde eksik bilgi paylaşımı yaptıkları ve dokuz kişinin ise ölçek maddelerine tutarlı yanıt vermedikleri tespit edilmiştir. Bu durum dikkate alındığında analize tabi tutulan 166 katılımcı bulunmaktadır.

Bu araştırma için Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 09/06/2021 tarih ve 2021/4 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

3.3. Veri toplama araçları

Çalışanların psikolojik iyi oluş durumlarının tespiti için Diener vd.'nin (2009) 8 maddelik ölçeği kullanılmıştır (Diener, vd., 2009, s. 263). Çalışmaya tutkunluk ise 17 maddeden oluşan Turgut' un (2011) ölçeği kullanılmıştır (Turgut, 2011, s. 155-179).

Veri toplama aracı olan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm katılımcıların tanımlayıcı bilgilerinin sorulduğu çoktan seçmeli sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölüm ise psikolojik iyi oluş ve çalışmaya tutkunluk ölçeklerinin maddelerini içermektedir. İkinci bölüm beşli Likert tipi ölçek kullanılarak düzenlenmiştir (1: Kesinlikle katılmıyorum - 5: Kesinlikle katılıyorum).

3.4. Verilerin analizi

Verilerin analizinde SPSS Statistics 22 programı kullanılmış olup ilgili analiz sonuçları tanımlayıcı istatistikler, betimsel istatistikler ve regresyon modeli katsayıları olarak tablolarda belirtilmiştir.

Araştırmaya ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2

Tanımlayıcı İstatistikler

	Sıklık	Yüzde		Sıklık	Yüzde
Yaş			Hizmet yılı		
20-30	17	10,2	1-5	6	3,6
31-40	26	15,7	6-10	12	7,2
41-50	111	66,9	11-15	16	9,6
51-60	12	7,2	16-20	31	18,7
Toplam	166	100,0	21 +	101	60,8
Cinsiyet			Toplam	166	100,0
Kadın	124	74,7	Unvan		
Erkek	42	25,3	Hemşire	84	50,6
Total	166	100,0	Ebe	20	12,0
Medeni Durum			Sağlık teknisyeni/teknikeri	44	26,5
Evli	145	87,3	Sağlık memuru	18	10,8
Bekâr	21	12,7	Toplam	166	100,0
Toplam	166	100,0			

Tablo 2’ye bakıldığında araştırma örnekleminin % 66,9’unun 41-50 yaş arası olduğu, % 74,7’sinin kadın, % 87,3’ünün evli, % 60,8’inin 21 yıl ve üzeri hizmet yılına sahip olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra % 50,6’sının hemşire, % 12’sinin ebe, % 26,5’inin sağlık teknisyeni/teknikeri ve % 10,8’inin sağlık memuru olarak görev yaptığı tespit edilmiştir.

3.4.1. Ölçek güvenilirlik ve geçerliliği

Araştırmada kullanılan tüm ölçek soruları, psikolojik iyi oluş ve çalışmaya tutkunluk ölçekleri ayrı ayrı güvenilirlik testine tabi tutulmuştur. Aşağıdaki tabloda Cronbach Alfa değerleri görülmektedir.

Tablo 3

Güvenirlik Katsayıları

Ölçek	Cronbach Alfa (Güvenirlilik)	Öge sayısı
Tüm ölçek	,939	25
Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği	,927	17
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	,884	8

Ölçek maddelerinin tamamı dikkate alındığında güvenilirlik katsayısı ,939 olarak bulunmuştur. Çalışmaya tutkunluk ölçeği güvenilirlik katsayısı ,927 ve psikolojik iyi oluş ölçeği güvenilirlik katsayısı ise ,884 tespit edilmiştir. $0,81 < \alpha < 1,00$ değer aralığında yer alan Cronbach Alfa değeri ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğunu ifade etmektedir (Kılıç, 2016, s. 47).

Çalışmaya tutkunluk ölçeği faktör analizi sonuçları; ölçeğin üç faktör altında toplandığını göstermiştir. Faktörler toplam varyansın % 65,9’i oranında açıklayıcılığa sahiptir. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) measure of sampling adequacy değeri ,900’dür ($0,90 > 0,60$) ve ölçeğin faktör analizi için yeterli olduğu görülmektedir. Bartlett’s küresellik testi sonucu Chi-Square değeri 1853,64 ve serbestlik derecesi (df) 136, sig. $< 0,05$ (sig.=0,000) olup anlamlıdır.

Psikolojik iyi oluş ölçeği analizi sonuçları; ölçeğin tek faktör altında toplandığını göstermiştir. Faktör toplam varyansın % 56,23'ü oranında açıklayıcılığa sahiptir. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) measure of sampling adequacy değeri ,853'dir ($0,853 > 0,60$) ve ölçeğin faktör analizi için yeterli olduğu görülmektedir. Bartlett's küresellik testi sonucu Chi-Square değeri 673,71 ve serbestlik derecesi (df) 28, sig. $< 0,05$ (sig.=0,000) olup anlamlıdır.

3.4.2. Bulgular

Bulguların başlangıcı olarak ölçeklere ait minimum, maksimum, ortalama ve standart hata değerleri Tablo 4'de yerini almaktadır.

Tablo 4

Değişkenlere Ait Betimsel İstatistikler

Değişken	Minimum	Maksimum	Ort.	S.H.
Psikolojik İyi Oluş	1,13	5,00	3,97	,99162
Çalışmaya Tutkunluk	1,24	5,00	3,55	,96217

Araştırma kapsamında örneklemden alınan verilere göre; psikolojik iyi oluş (ort=3,97) çok memnun ve çalışmaya tutkunluk (ort.= 3,55) düzeyleri ortalamanın üzeri olarak görülmektedir. Sağlık personellerinin pandemi sürecine adaptasyonu ve iş süreçlerinin revize edilerek işleyişe hâkimiyetlerinin artması psikolojik olarak iyi oluş hallerini ve çalışmaya tutkun davranış sergilemelerini ortalama düzeyin üzerine çıkardığı şeklinde yorumlanabilmektedir.

Hipotez testleri

Araştırma kapsamında kurulan hipotezler;

H₁: Psikolojik iyi oluş ve çalışmaya tutkunluk arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H1 hipotez testi için uygulanan korelasyon analizi sonuçları Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5

Korelasyonlar

		Psikolojik İyi Oluş	Çalışmaya Tutkunluk
Psikolojik İyi Oluş	Pearson Korelasyon	1	,621**
	Anlamlılık (2-yönlü)		,000
	N	166	166
Çalışmaya Tutkunluk	Pearson Correlation	,621**	1
	Anlamlılık (2-yönlü)	,000	
	N	166	166

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-yönlü).

Korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında psikolojik iyi oluş ile çalışmaya tutkunluk arasında orta düzeyde ($r=,621$) pozitif yönlü $p < 0,01$ değerinde istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir. H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

H2 hipotezinin testi psikolojik iyi oluşun çalışmaya tutkunluk üzerine etkisinin tespit edilebilmesi açısından basit regresyon analizi ile yapılmıştır.

H₂: Psikolojik iyi oluşun çalışmaya tutkunluk üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

Tablo 6

Regresyon Modeli Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Std. H.
1	,621*	,386	,382	,75613

*Yordayıcı Değişken: (Sabit), Psikolojik İyi Oluş

Tablo 6’da görüldüğü üzere R²= ,39 ve r= ,62 (p<0,05) çalışmaya tutkunluktaki %39’luk varyans psikolojik iyi oluşa bağlıdır. Çalışmaya tutkun davranış gösteren sağlık personellerinin bu davranışın ortaya çıkmasında nispeten yarı oranda psikolojik olarak iyilik hallerinin varlığından söz edilmektedir.

Tablo 7

Basit Regresyon Modelinin Anlamlılık Sonuçları (ANOVA*)

Model		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
1	Regresyon	58,988	1	58,988	103,173	,000**
	Kalıntılar	93,765	164	,572		
	Toplam	152,753	165			

*Bağımlı Değişken: Çalışmaya Tutkunluk

**Yordayıcı Değişken: (Sabit), Psikolojik İyi Oluş

Tablo 8

Basit Regresyon Modeline Ait Katsayılar (Coefficients*)

Model		Standardize Edilmemiş Katsayı		Standardize Katsayı	t	Sig.
		B	S.H.	β		
1	(Sabit)	1,152	,243		4,739	,000
	Psikolojik İyi Oluş	,603	,059	,621		

*Bağımlı Değişken: Çalışmaya Tutkunluk

Psikolojik iyi oluşun çalışmaya tutkunluk üzerine etkisi basit doğrusal regresyonu analizi ile tespit edilmiştir. Tablo 7 ve Tablo 8 dikkate alındığında [$F_{(1,164)} = 103,173$, $p < 0,05$] regresyon analizi sonucu istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Değişkenler arası regresyon analizi denklemi çalışmaya tutkunluk= 1,152 + ,603(psikolojik iyi oluş) olarak yazılmaktadır.

Analiz sonuçları dikkate alındığında H₂ hipotezi kabul edilmiştir. Bu durumda örnekleme ait sonuçlar; psikolojik iyi oluş ile çalışmaya tutkunluk arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişki ve psikolojik iyi oluşun çalışmaya tutkunluk üzerinde ise anlamlı ve pozitif yönde etkisi olduğunu göstermiştir.

4. Sonuç

Çalışanların işlerini ifa etmeleri sırasındaki memnuniyet ve başarıları hem psikolojik hem de fizyolojik olarak içsel ve dışsal etkenlere göre değişmektedir. Çalışmanın odak noktası olan çalışanların psikolojik iyi oluş hallerinin çalışmaya olan tutkunluk davranışı üzerinde etkisi araştırma örnekleme kapsamında tespit edilmiştir. Psikolojik iyi oluş hali çalışmaya tutkunluk üzerinde açıklayıcı etkiye sahiptir. Bunun yanı sıra değişkenler arasında nispeten yüksek sayılabilecek düzeyde ilişki bulunmaktadır. Kaygın ve Demir (2021), Kanten ve Yeşiltaş (2015), Aiello ve Tesi (2017), Greenier, Derakhshan ve Fathi, (2021)’ nin çalışmalarında da görüldüğü üzere psikolojik iyi oluş ile çalışmaya tutkunluk arasında ilişki tespit edilmiştir. Bu yayınlar ışığında araştırma sonucu literatürü

destekler niteliktedir. Bunun yanı sıra Write (2011) çalışmasında psikolojik iyi oluş ile çalışmaya tutkunluk arasında pozitif bir ilişki tespit etmemiştir. Elde edilen sonuçlar ışığında sağlık personellerinin çalışmaya tutkun davranış sergilemeleri psikolojik iyi oluşlarına bağlı olduğu belirtilebilmektedir.

Çalışma kapsamına dâhil edilen sağlık personellerinin tüm sağlık çalışanları temsil edememesi ve çalışmaya tutkun davranış sergileyen çalışanların psikolojik iyi oluş dışında diğer faktörlerin de etkisinde kalabileceği araştırmanın kısıtları arasında yer almaktadır. Özellikle pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış alanında yapılacak olan çalışmaların sağlık personellerinin iş tatmini, yaşam doyumu, motivasyonu, örgütsel bağlılığı, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri gibi faktörleri de ele alarak sağlık personellerini evren olarak tercih etmeleri iyi olacaktır. Literatüre bakıldığında sağlık personelleri üzerine yapılan çalışmalarda negatif kabul edilebilecek faktörlere odaklanıldığı görülmektedir. Bunlara örnek olarak tükenmişlik (Akbolat ve Işık, 2008; Aslan ve Özata, 2008), sinik davranış (Akbolat, Işık ve Kahraman, 2014), kaygı düzeyi (Ocaktan, Keklik ve Çöl, 2002; Sakaoğlu vd.,2020), stres düzeyi (Göksu ve Kumcağz, 2020) verilebilir. Bu çalışma tercih edilen örneklem açısından ve pozitif örgütsel davranış alanına girebilen pozitif faktörleri dikkate aldığından bilime katkı sunmaktadır. Gelecek çalışmalar da kesitsel olarak sunulan bu araştırmanın boylamsal olarak yapılandırılması ve daha geniş örnekleme ulaşılması önerilmektedir. Bunun yanı sıra çalışanların psikolojik iyi oluş, çalışmaya tutkunluk, kişilik özellikleri, duygusal emek, işten ayrılma niyeti, yaşam doyumu ve iş tatmini düzeylerinin bir arada incelemeye alınması literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yazar beyanı

Araştırma ve yayın etiği beyanı

Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Etik kurul onayı

Bu araştırma için Gümüşhane Üniversitesi Etik Kurulu'nun 09/06/2021 tarih ve 2021/4 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Yazar katkıları

Çalışma tek yazarlıdır.

Çıkar çatışması

Yazarlar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Destek beyanı

Bu çalışma için herhangi bir destek alınmamıştır.

Kaynakça

- Acaray, A. (2019). Örgüt temelli özsaygının iş performansına etkisinde psikolojik iyi oluş ve çalışmaya tutkunluğun aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(3),735-748.
- Aiello, A., ve Tesi, A. (2017). Psychological well-being and work engagement among Italian social workers: examining the mediational role of job resources. *Social Work Research*, April, 1-26.
- Akbolat, M. ve Işık, O. (2008). Sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri: bir kamu hastanesi örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 11(2), 229-254.
- Akbolat, M., Işık, O., ve Kahraman, G. (2014). Sağlık çalışanlarının sinik davranışlar gösterme eğilimi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 84-95.
- Aslan, Ş. ve Özata, M. (2008). Duygusal zekâ ve tükenmişlik arasındaki ilişkilerin araştırılması: sağlık çalışanları örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(Ocak-Haziran), 77-97.
- Bakker, A. B., ve Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.

- Bakker, A., ve Schaufeli, W. (2008). Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, (29), 147-154.
- Çankır, B. ve Semiz Çelik D. (2018). Çalışan performansı ve mali performans: pozitif ses çıkarma, psikolojik iyi-oluş ve çalışmaya tutkunluk ile ilişkileri ve otel işletmeleri örneği. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 54-67.
- Çankır, B., ve Şahin, S. (2018). Psychological well-being and job performance: the mediating role of work engagement. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 2549-2560.
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D.-w., ve Oishi, S. (2009). New measures of well-being. E. D. (ed.) içinde, *Assessing Well-Being: The Collected Works of Ed Diener* (s. 263). Springer Science+Business Media B.V. doi:10.1007/978-90-481-2354-4 12
- Ghadi, M. Y., Fernando, M., ve Caputi, P. (2013). Transformational leadership and work engagement- the mediating effect of meaning in work. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(6), 532-550.
- Göksu, Ö. & Kumcağız, H. (2020). Covid-19 salgınında bireylerde algılanan stres düzeyi ve kaygı düzeyleri. *Turkish Studies*, 15(4), 463-479.
- Greenier, V., Derakhshan, A., ve Fathi, J. (2021). Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: a case of British and Iranian English language teachers. *System* 97(102446), 1-18.
- Hidalgo, J.-T., Bravo, B., Martínez, I., Pretel, F., Postigo, J., ve Rabadán, F. (2010). Psychological well-being, assessment tools and related factors. I. E. Wells içinde, *Psychological Well-Being*. New York: Nova Science Publishers, Inc.
- Joo, B.-K., Lim, D., ve Kim, S. (2016). Enhancing work engagement (the roles of psychological capital, authentic leadership, and work empowerment). *Leadership & Organization Development Journal*, 37(8), 1117-1134.
- Kanten, P., ve Yeşiltaş, M. (2015). The effects of positive and negative perfectionism on work engagement, psychological well-being and emotional exhaustion. *Procedia Economics and Finance*, 23, 1367-1375.
- Kaygın, E., Demir, H. (2021). İş sağlığı ve güvenliği ile psikolojik iyi oluşun işe adanmışlıkla ilişkisi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Social Sciences Research Journal*, 10(1), 28-43.
- Khan, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach's alpha reliability coefficient. *Psychiatry and Behavioral Sciences*, 6(1), 47.
- Kotzé, M., ve Nel, P. (2020). The influence of job resources on platinum mineworkers' work engagement and organisational commitment: an explorative study. *The Extractive Industries and Society*, (7), 146-152.
- Leiter, M., ve Bakker, A. (2010). Work engagement: introduction. A. Bakker, ve M. Leither içinde, *Work Engagement (A Handbook of Essential Theory and Research)* (s. 1). New York: Psychology Press.
- Ocaktan, M. E., Keklik, A., Çöl, M. (2002). Abidinpaşa sağlık grup başkanlığı'na bağlı sağlık ocaklarında çalışan sağlık personelinde Spielberger durumluk ve sürükeli kaygı düzeyi. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 21-28.
- Ryan, R. M., ve Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annu. Rev. Psychol.*, 52, 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Sakaoğlu HH, Orbatu D, Emiroglu M, Çakır Ö. (2020). Covid-19 salgını sırasında sağlık çalışanlarında spielberger durumluk ve sürekli kaygı düzeyi: Tepecik hastanesi örneği. *Tepecik Eğit. ve Araşt. Hast. Dergisi.*, 30(Ek sayı), 1-9.
- Siu, O.-l., Lu, J.-f., Brough, P., Lu, C.-q., Bakker, A., Kalliath, T., . . . Shi, K. (2010). Role resources and work-family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, (77), 470-480.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384.
- Tesi, A., Aiello, A., ve Giannetti, E. (2019). The work-related well-being of social workers: Framing job demands, psychological well-being, and work engagement. *Journal of Social Work*, 19(1), 121-141.

- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Write, E. (2011). Helping to promote psychological well-being at work: the role of work engagement, work stress and psychological detachment using the job demands-resources model. *The Plymouth Student Scientist*, 4(2), 155-180.