Eurasian Academy of Sciences Social Science Journal (International Refereed & Indexed)
Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal
2021 Volume: 37 S: 131 – 146
Published Online July 2021 (http://socialsciences.eurasianacademy.org)
http://doi.org/10.17740/eas.soc.2021.V37-08

THE EFFECT OF WORK ENGAGED IN HEALTHCARE PROFESSIONALS ON WORK PERFORMANCE: EXAMPLE OF THE PRESIDENCY OF DARULACEZE

Nursel Aydıntuğ Myrvang* Funda ERSİN Tülay Tuna SARITAŞ*****

*Dr. Öğr. Üyesi, Biruni Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, naydintug@biruni.edu.tr, Orcid ID: 0000-0003-3077-1693
** Darülaceze Başkan Yardımcısı, fersin767@hotmail.com, Orcid ID: 0000-0002-9039-3834
*** Öğr. Görevlisi, Biruni Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, tsaritas@biruni.edu.tr, Orcid ID: 0000-0001-9252-0692

Received Date: 20.05.2021, Revised Date:28.06.2021, Accepted Date:29.06.2021

Copyright © 2021 Nursel Aydıntuğ MYRVANG, Funda ERSİN, Tülay Tuna SARITAŞ. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT

This study was carried out under the Presidency of Darulaceze in order to evaluate the effect of healthcare workers work engagement on their job (work) performance. The aim of the research is to assist organizations in their practices to increase job performances within the scope of human resources management and to provide foresight for those who will work in this field. In study simple random sampling is used, the research data obtained by applying demographic questionnaire, work engagement and job performance scale to 142 healthcare workers. For the statistical analysis SPSS (Statistical package for Social Science) for windows 16.0 is used. Pearson Correlation Analysis is used to examine the relation between quantitative data and the effect ratios of variables determined by Simple Linear Regression Analysis. The results evaluated 95% confidence interval and the significance level of $p<0.05$. Based on the findings, its observed that: There is a moderate and positive relation between the work engagement and the sub-dimension of task, contextual and job performance.

Keywords: Job Performance,Work Engagement, Performance, Healthcare Workers

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞE ANGAJE OLMANIN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: DARÜLACEZE BAŞKANLIĞI ÖRNEĞİ

ÖZET

Bu araştırmada Darülaceze Başkanlığı'nda hizmet veren sağlık çalışanlarının işe angaje olma durumlarının iş performansına etkisi değerlendirilmiştir. Bu araştırmanın amacı, örgütlerin insan kaynakları yönetimi konusunda ve yöneticilerin çalışan performansını arttırmaya yönelik çalışmalarında yardımcı olabilmek ve bu konuda çalışma yapacaklar için bir öngörü sağlayabilmektir. Araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Demografik form, işe angaje olma ölçeği ve iş performans ölçeğinden oluşan anket 142 kişiye uygulanarak araştırma verileri elde edilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 16.0 programı kullanılmıştır. Niceliksel veriler arasındaki ilişkinin incelenmesi için Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. İlişkisi olan değişkenlerin etki oranlarını görebilmek için Basit Doğrusal Regresyon Analizi kullanılmıştır. Sonuçlar %95'lik güven aralığında, anlamlılık $p<0.05$ düzeyinde değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, Darülaceze Başkanlığında çalışan

sağlık çalışanlarının işe angaje olma durumu ve alt boyutları ile görev performansı, bağlamsal performans ve iş performansı arasında pozitif yönde orta şiddette bir ilişki olduğu görülmüştür.
Anahtar Kelimeler: İş Performansı, İşe Angaje Olma, Performans, Sağlık Çalışanı

1.GİRİŞ

Bireylerin işe angaje seviyelerinin yüksek olması, görevlerini başarıyla yerine getirmesini, bu durum da örgütün hedefine ulaşmasını sağlamaktadır. Görevini başarmak bireyde iş tatmini sağlarken, örgüt ise çalışkan, işinden doyum alan, çalışma isteği ve işe bağlılığı yüksek çalışanların sağladığı başarılar ile hedeflerine ulaşmaktadır. Elde edilen başarılar ile örgütte bulunan çalışanlar arasında doğru ve yeterli iletişim sağlanmakta, örgüt kimliği benimsenmekte, pozitif örgüt kültürü meydana gelmektedir (Köse, 2015).

İşe angaje olan bireyler, daha itinalı çalışmakta, öğrenmeye açık olup, inisiyatif alabilmektedirler (Vincente vd., 2006). Bunun yanı sıra stres düzeyleri düşük, depresif davranışlarının az olduğu görülmektedir. Yani; bu kişiler, işle ilgili olumlu yönelimlere sahip, daha sağlıklı, yüksek iş verimi olan ve daha fazla görev almaya istekli olmaktadır (Wang ve Liu, 2015)

Performans kavramı, belli bir amaç ile tasarlanmış bir faaliyet neticesinde meydana gelen, verimi belirleyen bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesi için çalışanların performansının yüksek olması gerekmektedir. Bu yüzden örgütlerin çalışan performansını ölçmesi ve performansı etkileyen faktörleri belirlemesi önemlidir. Son zamanlarda örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesi için mercek altına aldığı bir diğer kavram ise çalışanların işe angaje olmasıdır. Kavram, literatürde işle bütünleşme, işe cezbolma, işe adanma, işe tutkunluk olarak kullanılmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008). Günümüzde örgütler, çalışanların işe bağlı, aktif rol alan hatta ekstra rol alan, inisiyatif ve sorumluluk sahibi olmasını beklemekte ve ihtiyaç duymaktadır. Bu ise, ancak işe angaje olma ile mümkün olmaktadır. Performans ve işe angaje olma kavramları ayrı ayrı değerlendirilmekle birlikte birbirleriyle ilişkili olan kavramlardır.

Araştırmanın temel amacı, Darülaceze Başkanlığında çalışan sağlık ve bakım hizmeti sunan çalışanların işe angaje olma durumlarının ve iş performanslarının belirlenerek, işe angaje olmanın iş performansına etkisinin istatistiksel yöntemlerle analiz edilmesidir. Elde edilen sonuçlar literatürdeki bilgiler ışığında ve analizler çevresinde yorumlanmaktadır.

2. İŞE ANGAJE OLMA ve İŞ PERFORMANSI

2.1. İşe Angaje Olmaya Kavramsal Bakış

Yönetim literatüründe son zamanlarda işe angaje olma kavramı dikkat çekmeye başlamıştır (Ravikumar, 2013). Schaufeli (2012) çalışmasında, işe angaje olma kavramının ilk olarak 1900'lü yıllarda iş dünyasında ortaya çıktığını, angaje olmayı kavramsallaştıran ilk akademisyenin ise Kahn (1990) olduğunu ifade etmektedir.

İşe angaje olma kavramı; dinçlik, adanmışlık ve özümseme ile karakterize, olumlu örgütsel davranışlar arasında yer almaktadır. Kişi yaptığı iş ile ilgili olumlu ve tatmin edici bir düşünceye sahip olmaktadır (Ağırman, 2018). İşe angaje olmada esas olan örgüt işlerine katılım ve verimliliktir. Angaje olma zihnin belli bir konuya olumlu olarak odaklanması durumudur.

Kişi, kendini işiyle zihinsel olarak bütünleştirmekte, yaptığı işi değerlendirmektedir. İşini yaparken memnuniyet ve coşku duymakta olup, aynı zamanda çalışma arkadaşları ile samimi ilişkiler geliştirmeyi amaçlamaktadır (Maslach ve Leiter, 2008).Kişinin işe tutkunluk derecesi örgütün hedeflerini gerçekleştirebilmesi için önemlidir, işlerine tutkun kişiler sergiledikleri olumlu davranışlarla bütün güç ve yeteneklerini işlerine katmaktadırlar ve tüm düşünce ve duygularını performanslarını arttırmak için kullanmaktadırlar (Ağırman, 2018).

İşe angaje olma, pozitif psikolojik yaklaşımlar arasındadır ve çalışanın olumlu duygu ve davranışlara odaklanmasını sağlamaktadır. Bu sayede kişi işinden keyif alan, işine anlam yükleyen ve çalışma hayatı dışında da hayata pozitif bakan ve kendine güvenen birisi olarak içinde bulunduğu örgüte ve işverene de olumlu katkılar sağlamaktadır (Aydemir ve Endirlik, 2019). Shuck ve Wollard (2009) çalışmalarında, işe angaje olan işgörenlerin, bilişsel ve duygusal olarak çalışmalarına yatırım yaparken aynı zamanda işverenlerinin başarılı olmasına da katkı sağladıklarına yer vermektedir.

Bireyin örgütteki görevini yerine getirirken başarı durumunu etkileyen en önemli unsur, çalışma başarı düzeyi ve kalitesidir. İşe angaje olmanın, bireylerin çalışma başarımına katkı sağladığı bilinmektedir. Bireylerin işe angaje seviyelerinin yüksek olması, görevlerini başarıyla yerine getirmesini, bu durum da örgütün hedefine ulaşmasını sağlamaktadır. Görevini başarmak bireyde iş tatmini sağlarken, örgüt ise çalışkan, işinden doyum alan, çalışma isteği ve işe bağlılığı yüksek çalışanların sağladığı başarılar ile hedeflerine ulaşmaktadır. Elde edilen başarılar ile örgütte bulunan çalışanlar arasında doğru ve yeterli iletişim sağlanmakta, örgüt kimliği benimsenmekte, pozitif örgüt kültürü meydana gelmektedir (Köse, 2015).

İşe angaje olma tükenmişliğin tersi olarak da açıklanmaktadır. Bireylerin tükenmişlik seviyelerinin yükselmesi bireysel başarının yanı sıra örgütsel başarıya ve örgüt misyonunun devamlılığına karşı da tehdit oluşturmaktadır (Bakker vd., 2008). Sezgin (2016), Sart vd., (2018a) ve Sart vd. (2018b)'e göre, tükenmişlik, bireyin enerjisini düşüren, işe adaptasyonunu engelleyen ve görevlerin zamanında ve nitelikli olarak yerine getirilmemesine sebep olan bir kavramken, işe angaje olma bireyin yüksek enerji ve performans ile görevlerini başarıyla yapmasını ve yeni görevler almaya istekli olmasını sağlamaktadır. Bu durumda örgütün başarısı için çalışanlarının işe angaje olma seviyeleri büyük önem taşımaktadır (Arslan ve Demir, 2017).

İşe angaje olan bireyler, daha itinalı çalışmakta, öğrenmeye açık olup, inisiyatif alabilmektedirler (Vincente vd., 2006). Bunun yanı sıra stres düzeyleri düşük, depresif davranışlarının az olduğu görülmektedir. Yani bu kişiler, işle ilgili olumlu yönelimlere sahip, daha sağlıklı, yüksek iş verimi olan ve daha fazla görev almaya istekli olmaktadır (Wang ve Liu, 2015).

İşe angaje olan bireyler işlerini değiştirmek istememektedir. Bu bireyler işinden hoşnut olup işle ilgili olumlu yönelimleri olmaları nedeniyle işine daha çok sahiplik hissetmekte ve işinden ayrılmak istememektedir. Çalışanın işe angaje olması, hem bireysel iyilik haline katkı sağlarken hem de örgüt için işe bağlılığı yüksek, iş verimi yüksek çalışanın kaybına engel olmaktadır (Soydan ve Bahçecik, 2018).

Günümüzde örgütler çalışanların işe bağlı, aktif rol alan hatta ekstra rol alan, inisiyatif ve sorumluluk sahibi olmasını beklemekte ve ihtiyaç duymaktadır (Hallberg vd., 2007). Bu ise, ancak işe angaje olma ile mümkün olmaktadır. Aksi halde, tükenmiş ve mutsuz bireyler, düşük

iş performansına sahip görev almaktan kaçınan çalışanlar ile örgütün düşük iş verimi ve kalitesi nedeniyle hedeflere ulaşılamamaktadır (Atcıoğlu, 2018). Bu nedenle hem çalışanların kişisel kazanımları hem örgütlerin başarıları açısından işe angaje olma kavramı büyük önem taşımaktadır.

2.1.2. İşe Angaje Olmanın Boyutları

İşe angaje olmanın boyutları ile ilgili birçok model ve araştırma bulunmaktadır. Bunların arasındaki ilk araştırmalardan biri olan Kahn'ın araştırmasına göre, anlamlılık, güvenlik ve uygunluk olarak 3 boyut yer almaktadır (Polat vd., 2018).

Maslach ve Goldberg (1998)'e göre, tükenmişliğin zıttı olan işe angaje olma kavramının alt boyutlarının da birbirinin zıttı olması gerekmektedir. Bu durumda tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı karşısında; enerji, bağlılık, etkinlik işe angaje olmanın alt boyutu olarak yer almaktadır.

Schaufeli ve arkadaşlarına göre, işe angaje olma durumunu tükenmişliğin zıttı olarak değerlendirmek eksik sonuçlar vermektedir. Bu yüzden de işe angaje olma kavramını tek başına değerlendirerek dinçlik, bağlanma ve ilgilenme ile nitelenen iş ile ilgili pozitif ve tatmin edici psikolojik bir kavram olarak açıklamaktadır (Gürlek ve Tuna, 2019). İşe angaje olmanın boyutları 3'e ayrılmakta olup, bunlar dinçlik, adanmışlık ve ilgidir (Köse, 2015).

Dinçlik : Dinçlik, bireyin fiziksel olarak enerji seviyesinin yüksek olması, çalışma saatleri içerisinde kendini enerjik hissetmesini ifade etmektedir. Bunun yanı sıra zihinsel uyum ile çalışma isteğinin olması, görev ve sorumluluklarını yerine getirme isteği ve oluşabilecek engeller, başarısızlıklar karşısında kararlı durabilme, psikolojik olarak güçlü olmak, çalışma konusunda hevesli, zorluklara karşı mücadeleci olmak olarak da tanımlanmaktadır (Özkalp ve Meydan, 2015). Dinç olan bireyler, işe gitmeye istekli, çalışırken kendini enerjik hisseden, arkadaşlarıyla sürekli etkileşimde bulunan, olumsuz durumlar karşısında da işine devam edebilen, azimli, motivasyonları yüksek kişiler olmaktadır (Kartal, 2017).

Adanmışlık: Bağlanma, aidiyet olarak da ifade edilmiş olan adanmışlık kavramı, bireyin işiyle arasındaki bağı anlatmaktadır. Bireyin kendini işiyle bir bütün olarak düşünmesi demektir. İşe verdiği değeri göstermektedir. İşin birey için ne anlama geldiğini anlatmaktadır. Bireyin yaptığı iş ile kendini kanıtlaması, işinden dolayı hissettiği gurur ve onur duygusu olarak tanımlanmaktadır. İşi ile meydan okuma, çalışmaktan heyecan duyma durumu olarak da ifade edilmektedir (Özkalp ve Meydan, 2015). Kartal (2017) ve Güler (2019) çalışmalarında; adanmış bireylerin işlerinden gurur duyan ve yaptığı işin çok mühim olduğunu düşünen kişiler olduğunu, yaşanacak sıkıntıların onları demoralize etmenin aksine işlerine karşı daha çok istek duymalarını sağladığını, büyük bir gaye için çalıştıklarını, bunun anlamlı ve onurlu bir iş olduğunu düşünen, işi yapmak için istekli, gururlu, becerilerini sınadığını düşünen ve işinden ilham alan kişiler olduğunu belirtmektedir. Adanmış bireylerin işe bağlılık düzeyleri yüksek olduğu için işten ayrılma istekleri olmamaktadır. İş için çok çaba göstermeleri iş verimini arttırmaktadır. Bunlar örgütün başarısı için büyük önem taşımaktadır (Şahinbaş, 2018).

İlgi: İşe angaje olmanın son boyutu olarak ilgi bazı kaynaklarda yoğunlaşma, gömülme, özdeşme olarak da ifade edilmektedir. Bu boyut işe angaje olmayı sağlayan bir unsur olmaktan çok, bir netice olarak değerlendirilmektedir. Bireyin işe yoğunlaşması, tüm dikkatini işe vermesi demektir. Çalışırken geçen zamanın farkında olmamaktır. Kendisine verilen rol ve

görevlerin bilincinde olup bunları yerine getirecek yeterlilikte olduğunun farkında olmaktır. Birey işten kendini ayırmakta güçlük çekmektedir (Kodaş, 2018). İlgisini işine vermiş olan bireylerin, çalışırken etrafında olan, işi dışındaki her şeyi unuttukları hızlı ve konsantre şekilde kendilerini işlerine verdikleri, işi bırakmakta güçlük çektikleri, işleri ile ilgili sorunlar oluştuğunda da pes etmeden tam aksine daha çok işlerine yoğunlaştıkları görülmektedir (Kartal, 2017).

2.2. İş Performansı Kavramı

Literatürde iş performansı kavramının birçok tanımı bulunmaktadır. Kohli (1985), iş performansını aynı konumda bulunan diğer çalışanlara göre iş ile alakalı tutum ve üretimlerinin başarı oranlarının karşılaştırılması olarak tanımladığını belirtmektedir. Rousseau ve McLean (1993), iş performansını bireylerin belirli bir ücret karşılığında göstermeleri gereken emek olarak tanımladıklarını belirtmektedir. Borman ve Motowidlo (1993)'nun iş performansını bireyin yaptığı işe dönük çalışmaları olarak tanımladığını belirtmektedir. Smith ve Goddard (2002), iş performansını işin yapılmasında miktar, kalite, vakit ve maaliyet veriminin hesap edilmesi olarak tanımladığını belirtmektedir. Tse ve Chiu (2014), iş performansını belirlenmiş bir işin tamamen yapılması olarak tanımladığını belirtmektedir.

Tanımlar genellikle işteki başarıyı baz almasına rağmen iş başarısı performansın tek başına artmasını sağlamamaktadır. Çalışanın ekip arkadaşlarıyla iletişimi, astlarına ve üstlerine yaklaşımı, diğer ekiplerle ilişkileri, çalışma ortamında gerekli şartların oluşmasına yönelik katkısı gibi birçok faktör performans düzeyinin kriterleri arasında yer almaktadır (Ertan, 2008).

Örgütün hedeflerine ulaşmasında en önemli faktör, işgücü planlamasının doğru ve etkin yapılmasıdır. İşgücü planlaması yapılırken çalışanların iş performansının dikkate alınması gerekmektedir. Ancak iş performansının değerlendirilmesi kolay değildir. Performans değerlendirirken hangi kriterlerin temel alınacağı, değerlendirmeyi kimlerin yapacağı, performans seviyelerinin doğru belirlenmesi gibi problemler bulunmaktadır. Bütün bunlara rağmen genellikle iş performansının değerlendirilmesi ve geribildirim yapılması örgütün başarısı için önemli olduğundan, yapılması gerektiği belirtilmektedir (Moazzezi vd., 2014).

Globalleşmenin bir sonucu olarak örgütlerin rekabet şartları gittikçe zorlaşmaktadır. Bu şartlar altında bütün örgütlerde başarının ortak ve temel kaynağı olarak işgücü planlaması yer almaktadır. Bu durum örgütlerin işgücü planlamasına yapılan yatırımın artmasına sebep olmaktadır. Örgütlerin başarısında anahtar rolü çalışanlar oluşturmaktadır, çalışanların beklentilerinin karşılanması iş performansını olumlu yönde etkilerken, karşılanmaması performansı düşürmektedir (Kahya, 2013). Rekabet koşullarının zorlaştığı, eğitim düzeyi yüksek, diğerleri ile kendilerini karşılaştırma fırsatı olan çalışanların örgütten beklentilerinin arttığı çağımızda, araştırmacılar ve yöneticiler için çalışanların iş performanslarını yükseltmek için yapılabileceklerini belirlemesi öncelikli konular arasında yer almaktadır (Turunç ve Çelik, 2010).

2.2.1. İş Performansı Boyutları

Genel olarak örgütler, çalışanların performanslarını belirli aralıklarla değerlendirmektedir. Çalışanları iş performanslarının değerlendirilmesinde birbirini tamamlayan iki boyut esas alınmaktadır. Bunlar; "görev performansı" ve "bağlamsal performans" olarak adlandırılmaktadır (Ünlü ve Yürür, 2011).

Görev performansı: Rol performansı olarak da adlandırılan görev performansı, örgütün temel tekniksel çalışmalarında çalışanların yaptıkları işe denmektedir. Yani çalışanın verilen işi yapmadaki başarı derecesi ölçülmektedir (Ertan, 2008). Buna göre, görev performansının iki boyutu bulunmaktadır; teknik görev performansı ve liderlik görev performansı. Teknik görev performansı ile idarecilik dışında kalan tüm görevlerin performansı ölçülmektedir. Lider görev performansıyla ise bütün yönetimsel faaliyetlerin performansı ölçülmektedir (Ünlü ve Yürür, 2011). Görev performansını, çalışanın bilgi, beceri ve yeteneği belirlemektedir (Doğu, 2019). Görev performansı değerlendirmesi ile çalışanın iş verimi ölçülmektedir. Bu yüzden görev performansının değerlendirilmesi, örgütün hedefine ulaşmadaki yerinin belirlenmesinde, çalışanların doğru görevlere yerleştirilmesinde ve iş motivasyonlarının arttırılmasında önemli bir rol oynamaktadır (Ertan, 2008)

Bağlamsal Performans: Bağlamsal performans, resmi görevi dışında kendi isteğiyle yaptığı eylemlere dair performanstır. Bağlamsal performans, çalışma arkadaşlarına yardımcı olmak, işlerin tamamlanması için fazladan emek harcamak, görev kapsamı dışında olmasına rağmen örgütün kurallarını uygulamak gibi durumları ifade etmektedir (Doğu, 2019). Buna göre, bağlamsal performans, örgütün temel teknik çalışmalarını yerine getirmesine yardımcı olan, örgütü, sosyal ve mental olarak iyileştiren faaliyetleri ifade etmektedir (Ünlü ve Yürür, 2011).

Görev performansı ile bağlamsal performans arasında temel farklılıklar bulunmaktadır. Bunlardan ilki görev performansı örgütün teknik çalışmalarına katkı sağlarken bağlamsal performans çalışma ortamının zenginleştirilmesini sağlamaktadır. Diğer bir farklılık ise, görev performansı her görev için ve statüye bağlı olarak farklılaşırken bağlamsal performans herkes için aynıdır. Ayrıca görev performansını çalışanın bilgisi, deneyimi ve yeteneği belirlerken, bağlamsal performansı çalışanın ilgi ve iradesi belirlemektedir (Doğu, 2019).

İş performansı değerlendirilirken sadece görev performansı değil bağlamsal performansın da ölçülmesi gerekmektedir. Çünkü, görev performansı yüksek çalışanın, iş verimi yüksek olmasına karşın çalışma arkadaşlarıyla kötü ilişkileri, örgüt kurallarına uymaması, örgütün hedeflerini benimsememesi, çalışma ortamının gergin olması gibi düşük bağlamsal performans sergileyebildikleri görülmektedir. Bu durumda iş performansını tek başına görev başarısıyla belirlemek insan kaynakları yönetiminde hataya sebep olabileceğinden, iki boyutun beraber değerlendirilmesi gerekmektedir. İş performansının yüksek olması, hem örgütün hedeflerine ulaşmasında, hem çalışanın maddi manevi kazanımını sağlaması açısından çok önemli olduğu için değerlendirmenin de her iki boyutta yapılması önemlidir (Aslan ve Yıldırım, 2017). Bağlamsal performans, kişiler arası yardımlaşma ve işe adanma olmak üzere iki boyutta değerlendirilmektedir. Kişiler arası yardımlaşma boyutu çalışanın iş arkadaşlarına yardımcı olan birlikte çalışma konusunda uyumlu, hoşgörülü olma gibi durumları ifade etmektedir. İşe adanma boyutu ise kendi iradesiyle uzun saatler çalışma, karar ve sorumluluk alabilme, örgütün amaçlarına ulaşmak için örgütsel kuralları ve prosedürleri uygulama kapsamına giren çalışmaları ifade etmektedir. Buna göre kişilerarası yardımlaşma örgütsel hedeflere ulaşmaya yardımcı olan kişiler arası iletişim ve etkileşimi zenginleştiren çalışmalar, işe adanma ise çalışma sahasında görülen sorunların çözülmesinde sorumluluk ve karar alabilme, başarıya ulaşmak için kendi isteğiyle çok fazla çaba harcama olarak açıklanmaktadır (Ünlü ve Yürür, 2011).

3. İSTATİSTİK ANALİZ

3.1. Araştırmanın Türü

Yapılan anket çalışması deneysel olmayan nicel araştırma tasarımındadır ve uygulanma biçimine göre tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada, örneklemden verilerin toplanması açısından survey modeli kullanılmıştır. Saha taraması modelinde ise, katılımcıların görüşlerinin yazılı şekilde alındığı anket yöntemi uygulanmıştır. Araştırmada örnekleme metodu olarak seçkili örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi örnekleme yöntemi uygulanmıştır.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İstanbul Darülaceze Başkanlığında çalışan sağlık ve bakım hizmeti sunan 188 personel oluşturmaktadır. Güç Analizi G*POWER 3.1 sürümü ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmalarda, istatistiksel gücün 1-β= 0.80 olmasının yeterli olduğunu Cohen (1988) ve Parajapati vd. (2010) çalışmalarında belirtmiştir. İstatistik anlamlılık α=0.05 alınmıştır. Buna göre, ilişki analizi için 115 kişi gerekmektedir. Çalışanın izinli, hasta vs. olması veya çalışmaya katılmayı istememesi gibi nedenlerden dolayı 142 sağlık çalışanı örneklemi ile araştırma tamamlanmıştır.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Sağlık çalışanlarında işe angaje olmanın performansa etkisini amaçlayan bu araştırmada test edilmek üzere geliştirilen hipotezler şu şekildedir:

H_1: İşe angaje olmanın iş performansı ile istatistik anlamlı ilişkilidir.

H_2: Dinçlik, adanmışlık ve ilgi boyutları ile görev performansı ve bağlamsal performans istatistik anlamlı ilişkilidir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır ve üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm; araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine yönelik sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümde işe angaje olma ölçeği, üçüncü bölümde ise iş performansı ölçeği yer almaktadır. Araştırmanın istatistiksel analizinde SPSS 26.0 sürümü kullanılmıştır.

3.4.1. İşe Angaje Olma Ölçeği

İşe angaje olma ölçeği, Schaufeli ve Bakker (2004) tarafından geliştirilmiş olup 3 boyut ve 17 maddeden oluşmaktadır. Boyutlar altındaki madde sayılarına ve boyutların güvenirlik değerlerine bakıldığında; dinçlik boyutu altında 6 madde olup Cronbach's Alpha değer 0.79, adanmışlık boyutu altında 5 madde olup Cronbach's Alpha değeri 0.89, ilgi boyutu altında 6 madde olup Cronbach's Alpha değeri 0.72'dir. Schaufeli ve Bakker (2004) tarafından geliştirilen ve geçerlik güvenirlik çalışması yapılan işe angaje olma ölçeğinin, Türkçe'ye uyarlanması ve geçerlik güvenirlik çalışmasının yapılması ise Köse (2015) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması kapsamında öncelikle ölçeğin orijinal İngilizce versiyonu çevirmenler tarafından Türkçe'ye çevrilmiş, Türkçe'ye çevrilen ölçek maddeleri alan uzmanı 3 akademisyen tarafından kontrol edilip ölçeğin Türkçe hali oluşturulmuştur. Daha sonra ölçeğin Türkçe versiyonu çevirmenlerce yeniden İngilizce'ye çevrilerek yapılan çeviriler uzman akademisyenlerce birbiriyle ve orijinal ölçekle karşılaştırılmıştır.. Yapılan Türkçe çevirinin orijinal ölçekle aynı maddelerden oluştuğu görülmüştür. Sonrasında ise geçerlik ve güvenirlik çalışması kapsamında ölçek gerekli örneklem sayısının iki katı oranında katılımcıya uygulanmış ve analizleri yapılmıştır. Ölçek 5'li likert tipinde "1-Kesinlikle Katılmıyorum", "2-Katılmıyorum", "3-Kararsızım", "4-Katılıyorum", "5-Kesinlikle Katılıyorum" biçiminde

cevaplardan oluşmakta ve“Kesinlikle Katılmıyorum ”kategorisinden başlayarak 1, 2, 3, 4, 5 şeklinde puanlanmıştır.

3.4.2. İş Performans Ölçeği

Araştırmaya katılan çalışanların iş performanslarını belirlemeye yönelik uygulanan iş performans ölçeği, görev performansı ve bağlamsal performans olmak üzere iki boyut ve 16 maddeden oluşmaktadır. İlk dokuz madde Goodman ve Syvantek (1999) tarafından görev performansını belirlemeye yönelik olarak geliştirilmiştir. Diğer yedi madde ise, Jawahar ve Carr (2007) tarafından bağlamsal performansı ölçmeye yönelik hazırlanmıştır. Ölçek 5'li likert tipinde "1-Kesinlikle Katılmıyorum", "2-Katılmıyorum", "3-Kararsızım", "4-Katılıyorum", "5-Kesinlikle Katılıyorum" biçiminde cevaplardan oluşmakta ve "Kesinlikle Katılmıyorum" kategorisinden başlayarak 1, 2, 3, 4, 5 şeklinde puanlanmıştır. Ünlü ve Yürür (2011), Bağcı (2014) ve Polatcı (2014) tarafından çalışmalarından kullanılan ölçeğin, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır.

3.5. Bulgular

Katılımcılara yönelik demografik bulgular Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Dağılımları

		n	%
Cinsiyet	Kadın	78	54,9
	Erkek	64	45,1
Yaş	24-28	13	9,2
	29-33	18	12,7
	34-38	19	13,4
	39-43	30	21,1
	44-48	34	23,9
	49-53	12	8,5
	54-58	16	11,3
Medeni Durum	Evli	118	83,1
	Bekar	24	16,9
Eğitim Durumu	İlköğretim	34	23,9
	Ortaöğretim	63	44,4
	Ön Lisans	18	12,7
	Lisans ve Üzeri	27	19,0
Bu Kurumdaki Çalışma Süresi	5 Yıldan Az	28	19,7
	5-10 Yıl	31	21,8
	11-20 Yıl	49	34,5
	20-25 Yıl	20	14,1
	26 Yıl ve Üzeri	14	9,9
Çalışma Şekli	Normal	34	23,9
	Vardiyalı	100	70,4
	Düzensiz	8	5,6
Gelir Durumu	2000-3000	5	3,5
	3001-4000	102	71,8
	4001-5000	28	19,7
	5001 ve Üzeri	7	4,9

Tablo 1'de çalışmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerinin dağılımları verilmiştir. Buna göre, çalışmaya katılan katılımcıların 78'si (%54,9) kadın ve 64'ü (%45,1)

erkektir. Katılımcıların 13'ünün (%9,2) yaşı 24-28 yıl arasında, 18'inin (%12,7) 29-33 yıl arasında, 19'unun (%13,4) 34-38 yıl arasında, 30'unda (%21,1) 39-43 yıl arasında, 34'ünün (%23,9) 44-48 yıl arasında, 12'sinin (%8,5) 49-53 yıl arasında ve 16'sının (%11,3) 54-58 yıl arasındadır. Katılımcıların 118'i (%83,1) evli ve 24'ü (%16,9) bekardır. Eğitim durumları 34'ünün (%23,9) ilköğretim, 63'ünün (%44,4) ortaöğretim, 18'inin (%12,7) önlisans ve 27'sinin (%19,0) lisans ve üzeridir. Katılımcıların şu anki çalıştıkları kurumda çalışma süreleri 28'inin (%19,7) 5 yıldan az, 31'inin (%21,8) 5-10 yıl arası, 49'unun (%34,5) 11-20 yıl arası, 20'sinin (%14,1) 20-25 yıl arası ve 14'ünün (%9,9) 26 yıl ve üzeridir. Çalışma şekilleri 34'ünün (%23,9) normal, 100'ünün (%70,4) vardiyalı ve 8'inin (%5,6) düzensiz şekildedir. Katılımcıların 5'inin (%3,5) gelir durumu 2000-3000 TL arasında, 102'sinin (%71,8,) 3001-4000 TL arasında, 28'inin (%19,7) 40001-5000 TL arasında ve 7'sinin (%4,9) 5001 TL ve üzerindedir.

Tablo 2: İş Anganje Olma Ölçeği ile İş Performansı Ölçeği Alt Boyutları Korelasyon Analizi

	Dinçlik	*Adanmışlık*	*İlgi*	**İşe Angaje Olma**
Görev Performansı	0,638**	0,605**	0,643**	0,680**
Bağlamsal Performans	0,635**	0,596**	0,611**	0,664**
İş Performansı	0,641**	0,603**	0,625**	0,674**

***p<0,01*

Tablo 2'de iş angaje olma ölçeği ve alt boyutları ile iş performansı ölçeği ve alt boyutları arasındaki ilişkini incelenmesine ilişkin korelasyon analiz sonuçları verilmiştir. Buna göre, dinçlik ölçeği ile görev performansı, bağlamsal performans ve iş performansı arasında pozitif yönde orta şiddette bir ilişki vardır (p<0,01). Bir başka ifadeyle, dinçlik düzeyi arttıkça görev performansı, bağlamsal performans ve iş performans düzeyi de artmaktadır. Adanmışlık ölçeği ile görev performansı, bağlamsal performans ve iş performansı arasında pozitif yönde orta şiddette bir ilişki vardır (p<0,01). Bir başka ifadeyle adanmışlık düzeyi arttıkça görev performansı, bağlamsal performans ve iş performans düzeyi de artmaktadır. İlgi ölçeği ile görev performansı, bağlamsal performans ve iş performansı arasında pozitif yönde orta şiddette bir ilişki vardır (p<0,01). Bir başka ifadeyle ilgi düzeyi arttıkça görev performansı, bağlamsal performans ve iş performans düzeyi de artmaktadır. İşe angaje olma ölçeği ile görev performansı, bağlamsal performans ve iş performansı arasında pozitif yönde orta şiddette bir ilişki vardır (p<0,01). Bir başka ifadeyle işe angaje olma düzeyi arttıkça görev performansı, bağlamsal performans ve iş performans düzeyi de artmaktadır.

Tablo 2: İşe Angaje Olmanın İş Performansı Üzerine Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonucu

Yordanan	**Yordayan**	**B**	**Standart Hata**	**B**	**t**	**p**
İş Performansı	Sabit	5,009	,810		6,183	,000*
	İşe Angaje Olma	,764	,071	,674	10,790	,000*
R^2= 0,74		$F_{(1,140)}$ = 116,427			p=0,000	

**p<0,01*

Tablo 2'de işe angaje olma ölçek puanlarının, iş performansı ölçek puanları üzerinde etkisi olup olmadığına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları verilmiş olup, bu sonuçlara göre işe angaje olma ölçek puanlarının, iş performansı puanları üzerinde etkisi olduğu bulunmuştur ($F_{(1,140)}$ = 116,427; p<,01). İşe angaje olma ölçeği, iş performansını %67,4 açıklama gücüne sahiptir. İşe angaje olma 1 br. arttığında, iş performansı 0.674 br. artış göstermektedir.

Tablo 3: İşe Adanmışlık alt boyutlarının Görev Performansı Üzerine Etkisi Regresyon Analizi Sonuçları

Yordanan	Yordayan	B	Standart Hata	B	t	p
Görev performansı	Sabit	1,080	,281		3,846	,000
	Dinçlik	,662	,067	,638	9,813	,000
	Adanmışlık	,655	,073	,605	8,998	,000
	İlgi	,602	,061	,643	9,924	,000
R^2= 0,738		$F_{(1,140)}$ = 99,456			P=0,000	

**p<0,01*

Tablo 3'de görüleceği üzere, işe adanmışlık alt boyutları görev performansı üzerinde istatistik anlamlı pozitif yönde etkiye sahiptir ($F_{(1,140)}$ = 96,456; p<,01). Dinçlik, adanmışlık ve ilgi alt boyutları görev performansını %73,8'ini açıklama gücüne sahiptir. Dinçlik boyutu 1 br. arttığında, görev performansı 0.638 br. artış göstermektedir. Adanmışlık boyutu 1 br. arttığında, görev performansı 0.605 br. artış göstermektedir. İlgi boyutu 1 br. arttığında, görev performansı 0.643 br. artış göstermektedir.

Tablo 4: İşe Adanmışlık alt boyutlarının Bağlamsal Performans Üzerine Etkisi Regresyon Analizi Sonuçları

Yordanan	Yordayan	B	Standart Hata	B	t	p
Bağlamsal performans	Sabit	,981	,293		3,343	,001
	Dinçlik	,296	,030	,635	9,731	,000
	Adanmışlık	,290	,033	,596	8,773	,000
	İlgi	,258	,028	,611	9,136	,000
R^2= 0,767		$F_{(1,140)}$ = 89,223			p=0,000	

**p<0,01*

Tablo 4'de görüleceği üzere, işe adanmışlık alt boyutları bağlamsal performansı üzerinde istatistik anlamlı pozitif yönde etkiye sahiptir ($F_{(1,140)}$ = 89,223; p<,01). Dinçlik, adanmışlık ve ilgi alt boyutları bağlamsal performansı %73,8'ini açıklama gücüne sahiptir. Dinçlik boyutu 1 br. arttığında, bağlamsal performans 0.635 br. artış göstermektedir. Adanmışlık boyutu 1 br. arttığında, bağlamsal performans 0.596 br. artış göstermektedir. İlgi boyutu 1 br. arttığında, bağlamsal performans 0.611 br. artış göstermektedir.

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Sağlık çalışanlarında işe angaje olmanın iş performansına etkisinin incelendiği araştırmada, pozitif yönlü anlamı ilişkiler elde edilmiştir.

İşe angaje olma ile görev performansı, bağlamsal performans ve iş performansı arasında pozitif yönde orta şiddette bir ilişki belirlenmiştir. Bir başka ifadeyle, işe angaje olma düzeyi arttıkça görev performansı, bağlamsal performans ve iş performans düzeyi de artmaktadır. Dinçlik, adanmışlık ve ilgi alt boyutları ile görev performansı, bağlamsal performans ve iş performansı arasında pozitif yönde orta şiddette bir ilişki vardır. Bir başka ifadeyle dinçlik düzeyi arttıkça görev performansı, bağlamsal performans ve iş performans düzeyi de artmaktadır.

Literatürde, işe angaje olma ve performans ilişkisini doğrudan ele alan çalışmaya rastlanmamıştır, işe angaje olma ve performans farklı değişkenler ile ele alınmıştır. Kartal (2017) çalışmasında, işe cezbolma davranışı sağlık çalışanlarının performansları üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Doğu (2019) sivil toplum kuruluşlarında örgüte ve işe bağlılığın çalışan performansı üzerindeki etkisini incelediği çalışmasında işe bağlılığın görev ve bağlamsal performans üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğunu saptamıştır. Şahin ve Çakır (2019), sürdürülebilir kalite algısının iş performansı üzerindeki etkisini belirlemek ve çalışmaya tutkunluğun bu etkideki aracı rolünü incelediği araştırmada çalışmaya tutkunluğun bağımlı değişken olan iş performansı üzerinde anlamlı ve pozitif yönde anlamlı etkisinin olduğunu saptanmıştır. Acaray ve Pelenk (2018), işe adanmışlığın güçlendirme iklimi ve bireysel performans ileilişkisiniincelediği çalışmasında işe adanmışlığın boyutlarından fiziksel adanmışlık yani dinçlik boyutunun bireysel performans üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Işık ve Kama (2018), örgütsel destek algılarının iş performanslarına etkisinde işe adanmışlığın aracı rolünü incelediği araştırmasında işe adanmışlık değişkeninin fiziksel adanmışlık boyutları ile performans arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Aynı zamanda ilgili alanyazında yapılan çalışmalar kişisel kaynaklar veya pozitif psikolojik sermaye ise işe angaje olmanın önemli bir yordayıcısı durumunda olduğunu açıkça ortaya koymaktadır (Xanthopoulou vd. 2007; Bakker, Albrecht ve Leiter, 2011; Paek vd. 2015; Karatepe ve Karadaş, 2015; Cheng, Hong ve Yang, 2018; Alessandri vd., 2018). Schaufeli vd. (2001) tarafından yürütülen çalışmalara göre, angaje olan çalışanlar öz-yeterliliği yüksek ve işlerini tamamlamada başarılı olan bireylerdir. Aynı zamanda angaje olan çalışanlar yaşamdan olumlu sonuçlar bekleyen ve örgüt içindeki iş rollerini daha çok benimseyerek, ihtiyaçlarını tatmin eden insanlardır. Beckers vd. (2004), Hollandalı çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmada, işe angaje olma ile fazla mesai yapma arasında olumlu (pozitif) ilişki bulunmuştur. Hakanen vd. (2006)'nin çalışmasında, işe angaje olmanın kişisel sağlık ve çalışabilirlik ile olumlu bir ilişkisi olduğu ortaya konmuştur. İşe angaje olmanın çalışanlar arasında iletişim sorununu azaltma, olumlu örgüt ikliminin oluşturulması, iş yeri ortamı ile ilgili olumlu algıların olması, iş doyumunun artması, aile ve sosyal hayatında mutlu bir birey olması gibi bireysel ve örgütsel birçok olumlu sonucu bulunmaktadır. Tükenmişlik kaynağının bireysel olmaktan ziyade örgütsel olduğu düşünüldüğünde birey ve iş arasındaki uyumsuzluğu çözüp, işe angaje olmayı sağlamak gerekmektedir (Ardıç ve Polatcı, 2009; Crisp ve Chen, 2014). Çalışanların işe angaje olmaları ya da tükenmişlikleri arttığında birçok örgütsel faktörde de buna bağlı olarak etkilenmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998).

Günümüzün rekabetçi koşullarında örgütlerin rakiplerini geride bırakabilmesi ve örgüt hedeflerini yakalayabilmesi için çalışanlarının üst düzey performans sergilemeleri gerekmektedir. Bu durumda, örgütün çalışanlarını desteklemesi şarttır. Ancak örgütlerinin kendilerini desteklediğini düşünen çalışanlar işlerine adanırlar ve işlerine tutkuyla bağlanırlar yani işe angaje olur ve örgüt için daha fazla çalışırlar. Bu durum, örgütün başarısı, sürdürülebilirliğin sağlanması ve rekabet gücü için önemlidir. Dolayısıyla, işe angaje olma, örgütlerin yüksek performansa ulaşabilmesinde tam olarak ihtiyaç duyduğu bir işgören özelliği olmaktadır. İşe adanmış işgörenler enerjiktirler, işlerine pozitif bağlanırlar ve işlerini etkin bir şekilde yaptıklarını hissederler. Örgütlerde performansın ortaya çıkabilmesi için işgörenlerin işlerine angaje olmaları önemli bir psikolojik güçtür.

Çalışanların işe angaje olmaları, yüksek iş performansının gerçekleşmesine katkı sağlayacaktır. Bu hususta yöneticilere, insan kaynakları ve performans yönetimine yönelik öneri geliştirilmiştir.

- İşe angaje olma durumunu etkileyen yaş, medeni durum ve çalışma şekilleri de dikkate alınarak çalışanların işe angaje olmalarına yönelik çalışmalar planlanması gerekmektedir.
- Normal şekilde çalışanların (08.00-17.00) vardiyalı ve nöbet usulü çalışanlara göre işe angaje olma düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Sağlık çalışanlarının uzun çalışma saatlerinin ve nöbet sayılarının azaltılması için çalışan sayısının arttırılması önerilmektedir.
- İnsan kaynaklarının uygun performans değerlendirme sisteminin geliştirilmesi ve düzenli olarak uygulanması önerilmektedir.
- Performans değerlendirme sonuçlarına göre çalışanların performansının yüksek olması için uygun geri dönüşler (iş rotasyonu, adaletli ödül sistemi, hizmet içi eğitim) yapılması önerilmektedir.
- Literatürde sağlık çalışanlarında işe angaje olmanın iş performansına etkisini araştıran yeterli sayıda çalışma bulunmamaktadır. Yapılan araştırmanın ışığında daha fazla ve kapsamlı araştırma yapılması önerilmektedir.

REFERENCES

- Acaray, A., Pelenk, S. E. (2018). İşe Adanmışlığın Güçlendirme İklimi Ve Bireysel Performans İle İlişkisinin İncelenmesi:Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 7* (5), 154-177.
- Ağırman, Ü. (2018). Psikolojik Sermaye Bağlamında Olumlu Psikolojik İklim Algısının İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumuna Etkisi. *Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı*, Erzurum.

- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., ve Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33-47.
- Ardıç, K., Polatcı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Ardıç, K., Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerine bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 69-96.
- Arslan, E., Demir, H. (2017). İşe angaje olma ve iş tatmini arasındaki ilişki: hekim ve hemşireler üzerine nicel bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24* (2), 371-389.
- Atcıoğlu, E. (2018). Okulların Etkililik Düzeyleri ile Çalışanları İşe Angaje Olma Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi, T.C. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı* . Kahramanmaraş.
- Aydemir, C., Endirlik, H. (2019). İşe adanmışlığın bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 23* (3), 1093-1107.
- Bakker, A., Shaufeli, W., Leiter, M., Taris, T. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept İn Occupational Health Psychology. *Work & Stress* , 187-200.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., ve Leiter, M. P. (2011). Key Questions Regarding Work Engagement. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, *20*(1), 4-28.
- Bağcı, Z. (2014). Çalışanların İş Doyumunun Görev Ve Bağlamsal Performansları Üzerindeki Etkisi . Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi , 12(24) , 58-72 .
- Beckers, D.G.J., Van Der Linden, D., Smulders, P.G.W., Kompier, M.A.J., van Veldhoven, M.J.P.M., and van Yperen, N.W., (2004). Working Overtime Hours: Relations with Fatigue, *Work Motivation, and the Quality of Work. Journal of Occupational and Environmental Medicine,* 46(12), 1282-1289.
- Borman, W. C. Ve Motowidlo, S. J. (1993), "Expanding The Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance", (Der.), Schmitt, N. ve Borman, W.C. Personnel Selection in Organizations, San Francisco, Ca: Jossey-Bass, 71–98.
- Cheng, T. M., Hong, C. Y., ve Yang, B. C. (2018). Examining The Moderating Effects of Service Climate on Psychological Capital, Work Engagement, and Service Behavior Among Flight Attendants. *Journal of Air Transport Management*, *67*, 94-102.
- Crisp, N. Ve Chen, L. (2014). Global Supply of Health Professionals. *The New England Journal of Medicine,* 370(10), 950-957.
- Doğu, D. (2019). Sivil Toplum Kuruluşlarında Örgüte ve İşe Bağlılığın Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi, T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Toplumsal Projeler Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı*, İstanbul.
- Ertan, H. (2008). Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme. *Doktora Tezi, Afyon*

Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı . Afyonkarahisar, (Danışman: Yrd. Doç. Dr Veysel Ağca).

- Goodman, M., ve Svyantek, A. (1999). Person-Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter, J. Voc Behavior, 55(2), 254-275
- Güler, B. (2019). Psikolojik İklimin Çalışan Performansına Etkisinde Öğrenilmişlik Güçlülük ve İşe Adanmışlığın Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Doktora Tezi, T.C. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı*, Kahramanmaraş.
- Gürlek, M., Tuna, M. (2019). İşe adanmanın teorik temelleri ve ölçümü. *Türk Psikoloji Yazıları, 22* (44), 35-49.
- Hakanen, J., Bakker, A.B., and Schaufeli, W.B., (2006). Burnout and Work Engagement Among Teachers. *The Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513.
- Hallberg, U., Johansson, G., Schaufeli, W. (2007). Type a behavior and work situation: associations with burnout and work engagement. *Scandinavian Journal of Psychology, 1(1),*132-142.
- Işık, M., Kama, A. (2018). Algılanan örgütsel desteğin işgören performansına etkisinde işe adanmışlığın aracı etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6*(3), 395–403.
- Jawahar, I. M. ve Carr, D. (2007). Conscientiousness and contextual performance: The compensatory effects of perceived organizational support and leader-member exchange. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(4), 330–349.
- Kahn, W. (1990). Psychological Condition Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Academy of Management Journal, 3(1),* 724-962.
- Kahya, C. (2013). Örgütsel Sinizm, iş performansını etkiler mi? İş tatminin aracılık etkisi. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi, 2*(3), 34-46.
- Kartal, N. (2017). Sağlık Çalışanlarında İşe Cezbolma, İşe Yabancılaşma ve Performans Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi . *Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı*, Ankara.
- Karatepe, O. M., ve Karadas, G. (2015). Do Psychological Capital and Work Engagement Foster Frontline Employees' Satisfaction? A Study in The Hotel Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *27*(6), 1254-1278.
- Kodaş, B. (2018). Yiyecek içecek çalışanlarının pozitif psikolojik sermayeleri ile işe angaje olmaları arasındaki ilişki. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 1-14.
- Kohli, A. (1985). Some Unexplored Supervisory Behaviors and Their Influence on Salespeople's Role Clarity, Specific Self Esteem, Job Satisfaction and Motivation, Journal of Marketing Research, 22, 424-433.
- Köse, A. (2015). İşe Angaje Olma İle Örgütsel Destek Algısı ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki (Kahramanmaraş İli Örneği). *Doktora Tezi*, Zirve Üniversitesi-Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Gaziantep.
- Köse, A. (2016). The Impact Of Demographic Features On Teachers Work Engagement. *Turkish Journal Of Education-5(4)* , 255-264.

- Maslach, C., Leiter, M. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology, 93* (2), 498–512.
- Maslach, C., ve Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied & Preventive Psychology, 7*(1), 63–74.
- Moazzezi, M., Sattari, S. & Bablan, A. Z. (2014). Relationship Between Organizational Justice and Job Performance Of Payamenoor Unıversity Employees in Ardabil Province. Singaporean Journal of Business Economics, and Management Studies, 2(6), 57-64.
- Özkalp, P., Meydan, P. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan işe angaje olma ölçeğinin Türkçe'de güvenilirlik ve geçerliliğinin analiz. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* , 4-19.
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T., ve Lee, G. (2015). Why is Hospitality Employees' Psychological Capital Important? The Effects of Psychological Capital on Work Engagement and Employee Morale. *International Journal of Hospitality Management, 50*, 9-26.
- Polat, Ö., Tuysuz, M., Yener, R. (2018). Çalışmaya tutkunluğun motivasyona etkisi: Türkiye'deki vakıf üniversitesi kütüphaneleri örneği. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11*, 191-206.
- Polatcı, s. (2014). Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma, Ege Akademik Bakış, 14(1), 115-124.
- Ravikumar, T. (2013). A study on impact of teamwork, work culture, leadershıp and compensatıon on engagement level of employees in msmes in Indıa. . *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences, , 2* (8), 175-185.
- Rousseau, D. M. ve Mclean P. J. (1993). The Contracts of Individuals and Organizations, (ed.), Cummings, L. L. and Staw, B. M., Research in Organizational Behavior, 15, 1-43.
- Scahufeli, W.B., Taris, T.W. Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A.B. and de Jonge, J., (2001). Does Work Make Happy? In Search of the Engaged Worker. *De Psycholoog*, 36, 422-428.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement What Do We Know And Where Do We Go? . *Romanian Journal of Applied Psychology* , 14(1), 3-10.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Shuck, M. B., ve K. K. Wollard. (2009). "A Historical Perspective of Employee Engagement: An Emerging Definition". In M. S. Plakhotnik, S. M. Nielsen, & D. M. Pane (Eds.), Proceedings of the Eighth Annual College of Education & GSN Research Conference (ss. 133-139). Miami: Florida International University.
- Smith P., Goddard M. Performance Management and Operational Research: A Marriage Made in Heaven? *Journal of the Operational Research Society*. 2002;53(3):247–55.
- Soydan, F., Bahçecik, A. (2018). Hemşirelerin Çalışmaya Tutkunluk Düzeylerinin İncelenmesi. *International Journal of Human Sciences, 15* (4), 2458-9489.

- Şahin, S., Çakır, B. (2019). Sürdürülebilir Kalite Algısı Ve İş Performansı: Çalışmaya Tutkunluğun Aracı Rolü. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 28* (3), 196-211.
- Şahinbaş, F. (2018). Pozitif Örgütsel Davranış Yaklaşımıyla İşyeri Arkadaşlığı ve İşe Adanma İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi,T.C. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı*, Ankara.
- Sart G., Sezgin F. H. & Demir N. (2018a). Mobbingin Mesleki Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkileri:Kadın Akademisyenler Örneği. Beykoz Akademi Dergisi, 6(1), 118-135.
- Sart G., Sezgin F. H., Demir N. (2018b). Devlet ve Vakıf Üniversiteleri için Kurumsal Itibar Algısının Istatiksel Bir Analizi. Beykoz Akademi Dergisi, 6(1), 66-83.
- Sezgin, F. H. (2016). Bayesci Faktör Analizi ve Maslach Tükenmişlik Envanteri Uygulaması. International Conference on Scientific Cooperation for the Future in the Social Sciences (USAK) Bildiriler Kitabı, 1283-1296.
- Tse, H. ve Chiu, W. (2014). Transformational leadership and job performance: A social identity perspective. Journal of Business Research, 67, 2827-2835.
- Turunç, Ö., Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17* (2), 183-206.
- Ünlü, O., Yürür, S. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve görev/ bağlamsal performans ilişkisi: Yalova'da hizmet sektörü çalışanları ile bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 183-207.
- Vincente, Gonzalez; Wilmar B. Schaufeli, Arnold B. Bakker; Susana Lioret. (2006). Burnout and work engagement: independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior, 68*, 165-174.
- Wang, S., Lıu, Y. (2015). Impact of professional nursing practice environment and psychological empowerment on nurses' work engagement: test of structural equation modelling. *Journal of Nursing Management, 23*, 287-296.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., ve Schaufeli, W. B. (2007). The Role of Personal Resources In The Job Demands-Resources Model. International *Journal of Stress Management*, 14, 121−141.