



An investigation of the work-engagement levels of nurses

Hemşirelerin çalışmaya tutkunluk düzeylerinin incelenmesi¹

Fatma Cerit Soydan²
A. Nefise Bahçecik³

Abstract

Purpose: The research was conducted to assess the levels of work-engagement of nurses. **Method:** As a descriptive research, the current one was conducted with a number of 743 nurses from 10 public hospitals in Istanbul. Demographics form and the Utrecht Work-Engagement Scale (UWES) was used in data collection. The data was analyzed using different statistical techniques including Confirmatory Factor Analysis, descriptive statistics, t-Test, ANOVA, Pearson Correlations Analysis, LSD. **Findings:** 87,9% of the participants were women, 57,9% of them had bachelor's degree, 39,9% of them had 3 to 10 years of occupational experience. Mean age of the participants was 32,22±7,79. Work-Engagement Scale total mean score and scores for its subscales, which are Vigor, Dedication, and Absorption, were as follows, respectively; 3.88±0.93, 3.73±1.03, 4.34±1.07, 3.66±1.06. Nurses who work in state hospitals, male nurses, executive nurses, and nurses who are older than 42 years of age, have 11 to 18 years of experience, selected their department voluntarily, working only in day shifts, participate in scientific activities, satisfied with their profession, have leisure time interests displayed statistically higher levels of work-engagement compared to the others (p<0,05).

Özet

Amaç: Araştırma hemşirelerin çalışmaya tutkunluk düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapıldı. **Yöntem:** Tanımlayıcı nitelikte yapılan araştırma, İstanbul ilinde 10 kamu hastanesinde çalışmakta olan 743 hemşire ile gerçekleştirildi. Verilerin toplanmasında Tanıtıcı Bilgi Formu ve Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği (UWES) kullanıldı. Verilerin değerlendirilmesi; Doğrulayıcı Faktör Analizi, tanımlayıcı istatistiksel analizler, Pearson Korelasyon Analizi, Bağımsız Grup t-testi, ANOVA ve LSD testi ile yapıldı. **Bulgular:** Hemşirelerin yaş ortalaması 32,22±7,79, %87,9'u kadın, %57,9'u lisans mezunu, %39,9'u 3-10 yıl mesleki deneyime sahip olduğu saptandı. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği toplam ve dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma alt boyut puan ortalamaları sırasıyla; 3.88±0.93, 3.73±1.03, 4.34±1.07, 3.66±1.06 olarak bulundu. Devlet hastanesinde çalışanların, erkeklerin, 42 ve üstü yaş grubunda olanların, yönetici hemşirelerin, 11-18 yıl mesleki deneyime sahip olanların, çalıştığı bölümü isteyerek seçenlerin, gündüz çalışanların, bilimsel etkinliklere katılan hemşirelerin, mesleğinden memnun olanların, serbest zamanlarda farklı ilgi alanı olanların çalışmaya tutkunluk puanlarının daha yüksek olduğu ve farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptandı (p<0.05). Hemşirelerin çalışmaya

¹ This article was based on a part of doctoral thesis of the first author.

² Doctoral Student, Marmara University Health Sciences Institute, Program of Nursing. fcsoydan20@gmail.com

³ Professor Emeritus, Marmara University Faculty of Health Sciences, Department of Nursing. anbahcecik@gmail.com

Positive correlations were obtained between work-engagement levels, and age, years of occupational experience, years of departmental experience of the nurses ($p<0,05$). **Conclusion:** Work-engagement scores of nurses were above average. Further, work-engagement levels of nurses have been determined to differ as a function of some demographic and occupational characteristics. Work-engagement is a positive concept that needs to be investigated due to its valuable contributions both to the employees and institutions.

Keywords: Work engagement; nurses; nursing; hospitals; work-engagement level.

(Extended English summary is at the end of this document)

Giriş

Günümüzde organizasyonlar, işlerine odaklanan, çalıştıkları kuruma bağlılık hisseden, sorumluluk duyguları gelişmiş, işini sahiplenen, enerjisi yüksek verimli çalışanlara her zamankinden daha çok ihtiyaç duymaktadır (Çalışkan, 2014, 378). Rekabet avantajını elde etmek ve değişime ayak uydurmak isteyen organizasyonlarda, esnek, yenilikçi, yazılı iş tanımlarının ötesinde katılımcı davranmaya ve gelişmeye istekli çalışanlar anahtar role sahiptir (Sundaray, 2011, 53).

Pozitif psikolojiye yönelik akımın bir parçası olan çalışmaya tutkunluk, İngilizce de “work engagement/employee engagement” olarak ifade edilmektedir. Bilimsel yazında tutkunluk “engagement”, genellikle işle ilişkili olarak, employee engagement (yönetimde) ya da work engagement (psikolojide) olarak kullanılmaktadır. “Employee engagement” tutkun olan kişiden (çalışan) bahsederken, “work engagement” tutkunluk konusu (iş) ile ilişkilendirilmektedir. Ancak anlamsal farklılıklara rağmen, her iki kavram da birbiri yerine kullanılmaktadır (Schaufeli, 2017).

Türkiye’de bu konuda yapılan çalışmalarda “work engagement” kavramının nasıl ifade edileceği konusunda fikir birliğine varılamamıştır. Yapılan çalışmalarda işe tutkunluk (Çağlar, 2011), çalışmaya tutkunluk (Batuk, 2011; Çankır, 2016; Turgut, 2010), işe cezbolma (Esen 2011; Kartal, 2017; Özer, Saygılı ve Uğurluoğlu, 2015), işe gönülden adanmışlık (Bal Taştan, 2014), işe adanmışlık (Çalışkan, 2014), iş ile bütünleşme (Ardıç ve Polatçı, 2009), işe angaje olma (Arslan ve Demir, 2017; Özkalp ve Meydan 2015) gibi farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bu araştırmada hemşirelerin tutkunluk düzeylerinin belirlenmesinde Turgut (2011) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılan Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği kullanıldığından, bu kavram “çalışmaya tutkunluk” olarak isimlendirilmiştir.

Çalışmaya tutkunluk, Kahn (1992) tarafından psikolojik hazır olma, tamamıyla orada bulunmak olarak tanımlanmıştır. Kahn, insanların fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak enerjilerini üç farklı yoldan ortaya koyabildiklerini belirtmektedir. Bu bakış açısı ile çalışmaya tutkunluk; kişinin kendisini fiziksel, bilişsel ve duygusal yönlerden tamamıyla işine vermesi olarak tanımlanmaktadır (Çağlar, 2011, 6; Garcia-Sierra, Fernandez-Castro ve Martinez-Zaragoza, 2015, 2; Şahin, Yozgat ve Yakşi, 2018, 166; Turgut, 2010, 65).

tutkunluk puanı ile yaşları, mesleki deneyim ve bölümde çalışma süreleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulundu ($p<0.05$). **Sonuç:** Hemşirelerin çalışmaya tutkunluk puanlarının orta seviyenin üzerinde olduğu görüldü. Çalışmaya tutkunluk düzeyinin hemşirelerin bazı demografik ve mesleki özelliklerine göre farklılaştığı saptandı. Çalışmaya tutkunluk birey ve organizasyona olumlu katkıları nedeni ile incelenmesi gereken pozitif bir kavramdır.

Anahtar Kelimeler: Çalışmaya tutkunluk; hemşireler; hemşirelik; hastaneler; çalışmaya tutkunluk düzeyi.

Schaufeli ve arkadaşları tükenmişlik konusunda çalışırken çalışmaya tutkunluğu, “çalışma ile ilgili pozitif, tatmin edici ruh hali” olarak tanımlamışlardır. Kavramın dinçlik, yoğunlaşma ve adanmışlık olarak üç boyuttan oluştuğunu ve motivasyon yapıları ile bire bir zıt uçlara denk düşmediği değerlendirilmiştir. Tükenmişlik ve çalışmaya tutkunluk kavramlarının, birbirinin tersi olan kavramlar olmadığını, sadece negatif korelasyonlu zihinsel durumlar olduğunu belirtmişlerdir (Şahin ve ark., 2018, 167).

Çalışmaya tutkunluk; dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma duyguları ile tanımlanan pozitif işle ilgili durum olarak değerlendirilmektedir. Herhangi bir obje, kişi, birey ya da davranışa odaklanmayan, sürekli ve yaygın duygusal kognitif durum olarak nitelendirilmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004, 295). Dinçliği, adanmışlığı ve yoğunlaşması güçlü olan bireyler çalışmaya tutkun olarak değerlendirilmektedir (Özkalp ve Meydan, 2015, 5; Turgut, 2013, 2;)

Dinçlik (canlılık), kişinin işini yaparken enerjik olması, zamanını ve çabasını harcamaktan memnun ve çalışma arkadaşlarına ilham verici olmasıdır (Çankır, 2016, 27). Çalışırken mental dayanıklılık ve yüksek enerji, işini yapmada istekliliktir (Havens, Warshawsky ve Vasey, 2013, 926). Adanmışlık, işe değer atfetme, işine anlam yükleme, işi ile gurur duyma, kendini kanıtama, coşkulu bir çalışma halidir (Özkalp ve Meydan, 2015, 6). Yoğunlaşma (çalışmaya odaklanma), bireyin faaliyete odaklanmasını temsil etmektedir. Çalışma faaliyetine odaklanmış birey mutluluk duygusunu yaşar, yaptığı işe kendisini kaptırmıştır, bu süreçte zaman kavramını unutmuştur. Dolayısıyla çalışma faaliyetini mola vermeksizin sürdürmektedir (Turgut, 2010, 66).

Garcia-Sierra ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada, çalışmaya tutkun olan bireylerin yaptıkları işe ve çalıştıkları organizasyona karşı pozitif duygular içinde olduğu, iş tatminleri ve organizasyonel bağlılıklarının yüksek olduğu belirtilmiştir (Garcia-Sierra ve ark., 2015, 2).

Çalışmaya tutkun olan bireyler genellikle işlerini değiştirmek istemezler. Öğrenme motivasyonları yüksektir, proaktif davranışlar sergiler ve özenli çalışırlar. Daha az depresyondan, psikosomatik semptomlardan ve stresten şikayet etmektedirler (Çalışkan, 2014, 371; Garcia-Sierra ve ark., 2015, 2; Turgut, 2010). Çalışmaya tutkunluk ile ilgili araştırmalar, tutkunluğun iş ile ilgili pozitif eğilimler, sağlık, iyi olma durumu, ekstra rol davranışları, iş performansı ile sonuçlandığı yönündedir (Wang ve Liu, 2015, 288). Agarwal ve arkadaşları tarafından yapılan bir çalışmada, çalışmaya tutkunluk ile inovatif davranışlar arasında pozitif, işten ayrılma niyeti arasında negatif korelasyon bulunmuştur (Agarwal, Datta, Blake-beard, ve Bhargava, 2012, 221). Simpson, işinden az memnun olanların, işten ayrılma niyeti fazla olanların ve yeni iş arayanların, çalışmaya tutkunluklarının düşük olduğunu belirtmektedir (Simpson, 2009, 55).

Garcia-Sierra ve arkadaşları, Dünya Sağlık Örgütü istatistiklerine göre dünyada 59,2 milyon tam zamanlı çalışan sağlık personeli olduğunu, bunların üçte ikisinin direkt bakım personeli olduğu, bu personelin %71 inin de hemşireler ve ebelerden oluştuğunu belirtmiştir. Araştırmalar hemşirelerin sağlığı sürdürmek ve daha iyi hasta sonuçları elde etmek açısından temel olduğunu göstermektedir. Sağlık bakım dünyası ekonomik ve sosyal sorunlar ile baş edebilmesi ve yüksek kalite standartlarına ulaşabilmesi için girişimci, profesyonel gelişimleri için sorumluluk alan proaktif, işinden memnun hemşirelere ihtiyaç duymaktadır. (Garcia-Sierra ve ark., 2015, 2). Ayrıca hemşire işgücü eksikliği ve tutkunluğun pozitif sonuçları ile ilgili araştırmalar, çalışmaya tutkunluk kavramına olan ilginin arttığını göstermektedir (Havens ve ark., 2013, 928).

Araştırmanın Amacı

Çalışma, hemşirelerin çalışmaya tutkunluk düzeylerinin belirlenmesi amacı ile tanımlayıcı olarak yapılmıştır. Bu genel amaç kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır;

1. Hemşirelerin çalışmaya tutkunluk düzeyleri nedir?
2. Hemşirelerin çalışmaya tutkunluk düzeyleri demografik ve mesleki özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?

Materyal ve Metod

Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zamanı

Araştırma, İstanbul ilinde bulunan bir Kamu Hastaneler Birliğine bağlı 10 hastanede, 10 Mayıs 2017- 02 Eylül 2017 tarihleri arasında yapılmıştır.

Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini İstanbul'da bir Kamu Hastaneler Birliği kapsamında bulunan 10 hastanede çalışan 1990 hemşire oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçimine gidilmeden, tüm evrene ulaşılması hedeflenmiştir. Araştırma, çalışmaya katılmayı kabul eden 743 hemşire ile gerçekleştirilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama araçları, çalışmanın amacı ile ilgili bilginin yer aldığı bir yönerge ile birlikte iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm; Tanıtıcı Bilgi Formundan, ikinci bölüm ise Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği'nden oluşmaktadır.

Tanıtıcı Bilgi Formu; hemşirelerin demografik (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, gelir) ve mesleki özelliklerini (çalıştığı hastane, mesleki deneyim süresi, çalıştığı bölüm, görevi, çalışma şekli, bilimsel aktivitelere katılım, mesleki memnuniyet, bölümü isteyerek seçme, bölümde çalışma süresi, serbest zamanlarında farklı ilgi alanı bulunma) tanımlayan 20 soruyu içermektedir.

Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği (Utrecht Work Engagement Scale–UWES-) ise Schaufeli ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirliği Turgut (2011) tarafından yapılmıştır. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği 17 madde ve üç boyutlu yapıdan (dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma) oluşmaktadır. Turgut tarafından geçerliliği ve güvenilirliği yapılan çalışmada her bir boyutun iç tutarlılıkları; Dinçlik 0,81, adanmışlık için 0,87 ve yoğunlaşma için 0,86 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,89 olarak belirtilmiştir (Turgut, 2011, 165). Çalışma kapsamında elde edilen verilerin analizi sonucunda Çalışmaya Tutkunluk Ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,93 olarak saptanmıştır. Alt boyutların Cronbach Alpha değeri ise; dinçlik için 0,88, adanmışlık için 0,87, yoğunlaşma için 0,85 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Türkçe formunun faktör yapısı, Doğrulayıcı Faktör Analizi ile test edilmiştir. Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçlarına göre uyum iyiliği istatistiklerinin istenilen düzeyde olduğu ve modelin kabul edilebilir nitelikte olduğu saptanmıştır ($\chi^2/df= 3,48$; RMSEA= ,058; SRMR= ,067; CFI= ,97 ve NFI= ,96). Çalışmaya tutkunluk ölçeği 6'lı likert (1- Hiçbir zaman, 2-Nadiren, 3-Bazen, 4-Sık sık, 5-Çok sık, 6-Her zaman) şeklindedir ve çalışmaya tutkunluk puanı "1" değerine yaklaştıkça azalmakta, "6" değerine yaklaştıkça artmaktadır.

Verilerin Toplanması

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

Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Verilerin analizinde "SPSS 17.0" programı kullanılmıştır. Hemşirelerin demografik ve mesleki özelliklerini tanımlamak için betimleyici istatistiksel yöntemlerden; sayı, yüzde, ortalama, standart sapmadan yararlanılmıştır. Hemşirelerin demografik ve mesleki özellikleri ile Çalışmaya Tutkunluk Ölçeğinden aldıkları puanlarının karşılaştırılmasında; Bağımsız Grup t testi, ANOVA, post-test olarak LSD testi kullanılmıştır. Değişkenler arasında ilişkiler Pearson Korelasyon Analizi ile değerlendirilmiştir. Ayrıca Çalışmaya Tutkunluk Ölçeğinin geçerliliği Doğrulayıcı Faktör Analizi ile test edilmiştir.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın uygulanabilmesi için 3 Ekim 2016 tarihinde etik kuruldan, 4 Mayıs 2017 tarihinde çalışmanın yapıldığı hastanelerin bağlı olduğu kurumdan yazılı izin alınmıştır. Araştırmaya katılmaya istekli olan hemşireler bilgilendirilerek onamları ve Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği'nin kullanımını ile ilgili izin (7 Ocak 2016) alınmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada elde edilen veriler, İstanbul'da bir kamu hastaneleri birliği hastanelerinde çalışan ve çalışmaya katılmaya istekli olan hemşirelerin görüşleri ile sınırlıdır.

Bulgular

Hemşirelerin; %87,9'u kadın, %59,8'i evli, %57,9'u lisans mezunudur. Yaş ortalaması $32,22 \pm 7,79$ 'dur. Ayrıca %71,9'unun eğitim araştırma hastanesinde çalıştığı, %39,9'unun 3-10 yıl mesleki deneyim süresine sahip olduğu, %25,7'sinin dahili bölümlerde çalıştığı, %76,9'unun servis hemşiresi olduğu, %66,4'ünün nöbet usulü çalıştığı, %53,3'ünün bilimsel aktivitelere katıldığı, %45,2'sinin mesleğinden kısmen memnun olduğu, %60'ının çalıştığı bölümü isteyerek seçtiği, %36,7'sinin ise serbest zamanlarında farklı ilgi alanı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1. Hemşirelerin Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği İle İlgili Puanların Dağılımı (N=743)

Boyutlar	Min.	Max.	Ort. \pm SS
Dinçlik	1	6	3,73 \pm 1,03
Adanmışlık	1	6	4,34 \pm 1,07
Yoğunlaşma	1	6	3,66 \pm 1,06
Ölçek Toplam Puan	1	6	3,88 \pm 0,93

Hemşirelerin belirttikleri çalışmaya tutkunluk düzeyleri ile ilgili tanımlayıcı bulgular Tablo 1'de gösterilmiştir. Çalışmaya tutkunluk puanı ortalaması $3,88 \pm 0,93$ olarak tespit edilmiştir. Elde edilen alt boyut puan ortalamalarında ise en yüksek puan ortalaması adanmışlık boyutunda ($4,34 \pm 1,07$) saptanmıştır. Adanmışlık boyutunu, dinçlik alt boyutu puan ortalaması ($3,73 \pm 1,03$), yoğunlaşma boyutu puan ortalaması ($3,66 \pm 1,06$) izlemektedir (Tablo 1).

Çalışma kapsamında hemşirelerin demografik ve mesleki özellikleri ile çalışmaya tutkunluk ve alt boyut puanlarının farklılaşma durumları değerlendirilmiştir. Tablo 2'de görüldüğü gibi bazı değişkenlerin hemşirelerin çalışmaya tutkunluk puanları arasında farklılaşmaya neden olduğu belirlenmiştir.

Görev yapılan hastaneye göre çalışmaya tutkunluk toplam puan, adanmışlık ve yoğunlaşma boyutlarında gruplar arası fark anlamlı bulunmazken ($p > 0,05$), dinçlik boyutunda devlet hastanesi grubunda çalışanların puan ortalamaları eğitim-araştırma hastanesi grubundan anlamlı şekilde yüksek ($t = -2,253$; $p = ,025 < ,05$) bulunmuştur (Tablo 2).

Çalışmada cinsiyet değişkenine göre bulgular, erkeklerin çalışmaya tutkunluk toplam ve alt boyut puanlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Yoğunlaşma boyutu dışında dinçlik ($t = 3,164$; $p = ,002 < ,01$) adanmışlık ($t = -2,221$; $p = ,027 < ,05$) alt boyut ve ölçek toplam puanı ($t = -2,687$; $p = ,007 < ,01$) arasında erkek hemşire grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı şekilde fark bulunmuştur (Tablo 2).

Yaş ile çalışmaya tutkunluk puanları arasında ilişki incelenmiş; yaş ve çalışmaya tutkunluk toplam ($r = ,121$; $p = ,001 < ,01$) ve alt boyut puanları arasında (dinçlik: $r = ,141$; $p = ,002 < ,01$; adanmışlık: $r = ,098$; $p = ,007 < ,01$; yoğunlaşma: $r = ,081$; $p = ,001 < ,01$) istatistiksel olarak anlamlı pozitif ancak zayıf bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte yaş yükseldikçe tüm çalışmaya tutkunluk alt boyutu ve toplam puanlarının da anlamlı şekilde yükseldiği söylenebilir (Tablo 3).

Tablo 2. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri ile Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması (N=743)

Özellikler	n	Dinçlik	Adanmışlık	Yoğunlaşma	Çalışmaya Tutkunluk Toplam
Çalıştığı Hastane		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Eğitim-Araştırma Hastanesi	534	3,68±1,04	4,32±1,08	3,66±1,06	3,86±0,94
Devlet Hastanesi	209	3,87±0,99	4,39±1,05	3,64±1,07	3,94±0,92
t=		-2,253	-,771	,188	-1,062
p=		,025*	,441	,851	,289
Cinsiyet		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Kadın	653	3,69±1,01	4,31±1,06	3,63±1,03	3,85±0,91
Erkek	90	4,05±1,13	4,58±1,15	3,84±1,24	4,13±1,09
t=		-3,164	-2,221	-1,756	-2,687
p=		,002**	,027*	,079	,007**
Yaş Grup		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
18-25 ¹	186	3,58±1,03	4,28±1,05	3,57±0,99	3,78±0,89
26-33 ²	253	3,63±1,10	4,23±1,14	3,61±1,11	3,80±1,00
34-41 ³	202	3,86±0,99	4,39±1,02	3,68±1,06	3,95±0,91
42 ve üstü ⁴	102	4,01±0,88	4,62±0,99	3,88±1,04	4,14±0,85
F=		5,621	3,652	2,138	4,432
p=		,001**	,012*	,094	,004**
İleri Test (LSD)		1<3,4; 2<3,4	1,2<4	-	1<4;2<4
		p<0,01; p<0,05, p<0,01	p<0,05, p<0,01	-	p<0,01
Hastanede Görevi		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Servis Hemşiresi ¹	571	3,66±1,05	4,28±1,08	3,58±1,08	3,82±0,95
Yönetici Hemşire ²	88	4,08±0,91	4,58±1,03	3,93±0,94	4,18±0,84
Özel Dal Hemşiresi ³	84	3,88±0,97	4,44±1,03	3,85±0,99	4,03±0,89
F=		7,610	3,167	5,778	6,927
p=		,001**	,043*	,003**	,001**
İleri Test (LSD)		1<2	1<2	1<2,3	1<2,3
		p<0,01	p<0,01	p<0,01; p<0,05	p<0,01; p<0,05
Mesleki Deneyim		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
2 yıl ve altı ¹	143	3,59±1,08	4,25±1,10	3,61±0,95	3,79±0,90
3-10 yıl ²	297	3,61±1,08	4,23±1,11	3,59±1,11	3,79±0,98
11-18 yıl ³	141	4,00±0,97	4,59±0,96	3,82±1,03	4,11±0,87
19 yıl ve üstü ⁴	162	3,83±0,64	4,40±1,04	3,69±1,08	3,95±0,90
F=		5,780	4,212	1,674	4,574
p=		,001**	,006**	,171	,003**
İleri Test (LSD)		1,2<3	2<3	-	1,2<3
		p<0,05, p<0,01	p<0,05	-	p<0,05, p<0,01

Tablo 2. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri ile Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması (N=743)

Özellikler	n	Diñçlik	Adanmışlık	Yoğunlaşma	Çalışmaya Tutkunluk Toplam
Çalıştığı Bölümü İsteyerek Seçme		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Evet	446	3,85±1,00	4,50±1,03	3,77±1,05	4,03±0,78
Hayır	297	3,67±1,05	4,10±1,09	3,48±1,05	3,67±0,95
t=		5,119	5,038	3,774	5,223
p=		,000**	,000**	,000**	,000**
Çalışma Şekli		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Sürekli Gündüz	250	3,85±1,00	4,44±1,06	3,77±1,04	3,99±0,90
Nöbet Usulü	493	3,67±1,04	4,29±1,09	3,60±1,06	3,83±0,94
t=		2,147	1,869	2,107	2,313
p=		,032*	,062	,035*	,021*
Bilimsel Etkinliklere Katılım		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Katılıyor	396	3,87±0,99	4,49±1,04	3,80±1,01	4,03±0,90
Katılmıyor	347	3,57±1,06	4,17±1,08	3,49±1,09	3,72±0,95
t=		4,062	4,174	3,961	4,592
p=		,000**	,000**	,000**	,000**
Meslekten Memnuniyet		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Memnun ¹	310	4,16±0,93	4,79±0,92	3,95±1,05	4,27±0,84
Memnun Değil ²	97	3,14±1,21	3,56±1,29	3,26±1,26	3,31±1,14
Kısmen Memnun ³	336	3,50±0,91	4,16±0,94	3,50±0,93	3,69±0,80
F=		58,352	68,580	23,902	60,461
p=		,000**	,000**	,000**	,000**
İleri Test (LSD)		2<3,1; 3<1	2<3,1; 3<1	2<3,1; 3<1	2<3,1; 3<1
P		p<0,01	p<0,01	p<0,05 ; p<0,01	p<0,01
Serbest Zamanlardaki İlgi Alanı		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Var	268	3,80±1,07	4,49±1,07	3,74±1,08	3,98±0,95
Yok	475	3,69±1,01	4,26±1,06	3,61±1,05	3,83±0,92
t=		1,445	2,794	1,580	2,138
p=		,149	,005**	,114	,033*

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

Ayrıca yaş grupları arasında yoğunlaşma boyutunda gruplar arası fark anlamlı bulunmazken ($F=2.14$; $p=,094>.05$), dinçlik ($F=5.62$; $p=,001<.01$); adanmışlık puanları ($F=3.65$; $p=,012<.05$); ölçek toplam puanları ($F=4.43$; $p=,004<.01$) için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Farklılıkların kaynaklarını belirlemek için LSD testi kullanılmıştır. Dinçlik alt boyutu için, 18-25 yaş grubu ile 34-41 ($p=,008<.01$) yaş grubu ve 42 ve üstü yaş grubu arasında ($p=,001<.01$); 26-33 yaş grubu ile 34-41 yaş grubu ($p=,18<.05$) ve 42 ve üstü yaş grubu ($p=,002<.01$) arasında anlamlı fark bulunmuştur. Adanmışlık boyutunda 18-25 yaş grubu ($p=,010<.05$) ve 26-33 yaş grubu ile ($p=,002<.01$) 42 ve üstü yaş grubu arasında 42 ve üstü yaş lehine, toplamda 42 ve üstü yaş grubu lehine 18-25 ($p=,002<.01$) ve 26-33 ($p=,002<.01$) yaş grupları arasında anlamlı fark saptanmıştır (Tablo 2). Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Hemşirelerin çalışmaya tutkunluk ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların hastane görevi değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Hastanedeki görevi ile Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği toplam puan ($F=6,927$; $p=,001<.01$), dinçlik ($F=7,610$; $p=,001<.01$), adanmışlık ($F=3,167$; $p=,043<.05$) ve yoğunlaşma ($F=5,778$; $p=,003<.01$) alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Çalışmaya tutkunluk toplam ve alt boyut puan ortalaması en yüksek olan grup yönetici hemşirelerdir ($4,18\pm 0,84$). Farklılığın çalışmaya tutkunluk puan ortalamasında, tüm boyutlarda (dinçlik: $p<0,01$; adanmışlık: $p<0,01$; yoğunlaşma: $p<0,01$) ve toplamda ($p<0,01$) servis hemşireleri ve yönetici hemşireler arasında yönetici hemşireler lehine; yoğunlaşma ($p<0,05$) ve toplam puanda ($p<0,05$) servis ve özel dal hemşireleri arasında özel dal hemşireleri lehine olduğu belirlenmiştir.

Çalışmada mesleki deneyim süresi ile çalışmaya tutkunluk toplam ($r=,116$; $p=,001<.01$) ve alt boyut puanları arasında (dinçlik: $r=,135$; $p=,000<.001$; adanmışlık: $r=,103$; $p=,005<.01$; yoğunlaşma: $r=,73$; $p=,046<.05$) istatistiksel olarak anlamlı pozitif ancak zayıf bir ilişki olduğu bulunmuştur (Tablo 3). Mesleki deneyim gruplarında, yoğunlaşma boyutu dışında anlamlı fark görülmemiştir. Çalışmaya tutkunluk dinçlik boyutunda ($p=,001<.01$), farklılığın 0-2 yıl ($p=,011<.05$) ve 3-10 yıl ($p=,005<.01$) ile 11-18 yıl arasında, 11-18 yıl lehine olduğu saptanmıştır. Adanmışlık boyutunda ($p=,006<.01$) anlamlı farklılığın 11-18 yıl ile 3-10 yıl arasında ($p=,011<.05$), 11-18 yıl lehine olduğu belirlenmiştir. Mesleki deneyim grupları arasında toplam puanda da anlamlı farklılık saptanmış ($p=,003<.01$), farklılığın ise 11-18 yılın lehine, 11-18 yıl ile 0-2 yıl ($p=,042<.05$) ve 3-10 yıl arasında ($p=,009<.01$) mesleki deneyim süresine sahip olanlardan kaynaklandığı belirlenmiştir.

Tablo 3. Hemşirelerin Yaş, Mesleki Deneyim Süresi ve Bölümde Çalışma Süresi ile Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Puanları Arasındaki İlişki Durumu

Değişkenler		Dinçlik	Adanmışlık	Yoğunlaşma	Toplam
Yaş	r	,141	,098	,081	,121
	p	,002**	,007**	,027*	,001**
Mesleki Deneyim Süresi	r	,135	,103	,073	,116
	p	,000**	,005**	,046*	,001**
Bölümde Çalışma Süresi	r	,086	,087	,023	,072
	p	,019*	,017*	,527	,049*

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

Çalıştığı bölümü isteyerek seçtiğini ifade eden hemşirelerin, Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği toplam puan ($t=5,223$; $p=,000<,001$) ve alt boyut puan ortalamaları, isteyerek seçmediğini belirten gruptan daha yüksek olduğu görülmüştür. Fark istatistiksel olarak anlamlı (dinçlik: $t=5,119$; $p=,000<,001$; adanmışlık: $t=5,038$; $p=,000<,001$; yoğunlaşma: $t=3,774$; $p=,000<,001$) bulunmuştur.

Bölümde çalışma süresi ile yoğunlaşma boyutu dışında, diğer alt boyut puan ortalamaları (dinçlik: $r=,086$; $p=,019<,05$; adanmışlık: $r=,87$; $p=,017<,05$) ve toplam çalışmaya tutkunluk puanı arasında ($r=,072$; $p=,049<,05$) anlamlı pozitif ancak zayıf ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte bölümde çalışma süresi arttıkça hemşirelerin dinçlik, adanmışlık ve toplam puanlarının da anlamlı şekilde yükseldiği söylenebilir (Tablo 3).

Sürekli gündüz çalışan ile nöbet usulü çalışan hemşirelerin çalışmaya tutkunluğun adanmışlık boyutu ($t=1,869$; $p=,062>,05$) dışında, dinçlik ($t=2,147$; $p=,032<,05$) ve yoğunlaşma ($t=2,107$; $p=,035<,05$) alt boyutlarında ve toplam puanda $t=2,313$; $p=,021<,05$) gündüz çalışanların lehine istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Nöbet usulü çalışanların çalışmaya tutkunlukları ise daha düşüktür (Tablo 2).

Bilimsel etkinliklere katılan hemşirelerin çalışmaya tutkunluk puan ortalamaları katılmadığını bildiren grupla karşılaştırıldığında; tüm alt boyutlarda (dinçlik: $t=4,062$; $p=,000<,001$; adanmışlık: $t=4,174$; $p=,000<,001$; yoğunlaşma: $t=3,961$; $p=,000<,001$) ve toplam puan ortalamasında ($t=4,592$; $p=,000<,001$) katılanların lehine anlamlı fark bulunmuştur (Tablo 2).

Mesleğinden memnun olan hemşireler, kısmen memnun olanlar ve memnun olmayanların çalışmaya tutkunluk toplam ($F=60,461$; $p=,000<,001$) ve tüm alt boyut puan ortalamaları arasında (dinçlik: $F=58,532$; $p=,000<,001$; adanmışlık: $F=68,580$; $p=,000<,001$; yoğunlaşma: $F=23,902$; $p=,000<,001$) istatistiksel olarak anlamlı olarak fark saptanmıştır. Farklılığın kaynağını belirlemek amacı ile yapılan LSD testinde; dinçlik boyutunda mesleğinden memnun olanlar ile olmayanlar ($p=,000<,001$) ve kısmen memnun olanlar arasında ($p=,000<,001$), mesleğinden memnun olmayanlar ile kısmen memnun olanlar arasında ($p=,001<,01$); adanmışlık boyutunda tüm gruplar arasında ($p=,000<,001$); yoğunlaşma boyutunda mesleğinden memnun olanlar ile olmayanlar ($p=,000<,001$) ve kısmen memnun olanlar arasında ($p=,000<,001$), mesleğinden memnun olmayanlar ile kısmen memnun olanlar arasında ($p=,043<,05$); toplam puan değerlendirildiğinde tüm gruplar arasında ($p=,000<,001$) anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir (Tablo 2).

Serbest zamanlarda farklı ilgileri olduğunu belirten hemşirelerin, adanmışlık ($t=2,794$; $p=,005<,01$) ve çalışmaya tutkunluk toplam puan ortalamaları ($t=2,138$; $p=,033<,05$), ilgi alanı olmadığını belirtenlere göre istatistiksel olarak anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur (Tablo 2).

Hemşirelerin medeni durumunun, gelir düzeyinin, eğitim düzeyinin, hastanede çalıştığı bölümün, çalışmaya tutkunluk toplam ve alt boyut puanları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı fark yaratmadığı saptanmıştır ($p>,05$).

Tartışma

Bireyin fiziksel, bilişsel ve duygusal yönlerden kendisini tamamıyla işine vermesi olarak tanımlanmakta olan çalışmaya tutkunluğun incelendiği bu çalışmada, hemşirelerin çalışmaya tutkunluk puanları orta seviyenin üzerinde bulunmuştur. Hemşirelerin en yüksek kendilerini işe adanmış hissettikleri ve işleri ile gurur duydukları belirlenmiştir. Adanmışlık boyutunu dinçlik ve yoğunlaşma boyutları izlemektedir (Tablo 1). Cerrahi yoğun bakım hemşireleri ile yapılan bir çalışmada, yoğun bakım hemşirelerinin çalışmaya tutkunluk ortalama puanlarının, bu konuda yapılan çalışmalarla karşılaştırıldığında daha düşük olduğu ve hemşirelerin en fazla kendilerini adanmış hissettiği belirtilmektedir (Mason ve ark., 2014, 220). Havens ve arkadaşları yaptıkları çalışmada hemşirelerin kendilerini en fazla adanmış hissettiğini, adanmışlığı yoğunlaşma ve dinçlik boyutlarının takip ettiğini saptamıştır (Havens ve ark., 2013, 928). Kartal çalışmasında 493

sağlık personelinin işe cezbolma düzeylerini incelemiş, puan ortalamasının orta düzeyde olduğunu belirtmiştir (Kartal, 2017, 68). Hekim ve hemşirelerin işe angaje olma düzeylerinin belirlendiği bir çalışmada, çalışmaya tutkunluk düzeyleri yüksek bulunmuş, katılımcıların kendini en fazla adanmış hissettikleri belirtilmiştir (Arslan ve Demir, 2017, 378). Sekiz hastanede 890 hemşire ile yapılan bir çalışmada çalışmaya tutkunluk puan ortalaması, yüksek düzeyde çalışmaya tutkunluğu (özellikle adanmışlık) göstermiştir (Aboshaiqah, Hamadı, Salem, ve Zakarı, 2016, 543). Çalışmalar incelendiğinde, hemşirelerin çalışmaya tutkunluk düzey sonuçlarının benzer olduğu değerlendirilmektedir. Hemşireler kendilerini yüksek düzeyde adanmış hissederken, kendilerini daha az enerjik hissetmekte ve işlerine daha az yoğunlaştıklarını belirtmektedir.

Çalışmada devlet hastanesi grubunda çalışan hemşireler, eğitim-araştırma hastanesinde çalışanlara göre kendilerini daha dinç hissettiklerini belirtmiştir (Tablo 2). Hastaneler arasında dinçlik boyutu adına farklılaşmanın eğitim araştırma hastanelerinde iş yükünün daha fazla ve çalışma şartlarının daha yoğun olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. İş yükünün çalışmaya tutkunluğa etkisi konusunda çelişkili sonuçlar bulunmaktadır. Yapılan bir çalışmada iş yükünün dinçlik ve adanmışlık üzerinde olumsuz yönde, yoğunlaşma üzerinde az da olsa olumlu yönde anlamlı katkısı olduğu belirtilmiştir (Turgut, 2011; 169). Bal Taştan'da iş yükü ile dinçlik ve adanmışlık boyutları ve toplam puan arasında negatif ilişki saptamıştır (Bal Taştan, 2014; 175). Hastane türüne göre hemşirelerin çalışmaya tutkunluk puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farkın bulunduğu belirtilen bir çalışmada, en yüksek tutkunluk düzeyinin askeri ve güvenlik gücü hastanelerinde görüldüğü bildirilmiştir (Aboshaiqah ve ark., 2016, 553). Kartal (2017, 73), işe cezbolma puanlarının özel hastanelerde çalışanların lehine, özel hastanelerin puanı ile devlet ve eğitim araştırma hastaneleri puanları arasında (dinçlik alt boyutunda ve adanmışlık boyutunda ve genel puan) anlamlı fark bulunduğu belirtmektedir. Şahin ve arkadaşları tarafından üç eğitim araştırma hastanesi, üç devlet hastanesi ve bir özel dal hastanesinde hekim dışı 659 sağlık personeli ile yapılan bir çalışmada, çalışmaya tutkunluk düzeyleri devlet hastanelerinde çalışan sağlık personelinin, özel dal ve eğitim araştırma hastanelerinde çalışanlara göre anlamlı olarak daha yüksek bulunduğu belirtilmektedir (Şahin ve ark., 2018, 179).

Erkek hemşireler kendilerini daha dinç hissettiklerini, işlerine kendileri daha çok adadıklarını ve çalışmaya yoğunlaştıklarını kısaca çalışmaya tutkun olduklarını belirtmişlerdir (Tablo 2). Benzer şekilde ülkemizde yapılan çalışmalarda cinsiyete göre çalışmaya tutkunluğun anlamlı olarak farklılaştığı, erkeklerin kadınlara göre işlerine tutkun olduklarını gösteren çalışmalar mevcuttur (Arslan ve Demir, 2017, 380; Özer ve ark., 2015, 267). Özer ve arkadaşları bu bulguyu, Türkiye'de kadınların ailedeki sorumlulukları ve sosyo-kültürel rolleri, cinsiyet ayrımcılığı nedeni ile çalışmaya tutkunluk konusunda problem yaşamış olabilecekleri şeklinde yorumlamıştır. Kartal (2017, 72) ve Turgut (2011, 175) yaptıkları çalışmalarda sadece dinçlik boyutunda erkeklerin lehine anlamlı farklılık bulduklarını belirtmektedir. Ancak yurt dışında yapılan iki çalışmada kadınların çalışmaya tutkunluk düzeyleri erkeklerden yüksek çıkmıştır. Finlandiya'da sağlık çalışanları ile yapılan bir çalışmada, kadınların erkeklerden daha fazla çalışmaya tutkun oldukları ve anlamlı olarak her alt boyutta farklılık olduğu belirtilmektedir. (Mauno, Kinnunen, ve Ruokolainen, 2007, 168). Yapılan başka bir çalışmada da kadın olanların çalışmaya tutkunluk puanlarının daha yüksek olduğu, ancak sadece adanma boyutunda anlamlı farklılık olduğu bildirilmiştir (Aboshaiqah ve ark., 2016, 545). Ülkemizde yapılan çalışmalarda erkeklerin çalışmaya tutkunluk puanları yüksek çıkarken, belirtilen yurt dışı yayınlarda kadınların daha yüksek çalışmaya tutkunluk bildirmeleri dikkat çekmektedir. Bu durumun ülkemizde kadının iş hayatı dışında özel hayatında sorumluluklarının fazla olmasından kaynaklanabileceği ve kültürel faktörlerin etkili olduğu değerlendirilmektedir.

Hemşirelerin yaşları arttıkça çalışmaya tutkunlukları artmaktadır (Tablo 3). Ayrıca yoğunlaşma boyutu dışında yaş grupları arasında anlamlı fark belirlenmiş ve 42 ve üstü yaşta olan hemşirelerin daha yüksek çalışmaya tutkun oldukları saptanmıştır. Simson (2009, 57) yaptığı çalışmada hemşirelerin yaşı arttıkça çalışmaya tutkunluk düzeylerinin arttığını belirtmektedir. Hemşirelerin yaşı ile çalışmaya tutkunluklarının çalışmamıza benzer şekilde anlamlı zayıf pozitif

ilişki olduğunun belirtildiği bir çalışmada, bunun adanma boyutu ve toplam puanda olduğu gösterilmiştir (Aboshaiqah ve ark., 2016, 546). Bir kongreye katılan hemşireler ile yapılan bir çalışmada, yaşı daha büyük olan hemşirelerin daha çok çalışmaya tutkun olduğu, yaşın çalışmaya tutkunlukta varyansın %27'sini açıkladığı belirtilmiştir (Dinapoli ve ark., 2016, 98). Kartal, işe cezbolma puanlarının 35 yaş ve altı ile 36 ve üstü karşılaştırıldığında 36 ve üstü yaşın lehine anlamlı fark olduğunu belirtmektedir (Kartal, 2017, 72). Havens ve arkadaşları, 1925-45 yılları arasında doğan deneyimli (veteran) hemşire grubunun en yüksek çalışmaya tutkunluk puanına ve alt boyut puan ortalamalarına sahip olduğunu belirtmektedir. Sıralamada Y jenerasyonu (1981-2000 yılları arasında doğanlar) ortalaması en düşük gruptur (Havens ve ark., 2013, 928). Ülkemizde yapılan bir çalışmada da çalışmaya tutkunluk düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı olarak farklılık göstermediği, ancak yaş grupları arttıkça, çalışmaya tutkunluk ortalama puanlarının arttığı belirtilmektedir (Şahin ve ark., 2018, 174). Turgut (2011,168), Özer ve diğerleri (2015, 266) yaptıkları çalışmalarda, yaş ile çalışmaya tutkunluk arasında anlamlı ilişki bulmadıklarını belirtmektedir. Çalışmalar incelendiğinde yaşın genellikle çalışmaya tutkunluk düzeyinde olumlu etkiye sahip olduğu, yaş ilerledikçe kişilerin çalışmaya daha tutkun oldukları değerlendirilmektedir.

Çalışmada yönetici hemşirelerin çalışmaya tutkunlukları daha yüksek saptanmıştır. Yönetici hemşireler servis hemşirelerine göre kendilerini daha dinç hissetmekte, işlerine daha çok odaklanmakta ve işlerini anlamlı bulmaktadır. Ayrıca özel dal hemşireleri de servis hemşirelerinden daha fazla işlerine odaklandığını ve çalışmaya tutkunluklarını daha yüksek olduğunu belirtmektedir (Tablo 2). Yönetici hemşirelerin ve özel dal hemşirelerinin otonomilerinin servis hemşirelerine göre daha fazla olmasının, bu konuda etkili olabileceği düşünülmektedir. Bal Taştan, iş otonomisi ile çalışmaya tutkunluk arasında pozitif korelasyon bulunduğunu belirtmektedir (Bal Taştan, 2014, 174). Kartal, çalışmasında yönetici pozisyonunda çalışanlar ile diğerleri arasında hem genel puan hem de alt boyutlar arasında anlamlı fark (yönetici pozisyonu lehine) olduğunu saptamıştır. (Kartal, 2017,78). Sağlık çalışanları ile yapılan bir çalışmada hekim ve idari personelin, hemşire ve diğer sağlık personeline göre daha yüksek çalışmaya tutkunluk gösterdiği ve bununla anlamlı olduğu gösterilmiştir (Özer ve ark., 2015, 267).

Hemşirelerin mesleki deneyim süreleri arttıkça, daha dinç hissettikleri, işlerine kendilerini adadığı ve daha çok yoğunlaştığı, böylece çalışmaya tutkun oldukları saptanmıştır. (Tablo 3). Mesleki deneyim süresi 11-18 yıl arasında olan hemşireler çalışmaya tutkunluklarını en yüksek bildiren gruptur (Tablo 2). Mesleki deneyim süresi arttıkça çalışmaya tutkunluk düzeyinin arttığı belirtilmiştir diğeri bir çalışmada, 24 yıl ve üzeri deneyim sahibi olanların çalışmaya tutkunluk puan ortalamalarının bu grubun lehine 5 yıl altında deneyime sahip olanlar ve 6-11 yıl arası deneyime sahip olanlarla anlamlı derecede farklılık olduğu saptanmıştır (Şahin ve ark., 2018, 178). Yapılan bir çalışmada çalışılan süre ile adanmışlık ve çalışmaya tutkunluk toplam puanları arasında pozitif ilişki olduğu saptanmıştır. Bu durumun, çalışma süresinin artması ile daha iyi mesleki statü kazanılmasından kaynaklanabileceği belirtilmiştir (Aboshaiqah, ve ark., 2016, 546). Mahboubi ve arkadaşları, mesleki deneyim ile (5 yıldan daha az çalışanlarla, 15 yıldan fazla çalışanlar arasında artan yılın lehine) çalışmaya tutkunluğunun farklılaştığını saptamıştır (Mahboubu ve ark., 2015, 173). Çalışmaya tutkunluk ile mesleki deneyim süresi arasındaki bu pozitif ilişkinin; deneyim süresi arttıkça, hemşirenin işini daha çok benimseyeceğinden, kendini daha yeterli hissedeceğinden, problemlerle daha iyi başedebileceğinden, belirli bir mesleki kariyere sahip olacağından kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir. Ancak Simson (2009, 59) yaptığı çalışmasında deneyim süresinin çalışmaya tutkunlukta anlamlı fark yaratmadığını belirtmektedir. Turgut'un ve Özer ve arkadaşlarının çalışma sonuçları çalışmaya tutkunluğun çalışma süresi ile ilişkisi olmadığı yönündedir (Turgut, 2011, 168; Özer, Saygılı ve Ugurluoğlu, 2015, 267). Finlandiya'da 409 sağlık personelinin ile iki yıl ara ile (2003 ve 2005) yapılan boylamsal bir çalışmada özellikle dinçlik ve adanmışlık boyutu puan ortalamalarında takip eden yıllarda anlamlı değişiklik olmadığı belirtilmektedir (Mauno, Kinnunen ve Ruokolainen, 2007, 165).

Bölümde çalışılan süre arttıkça hemşireler kendilerini daha dinç hissettiklerini ve işlerine kendilerini adadıklarını belirtmiştir (Tablo 3). Çalışmamızdan farklı olarak Havens ve arkadaşları klinikte çalışma süresinin çalışmaya tutkunluğu negatif olarak etkilediğini saptamıştır (Havens ve ark., 2013, 937).

Çalıştığı bölümü isteyerek seçen hemşirelerin çalışmaya daha tutkun oldukları görülmüştür (Tablo 2). Birey-iş uyumu, kariyer gelişim fırsatları, kontrol ve otonomi çalışmaya tutkunluğu olumlu etkileyen faktörlerden olduğu belirtilmektedir (Sundaray, 2011, 56). Kendi isteği doğrultusunda çalışma alanlarını seçmiş olan hemşire, işi üzerinde kontrol sahibi olduğunu hissetmektedir. Ayrıca kariyer hedefleri ile çalıştığı bölümün örtüşüyor olmasının kişinin çalışmaya tutkunluğunu arttırdığı değerlendirilmektedir.

Sadece gündüz çalışan hemşireler, nöbet usulü çalışanlara göre anlamlı olarak işlerine daha tutkun olduklarını belirtmiştir (Tablo 2). Benzer şekilde Şahin ve arkadaşları da yaptıkları çalışmada nöbetli çalışan personelin çalışmaya tutkunluk toplam ve alt boyut puan ortalamasının, nöbetsiz çalışan personele göre daha düşük bulduklarını ve istatistiksel olarak anlamlı olduğunu belirtmektedir (Şahin ve diğerleri 2018, 177). Simson (2009, 57) çalışmaya tutkunluğu, sifitin zamanına (gündüz, akşam, gece) ya da uzunluğuna göre farklılaşmadığını saptamıştır. Cerrahi yoğun bakım hemşireleri ile yapılan bir çalışmada çalışmaya tutkunluk ve alt boyutlarının çalışma sifitlerine (gece, gündüz, rotasyon) göre anlamlı fark oluşturmadığı belirtilmektedir. (Mason ve et al., 2014, 219).

Bilimsel etkinliklere katıldığını ifade eden hemşireler, katılmayanlara göre işlerini yaparken kendilerini daha enerjik ve dinç hissettikleri, işlerine anlam ve değer verdiklerini, çalışmaya odaklandıklarını belirtmektedir (Tablo 2). Çalışmaya tutkunluğun öncülü olarak ifade edilen; işini anlamlı bulma, kariyer ve gelişim fırsatlarına sahip olma, eğitim ile farkındalığının ve uzmanlık gücünün artması gibi faktörlerin, bilimsel aktivitelere katılan hemşirelerin çalışmaya tutkunluklarını arttırdığı değerlendirilmektedir.

Mesleğinden memnun olan hemşirelerin de çalışmaya tutkunluklarının en yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 2). Simpson (2009, 55) ise işinden az memnun olanların, işten ayrılma niyeti fazla olanların ve yeni iş arayanların, çalışmaya tutkunluklarının düşük olduğunu belirtmektedir. Sundaray işinden memnun olan kişilerin çalışmaya tutkun bireyler olacağını ve organizasyonlarda kişiler görevlendirilirken, kariyer hedefleri ile örtüşen işlerde görevlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. (Sundaray, 2011, 56). Mesleki memnuniyet, çalışmaya tutkunluğun hem öncülü hem de sonucu olarak görülmektedir.

Serbest zamanlarında farklı ilgi alanı olduğunu belirten hemşirelerin (özellikle müzik) çalışma yaşamında işlerine kendilerini daha çok adadığı ve çalışmaya tutkunluklarının daha yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 2). Serbest zamanlarda farklı ilgi alanına sahip olmanın bireylerde öz yeterliliği geliştireceği ve optimistik bakış açısı sağlayacağı, bu nedenle çalışmaya tutkunlukta yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Hemşirelerin çalışmaya tutkunluklarının orta seviyenin üzerinde olduğu görülmüştür. Çalışmaya tutkunluğun; erkek hemşirelerde, 42 ve üstü yaş grubunda, yönetici hemşirelerde, 11-18 yıl mesleki deneyime sahip olanlarda, çalıştığı bölümü isteyerek seçenlerde, sürekli gündüz çalışanlarda, bilimsel etkinliklere katılanlarda, mesleğinden memnun olanlarda ve serbest zamanlarında farklı uğraşı alanı olan hemşirelerde anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.

Sağlık hizmetleri yöneticileri ve yönetici hemşireler çalışmaya tutkunluğun hasta bakım kalitesine, sağlık bakım sonuçlarına olumlu etkilerinin farkında olmalıdır. Özellikle çalışmaya tutkunluğun yaş ve mesleki deneyim ile pozitif ilişkisi değerlendirildiğinde, deneyimli hemşireleri işte tutma stratejileri geliştirilmelidir. Hemşirelerin kendi kariyer planlamaları ile ilgili kontrol sahibi olmalarının sağlanması, eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin artırılması, özellikle nöbet usulü çalışanların ve servis hemşirelerinin çalışmaya tutkunluklarının daha düşük olmasının sebeplerine yönelik odak grup çalışmalarının yapılması önerilmektedir. Hemşirelerin mesleki memnuniyetini

arttırmaya yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Serbest zamanlarında farklı uğraşı alanları olması konusunda hemşireler desteklenmelidir.

Lider hemşireler, çalışanlara koçluk yaparak, uygun liderlik stratejileri ile çalışanları destekleyerek, çalışmaya tutkunluğun öncülleri olarak değerlendirilen özelliklerin kurumlarda bulunmasını sağlayarak, katılımcı ve destekleyici uygulamalar ile hemşirelerin çalışmaya tutkunluklarını sağlamada anahtar role sahip olduklarının farkında olmalıdır.

Çalışanın mutlu olmasını ve hizmet alanının da memnuniyetini içeren çalışmaya tutkunluk ile ilgili farklı örneklem gruplarında ve alanlarda çalışmaların yapılmasının, öncüllerinin ve sonuçlarının belirlenmesinde önemli olduğu değerlendirilmektedir.

Kaynakça

- Aboshaiqah, A.E, Hamadı, H.Y., Salem, O.A. & Zakarı, N.M.A. (2016). The work engagement of nurses in multiple hospital sectors in Saudi Arabia: A comparative study. *Journal of Nursing Management*, 24, 540–548.
- Agarwal, U.A., Datta, S., Blake-beard, S. & Bhargava, S. (2012). Linking LMX, innovative work behaviour and turnover intentions. *Career Development International*, 17(3), 208-230.
- Ardıç, K & Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32 (Ocak-Haziran), 21-46.
- Arslan, E.T & Demir, H. (2017). İşe angaje olma ve iş tatmini arasındaki ilişki: Hekim ve hemşireler üzerine nicel bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 24(2), 371-389.
- Bal, Taştan, S. (2014). İş Talepleri-Kaynakları Modeli: İş taleplerinin, yönetici desteğinin ve otonominin işe gönülden adanma ile ilişkilerine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 149-192.
- Batuk, S. (2011).Yapısal güçlendirme, çalışmaya tutkunluk, bireysel performans arasındaki ilişkiler ve tercih edilen güçlendirme derecesinin şartlı değişken etkisi. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çağlar, E.S. (2011). Çalışanları güçlendirmenin, güçlenme aracılığıyla işe tutkunluğa etkisinde liderlik tarzları ve çalışma amaçlarının rolü. (Yayınlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çalışkan, S.C. (2015). Towards developing new research models with positive organizational behaviour variables: Impact of positive organizational behaviour variables on cynism, burnout and work engagement and mediating role of perception of organizational justice in this interaction. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(3), 364-379.
- Çankır, B. (2016). Çalışmaya tutkunluk ve tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve bir uygulama. (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dinapoli, J.M., O'Flaherty, D., Musil, C., Clavelle, J.T & Fitzpatrick, J.J. (2016). The relationship of clinical nurses' perceptions of structural and psychological empowerment and engagement on their unit. *The Journal of Nursing Administration*, 46(2), 95-100.
- Esen, E. (2011). Örgüte cezbolma. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 377-390.
- Garcia-Sierra, R., Fernandez-Castro, J. & Martinez-Zaragoza, F. (2015). Work engagement in nursing: an integrative review of the literature. *Journal of Nursing Management*, 1-11.
- Havens, D.S., Warshawsky, N.E. & Vasey, J. (2013) RN work engagement in generational cohorts: the view from rural US hospitals. *Journal of Nursing Management*. 21, 927–940.
- Kartal, N. (2017). Sağlık çalışanlarında işe cezbolma, işe yabancılaşma ve performans arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Mahboubi, M., Ghahramani, F., Mohammadi, M., Amani, N., Mousav, SH., Moradi, F., Akbarzadeh, A. & Kazemi, M. (2015). M. Evaluation of work engagement and its determinants in Kermanshah hospitals staff in 2013. *Global Journal of Health Science*, 7(2), 170-176.
- Mason, V.M., Leslie, G., Clark, K., Lyons, P., Walke, E. & Grifftin M. (2014). Compassion Fatigue, Moral Distress, and Work Engagement in Surgical Intensive, Care Unit Trauma Nurses: A Pilot Study. *Dimensions of Critical Care Nursing*, 33(4): 215-225.

- Mauno, S., Kinnunen, U. & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents to work engagement: a longitudinal study. *J Vocation Behav*, 70, 149-171.
- Özer, Ö., Saygılı, M. & Uğurluoğlu, Ö. (2015). Sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi*, 3, 260-272.
- Özkalp, E. & Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan işe angaje olma ölçeğinin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *İş Güç*, 17(3), 4-19.
- Schaufeli, W.B & Bakker, B.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement; a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W.B, Salanova, M, González-Romá, V. & Bakker, B.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W.B. (2017). General Engagement: Conceptualization and measurement with the Utrecht General Engagement Scale (UGES). *J Well-being Assesment*, 1(3), 9-24. Doi: <https://doi.org/10.1007/s41543-018-0013-1>.
- Simpson, M.R. (2009). Predictors of work engagement among medical-surgical registered nurses. *Western Journal of Nursing Research*, 31 (1), 44–65.
- Sundaray, B.K. (2011). Employee engagement; A driver of organizational effectiveness. *European Journal of Business and Management*, 3(8), 53-59.
- Şahin, S., Yozgat, U., & Yakşi, E. (2018). Çalışmaya tutkunluk düzeyinin hastane türü, hastane lokasyonu ve bazı sosyo-demografik-mesleki özelliklere göre incelenmesi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 6(1), 163-183.
- Turgut, T. (2013). Başarı hedef yönelimleri ve iş özelliklerinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki katkıları. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(1), 1-25.
- Turgut, T. (2010). Çalışmaya Tutkunluk. *Kurumlarda iyilik de var*. (1.Baskı) içinde s: 57-89. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Wang, S.S. & Liu, Y.H. (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.

[Extended English Summary](#)

Introduction

Today, organizations need energetic and productive employees, who focus on their work, feel loyalty to their organization, and have strong sense of responsibility than ever before (Çalışkan, 2014, 378). Flexible and innovative employees who are willing to contribute to their job beyond the written descriptions and open for improvements have a key role for the organizations in gaining advantage over competition and showing resilience (Sundaray, 2011, 53).

Work engagement is defined as a positive, motivational work-related state of mind characterized by feelings of vigor, dedication, and absorption. It is considered as a continuous cognitive-emotional state that its focus is not limited to any object, person, or a behavior (Schaufeli & Bakker, 2004, 295).

Vigor refers to mental resilience and high energy levels while working and represents willingness of employees in investing effort to their work (Havens, Warshawsky & Vasey, 2013, 926). Dedication is characterized by strong feelings of involvement in one’s work. It includes experiences of sense of significance, enthusiasm, inspiration, pride, and challenge (Özkalp & Meydan, 2015, 6). Absorption, on the other hand, is characterized by being highly concentrated during work and happily immersed in one’s work. When absorbed, time flies, and one experience difficulties in disengaging (Turgut, 2010, 66).

Employees with high levels of work-engagement generally do not want to change their jobs; they have high learning motivations, engage proactive behaviors more frequently, and be more attentive to their work as compared to employees with low levels of work-engagement.

They are also less depressed, experience lower levels of psychosomatic symptoms, and do not complain much about stress (Çalışkan, 2014, 371; Garcia-Sierra, Fernandez-Castro & Martinez-Zaragoza, 2015, 2; Turgut, 2010). In one of the studies conducted by Agarwal and colleagues (2012, 221), a significant positive correlation between work-engagement and innovative behaviors were reported, whereas a negative significant correlation was observed between higher levels of work-engagement and intentions to leave work. Similarly, Simpson (2009, 55) reported that work-engagement is significantly related to feelings of enthusiasm in work, with employees with low levels of work-engagement being less satisfied with their work and having more intentions to leave.

According to the statistics of the World Health Organization (WHO), reported by Garcia-Sierra and colleagues (2015), there are 59.2 million full-time health care professionals in the world; two-thirds of them are direct-care workers and 71% of these personnel consists of nurses and midwives. Research results consistently show that nurses play an essential role in maintaining good health conditions in patients and achieving better outcomes. For these reasons, health care organizations need innovative, proactive, and responsible highly-engaged nurses to cope with social and economic problems in the organizations and to attain high quality standards in health care services (Garcia-Sierra, & et al., 2015, 2).

Purpose of the research

The purpose of this descriptive research was to identify the levels of work-engagement of nurses. Within the scope of this general objective, answers to the following questions were sought:

1. What are the levels of work-engagement of nurses?
2. Whether work-engagement levels of nurses differ as functions of demographic and occupational characteristics?

Methods

The research was carried out simultaneously in 10 hospitals affiliated to the General Secretariat of Public Hospitals Association in Istanbul, Turkey, between 10th of May and 2nd of September 2017. The population of this research consists of 1990 nurses. For this research, it was aimed to reach to the complete population of interest. The research was conducted with a number of 743 nurses who had accepted to participate in.

Study materials consisted of two parts. The first part included a brief description and 20 questions to assess demographic and occupational characteristics of the participants and the second-part included Utrecht Work-Engagement Scale (UWES).

Utrecht Work Engagement Scale was developed by Schaufeli and colleagues in 2002. The Turkish adaptation and reliability and validity studies of the scale were carried out by Turgut (2011). Work-Engagement Scale consists of 17 items that assess three dimensions that characterize work-engagement. The items are answered using a 6-point Likert type scale (Turgut, 2011, 163). Chronbach's Alpha reliability score for the scale was reported 0.89; with similarly high reliability scores obtained for the Vigor (0.81), Dedication (0.87), and Absorption (0.86) subscales. In our sample, Chronbach's Alpha reliability score for the scale was found 0.93; with similarly high reliability scores obtained for the Vigor (0.88), Dedication (0.87), and Absorption (0.85) subscales. Before the research, permissions for using the scale were obtained. Factor structure was confirmed conducting a Confirmatory Factor Analysis. The results of the Confirmatory Factor Analysis showed that the model fit the data well ($\chi^2/df= 3.48$; RMSEA = .058; SRMR= .067; CFI= .97, and NFI= .96).

Approvals from the required institutions and of the ethics committee were obtained before the data collection. The data was collected from nurses who had agreed to participate in the research after being informed about the research by the experimenter. Materials were given to the participants as hand-outs and collected just after they are finished. The data was analyzed using descriptive statistics, t-test for the mean comparisons of two variables, and one-way analysis of variance (ANOVA) for comparisons including more than two variables. LSD test was used to

find the source of the difference. The relationships between the variables were assessed conducting Pearson Correlation Analyses.

The data of the research is limited to the opinions of the nurses who volunteered to participate in this research and work in hospitals affiliated to the General Secretariat of Public Hospitals Association in Istanbul, Turkey.

Results

When the distribution of the participants based on their demographic and occupational characteristics was examined, following findings were observed; 87,9% of the participants were women, 59,8% of them were married, and %57,9 percent had bachelor's degree. Mean age of the participants was $32,22 \pm 7,79$. Additionally, 71,9% of the nurses were working in training and research hospitals, 39,9% of them had 3 to 10 years of occupational experience, and 25,7% of them were working in internal departments, 76,9% of the participants were clinical nurses, 66,4% of them working in shifts and 53,3% of them participate in scientific activities occasionally. 45,2% of the participants were partially satisfied with their profession, 60% of them self-reported that they had voluntarily selected their department, and 36,7% reported that they had leisure time interests.

In this study, self-reported work-engagement levels of the nurses were determined. The mean score for the Work-Engagement Scale was $3,88 \pm 0,93$. When the sub-scales considered separately, Dedication dimension was seen to have the highest mean score ($4,34 \pm 1,07$). Dedication dimension of the work-engagement was followed by Vigor ($3,73 \pm 1,03$) and Absorption ($3,66 \pm 1,06$) dimensions, in terms of average scores.

In this research, whether demographic and occupational characteristics differentially influence nurses' work-engagement levels was examined. Results revealed significant influences of various demographic characteristics on the work-engagement levels of the nurses, including the type of hospital one's working, sex, age group, work experience group, position (manager, nurse etc.), job satisfaction, working in shifts versus working only in day shifts, participating in scientific activities, volunteerism in choosing the department, and leisure time preferences ($p < 0,05$). There were significant positive correlations between the age of nurses, occupational experience, experience at the department and work-engagement levels ($p < 0,05$).

On the other hand, it has been revealed that marital status of the nurses, income, education level, working department at the hospital did not significantly affected the total and sub-scale scores of the nurses on the Work-Engagement Scale ($p > 0,05$).

Conclusions

The results have revealed that work-engagement scores of nurses were above average. Also, work-engagement levels of nurses differed as a function of some demographic and occupational characteristics as hypothesized.

Work-engagement is an important concept that is needed to be investigated as it has valuable contributions both to individuals and institutions. Health care managers and executive nurses should be aware of the impact of work-engagement levels to the quality of care and health care consequences. Nurse executives may also play a key role in enhancing work-engagement feelings of the employees, with providing supportive practices and coaching to them and ensuring that the characteristics precursor to the feelings of work-engagement are evident in the organizations.

It is thought that investigation of the concept of work-engagement, which relates both to employee and customer satisfaction and the quality of health care service in general, with different samples and in different service areas would provide fruitful evidence to the field in understanding the nature of the concept, as well as specifying the antecedents and the outcomes of it.