



Volume 10, Special Issue, October 2023, p. 310-327
Turkey's 100th Anniversary (29 October 2023)

Article History:

Received
19/09/2023
Accept
24/10/2023
**Available
online**
25/10/2023

Article Information

Article Type: Research Article

This article was checked by iThenticate.

Doi Number: <http://dx.doi.org/10.17121/ressjournal.3474>

**THE MEDIATING ROLE OF JOB ENGAGEMENT
IN THE EFFECT OF WORKPLACE FRIENDSHIP
ON EMPLOYEE PERFORMANCE**

İŞ YERİ ARKADAŞLIĞININ ÇALIŞAN
PERFORMANSINA ETKİSİNDE İŞE ADANMIŞLIĞIN
ARACI ROLÜ¹

Mehtap Öztürk²
Nuray Bilici³

Abstract

Friendships established in personal life are more optional based on preference. In business life, a certain environment of friendships is formed involuntarily to fulfill a shared or related task. Workplace friendships consist of informal relationships formed by two members of the organizational setting. Employee performance in an organization is shaped by individual skills, desires, physical condition of the workplace, environmental and institutional conditions. The output of the activities that the employees attempt to achieve organizational goals is expressed as employee performance. Job engagement, which is another variable of the study, is defined as emotional and intellectual participation that supports the motivation of employees to increase their performance in their job roles. In this context, the effects of workplace friendship of healthcare professionals on employee performance and job engagement were examined in this study. In addition, the mediating role of job engagement in the effect of workplace friendship on employee performance has been examined. In the study, 404 survey data were collected online from healthcare professionals. As a result of the research, a positive and statistically significant relationship was found between workplace friendship, job engagement and employee performance, while it was concluded that job engagement had a mediating role in the effect of workplace friendship on employee performance.

Keywords: Workplace Friendship, Job Engagement, Employee Performance.

¹ Bu çalışma makale Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon yüksek lisans programında Doç. Dr. Mehtap ÖZTÜRK danışmanlığında hazırlanan "İş Yeri Arkadaşlığının İşe Adanmışlık ve Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

² Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü. mehtapfindik@selcuk.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-8513-9842>.

³Bilim Uzmanı, nuraybilici0@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-3604-5492>.

Özet

Kişisel hayatta kurulan arkadaşlıklar tercih dayalı daha çok isteğe bağlı oluşmaktadır. İş yaşamında ise arkadaşlıkların belirli bir ortamı, ortak veya bağlantılı bir görevi yerine getirmek için isteğe bağlı olmadan kurulmaktadır. İş yeri arkadaşlıkları örgütsel ortamdaki iki üye tarafından oluşturulmuş gayri resmi ilişkilerden oluşmaktadır. Bir örgütte çalışan performansı bireysel beceriler, arzular, iş alanının fiziksel durumu, çevresel ve kurumsal şartlara göre biçimlenmektedir. Çalışanların örgütsel amaçlara ulaşmak için işiyle ilgili girişimde bulunduğu faaliyetlerin çıktısı çalışan performansı olarak ifade edilmektedir. Çalışmanın diğer bir değişkeni olan işe adanmışlık ise çalışanların iş rollerindeki performanslarını artırmak için motivasyonlarını destekleyen duygusal ve entelektüel katılım olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda bu çalışmada sağlık çalışanlarının iş yeri arkadaşlığının çalışan performansına ve işe adanmışlığa olan etkileri incelenmiştir. Ayrıca iş yeri arkadaşlığının çalışan performansına etkisinde işe adanmışlığın aracılık rolü irdelenmiştir. Çalışmada sağlık çalışanlarından online ortamda elde edilen 404 anket verisi toplanmıştır. Araştırma sonucunda iş yeri arkadaşlığı, işe adanmışlık ile çalışan performansı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilirken, iş yeri arkadaşlığının çalışan performansı üzerindeki etkisinde işe adanmışlığın aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Yeri Arkadaşlığı, İşe Adanmışlık, Çalışan Performansı.

GİRİŞ

Çalışanların örgüt üyesi olmasının bir sonucu olarak örgütteki formal veya informal etkileşimleri sonucunda örgüt üyeleri ile geliştirdikleri ilişkiler iş yeri arkadaşlığı kapsamında değerlendirilmektedir. İş yeri arkadaşlığının örgütsel iletişim süreçlerine etkisi dolayısıyla birçok örgütsel sonucu doğrudan etkileme potansiyeline sahiptir. Bu nedenle iş yeri arkadaşlığı çalışanların rol gerekleri sonucunda ortaya çıkabileceği gibi gönüllü olarak da geliştirilen ve örgütsel süreçlerde merkezi bir role sahip olan bir olgudur (Sias, 2006: 69-70). İş yeri arkadaşlığının en önemli örgütsel sonuçlarından biri de çalışan performansıdır. İş yerinde informal sosyal ilişkiler çerçevesinde şekillenen iş yeri arkadaşlıkları örgütlerde araçsal veya duygusal birçok motivasyonel süreç üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Pillemer ve Rothbard, 2018: 635). Bu perspektifte iş yerinde ast-üst ilişkilerinde veya meslektaşları ile güçlü sosyal ilişkilere sahip çalışanların performanslarının da yüksek düzeyde olduğu ifade edilebilmektedir (Methot vd., 2016: 311). İş yerinde kişiler arası ilişkiler sonucunda gelişen bir başka iş sonucu da işe adanmışlıktır. Örgütlerde çalışanlar arası etkileşimler sonucu (lider-üye etkileşimi gibi) çalışanın işe adanmışlık düzeyini artıran en önemli iş kaynaklarından biri de işyeri arkadaşlığıdır. İş yeri arkadaşlığı ile işe adanmış arasındaki ilişkiyi irdeleyen sınırlı sayıda çalışma (George, 2011; Xanthopoulou vd., 2007; Ugwu, 2022) işyerinde kişiler arası ilişkinin bir biçimi olan iş yeri arkadaşlığının bir işin sosyal yönleriyle ilgili olması ve olumlu iş kaynağı işlevlerine sahip olması (örneğin, iş hedeflerine ulaşma ve kariyer gelişimi gibi) nedeniyle işe adanmışlık düzeyini artırdığını ifade edilebilir (Yan vd., 2021: 205-206). Bu doğrultuda bu çalışmanın temel sorunsalı iş yeri arkadaşlığı algısının çalışan performansı üzerindeki etkisinde işe adanmışlığın aracı rolü olup olmadığını tespit etmek olarak belirlenmiştir. Çalışmada öncelikle iş yeri arkadaşlığı, işe adanmışlık ve çalışan performansına ilişkin kavramsal ve kuramsal bilgilere yer verilmiş sonrasında konu ile ilgili alan araştırması verileri değerlendirilmiştir. Bu çerçevede Konya ilinde 404 sağlık çalışanı ile gerçekleştirilen araştırma bulguları kapsamında iş yeri arkadaşlığı, işe adanmışlık ve çalışan performansı arasındaki ilişkiler yorumlanmıştır.

1. Kavramsal Çerçeve

İnsan yaşamı boyunca farklı ortamlarda ve zamanlarda birçok arkadaşlık ilişkisi içerisinde bulunabilmektedir. Bu ilişkilerinden birisi de iş yeri arkadaşlığıdır. İşyerinde yapılan etkinlikler ve paylaşımlar isteğe bağlı arkadaşlık kurulmasına yol açabilmektedir. İşyeri arkadaşlığı kavramıyla ilgili literatürde birçok tanım mevcuttur. Huang (2016: 569) iş yeri arkadaşlığını en az iki ve daha fazla sayıda çalışanın oluşturduğu ve bu çalışanların iş

yerinde aynı veya benzeri işlemler hakkında birlikte ya da ferdi olarak çalışmalarını içeren ve böylelikle birbirleriyle samimi bir şekilde ilişkilerin geliştirildiği bir etkileşim durumu olarak tanımlanmaktadır. Berman vd. (2002: 218) çalışma hayatında oluşan arkadaşlıkları iş yerinde bulunan iş görenlerin birbirlerine karşı meydana getirdiği ilgi, güven ve değerlerini içine alan, kendine yakın hissetmekten daha ziyade içinde duygusallığa yer vermeyen karşılıklı münasebetler olarak açıklamaktadır. İş yeri arkadaşlıkları, gönüllü ve kişiselleştirilmiş herhangi iki örgütsel üye arasındaki gayri resmi ilişkilerdir (Sias ve Cahill, 1998: 276). Çalışma hayatındaki arkadaşlıklar, iş görenler tarafından istekli, kayıt altında olmayan, bireyle alakalı etkileşimlerden kaynaklanmaktadır. İş yerinde kurulan arkadaşlıklar, iş hayatında değişik çeşitte veya statüde olan kişilerin toplumsal-duygusal amaçlarını basitleştirmek için arkadaşlık kuran kişilerce istekli şekilde yapılan karşılıklı dayanışmalardır (Okoe vd., 2016: 716).

Nielsen vd. (2000: 629)'ne göre, iş yeri arkadaşlığı iki boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar 'arkadaşlık fırsat algısı' ve 'egemen olan arkadaşlık fırsatından' oluşmaktadır. Song (2005: 4) ise iş yeri arkadaşlığına ilişkin boyutları çalışanların iş yerinde üstleriyle ilişkisinin yakınlığını geliştirme fırsatının varlığı olarak arkadaşlık algısı boyutu ve üst ile astlar arasındaki ilişkinin kalitesi olarak arkadaşlık kalitesi boyutu olarak iki boyutta ele almıştır. Ömüriş (2014: 83) iş yeri arkadaşlığını güvenilirlik, iş yetkinliği, kollama, düşünsel benzerlik, yakınlık ve sosyo-kültürel benzerlik adları altında altı boyuta ayırmıştır. İşyeri arkadaşlığına ilişkin yazında kavramın çeşitli boyutları mevcut olsa da literatürde sıklıkla kullanılan Nielsen vd. (2000: 631)'in iş yeri arkadaşlığı boyutlarından ilki olan arkadaşlık fırsatı algısı boyutu, çalışanların birbirleriyle iletişim halinde olmalarını ve iş yerinde formel olmayan etkileşim oluşturan çabalarının seviyesini incelemek amacıyla geliştirilmiştir (Hackman ve Lawler, 1971). İş yerinde çalışanların birbirleriyle tanışma imkânlarının olması, çalışanların birlikte iş görmeleri ve zorlanmadan bir şekilde iletişim halinde olmalarını içeren bir dizi davranış ve tutumları kapsamaktadır. Özetle, bu boyut türünde incelenecek olan husus iş yeri arkadaşlığının örgüt tarafından destek görüp görmediğinin ölçümüdür (Nielsen vd., 2000: 629; Yavuzkurt, 2017: 7). Arkadaşlık fırsatı, çalışanların birbiriyle konuşmasını ve iş yerinde diğer çalışanlarla informal ilişkiler kurma derecesini incelemek için geliştirilmiştir (Hackman ve Lawler, 1971). İş yeri arkadaşlığının bir diğer boyutu olan egemen olan arkadaşlık algısı boyutunda ise iş yeri arkadaşlığının örgüt içerisinde hangi aşamada olduğu incelenmektedir. Çalışanların ferdi konular ile ilgili olarak sohbet etmeleri ve sırların paylaşılması, örgüt içerisindeki problemleri konuşması, arkadaşlığın işe devam konusunda etkili olup olmadığı gibi hususlar ölçülmektedir (Nielsen vd., 2000: 629; Yavuzkurt, 2017: 7). Ayrıca iş yeri arkadaşlığı kavramı yazında birçok kavram ile ilişkilendirilmiştir. İş yeri arkadaşlığı tükenmişlik (Chang vd., 2016), çalışan sessizliği (Rai ve Agarwal, 2018) gibi negatif iş sonuçları ile ilişkili iken aynı zamanda psikolojik iyi oluş, iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi pozitif iş sonuçlarıyla da ilişkilidir (Dietz ve Fasbender, 2022).

İş yeri arkadaşlığının önemli sonuçlarından biri de çalışan performansıdır (Amjad vd., 2015: 304). Çalışan performansı kişinin sahip olduğu bilgi birikimi, yeteneği ve aktif koşulları doğrultusunda ulaşmak için belirlediği ya da üyesi bulunduğu örgüt, kurum ya da işletme tarafından belirlenen hedef ve beklentilere ulaşma seviyesi olarak tanımlanabilmektedir (Altındağ ve Köseadağı, 2015: 273-274). Örgütler belirlediği hedeflere ulaşabilmek için yüksek performans gösterebilen çalışanları tercih etmektedirler. Çalışanların bireysel performanslarının yüksek olması işletmenin örgütsel performansının da yüksek olmasına katkıda bulunmaktadır. Bireysel performans benzer şekilde çalışanın kendisi için de büyük önem arz etmektedir. Mesleki tatmin, takdir edilme, kariyer fırsatları ve çoğu zaman örgütler tarafından yüksek performans gösteren çalışanlar için uygulanan ödül ve primler bireysel yüksek performansın çalışanın kendisine sağlayacağı avantajlardan bazıları olarak sıralanabilmektedir (Hassan ve Jubari, 2010: 169). Çalışan performansını tek bir yönü ile ele almak, performans ölçümü ile ilgili doğru sonuçlara ulaşılmasını engellemektedir. Bu kapsamda çalışan performansı birbirine benzer fakat anlam olarak tam da örtüşmeyen iki farklı boyutta değerlendirilmektedir. Bu boyutlar performansın görevsel ya da eylemsel boyutu, performansın olgusal/bağlamsal boyutudur (Güler ve Taşhyan, 2022: 1610).

Görev performansı işle ilgili temel faaliyetlere yöneliktir. İşin mesleki ve teknik yönü ile ilgili, işin değişmeyen sorumlulukları olarak tanımlanır (Bağcı, 2014: 61). Performansın görevsel boyutu, planlama ve koordinasyon aşamaları da dahil olmak üzere; doğrudan işin ya da örgütün teknik konularının başarımları düzeyi ile ilgilidir (Jena vd., 2017: 3-5). Bir örgüt tarafından çalışanları tarafından birtakım yükümlülüklerin ve vazifelerin icra edilmesinin beklenilmesi görev performansı olarak tanımlanmaktadır. Görev performansı icrası iki aşamada gerçekleştirilir. İlk aşamada liderlik görevleri hariç daha çok büro hizmetlerini kapsayan evrak, kırtasiye, çıktı kalitesi, evrak, planlama, kalite görevleri içerisine alan performansları değerlendirir. İkinci aşama ise alt kademe çalışmalarının kontrol ve denetim faaliyetlerini değerlendirir (Kalaycıoğlu, 2018: 58-59). Performansın olgusal/bağlamsal boyutu, çalışanların kendi görev ve sorumluluk alanıyla ilgili olmayan işlerde, iş arkadaşlarına yardım etmek amacıyla iş birliğine dayanan ve gönüllü olarak yapılan, örgütlerde teknik görevler ile psikolojik ve sosyolojik çalışmalara yönelik etkinlikler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Ünlü ve Yürür, 2011: 185). Görev performansına destek olacak psikolojik ve sosyal faaliyetlerin devamlılığı ve artırılmasına yardımcı olan tutumlar olgusal/bağlamsal performans olarak tanımlanmaktadır (Polatçı, 2014: 116). Performansın olgusal/bağlamsal boyutu çalışanın bir iş ile ilgili hedeflere ulaşma yolundaki başarımlarından ziyade işin sonucunu etkileyen ilişkili durumların tümü olarak ifade edilebilmektedir (Güler ve Taşlıyan, 2022: 1610).

Araştırmanın bir diğer değişkeni olan işe adanmışlık Kahn (1990) örgüt üyelerinin kendilerini iş rollerinde istihdam ederken davranışsal, bilişsel ve duygusal olarak kendilerini ifade edecek şekilde işin gerektirdiği rollerine vermeleri olarak tanımlamıştır. İşe adanmışlık davranışsal yönleriyle, çalışanların iş rollerini yerine getirmeleri için fiziksel olarak harcadıkları enerjileri ifade etmektedir (Lockwood, 2007: 1). Bilişsel ve duygusal yönleriyle işe adanmışlık; dinçlik (iş sırasında yüksek düzeyde enerjiye sahip zihinsel esnekliğe sahip olma), kendini adama (işlere karşı hevesli olma) ve özümseme (işe girişme sürecinde mutlu bir şekilde odaklanma) ile olumlu bir şekilde öne çıkan işle ilgili bir zihin çerçevesini tanımlamaktadır. İşe adanmışlığın bilişsel ifadesi, çalışanların çalışma koşullarına, liderlerine ve kuruluşlarına duydukları güveni ifade ederken, işe adanmışlığın duygusal ifadesi, çalışanların çalışma koşullarına, liderlerine ve kuruluşlarına yönelik duygularını ve tutumlarını ifade etmektedir (Schaufeli vd., 2002: 74-75).

Schaufeli vd. (2006: 702) işe adanmışlığı dinçlik, adanmışlık ve özümseme olarak üç farklı boyutla kavramsallaştırmıştır. Dinçlik yüksek düzeyde enerji, çalışmaya isteklilik ve çalışırken zihni dayanıklılık ile karakterize edilmektedir. Adanmışlık belirli bir nesne, olay, kişi veya davranışa odaklanmayan kalıcı bir durumdur (Schaufeli vd., 2002: 74). Herhangi bir sorunla karşılaşıldığında ısrar etmeyi de içermektedir (Güneşer vd., 2007). İşe adanmışlığın adanmışlık boyutu coşku, ilham, gurur, önem duygusu ve yüksek özdeşleşme ile karakterize edilmektedir (Kim vd., 2009: 97). Adanmışlık, iş yerinde önem, coşku, ilham, gurur ve meydan okuma duygusu hissetmekle açıklanabilmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004: 295; Bakker ve Demerouti, 2008: 210). Özümseme, bir işe tam konsantrasyon olma olarak tanımlanabilmektedir (Kim vd., 2009: 97). Özümseme deneyimi aynı zamanda 'akış' teriminin deneyimine benzemektedir (Langelaan vd., 2006; Gonzalez-Roma vd., 2006). Akış, insanların işlerine o kadar konsantre oldukları ve kendilerinin artık hiçbir şeyin önemi yokmuş gibi görüldüğü bir zihin durumu olarak tanımlanır. Özümseme uzun vadeli bir zihin durumu iken akış çoğunlukla kısa vadeli bir doruk deneyimdir (Schaufeli vd., 2002: 75; Hallberg vd., 2007: 135).

2. Araştırma Metodolojisi

Nicel araştırma yöntemi kullanılan bu araştırmanın amacı sağlık kurumları çalışanları arasında iş yeri arkadaşlığının işe adanmışlık ve çalışan performansı üzerindeki etkisini incelemek ve iş yeri arkadaşlığının çalışan performansı üzerindeki etkisinde işe adanmışlığın aracı rolünün olup olmadığının belirlenmesidir. Araştırmanın amacı doğrultusunda Konya ilinde çalışan sağlık çalışanlarına yönelik bir anket uygulaması yapılmıştır. Anketlere ait veriler çevrim içi anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Konya ilinde sağlık sektöründe çalışan 17376 kişi (TUİK, 2021) araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Konya ilinde Sağlık Bakanlığı bünyesindeki,

hastaneler ve aile sağlığı merkezleri, üniversite hastaneleri ve özel sektörde faaliyet gösteren hastanelerde çalışan hekim, hemşire, ebe, memur, acil tıp teknisyeni, tıbbi sekreter ve temizlik görevlileri oluşturmaktadır. Örneklem basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Araştırma kapsamında ulaşılması gereken asgari örneklem sayısı 376 kişi olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda araştırmada Konya ilinde sağlık sektöründe çalışan 404 kişiye 2019-2022 yılları arasında anket uygulanmıştır (Özdemir, 2013). Ankete katılan sağlık çalışanlarının demografik bilgileri aşağıda Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bulguları

Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	231	57,2
	Erkek	173	42,8
Yaş	18-24 yaş arası	48	11,9
	25-34 yaş arası	168	41,6
	35-48 yaş arası	129	31,9
	49 yaş ve üzeri	59	14,6
Medeni Durum	Evli	251	62,1
	Bekar	153	37,9
Eğitim Durumu	Ortaöğretim	56	13,9
	Ön Lisans	95	23,5
	Lisans	201	49,8
	Yüksek Lisans	46	11,4
Çalışma Süresi	Doktora	6	1,5
	1 yıldan az	33	8,2
	1-3 yıl	61	15,1
	4-9 yıl	148	36,6
	10 yıl ve üzeri	162	40,1
	Doktor	41	10,1
	Hemşire	91	22,5
Meslek	Ebe	34	8,4
	Acil Tıp Teknisyeni	61	15,1
	Memur	73	18,1
	Tıbbi Sekreter	33	8,2
	Temizlik Personeli	38	9,4
	Diğer	33	8,2
Toplam		404	100

Ankete katılan sağlık çalışanlarının demografik bilgileri incelendiğinde katılımcıların; %57,2'si kadın, %42,8'i erkeklerden oluşmaktadır. %11,9'u 18-24, %41,6'sı 25-34, %31,9'u 35-48, %14,9'u 49 ve üzeri yaş aralığındaki kişilerden meydana gelmektedir. %62,1'i evli, %37,9'u bekâr kişilerden meydana gelmektedir. %49,8'i olan 201 kişinin lisans mezunu olduğu, %23,5'i olan 95 kişi ön lisans mezunu olduğu, %13,9'u olan 56 kişinin ortaöğretim, %1,5'i olan 6 kişinin de doktora mezunu olduğu görölmektedir. Çalışma sürelerine bakıldığında, %8,2'si 1 yıldan az, %15,1'i 1-3 yıl arası, %36,6'sı 4-9 yıl

arası, %40,1'i 10 yıl ve üzeri süredir çalışmaktadır. Meslek dağılımlarına bakıldığında, katılımcıların %10,1'i olan 41 kişinin doktor, %22,5'i olan 91 kişinin hemşire, %8,4'ü olan 34 kişinin ebe, %15,1'i olan 61 kişinin acil tıp teknisyeni, %18,1'i olan 73 kişinin memur, %8,2'si olan 33 kişinin tıbbi sekreter, %9,4'ü olan 38 kişinin temizlik personeli ve %8,2'si olan 33 kişinin ise diğer sağlık çalışanlarından oluştuğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında iş yeri arkadaşlığını ölçmek amacıyla Neilsen vd. (2000) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Söz konusu ölçek Kırıl (2016b) tarafından Türkçe 'ye uyarlanarak eğitim alanında kullanılmıştır (Kırıl, 2016a, Kırıl, 2016b). Ölçek arkadaşlık fırsatı ve egemen olan arkadaşlık fırsatı olmak üzere iki alt boyuttan ve altışar maddeden olmak üzere toplamda 12 maddeden meydana gelmektedir. Kırıl (2016b), Balaban ve Özsoy (2016), Bilgin (2018), Kanbur (2015), Lin (2010), Morrison (2009), Yavuzkurt (2017) ölçeğin iki faktörlü yapısını kullanırken, Çalışkan (2011), Mao (2006) tek boyutlu olarak kullanmışlardır.

Araştırmada çalışanların performansını belirlemek amacıyla on altı maddeden oluşan Goodman ve Syvanteck (1999) tarafından oluşturulan çalışan performansı ölçeği kullanılmıştır. Çalışan performansı ölçeği dokuz maddeyi içeren görev performansı ile Jawahar ve Carr (2007) tarafından oluşturulan yedi maddeden meydana gelen bağlamsal performansı ölçmeye yönelik iki alt boyuttan oluşmaktadır. Çalışan performansı ölçeği Bağcı (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Çalışanların işe adanmışlık düzeyini belirlemek amacıyla Schaufeli ve Bakker (2003) tarafından geliştirilen kısa versiyonlu ve Özkalp ve Meydan'ın (2015) Türkçe'ye uyarlanmasıyla elde edilen işe adanmışlık ölçeği kullanılmıştır. Orijinal ölçekte, dinçlik, adanmışlık ve özümseme alt boyutları altında toplam 17 soru bulunmaktadır. Bu çalışmada kullanılan ölçeğin kısa versiyonunda ise, üç alt boyut (dinçlik, adanma, özümseme) altında üçer sorudan toplam dokuz soru bulunmaktadır. Kullanılan üç ölçek 5'li Likert tipindedir. Ölçek ifadelerinin puanlaması 1 'Kesinlikle Katılmıyorum', 2 'Katılmıyorum', 3 'Kararsızım', 4 'Katılıyorum', 5 'Kesinlikle Katılıyorum' şeklinde yapılmıştır. Araştırmada toplanan verilerin istatistiki analizi için SPSS 25 programı kullanılmıştır. Bu programın Analysis of Moment Structures (AMOS) sürümü ile doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Öte yandan değişkenler arasında aracılık rolünü test etmek için Hayes (2017) tarafından geliştirilen 'Process Makro 4.0 Yazılımı' SPSS yazılımına eklenti yapılarak kullanılmıştır.

Araştırmada iş yeri arkadaşlığının işe adanmışlık ve çalışan performansı üzerine etkisini belirlemek amacıyla ileri sürülen hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

H₁: İş yeri arkadaşlığının çalışan performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: İş yeri arkadaşlığının işe adanmışlık üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: İşe adanmışlığın çalışan performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

H₄: İş yeri arkadaşlığının çalışan performansına etkisinde işe adanmışlığın aracı rolü vardır.

3. Araştırma Bulguları

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini test etmek amacıyla açıklayıcı faktör analizleri (AFA) yapılmıştır. Araştırma ölçeklerinin güvenilirliğini (iç tutarlılık) test etmek için Cronbach's Alfa Analizi, geçerliliğinin belirlenmesi için ise Kaiser Meyer Olkin (KMO) geçerlilik analizi yapılmıştır. Her bir değişkene ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklere Ait Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizleri

Ölçekler	Ölçek Güvenirliliği (α)	Ölçek Geçerliliği (KMO)
İş Yeri Arkadaşlığı	0,861	0,890
İşe Adanmışlık	0,913	0,862
Çalışan Performansı	0,945	0,948

Yapılan açıklayıcı faktör analizinde iş yeri arkadaşlığı ölçeğinin Kaiser Meyer Olkin katsayısı 0,890 (Barlett Sphericity $\chi^2= 2781,527$ $df= 66$), işe adanmışlık ölçeğinin Kaiser Meyer Olkin katsayısı 0,862 (Barlett Sphericity $\chi^2= 2806,690$ $df= 36$) ve çalışan performansı ölçeğinin Kaiser Meyer Olkin katsayısı 0,948 (Barlett Sphericity $\chi^2= 5224,766$, $df= 120$) olarak bulunmuştur. Araştırma ölçeklerine ilişkin olarak, Barlett Sphericity testinin 0,05 düzeyinde anlamlı ve KMO değerinin 0,60'tan büyük olmasının ölçeğin yeterli geçerliliğe, güvenirlilik değerinin 0,60'tan büyük olmasının ise yeterli güvenirliliğe sahip olduğu ifade edilmektedir (Çokluk vd., 2012; Leech vd., 2005). Bu doğrultuda, araştırmada elde edilen bulgulara göre kullanılan ölçeklerin yeterli geçerlilik ve güvenirlilikte olduğu söylenebilmektedir.

Araştırmanın verilerinin faktör analizi için uygunluğu tespit edildikten sonra SPSS aracılığıyla 'Temel Bileşen Analizi' ve 'Varimax Rotasyon' yöntemleri kullanılarak her bir ölçeğe ilişkin faktör yük değerleri incelenmiştir. İş yeri arkadaşlığı ölçeğine yönelik faktör yükleri binişik olan maddeler (IYEO1 ve IYEO6) tespit edildikten sonra ölçekten çıkartılarak ölçekte kalan diğer on maddeye yönelik açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. İş Yeri Arkadaşlığı Ölçeği Faktör Yüğü Değerleri

Ölçek Maddeleri	F ₁	F ₂	F ₁ Varyans Yüğü (%)	F ₂ Varyans Yüğü (%)	F ₁ Özdeğer	F ₂ Özdeğer
IYAAF4	0,837		40,111	31,260	6,987	2,615
IYAAF2	0,832					
IYAAF1	0,817					
IYAAF6	0,808					
IYAAF3	0,802					
IYAAF5	0,751					
IYAE03		0,887				
IYAE05		0,880				
IYAE04		0,880				
IYAE02		0,801				

İş yeri arkadaşlığı ölçeğine ilişkin AFA sonucunda maddeler iki faktör altında (F₁ ve F₂) toplanmıştır. Faktör yüğü 0.751 - 0.887 aralığında değerler almıştır. Büyüköztürk (2002: 118) faktör yük değeri katsayısı için 0.45 üzeri değerler madde seçiminin iyi bir kriter olduğunu ifade etmektedir. Yaşlıoğlu (2017)'na göre %40 üzerinde çıkan varyansların

kabul edilebilir olduğunu belirtmiştir. F1'in açıkladığı varyans %40,111 iken F2'nin açıkladığı varyans %31,260'tır. Toplam açıklanan varyans ise %71,371'dir.

Tablo 4. Çalışan Performansı Ölçeği Faktör Yükü Değerleri

Ölçek Maddeleri	F ₁	F ₂	F ₁ Varyans Yükü (%)	F ₂ Varyans Yükü (%)	F ₁ Özdeğer	F ₂ Özdeğer
CPGP4	0,838					
CPGP3	0,795					
CPGP2	0,793					
CPGP1	0,788					
CPBP3	0,783					
CPGP8	0,768					
CPBP1	0,767					
CPGP6	0,764					
CPGP5	0,748		49,388	18,336	7,902	2,934
CPBP2	0,743					
CPGP9	0,740					
CPGP7	0,739					
CPBP4	0,721					
CPBP5		0,858				
CPBP7		0,843				
CPBP6		0,582				

Çalışan performansı ölçeğine ilişkin AFA sonucunda ölçeğin maddeleri 2 faktör altında toplanmıştır. Faktör yükü değerleri 0.582 - 0.858 aralığında değişim göstermektedir. F1'in açıkladığı varyans %49,388 iken F2'nin açıkladığı varyans %18,336'dır. Toplam açıklanan varyans ise %67,724'tür.

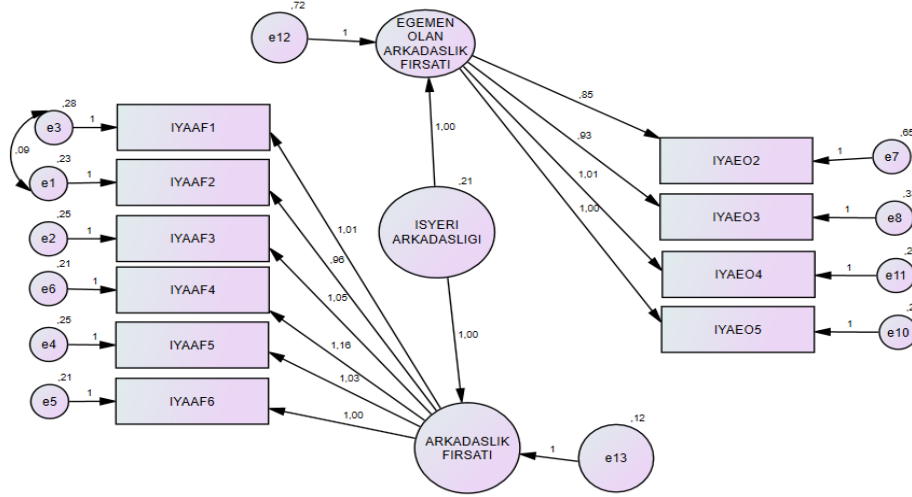
Tablo 5. İşe Adanmışlık Ölçeği Faktör Yükü Değerleri

Ölçek Maddeleri	F ₁	F ₂	F ₁ Varyans Yükü (%)	F ₂ Varyans Yükü (%)	F ₁ Özdeğer	F ₂ Özdeğer
IAA2	0,877					
IAA1	0,851					
IAO3	0,844					
IAO1	0,824					
IAA3	0,683		40,884	33,260	3,680	2,993
IAD1		0,884				
IAD2		0,861				
IAD3		0,811				
IAO2		0,572				

İşe adanmışlık ölçeği AFA sonucunda ölçeğe ilişkin maddeler 2 faktör altında toplanmıştır. Faktör yükü değerleri 0.572-0.884 aralığında değişim göstermektedir. F1'in açıkladığı

varyans %40,884 iken F2'nin açıkladığı varyans %33,260'dır. Toplam açıklanan varyans ise %74,144'tür.

Ayrıca araştırma kapsamında iş yeri arkadaşlığı, çalışan performansı ve işe adanmışlık ölçeklerine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. İş yeri arkadaşlığı ölçeği Nielsen vd. (2000) tarafından arkadaşlık fırsatı ve egemen olan arkadaşlık fırsatı olmak üzere iki boyutlu olarak geliştirilmiştir. Ölçeğe ve alt boyutlara ilişkin DFA sonuçları aşağıda Şekil 1'de belirtilmiştir.



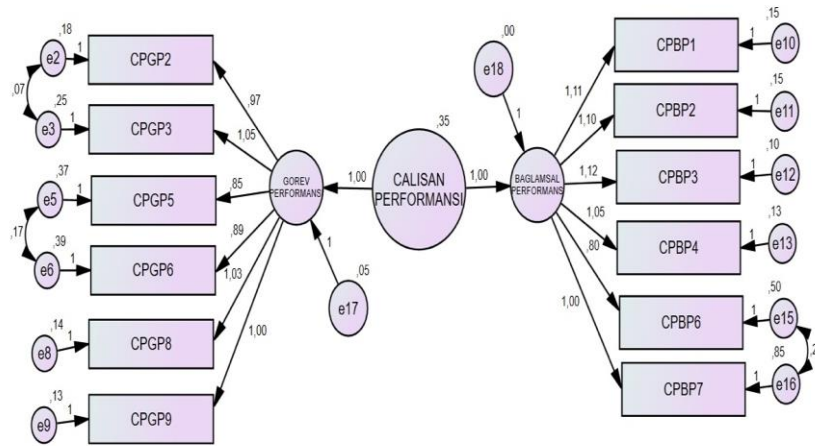
Şekil 1. İş Yeri Arkadaşlığı Ölçeğine Yönelik DFA

İş yeri arkadaşlığı ölçeğine ilişkin DFA analizi sonrasında ölçekte yer alan IYAE01 kodlu ölçek maddesi çıkarılarak hem alt boyutlarda hem de ölçeğin genelinde ölçeklerin ve alt boyutların içsel tutarlılığa sahip olduğu, yapı geçerliliğini sağladığı ve 'uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde, anlamlı ($p < 0,05$) olduğu' görülmüştür. Bu kapsamda iş yeri arkadaşlığı ölçeğine ilişkin uyum iyiliği değerleri Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. İş Yeri Arkadaşlığı Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

Değişken	X ²	df	X ² /df	GFI	CFI	RMSEA
İş Yeri Arkadaşlığı	94,628	33	2,868	0,955	0,975	0,068
İyi Uyum Değerleri			≤3	≥0,90	≥0,95	≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤4-5	,89-0,85	≥0,90	0,06-0,08

Araştırmanın bir diğer değişkeni olan çalışan performansı ölçeğine ilişkin yapılan DFA sonuçları ise Şekil 2'de yer almaktadır.



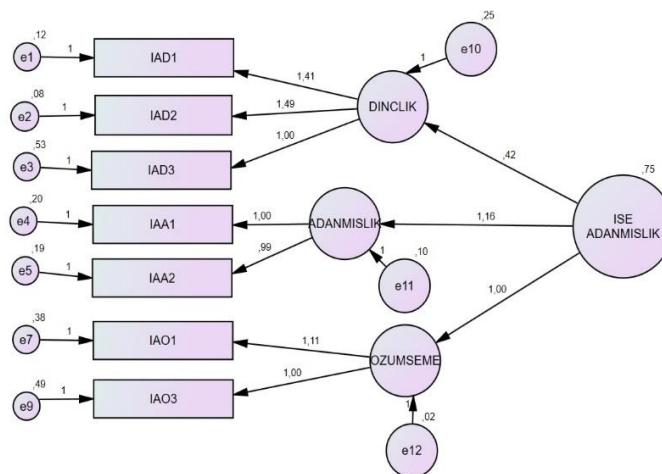
Şekil 2. Çalışan Performansı Ölçeğine Yönelik DFA

Alt boyutlara ilişkin DFA analizi sonrasında ölçekte yer alan CPGP1, CPGP4, CPGP7, CPBP5 kodlu ölçek maddeleri çıkarılarak hem alt boyutlarda hem de ölçeğin genelinde ölçeklerin ve alt boyutların içsel tutarlılığa sahip olduğu, yapı geçerliliğini sağladığı ve uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde, anlamlı ($p < 0,05$) olduğu görülmüştür.

Tablo 7. Çalışan Performansı Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

Değişken	X ²	df	X ² /df	GFI	CFI	RMSEA
Çalışan Performansı	129,053	50	2,581	0,953	0,979	0,063
İyi Uyum Değerleri			≤3	≥0,90	≥0,95	≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤4-5	,89-0,85	≥0,90	0,06-0,08

İşe adanmışlık ölçeğini değerlendirmek üzere yapılan DFA sonucunda elde edilen en iyi uyum değerleri sonucu Şekil 3'te gösterilmiştir.



Şekil 3. İşe Adanmışlık Ölçeğine Yönelik DFA

Alt boyutlara ilişkin DFA analizi sonrasında ölçekte yer alan IAA3, IAO2, kodlu ölçek maddeleri çıkarılarak hem alt boyutlarda hem de ölçeğin genelinde ölçeğin ve alt boyutların içsel tutarlılığa sahip olduğu, yapı geçerliliğini sağladığı ve uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde, anlamlı ($p < 0,05$) olduğu görülmüştür.

Tablo 8. İşe Adanmışlık Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

Değişken	X ²	df	X ² /df	GFI	CFI	RMSEA
İşe Adanmışlık	55,016	11	5,001	0,961	0,980	0,100
İyi Uyum Değerleri			≤3	≥0,90	≥0,95	≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤4-5	,89-0,85	≥0,90	0,06-0,08

İş yeri arkadaşlığı, çalışan performansı ve işe adanmışlık ölçeklerine yönelik DFA yapıldıktan sonra modele uymayan ölçek maddeleri var ise çıkarılarak kalan ifadelerle ilgili yapılan tanımlayıcı istatistikler (ortalamalar ve standart sapmalar) Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

İş Yeri Arkadaşlığı	Ort.	Std. Sapma	Çalışan Performansı	Ort.	Std. Sapma	İşe Adanmışlık	Ort.	Std. Sapma
IYAAF1	3,99	0,794	CPGP2	4,02	0,742	IAD1	3,58	0,938
IYAAF2	3,84	0,738	CPGP3	3,99	0,833	IAD2	3,60	0,960
IYAAF3	3,77	0,787	CPGP5	3,92	0,812	IAD3	3,64	0,951
IYAAF4	3,80	0,814	CPGP6	3,92	0,838	IAA1	2,89	1,145
IYAAF5	3,86	0,781	CPGP8	4,05	0,749	IAA2	2,78	1,130
IYAAF6	3,88	0,736	CPGP9	4,05	0,725	IAO1	3,01	1,156
IYAE02	3,08	1,150	CPBP1	4,00	0,762	IAO3	2,81	1,126
IYAE03	2,61	1,069	CPBP2	4,07	0,754			
IYAE04	2,73	1,110	CPBP3	4,08	0,730			
IYAE05	2,71	1,091	CPBP4	4,05	0,715			
			CPBP6	3,74	0,852			
			CPBP7	3,37	1,096			
İYA Genel	3,42	0,907	ÇP Genel	3,93	0,800	İA Genel	3,18	1,05

Not: (i) $n=404$, (ii) Ölçekte 1= “Kesinlikle Katılmıyorum” ve 5= “Kesinlikle Katılıyorum” anlamındadır.

Araştırmada iş yeri arkadaşlığı, çalışan performansı ve işe adanmışlık arasındaki ilişkilerin tespiti için korelasyon yapılmıştır. İş yeri arkadaşlığı, çalışan performansı ve işe adanmışlık

değişkenleri arasındaki ilişkilerin tespiti için yapılan korelasyon testi Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10. İş Yeri Arkadaşlığı, Çalışan Performansı ve İşe Adanmışlık Arasındaki İlişki

Değişkenler	İş Yeri Arkadaşlığı	Çalışan Performansı	İşe Adanmışlık
İş Yeri Arkadaşlığı	1		
Çalışan Performansı	0,624	1	
İşe Adanmışlık	0,663	0,575	1

Not: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$.

Korelasyon analizine göre iş yeri arkadaşlığı ve çalışan performansı arasında yüksek düzeyde ($r = 0,624$ $p < 0,05$), iş yeri arkadaşlığı ve işe adanmışlık arasında yüksek düzeyde ($r = 0,663$ $p < 0,05$) ve çalışan performansı ve işe adanmışlık arasında orta düzeyde ($r = 0,575$ $p < 0,05$) ilişkiler olduğu ve değişkenler arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Araştırma değişkenleri olan iş yeri arkadaşlığı, çalışan performansı ve işe adanmışlık arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla regresyon analizi yapılmış ve analiz sonuçları aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 11. İş Yeri Arkadaşlığının Çalışan Performansına Etkisi

Bağımlı Değişken: Çalışan Performansı			
Bağımsız Değişken	Beta	t değeri	p Değeri
İş Yeri Arkadaşlığı	0,624	15,992	0,000
R= 0,624	R ² = 0,389	F Değeri=255,750	p Değeri=0,000

Yapılan basit doğrusal regresyon analiz sonuçlarına göre iş yeri arkadaşlığının çalışan performansını pozitif yönde, $\beta = 0,624$ gücünde ve anlamlı şekilde ($p < 0,05$) etkilemektedir. İş yeri arkadaşlığının toplam varyansının %38,9'u çalışan performansı değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda H1 hipotezi ispatlanmıştır. Elde edilen bulgular Uluçay (2020) ve Ardıç vd. (2021) çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir.

Tablo 12. İşe Adanmışlığın Çalışan Performansına Etkisi

Bağımlı Değişken: Çalışan Performansı			
Bağımsız Değişken	Beta	t değeri	p Değeri
İşe Adanmışlık	0,575	14,087	0,000
R= 0,575	R ² = 0,331	F Değeri= 198,454	p Değeri=0,000

Yapılan basit doğrusal regresyon analiz sonuçlarına göre işe adanmışlığın çalışan performansını pozitif yönde, $\beta = 0,575$ gücünde ve anlamlı şekilde ($p < 0,05$) etkilemektedir. İşe adanmışlığın toplam varyansının %33,1'i çalışan performansı değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda H3 hipotezi ispatlanmıştır. Elde edilen bulgular Akdemir ve İnal (2022), Erhan (2022) ve Üryan (2015) çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir.

Tablo 13. İş Yeri Arkadaşlığının İşe Adanmışlığa Etkisi

Bağımlı Değişken: İşe Adanmışlık			
Bağımsız Değişken	Beta	t değeri	p Değeri
İş Yeri Arkadaşlığı	0,663	17,748	0,000
R= 0,663	R ² = 0,439	F Değeri= 314,999	p Değeri=0,000

Yapılan basit doğrusal regresyon analiz sonuçlarına göre iş yeri arkadaşlığının işe adanmışlığı pozitif yönde, $\beta=0,663$ gücünde ve anlamlı şekilde ($p<0,05$) etkilemektedir. İşe adanmışlığın toplam varyansının %43,9'u iş yeri arkadaşlığı değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda H2 hipotezi ispatlanmıştır. Elde edilen bulgular Şahinbaş (2018), Şahinbaş ve Erigüç (2019) çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir.

Tablo 14. İş Yeri Arkadaşlığının ve İşe Adanmışlığın Çalışan Performansına Etkisi

Bağımlı Değişken: Çalışan Performansı			
Bağımsız Değişken	Beta	t değeri	p Değeri
İş Yeri Arkadaşlığı	0,433	8,631	0,000
İşe Adanmışlık	0,288	5,751	0,000
R= 0,660	R ² = 0,435	F Değeri= 154,617	p Değeri=0,000

İş yeri arkadaşlığının çalışan performansı değişkeni üzerinde $\beta=0,433$ gücünde ve işe adanmışlığın ise $\beta= 0,288$ gücünde pozitif yönlü ve anlamlı olduğu görülmüştür. İş yeri arkadaşlığı ve işe adanmışlık bağımsız değişkeninin çalışan performansı üzerindeki etkisini (Tekli modellerde β iş yeri= 0,624 ve β işe adanmışlık= 0,575) sürdürmesine rağmen ikili modelde bağımsız değişkenlerin azaldığı (β iş yeri= 0,433 ve β işe adanmışlık= 0,288) belirlenmiştir. İşe adanmışlık değişkeninin çalışan performansı üzerinde tek başına %38,9 etkiliyken iş yeri arkadaşlığıyla birlikte %43,5 çalışan performansı üzerinde etkilidir. Buradan hareketle iş yeri arkadaşlığının çalışan performansına etkisinde işe adanmışlığın aracılık rolüne sahip olduğu sonucu elde edilmiştir. Gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda H4 hipotezi ispatlanmıştır.

Aracılık rolünün tespitinde Hayes (2017) tarafından geliştirilen 'Process Makro 4.0 Yazılımı' ve 'Model IV' kullanılmıştır. Bootstrap tekniğiyle hesap edilen güven aralığındaki 'BootLLCI' ve 'BootULCI' değerlerinin sıfır değerine sahip olmaması durumunda analiz sonucundaki dolaylı etki istatistiksel bakımdan anlamlı görülmektedir. İş yeri arkadaşlığı bağımsız değişken (X), çalışan performansı bağımlı değişken (Y), işe adanmışlık aracı değişken (M) olarak belirlenmiştir.

Tablo 15. İş Yeri Arkadaşlığının Çalışan Performansına Etkisinde İşe Adanmışlığın Aracılık Rolü

X-Y-M	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
İYA-ÇP-İA	0,1910	0,392	0,1145	0,2684

Tablo 15'te iş yeri arkadaşlığı işe adanmışlık aracılığıyla çalışan performansı üzerindeki dolaylı etkisini göstermektedir. Analize göre işe adanmışlığın iş yeri arkadaşlığı ve çalışan performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği görülmektedir ($\beta=,191$; %95 BCA CI [0,1145; 0,2684]). Bootstrap yöntemi ile dağılımla ilgili yanlılık ve çarpıklıklar düzeltilerek daha

güvenilir sonuçlar elde edilmiş ve güven aralığına ait değerler 0 (sıfır) değerini kapsamadığı için aracı etkinin anlamlı olduğu sonucu tespit edilmiştir. İş yeri arkadaşlığının çalışan performansı üzerindeki etkisinde işe adanmışlık değişkeninin aracılık rolü vardır ve bu rol orta düzeyde bir aracılık etkisine sahiptir. Gerçekleştirilen analiz sonucunda H4 hipotezi ispatlanmıştır.

SONUÇ

Araştırmanın amacı sağlık kurumları çalışanları arasında iş yeri arkadaşlığının işe adanmışlık ve çalışan performansı üzerindeki etkisini incelemektir. Söz konusu çalışmada iş yeri arkadaşlığının işe adanmışlık ve çalışan performansı üzerindeki etkilerini, iş yeri arkadaşlığının çalışan performansına etkisinde işe adanmışlığın aracılık rolü irdelenmiştir. Araştırmada iş yeri arkadaşlığının çalışan performansını pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca işe adanmışlığın çalışan performansını pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilediği görülmüştür. Bununla birlikte iş yeri arkadaşlığının işe adanmışlığı pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Aracı rolün tespit edilmesinde Hayes'in (2017) geliştirdiği Process Makro yazılımı kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre işe adanmışlığın iş yeri arkadaşlığı ve çalışan performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği ve orta düzeyde bir aracılık etkisine sahip olduğu görülmüştür.

Araştırma bağlamında geliştirilen elde edilen bulgular doğrultusunda çalışanların performanslarını sergiledikleri örgütsel ortamda iş yeri arkadaşlıkları kurabilmeleri ve geliştirmelerinde, işe adanmaya hazır oluşları son derece etkili rol oynamaktadır. Bu nedenle örgütler faaliyetlerini sürdürürken işe adanma unsurunu göz ardı etmemeleri gerekmektedir. Çalışanlar, iş yerlerinde iyi arkadaşlık ilişkileri geliştirdiklerinde kendilerini örgütsel hedefleri doğrultusunda çalışmaya, görev ve sorumluluklarını yerine getirmeye adayacaklardır. Yapılan istatistiki analiz sonuçları iş yerinde geliştirilen arkadaşlıkların çalışan performansına etkisinde çalışanların kendisini işine adanması belirleyici bir rol oynadığını göstermiştir. Söz konusu araştırma işe adanmışlık ve çalışan performansı arasında aracılık rolü bulunması nedeniyle işe adanmışlığın dikkate alınması gereken bir unsur olduğunun altını çizerek örgütsel alan yazınına katkı sağlamaktadır. Ayrıca yönetim yazınında iş yeri arkadaşlığı, işe adanmışlık ve çalışan performansı arasındaki ilişkiler ayrı ayrı değerlendirilmekle birlikte iş yeri arkadaşlığı ve çalışan performansı arasındaki ilişki işe adanmışlığın aracılık rolünü inceleyen çalışmalara rastlanılmamış olması çalışmayı değerli kılmakta ve önemini artırmaktadır. Çalışmanın özellikle bu yönüyle de literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanları örnek kütleyle temsil etmektedir. Fakat araştırmanın Konya ilinde yapılması ortaya çıkarılan sonuçların genelleştirilmesi noktasında zayıf kalabilmektedir. Bu nedenle ileri sürülen hipotezler bağlamında veri toplama yöntemi olarak kesitsel analiz yöntemi kullanılması yerine süreli çalışmaların yapılması araştırma sonuçlarının geneli temsil kabiliyeti açısından sonraki çalışmalarda dikkate alınması ve farklı coğrafi bölgeler ile farklı örneklem üzerinde çalışılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akdemir, A. & İnal, İ. H. (2022). Pandemi Sürecindeki Zaman Yönetimi ve Çalışan Performansı İlişkisinde İşe Adanmışlık Kavramının Aracı Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 931-946.
- Altındağ, E. & Köseadağı, Y. (2015). The Relationship Between Emotional Intelligence of Managers, Innovative Corporate Culture and Employee Performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 210, 270-282.
- Amjad, Z., Sabri, P. S. U., Ilyas, M. & Hameed, A. (2015). Informal Relationships at Workplace and Employee Performance: A Study of Employees Private Higher Education Sector. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 9(1), 303-321.
- Ardıç, M., Akbolat, M. & Ersin, I. R. K. (2021). Takım Çalışması İş Performansı İlişkisinde İş Yeri Arkadaşlığının Aracılık Rolü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 401-416.

- Bağcı, Z. (2014). Çalışanların İş Doyumunun Görev ve Bağlamsal Performansları Üzerindeki Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(24), 58-72.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Balaban, Ö. & Özsoy, E. (2016). *Effects of Workplace Friendship on Individual Outcomes*. 3rd Multidisciplinary Academic Conference Proceeding Book, 326-338. Prague: Czech Republic.
- Berman, E. M., West, J. P. & Richter Jr, M. N. (2002). Workplace Relations: Friendship Patterns and Consequences (According to Managers). *Public Administration Review*, 62(2), 217-230.
- Bilgin, Y. N. (2018). *Öğretmenlerin İş Yeri Arkadaşlık ve Okul Kültürü Algı Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Büyüköztürk, S. (2002). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. (2. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Chang, H. T., Chou, Y. J., Liou, J. W. & Tu, Y. T. (2016). The Effects of Perfectionism on Innovative Behavior and Job Burnout: Team Workplace Friendship As a Moderator. *Personality and Individual Differences*, 96, 260-265.
- Çalışkan, C. S. (2011). Çalışanların Psikolojik Güçlendirilme Algıları Üzerinde İş Yeri Arkadaşlıkları ve Örgütsel İletişimin Etkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 77-92.
- Çokluk, Ö., Şekercioglu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. (Vol. 2). Ankara: Pegem Akademi.
- Dietz, L. & Fasbender, U. (2022). Age-Diverse Workplace Friendship: A Systematic Literature Review and Recommendations For Future Research. *Work, Aging and Retirement*, 8(2), 163-197.
- Erhan, T. (2022). Örgütsel Özdeşleşmenin İş Performansına Etkisinde İşe Adanmışlığın Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 1278-1292.
- George, J. M. (2011). The Wider Context, Costs, and Benefits of Work Engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 53-59.
- Gonzalez-Roma, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A.B. & Lloret, S. (2006). Burnout and Work Engagement: Independent Factors or Opposite Poles. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165- 174.
- Goodman, S. A. & Svyantek, D. J. (1999). Person–Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254–275.
- Güler, B. & Taşhyan, M. (2021). Psikolojik İklimin Çalışan Performansı Üzerine Etkisinde İşe Adanmışlık Boyutlarının Aracılık Rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 6(1), 1605-1628.
- Güneşer, A. B. (2007). *The Effect of Person-Organization Fit on Organizational Commitment and Work Engagement: The Role of Person-Supervisor Fit*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hackman, J. R. ve Lawler, E. E. (1971). Employee Reactions to Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259-286.
- Hallberg, U. E., Johansson, G. & Schaufeli, W. B. (2007). Type Behavior and Work Situation: Associations with Burnout and Work Engagement. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 135–142.

- Hassan, A. & Jubari, I. H. A. A. (2010). Organisational Justice and Employee Work Engagement: LMX As Mediator. *Journal for International Business and Entrepreneurship Development*, 5(2), 167-178.
- Hayes, A. F. (2017). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach. New York: Guilford Press.
- Huang, S. P. (2016). A Study on the Effects of Emotional Intelligence and Workplace Friendship on Job Satisfaction and Performance of Employees in Micro-Enterprises. *Journal of Interdisciplinary Mathematics*, 19(3), 567-583.
- Jawahar, I. & 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.
- Jena, L.K., Bhattacharyya, P. & Pradhan, S. (2017). Employee Engagement and Affective Organizational Commitment: Mediating Role of Employee Voice Among Indian Service Sector Employees. *Sage Publications*, 21(4), 356-366.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kalaycıoğlu, E. (2018). Kariyer Uyum Yeteneğinin Çalışanların İş Performansına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bartın.
- Kanbur, A. (2015). Örgütsel Bağlılığı Belirleyici Bir Faktör Olarak İşyeri Arkadaşlığının İncelenmesi Üzerine Emniyet Teşkilatında Bir Araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies, International Journal of Social Science*, 31, 45-63.
- Kıral, E. (2016a). Öğretmenlerin İş Yeri Arkadaşlık Algısının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. Sözel Bildiri, VII. Uluslararası Eğitim Yönetimi Forumu, KKTC/ Girne, 234-235.
- Kıral, E. (2016b). İş Yeri Arkadaşlık Ölçeğinin Türkiye Örneğinde Öğretmenler Üzerinde Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. Sözel Bildiri, Uluslararası Eğitim Denetimi Kongresi, Antalya, 11-13.
- Kim, H. J., Shin, K. H. & Swanger, N. (2009). Burnout and Engagement: a Comparative Analysis Using the Big Five Personality Dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28(1), 96-104.
- Langelan, S., Bakker, A.B., Van Doornen, L.J.P. & Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and Work Engagement: Do Individual Differences Make a Difference. *Personality and Individual Differences*, 40, 521-532.
- Leech, N. L., Barrett, K. C. & Morgan, G. A. (2005). *SPSS for Intermediate Statistics: Use and Interpretation*. New Jersey: Psychology Press.
- Lin, C. T. (2010). Relationship between job position, job attributes, and workplace friendship: Taiwan and China. *Journal of Technology Management in China*, 5(1), 55-68.
- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging Employee Engagements for Competitive Advantage: Hrs Strategic Role. *HR Magazine*, 52(3), 1-11.
- Mao, H. Y. (2006). The Relationship Between Organizational Level and Workplace Friendship. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(10), 1819-1833.
- Method, J. R., Lepine, J. A., Podsakoff, N. P. & Christian, J. S. (2016). Are Workplace Friendships a Mixed Blessing? Exploring Tradeoffs of Multiplex Relationships and Their Associations With Job Performance. *Personnel Psychology*, 69(2), 311-355.
- Morrison, R. L. (2009). Are Women Tending and Befriending in the Workplace? Gender Differences in the Relationship Between Workplace Friendships and Organizational Outcomes. *Sex Roles*, 60(1), 1-13.

- Nielsen, I. K., Jex, S. M. & Adams, G. A. (2000). Development and Validation of Scores on a Two-Dimensional Workplace Friendship Scale. *Educational and Psychological Measurement*, 60(4), 628-643.
- Okoe, A., Boateng, H. & Mensah, T. (2016). The Effects of Job Satisfaction, Employee Commitment, Workplace Friendship and Team Culture on Service Recovery Performance. *Management Science Letters*, 6(11), 713-722.
- Ömüriş, E. (2014). *İşyerinde Arkadaşlık İlişkilerinin Temel Belirleyicileri ve Örgütsel Sonuçlar Üzerine Etkisi*. Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Özdemir, A. (2013). *Yönetim Biliminde İleri Araştırma Yöntemleri ve Uygulamalar*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Özkalp, E. & Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin Analizi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(3), 1-19.
- Pillemer, J. & Rothbard, N. P. (2018). Friends Without Benefits: Understanding the Dark Sides of Workplace Friendship. *Academy of Management Review*, 43(4), 635-660.
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 115-124.
- Rai, A. & Agarwal, U. A. (2018). Workplace Bullying and Employee Silence: a Moderated Mediation Model of Psychological Contract Violation and Workplace Friendship. *Personnel Review*, 47(1), 226-256.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A. 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. ve Bakker, A. B. (2003). *UWES-Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual*. Unpublished Manuscript, Department of Psychology, Utrecht University (<http://www.schaufeli.com>).
- 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*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire. A Cross National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Sias, P. M. & Cahill, D. J. (1998). From Coworkers to Friends: The Development of Peer Friendships in the Workplace. *Western Journal of Communication (includes Communication Reports)*, 62(3), 273-299.
- Sias, P. M. (2006). *Workplace Friendship*. Problematic Relationships in the Workplace. (Ed. J. M. H. Fritz ve B. L. Omdahl). New York: Peter Lang.
- Song, S. H. (2005). *Workplace Friendship and Its Impact on Employees' Positive Work Attitudes: A Comparative Study of Seoul City and New Jersey State Government Public Officials*. Rutgers The State University of New Jersey-Newark.
- Şahinbaş, F. (2018). *Pozitif Örgütsel Davranış Yaklaşımıyla İşyeri Arkadaşlığı ve İşe Adanma İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Şahinbaş, F. & Erigüç, G. (2019). Pozitif Örgütsel Davranış Yaklaşımıyla İşyeri Arkadaşlığı ve İşe Adanma İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(4), 1201-1225.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2021). <https://data.tuik.gov.tr/> (06.04.2021).

- Ugwu, F. O., Onyishi, E. I., Anozie, O. O., & Ugwu, L. E. (2022). Customer incivility and employee work engagement in the hospitality industry: Roles of supervisor positive gossip and workplace friendship prevalence. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 5(3), 515-534.
- Uluçay, E. (2020). *İşyeri Arkadaşlığının İş Gören Performansı Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Ünlü, O. & Yürür, S. (2011). Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve Görev/Bağlamsal Performans İlişkisi: Yalova'da Hizmet Sektörü Çalışanları ile Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (37), 183-207.
- Üryan, E. (2015). *The Role of Distributive Justice and Work Engagement as the Antecedents of Affective Commitment and Job Performance: An Empirical Study in a Bank*. Master Thesis, Management Engineering Programme, İstanbul Technical University Graduate School of Science, Engineering and Technology, İstanbul.
- Yan, C. H., Ni, J. J., Chien, Y. Y. & Lo, C. F. (2021). Does Workplace Friendship Promote or Hinder Hotel Employees' Work Engagement? The Role of Role Ambiguity. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 205-214.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yavuzkurt, T. (2017). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin İş Yeri Arkadaşlık Algısı ve İş Doyumu ile İlişkisi (Aydın İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141.