



T.C
SIVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**SIVAS İL ÖZEL İDARESİ ATÖLYE BÖLÜMÜNDE
ÇALIŞANLARIN İŞ YAŞAM KALİTESİ İLE İŞ DOYUMU
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Emre TOPRAK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HALK SAĞLIĞI HEMŞİRELİĞİ ANA BİLİM DALI

Sivas
2019

T.C.
SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**SİVAS İL ÖZEL İDARESİ ATÖLYE BÖLÜMÜNDE
ÇALIŞANLARIN İŞ YAŞAM KALİTESİ İLE İŞ DOYUMU
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Emre TOPRAK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HALK SAĞLIĞI HEMŞİRELİĞİ ANA BİLİM DALI

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Nuran GÜLER

SİVAS

2019

Bu tez Sivas Cumhuriyet Üniversitesi senatosunun 18.02.2015 tarih ve 4/4sayılı kararına göre kabul edilen Sağlık Bilimleri Enstitüsü Lisansüstü tez yazım kılavuzu adlı yönergeye göre hazırlanmıştır.

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, projenin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez veya proje çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

.../.../2019

Emre TOPRAK



TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitiminin boyunca ve tezimin yazımından sunumuna kadar her türlü süreçte bana desteğini ve yardımını esirgemeyerek, beni cesaretlendiren çok değerli hocam Prof. Dr. Nuran GÜLER'e, maddi ve manevi her zaman yanımda olan ve beni destekleyen aileme çok teşekkür ederim.



ÖZET

SİVAS İL ÖZEL İDARESİ ATÖLYE BÖLÜMÜNDE ÇALIŞANLARIN İŞ YAŞAM KALİTESİ İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ

Emre TOPRAK Yüksek Lisans Tezi
Halk Sağlığı Hemşireliği Ana Bilim Dalı
Danışman: Prof. Dr. Nuran GÜLER 2019, 90 sayfa

Araştırma Sivas il Özel İdaresi Atölye bölümünde çalışan işçilerin iş yaşam kaliteleri ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla kesitsel tipte yapılmıştır.

Araştırmanın evrenini, Sivas İl Özel İdaresi Atölye Bölümünde çalışan, (Kaynakçı, Mekanik ve Tamir-Bakım) 150 kişi oluşturmaktadır. Örneklemeye ise evrenin tamamı alınmıştır. Veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, Çalışanlar için Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Hazırlanan anket formları, mesai saati içinde araştırmaya gönüllü olarak katılan çalışanlara araştırmacının gözetiminde 29.04.2019 – 30.07.2019 tarihleri arasında dağıtılmış ve doldurmaları sağlanmıştır.

Elde edilen veriler SPSS 22.0 paket programına kodlanarak, verilerin dağılımlarının normallik varsayımını sağlaması durumunda, bağımsız iki grup karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla grup karşılaştırılmasında ANOVA testi ve değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla ki-kare analizi yapılmıştır.

Çalışanların ÇİYKÖ puan ortalamasının 7.462 ± 2.795 ve Minnesota İş Doyum Ölçeği puan ortalaması 48.56 ± 8.269 puan olduğu saptanmıştır. Çalışanların yaşları ile ÇİYKÖ'nün mesleki tatmin alt boyutu puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Çalışanların yaşları ile MIDÖ'nün İçsel İş Doyum alt boyutu puan ortalaması ($p=0.000$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Çalışanların medeni durum, eğitim durumu, aile yapısı ve ekonomik durumları ile ÇİYKÖ'nün Mesleki Tatmin, Tükenmişlik ve Eş Doyum Yorgunluğu alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0.05$) belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Yaşam Kalitesi, İş Doyumu, Çalışma Yaşamı, Çalışan İşçi, Çalışan Sağlığı

ABSTRACT

SİVAS SPECIAL PROVINCIAL ADMINISTRATION THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK LIFE QUALITY AND JOB SATISFACTION

Emre TOPRAK

Master Thesis

Department of Public Health Nursing Dr. Nuran GÜLER

2019, 93 pages

There search was carried out in descriptive type in order to determine the quality of life and job satisfaction of the workers working in the workshop section of Sivas İl Özel İdaresi.

The population of the study consists of 150 people (Welder, Mechanical and Repair-Maintenance) working in the Workshop Department of Sivas İl Özel İdaresi. The whole sample wastaken. Personal Information Form, Quality of Life Scalefor Employees and Minnesota Job Satisfaction Scalewereused as data collectiontools. The question naires prepared were distributed tothe employees who volunteered toparticipate in the study during working hours between 10.08.2019 - 28.10.2019.

The data obtained were coded into SPSS 22.0 package program and T-test was used for comparison of two independent groups and Chi-squarean alysis was used to determine there lation ship between the variables when two groups were compared.

The percentage of the participants with higher averageage is highert han the participants with low average age. Similarly, participants with higher meanage had higher internal and external satisfaction from their job than participants with lower average age. The other way of working is more involved in the occupational satisfaction of the employees working in the category than the employees working in the day time distribution. When the job satisfaction variable is examined, the employees in the very satisfied distribution are more involved in the Professional satisfaction than the employees in the moderate satisfaction distribution.

In line with these results, it is recommended to increase the education level of the employees and improve their in come levels.

Keywords: Job Quality of Life, Job Satisfaction, Work Life, Worker, Employee Health

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	x
GİRİŞ	1
Araştırmanın Amacı	3
Problem Cümlesi.....	3
1.İŞ YAŞAM KALİTESİNİN TANIM VE KAPSAMI	4
1.1. İş Yaşam Kalitesi Kavramı (İYK)	4
1.2. İş Yaşam Kalitesinin Önemi ve Amaçları.....	7
1.2.1. İş Yaşam Kalitesinin Amaçları	8
1.2.2. İş Yaşam Kalitesinin Unsurları	9
1.2.2.1. Yeterli ve Adil Ücretlendirme.....	10
1.2.2.2. Güvenlik ve Sağlıklı Çalışma Koşulları.....	11
1.2.2.3. Fırsatların Oluşturulması.....	11
1.2.2.4. Sürekli Gelişim ve İş Güvenliği.....	12
1.2.2.5. Sosyal Bütünleşme	12
1.2.2.6. Hakların Korunması.....	13
1.2.2.7. İş ve Özel Yaşam Uyumu:	13
1.2.2.8. İş Hayatının Sosyal Boyutu:	14
1.3. İş Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler	14
1.3.1. Demografik Faktörler.....	14
1.3.1.1. Yaş	14
1.3.1.2. Cinsiyet	15
1.3.1.3. Medeni Durum	15
1.3.1.4. Eğitim.....	15
1.3.1.5. Gelir Düzeyi	16
1.3.1.6. Sağlık	16
1.3.2. Sosyal/Çevresel Faktörler	16
1.3.2.1. Sosyal Destek	16
1.3.2.2. İş Güvencesi.....	17

1.3.2.3. Motivasyon.....	17
1.3.2.4. İş tatmini	17
1.3.2.5. Çalışma koşulları.....	18
1.4. İş Yaşam Kalitesinin İyileştirilmesi.....	18
1.4.1. İnsan Kaynakları Programları	19
1.4.2. Kalite Çemberleri	19
1.4.3. İş Zenginleştirme.....	20
1.4.4. Esnek Çalışma Programları.....	20
1.5. İş yaşam kalitesine yönelik araştırmalar	21
1.5.1. Yurtdışında yapılmış araştırmalar	21
1.5.2. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar.....	26
2.İŞ DOYUMU TANIMI VE KAPSAMI.....	32
2.1. İş Doymu Kavram ve Tanımı.....	32
2.2. İş Doymunun Önemi.....	33
2.3. İş Doymunu Etkileyen Faktörler.....	34
2.3.1. Bireysel Faktörler.....	34
2.3.1.1. Yaş	34
2.3.1.2. Cinsiyet	34
2.3.1.3. Eğitim Düzeyi	35
2.3.1.4. Meslek.....	35
2.3.1.5. Sosyo- Kültürel Çevre.....	35
2.3.1.6. Kişilik.....	36
2.3.2. İş Doymuna Etki Eden Kurumsal Faktörler.....	36
2.3.2.1. İşin Kendisi	36
2.3.2.2. Ücret.....	37
2.3.2.3. Çalışma Hayatının Kalitesi	37
2.3.2.4. Kişilerarası İletişim.....	37
2.3.2.5. Yöneticilik ve Liderlik.....	38
2.4. İş Doymu ile ilgili Türkiye’de Yapılan Çalışmalar	38
2.3.3. Çalışanların İYK ve İş Doymunu Artırmada İşyeri Hemşiresinin Rolü.....	43

3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	45
3.1. Araştırmanın Amacı.....	45
3.2. Araştırmanın Tipi.....	45
3.2. Araştırmanın Yeri ve Tarihi.....	45
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi:.....	45
3.3. Araştırmanın Değişkenleri.....	45
3.4. Veri Toplama Araçları.....	45
3.5. Veri Toplama Formlarının Uygulanması.....	47
4.BULGULAR.....	49
5.TARTIŞMA.....	66
6.SONUÇ VE ÖNERİLER.....	69
Öneriler.....	70
KAYNAKÇA.....	71
EKLER.....	83
Ek-2 Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği(Çalışanlar-YK).....	85
Ek-3 Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	86
Ek 4. İzinler.....	87
ÖZGEÇMİŞ.....	90

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Çalışanların Tanıtıcı Özelliklerinin Dağılımı.....	49
Tablo 2. Çalışanların Çalışma Yaşamı İle İlgili Özelliklerinin Dağılımı.....	50
Tablo 3. Çalışanların İş Ortamında Kişisel Koruyucu Kullanım Durumları.....	52
Tablo 4. Çalışanların Sağlık Durumları İle İlgili Özelliklerinin Dağılımı.....	53
Tablo 5. Çalışanların ÇİYKÖ ve MİDÖ Puan Ortalamaları.....	54
Tablo 6.Çalışanların Tanıtıcı Özellikleri İle ÇİYKÖ ve MİDÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	55
Tablo 7.Çalışanların Mesleki Özellikleri İle ÇİYKÖ ve MİDÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	57
Tablo 8.Çalışanların İş Kazası Geçirme ve İş Ortamında Kişisel Koruyucu Kullanımı Özellikleri İle ÇİYKÖ ve MİDÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	61
Tablo 9.Çalışanların Sağlık Özellikleri İle ÇİYKÖ ve MİDÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	63
Tablo 10. Çalışanların İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği (ÇİYKÖ) ve Alt Boyutları ile Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) ve Alt Boyutları Puanları Arasındaki İlişkiler.....	64

GİRİŞ

Çalışma, bireyin yaşamında sosyal ve ekonomik açıdan önemli bir yere sahiptir. Ayrıca birey yaşamının büyük bir bölümünü çalışma ortamında geçirdiği için kişisel yaşamlarını iş yaşamlarından ayrı düşünmek olası değildir (Dunn ve ark.,2005). Dolayısıyla iş yaşamının bireyi, bireyin de iş yaşamını etkilediği bir gerçektir. Bu zamanın, kaliteli ve çalışanlar tarafından doyum elde edilerek geçirilmesi çalışma sonucu ortaya konan çabaların kalitesini de önemli ölçüde etkilemektedir. Bu etkinin olumlu yönde olması, bireyin sağlığı ve kurumun başarısı ile sonuçlanmaktadır(Gönül ve ark.,2008). İnsan hayatı gibi çok hassas konularda faaliyet gösteren bazı kurum ve kuruluşlarda çalışanların iş yaşam kalitesinin ve motivasyon düzeylerinin yüksek olması önem arz etmektedir. İş yaşam kalitesi; bir çalışanın görünürdeki zihinsel ve fiziksel zindelik durumu ile iş yaşantısında elde ettiği iş doyumunu ve motivasyon seviyesidir. İş yaşamı kalitesinin amaçları; insan ve sosyal gereksinimler arasında denge kurulması, çalışanların işle ilgili kaygılarının azaltılması, işle ilgili kararlara daha fazla oranda katılmaya cesaretlendirilmesi, kaza ya da yaralanma olasılığını en aza indiren bir çalışma ortamının yaratılması, işten kaçmaların azaltılması, çalışanların, işlerinden daha fazla oranda gelir elde etmelerinin sağlanması, üretkenliklerinin artırılması ve bireysel yetenek ve becerilerden maksimum düzeyde yararlanmak için işlerin, yönetsel ve organizasyonel süreçlerin planlanması olarak sıralanmaktadır (Solmuş, 2000).

Çalışanların iş yaşam kalitesini etkileyen çeşitli faktörler vardır. Bunlar genel olarak; fiziksel faktörler ve ergonomi, işin niteliği ve iş ahlakı, işçi-işveren ilişkileri, kurumdaki ücretlendirme sistemi, motivasyon, yönetim tarzı, stres, teknolojik yapı, eğitim gibi birçok açıdan değerlendirilebilmektedir. Bu faktörlerin kurum tarafından göz ardı edilmemesi ve bu faktörlere yönelik çalışma ve iyileştirmelerin sağlanması hem çalışanın iş yaşam kalitesini geliştirmekte hem de kurumun etkinliğini artırmakta son derece önemli rol oynamaktadır (Avcı Öztürk, 2010). Nitekim yapılan bir çalışmada, çalışanların iş yaşam kalitesi ile motivasyonu etkileyen faktörleri arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu kapsamda çalışanların iş yaşam kalitelerinden duydukları memnuniyet düzeyi arttıkça motivasyonlarının da arttığı saptanmıştır (Aba,2009). Başka bir çalışmada ise çalışanların yaptığı işte yeterli olması, yaptığı işi sevmesi, yaptığı işi anlamlı bulması ve yaptığı işle gurur duyması gibi

durumların mesleki iş performansını artırdığı ve iş doyumlarını olumlu yönde etkilediği saptanmıştır (Durukan, 2017).

Kişisel, duygusal ve sosyal nitelikli bir kavram olan doyum, bir başka birey tarafından doğrudan gözlenemeyen, yalnızca ilgili birey tarafından hissedilerek tanımlanabilen, iç huzuru anlatan, değişken ve karmaşık bir kavramdır. Çalışanların işlerine ilişkin duygularının yansıması olarak tanımlanan iş doyum kavramı, ilk kez 1920'lerde ortaya atılmasına karşın önemi 1930-1940'lı yıllarda anlaşılmış ve günümüzde kaliteli ve etkili hizmetin bir ölçütü olmuştur (Bekmez, 2018).

İş doyumunu çalışanın fiziksel ve zihinsel açıdan iyi durumda olmasını ifade etmektedir ve çalışanın yaptığı işe yönelik genel tutumu olarak tanımlanmaktadır (Avcı Öztürk, 2010). İş doyumunu birçok araştırmacı ve yazar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Karcıoğlu ve Akbaş (2010) iş doyumunu, çalışanların iş ile ilgili durumlarını değerlendirerek oluşturdukları zevkli ve olumlu duygular şeklinde tanımlamıştır. Çalışanların bazı beklentileri, arzu ve istekleri bulunmaktadır. Bunların işveren tarafından yeterli düzeyde karşılanması kişiyi mutlu eder ve doyuma ulaştırır (Önem, 2018).

İş doyumunu değişken bir olgudur. Aynı işyerinde aynı koşul ve standartlar altında çalışan kişiler arasındaki iş doyumunu farklılıkları kişisel özelliklerinde iş doyumunun değişkenliğinde rol oynadığı görülmektedir. Bireylerin işyerinde farklı düzeyde doyum elde etmelerinde etkili olan başlıca bireysel faktörler: bireyin yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi, medeni durumu, meslek, kişilik, zekâ düzeyi, statü, sosyo-kültürel çevredir. Çalışanların iş doyumlarındaki farklılıklar yalnızca bireysel faktörlerle değil, iş ortam ve koşullarından da etkilenmektedir. Örgütsel faktörler olarak ta isimlendirilen çevresel faktörler; işin kendisi, ilerleme ve gelişme imkânı, çalışma ortamı ve koşullar, sosyal statü, ücret, iş güvencesi, yönetici davranışı ve çalışma arkadaşları ile ilişkilerden oluşmaktadır (Durukan, 2017; Oymak, 2017).

İş doyumunu çalışanın mutluluk düzeyini artırarak yaşam tatmini de sağlamaktadır. İşten tatminsizlik ise, çalışanın ruh ve beden sağlığını olumsuz yönde etkilemekte, kişide gerilim ve strese neden olmaktadır (Alper, 2018). Buna karşın, çalışanların iş tatminlerinin yüksek olması kişinin işine bağlanması, verimli çalışması, çalışan istifa oranının azalması gibi işletmeye olumlu katkı sağlayacaktır (Talas, 2016).

Çalışan bireylerin hayatlarında önemli bir yer tutan çalışma kalitesi ve iş doyumunu ilişkisi çalışanların verimlilikleri ve psikolojik, sosyal etkinlikleri üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Çalışanların iş kalitesi ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin araştırılmaya açık bir konu olması dolayısıyla konu çerçevesinin yazılı kaynaklarda tam belirlenememesi üzerine bu çalışmaya karar verilmiştir. Bu çalışma ile çalışanların iş yaşam kalitesi ve iş doyum arasında bir çerçeve çizilmesi amaçlanmaktadır.

Toplumların sağlık düzeyi, sağlıklı bireylerin çoğunlukta olması ile ölçülmektedir. Her insanın en temel haklarından biri olan sağlıklı olma, sağlığın korunması ve sürdürülmesi hemşirelerin temel amacı olmalıdır (Avcı Öztürk, 2010). Ancak günümüzde hemşirelik mesleğinin tedavi edici rolünün bilinmesi ve planlayıcı, koruyucu, önleyici rollerinin geri planda kalması durumu söz konusudur. Bu çalışma ile koruyucu ve önleyici hizmetler kapsamında görev üstlenen iş sağlığı hemşireliği ön plana çıkarılmakla birlikte üzerinde pek durulmayan atölye çalışanlarının iş yaşam kalitesi ve iş doyumunu durumları değerlendirilecektir. Bu kapsamda alınacak sonuçlara göre; atölye çalışanlarının iş yaşam kalitesi ve iş doyumunun artırılmasına yönelik yapılacaklar konusunda yol gösterici olması hedeflenmektedir.

Araştırmanın Amacı

Sivas il özel idaresi atölye bölümünde çalışanların iş yaşam kalitesi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemektir..

Problem Cümlesi

Çalışmanın problem cümlesini “Çalışanların İş Yaşam Kalitesi İle İş Doyumunu Arasında İlişki var mıdır?” sorusu oluşturmaktadır.

1.İŞ YAŞAM KALİTESİNİN TANIM VE KAPSAMI

Bir sonuca ulaşmak amacıyla, herhangi bir çaba sergilemek ve emek sarf ederek bir şeyleri ortaya koymak amacıyla yapılan çalışmalarını iş olarak tanımlamak mümkündür (TDK, 2016). Bin dokuz yüz yetmişli yıllara kadar geçen süreçte farklı birçok araştırmacı İYK'ne dair araştırmalara hız vermiştir. İş yaşamıyla ilgili yapılan bu araştırmaların akademik camia tarafından ve sivil toplum kuruluşları tarafından da yapılmış olması konunun önemini gözler önüne sermiştir (Erdem, 2010). DSÖ yaşam kalitesini; kişinin yaşadığı değerler sistemi ve kültürel yaşantısı içinde amaçlarının, beklentilerinin, belli standartlar içinde ve ilgileriyle ilişkili şekilde yaşamındaki yerini algılaması şeklinde ifade etmektedir (WHO, 2009). Yaşam kalitesi kavramı; tıbbi tanı veya laboratuvar ortamında ölçülebilen bir nicelik değil, sübjektif olarak yaşanan bir nitelik olarak belirtilmektedir. Yaşam kalitesinin geniş bir ifade şekli olup; bu kavram kişinin fiziksel ve psikolojik sağlığını, bağımsızlık seviyesini, sosyal ilişkilerini ve çevresel özellikleriyle yakından ilişkisini kapsamaktadır.

1.1. İş Yaşam Kalitesi Kavramı (İYK)

Yirmi birinci yüzyılda bilgi ve teknolojiye hızlı değişim ve gelişim iş yerinde geçirilen süreyi yarım gün ve toplam çalışanın hayatında ise üçte birine eşit hale getirmiştir (Karaaslan, 2016). Bu değişim ve gelişim pek çok kavram çalışma hayatına girmeye zorlamıştır (Aba, 2009). Bu kavramlar arasında yer alan iş yaşam kalitesi kavramı, ilk olarak 1960 yılında Mayo tarafından yapılan çalışmada rastlanılmaktadır (Abul, 2015). Devamında yer alan yeni düşünce akımları; örgütsel değişim, yeniden iş tasarımı, çalışanlara daha fazla katılma hakkı vs. gibi hakların kazandırılması akademisyenler tarafından abartılmış olsa da iş yaşam kalitesi kavramının oluşmasını sağlamışlardır (Altay, 2018). Bu tarihten itibaren, bu kavram dünya genelinde önemli bir konu haline gelmiştir. Bunun nedeni ise, çalışanların kişisel hayat kalitesinin olmasıdır (Arslan, 2018). Ancak sonraki elli yıl kadar bu kavramın tam olarak tanımlanması konusunda halen net bir fikir birliği bulunmamaktadır (Abul, 2015). İş yaşam kalitesi “Quality of Working Life” kavramı ve yaşam kalitesi “Quality of Life” kavramı İngilizce dili kullanılan sanayi toplumlarında daha yaygın kullanılmaktadır (Öztürk, 2010). Bu kavram sanayileşen diğer toplumlarda ise, “işin insancillaştırılması”,

“çalışma şartlarının geliştirilmesi”, “işçilerin korunması” gibi kavramları karşılamaktadır (Abul, 2015).

Yaşam kalitesi, nitelikli üretim, modern teknoloji, sürdürülebilir kalkınma, iş yaşam kalitesi gibi kavramlar, üzerinde düşünülen ve geliştirilmeye çalışılan kavramlardır. İş yaşam kalitesi kavramı, özellikle Avrupa’da birçok kuramsal teorileri kapsayarak, örgütsel sorunları ortadan kaldırmak için ortaya çıkmıştır (Arslan,2018). İş yaşam kalitesi pek çok organizasyon için önemli bir kavramdır (Demir, 2019). Bu kavram, bireylerin çalışma yaşamındaki sahip oldukları kaliteyi vurgulayan bir kavramdır (Öztürk, 2010).

Genel anlamda iş kavramı, ürün ve hizmetlerin bir ücret karşılığında üretilmesini sağlayan faaliyetler bütünü olarak ifade edilmektedir (Tamer, 2018). Bireylerin yaşamlarını sürdürebilmeleri bakımından önemli bir olgudur (Yüksel, 2004). Ayrıca iş, bireyi içinde bulunduğu topluma, kültürel çevreye bağlayan bir araç olarak değerlendirilmektedir (Tamer, 2018). Kalite kavramını iktisatçılar ve işletmeciler daha çok verimlilik ölçütü olarak değerlendirmektedirler (İsmetoğlu, 2017). Yaşam kalitesi, modern teknoloji, nitelikli üretim, sürdürülebilir kalkınmayı kapsayan bir kavramdır (Aba, 2009).

Bazı araştırmacılar iş yaşam kalitesini duygusal ve sosyal açılardan ele alırken, bazıları ise çalışma alanı, şartlarının daha sağlıklı olması açılarından ele almaktadır (Yılmaz, 2016). Dolayısıyla iş yaşam kalitesi kavramı konusunda tek bir tanımın olmasını zorlaştırmaktadır. Literatürde bu kavram ile alakalı birçok tanım yapılmaktadır. Aşağıda yapılan bu tanımlamalar yer almaktadır.

Çizelge 1. İş Yaşam Kalitesi İle İlgili Tanımlar

Cascio (1995)	Organizasyonu tüm boyutlarıyla etkileyen iş zenginleştirme, adil denetim gibi inanç ve değerleri oluşturan sistemsel bir olgudur.
Walton (1973)	Performansa, motivasyona ve iş tatminine katkıda bulunan iş koşulları ve özellikleridir.
Davis (1977)	Bütünsel olarak işçi ile iş sahası arasındaki ilişki kalitesidir.
Toplu (1999)	Çalışanları merkeze alarak organizasyonun verimliliğini artırmaya çalışan sistemler bütünüdür.
Serbest (2000)	Çalışan ve beklentilerinin organizasyon verimliliğini artıran önemli bir olgudur.
Uğur (2005)	İş ortamındaki çalışanları daha mutlu ve verimli kılmaya yönelik çalışma ve çabalarıdır
Özkalp ve Kirel (2001)	Çalışanların güvenli bir iş ortamı sağlayan, yeteneklerinin keşfedilmesine imkan veren ve çalışanların kendilerini geliştirmelerini sağlayan hizmetler bütünüdür.
Balcı (2002)	Organizasyon üyelerinin organizasyon deneyimleri ile önemli ihtiyaçların tatmin edebilme derecesidir.
Rose ve diğerleri (2006)	Çalışanların işle ilgili refah düzeylerini içeren, tatmin edici, ödüllendirici, kişisel olumsuz faktörlerden uzak iş deneyimlerine sahip çalışanların oluşturduğu bir yapıdır
Balcı (2002)	Organizasyon üyelerinin organizasyon deneyimleri ile önemli ihtiyaçların tatmin edebilme derecesidir.
Rismawati ve diğerleri (2015)	Çalışanların organizasyon içerisinde çalışmaya başladıkları andan itibaren yaşamsal gereksinimlerin karşılanma derecesidir

Kaynak: Arslan, 2018

En genel anlamda iş yaşam kalitesi; iş yaşamının kalitesini arttırmanın ve daha üst seviyede performans elde etmenin yollarını bulmak anlamında kullanılmaktadır (Arslan, 2018).Bireyin yalnızca bedensel değil, sosyal, zihinsel ve psikolojik gereksinimlerin de dikkate alınarak iş şartlarının daha iyileştirilmesi olarak ifade edilmektedir (Çoşkun ve diğerleri, 2015). Ayrıca bireyin yaşam kalitesini etkileyen önemli bir olgudur. Bu olgunun varlığı bireyi daha mutlu, arzulu olmasını ve bunun sonucunda da bireyin iş performansının da artmasını sağlamaktadır (Alan ve Yıldırım, 2016).

İş yaşam kalitesi, bireyin işteki yaşamıyla alakalı olarak; bireylerin motivasyonunu, tatmin düzeylerini ve kişisel deneyimlerini kapsayan bir kavramdır (Özgen ve ark, 2002). Hedef olarak organizasyonun başarısını, süreç olarak

organizasyondaki kişilerin daha aktif katılımını, felsefe olarak organizasyondaki kişileri geliştirilmesi gereken bir değerler bütünü olarak görmeyi ifade edilmektedir (Aba, 2009). Çalışanların çalışma alanı çevresindeki negatif ya da pozitif bütün çevre elemanlarını ifade etmektedir (Erat, 2010).

Sonuç olarak; çalışanın iş hayatı ile sosyal hayat ve özel hayatı arasında denge kurulabildiği, iş tatminin en üst düzeye çıkarıldığı, çalışanların yönetim ve üretim süreçlerine aktif olarak katılabildiği olduğu, demokratik hak ve özgürlüklerin insan onuru gereği uygulandığı, ötekileştirmenin yapılmadığı çalışma ortamlarından, doğrudan etkilenen bir kavramdır (İsmetoğlu, 2017). İş yaşam kalitesine hem işçi hem işveren hem de diğer etkenler aktif bir şekilde rol aldığından dolaydır ki iş yaşam kalitesi pek çok olgu tarafından etkilenmektedir.

1.2. İş Yaşam Kalitesinin Önemi ve Amaçları

İş yaşam kalitesi kavramı 1970’li yıllarda Amerika’da çalışanların greve gitmesiyle çalışma şartlarının iyileştirilmesi üzerine ortaya çıkmıştır (Demir, 2019). Globalleşme, teknoloji, küresel pazarlar ve kıt kaynaklar iş dünyasında köklü değişmelere neden olmaktadır. Bu değişikliklerle birlikte iyi bir organizasyonun nasıl tanımlanacağına dair çalışanların bakış açıları da değişmiştir (Abul, 2015). Yöneticiler iş yaşam kalitesini, psikolojik sistemlerde yapılacak iyileştirmelerle verimliliğin artacağına, iş grupları ve sendikacılar ise daha sağlıklı ve insancıl çalışma ve eşit ücret paylaşımı olarak ele almışlardır (Öztürk, 2010).

İş yaşam kalitesi örgütsel üretkenliği artırmakla birlikte çalışanların olumsuz davranışını azaltması, müşteri sadakati, olumlu organizasyon imajı oluşturması sebebiyle organizasyonlar açısından önemlidir (Abul, 2015). İş yaşam kalitesinin önemi, çalışanların yaşam kalitesine olan etkisinden gelmektedir. Mutlu, enerjik ve sağlıklı hissetmek yaşam kalitesinin temel elemanlarıdır (Arslan, 2018). Sonuç olarak iş yaşam kalite düzeyinin organizasyonda yüksek olması çalışanların yararına olduğu kadar işverenler açısından da son derece önemlidir. Çalışanların sahip oldukları kalite düzeyi yaptıkları işlerdeki üretkenliği artıracak, organizasyona olumlu bir geri dönüş sağlayacaktır (Zengin, 2018). Mutlu, huzurlu ve sağlıklı bir çalışan üretme, kreatif bir çalışma; sadık olma ve organizasyona kendini adama vb. sebeplerden dolayı iş yaşam kalitesi önemlidir (Öztürk, 2010). Özetlemek gerekirse, iş yaşam kalitesinin yüksek

düzyeyde olması sonucunda hem çalışanlar hem organizasyon hem de toplum kazançlı çıkmış olacaktır (Abul, 2015). Yukarıda bahsedildiği gibi iş yaşam kalitesinin bir çok tanımı yapılmıştır. Bir çok faktöründe iş yaşam kalitesine etkisinden bahsedilmiştir. Organizasyon ve çalışanlar açasından önemine değinilmiştir. İş yaşam kalitesi geniş kapsamlı bir kavram olduğundan bir çok amacı da taşımaktadır (Karaaslan, 2016)

Çizelge 2. İş yaşam kalitesinin önemi

Organizasyonel Açasından Önemi	Bireysel Açasından Önemi
Organizasyonun verimliliği ve performansı artırır	İyileştirilmiş çalışma iklimi sağlar
İşe devamlılık artar ve iş devir hızı azalır	Çalışan ve çalışma saatlerinde esneklik sağlar
Stres, endişe ve depresyonu azaltır	Çalışanların pozitif tutum edinmelerini sağlar
İşten ayrılma niyetini azaltır	Çalışanların öz-yeterliliğini geliştirir
Uyumlu, sadık olmayı sağlar	Çalışanlara kendini gerçekleştirme fırsatı sağlar

Kaynak: Markham, 2010.

1.2.1. İş Yaşam Kalitesinin Amaçları

İş yaşam kalitesinin kapsamının geniş olmasından dolayı amaçları da bir çok araştırmacı tarafından çalışılmıştır. İş yaşam kalitesinin temel amaçları şu şekilde sıralanmaktadır

- ✓ Bireysel üretkenliği, hesap verebilirliği ve bağlılığı arttırmak.
- ✓ Optimal seviyede ekip çalışması ve iletişim sağlamak.
- ✓ Çalışanların motivasyonunu arttırmak.
- ✓ Organizasyonel stresi azaltmak.
- ✓ İş ve özel yaşamda ilişkileri geliştirmek.
- ✓ Güvenli çalışma koşullarını iyileştirmek.
- ✓ Yeterli İnsan Kaynaklarını Geliştirme Programları sağlamak.
- ✓ Çalışan memnuniyetini arttırmak.

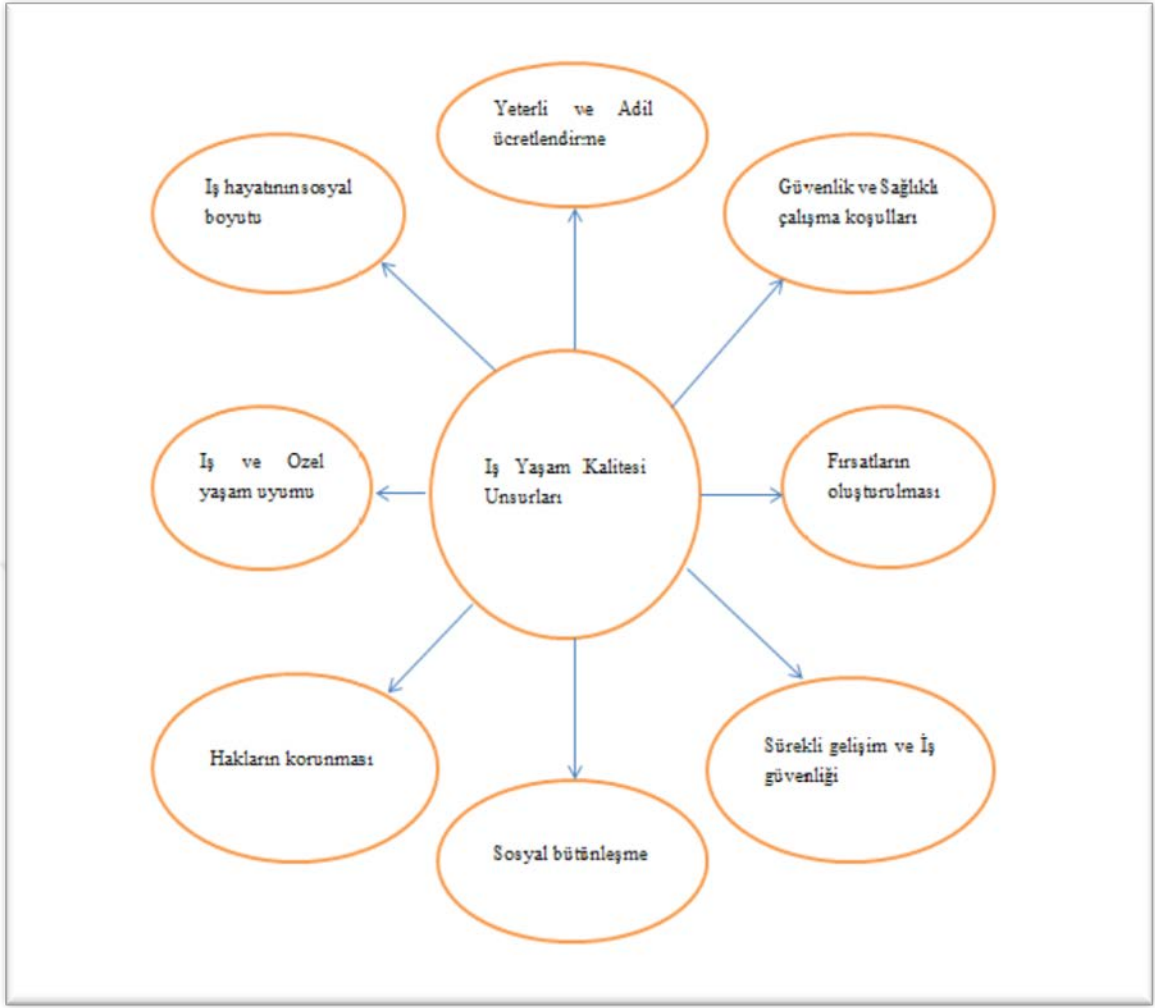
- ✓ Çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığı geliştirmek
- ✓ İş yaşamında öğrenmeyi güçlendirmek.
- ✓ Sürekli değişim ve geçişi daha iyi yönetmek.
- ✓ Organizasyonun şekillendirilmesinde her kademede yönetime katılmak (Lokanadha ve Mohan, 2011; Srivastava ve Kanpur, 2014).

1.2.2. İş Yaşam Kalitesinin Unsurları

İş yaşam kalitesi kavramı hakkında farklı tanımlamalar yapılmaktadır. Bu farklılıklar işletmeden işletmeye, kurumdan kuruma ve organizasyondan organizasyona hatta ülkelerden ülkelere de farklılık göstermektedir. Dolayısıyla bu kadar farklı tanım, iş yaşam kalitesinin unsurlarında da farklılıklara sebep olmaktadır (Çiçek, 2005). Bu unsurlar yapılan işin türü ve işin sektörüne göre değişebilmektedir (Abul, 2015).

Mert (2018) çalışmasında iki farklı unsur sıralaması yapmıştır. İlk olarak bir organizasyon bağlamında iş yaşam kalitesi unsurlarını sekiz ölçüt ile ele almıştır. İkinci olarak ise sağlık sektöründe ele alarak hemşirelerin iş yaşam kalitesinin unsurlarını on ölçüt ile ele almıştır (Mert, 2018). Arslan (2018) çalışmasında ise üç ana başlık olduğunu ve bu başlıkları ise yapısal, yönetsel ve toplumsal unsur olarak ifade etmiştir (Arslan, 2018). İş yaşam kalitesinin araştırmalarda yer alan unsurları; çalışma alanı fiziksel çevresi, çalışan, iş niteliği, işveren-işçi iletişimi, ücret sistemi, yönetim felsefesi, stres, iş tatmini vb. temel açılardan ele alınmaktadır (Öztürk, 2010). İş yaşam kalitesinin ana unsurunun organizasyon çalışanlarının olduğunu (Alan, 2012), organizasyonun gelişimi açısından da çalışan, organizasyon ayrımı yapmak mümkün olmamaktadır (Aba, 2009). İş yaşam kalitesinde olduğu gibi iş yaşam kalitesinin unsurları konusunda da net bir görüş birliği sağlanamamaktadır (Abul, 2015).

Literatür incelemesinde genel itibariyle sekiz unsur olarak ele alınmaktadır. Bu çalışmada sekiz unsurdan bahsedilecektir. Bu unsurlar aşağıdaki şekilde gösterilmektedir.



Şekil 1: İş Yaşam Kalitesi Unsurları

1.2.2.1. Yeterli ve Adil Ücretlendirme

Ücretin; çalışanlara bir hizmet veya çalışmanın karşılığı olarak belirli ve düzenli aralıklarla verilen para olarak tanımlanmaktadır (Öztürk, 2010). Schreuder ve Theron'a (1997) ve Walton'a (1973) göre çalışmanın arkasındaki temel eylem geçinmektir (Markham, 2010). Bu iş yaşam kalitesi için esas unsur arasında yer almaktadır. İnsanlar geçinmek için çalışmaktadırlar (Lokanadha ve Mohan, 2011). Ücretin, çalışanın sosyal yeterliliğini sağlamak, yapılan için karşılığını sağlamak gerekmektedir (Yücel, 2003). Bu nedenle çalışanların emeklerinin başarısı bunun yerine getirilmesine bağlıdır. Ancak, burada önemli olan, uygulanan ücretin orantılı olması gerektiği ve çalışanların maaşları

arasında iç tutarlılık olması gerektiği anlamına gelmesidir (Lokanadha ve Mohan, 2011).

İş yaşamı kalitesi unsurları içerisinde ücretlerin yeterli ve adil olup olmadığını belirlemede ölçüm, çalışanların verilen ücrete ilişkin tutumlarıdır (Demir, 2016). Eğer çalışan tarafından ücret adil olarak algılanıyorsa çalışan memnun olacaktır. Yetersiz ve adil olmayan ücret organizasyondaki iş yaşam kalitesini düşürecektir. Dolayısıyla da çalışanlar arasında da tartışma ve kişisel problemlerin yaşanmasına zemin hazırlamaktadır. (Erat, 2010). Çalışanlara adil ücretlerin ödenmesi ve eşitlik ilkesine uyulması iş yaşam kalitesinin önemli belirleyicilerinden biri durumundadır (İsmetoğlu, 2017).

1.2.2.2. Güvenlik ve Sağlıklı Çalışma Koşulları

Güvenli ve sağlıklı bir çalışma koşullarının temel faktörleri; kabullenebilir çalışma saatleri, hastalanma ve yaralanma riskinin azaltma, çalışma koşullarının kişilerin yaşamı için tehlike oluşturmadığının gözetilmesidir (Aba, 2009). Ayrıca bu faktörlere ek olarak iş yeri güvenliği, çalışma alanı fiziki koşulları (Öztürk, 2010), araç-gereçlerin kayıpların önlenmesi, psiko-sosyal koşullar ve imkanlardır (Turan, 2014).

Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hem işletmeler için hem de çalışanlar için son derecede önemlidir. Güvenli ve sağlıklı bir çalışma alanında yer alan çalışan örgüte bağlılık düzeyinde artış olacaktır. Kendilerinin güvende hisseden çalışanların başarıları da artacaktır (Ünlü, 2015). Güvensiz ve tehlikeli çalışma koşulları hem işveren hem de çalışanlar için sorunlara yol açmaktadır. Organizasyon için kısa vadede çok az avantaj sağlayabilir, ancak orta ve uzun vadede üretkenliği olumsuz yönde etkiler (Lokanadha ve Mohan, 2011). Bu nedenle güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarını sağlamak iş yaşam kalitesinde önemli bir etkiye sahiptir (Abul, 2015).

1.2.2.3. Fırsatların Oluşturulması

Çalışanların kariyer ve kapasitelerin artırılmasına yönelik organizasyon tarafından fırsatların oluşturulması gerekmektedir. Kariyer; çalışanların iş yaşamında başarı elde edebilmek, terfi alabilmek üzere çalışma sürecinde bulunduğu alan, izlediği yol ve stillerden meydana gelmektedir (Genç, 2015). Fırsatların oluşturulması, çalışanın otonom mekanizmalarını kullanmalarını sağlayan görevler, çeşitli becerilerini kullanma,

tüm iş sistemini kavrama ve sistem hakkında anlamlı bilgi ve görüşe sahip olabilme, işin tamamını planlama faaliyetine katılma, uygulama faaliyetlerinin de sürece dahil edilme fırsatlarının çalışanlara verilmesi olarak tanımlanmaktadır (Yücel, 2003).

Bu çalışanların kariyer beklentileriyle alakalıdır. Organizasyon tarafından çalışanlar için önemli kariyer yolları belirlenmeli, çalışanların kariyer haritaları izlenmeli önemlidir. Kariyer fırsatları ve kapasite artırımı iş yaşam kalitesinin merkezi konumundadır (Lokahadna ve Mohan, 2011). Walton (1973), yüksek bir iş yaşam kalitesi yaşamının, yapılan işin çalışanın yeterliliklerini ve becerilerini geliştirmesine ve kullanmasına izin verme derecesine bağlı olduğunu ileri sürmektedir. Yapılan işler, çalışanlara sonunda iş yaşam kalitesi deneyimini yaşama fırsatı sağlayacak bir dizi özellik içermelidir. Bu özellikler arasında beceri çeşitliliği, anlamlılık, geri bildirim ve görev önemi, özerklik ve bütünlük yer almaktadır (Markham, 2010).

1.2.2.4. Sürekli Gelişim ve İş Güvenliği

Sürekli gelişim ve iş güvenliği, istihdam ve gelir güvenliğinin düzeyini, iş yaşamında elde edilen bilgilerin kullanma derecesini, yeteneklerinin kullanılması gibi konularla ilgilidir (Dikmetaş, 2006). kişisel gelişim, ilerleme imkanı, yeni becerilerin uygulanması ve iş güvenliği gibi konuları da içermektedir (Yücel, 2003). Çalışan işinin niteliklerini geliştirmesi, çalışanın kendini geliştirecek çalışma alanının sağlanması, çalışana kendini geliştirebileceği ortamın sağlanması olarak ifade edilmektedir (Yanık, 2019). Timossi (2008)' göre profesyonel büyüme, eğitimler, çalışma teşvikleri ve istifalar da sürekli gelişim ve iş güvenliği kapsamına girmektedir (Körelçiner, 2018).

Organizasyon yöneticisi tarafından çalışanlar için keşfedici, özendirici ve sürekli gelişimlerini sağlayacak çalışma ortamı oluşturulması gereklidir (Toprak, 2013).Solmuş (2000) çalışanın iş yaşamındaki görev ve yetkiler için elzem olan yeni yetenek ve yeterliliklerin kazandırılması ve böylece çalışanın iş yaşamı kalitesinin artırılmasını sağlamaktadır (Tamer, 2018).

1.2.2.5. Sosyal Bütünleşme

Sosyal bütünleşme, organizasyonun tüm sistemlerinin kendi içerisinde iş birliği, iş güveni, organizasyona olan bağlılık ve aidiyet duygusu olarak ele alınmaktadır (Öztürk, 2010). Sosyo-psikolojik ihtiyaçların karşılanması, sosyal ve siyasal eşitlik, çalışanlar arasında açıklık, çalışanın kişisel kimliğine saygın, ekip bilincinin

oluşturulması, yeni görevlere, organizasyon yöneticilerine, çalışma gruplarına ve organizasyonun tüm sistemlerine alıştırılması olarak ifade edilmektedir (Tamer, 2018).

Bir çalışanın göreve başlamasından sonraki en önemli adım ise sosyalleşme sürecidir (Yıldırım, 2018). Organizasyon içerisinde sosyalleşme, çalışanların kısa ve uzun dönemler için bireysel olarak kapasitesini ortaya koyabilme ve geliştirme fırsatlarıdır (Güçlü, 2014). Çalışanlar için destekleme, eşitlik, hareketlilik ve hoşgörü kavramları gerekli olup bu kavramlar çalışanların iş yaşam kalitesi için önemli olduğu ifade edilmektedir (Abul, 2015).

1.2.2.6. Hakların Korunması

Organizasyon içerisinde çalışanın sahip olduğu hakların tanımı, hakların kullanımı, hakların korunması, hakların özgürce savunulması, tarafsız muamele görmesi olarak ele alınabilmektedir (Erdem, 2010). Çalışanın korunma hakları, ifade özgürlüğü, kişisel mahremiyeti (Tabassum ve arkadaşları, 2012) ve iş kanunlarını da içermektedir (Duyan ve arkadaşları, 2013). Organizasyon içerisinde çalışanlara sahip oldukları hak ve ödevleri açıkça bildirmek e hatta bu hak ve ödevlerini bizzat öğretilmelidir (Acar, 2016). Çalışanların sosyal ve ekonomik haklarının korunması ve iyileştirilmesi organizasyon içerisindeki iş yaşamında kaliteyi etkilediği bilinen bir gerçektir (Çoşkun, 2016). Walton (1973), organizasyon yöneticilerin çalışanların haklarını koruması organizasyondaki çalışanların iş yaşam kalitesini artıracaktır (Acar, 2016).

1.2.2.7. İş ve Özel Yaşam Uyumu:

Çalışanların iş ve özel yaşam uyumunun sağlanması konusu son on yıldır artan bir öneme sahiptir (Abul, 2015). İş ve özel yaşam uyumu, çalışanın iş ve özel yaşam sorumluluklarındaki dengeyi ifade etmektedir (Genç, 2015). Bu denge çalışanın iş yaşamının özel yaşamına veya özel yaşamının iş yaşamına olan olumlu ya da olumsuz etkisini temel almaktadır (Aba, 2009). Çalışanların iş yaşamlarındaki gelişmeler ve olaylar (fazla ve yoğun çalışma saatleri, mutsuzluk vb.) çalışanın genel yaşamını da olumsuz etkileyebilmektedir. Benzer bir şekilde çalışanların özel yaşamlarındaki gelişme ve olaylar (boşanma, kavgalar vb) iş yaşamını da olumsuz etkileyebilmektedir (Zengin, 2018). İş ve özel yaşam arasındaki denge iş yaşam kalitesinin önemli bir parçasıdır (Ünlü, 2015). Bu iki yaşam arasındaki dengenin sağlanması iş yaşam kalitesini artırmaktadır (Dedeoğlu ve diğerleri, 2016).

1.2.2.8.İş Hayatının Sosyal Boyutu:

Sosyal Sorumluluk, yaşam kalitesini iyileştirilebilmek amacıyla, kendi çalışanları ve onların aileleriyle, bütün toplumla birlikte ekonomik, sosyal, kültürel ve çevresel gelişmeye destek verme sorumluluğu anlamına gelmektedir (Özgen, 2007). Bu unsur ile çalışanlar için organizasyonun sosyal sorumluluk algısını tanımlanmaktadır (Tamer, 2018). Bu da çalışanların toplumla olan ilişkilerini oluşturmada temel noktadır (Lokahadna ve Mohan, 2011). Çalışanlar için sosyal anlamda sorumluluk hissetmeleri işin değerini yükseltmede, öz-saygılarını kazanmada önemlidir (Toprak, 2013).

Organizasyonların çalışanına ve çevreye karşı sosyal sorumlulukları vardır. Bu sorumluluklar çalışanların haklarına saygılı olacak, toplumsal eğitim ve sanat projelerine destek verecek; çevrenin doğal dengesini gözetecek (Bircan, 2014), kurumsal imaj, üretim, pazarlama, kültürel ve sanatsal faaliyetler şeklinde özetlenebilmektedir (Dikmetaş, 2006). Çalışanlar topluma karşı tüm bu hizmetleri götüren bir oluşumun üyesi olmaktan memnuniyet duyacaklardır. Memnun olan çalışanın iş yaşam kalitesi yükselmiş olacaktır (Bircan, 2014).

1.3. İş Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler

Çalışanların iş yaşam kalitesini (cinsiyet, medeni durum vb.) demografik faktörler, (iş imkânları, organizasyona bağlılık vb.) sosyal/çevresel faktörler etkilemektedir. Aşağıda bu faktörler ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.

1.3.1. Demografik Faktörler

Çalışanın yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, gelir düzeyi ve sağlık durumu çalışan bireylerin idealistliğini, motivasyonunu, hassaslığını dolayısıyla da iş yaşam kalitesini etkilediği söylenebilmektedir.

1.3.1.1. Yaş

Turan (2014)'e göre yaş ile iş yaşam kalitesi arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Genç çalışanların iş yaşam kalitesi yaşama ihtimali daha düşük iken ileri yaştaki çalışanların iş yaşam kalitesi yaşama ihtimali yüksektir (Turan, 2014). Genç hemşirelerin daha idealist olduklarını dolayısıyla iş yaşam kalitesini daha az hissettikleri, uzun yıllar çalışan hemşirelerin ise iş yaşam kalitesini daha fazla hissettiği gözlemlenmiştir (Alan ve Yıldırım, 2016). Benzer bir şekilde çalışan sağlık

çalışanlarının görev süreleri uzadıkça iş yaşam kalitesi algısı yükselmektedir (Akbolat, 2015).

1.3.1.2. Cinsiyet

Bazı araştırmacılar için cinsiyetin iş yaşam kalitesini etkileyen kesin bir belirleyici olmadığı konusunda hemfikirdirler (Şahin, 2014). Ancak Yıldırım (2016)'ya göre cinsiyet iş yaşam kalitesi değişkenlerinden en önemlilerinden bir değişkeni olduğunu ifade etmiştir (Yıldırım, 2011). Benzer bir şekilde, Arslan (2018) çalışmasına göre, çalışılan kurumda kadınların daha hassas olmalarından dolayı iş yaşam kaliteleri erkek çalışanlardan daha düşük olduğu ifade edilmiştir (Arslan, 2018).

1.3.1.3. Medeni Durum

Medeni durumun farklı olması toplumun bireylere yüklediği sorumlulukların yanında bireylerin de psikolojik değişimlerin de iş yaşam kalitesini algılamalarında etkili olduğu görülmektedir. Örneğin, bazı toplumlarda boşanmanın kabul görmemesi ve dul bireylerin genelde depresyon ve anksiyete yaşamaları daha düşük seviyede iş yaşam kalitesi yaşamalarına sebep olmaktadır (Tamer, 2018). Çatak (2015)'e göre sağlık sektörü çalışanların medeni durumlarının iş yaşam kalitesini etkilediği ifade edilmiştir (Çatak, 2015).

1.3.1.4. Eğitim

Günümüz verimlilik, kalite ve sürekli eğitim çağıdır. İş yaşam kalitesi ile eğitimin arasında birebir ilişki söz konusudur. Organizasyonlarda yer alan çalışanların eğitim yoluyla bilgi, beceri ve yeteneklerinin gelişmesiyle birlikte iş yaşam kaliteleri artacaktır. İyi eğitilmiş çalışanların iş yaşam kalitesinin artırılmasında daha etkin bir rol oynadığı görülmektedir (Öztürk, 2010). Eğitim düzeyi iş yaşam kalitesinin belirleyici bir unsurdur, eğitim düzeyi yükseldikçe dış etkenlerin etkisi azalacaktır dolayısıyla da iş yaşam kalitesi artacaktır (Yıldırım ve Hasanacioğlu, 2012). Çalışanların aldıkları mesleki eğitim durumları da iş yaşam kalitesini etkilemektedir. Örneğin, hemşirelikte çalışanların lise mezunu olmaları daha yüksek bir iş yaşam kalitesine sahip oldukları görülmektedir (Çoşkun ve ark. , 2015).

1.3.1.5. Gelir Düzeyi

İş yaşam kalitesi, en basit ifadeyle, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin tatmini olarak ifade edilebilmektedir (Aba, 2009). Ailevi ihtiyaçlar için çalışanın ekonomik durumunun yeterli olması çalışanın iş yaşam kalitesinin yedi unsurundan biridir (Abul, 2015). Yapılan araştırmalarda çalışanların ekonomik koşullarının, çalışanın gelir düzeyinin iş yaşamdaki kaliteyi etkilediği görülmektedir. Çalışanın gelir düzeyi ile iş yaşam kalitesi arasında bir ilişkinin olduğu, yüksek gelir düzeyine sahip çalışanın yaşam kalitesi yüksektir (Tamer, 2018).

1.3.1.6. Sağlık

İş yaşam kalitesi, hayatın refah seviyesinin yükseltilmesi yollarını aramaktır. İş yaşam kalitesi oluşumunda çalışanların sağlık unsurlarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir (Arslan, 2018). Literatür incelendiğinde çalışanların sağlık durumlarının yaşam kalitesine olumlu ve doğrudan bir etki yaptığı görülmektedir (Torlak, 2019). Çalışanın sağlık durumunu bir çok faktör etkilemektedir (Tamer, 2018). Örneğin, yoğun çalışma ortamı çalışanın sağlığını bozduğunu dolayısıyla da iş yaşam kalitesinin düştüğünü göstermektedir (Şahin ve diğerleri, 2014).

1.3.2. Sosyal/Çevresel Faktörler

İş yaşam kalitesi çalışanların yaş, cinsiyet vb. demografik faktörlerden etkilendiği gibi demografik olmayan sosyal destek, iş olanakları, boş zaman faaliyetleri, motivasyon ve örgüte bağlılık gibi sosyal/çevresel faktörlerden de etkilenmektedir.

1.3.2.1. Sosyal Destek

Çalışanların sahip olduğu iş ve sosyal çevre arasındaki ilişkinin doğru ve tam olması iş yaşam kalitesini pozitif yönde etkilemektedir. Sosyal destek kavramının çalışanın ailesini, sosyal ilişkileri ve sosyal iletişimlerini kapsadığı görülmektedir (Tamer, 2018). İş yaşam kalitesinin unsurları arasında iş yaşamındaki sosyal ilişkilerde yer almaktadır (Mert, 2018). Çalışanların sosyal desteklerinin iyileştirilmesi iş yaşam kalitesi ile doğrudan ilişkili olduğu görülmektedir (Tamer, 2018). Çalışanlar üstleriyle, iş arkadaşlarıyla ve müşterilerle iletişim kurmak istemektedir. Bu iletişimi kurmak rahat ve güvenilir iş çevresiyle mümkündür. Rahat ve güvenilir iş çevresi de iş yaşam kalitesini artırmaktadır (Demir, 2016).

1.3.2.2. İş Güvencesi

İş güvencesi, iş yaşam kalitesine etki eden en önemli faktörlerden biri olarak kabul görmektedir (Arslan, 2018). Çalışmaya başlamakla birlikte kanuna uygun bir şekilde çalışacağı, haklarının korunacağı ve işsiz kalmayacağı olarak tanımlanmaktadır (Demir, 2019). Organizasyonların çalışanlarına iş güvencesi sunması onlara iş tatmini sağlamakta, motivasyonu artırmakta ve işten ayrılma niyetlerini önlemektedir. Tüm bu olanlar ise çalışanların iş yaşam kalitesini de artırmaktadır (Genç, 2015). Buna karşın iş güvencesi yoksunluğu çalışanların iş yaşam kalitesini engellediği söylenebilmektedir (Demirbilek ve Türkan, 2008).

1.3.2.3. Motivasyon

Latince “motive” kelimesinden gelen motivasyon, isteklendirme, güdüleme anlamında kullanılmaktadır (Türk Dil Kurumu/Sözlük.gov.tr). Motivasyon bireysel çalışma güdüsü olarak iş yaşamında önemlidir (Karaaslan, 2016). İş yaşam kalitesi çalışanın işteki tatmini ve motivasyonunu ifade etmektedir (Öztürk, 2010). Çalışanların motivasyonu arttığında iş yaşam kalitesinin de arttığı görülmektedir. Dolayısıyla motivasyon iş yaşam kalitesini etkilemektedir (İbrahim, 2017). Standardın altında ve motivasyon düzeyi düşük olan çalışanların üretken ve verimli çalışması güçtür. Motivasyon düzeyini maksimize eden organizasyonlarda iş yaşam kalitesi artmaktadır (Memiş ve diğerleri, 2015).

1.3.2.4. İş tatmini

İş tatmini, uzun zamandır yaygın olarak kullanılan önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Mert, 2010). İş yaşamı kalitesinin önemli etkileyicilerinden birisidir (Demir, 2016). İş tatmini, çalışanların hissettikleri memnuniyet duygusu, elde ettikleri düşünce özgürlüğü, stresten uzaklığı sembolize etmektedir (Dhamija ve diğerleri, 2019). Çalışanların değer ve beklentileri ile çalışma ortamından elde ettikleri durumlar arasındaki farkla ilişkilidir (Altay, 2018). Beklentiler ile durumlar arasındaki fark olumlu ise, iş yaşam kalitesinin çalışanların iş tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği (Gökçe, 2016); iş tatmini eksikliği, iş yaşam kalitesi algısını olumsuz yönde etkilediği (Torlak, 2019) sonucuna ulaşılmıştır.

1.3.2.5. Çalışma koşulları

Çalışma ortamı, organizasyonda yer alan çalışanların birbirleri ile etkileşimde olunan, iş birliği ve birlikte çalışmayı gerektiren sosyal ve mesleki alandır (Karaaslan, 2016). Çalışanların sağlık ve güvenliği son derece önemlidir. Çünkü iş ortamı tehlikeli ve riskli bir alandır (Güçlü, 2014). Çalışanların iş yaşam kalitesi, çalışma ortamının fiziki ve sosyal ile çalışma koşulları arasındaki ilişkiden etkilenmektedir (Alan ve Aytolan, 2016). Çalışma ortamında koşulların iyileştirilmesi, güvenliğin sağlanması, tedbirlerin alınması çalışan verimliliğini artırmaktadır. Çalışma ortamının uygun koşulların sağlanması çalışanların iş yaşam kalitesini artırmaktadır (Engin, 2018).

1.4. İş Yaşam Kalitesinin İyileştirilmesi

Parvar (2013) sosyal bilim araştırmacıları tarafından iş yaşam kalitesi birçok konuda araştırılmıştır. İlk ve en iyi bilinen İYK programını, 1970'li yıllarda ABD'de General Motors firması başlatmıştır. Burada fabrika yöneticisi, çalışanları fabrikadaki değişimleri planlamaya ve uygulama katılmaya özendirmiştir (Ünlü, 2015). Etkin bir iş yaşam kalitesi programının temel gayesi, organizasyon açısından verimliliği artırmak olarak görülürken; çalışanlar açısından ise çalışma şartlarının iyileştirilmesi olarak görülmektedir (Abul, 2015). İyileştirmek maksadıyla; organizasyonel destek sistemi ile yönetici ve çalışanlar arasındaki iletişim ve ilişkileri sağlayan iş yaşam süreci gerekmektedir (İbrahim, 2017). Organizasyonel destek sistemi; kültürel dönüşüm desteği, liderlik desteği ve program desteği sağlayarak çalışanların gelişim ve değişimini destekleyebilmektedir. İş yaşam süreci ise; kişisel iş yaşam planı ile bireysel ve organizasyonel hedeflere ulaşma sürecinden oluşmaktadır (Çiçek, 2005).

Çalışma yaşamının kalitesini iyileştirmek için iş doyumunu artırmaya yönelik iş genişletme, iş zenginleştirme, iş değiştirme ve grup çalışmaları; çalışma sürelerinde yeni düzenlemeler, esnek çalışma saatleri, vardiya zamanları, mola aralıklarına ağırlık veren programlar uygulamaya konulmaktadır (Bircan, 2014). Ayrıca uygulanan programlar arasında kişisel problemlerin çözümüne destek, ekonomik destek, sağlıksal ve kimyevi bağımlılıkların önlenmesi, çalışanları destekleyici programlar, aile dostu girişimi, ailenin eğitim masraflarının karşılanması, çalışanlar ve aileleri için iyileştirme, evde haberleşme ve çalışma imkanlarının geliştirilmesi programları bulunmaktadır. Irk, renk ve cinsiyet ve dinsel dahil her türlü tacize karşı sıfır tolerans, özür lülük, yaz kampı,

kariyer danışma programları gibi konuları içermekte, ancak bu konularla sınırlandırılmamaktadır (Çicek, 2005). Böylelikle amaç çalışanların psiko-fiziksel iş yükleri azaltmaktır (Bircan, 2014). İş yaşam kalitesi programlarını uygulayan organizasyonlarda daha demokratik bir yapı ve işleyiş sağlanmaktadır. Lau (2000) iş yaşam kalitesi programları organizasyon açısından yüksek bir verimlilik sağlarken; çalışanlar açısından ise optimal seviyede çalışma koşulları sağlamaktadır (Zengin, 2018). İyileştirme programlarından elde edilecek olan faydalar daha çok uygulanacak programların etkinliğine bağlanmaktadır (Ünlü, 2015).

İş yaşam kalitesini iyileştirmek üzere uygulanabilecek programlar birçok araştırmacı tarafından incelenmiş ve farklı şekillerde sınıflandırma yapılmıştır. İş yaşam kalitesini iyileştirmeye yönelik programlar arasında; insan kaynakları programları, kalite çemberleri, iş zenginleştirme, esnek çalışma programları, etkin iletişim sistemi, demokratik yönetim tarzı ve yönetime katılma bulunmaktadır (Abul, 2015).

1.4.1.İnsan Kaynakları Programları

İnsan kaynakları yönetimi, organizasyonun stratejik hedeflerini gerçekleştirmek üzere çalışanları insan kaynağı olarak kabul etme, yönetme ve kontrol etme üzerinde odaklandığı yeni bir düşünce tarzı olarak ifade edilmektedir (Aba, 2009). Bu program da insan kaynakları seçimi ve yerleştirme, insan kaynaklarını güçlendirme (Körelçiner, 2018), eğitim, geliştirme ve kariyer konuları yer almaktadır (Abul, 2015). İnsan kaynakları yönetiminin en önemli görevlerinden birisi de çalışanların iş yaşam kalitesini arttırmaktır (Arslan, 2018).

1.4.2.Kalite Çemberleri

İnsan kaynaklarının öneminin anlaşıldığı, insanın grup çalışmasına eğilimli, sorumluluk sahibi bireyler olarak kabul edildiği Neo-Klasik Dönemde ise, bu konuyla ilgili olarak yapılan Hawthorne araştırmaları kalite çemberlerinin temelini oluşturmuştur (Bayazıt, 1998). Kalite çemberleri küçük bir çalışan gruptan oluşmaktadır. Çember aynı benzer branşlarda veya benzer üretimde çalışan ve benzer işlem sürecinde yer alan çalışanlardan meydana gelmektedir (Ünlü, 2015). Kalite çemberleri problemlerin tespiti, analizi ve çözümü için küçük grupların düzenli aralıklarla toplanmasıdır (Demir, 2019). Bununla birlikte kalite çemberleri çalışanların

haysiyet ve tam katılım duygusunu sağlamasına ayrıca yeteneklerini geliştirmek için fırsat sağlamasına izin veren bir araçtır (Abul, 2015).

1.4.3.İş Zenginleştirme

İş zenginleştirme, personelin işi üzerinde karar vermesi ve kontrolünün arttırılması üzerine odaklanmıştır (Karakaf, 2014). Eğer iş, çalışanlar için sıradan, tekrar eden, basit ve sıkıcı olmaya başlarsa bu durum çalışanlarda fiziksel ve ruhsal yorgunluk, iş tatminsizliği ve işe yabancılaşma gibi sorunlara yol açacaktır (Zengin, 2018). İş zenginleştirme programında, iş basitleştirme, iş rotasyonu, iş genişletme gibi konular yer almaktadır (Körelçiner, 2018). Burada amaç daha büyük imkânlar oluşturmak ve bağımsızlık, sorumluluk ve kontrolü arttırmaktır (Arslan, 2018). İş zenginleştirmenin İş zenginleştirme alan yazınında, iş çeşitliliği, özerklik ve geri besleme gibi faktörlerin motivasyon, tatmin ve performansa katkı sağlayarak çalışma yaşam kalitesini yükselttiği belirtilmiştir (Altay, 2018).

1.4.4.Esnek alışma Programları

Endüstri devriminin gerçekleşmesinden sonra çalışma saatlerinin çalışanlar üzerindeki etkisi sürekli olarak araştırma konusu olmuştur. Türkiye İş Kanunu'na göre haftalık çalışma süresi en fazla kırk beş saat ile sınırlandırılmış, aksi kararlaştırılmadığı sürece bu sürenin iş yerlerinde hafta boyu çalışılan günlere eşit şekilde pay edileceği belirtilmiştir (Zengin, 2018). Esnek alışma saatleri ile işe başlama bitiş saatlerinin sabit olmadığı çalışanın istediği bir zamanı seçmesi ifade edilmektedir (Ünlü, 2015). İş yerinde daha verimli olan çalışan strese girmemekte, işte devamsızlık azalmakta ve kendilerine zaman ayırma imkanı bulacaklardır (iek, 2005). Esnek alışma sayesinde, iş yaşam kalitesi artırılarak, çalışanın stresi yönetilerek huzurlu bir iş hayatına dâhil olması sağlanılmaktadır (Demir, 2019).

1.4.5.Etkin İletişim Sistemi

İletişim; organizasyon içinde, yukarıdan aşağıya, aşağıdan yukarıya yatay veya çok yönlü olarak emi, bilgi ve haberlerin yayılmasını sağlayan bir süreç olarak ifade edilmektedir. Organizasyonda etkin bir iletişim sisteminin oluşturulmasıyla birlikte çalışanların çalışma şevkini artıracaktır (iek, 2005). Etkin iletişim ile çalışan üretkenliği arasında pozitif yönlü ilişkiler mevcuttur (Arslan, 2018). Organizasyonda iletişim göz ardı edilmeyecek kadar önemlidir. İletişimin kalitesi organizasyonunda

kalitesi demektir. Böylelikle organizasyonun kalitesinin artması iş yaşam kalitesini de artıracaktır (Ünlü, 2015).

1.4.6. Demokratik Yönetim Tarzı ve Yönetime Katılma

Çalışma yaşamında kalitenin sağlanmasının ön koşullarından birisinin de çalışanların organizasyon yönetimine katılabilmeleri ve yönetimle ya da kendileriyle ilgili kararların alınmasında aktif rol oynamalarına bağlı olduğu ileri sürülmektedir (İbrahim, 2017). Ancak yönetime katılmanın etkili olabilmesi için çalışanların da katılım düşüncesiyle ilgilenmeleri gerekmektedir (Çiçek, 2005). Çalışanların yönetime katılarak bilgi ve becerilerini sorun çözüme kullanmalarını ifade etmektedir (İsmetoğlu, 2017). Çalışanları işyerlerinde sadece mal ve hizmet üreten kişiler olarak görmemek gerekir. Onların da yönetimle ilgili kararlara katılmaları ve söz sahibi olmaları hem kurumun hem de çalışanların performansını artıracak ve yaşam kalitelerinin de artmasına etki edecektir (Ünlü, 2015).

1.5. İş yaşam kalitesine yönelik araştırmalar

1.5.1. Yurtdışında yapılmış araştırmalar

Boas ve Morin (2019) araştırmada, sözde adalet faktörü, faktörlerin azaldığını vurgulayarak, iş ilişkilerinin özellikleri ile alakalı olduğunu kanıtlamıştır. İş güvenliği ile özerklik arasında iş güvenliği ile kalkınma olanakları arasında ılımlı bir pozitif ilişkinin olduğu sonucu elde edilmiştir. İş yükü ve özerklik arasında zayıf negatif ilişkiler, gelişme fırsatları, ahlaki doğruluk, iş arkadaşınızla ilişki ve iş yükündeki bir artışın tüm iş yaşam kalitesi faktörlerini olumsuz yönde etkilediği gözlemlenmiştir. Duygusal Zeka ile ilgili olarak, tüm iş yaşam kalitesi faktörleri ile ilgili olarak anlamlı pozitif ilişkilerin olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle, duygusal zeka seviyesindeki bir artış, iş yaşam kalitesi algı seviyesini, örneğin iş amaçlı, ahlaki doğruluk için, özerklik için ve iş arkadaşı ile ilişkilerde de bir artışa neden olmaktadır. İş arkadaşıyla ahlaki hassasiyet arasındaki ilişkiler arasında güçlü pozitif bir ilişki bulunmakta, ancak her iki faktörü de karıştıracak kadar yüksek seviyede değildir. Bunun yanında, “tanıma ile iş arkadaşı” ile “ilişkiler ve tanıma ile ahlaki doğruluk” arasında güçlü ve pozitif bir ilişki vardır; bu da onların iş ilişkileri arasındaki ilişkileri belirleyebilecek farklı faktörler olduğunu göstermektedir.

Klein ve arkadaşları (2018) bir kamu kuruluşunda iş yaşam kalitesi parametrelerini ve sunucuların bu faktörlerle ilgili algılarını analiz etmeyi amaçlanmıştır. Çalışmanın başarılması ve elde edilen sonuçlarla, çalışılan kamu üniversitesinde iş yaşam kalitesi analizine rehberlik eden faktörler belirlendi. Bu faktörler, kurum çalışanlarının çalışma ortamını anlamak için göz önünde bulundurulması ve yaşam kalitelerine etki eden yönleri ortaya koymaktadır. Genel olarak, grupların cevaplarında istatistiksel bir fark olduğu durumlarda, cevap verenlerin okullarının yanı sıra hizmet süresi veya üniversite süresi arttıkça bu yanıtların ortalamasının azaldığı gözlemlenmiştir. Cevaplar için ortalamalar da erkek grup ve yönetim pozisyonundaki grup insan için daha düşük ortalamaya sahiptir. Ayrıca, katılımcıların yaş grubundan cevap verenlerin yaşının, bu faktörler ile birlikte paralel bir artış göstermektedir. Bir iş yaşam kalitesi programı hataları düzeltmek ve sürekli iyileştirmeler yapmak için sürekli olarak değerlendirilmelidir. Çoğu durumda, özel sektörde, değerlendirme yüzeysel, dakik ve ayırık bir şekilde yapılmakta, bu da mevcut mevzuata uymak için çok basitleştirilmiş sonuçlara yol açmaktadır. Özel sektörden farklı olarak, kamu sektöründe yöntemlerin, göstergelerin ve araçların daha fazla yayılmasına açık bir gereksinim bulunmaktadır. Kurum çalışanlarının çalışma koşullarını düzelter ve iyileştiren, yaratıcı, emek ve motivasyonel kapasitelerini artıran ve benimseyen önlemlerin alınması ve uygulanması, iş etkinliklerinde olduğu gibi yaşam kalitelerini ve verimliliklerini nesnel olarak etkileyecektir.

Fontinha ve diğerleri (2017) Bu çalışmanın temel amacı, yüksek öğrenimde çalışan akademisyen ve akademisyen olmayanları çalışma yaşamlarının kalitesi ile ilgili olarak karşılaştırmaktır; birincisinin daha zorlu bir rol oynayacağı ve dolayısıyla daha düşük bir çalışma yaşam kalitesi olacağı varsayımına dayanarak. Ayrıca, haftada çalışılan ve ödenmeyen fazladan saatlerin sayısının rolle etkileşime girecek ve işyerinde stres olmaması, iş ve kariyer tatmini, çalışma koşulları, işyerinde kontrol, bağlılık ile negatif ilişkisini şiddetlendirecek bir rol olduğunu araştırdık. organizasyon ve genel refah. Ayrıca, algılanan iş-yaşam dengesinin bağlamsal değişken olarak rolünü araştırmayı amaçladık. Özellikle, itfaiye çalışanlarının dengeli bir iş-yaşam ara yüzüne sahip olma olasılığını nasıl sağladığını araştırdık. Bu değişken rolle etkileşime girer ve bir akademik olmak (akademik olmayana karşı) ve çalışma yaşamı kalitesindeki farklı

faktörler arasındaki negatif ilişkiyi azaltır. Sonuçlarımız, aşağıda detaylı bir açıklaması açıklanan özel nüanslar hariç olmak üzere, hipotezlerimizi genellikle desteklemektedir.

Amini ve ark. (2016) Mazandaran eyaletindeki 215 çevre koruma ekibi üzerinde esnekliğin aracılık rolünü göz önünde bulundurarak çalışma yaşamı ve sosyal desteğin kalitesini incelediği çalışmada, çevre korumalarının sosyal desteklerinin ilgili kurumlar tarafından özellikle iletişim kurmasının ve arkadaşlarla desteklenmesinin, dirençlerini arttırmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Sosyal destek ve çalışma yaşam kalitesinin çevre korumalarının esnekliği üzerindeki rolüne ilişkin araştırma bulguları, çevre korumalarının sosyal desteğinin artırılması gerektiği sonucunu elde etti. Kuruluşlar çalışanlarının bazı kararlara katılmalarına izin verirse, sosyal desteklerini artıracak ve çalışma yaşamlarının memnuniyetini artıracaktır ve iş yaşam kalitesi artacaktır. Çevre koruma ekibi arasında stres yönetimi için eğitim programlarının uygulanması ve çevre korumalarının iş yaşam kalitesini artırmak için esneklik becerilerinin eğitilmesi önerilmektedir.

Farsi ve ark. (2015) Tahran'daki AJA hastanelerinin hemşirelerinde tükenmişliğin iki değişkeni ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Sonuçlar, bireysel başarı ile duygu arasında anlamlı bir ters ilişki olduğunu göstermiştir. Hemşirelerin iş yaşamlarının nitel bir duygusal analizi vardır. Bu çalışmada deneklerin çoğu orta ila yüksek duygusal analizlere ve düşük düzeyde bireysel başarıya sahip olduğu sonucunu elde etmiştir. Duygusal analiz veya duygusal tükenme, kişinin duygusal kaynaklarından bunalmış ve tükenmiş hissetmek olarak algılanmaktadır. Bu durumda, kişi sabırsız ve kayıtsız hale gelebilir ve bunu yapmak herhangi bir olumlu duygu uyandırmayacak olan bir arızalı döngünün doğal sonucudur. Bu döngü, çalışma ömrünün kalitesi gösterge niteliğindedir.

Chinomona ve Dhurup (2014) KOBİ çalışanlarının iş yaşamı kalitesi algılarının iş tatmini, iş taahhüdü ve görev süresi niyetleri üzerindeki etkisini incelediği araştırma, Zimbabve'deki KOBİ çalışanlarından toplanan verileri kullanarak bu ilişkileri inceleyen ilk çalışmadır. Çalışanların iş tatmini, iş taahhüdü ve görev süresi niyetinin iş yaşam kalitesi üzerindeki önemli etkisi vurgulanmaktadır. İş yaşamının kalitesini daha da arttırmak için KOBİ sahipleri veya yöneticileri, iş güvenliğini iyileştirme, çalışanlarının

ücretlerini, şirketin performansına ve çalışanların iş girdisine (çalışanların eşitliği) paralel olarak artırmak gibi konuları daima göz önünde bulundurmalıdır.

Toulabi ve ark. (2013) yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin mutluluğu ile çalışma yaşamı kalitesinin bileşenleri arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamaktadır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesinin orta seviyeden düşük olduğu görülmüştür. Mutluluk ve kalite arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca, mutluluğun, terfi fırsatı dışında, çalışma yaşam kalitesinin tüm bileşenleri ile önemli bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Bolhari ve ark. (2011) ilk önce bilişim teknolojisi personelinin çalışma yaşam kalitesi düzeyini ölçmek, ikincisi iş yaşam kalitesi ile aralarındaki bazı demografik özellikler arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Sonuçlar, çalışma yaşam kalitesi düzeyinin orta düzeyde olduğunu ve yöneticilerin dikkatini geliştirmek için gerekli olduğunu göstermektedir. Cinsiyet ile iş yaşam kalitesi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak iş yaşam kalitesi ile 1) yaş, 2) iş deneyimi ve 3) gelir arasındaki ilişki onaylanmıştır. Son olarak, serbest ticaret bölgesi yöneticileri arasında yapılan bir başka araştırmada, katılımcıların elde ettikleri gelir arttıkça, ankete katılanların iş yaşam kalitesi seviyelerinin de yüksek olduğu görülmüştür.

Ruzevicius (2007) iş yaşamı kalitesi ve ölçümü konusunda yaptığı çalışmada, atılımcıların çoğu, kariyer olanaklarından ve işle ilgili stresten memnun olmadıklarına dikkat çekti. Erkeklerin yaşam kalitesi çalışma yaşam kalitesini kadınlardan daha yüksek seviyede olduğu sonucunu elde etti. Yaşam kalitesi ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiler, etki alanları ve demografik-sosyal özellikler arasındaki ilişki analiz edildi. Yaşam kalitesi ile çalışma yaşam kalitesi arasında güçlü bir ilişki bulundu. Bununla birlikte, çalışanların demografik - sosyal özellikleri, hem yaşam kalitesi hem de iş yaşam kalitesi ile zayıf korelasyon göstermektedir. Yaşam kalitesi ile etki alanları: fiziksel durum ve maddi durum arasında yüksek seviyede pozitif bir ilişki bulundu. Yaşam kalitesi ve eğitim kalitesi ile kendini geliştirme alanı, ayrıca güvenlik ve çevre alanı arasında en zayıf korelasyon bulundu. Bulgular, çalışma yaşam kalitesinin, maddi durum ve eğitim ve kendini geliştirme alanı ile orta derecede ilişkide olduğunu göstermiştir. Kalan alanlar da orta derecede ilişkili olduğunu gözlemlemiştir.

Elias ve Saha (2005) Bu çalışmanın sonuçları, çevreyi kirleten sanayi işçilerinin iş yaşam kalitesi ortalama puanının, çevreyi kirletmeyen sanayi işçilerinden daha düşük olduğunu göstermektedir. Bu fark, çevreyi kirleten sanayi işçilerinin önderlik ettiği çalışma yaşam kalitesi seviyesinin çevreyi kirletmeyen sanayi işçilerine göre daha düşük olduğunu göstermektedir. Çalışanların sağlık, refah, iş tatmini ve çalışma ortamlarındaki kirliliğin etkisi iş yaşam kalitesi ile doğrudan ilgili olduğu sonucunu elde etmiştir. Ayrıca işçilerin yaş seviyeleri, yaşam kalitesi üzerine önemli görünmektedir etkiye sahiptir. Yaşlı işçiler grubunun, yani 30 yaş ve üstü; genç yaş grubundan (20 yaş altı) çalışanlardan daha iyi bir yaşam kalitesi algıladı. Sonuçlar ayrıca, çevreyi kirletmeyen sanayi işçilerinin her yaştaki çalışanın, çevreyi kirleten işçilere göre daha kaliteli olduğunu algıladığını ortaya koymaktadır. Ayrıca kadın ve erkek çalışanlar arasında iş yaşam kalitesi algılarının farklı olduğu görüldü. Erkek işçilerin, iş yaşam kalitesi kalitesini kadın meslektaşlarına göre anlamlı derecede yüksek bulduğu tespit edildi. Kirliliğin ve yaş ile kirliliğin ve cinsiyetin önemli etkileşim etkileri de bulunmuştur. Farklı tütün endüstrilerinde çalışan kadın işçilerin evli ve çok sayıda çocuğu olması, çoğunun boşandığı ya da ayrıldığı görülmüştür. Ailelerini geçindirmek ve çocuklarını yetiştirmek için çok baskı altında çalıştıklarını ve bu nedenle de düşük iş yaşam kalitesini algıladıklarını söylemişlerdir.

Schoepke ve ark. (2004) çalışmasında, iş yaşam kalitesi algılarının cinsiyet açısından değerlendirmiştir. İş yaşam kalitesi algısında kadınlar ve erkekler arasındaki önemli bir fark bulundu. Kadınlar erkeklerden daha yüksek örgütsel katılım bulunduğunu bildirmiştir. Diğer dört (iş tatmini, yorgunluk, gerginlik ve tükenmişlik) boyutta iş yaşam kalitesinde kadınlar ve erkekler arasındaki anlamlı bir fark bulunmamıştır. Kadınlar arasındaki rol belirsizliği dışındaki tüm iş özellikleri önemli belirleyicilerdir. Meslek özellikleri, yaş ve ebeveyn durumu olan model, kadınlar ve erkekler arasındaki örgütsel katılımın yalnızca% 5 ve% 6'sını açıkladı. İki iş özelliği, rol belirsizliği ve karar kontrolü, örgütsel katılımın istatistiksel olarak anlamlı belirleyicileriydi. Ayrıca, kadınlar arasında rol belirsizliği ve zorluk, gerginliğin önemli belirleyicileriydi. Tükenmişlik ile ilgili olarak, erkekler arasındaki karar kontrolü dışındaki tüm iş özellikleri önemliydi. Beş iş yaşam kalitesi ölçümünün hepsinde, demografik bir değişkenin önemli bir öngörülebilir olduğu tek bir örnek vardı: çocukları olan erkekler, çocukları olmayan erkeklerden daha az tükenmişlik bildirmiştir.

1.5.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Demir (2019) tarafından yapılan “Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İle Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” çalışmasında ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve pozitif psikolojik sermaye algıları yüksek düzeyde çıkmıştır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları medeni durum ve okul türüne göre anlamlı farklılık göstermektedir. Medeni duruma göre evli öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları bekar öğretmenlere göre daha yüksektir. Ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Zengin (2018) tarafından yapılan “Algılanan Liderlik Stilinin İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi: X Ve Y Kuşakları Arası Karşılaştırma” çalışmasında liderlik stilini algılayan X ve Y kuşaklarının iş yaşam kalitesi araştırılmak istenmiştir. X kuşağında algılanan dönüşümcü liderlik stili ile iş yaşam kalitesi arasında, algılanan sürdürümcü liderlik stili ile iş yaşam kalitesi arasında anlamlı ve orta düzeyde, algılanan serbestlik tanıyan liderlik stili ile iş yaşam kalitesi arasında zayıf fakat anlamlı ilişki olduğu sonucunu elde etmiştir. Y kuşağında ise algılanan dönüşümcü liderlik stili ile iş yaşam kalitesi arasında, algılanan sürdürümcü liderlik stili ile iş yaşam kalitesi arasında anlamlı ve orta düzeyde oldukları gözlemlenmiştir. Ayrıca algılanan serbestlik tanıyan liderlik stili ile iş yaşam kalitesi arasında zayıf fakat anlamlı ilişki bulunmuştur. Çalışmada serbestlik tanıyan liderlik ile iş yaşam kalitesi arasında zayıf fakat anlamlı bir ilişki elde edilmiştir.

İsmetoğlu (2017) tarafından yapılan “Branş Öğretmenlerinin Çok kültürlü Yeterlik Düzeyleri ve İş Yaşam Kalitesine Yönelik Algıları” çalışmasında branş öğretmenlerinin çok kültürlü yeterlik düzeyleri ile iş yaşam kalitesi algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda cinsiyet değişkenine göre iş yaşam kalitesi algılarında farklılık saptanmıştır. Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, sosyal sorumluluk, sosyal bütünleşme, demokratik ortam alt boyutlarında erkek öğretmenler iş yaşam kalitesi algısı daha yüksektir.

Acar (2016) tarafından yapılan “Çalışma Yaşam Kalitesinin Tükenmişlik Sendromu Üzerinde Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama” çalışmanın amacı çalışan yaşam kalitesinin tükenmişlik sendromlarına olan olası etkisini tespit etmektir. Otel çalışanlarının iş yaşam kalitesi ile tükenmişlik sendromları arasında çeşitli düzeylerde ilişki ve etkilerin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların iş yaşam kalitelerinin orta düzeyde olduğu ve orta seviyede tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Genç (2015) tarafından yapılan “İş Yaşam Kalitesi Ve İşe Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama” çalışmanın amacı iş yaşam kalitesi, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin belirlenmesi, işe yabancılaşmanın iş yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti arasında aracılık rolü olup olmadığının incelemektir. Araştırmanın sonucunda iş yaşam kalitesinin ve işe yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi olduğu, iş yaşam kaliteleri sadece yaş değişkenine göre farklılık gösterdiği, işe yabancılaşmanın, iş yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki de kısmi etkileyen olduğu bulunmuştur.

Turan (2014) tarafından yapılan “Psikolojik Güçlendirme İle İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hizmet Sektöründeki Çalışanlar Üzerine Bir Uygulama” çalışmanın amacı hizmet sektöründeki çalışanların psikolojik güçlendirme ile iş yaşam kalitesi algı düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Psikolojik güçlendirme düzeylerinin geliştirilmesi iş yaşam kalitesi düzeyine arttırdığı gözlemlenmiştir. İş yaşam kalitesinin çalışma yeri fiziki koşulları; çalışma şartlarında anlam ve yetkinlik boyutları, anlam ve özerklik boyutları sağlanan hizmetler açısından özerklik boyutu, genel iş yaşam kalitesi üzerinde ise yine anlam ve özerklik boyutlarının olumlu etkisi olduğu bulunmuştur.

Kösterelioğlu (2011) tarafından yapılan “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi İle İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki” çalışmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine yönelik algıları araştırılmıştır. Araştırmada, iş yaşamı kalitesinin tüm alt boyutlarında evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre daha olumlu bir algıya sahip oldukları görülmüştür. Kıdem ve branş değişkeninde ise iş yaşam kalitesi algılarında anlamlı bir fark göstermediği sonucu elde edilmiştir. Eğitim

düzeıy değişkenine göre ise iş yaşamı kalite algularının alınan eğitimle negatif yönlü bir ilişkinin olduğu gözlemlenmiştir.

Aba (2009) tarafından yapılan “İş Yaşam Kalitesi Ve Motivasyon İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama” çalışmada sağlık sektöründe çalışan personelin iş yaşam kalitesi ve motivasyon düzeylerinin belirlenmesi, iş yaşam kaliteleri ve motivasyonları arasındaki ilişkilerin ortaya konması ve iş yaşam kalitesinin motivasyon üzerine etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada, iş yaşam kalitesinin demografik özelliklerle ilişkisi incelendiğinde bekârların evlilere göre iş ortamından daha çok memnun olduğu görülmektedir. Katılımcılar, medeni durumları açısından çalışma koşulları ve sağlanan hizmetler faktörlerini farklı değerlendirmemektedirler. Katılımcıların yaş değişkenine göre iş yaşam kalitesi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Eğitim durumlarına göre negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. Lise mezunlarının meslek yüksekokulu mezunlarına göre iş ortamlarından daha memnun oldukları gözlemlenmiştir. Fakat sağlanan hizmetler açısından bakıldığında ise, lisans mezunlarının meslek yüksekokulu mezunlarına göre, meslek yüksekokulu mezunlarının ise doktora mezunlarına göre daha çok memnuniyet duydukları tespit edilmiştir.

Çiçek (2005) tarafından yapılan “Örgütlerde Motivasyon Ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma” çalışmada iş yaşam kalitesi kapsamında lider personel işteki huzursuzluk, yani sorun kaynaklarının başına; alınan ücret ve işin kendisi olarak gördüğü tespit edilmiştir. Ayrıca çalıştığı işteki beklentilerini; “Para kazanmak ve aile kurmak”, “İnsanlarla ilişkiler kurmak ve toplumda saygınlık kazanmak” şeklinde açıkladığı görülmektedir.

Dikmetaş (2004) tarafından yapılan “Elektronik Bilgi Sistemi Ve Çalışma Yaşam Kalitesi: Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri İbn-i Sina Hastanesi Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma” çalışmada Elektronik bilgi sisteminin çalışanların iş yaşam kalitesine olan etkisi, güvenilir ve sağlıklı çalışma koşulları, beceri geliştirme ve kullanma fırsatları, sürekli gelişim ve iyileştirme fırsatları, organizasyona sosyal entegrasyon, organizasyondaki yasalar, iş ve özel yaşam alanı, iş yaşamının sosyal boyutu ve yeterli ve adil ücretlendirme boyutları çerçevesinde incelenmiştir. Sisteme bağlı olan ve olmayan bilgisayar kullanan çalışanlar bilgisayar kullanmayan çalışanlara

göre, güvenilir ve sağlıklı çalışma koşulları boyutuna daha az katılmaktadır. Sisteme bağlı olmayan bilgisayar kullanan çalışanlar, sisteme bağlı bilgisayar kullanan çalışanlara göre organizasyondaki yasalar boyutuna daha fazla katılmaktadır. Sisteme bağlı bilgisayar kullanan çalışanlar arasında sağlık ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfında çalışanların genel idare sınıfında çalışanlara göre; bilgisayar kullanmaktan dolayı sağlık problemleri olmayan çalışanların bilgisayar kullanmaktan dolayı sağlık problemleri olan çalışanlara göre iş yaşam kalitesi, daha olumlu bulunmuştur. Çalışanların iş yaşam kalitesi boyutları hakkındaki görüşleri sosyo-demografik özelliklerine göre de bazı farklılıklar göstermektedir.

Yücel (2002) tarafından yapılan “Bilişim teknolojilerinin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisi” çalışmasında, bilişim teknolojilerinin, iş yaşam kalitesini, yönetimin konu ettiği kaynaklar ve unsurlar aracılığı ile nasıl etkilediğinin araştırılmasına odaklanılmıştır. Sonuç olarak bankaların her birinin farklı iş yaşam kalitesi boyutu bilişim teknolojilerinden etkilenmektedir. Bununla birlikte aynı iş yaşam kalitesi boyutunu seçen bankalar arasında da kurumsal parametreler açısından bir benzerlik görülmemektedir. Ancak genel olarak tüm bankalar içinde bakıldığında bilişim teknolojilerinden etkilenen iş yaşam kalitesi boyutlarından sadece "organizasyona sosyal entegrasyon" boyutu, bankaların çalışan sayısı ve şube sayısı ile ilişkili olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda iş yaşam kalitesinin söz konusu sekiz boyutunun bir bütün olarak ele alınması gerektiği ve birbirlerinden çok yoğun şekilde etkilendikleri de ortaya konulmuştur.

İş yaşam kalitesine yönelik olarak daha çok sağlık sektörüne yönelik tez araştırmaları (Torlak, 2019; Karakaya, 2019; Arslan, 2018; Yıldırım, 2018; Tamer, 2018; Nur, 2017; Selvi, 2017; İbrahim, 2017; Çoşkun, 2016; Güçlü, 2014; Alan, 2012; Erat, 2010; Öztürk, 2010) olduğu; makale çalışmaları ise, (Alan ve Yıldırım, 2016; Çatak ve Bahçecik, 2015; Memiş, Hoşgör, Boz ve Gün, 2015; Akbolat, Turgut ve Över, 2015; Ayaz ve Beydağ, 2014; Öztürk, Güleç, Güneri, Sevil, Gürmen; 2013; Türk, Çetin ve Fedai, 2012; Kılıç ve Keklik, 2012; Yıldırım ve Hacıhasanoğlu, 2011; Aydın, Çelik ve Uğurluoğlu, 2011; Kavlu ve Pınar, 2009; Uğur ve Abaan, 2008; Dikmetaş, 2006; Erdem ve Ergüney, 2005; Kadriye ve Kayıhan, 2004) olduğu görülmektedir.

Türkay (2015) “Çalışma Yaşamı Kalitesinin İş Memnuniyeti ve Bağlılık Üzerine Etkileri: Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma” çalışmasında, Seyahat acentesi çalışanlarının iş yaşamı kalitesi boyutlarına ilişkin değerlendirmeleri olumlu görünmektedir. Aldığı ücretten tatmin olma gibi tamamen maddi beklenti yanında işletmeye en yüksek katkıyı sunma, işin kendisi için şans olduğunu düşünme, işin ilginç olduğunu düşünme, işin işletme için önemli olduğunu düşünme gibi içsel (duygusal da denebilir) etkenler ve yöneticilerin adil davranması, süreçlerin verimliliği gibi çalışma ortamını belirleyen uygulamaya dönük etkenler olduğu görülmektedir. Bu açıdan bakınca seyahat acentesi yöneticilerine yönelik olarak iş yaşamı kalitesinin etki çerçevesini düşündüklerinde ilgili boyutlarda geliştirme çalışmalarına gitmeleri önerilmiştir. Yine yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, şehir gibi demografik etkenlerin de bir belirleyiciliğinin olmadığı sonucunu elde etmiştir.

Tuncer ve Yeşiltaş (2013) “Çalışma Yaşam Kalitesinin Otel İşletmesi Çalışanları Üzerindeki Etkileri”ni incelediği çalışmasında, şehir otellerinde çalışanlar ile sayfiye bölgelerinde çalışan otel çalışanlarının sahip oldukları iş yaşam kalitesi koşullarında farklılık olup olmadığı tespit etmeyi amaçlamıştır. Çalışanların çalıştıkları işletmelerde, hem şehir otellerinde, hem de sayfiye otellerinde sosyal sorumluluk uygulamalarına bakış açısına yönelik değerlendirmelerinde, genel olarak toplum hassasiyetlerine saygılı anlayışın hâkim olduğu anlaşılmıştır. Yine de, çalışanların işletmelerinden kendilerine yönelik iyileştirmeler bekledikleri ve bunun da sosyal sorumluluğun bir gereği olduğunu düşündüklerini tespit edilmiştir. Adil ücret politikasına yönelik çalışan görüşlerine bakıldığında, çalışanların şehir otellerinde aldıkları ücretlerden memnun olmasalar da sayfiye otellerinde çalışanlara göre ücret politikasına daha olumlu baktıkları sonucu elde edilmiştir.

Dedeoğlu, Özdevecioğlu ve Oflazer (2012) “Örgütlerde İşe Gömülmüşlüğü Çalışanların İş Yaşam Kalitesi Üzerindeki Rolü” adlı çalışmalarında örgütlerde çalışanların işe gömülmüş olmalarının onların iş yaşam kalitesi algılamaları ve yaşam kalitesi algılamaları üzerindeki etkileri, bu etkide iyimserliğin aracılık rolü incelenmiştir. Araştırma sonucunda, işe gömülmüş olmanın iş yaşam kalitesi ile anlamlı pozitif ilişkiye sahip olduğu, iyimserliğin de benzer şekilde tüm araştırma değişkenleri ile pozitif yönlü ilişkileri sahip olduğu tespit edilmiştir. Yani işe gömülmüş olan

bireylerin iş yaşam kalitesi artmaktadır. İşe gömülmüş olmanın iş yaşam kalitesi üzerindeki etkisinin yaşam kalitesine oranla daha yüksek olduğu da ortaya çıkarılmıştır.

Demir (2011) “İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık ile İlişkisi”ni incelediği çalışmada, Dalaman havalimanında faaliyet gösteren ulaştırma, seyahat ve yer hizmetleri işletmelerinde Çalışanların iş yaşamı kalitesi algılamaları-işte kalma niyeti-işe devamsızlık ilişkisini belirlemek amacıyla yapmıştır. İş yaşamı kalitesi ile işte kalma niyeti faktörleri arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilirken işe devamsızlık faktörü ile negatif yönlü bir ilişkinin varlığı ortaya konulmuştur. Diğer yandan işte kalma niyeti ile işe devamsızlık faktörleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir.

Erdem (2010) “Öğretmen Algılarına Göre Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi”ni incelediği çalışmada, öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesi algılarının örgütsel bağlılık algılarını yordama derecesi belirlenmeye çalışmıştır. İş yaşamı kalitesinin örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında negatif yönlü ilişkinin varlığı, özdeşleşme ve içselleştirme boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı görülmüştür.

Tütüncü (2008) “SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ile İş Yaşamı Kalitesi Arasındaki İlişki”yi incelediği çalışmada, iki değişkeni inceleyen her hangi bir araştırmaya rastlanılmaması sonucunda bu iki değişken arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışmıştır. Çalışmada, SA 8000 standardının ücret hakları ile sağlık ve güvenlik değişkenlerinin en önemli değişkenleri olduğunun, aynı zamanda iş yaşam kalitesi bağımlı değişkenini de en iyi açıklayan faktörler olarak ortaya çıkmıştır. Ayrıca sosyal sorumluluğun bağımsız değişkenlerinin, iş yaşam kalitesini daha fazla etkilediği sonucuna varılmıştır.

Yücel ve Erkut (2003) “Bilişim teknolojilerinin çalışma yaşam kalitesi üzerine etkisi”ni incelediği çalışmada, bilişim teknolojilerinin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisi, iş yaşam kalitesi kriterlerinin birbirleriyle olan ilişkileri, iş yaşam kalitesi kriterlerinin kurumsal parametrelerle bağlantısını tespit etmeyi amaçlamıştır. Bankaların her birinin farklı iş yaşam kalitesi boyutu bilişim teknolojilerinden etkilenmektedir. Aynı iş yaşam kalitesi boyutunu seçen bankalar arasında ise kurumsal parametreler açısından bir benzerlik görülmemektedir.

2.İŞ DOYUMU TANIMI VE KAPSAMI

İşletmelerin varlıklarını sürdürebilmek ve ilerleme ve gelişimlerini sağlayabilmek için kendi organizasyonu içerisindeki işgücü kaynağı olan insan ve buna bağlı olarak da iş doyumunu kavramı giderek önem kazanmıştır (Ertürk, 2018). İş hayatında çalışanlar ile çalışma koşulları arasında sürekli bir etkileşimin var olduğu bilinmektedir. Süreç içerisinde hem çalışanların hem de çalışma koşullarının değişmesi ve farklılaşması söz konusu olmaktadır (Yüksel, 2002). Çalışanlar bu değişim ve farklılaşmadan oluşan uyumsuzluğu beklentilerinin karşılandığı sürece çalışma ortamını sevmekte ve organizasyona bağlanmaktadır (Ertürk, 2018). Çalışanlar beklentilerinin karşılanması ya da karşılanmaması durumunda işe ve organizasyona bir tutum içerisinde girmektedirler.

İşe yönelik bu tutumlar pozitif ya da negatif olabilmektedir. Çalışanın işine karşı pozitif tutumları memnuniyet ya da iş doyumunu olarak ele alınırken; işine karşı olumsuz tutumları memnun olmama ya da iş doyumsuzluğu olarak açıklanmaktadır (Eğinli, 2009). İşe yönelik olan pozitif tutumların sonucunda çalışanların verimliliği yükselmekte; negatif tutumların sonucunda ise çalışanların verimliliği düşmektedir. Dolayısıyla negatif olan bu tutumları ortadan kaldırmak için iş doyumunu kavramını iyi tanımlamak gerekmektedir.

2.1. İş Doyumu Kavram ve Tanımı

Bireylerin yaşamında en önemli bir konumda yer alan iş, sadece ekonomik değil aynı zamanda psikolojik olarak da bireyleri etkilemektedir (Akkaş, 2018). Bireyler bu iş sayesinde algılamalara ve duygulara dayanan davranışları geliştirmektedir. Bireyler çalıştıkları işten herhangi bir davranış geliştiremiyorsa işinden mutsuz olmakta aksi durumda ise işinden bir doyum elde etmekte ve mutlu olmaktadır (Töl, 2018). Dolayısıyla iş doyumunu bir çok araştırmacı tarafından araştırılmaktadır. Aşağıda ayrıntılı bir şekilde iş doyumunu anlatılmaya çalışılmıştır. İş doyumuna ilişkin çalışmalar ilk kez 1920 yılların başlarında yapılmaya başlanmıştır. 1930'lardan sonra yapılan çalışmalarda insan yaşamı için olan önemi ve etkilediği pek çok alan olduğu dikkati çekmeye başlamıştır (Öğmen, 2019). Günümüzde ise kaliteli ve etkili hizmetin bir ölçütü olarak kullanılmaktadır (Bekmez, 2018). İş doyumuyla ilgili yazın incelendiğinde, iş

doyumunun pek çok tanımın yapıldığı ve bu kavramı içeren bir yapısı olduğu ve birbirinden farklı tanımlamaların olduğu görülmektedir (Ergözen, 2018). İş doyumunu, Latince “satis” kelimesinden türetilmiş olup yeterli anlamına gelmektedir (Gündüz, 2016). İş doyumunu, çağdaş yönetim anlayışının bir sembolü, her şeyden önce sosyal sorumluluk ve ahlaki bir gereklilik olarak ifade edilebilmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005). İş doyumunu, yapılan işe belirli açıdan oluşan tepkilerin toplamıdır (Kerkez, 2018). Başka bir ifadeyle iş doyumunu, çalışanların işe karşı hissettikleri duygular evrenidir (Rençber, 2012). Bingöl’e (1996) göre, bedensel, zihinsel; fizyolojik ve psikolojik olarak verilen tepkilerdir (Küçük, 2014). Bu kavram, işten duyulan memnuniyet ya da memnuniyetsizliğin bir ifadesi olarak görülmektedir (Aşçıoğlu, 2018).

Yelboğa (2008), çalışanların iş ve iş yaşamındaki beklentilere ulaşma yani işin kazandırdıkları ile çalışanları beklentilerinin birbirine uyması halinde çalışmada oluşan olumlu duygusal bir durumdur (Akpınar ve Taş, 2011). Ayrıca işinden sağladığı ödüller arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007). İş doyumunu; çalışanların normlar, değerler, beklentiler sisteminden geçerek (Şengül, 2008) yapılan iş ile çalışma koşullarına, çalışma arkadaşlarına, mesleğin gerektirdiği durumlara adapte olma yeteneğini olarak ifade edilmektedir (Yaşar, 2018).

2.2. İş Doyumunun Önemi

Kılıç (2013)’e göre, iş doyumunu toplumdaki bireylerin, üretici, refah içerisinde yaşayıp kaliteli bir örgütlenme oluşturmalarını sağlamaktadır (Çevik, 2018). Ayrıca çalışanların sağlığının geliştirilmesi, iyileştirilmesi ve korunmasında (Akkaş, 2018) ve daha az stres yaşamasında (Efeoğlu ve Özgen, 2007) son derece büyük bir paya sahiptir. İş doyumunun olması çalışanların verimliliğini artırır, kendini beğenilmeye ve sevmeye değer bulur, kendini olduğu gibi kabul eder (Erbil ve Bostan, 2004), fireleri azaltır, işgücü devir oranını düşürmekte (Yüksel, 2002), iş ile bütünleşmeyi gerçekleştirmektedir (Töl, 2018). Organizasyonların başarılı olmalarında iş doyumunun artırılması önemli rol oynamaktadır (Tengilimoğlu, 2005).

İş doyumunu çalışanlarda özsaygıyı yükselttiği, tükenmişlik duygusunu azaltmaktadır (Ünal ve arkadaşları, 2001). Çalışanlarda oluşan iş doyumunu iş yaşam kalitesini yüksek düzeyde yaşamalarına sebep olmaktadır. İş yaşam kalitesi yüksek olan çalışanların ruhsal ekonomik ve toplumsal gereksinimleri de karşılanmış olmaktadır

(Erşan ve arkadaşları, 2013). İş doyumunu yüksek olan çalışanların, firmaların başarısı ve verimliliğinde etkin rol oynamaktadır (Kerkez, 2018). İş doyumunu hem bireysel, hem sosyal, hem de kurumsal olarak önemlidir. Bireysel ve sosyal olarak, birey hayatının büyük bir kısmını çalışma ortamında geçirmektedir. Kurumsal olarak ise iş doyumunun bireysel iş performansı ile de yakından ilişkisi ön plana çıkmakta, iş doyumunu düşük olan bir kişiden yüksek bir çalışma performansının düşük olması ile karşılaşılmaktadır (Bekmez, 2018).

2.3.İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Yazın araştırılması sonucunda, iş doyumunu etkileyen birçok faktörün farklı biçim ve yollarla çeşitli kategorilere ayrılmış olduğu görülmektedir. Bu faktörler uygun başlık altında toplanılmıştır. Bireysel ve kurumsal faktör olarak iki başlık altında incelenmiştir.

2.3.1.Bireysel Faktörler

Literatürde yer alan çalışmaların incelenmesi sonucunda, bireysel faktörlerin iş doyumunu oluşumunda önemli olduğu belirtilmiştir. Bireysel faktörler başlığı altında yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, meslek, sosyo-kültürel ve kişilik konu başlıkları yer almaktadır. Aşağıda bu konu başlıkları açıklanmıştır.

2.3.1.1.Yaş

Çalışanların yaşı iş doyumunu üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan çalışmalarda yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişkiler olduğu bildirilmiştir (Akkaş, 2018). Bu ilişkilerin U şeklinde bir ilişki olduğunu ortaya konulmuştur. Herzberg ve Clark'ın çalışmalarında, genç çalışanlar arasında moral düzeyinin yüksek olduğu, sonra azalan bir eğilimin olduğu, çalışanlar rollerine alıştıkça ise tekrar yükseldiği sonucu elde edilmiştir (Yaşar, 2018). Yaşın artması ile birlikte iş doyumunda artışın olduğu, deneyime bağlı olarak uyumlarının arttığı (Kodaman, (2018), 30 yaş altındaki grubun diğer üst yaş gruplarına göre daha az doyum sağladığı gösterilmektedir (Öğmen, 2019). Ayrıca işe yeni başlayan sağlık çalışanların başlangıçta beklenti ve idealleri karşılanmadığı durumda doyumсузлук yaşamaktadır (Ergözen, 2018).

2.3.1.2.Cinsiyet

Bireysel faktörlerin bir diğeri de cinsiyettir. Yapılan literatür incelemesi sonucunda, medeni değişkenin iş doyumunu üzerine etkili olup olmadığı konusunda farklı

sonuçlara varılmıştır. Kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla tatmin olarak yüksek seviyede iş doyumunu yaşamaktadır (Sığrı ve Basım, 2006). Hem kadın hem de erkekler için gelir, özerklik, prestij, ve öğrenme imkanları iş doyumunun belirleyicileridir (Çimen, 2000). Yapılan bu çalışmada sadece erkek katılımcıların yer almıştır.

2.3.1.3.Eğitim Düzeyi

Eğitim çalışanların hem hayatını ekonomik olarak teminat altına alan hem de sosyal çevresini de belirleyen önemli faktörlerden birisidir (Akkaş, 2018). Organizasyon çalışanların aldıkları eğitim düzeyine göre organizasyondan almayı hedeflediği kazanımlar değişebilmektedir. Dolayısıyla eğitim faktörü, iş doyumuna üzerine hem olumlu hem de olumsuz yönde etkisi olduğu (Öğmen, 2019), ayrıca eğitim düzeyinin iş doyumuna herhangi bir etkisi olmadığı görülmektedir (Birgili ve arkadaşları, 2010). Eğitim düzeyi ile iş doyumuna arasında negatif yönlü korelasyonel bir ilişkinin varlığını ifade eden çalışmalara rastlanılmıştır. Çalışanların eğitim düzeyi arttıkça iş doyumlarının azaldığını belirtilmiştir (Ergözen, 2018).

2.3.1.4.Meslek

İş doyumunu her sektörde ve her meslekte önemlidir (Durmuş ve Günay, 2007). İnsanla direkt ilişkili ve etkileşimin olduğu mesleklerde iş doyumunun daha fazla yaşandığı görülmüştür (Erbil ve Bostan, 2004). Direkt etkileşimin olduğu sağlık sektöründe mesleklere göre, hekimlerin iş doyumunu daha yüksek algıladıkları görülmektedir(Kahraman ve arkadaşları, 2011). Hemşirelerin iş doyumunu düşük seviyede olması, diğer meslek gruplarına oranla stres faktörünün yüksek olmasına bağlanabilmektedir (Ertürk, 2018). Ayrıca sosyal saygınlığı yüksek olan mesleklerde saygınlık arttığı ölçüde iş doyumunu da arttığı da görülmektedir (Küçük, 2014).

2.3.1.5.Sosyo- Kültürel Çevre

Çalışanların doğup büyüdüğü ve yaşadığı sosyo kültürel çevrenin çalışana kattığı tutum ve değerler, onun işine karşı olan tutumlarını da etkilemektedir (Rençber, 2012).Sosyo- kültürel çevre çalışanın iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Toplum koşulları ne kadar kötü olursa iş doyumunun bir o kadar da düşeceği düşünülse de aslında aralarında ters bir orantı vardır (Küçük, 2014). İçinde bulunulan toplumun, var olan şartların yetersiz ve kötü olmasının, iş doyumunu azalttığı; iyi koşulların ise iş

doyumunu yükselttiği düşünülmektedir (Yaşar, 2018). Çok uluslu çalışanlara sahip olmak günümüz organizasyon yapılarında oldukça sık rastlanılmaktadır. Siyahi çalışanlar beyaz çalışanlara göre iş doyumunu daha düşük seviyede yaşamaktadır (Akkaş,2018).

2.3.1.6.Kişilik

Bireylerin kişilik özellikleri, yaşadıkları deneyim ve kazanımları bireyin kişiliğini şekillendirir (Küçük, 2014). Bu özellikler, hem sosyal yaşamda hem de iş yaşamında bireyin davranışlarına olumlu ya da olumsuz yansımaktadır. Örneğin sinirli ve çevresine uyum sağlayamamış kişiler daha sık iş doyumsuzluğu göstermektedir (Sevimli ve İşcan, 2005). Olgun, esnek ve kararlı ve dengeli kişilik özelliklerine sahip çalışanların iş doyumları yüksektir. Ayrıca sorumluluk sahibi, başarı odaklı bireyler, çok sık panik duygu özelliklerine sahip çalışanlar verimlerinin düştüğünü ve iş doyumunun düşük seviyede yaşamalarına sahip olmaktadır (Yaşar, 2018). Yumuşak başlılık ve dışadönüklük özelliklerin iş doyum arasında olumlu ve pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır (Töl, 2018).

2.3.2. İş Doyumuna Etki Eden Kurumsal Faktörler

Literatür incelendiğinde iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler; işin kendisi, kendini gerçekleştirme, çalışma hayatının kalitesi, kişilerarası iletişim, yöneticilik ve liderlik olarak yer almaktadır. Bu faktörlerden bazıları aşağıda açıklanmıştır.

2.3.2.1. İşin Kendisi

İşin kendisi ile ilgili yapılan araştırmalarda mesleğin iş doyumunu etkilediği ortaya çıkmıştır (Küçük, 2014). İş doyumunu üzerinde etkili olan en önemli örgütsel faktör olarak işin kendisi gösterilmektedir (Akkaş, 2018). İşten gelen geribildirim ve özerkliğin, önemli motivasyon faktörlerinden ikisi olduğu söylenmektedir(Yaşar, 2018). Bu nedenle bir işi yapacak olan kişiler, işin yapısına göre yetenek ve eğitimi dikkate alınarak seçilmesi (Ertürk, 2018) ve icra edilen işin toplum tarafından kabul gören bir iş olması ve güvenli olması iş doyumunu etkilemektedir (Öğmen, 2019). İşin ilginç ve zevkli olması, çalışanın bilgi, yetenekleriyle uyumlu olması iş doyumunu artırmaktadır. Özellikle işin kendisi, çalışana belirli bir oranda özgürlük tanınması, işin tercih edilmesine ve işin zorluk derecesi iş doyumunu artmaktadır (Gündüz, 2016).

2.3.2.2. Ücret

Ücret ve maaş, iş doyumunu açısından önemli faktör olarak kabul edilmektedir (Yaşar, 2018). Ayrıca ücret, en önemli motivasyon kaynakları arasında yer almaktadır (Akkaş, 2018). Çalışan, aldığı ücreti sadece ekonomik bir kazanç olarak görmemekte, işyerine yapmış olduğu katkıların bir karşılığı, aynı zamanda verdiği emeğin bir değeri olarak görmektedir (Eğimli, 2009). Alınan ücretin iş doyumunu açısından diğer kişilere göre dengeli olması yüksek olmasından daha önemlidir (Sevimli ve İşcan, 2005). Ücretlerde herhangi bir adaletsizlik de yine çalışanın iş doyumsuzluğuna neden olmakta ve performansına direkt etki etmektedir (Şengül, 2018). Çalışanın beklentisinin karşılanması durumunda ise iş doyumunun gerçekleşmesine yol açacaktır (Töl, 2018).

2.3.2.3. Çalışma Hayatının Kalitesi

İş doyumunu etkileyen faktörlerden bir diğeri de çalışma hayatının koşullarıdır (Çimen, 2000). Çalışma hayatının kalitesinin iyi olması çalışan tarafından işin tercih edilmesine neden olacaktır (Gündüz, 2016). Çalışanların yüksek performansta çalışmaları ve çalışırken memnuniyet içerisinde çalışabilmeleri için çalışma ortamına ait hijyen, ısınma, aydınlatma ve havalandırma koşullarının iyi olması gerekmektedir (Öğmen, 2019). Çalışma hayatının kalitesinin yüksek seviyede olması çalışanların iş doyumunu artırırken, düşük seviyede olması ise iş doyumunu azaltacaktır.

2.3.2.4. Kişilerarası İletişim

Organizasyondaki kişilerarası ilişkiler genellikle karşılıklı hizmet temeline dayanan işlevsel bir ilişki olarak değerlendirilmektedir (Güneş, 2007). Bireylerin veya bir grubun, diğer birey veya grupların davranışlarını etkilemek amacıyla uyarıcı bir mesajın karşı tarafa ulaştırılması süreci olarak tanımlanmaktadır (Aşcıoğlu, 2018). Çalışanların kendi aralarında ve üstleri ile iletişimlerinin güçlü olması ve destekleyici sosyal ilişkilerin olması, çalışanlar arasında paylaşım duygusunun güçlü olmasına, iş ortamındaki sürtüşmelerin azalmasına ve iş konusunda daha az hata yapılmasına dolayısıyla daha yüksek iş doyumuna neden olacaktır (Şengül, 2018). Çalışanlar arasında olumlu ilişkilerin kurulması, çalışılan iş yerine özgü gelenek ve kuralların benimsenmesi, takım çalışmasına ağırlık verilmesi iş doyumunu açısından önemlidir (Gündüz, 2016).

2.3.2.5. Yöneticilik ve Liderlik

Yönetim biçimi; organizasyonda yer alan üyelerin organizasyon yöneticileri ile olan ilişkileri, çalışanların kararlara katılımı, yöneticilerin ödüllendirme şekli ve ast-üst ilişkileri gibi çok boyutlu bir kavramdır (Öğmen, 2019). Çalışanların iş doyumunu çalıştıkları ortamın yönetim tarzı ve yöneticilerin tavrı çalışanların iş doyumunu etkilemektedir. Yönetimin çalışanlara karşı olumlu tutumu, çalışana karşı gösterdiği saygı ve verdiği değer (Küçük, 2014), yöneticilerin olumlu yapısı, dürüst, samimi, içten olması (Akkaş, 2018), teknik bilgisi, görevleri koordine etme özelliği, yönetim biçimi ve iş görenlerle olan ilişkisi, iş doyumunu üzerinde etkili olmaktadır (Kodaman, 2018). İşletmenin katı kurallara sahip olması ve hiçbir hususta esnekliği barındırmaması da çalışanların düşüncelerini olumsuz yönde etkilemektedir (Töl, 2018).

2.4. İş Doyumu ile ilgili Türkiye’de Yapılan Çalışmalar

Demir (2019) tarafından yapılan “Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İle Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” çalışmasında ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve pozitif psikolojik sermaye algıları yüksek düzeyde çıkmıştır. Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları medeni durum ve okul türüne göre anlamlı farklılık göstermektedir. Medeni duruma göre evli öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları bekar öğretmenlere göre daha yüksektir. Ortaokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Öğmen (2018) tarafından yapılan “Örgütsel Adalet, İş Doyumu Ve Hemşirelik” literatür taraması çalışmasında kadın hekimlerin erkek hekimlere oranla daha çok adaletsizlik algıladıkları, örgütsel adaletin tüm alt boyutları ve iş doyumunu arasında anlamlı düzeyde ilişkide olduğu, Gençlerin memnuniyet oldukça yüksek düzeyde bulunurken orta yaşlarda duyulan iş memnuniyetinin azaldığı ve daha sonra yaşın ilerlemesi, medeni durum ya da çocuk sahibi olmanın iş doyumunu etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Meslekte statülü birimlerde çalışmak iş doyumunu artırırken, bireyin beklentilerini karşılayan bir pozisyonda çalışıyor olması da iş doyumunu artırmaktadır.

Çevik (2018) tarafından yapılan “Sağlık Çalışanlarının İş Sağlığı Ve Güvenliği Kapsamında Karşılaştıkları Risk Ve Tehlikelerin İş Doyumuna Etkisi” çalışmasında ülkemizde faaliyet gösteren bir hastanede görev yapan sağlık personelinin iş yerlerinde karşı karşıya kaldıkları risk ve tehlikelerin onların iş doyumları üzerine etkileri üzerinde durulmuştur. İş yükünün ya da yetersiz personel sayısının ya da hasta sayısının fazla olması ya da iş yüküne bağlı yetersiz dinlenmenin stres, yorgunluk, halsizlik, sırt/bel ağrıları gibi fiziksel, ruhsal ve sosyal sorunlara neden olduğu ya da sağlığı olumsuz etkilediği, hemşirelerin çalışma saat ve düzeninden kaynaklanan uyku sorunu olduğu, bunun yorgunluk ve ruh sağlığını olumsuz etkilediği, cinsiyetin iş doyumuna bir etkisinin bulunmadığını ifade etmektedir.

Yılmaz (2017) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldırma (MOBBİNG) Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişki” çalışmasında öğretmenlerin en çok mesleki yıldırma ile karşılaştıkları, öğretmenlerin çevresel doyum düzeyleri bireysel doyum düzeylerine göre daha yüksek olduğu, psikolojik yıldırmanın birey doyum arasında orta düzeyde; çevresel doyum ile orta düzeyde, anlamlı bir ilişkide olduğu sonucuna varmıştır. Psikolojik yıldırmaya maruz kalan akademisyenlerin iş doyum düzeylerinin düşük olduğu, benzer şekilde hemşirelerin iş doyum düzeyleri de düşük çıkmıştır.

Gündüz (2016) tarafından yapılan “Banka Çalışanlarında İş Doyumu Ve İş Doyumunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi” çalışmasında, banka çalışanlarında iş doyumunu ve iş doyumunun, örgütsel bağlılığa etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Banka çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri genel ortalaması da orta düzeyde bulunmuştur. Duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın düşük olduğu ancak devamlılık bağlılığının yüksek olduğu banka çalışanlarında iş doyumunu, çalışma yılına göre değişiklik göstermektedir. 1-5 yıl ve 16-20 yıl hizmet süresi olanlarda yüksek bulunmuştur. Yine 1-5 yıl ve 16-20 yıl hizmet süresi olanların duygusal, normatif ve örgütsel bağlılık düzeyleri fazla iken 11-15 yıl hizmet süresi olanların iş doyumunu düşük fakat devamlılık bağlılığının yüksek olduğu görülmüştür. Yapılan korelasyon analizi sonucunda ise, iş doyumunu ile devamlılık bağlılığı, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve genel örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Zayim (2015) tarafından yapılan “Devlet Okulu Öğretmenlerinin Değişim Uygulama Davranışlarının Modellenmesi: Öncül Değişkenler, Değişime Bağlı Duygular, Değişime Bağlılık Ve İş Doyumu Arasındaki İlişki” çalışmasında, Türk okul ortamında müdüre ve MEB’e güven, değişim geçmişi hakkında inanç ve algılanan örgütsel destek, değişime bağlı pozitif ve negatif duygular, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı, iş doyumunu ve değişim uygulama davranışı arasındaki ilişkinin doğasını büyük ölçekli bir değişim olan 4+4+4 değişim sürecinde inceleyen bir model oluşturmayı amaçlamıştır. Öğretmenler tarafından MEB’e duyulan güvenin değişime bağlı duygular ve tutumlar ile en güçlü ilişkiyi kuran değişken olduğunu göstermekle birlikte okul müdürüne duyulan güvenin yalnızca iş doyumunu ile ilişkili olduğunu ortaya çıkarmıştır. Değişime bağlı pozitif ve negatif duyguların ise pozitif tutum değişkenlerinin yorumlanmasına anlamlı katkısının yanında değişime bağlı negatif duyguların değişime yönelik devam bağlılığını da yorumlayan bir değişken olduğu bulunmuştur. Ayrıca, değişime yönelik duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ve iş doyumunu tutumlarının da öğretmenlerin değişim uygulama davranışlarıyla pozitif yönde ilişkili olduğu ortaya konmuştur.

Koç (2014) tarafından yapılan “Gündüz Çalışan İnfaz Ve Koruma Memurları İle Vardiyalı Çalışan İnfaz Ve Koruma Memurları Arasındaki İş Doyumu Ve Tükenmişliğin İncelenmesi” çalışmasında, iş doyumunu ortalama değerler incelendiğinde 41-50 yaş arası çalışanların 21-30 ve 31-40 yaş arası çalışan personelden daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu görülmektedir. Yaş ilerledikçe iş doyumunun da artış görülmektedir. İş doyumunu ortalamalarına bakıldığında 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip çalışanların, 1-5 ve 6-10 yıl kıdeme sahip personele göre daha yüksek iş doyumunu sağladıkları görülmektedir. İş doyumunu durumuna bakıldığında ankete katılma sayısı az olmasına rağmen yüksek lisans mezunlarının daha yüksek iş doyumunu yaşadığı görülürken lisans mezunlarının daha az iş doyumunu yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Gündüz çalışan infaz koruma memurlarının vardiya ile çalışan infaz koruma memurlarına göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları, Toplam iş doyumunu ortalamalarına bakıldığında gündüz çalışan personelin vardiyalı çalışan personele göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu görülmektedir.

Özcan (2013) tarafından yapılan “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu (Niğde İli Örneği)” çalışmasında, genç yaştaki öğretmenler

ile orta yaşlı öğretmenler arasında önemli bir farklılık olmamakla beraber, görevinde ilk 5 yılını geçiren öğretmenlerin doyum puanları da en yüksek düzeyde doyuma sahip diğer öğretmenlere yakın bulunmuştur. Ayrıca, erkek ve kadın öğretmenler arasında, lisans ve yüksek lisans mezunları arasında, kıdem değişkeni ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında, anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Branşlar açısından en yüksek iş doyumunu rehber öğretmenlerde, en düşük iş doyumunu ise bilişim ve teknoloji öğretmenlerinde olmaktadır.

Rençber (2012) tarafından yapılan “Batman İli Sağlık Sektöründe Kamu Ve Özel Hastanelerde Görev Yapan Yöneticilerin İş Doyumu Ve İş Doyumunu Etkileyen Faktörler” çalışmasında, yöneticilerin yaş gruplarına göre iş doyumunu puanları istatistiksel olarak anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir. Eğitim düzeyi yükseldikçe genç çalışanların işten beklentilerinin artmasına bağlı olarak iş doyumunun azalması olarak ifade edilmiştir. Erkek yöneticilerin terfi ve ilerleme ile iletişim, kadın yöneticilerden anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Evli yöneticilerin bekar yöneticilerden iş doyumunu ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Ancak yöneticilerin çocuk durumları ile iş doyumunu puanı karşılaştırıldığında arada istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Köroğlu (2011) tarafından yapılan “İş Doyumu Ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma” çalışmasında, içsel doyum ile ankete katılanların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki rehberlik eğitimi, rehberlik tecrübesi, acentede çalışılan yıl sayısı ve sosyal güvenlik durumu değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır. Medeni durum değişkeninin grup sıra ortalamaları dikkate alındığında “birlikte yaşıyor” seçeneğini belirtenlerin içsel doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Medeni durum değişkeninin grup sıra ortalamaları dikkate alındığında “birlikte yaşıyor” seçeneğini belirtenlerin dışsal doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca “boşanmış” seçeneğini belirtenlerin ise dışsal doyum düzeylerinin düşük olduğu gözlemlenmektedir.

Karaman (2010) tarafından yapılan “İzmir’de Gemi Acentelerinde Çalışanların İş Doyumlarının Belirlenmesi” çalışmasında, Gemi acentesi çalışanlarının iş doyumlarının ortalamanın üzerinde olduğu ve bu durumun farklı özelliklere sahip

çalışanlar için de büyük ölçüde geçerli olduğu sonucuna varılmıştır. Gemi acentesi çalışanlarının yaşları ile içsel doyumları arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Gemi acentesi çalışanlarının çalışma süreleri ile içsel, dışsal ve genel doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark oluşmadığı tespit edilmiştir. Yaş grupları arasında anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunun sonuçlarına göre, 20-30 yaş grubunun, 31-40 yaş grubuna göre daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Deneyim grupları arasında bir farklılık; 1-5 yıl deneyim grubunun “İşin Anlam ve Saygınlığından Duyulan Doyum” düzeyleri, 6-10 yıl grubuna göre daha düşük olduğu görülmüştür.

Teltik (2009) tarafından yapılan “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlilik Algılarının İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkinin Belirlenmesi” çalışmasında, yaş değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Okul türü değişkenine göre iş doyum düzeylerinde bağımsız anaokullarında çalışan öğretmenlerin anasınıfı ve özel anaokulunda çalışan öğretmenlere oranla daha yüksek, içsel doyum alt boyutunda ise sadece bağımsız anaokullarında çalışan öğretmenlerin özel anaokullarında çalışan öğretmenlere oranla daha yüksek doyuma sahip oldukları belirlenmiştir. Öğretmenlerin mezun oldukları eğitim düzeyi değişkenine bakıldığında iş doyum puanlarında ön lisans mezunu öğretmenlerin lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenlerinden, meslek lisesi mezunlarının da lisansüstü mezunlarından daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir. Benzer bir şekilde, içsel doyum boyutunda ön lisans mezunu öğretmenlerin meslek lisesi ve lisansüstü mezunlarından, dışsal doyum boyutunda ise meslek lisesi mezunu öğretmenlerin lisansüstü mezunlarından, ön lisans mezunu öğretmenlerin ise lisans ve lisansüstü mezunlarından daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları bulunmuştur. Mesleki kıdem değişkenine göre genel iş doyumunun ve alt boyutlarının farklılık göstermediği yönündedir.

Yiğitoğlu (2008) tarafından yapılan “Seyahat Acentasında Çalışan İşgörenlerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki” çalışmasında, çalışan grupları arasında, bazı değişkenler açısından iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığı incelenmiştir. Yaş, eğitim durumu, turizm eğitimi, meslek seçimi, çalışma statüsü, ücret değişkenlerine göre, çalışan grupları arasında, iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Cinsiyet ve medeni

durum değişkenlerine göre ise, işgören grupları arasında, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar bulunmadığı sonucu elde edilmiştir.

Güneş (2007) tarafından yapılan “Hemşirelerin İş Doyumlarını Etkileyen Etmenlerin İncelenme” çalışmasında, 36 yaş ve üzeri hemşirelerin iş doyumunu anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Genç yaştaki hemşirelerin terfi, alınan ücret, işin kendi doğasının ve alınan kararlara katılma boyutlarından memnun olmama nedenleri işe yeni başlama, kurumda yeterince tanınmama ve kendi idealleri için uygun ortamların sağlanamayışı ile ilgili olabilir. Medeni durum ve çocuk sahibi olma durumuna göre toplam iş doyumunu puanlarının dağılımının farklılaşmadığı bulunmuştur. Eğitim durumuna göre, lisans ve lisansüstü eğitim alan hemşirelerin kurumsal politika ve stratejilerden yüksek düzeyde doyumlu oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmanın yürütüldüğü kurumda terfi ve statü olanaklarının eğitim düzeyine göre sağlanması lisans ve lisansüstü eğitim alan hemşirelerin bu boyutta daha doyumlu olmalarını açıklayabilir. Çalışma yılları arttıkça mesleki doyumlarının arttığı 16 yıl ve üzerinde çalışan hemşirelerin diğer hemşirelere göre daha doyumlu olduğu bulunmuştur. Bu sonuç, literatürdeki bazı çalışmalarla uyumlu olmasına karşın, çalışma yıllarının iş doyumunu etkilemediği yönünde araştırma sonuçları da vardır.

Atay (2006) tarafından yapılan “Endüstri Alanında Çalışan Bireylerin İş Doyumu Düzeylerinin İş Güvenliği Algıları Açısından İncelenmesi” çalışmasında, çalışanların iş güvenliğini algılama düzeyleri arttıkça iş doyumlarının da arttığı, iş doyumlarının arttıkça iş güvenliğini algılama düzeylerinin de arttığı söylenebilir. Ayrıca endüstri çalışanlarının iş güvenliğini algılama biçimlerinin sosyo-ekonomik düzey açısından farklılaştığı görülmektedir. Buna göre sosyo ekonomik düzey arttıkça çalışanların iş güvenliğini algılama düzeyi de yükselmektedir. Eğitim düzeyleri açısından bakıldığında, eğitim düzeylerine göre iş güvenliğini algılama biçiminin farklılaştığı görülmektedir. Buna göre eğitim düzeyi arttıkça, iş güvenliği algısının da arttığı söylenebilir.

2.3.3.Çalışanların İYK ve İş Doyumunu Artırmada İşyeri Hemşiresinin Rolü

Çalışma ortamında üretkenliğin sağlanması ve kişilerin ruhsal açıdan sağlıklı olmasında iş sağlığı hemşiresinin önemi büyüktür. İş sağlığı hemşiresi çalışan sağlığının

korunmasını, geliştirilmesini ve sürdürülmesi için bireylere ve çalışılan ortama göre hemşirelik hizmetlerini planlamalı, uygulamalı ve değerlendirmelidir.

İş sağlığı hemşiresinin görevleri;

- İşyerinde stresle baş edebilme konusunda çalışanlara danışmanlık yapmak,
- Sağlık taramaları yapmak,
- Meslek hastalıklarının, iş kazalarının, işe bağlı olmayan hastalık ve kazaların önlenmesi ve bakımına ilişkin çalışmak,
- Çalışma ortamını değerlendirmek,
- Danışmanlık hizmeti vermek,
- Sağlık eğitimi yapmak,
- İş sağlığı hemşireliği araştırmaları yapmaktır.
- Ruh sağlığı hemşiresinin görevleri;
- Hasta haklarını gözetme, savunma
- Rehabilitasyon
- Bireylerin hastalıklara özgü davranışlarını kontrol etme
- Bireylere sosyal destek sağlama

Güdülemeyi destekleme (bireysel ve sosyal rolleri yeniden kazanma ve sürdürmeye destek) dir.

Özetle, iş sağlığı hemşiresi bu görevleri yerine getirirken sağlığı geliştirme uzmanı, danışman, eğitici ve araştırmacı, klinisyen, yönetici ve uygulayıcı rollerini kullanır (Gülgün, 2014; Ünlü,2015).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Sivas il özel idaresinde çalışanların iş yaşam kalitesinin iş doyumuna etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Tipi

Kesitsel tipte bir araştırmadır.

3.2. Araştırmanın Yeri ve Tarihi

Sivas İl Özel İdaresi Makine-İkmal Müdürlüğü; Atölye Şefliği, İşletme Şefliği ve İkmal Şefliği olmak üzere 3 birimden oluşmaktadır. Genel olarak müdürlük bünyesinde bulunan iş makinelerinin bakım ve onarımı yapılmaktadır. Kurumda vardiyalı çalışma yoktur. Kurumda İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri verilmektedir. Tam zamanlı iş güvenliği uzmanı, işyeri hemşiresi ve kısmi zamanlı işyeri hekimi çalışanlara hizmet vermektedir. Çalışma esnasında baret, tam yüz maskesi, yalıtkan eldiven, kaynak gözlüğü gibi kişisel koruyucu donanımlar kullanılmaktadır. Araştırma 08.06.2019-10.08.2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi:

Araştırmanın evrenini, Sivas İl Özel İdaresi Makine-İkmal Müdürlüğü Atölye bölümünde çalışanlar (150) oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemine ise evrenin tamamı alınmıştır.

3.3. Araştırmanın Değişkenleri

Bağımlı Değişken: İş doyumunu, genel sağlık durumu

Bağımsız Değişken: Çalışanların yaşı, cinsiyet, çalışma ile ilgili özellikler, iş yaşam kalitesi

3.4. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada üç veri toplama aracı kullanılmıştır. Bunlar;

1. Kişisel Bilgi Formu (Ek 1)
2. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği (Ek 2)

3. İş Doyumu Ölçeği (Ek 3)

Kişisel Bilgi Formu: Bu form araştırmacılar tarafından literatür taranarak hazırlanmıştır (Durukan, 2017; Öztürk, 2017). Form; çalışanların, sosyo-demografik özelliklerini içeren (yaş, cinsiyet, medeni durum, aile yapısı vb.) 12 soru ve mesleki özelliklerine yönelik (meslekte çalışma yılı, çalıştığı birim, aylık çalışma saat, aylık gelir vb.) 25 soru olmak üzere toplam 37 sorudan oluşmaktadır.

İş Yaşam Kalitesi Ölçeği: B. Hudnall Stamm tarafından 2005 yılında geliştirilmiştir. Anketin Türkiye’de geçerlik ve güvenilirlik çalışması ise Yeşil ve arkadaşları tarafından yapılmıştır (Yeşil ve ark, 2010). Otuz madde ve üç alt ölçekten oluşan bir öz bildirim değerlendirme aracıdır. Mesleki tatmin (compassionsatisfaction) alt ölçeklerden ilkidir ve çalışanın kendi mesleği veya işiyle ilgili bir alanda yardıma ihtiyacı olan bir başka kişiye yardım etmesi sonucunda duyduğu tatmin ve memnuniyet duygusunu ifade eder. Bu alt ölçekten alınan yüksek puan, yardım eden olarak memnuniyet veya tatmin duygusunun düzeyini gösterir. Ölçekteki 3, 6, 12, 16, 18, 20, 22, 24, 27, 30. maddeler mesleki tatmini ölçen maddelerdir. Ölçeğin Alpha güvenilirlik değeri. 0,87’dir. İkinci alt ölçek olan tükenmişlik(burnout) alt ölçeği, umutsuzluk, iş yaşamında oluşan sorunlarla başa çıkmada zorluk yaşanmasıyla ortaya çıkan tükenmişlik duygusunu ölçen bir testtir. Bu ölçekten alınan yüksek puan, tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğunu gösterir. Ölçeğin Alpha güvenilirlik değeri. 0,72’dir. Ölçekteki 1, 4, 8, 10, 15, 17, 19, 21, 26, 29. maddeler tükenmişliği ölçen maddelerdir. Üçüncü ölçek olan eş duyum yorgunluğu (compassionfatigue) alt ölçeği, stres verici olayla karşılaşma sonucunda ortaya çıkan belirtileri ölçmek için oluşturulmuş bir testtir. Bu ölçekten yüksek puan alan çalışanlara bir destek veya yardım alması önerilmektedir. Ölçeğin Alpha güvenilirlik değeri. 0,80 olarak belirlenmiştir. Ölçekteki 2, 5, 7, 9, 11, 13, 14, 23, 25, 28. maddeler bu durumu ölçmek için geliştirilmiş maddelerdir. Ölçekten elde edilen puanların değerlendirilmesi aşamasında 1, 4, 15, 17 ve 29. maddeler ters çevrilerek hesaplanması gereken maddelerdir. Ölçekteki maddelerin değerlendirilmesi “Hiçbir zaman” (0) ile “Çok sık” (5) arasında değişen altı basamaklı bir çizelge üzerinden yapılmıştır. Birinci alt ölçekten alınan yüksek puan, yardım eden olarak memnuniyet veya tatmin duygusunun düzeyini gösterir. İkinci alt ölçekten alınan yüksek puan tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğunu gösterir. Üçüncü alt ölçekten alınan yüksek puan stres düzeyinin yüksek olduğunu gösterir.

İş Doymu Ölçeği: Minnesota İş Doym Ölçeği:Minnesota İş Doym Ölçeği (MİDÖ), çalışanların iş doyumlarını ölçmek için en fazla tercih edilen ölçeklerden biri olan MİDÖ'nin özgün versiyonu 1967 yılında Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olup, Türkçe versiyonu için güvenirlik ve geçerlilik çalışması 1985 yılında Baycan tarafından yapılmıştır. MİDÖ, 1–5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Her sorunun cevabı için “Hiç memnun değilim 1 puan, memnun değilim 2 puan, kararsızım 3 puan, memnunum 4 puan, çok memnunum 5 puan” olarak değerlendirilir. MİDÖ içsel (kişisel faktörlere bağlı iş doymu), dışsal (çevresel faktörlere bağlı iş doymu) ve genel iş doym düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşur. İçsel iş doymu ile ilgili parametreler 1–4, 7–11, 15–16 ve 20. maddelerde, dışsal iş doymu ile ilgili parametreler 5–6, 12–14 ve 17–19. maddelerde, genel iş doymu ile ilgili parametreler ise 1–20. maddelerde bulunmaktadır. Ölçek sonuçlarına göre, 100 alınabilecek en yüksek puanı, 20 ise alınabilecek en düşük puanı göstermektedir. Puanların 25'in altında olması düşük iş doymunu, 26 ile 74 arasında olması normal iş doymunu, 75'in üzerinde olması ise yüksek iş doymunu ifade etmektedir (Küçükylmaz ve ark, 2006)

3.5. Veri Toplama Formlarının Uygulanması

29.04.2019-30.07.2019 tarihleri arasında Sivas İl Özel İdaresi atölye bölümüne gidilerek çalışanlarla yüzyüze görüşülüp veriler toplanmıştır. Çalışanlara çalışma ortamında formlar dağıtılacak ve araştırmacının gözetiminde formları doldurmaları sağlanmıştır. Anket formlarının doldurulması için 6 dakika gerekmektedir. Formların doldurulması için gerekli bu zamandan daha uzun zaman gerektirmesi durumunda, anket sözlü olarak anlatılmıştır.

3.6. Etik Boyut

Çalışma için Sivas İl Özel İdaresi Genel Sekreterliğinden yazılı izin, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 2019-02/24 no'lu etik onay alınmıştır. Araştırmaya katılacak çalışanlara bilgilerin araştırma amaçlı kullanılacağı ve kimliklerin gizli kalacağı konusunda açıklama yapılarak, araştırmaya katılmayı kabul eden çalışanlardan sözlü ve yazılı onam alınmıştır.

3.7. Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıkları; Çalışmaya konu olan SIÖD atölye bölümünde çalışanlar ile sınırlıdır. Veri toplama aracı olan anketlere verilen cevaplarla sınırlıdır (Bağımlı Değişkenler: İş yaşam kalitesi, genel sağlık durumu Bağımsız Değişkenler: Demografik değişkenler (yaş, cinsiyet vb).

3.8. Verilerin Değerlendirilmesi

Çalışmadan elde edilen veriler SPSS 22.0 programı ile değerlendirilmiştir. Verilerin normalliğine Kolmogorov-Smirnov testi ile bakılmıştır. Veriler parametrik şartları sağlıyorsa bağımsız iki grup için independentsample t test, ikiden fazla grup için F testi (ANOVA) ile analiz edilmiştir. İki den fazla gruplu karşılaştırmalar için ANOVA kullanılırken, hangi grubun diğerlerinden farklı olduğunu belirlemek için homojenlik varsayımını sağlayanlarda Tukey, homojenlik varsayımını sağlamayanlarda Tamhane's T2 testleri kullanılmıştır. Varsayımlardan herhangi biri veya hepsi sağlanmıyorsa, bağımsız iki grup için Mann Whitney U, ikiden fazla bağımsız grup için Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Yanılma düzeyi 0,05 olarak alınmıştır. Son olarak iki değişkenin arasındaki ilişkini derecesi ve yönünü belirlemek üzere yapılan Korelasyon analiz testi kullanılmıştır.

4.BULGULAR

Tablo 1. Çalışanların Tanıtıcı Özelliklerinin Dağılımı

Tanıtıcı Özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Yaş (n=143)*		
21-30 yaş	11	7.7
31-40 yaş	31	21.7
41-50 yaş	38	26.6
51-60 yaş	53	37.0
61 yaş ve üzeri	10	7.0
Yaş Ortalaması $X \pm SD = 28.68 \pm 2.44$ yaş		
Cinsiyet (n=150)*		
Erkek	150	100.0
Medeni durum (n=147)*		
Evli	138	93.9
Bekar	9	6.1
Eğitim durumu (n=147)*		
İlkokul	42	28.6
Lise	58	39.5
Önlisans	19	12.9
Lisans	24	16.3
Lisansüstü	4	2.7
Aile yapısı (n=143)*		
Çekirdek Aile	95	66.4
Geniş Aile	44	30.8
Parçalanmış Aile	4	2.8
Ekonomik durum (n=142)*		
Düşük	10	7.0
Orta	127	89.4
Yüksek	5	3.6

*Cevap vermeyenlerden dolayı yüzdeler, n üzerinden alınmıştır.

Tablo 1’de çalışanların tanıtıcı özelliklerinin dağılımı verilmiştir. Tablo incelendiğinde çalışanların %37’sinin 51-60 yaş aralığında ve yaş ortalaması 28.68 ± 2.44 , %100’ünün erkek, %93.9’unun evli, %39.5’inin lise mezunu, %66.4’ünün çekirdek aile yapısında ve %89.4’ünün ekonomik durumunun orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2. Çalışanların Çalışma Yaşamı İle İlgili Özelliklerinin Dağılımı

Mesleki Özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Çalışılan Birim (n=116)*		
Şoför	80	69.0
Mekanik bakım	31	26.7
Kaynakçı	5	4.3
Çalışma Şekli (n=129)*		
Vardiya	7	5.4
Gündüz	115	89.2
Diğer	7	5.4
Çalışma Pozisyonu (n=124)*		
Şef	19	15.2
Tekniker	6	4.8
İşçi	94	75.2
Memur	5	4.8
Meslekte Çalışma Yılı (n=121)*		
1-10 yıl	32	26.4
11-20 yıl	15	12.4
21-30 yıl	59	48.8
31-40 yıl	15	12.4
Birimde Çalışma Yılı (n=121)*		
1-10 yıl	46	38.0
11-20 yıl	21	17.4
21-30 yıl	46	38.0
31-40 yıl	8	6.6
Haftalık Çalışma Saati (n=127)*		
9 saat	5	3.9
40 saat	42	33.1
45 saat	80	63.0
Çalışma Ortamı Zorlukları (n=19)*		
Çalışma saatleri	4	20.0
Hijyen	4	20.0
İnsan ilişkileri	4	20.0
Arazi şartları	7	40.0
Mesleği İsteyerek Seçme Durumu (n=127)*		
Evet	112	81.8
Hayır	15	18.2
Mesleği Kendine Uygun Bulma Durumu (n=127)*		
Evet	112	88.2
Hayır	15	11.8
İşten Memnuniyet Durumu (n=128)*		
Çok memnun	51	39.5
Memnun	46	35.7
Orta derecede memnun	29	22.5
Memnun değil	2	2.3

Tablo 2 (devamı)

Ücret Tatmini Durumu (n=127)*		
Evet	78	61.4
Hayır	49	38.6
İş Kazası Geçirme Durumu(n=124*		
Evet	14	11.3
Hayır	110	88.7
İş Kazasında Yaralanma Türü (n=11)*		
Kırık-çıkık	5	45.4
Bel incinmesi	2	18.2
Omuz travması	2	18.2
Kesik	2	18.2

*Cevap vermeyenlerden dolayı yüzdeler n üzerinden değerlendirilmiştir.

Tablo 2’de çalışanların çalışma yaşamı ile ilgili özelliklerinin dağılımı yer almaktadır. Tablo incelendiğinde çalışanların %69’unun şoför, %89.2’sinin gündüz vardiyasında, %75.2’sinin işçi pozisyonunda, %48.8’inin meslekte 21-30 yıl arasında, % 38’inin aynı birimde 21-30 yıl arasında ve %63’ünün haftada 45 saat çalıştığı saptanmıştır. Çalışanların %40’ının çalışma ortamında arazi şartlarından zorlandığı, %81.8’inin mesleğini isteyerek seçtiği, %11.8’inin mesleği kendine uygun bulduğu %39.5’inin işinden çok memnun olduğu ve %38.6’sının aldığı ücretten tatmin olmadığı belirlenmiştir. Çalışanların %11.3’ünün iş kaza geçirdiği ve iş kazası geçirenlerin %45.4’ünde iş kazası sonrasında kırık-çıkık türü yaralanma olduğu saptanmıştır.

Tablo 3. Çalışanların İş Ortamında Kişisel Koruyucu Kullanım Durumları

Özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)
İş ortamında kişisel koruyucu kullanma durumu (n=150)*		
Evet	125	40.0
Hayır	25	60.0
Kullanılan kişisel koruyucu (n=125)*		
Eldiven	37	29.6
Baret	78	52.0
Gözlük	18	12.0
Ayakkabı	26	17.3
İş elbisesi	119	79.3
İş Ortamında Kişisel Koruyucu Kullanmama Nedeni (n=25)**		
Gerekli görülmemesi	15	60.0
Malzeme eksikliği	6	24.0
İşyeri politikası	4	16.0

*Seçenekler birden fazla olduğu için yüzdeler n üzerinden alınmıştır

Tablo 3'te çalışanların iş ortamında kişisel koruyucu kullanım durumlarının dağılımı verilmiştir. Tablo incelendiğinde çalışanların %60'ının iş ortamında kişisel koruyucu kullanmadığı belirlenmiştir. Çalışanların iş ortamında kullanılan kişisel koruyucu olarak %29.6'sının eldiven, %52'sinin baret, %12'sinin gözlük, %17.3'ünün ayakkabı, %79.3'ünün ise iş elbisesi kullandığı saptanmıştır. İş ortamında kişisel koruyucu kullanmayanların kullanmama neden arasında, %60'ı gerekli görmediğinden, %24'ü malzeme eksikliği ve %16'sı ise işyeri politikalarından dolayı olduğunu ifade etmiştir.

Tablo 4. Çalışanların Sağlık Durumları İle İlgili Özelliklerinin Dağılımı

Özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Kronik hastalık varlığı (n=143)*		
Evet	37	25.9
Hayır	106	74.1
Kronik hastalık türü(n=34) *		
Hipertansiyon	8	23.5
Diyabet	8	23.5
Astım	4	11.8
Diğer (migren, kby,)	14	41.2
Sağlığı algılama düzeyi (n=146)*		
Çok iyi	26	17.8
İyi	75	51.4
Orta	44	30.1
Kötü	1	0.7
Fiziksel aktivite yapma durumu (n=128)*		
Çok aktif	5	3.5
Aktif	53	37.3
Düzensiz aktif	70	49.3
Sedanter	14	9.9
Sigara kullanım durumu (n=140)*		
Evet	72	55
Hayır	68	45
Sigara kullanım sıklığı (n=136)*		
Her gün	49	32.7
Ara sıra	5	3.3
Bırakmış	43	28.7
Hiç kullanmamış	39	26.3

*Cevap vermeyenlerden dolayı yüzdeler n üzerinden değerlendirilmiştir.

Tablo 4'te çalışanların sağlık durumları ile ilgili özelliklerinin dağılımı verilmiştir. Tablo incelendiğinde çalışanların %25.9'unun kronik hastalığı olduğu, kronik hastalığı olanların %41.2'sini diğer grubu oluşturmaktadır. Çalışanların %51.4'ü sağlığını iyi düzeyde algıladığı ve %49.3'ünün düzensiz fiziksel aktivite yaptığı belirlenmiştir. Çalışanların %55'i sigara kullandığı, %32.7'sinin ise her gün sigara kullandığı saptanmıştır.

Tablo 5. Çalışanların ÇİYKÖ ve MİDÖ Puan Ortalamaları

Ölçekler	N	$\bar{x}\pm SS$	Min.-Maks.	MS	Alfa
Mesleki Tatmin	150	3.527±1.078	0.33-13.56	10	0.669
Tükenmişlik	150	1.939±0.744	0.29-4.29	10	0.712
Eş Duyum Yorg.	150	2.008±0.972	0.00-4.60	6	0.783
(ÇİYKÖ)	150	7.462±2.795	0.65-22.45	30	0.714
İçsel İş Doyum	150	24.418±3.840	10.00-30.00	6	0.775
Dışsal İş Doyumu	150	24.147±4.418	6.00-30.00	6	0.835
(MİDÖ)	150	48.569±8.269	16.00-60.00	12	0.708

Ort.±SS: Ortalama± Standart sapma, Min.-Maks.:Minimum-Maksimum

Tablo 5'te çalışanların, Çalışanların İş Yaşam Kalitesi Ölçeği (ÇİYKÖ) ve Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) alt boyutlarına ait puan ortalamaları verilmiştir. Tablo incelendiğinde çalışanların İş Yaşam Kalitesi Ölçeği (ÇİYKÖ)'den ortalama 7.462±2.795 puan aldıkları saptanmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların ÇİYKÖ'nün Mesleki Tatmin boyutundan ortalama 3.527±1.07; Tükenmişlik boyutundan ortalama 1.939±0.744 ve Eş Duyum Yorgunluğu boyutundan ortalama 2.008±0.972 puan aldığı saptanmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ)'nden ortalama 48.56±8.269 puan aldığı belirlenmiştir. Çalışanlar MİDÖ'nün İçsel Doyum boyutundan ortalama 24.417±3.840 puan ve Dışsal Doyum boyutundan ortalama 24.147±4.418 puan aldığı belirlenmiştir. Araştırmada ÇİYKÖ'nün güvenilirlik katsayıları Cronbach Alfa 0.669 ile 0.783 arasında hesaplanmıştır. ÇİYKÖ'nün güvenilirlik katsayısı Cronbach Alfa 0.714 olarak hesaplanmıştır. ÇİYKÖ'nün diğer alt boyutlarına ait güvenilirlik katsayıları sırasıyla; Mesleki Tatmin boyutu Cronbach Alfa 0.669; Tükenmişlik boyutu Cronbach Alfa 0.712 ve İstismar ve Eş Duyum Yorgunluğu boyutu Cronbach Alfa 0.783 olarak hesaplanmıştır (Tablo 4). Araştırmada MİDÖ'nün güvenilirlik katsayıları Cronbach Alfa 0.708 ile 0.835 arasında hesaplanmıştır. MİDÖ'nün güvenilirlik katsayısı Cronbach Alfa 0.708 olarak hesaplanmıştır. MİDÖ'nün diğer alt boyutlarına ait güvenilirlik katsayıları sırasıyla; İçsel İş Doyum boyutu Cronbach Alfa 0.775 ve Dışsal İş Doyumu boyutu Cronbach Alfa 0.835 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 6.Çalışanların Tanıtıcı Özellikleri İle ÇİYKÖ ve MİDÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Mesleki özellikler		ÇİYKÖ			MİDÖ	
		Mesleki tatmin	Tükenmişlik	Eş duyum yorgunluğu	İçsel iş doyum	Dışsal iş doyum
		$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$
Yaş	21-30 yaş	3.197±1.047	2.079±0.836	1.451±1.091	22.111±4.675	22.000±5.099
	31-40 yaş	3.007±1.005	2.155±0.821	2.064±0.855	22.137±4.307	20.620±6.355
	41-50 yaş	3.903±1.755	2.008±0.809	2.223±1.124	25.702±3.298	25.783±2.393
	51-60 yaş	3.511±0.607	1.814±0.686	1.852±0.934	25.063±2.665	25.148±2.393
	61 >	3.655±0.460	1.700±0.463	2.100±0.604	25.800±3.425	24.500±4.503
	İstatistiksel analiz	F=3.092 p=0.018	F=1.469 p=0.215	F=0.968 p=0.427	F=6.900 p=0.000	F=7.954 p=0.000
Medeni durum	Evli	3.540±1.142	1.964±0.745	2.009±0.971	24.550±3.756	24.108±4.531
	Bekâr	3.098±1.002	1.693±0.862	1.523±0.894	24.285±2.690	23.428±4.577
	İstatistiksel analiz	t=1.131 p=0.260	t=0.630 p=0.541	t=1.113 p=0.268	t=1.664 p=0.980	t=0.403 p=0.690
Eğitim Durumu	İlkokul	3.744±0.587	1.980±0.770	2.224±0.954	25.487±2.624	25.461±2.798
	Lise	3.514±1.603	1.924±0.702	1.830±0.933	24.574±3.606	23.425±4.570
	Önlisans	3.285±0.715	2.074±0.826	1.966±1.035	24.470±4.001	24.411±5.038
	Lisans	3.206±0.894	1.932±0.829	1.913±0.969	23.272±4.505	23.818±4.635
	Lisansüstü	3.416±0.944	1.571±0.606	2.208±1.376	22.000±6.324	19.250±10.019
	İstatistiksel analiz	F=1.135 p=0.342	F=0.387 p=0.817	F=0.394 p=0.307	F=0.520 p=0.162	F=0.272 p=0.004
Aile yapısı	Çekirdek	3.374 4±7970	1.986± 0.713	2.037±0.914	24.295±3.815	23.840±4.653
	Geniş	3.779 4±1.746	1.897± 0.869	1.965±1.124	24.700±3.715	24.275±4.494
	Parçalanmış	3.653 4±0.674	2.000± 0.202	1.766±0.290	26.250±0.957	25.250±4.193
	İstatistiksel analiz	F=1.027 p=0.361	F=0.304 p=0.738	F=1.027 p=0.676	F=1.027 p=0.596	F=1.027 p=0.760
Ekonomik durum	Düşük	2.740±1.048	1.851±0.877	1.896±1.544	20.000±4.898	17.888±7.474
	Orta	3.547±1.180	1.945±0.756	1.990±0.947	24.872±3.475	24.516±3.923
	Yüksek	3.583±1.859	1.761±0.409	1.833±0.912	23.500±2.886	21.500±4.932
	İstatistiksel analiz	F=1.761 p=0.176	F=0.117 p=0.890	F=0.204 p=0.816	F=9.514 p=0.000	F=F=10.516 p=0.000

Tablo 6'da çalışanların tanıtıcı özellikleri ile ÇİYKÖ ve MİDÖ puan ortalamalarının karşılaştırılması verilmiştir. Tablo incelendiğinde çalışanların yaşları ile ÇİYKÖ'nün Mesleki Tatmin alt boyutu puan ortalaması (p=0.018) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir (p<0.05). 41-50 yaş grubundaki çalışanların Mesleki Tatmin alt boyutu puan ortalaması diğer yaş grubundaki çalışanlarından yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışanların yaşları ile Tükenmişlik ve Eş Duyum Yorgunluğu alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir (p>0.05). Araştırmaya katılan çalışanların medeni durum, eğitim durumu,

aile yapısı ve ekonomik durumları ile ÇİYKÖ'nün Mesleki Tatmin, Tükenmişlik ve Eş Duyum Yorgunluğu alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0.05$) belirlenmiştir.

Tablo incelendiğinde çalışanların yaşları ile MİDÖ'nün İçsel İş Doyum alt boyutu puan ortalaması ($p=0.000$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). 61 yaş ve üzeri gruptaki çalışanların İçsel İş Doyum alt boyutu puan ortalaması diğer yaş grubundaki çalışanlarından yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların yaşları ile MİDÖ'nün Dışsal İş Doyum alt boyutu puan ortalaması ($p=0.000$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). 41-50 yaş grubundaki çalışanların Dışsal İş Doyum alt boyutu puan ortalaması diğer yaş grubundaki çalışanlarından yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumları ile Dışsal İş Doyum alt boyutu puan ortalaması ($p=0.004$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). İlkokul mezunu olan çalışanların Dışsal İş Doyum alt boyutu puan ortalaması diğer eğitim grubundaki çalışanlarından yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışanların eğitim durumu ile MİDÖ'nün İçsel İş Doyum alt boyutu puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$). Araştırmaya katılan çalışanların medeni durumu ve aile yapısı ile MİDÖ'nün İçsel İş Doyum ve Dışsal İş Doyum alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$). Çalışanların ekonomik durumları ile MİDÖ'nün İçsel İş Doyum alt boyutu puan ortalaması ($p=0.000$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). Ekonomik durumu orta düzeyde olan çalışanların İçsel İş Doyum alt boyutu puan ortalaması diğer gruptaki çalışanlarından yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışanların ekonomik durumları ile MİDÖ'nün Dışsal ve İçsel İş Doyum alt boyutu puan ortalaması ($p=0.000$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). Ekonomik durumu orta düzeyde olan çalışanların Dışsal ve İçsel İş Doyum alt boyutu puan ortalaması diğer gruptaki çalışanlarından yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 7.Çalışanların Mesleki Özellikleri İle ÇİYKÖ ve MİDÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

		ÇİYKÖ			MİDÖ	
		Mesleki tatmin	Tükenmişlik	Eş duyum yorgunluğu	İçsel iş doyum	Dışsal iş doyum
		$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$
Çalışılan birim	Şoför	3.545 ±3.555	1.847±0.754	1.927±1.043	24.626±3.780	24.226±4.225
	Mek.bakım	3.439 ±0.689	1.986±0.685	2.005±0.928	23.555±3.489	22.963±5.536
	Kaynakçı	3.866 ±0.686	1.695±0.745	2.046±1.031	25.200±3.193	25.400±1.140
	İstatistiksel analiz	F=0.309 p=0.740	F=0.313 p=0.732	F=0.054 p=0.947	F=1.236 p=0.295	F=1.108 p=0.334
Çalışma şekli	Vardiya	3.722 ±0.402	1.952±0.295	1.916±0.431	24.000±2.828	23.666±4.082
	Gündüz	3.359 ±0.822	1.903±0.771	1.906±0.978	24.138±3.705	23.713±4.851
	Diğer	5.203 ±4.137	2.329±0.838	2.100±0.872	25.166±5.845	25.500±3.016
	İstatistiksel Analiz	F=4.073 p=0.002	F=0.631 p=0.534	F=0.360 p=0.698	F=1.037 p=0.356	F=0.384 p=0.682
Çalışma pozisyonu	Şef	3.196 ±0.816	1.919±0.715	1.885±0.836	24.000±4.270	24.500±4.062
	Tekniker	3.296 ±1.264	2.119±0.696	1.583±0.814	24.333±4.179	23.166±6.675
	İşçi	3.583 ±1.525	1.905±0.735	1.912±0.936	24.298±3.527	23.827±4.433
	Memur	3.166 ±0.751	1.928±0.685	2.625±1.227	20.000±5.887	16.750±8.220
	İstatistiksel Analiz	F=0.463 p=0.710	F=0.200 p=0.896	F=0.974 p=0.408	F=0.727 p=0.538	F=3.326 p=0.022
Meslekte çalışma süresi	1-10 yıl	3.319 ±0.816	1.959±0.911	1.711±1.006	22.354±3.851	20.967±5.828
	11-20 yıl	3.050 ±1.264	1.874±0.697	1.824±1.062	22.272±5.497	22.545±5.955
	21-30 yıl	3.615 ±1.525	1.927±0.775	1.928±1.002	24.982±2.948	25.105±3.137
	31-40 yıl	3.476 ±0.751	1.857±0.415	2.301±0.553	25.357±3.835	24.357±4.813
	İstatistiksel Analiz	F=0.825 p=0.480	F=0.127 p=0.944	F=1.339 p=0.265	F=6.042 p=0.001	F=6.068 p=0.001
Birimde çalışma süresi	1-10 yıl	3.184 ±0.934	2.022±0.834	1.881±1.118	22.477±4.228	21.545±6.036
	11-20 yıl	3.871 ±2.496	2.061±0.771	2.015±0.959	24.210±3.909	24.947±2.592
	21-30 yıl	3.596 ±0.680	1.759±0.679	1.826±0.824	25.046±2.590	24.837±3.228
	31-40 yıl	3.460 ±0.468	1.918±0.458	2.161±0.695	26.428±3.823	25.714±4.956
	İstatistiksel analiz	F=1.505 p=0.220	F=1.913 p=0.131	F=0.666 p=0.575	F=4.370 p=0.004	F=5.278 p=0.002

Tablo 7 (devamı)

Mesleki özellikler		ÇİYKÖ			MİDÖ	
		Mesleki tatmin	Tükenmişlik	Eş duyum yorgunluğu	İçsel iş doyum	Dışsal iş doyum
		$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$
Haf. Çal.süresi	9 saat	3.200±0.615	2.033±0.752	1.386±0.798	24.800±4.381	25.000±2.828
	40 saat	3.264±0.852	1.947±0.704	2.034±0.849	24.102±4.153	23.717±5.404
	45 saat	3.592±1.406	1.913±0.800	1.884±1.008	24.106±3.535	23.680±4.484
	İstatistiksel analiz	F=0.927 p=0.400	F=0.181 p=0.835	F=1.374 p=0.257	F=0.200 p=0.819	F=0.175 p=0.840
Aylık çalışma süresi	36 saat	3.259±0.569	2.027±0.673	1.572±0.846	23.833±4.578	23.666±4.131
	160 saat	3.274±0.844	1.948±0.695	2.037±0.839	24.150±4.110	23.775±5.346
	180 saat	3.592±1.425	1.911±0.811	1.872±1.018	24.150±3.526	23.739±4.469
	İstatistiksel Analiz	F=0.847 p=0.430	F=0.199 p=0.820	F=1.077 p=0.344	F=0.102 p=0.903	F=0.002 p=0.998
M.isteyerek seçme	Evet	3.578±1.321	1.904±0.809	1.909±0.956	24.373±3.811	23.934±4.608
	Hayır	3.126±0.777	1.934±0.562	1.830±0.965	23.285±3.523	22.714±5.460
	İstatistiksel Analiz	t=1.566 p=0.120	t=-0.326 p=0.745	t=0.312 p=0.756	t=0.936 p=0.351	t=1.057 p=0.293
M.ken.uygun bulma	Evet	3.535±1.293	1.905±0.777	1.912±0.963	24.165±3.686	23.961±4.590
	Hayır	3.147±0.671	2.065±0.647	1.922±0.795	24.266±4.078	22.866±5.717
	İstatistiksel Analiz	t=1.186 p=0.230	t=-0.776 p=0.445	t=-0.005 p=0.996	t=-0.247 p=0.805	t=0.754 p=0.460
Çalıştığı işten memnunluk	Çok mem.	3.834±1.605	1.880±0.896	1.939±1.032	24.808±3.548	24.872±3.061
	Az mem.	3.324±0.832	1.985±0.644	1.847±0.829	24.418±3.118	24.279±4.101
	Orta. mem	3.121±0.860	1.949±0.656	1.867±0.867	22.777±4.335	21.592±6.153
	Mem. değil	3.317±0.976	1.571±1.115	2.644±1.839	22.666±7.571	19.666±12.093
	İstatistiksel analiz	F=2.746 p=0.004	F=0.312 p=0.820	F=0.819 p=0.486	F=1293 p=0.280	F=4.194 p=0.001
Ücretten tatmin durumu	Evet	3.652±1.369	1.878±0.727	1.885±0.916	24.821±3.292	24.630±3.490
	Hayır	3.209±0.903	1.957±0.770	1.904±0.983	23.111±4.275	22.355±6.094
	İstatistiksel analiz	t=1.999 p=0.004	t=-0.225 p=0.822	t=0.026 p=0.979	t=1.901 p=0.006	t=2.406 p=0.019

Tablo 7’de çalışanların mesleki özellikleri ile ÇİYKÖ ve MİDÖ puan ortalamalarının karşılaştırılması verilmiştir. Tablo incelendiğinde çalışanların çalışma şekli ile ÇİYKÖ’nün Mesleki Tatmin alt boyutu puan ortalaması (p=0.002) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir (p<0.05). Çalışma şekli diğer türde olan çalışanların Mesleki Tatmin alt boyutu puan ortalaması vardiya ve gündüz çalışma şekli olanlarıkinden yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışanların çalışma şekli ile

Tükenmişlik ve Eş Duyum Yorgunluğu alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$). Araştırmaya katılan çalışanların işten memnuniyet durumu ile ÇİYKÖ'nün Mesleki Tatmin alt boyutu puan ortalaması ($p=0.004$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). İşten memnuniyet durumu çok memnun olan çalışanların Mesleki Tatmin alt boyutu puan ortalaması diğer gruptaki çalışanlarından yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışanların işten memnuniyet durumu ile Tükenmişlik ve Eş Duyum Yorgunluğu alt boyutları puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0.05$) belirlenmiştir (Tablo 8). Araştırmaya katılan çalışanların çalıştıkları birim, çalışma pozisyonu, meslekte ve birimde çalışma yılı, haftalık ve aylık çalışma saati, mesleği isteyerek seçme durumu, mesleği kendine uygun bulma durumu ve aldığı ücretten tatmini ile ÇİYKÖ'nün Mesleki Tatmin, Tükenmişlik ve Eş Duyum Yorgunluğu alt boyutları puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0.05$) belirlenmiştir.

Tablo incelendiğinde çalışanların çalışma pozisyonu ile MİDÖ'nün Dışsal İş Doyum alt boyutu puan ortalaması ($p=0.022$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). Şef pozisyonu olan çalışanların Dışsal İş Doyum alt boyutu puan ortalaması diğer çalışma pozisyonunda olan çalışanlarından yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışanların çalışma pozisyonu ile İçsel İş Doyum alt boyutu puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0.05$) belirlenmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların meslekte çalışma yılı ile MİDÖ'nün İçsel İş Doyum alt boyutu puan ortalaması ($p=0.001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). Meslekte 31-40 yıl arası çalışma yılı olan çalışanların MİDÖ'nün İçsel İş Doyum alt boyutu puan ortalaması gruptaki diğer meslekte çalışma yılı olanlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların meslekte çalışma yılı ile MİDÖ'nün Dışsal İş Doyum alt boyutu puan ortalaması ($p=0.001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). Meslekte 21-30 yıl arası çalışma yılı olan çalışanların MİDÖ'nün Dışsal İş Doyum alt boyutu puan ortalaması gruptaki diğer meslekte çalışma yılı olanlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların birimdeki çalışma yılı ile MİDÖ'nün İçsel İş Doyum alt boyutu puan ortalaması ($p=0.004$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). Birimde 31-40 yıl arası çalışma

yılı olan çalışanların MİDÖ'nün İçsel İş Doyum alt boyutu puan ortalaması gruptaki diğer birimde çalışma yılı olanlarınkinden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların birimdeki çalışma yılı ile MİDÖ'nün Dışsal İş Doyum alt boyutu puan ortalaması ($p=0.002$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). Birimde 21-30 yıl arası çalışma yılı olan çalışanların MİDÖ'nün Dışsal İş Doyum alt boyutu puan ortalaması gruptaki diğer birimde çalışma yılı olanlarınkinden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların işten memnuniyet durumu ile MİDÖ'nün Dışsal İş Doyum alt boyutu puan ortalaması ($p=0.001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). İşten memnuniyet durumu çok memnun olan çalışanların Dışsal İş Doyum alt boyutu puan ortalaması diğer gruptaki çalışanlarındakinden yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışanların işten memnuniyet durumu ile MİDÖ'nün İçsel İş Doyum alt boyutu puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0.05$) belirlenmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların ücretten tatmin durumu ile MİDÖ'nün İçsel İş Doyum alt boyutu puan ortalaması ($p=0.006$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). Ücretten tatmin olan çalışanların MİDÖ'nün İçsel İş Doyum alt boyutu puan ortalaması ücretten tatmin olmayanlarınkinden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların ücretten tatmin durumu ile MİDÖ'nün Dışsal İş Doyum alt boyutu puan ortalaması ($p=0.001$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). Ücretten tatmin olan çalışanların MİDÖ'nün Dışsal İş Doyum alt boyutu puan ortalaması ücretten tatmin olmayanlarınkinden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların çalıştıkları birim, çalışma şekli, haftalık ve aylık çalışma saati, mesleği isteyerek seçme durumu ve mesleği kendine uygun bulma durumu ile MİDÖ'nün Dışsal İş Doyum alt boyutu puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0.05$) belirlenmiştir.

Tablo 8.Çalışanların İş Kazası Geçirme ve İş Ortamında Kişisel Koruyucu Kullanımı Özellikleri İle ÇİYKÖ ve MİDÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Mesleki özellikler		ÇİYKÖ			MİDÖ	
		Mesleki tatmin	Tükenmişlik	Eş duyum yorgunluğu	İçsel iş doyum	Dışsal iş doyum
		$\bar{x}\pm SS$	$\bar{x}\pm SS$	$\bar{x}\pm SS$	$\bar{x}\pm SS$	$\bar{x}\pm SS$
İş kazası geçirme durumu	Evet	3.244±0.984	1.879±0.662	1.492±0.972	23.846±3.782	22.615±5.810
	Hayır	3.525±1.254	1.946±0.791	1.961±0.937	24.281±3.758	24.000±4.623
	İstatistiksel analiz	t=0.729 p=0.467	t=0.226 p=0.821	t=-1.687 p=0.094	t=-0.253 p=0.800	t=-0.828 p=0.410
İş kazası sayısı	1 defa	3.216±1.191	1.761±0.626	1.285±0.924	24.222±4.085	23.555±5.833
	2 defa	3.185±0.339	2.428±1.238	2.277±1.686	23.666±4.041	22.000±7.937
	İstatistiksel Analiz	t=0.159 p=0.876	t=-1.258 p=0.234	t=-1.288 p=0.224	t=0.204 p=0.842	t=0.473 p=0.645
Kaza sonrası uygulanan tedavi	Ameliyat	3.500±0.644	1.607±0.457	1.250±1.067	25.500±3.109	25.000±4.816
	Pansuman	2.370±1.833	1.952±1.145	1.833±1.691	22.333±6.350	21.333±10.692
	Genel tedavi	3.518±0.611	2.619±0.786	2.055±1.170	23.000±4.000	20.333±7.023
İstatistiksel Analiz	F=1.428 p=0.300	F=1.387 p=0.304	F=0.448 p=0.654	F=0.492 p=0.631	F=0.311 p=0.741	
İş or. kişisel koruyucu kullan.duru.	Evet	3.584±1.197	1.974±0.708	2.079±0.929	25.026±3.299	24.843±3.959
	Hayır	3.217±0.833	1.704±0.817	1.481±1.012	22.045±4.644	20.545±5.535
	İstatistiksel Analiz	t=1.836 p=0.680	t=1.802 p=0.074	t=3.166 p=0.002	t=3.383 p=0.008	t=4.418 p=0.002
Kullanmama nedenleri	Gerekli görülmemesi	3.413±0.823	1.551±0.898	1.371±1.016	22.000±4.489	21.285±6.031
	Malzeme Eksikliği	2.814±0.407	1.785±0.517	1.083±0.743	22.833±2.316	19.666±4.966
	İşyeri Politikası	3.222±1.054	1.821±0.722	2.000±1.146	24.250±6.946	24.000±2.160
İstatistiksel analiz	F=0.667 p=0.523	F=0.995 p=0.680	F=1.110 p=0.350	F=0.449 p=0.644	F=0.777 p=0.473	

Tablo 8’de çalışanların iş kazası geçirme ve iş ortamında kişisel koruyucu kullanımı özellikleri ile ÇİYKÖ ve MİDÖ puan ortalamalarının karşılaştırılması verilmiştir. Tablo incelendiğinde; çalışanların iş ortamında kişisel koruyucu kullanma durumu ile ÇİYKÖ’nün Eş Duyum Yorgunluğu alt boyutu puan ortalaması (p=0.002) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir (p<0.05). İş ortamında kişisel koruyucu kullanan çalışanların Eş Duyum Yorgunluğu alt boyutu puan ortalaması kullanmayanlarınkinden yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışanların iş ortamında kişisel koruyucu kullanma durumu ile ÇİYKÖ’nün Mesleki Tatmin ve Tükenmişlik alt

boyutları puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0.05$) belirlenmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların iş kazası geçirme durumu, iş kazası geçirme sayısı, iş kazası sonrasında uygulanan tedavi türü, iş ortamında kişisel koruyucu kullanmama nedeni ile ÇİYKÖ'nün Mesleki Tatmin, Tükenmişlik ve Eş Duyum Yorgunluğu alt boyutları puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0.05$) belirlenmiştir. Tablo incelendiğinde çalışanların iş ortamında kişisel koruyucu kullanma durumu ile MİDÖ'nün İçsel İş Doyum alt boyutu puan ortalaması ($p=0.008$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). İş ortamında kişisel koruyucu kullanan çalışanların İçsel İş Doyum alt boyutu puan ortalaması kullanmayanlarınkinden yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışanların iş ortamında kişisel koruyucu kullanma durumu ile MİDÖ'nün Dışsal İş Doyum alt boyutu puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0.05$) belirlenmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların iş kazası geçirme durumu, iş kazası geçirme sayısı, iş kazası sonrasında uygulanan tedavi türü, iş ortamında kişisel koruyucu kullanmama nedeni ile MİDÖ'nün İçsel İş Doyum ve Dışsal İş Doyum alt boyutları puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0.05$) belirlenmiştir.

Tablo 9.Çalışanların Sağlık Özellikleri İle ÇİYKÖ ve MİDÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Mesleki özellikler		ÇİYKÖ			MİDÖ	
		Mesleki tatmin	Tükenmişlik	Eş duyum yorgunluğu	İçsel iş doyum	Dışsal iş doyum
		$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$	$\bar{X}\pm SS$
Kronik hastalık varlığı	Evet	3.552±0.654	1.987±0.452	1.920±0.729	25.666±2.911	26.151±2.451
	Hayır	3.481±1.303	1.934±0.832	2.021±1.048	24.131±3.919	23.282±4.874
	İstatistiksel analiz	t=0.0530 p=0.597	t=0.512 p=0.609	t=0.086 p=0.931	t=2.777 p=0.007	t=3.807 p=0.000
Sağlığı algılama düzeyi	Çok iyi	3.684±0.803	1.817±0.863	1.920±0.971	24.920±3.328	24.760±3.832
	İyi	3.446±0.7903	1.858±0.690	2.006±1.014	24.623±3.835	23.536±4.879
	Orta	3.492±1.772	2.167±1.753	1.965±0.932	24.150±3.627	24.760±4.106
	Kötü	3.284±1.272	1.658±1.251	1.120±0.651	24.513±3.335	23.726±4.231
	İstatistiksel Analiz	F=0.348 p=0.342	F=2.754 p=0.101	F=1.112 p=0.951	F=0.065 p=0.502	F=1.003 p=0.320
Fiziksel aktivite	Çok aktif	3.555±0.551	2.071±0.551	2.083±0.346	25.500±2.516	23.000±3.559
	Aktif	3.605±0.667	1.901±0.679	2.009±1.007	24.788±3.872	24.500±4.461
	Düzensiz aktif	3.429±1.529	2.010±0.838	2.016±1.001	24.250±3.323	23.703±4.689
	Sedanter	3.193±0.862	1.722±0.821	1.612±1.008	23.181±5.153	23.636±5.182
	İstatistiksel Analiz	F=0.566 p=0.638	F=0.952 p=0.417	F=0.883 p=0.452	F=0.991 p=0.399	F=0.361 p=0.780
Sigara kullanma durumu	Evet	3.456±0.658	1.955±0.634	1.878±0.838	24.666±3.278	24.500±4.092
	Hayır	3.539±1.562	1.899±0.870	2.036±1.072	24.222±4.045	23.619±4.817
	İstatistiksel Analiz	t=0.036 p=0.971	t=0.021 p=0.984	t=0.782 p=0.453	t=1.030 p=0.309	t=0.836 p=0.390
Sigara sıklığı	Her gün	3.374±0.737	1.963±0.722	1.820±0.839	23.750±3.458	23.431±4.515
	Ara sıra	3.444±0.785	1.785±0.101	1.000±1.414	25.500±2.121	24.000±4.242
	Bırakmış	3.745±1.689	1.943±0.694	2.135±0.934	24.536±4.062	24.682±4.332
	Hiç kullanmadı	3.402±0.946	1.813±0.815	1.981±1.035	25.078±3.388	24.131±4.748
	İstatistiksel analiz	F=0.906 p=0.440	F=0.882 p=0.453	F=0.616 p=0.606	F=1.332 p=0.267	F=0.808 p=0.490

Tablo 9’da çalışanların sağlık ve hastalık özellikleri ile ÇİYKÖ ve MİDÖ puan ortalamalarının karşılaştırılması verilmiştir. Tablo incelendiğinde çalışanların kronik hastalık varlığı, sağlığı algılama düzeyi, fiziksel aktivite yapma durumu, sigara kullanma durumu ve sigara kullanma sıklığı ile ÇİYKÖ’nün Mesleki Tatmin, Tükenmişlik ve Eş Duyum Yorgunluğu alt boyutları puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0.05$) belirlenmiştir. Çalışanlarda kronik hastalık varlığı ile MİDÖ’nün İçsel İş Doyum alt boyutu puan ortalaması ($p=0.007$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). Kronik hastalığı olan çalışanların

İşsel İş Doyum alt boyutu puan ortalaması kronik olmayan çalışanlarından daha yüksektir. Araştırmaya katılan çalışanların kronik hastalık varlığı ile MİDÖ'nün Dışsal İş Doyum alt boyutu puan ortalaması ($p=0.000$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). Kronik hastalığı olan çalışanların Dışsal İş Doyum alt boyutu puan ortalaması kronik olmayan çalışanlarından daha yüksektir. Araştırmaya katılan çalışanların sağlığı algılama düzeyi, fiziksel aktivite yapma durumu, sigara kullanma durumu ve sigara kullanma sıklığı ile MİDÖ'nün İşsel İş Doyum ve Dışsal İş Doyum alt boyutları puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0.05$) belirlenmiştir

Tablo 10. Çalışanların İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği (ÇİYKÖ) ve Alt Boyutları ile Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) ve Alt Boyutları Puanları Arasındaki İlişkiler

		1	2	3	4	5	6	7
1-Çalışanların İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği (ÇİYKÖ)	r^a	1	-	-	-	-	-	-
	p		-	-	-	-	-	-
2- Mesleki Tatmin	r^a		1	-0.136	0.063	-	0.112	0.224
	p			0.098	0.440	-	0.183	0.007
3- Tükenmişlik	r^a			1	0.563^b	-	-0.056	0.035
	p				0.000	-	0.509	0.676
4- Eş Duyum Yorgunluğu	r^a				1	-	-0.023	0.008
	p					-	0.783	0.922
5-Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ)	r^a					1	-	-
	p^a						-	-
6- İçsel İş Doyum	r^a						1	0.731^b
	p							0.000
7- Dışsal İş Doyum	r^a							1
	p							

^aSpearman Korelasyon analizi, ^b $p<0.001$

Tablo 10'da çalışanların ÇİYKÖ ile Minnesota İş Doyum Ölçeği MİDÖ ve alt boyutları puanları arasındaki ilişkiler verilmiştir. Tablo incelendiğinde; Çalışanların ÇİYKÖ Mesleki Tatmin alt boyutu ile MİDÖ Dışsal İş Doyum alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü zayıf bir ilişki olduğu saptanmıştır ($r=0.224$, $p=0.007$). Araştırmaya katılan çalışanların ÇİYKÖ'nün Tükenmişlik ile Eş Duyum

Yorgunluğu alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır ($r=0.563$, $p=0.000$). Araştırmaya katılan alışanların MİDÖ'nün İçsel İş Doyum ile Dışsal İş Doyum alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü kuvvetli düzeyde bir ilişki olduğu ($r=0.731$, $p=0.000$) saptanmıştır (Tablo 10). Araştırmaya katılan çalışanların ÇİYKÖ'nün Mesleki Tatmin alt boyutu ile ÇİYKÖ'nün Tükenmişlik alt boyutu ve MİDÖ'nün İçsel İş Doyum alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Araştırmaya katılan çalışanların ÇİYKÖ'nün Tükenmişlik alt boyutu ile MİDÖ'nün İçsel İş Doyum ve Dışsal İş Doyum alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Araştırmaya katılan çalışanların ÇİYKÖ'nün Eş Duyum Yorgunluğu alt boyutu ile MİDÖ'nün İçsel İş Doyum ve Dışsal İş Doyum alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p>0.05$).

5.TARTIŞMA

İnsanlar günlük yaşamın büyük bir kısmını çalışarak geçirmektedir. Dolayısıyla iş hayatı, insan hayatının ayrılmaz bir parçasıdır. İş yaşamında oluşacak olumsuz veya olumlu davranışlar bireyin başarısını, sosyal çevresiyle olan ilişkisini dolayısıyla yaşam kalitesini doğrudan etkilemektedir. Sivas İl Özel İdaresi atölye bölümünde çalışanların iş yaşam kalitesi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan çalışma bulguları tartışılmaktadır.

Sivas İl Özel İdaresi atölye bölümünde çalışanların iş yaşam kalitesi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada; Çalışanların ÇİYKÖ puan ortalamasının 7.462 ± 2.795 olduğu saptanmıştır. Çalışanların ÇİYKÖ'nün Mesleki Tatmin boyutundan ortalama 3.527 ± 1.07 ; Tükenmişlik boyutundan ortalama 1.939 ± 0.744 ve Eş Duyum Yorgunluğu boyutundan ortalama 2.008 ± 0.972 puan aldığı saptanmıştır (Tablo 7). Akgündüz (2013) yaptığı çalışmada, iş doyumunu ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuca göre iş doyumunu yükseldikçe yaşam kalitesinin de yükseldiğini, iş doyumunu düştükçe yaşam kalitesinin de düştüğünü söylemek mümkündür. Bu sonuca benzer bir sonuçta Aşan ve Erenler (2008) tarafından bulunmuştur. Kişinin ilgisini çeken, severek yaptığı işlerde sorumluluk alacağını böyle bir iş yerinde de iş yaşamlarından tatmin olma düzeylerinin yükseleceğini tespit etmişlerdir. Bu iki çalışma birbirini destekler nitelikte iken bizim çalışmamızda ise farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Nitekim bu çalışmada bireyin çalıştığı birim, çalışma şekli, çalışma pozisyonuna göre iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu değişkenlere göre çalışmamız diğer iki çalışmaya göre farklılık gösterirken, meslekte tecrübe olarak nitelendireceğimiz çalışma yılının iş doyumuna pozitif yönlü bir etkisinin olduğu, meslekteki çalışma yılı uzadıkça iş doyumunu arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Kişinin tecrübesine bakılarak Aşan , Erenler'in ve Akgündüz'ün (2008) çalışmasıyla paralellik gösteren sonuca ulaşılmıştır.

Aksungur (2009) yaptığı çalışmada, kişinin iş yerindeki geçirdiği süre uzadıkça pozisyonunun değişeceği dolayısıyla iş doyumlarının arttığı yönünde sonuçlara ulaşmıştır. Bu çalışmada aylık gelir düzeyi, mesleki tecrübe, iş yerinde iyileşen pozisyonu gibi değişiklikler kişinin sosyal imkanlarının da iyileşmesine neden olarak bireyin iş doyumuna doğrudan etki etmekte olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Nitekim araştırmada da işinden memnun olanların dışsal iş doyumlarının yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 9). Benzer olarak aldığı ücretten memnun olanların iş doyumunun daha yüksek olduğu ve fazla iş doyumunu yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 7).

Akgündüz (2013) alışmasında yaşam kalitesinin, iş doyumuyla ilişkisinin pozitif yönlü ve güçlü olduğunu tespit etmiştir. Turgut (2010) alışmasında benzer sonuçlara ulaşmış ve iş doyumunun iş yaşam kalitesine etkisinin olduğuna ulaşmıştır. Dolayısıyla kişinin iş yaşam kalitesinin artmasının, iş doyumunun artmasına yol açacağını söylemek mümkündür. Bu araştırmada ise, “mesleki tatmin ile dışsal iş doyum”, ($r = 0.224$; $p=0,007$) (Tablo 10). “tükenmişlik ile eş duyum yorgunluğu” ($r=0.563$; $p=0.000$) (Tablo 10) ve “içsel iş doyum ile dışsal iş doyum” ($r= 0.731$.; $p= 0.000$) (Tablo 10). arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir (Tablo 10).

Aba (2009) alışmasında iş yaşam kalitesinin motivasyonla ilişkisini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma sonucunda, çalışanların iş yaşam kalitesinin, çalışan motivasyonuna ve iş doyumuna etki ettiği sonucuna ulaşmıştır. İşçilerin yaptıkları iş karşılığı aldığı ücret, iş arkadaşlarıyla ilişkileri, işyerinden memnuniyeti gibi faktörlerin iş yaşam kalitesi üzerindeki etkisinin güçlü olduğunu tespit etmiştir. Bu araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır çalıştığı işten memnun olma durumunun, iş yaşam kalitesi alt boyutlarından mesleki tatminle ($F= 2.746$; $p=0.004$) olan farklılığı istatistiksel olarak anlamlı görülmüştür. Aldığı ücretten memnun olanların mesleki tatminlerinde yükselme olduğu dolayısıyla iş yaşam kalitesinin artışı görülmüştür ($t=1.999$; $p=0.004$). Bu yönüyle her iki çalışma birbirine benzer sonuçlara ulaşmıştır. Ayrıca aldığı ücretten memnun olan katılımcıların içsel ($t= 1.901$; $p=0.006$) ve dışsal ($t=2.406$; $p=0.019$) doyumlarının arttığı görülmektedir (Tablo 7).

Öztürk (2010) yaptığı çalışmasında, sağlıklı yaşam biçimi davranışlarının iş yaşam kalitesi ve iş doyumunu üzerine etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Bu doğrultuda yaptığı çalışma sonucunda, katılımcıların iş yaşam kaliteleri ve iş doyumları arasındaki ilişkinin bütün boyutlarıyla pozitif yönlü ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Farklı bir ifadeyle katılımcıların iş doyumunun artması durumunda, iş yaşam kalitelerinde de artışın olduğu, iş doyumunun düşmesi durumunda ise, iş yaşam kalitelerinde de düşüş

olduğunu ifade etmiştir. Öztürk'ün çalışmasında çıkan farklı bir sonuç ise, iş yaşam kalitesinin psikososyal alanlara etkisidir. Katılımcıların iş yaşamlarının yüksek olması, stresle baş etmelerinde de yüksek başarıyı beraberinde getirmektedir. Bizim çalışmamızda çalışanların çalışma iş yaşam kalitesi Mesleki Tatmin alt boyutu ile MİDÖ Dışsal İş Doyum ($r=0.224$; $p=0.007$) alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır (Tablo 10) Araştırmaya katılan çalışanların çalışma iş yaşam kalitesinin Tükenmişlik ile Eş Doyum Yorgunluğu alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü güçlü ($r=0.563$; $p=0.000$) düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır (Tablo 10).

Gülğün (2014). Çalışmasında yaşam kalitesinin medeni durum açısından farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Çalışma kapsamında katılımcılardan bekar olanların yaşam kalitelerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bunun belirleyicileri olarak sorumluluk almamaları, yaşam koşulları çevreyle olan ilişkileri ve yaşları gösterilmiştir. Bu çalışmada da yaş değişkeninin iş yaşam kalitesi alt boyutlarından olan mesleki tatmin boyutuyla olan farklılığı istatistiksel olarak önemli bulunmuştur ($F= 3.092$; $p=0.018$). Yaş ortalaması yüksek olan (41-50 yaş) katılımcıların (3.903 ± 1.755) iş yaşam kalitesi alt boyutlarından olan meslekten tatmin olma durumları daha yüksektir (Tablo 8). Bu açıdan her iki çalışma birbirine tezatlık göstermektedir.

Gündüz (2016) çalışmasında, çalışma süresinin iş doyumuna etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Çalışmasında işe yeni başlayanlar ve uzun süre çalışan katılımcıların iş doyumlarının yüksek olduğu ifade edilmiştir. Bu çalışmada da birimde çalışma yılı değişkeninin iş doyumunu alt boyutlarına göre içsel ($F=6.042$; $p=0.0014$) ve dışsal ($F=6.068$; $p=0.001$) iş doyumlarında dağılımlar arasında anlamlı bir farklılık hesaplanmıştır (Tablo 9). Bu açıdan her iki çalışma birbirine benzer sonuçlara ulaşmıştır.

6.SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışanların yaşı ile iş yaşam kalitesi alt boyutlarından mesleki tatmin arasında anlamlı farklılık olduğu($p < 0.05$) ve diğer alt boyutlar arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ($p > 0.05$),

Çalışanların çalışma pozisyonu, haftalık çalışma süresi, iş kazası geçirme durumu, mesleğini isteyerek seçme, mesleğini kendine uygun bulma ve meslekte çalışma yılı ile iş yaşam kalitesi alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ($p > 0.05$),

Çalışanları işinden memnun olma, aldığı ücretten tatmin olma ile iş yaşam kalitesi alt boyutlarından mesleki tatmine arasında anlamlı bir farklılığın olduğu($p < 0.05$),

Çalışanların çalıştığı birim, haftalık çalışma süresi, çalışma pozisyonu ve çalışma şekli ile iş doyumunu alt boyutlarından içsel ve dışsal doyum arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ($p > 0.05$),

Çalışanların meslekte ve birimde çalışma yılı, aldığı ücretten tatmin olma, kişisel koruyucu kullanımı ile iş doyumunu alt boyutlarından içsel ve dışsal doyum arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ($p < 0.05$),

Çalışanların İş Yaşam Kalitesi Ölçeği puan ortalamasının 7.462 ± 2.795 ve Minnesota İş Doyum Ölçeği puan ortalamasının 48.56 ± 8.269 olduğu ,

Çalışanların mesleki tatmin ile dışsal iş doyumunu”, “tükenmişlik ile eş duyum yorgunluğu” ve “içsel iş doyumunu ile dışsal iş doyumunu” arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu, ancak “mesleki tatmin ile eş duyum yorgunluğu, tükenmişlik ve içsel iş doyumunu”, “tükenmişlik ile içsel iş doyumunu ve dışsal iş doyumunu” ve “eş duyum yorgunluğu ile içsel iş doyumunu ve dışsal iş doyumunu” arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

Öneriler

Bu çalışma sonuçlarına göre akademisyen ve yöneticiler için ön plana çıkan önerileri şu şekilde sıralayabiliriz.

- Yöneticilerin çalışanların kişisel koruyucuyu gerekli görmemesini değiştirebilecek kurs ve seminer düzenlenebilir.
- Yapılan bu çalışma Sivas ili ile sınırlandırılmıştır. Sonraki çalışmalarda farklı örneklem seçilerek yapılabilir.
- Yapılan bu çalışma da sadece erkek çalışanlardan oluşan atölye çalışanları üzerine yapılmıştır. Sonraki çalışmalar da varsa atölyede çalışan kadın çalışanlardan oluşan katılımcılar eklenerek cinsiyet değişkeni farkı araştırılabilir.
- Sadece bir kurumda yer alan atölye çalışanları üzerine yapılmıştır. Sonraki çalışmalar iki farklı kurumun iş yaşam kalitesi ve iş doyum algıları karşılaştırılabilir.
- İş yaşam koşullarının iyileşmesine ve iş doyumunu artırmaya yönelik, çevreyle olan iletişimlerinin gelişmesi için kurumsal eğitim faaliyetleri verilebilir.

KAYNAKÇA

- Aba, G. (2009). İş Yaşam Kalitesi Ve Motivasyon İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Akdeniz Üniversitesi: Antalya.ss3.
- Abul, A. (2015). Sosyal Zekâ Düzeyi Ve Algılanan İş Yaşam Kalitesi Etkileşimine Yönelik Bir Araştırma. . (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Selçuk Üniversitesi: Konya.ss37.
- Acar, A. (2016). Çalışma Yaşam Kalitesinin Tükenmişlik Sendromu Üzerinde Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi: İstanbul.ss28.
- Akbolat, M., Turgut, M. ve Över, G. (2015). Hemşirelerin Yaşam Kalitesi Algılarının Motivasyonlarına Etkisi: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 4(2): 66-82.
- Akkaş, B. (2018). Ameliyathane Hemşirelerinin İş Doyumu Ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Maltepe Üniversitesi: İstanbul.ss4.
- Akpınar, A. T., Taş, Y. (2011). Acil Servis Çalışanlarının Tükenmişlik ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Türkiye Acil Tıp Dergisi*. 11(4): 161-165.
- Alan, H. (2012). Hemşirelerde İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Geliştirme: Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Haliç Üniversitesi: İstanbul.ss32.
- Alan, H. ve Yıldırım, A. (2016). Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*. 2(3): 86-98.
- Alkış, H. ve Öztürk, Y. (2009). Otel İşletmelerinde Motivasyon Faktörleri Üzerine Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(28): 212-236.
- Altay, M. (2018). Çalışma Yaşam Kalitesinin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisinde İş Yükü Ve Lider-Üye Etkileşiminin Rolü.

- (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Süleyman Demirel Üniversitesi: Isparta.ss50.
- Amini, M., Chinaveh, M. ve Rad, F. M. (2016). Quality Of Working Life And Social Support With The Mediating Role Of Resiliency. *Management Science Letters*. (6): 373-380.
- Arslan, I. (2018). Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesinin İş Performansı Üzerine Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Okan Üniversitesi: İstanbul.ss4.
- Aşçıoğlu, T. (2018). İstanbul'da Bir Belediye'de Görev Yapan Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu Algılarının Belirlenmesi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Okan Üniversitesi: İstanbul.ss6.
- Ateş, H., Yıldız, B. ve Yıldız, H. (2012). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Kamu Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Motivasyon Algılarını Açıklayabilir Mi?: Ampirik Bir Araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*. 7(2): 147-162.
- Bayazıt, Ö. (1998). Toplam Kalite Yönetiminin Yürütülmesinde Önemli Bir Araç: Kalite Çemberleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 53(1): 95-105.
- Bekmez, F. (2018). Bir Üniversite Hastanesinin Sağlık Çalışanlarında Ekip Çalışması Tutumunun İş Doyumuna Etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sağlık Bilimleri Enstitüsü Cumhuriyet Üniversitesi: Sivas.ss8.
- Bircan, N (2014). Stresin Hemşirelerde Çalışma Yaşam Kalitesine Etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Beykent Üniversitesi: İstanbul.ss48.
- Birgili, F., Salış, F. ve Özdemir, S. (2010). Sağlık Çalışanlarının İş Doyumunu Etkileyen Bazı Etmenlerin İncelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*. 13(2): 27-37.
- Boas, A. A. V. ve Morrin, E. M. (2019). Emotional Intelligence and Quality of Working Life at Federal Institutions of Higher Education in Brazil. *Open Journal of Social Sciences*. (7): 255-274.

- Bolhari, A., Rezaeean, A., Bolhari, J., Bairamzadeh, S. ve Soltan, A. A. (2011). The Relation ship between Quality of Work Life and Demographic Characteristics of Information Technology Staffs. *International Conference on Computer Communication and Management Proc .of CSIT*. (5): 374-378.
- Chinomona, R. ve Dhurup, M. (2014). The Influence Of The Quality Of Working Life On Employee Job Satisfaction, Job Commitment And Tenure Intention In The Sme Sector In Zimbabwe. *SAJEMS NS*. 17(4): 363-378.
- Cihangiroğlu, N. ve şahin, B. (2010). Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen: Psikolojik Sözleşme. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. 6(11):1-16.
- Çakmur, H. (2011). İş Doyumu Kavramı ve Değerlendirilmesi Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği. *TAF Preventive Medicine Bulletin*. 10(6): 759-764.
- Çatak, T. ve Bahçecik, N. (2015). Hemşirelerin İş Yaşamı Kalitesi ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*. 5(2): 85-95.
- Çevik, Ö. A. (2018). Sağlık Çalışanlarının İş Sağlığı Ve Güvenliği Kapsamında Karşılaştıkları Risk Ve Tehlikelerin İş Doyumuna Etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep Üniversitesi: Gaziantep. ss.9.
- Çiçek, D. (2005). Örgütlerde Motivasyon Ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Çukurova Üniversitesi: Adana.ss108.
- Çimen, M. (2000). Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş doyumunu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gülhane Askeri Tıp Akademisi: Ankara.ss27.
- Çoşkun, R. Ç. (2016). Hemşirelerin Yönetmel Kararlara Katılımlarının İş Yaşam Kalitesine Etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Okan Üniversitesi: İstanbul. Ss.10.

- Çoşkun, S.,Şarлак, K. ve Taştan, H. (2015). Psikiyatri Hemşirelerinde Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyi Ve İş Yaşamı Kalitesi: Karşılaştırmalı Bir Çalışma. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*.4(1):84-101.
- Dede, K. (2018). Yönetici olan ve Olmayan Hemşirelerin Motivasyon ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul Medipol Üniversitesi: İstanbul.ss28.
- Dedeoğlu, T., Özdevecioğlu, M. ve Oflazer, S. (2016). Örgütlerde İşe Gömülmüşlüğü (Job Embeddedness) Çalışanların İş Ve Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İyimserliğin Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. (47): 135-146.
- Demir, E. (2019). Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi İle Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İnönü Üniversitesi: Malatya.ss10.
- Demir, T. (2016). Meslek Lisesi Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Algıları İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Sebahattin Zaim Üniversitesi: İstanbul.ss11.
- Demirbilek, S. ve Türkan, O. U. (2008). Çalışma Yaşamı Kalitesinin Artırılmasında Personel Güçlendirmenin Rolü. "*İş,Güç*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 10(1): 47-67.
- Dikmetaş, E. (2006). Hastane Personelinin Çalışma / İş Yaşam Kalitesine Yönelik Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 15(2): 169-182.
- Dönmez, B. (2008). Seyahat Acentasında Çalışan İşgörenlerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Mersin Üniversitesi: Mersin.
- Durmuş, S. ve Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyum ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*. 29(2)139-146.
- Efeoğlu, İ.E., Özgen, H. (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 16(2): 237-254.

- Eğinli, A.T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 23(3): 35-52
- Elias, M. S.ve Saha, N. K. (2005) Environmental Pollution And Quality Of Working Life In Tobacco Industries. *J. Life Earth Science*. 1(1): 21-24.
- Erat, Ş. (2010). Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesinin Motivasyona Etkisi: Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Beykent Üniversitesi: İstanbul.ss12.
- Erbil, N. ve Bostan, Ö. (2004). Ebe Ve Hemşirelerde İş Doyumu, Benlik Saygısı Ve Etkileyen Faktörler. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. 7(3): 56-66.
- Erdem, M. (2010), Öğretmen Algılarına Göre Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. *Kurum ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), 511-536.
- Erdem, M. (2010). Öğretmen Algılarına Göre Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 16(4): 511-536.
- Ergözen, Ö. (2018). Hemşirelerin Mizah Tarzlarının İş Doyumları Üzerine Etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Okan Üniversitesi: İstanbul.ss5.
- Ersoy, S. (2019). Sosyal Bilgiler Dersinde Arcs Motivasyon Modeline Dayalı Öğretimin Akademik Başarı, Kalıcılık Ve Derse Karşı Motivasyon Düzeyine Etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi: Rize.ss45.
- Ertürk, Ö. (2018). Hemşirelerin Ergonomik Çalışma Ortamına İlişkin Algıları Ve İş Doyumu Üzerine Etkileri Özel Ve Kamu Hastaneleri Karşılaştırması (Ankara İli Örneği). (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gazi Üniversitesi: Ankara.ss33.
- Fontinha, R.,Easton, S. ve Van Laar D. (2017). Overtime And Quality Of Working Life İn Academics And Non-Academics: The Role Of Perceived Work-Life Balance. *International Journal of Stress Management*. 1-39.

- Geçer, Y. (2018). Türkiye’de, İnşaat İşçilerinin Mesleki Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi Ve Analizi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fen Bilimleri Enstitüsü, Mustafa Kemal Üniversitesi: Hatay.ss14.
- Genç, E. (2015). İş Yaşam Kalitesi Ve İşe Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul Kültür Üniversitesi: İstanbul.ss12.
- Güçlü, A. (2014). Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi İle İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sağlık Bilimler Enstitüsü. Selçuk Üniversitesi: Konya.ss7.
- Gülgün, F E., (2014), Hemşire ve ebelerde yaşam kalitesi ve yaşam kalitesi algısı (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi örneği), Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Gündüz, O. G. (2016). Banka Çalışanlarında İş Doyumu Ve İş Doyumunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Gazi Üniversitesi: Ankara.ss7.
- Güneş, N. (2007). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarını Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Dokuz Eylül Üniversitesi: İzmir.ss19.
- İbrahim, K. M. (2017). Sağlık Çalışanlarının İş Yaşam Kalitesinin Motivasyona Etkisi: Gaziantep Örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kilis 7 Aralık Üniversitesi: Kilis.ss72.
- Izgar, H. (2012). Endüstri ve Örgüt Psikolojisi. *Eğitim Yayınları*. Konya.
- İbicioğlu, H., Özdaşlı, K., Dalğar, H. ve Yılmaz, T. (2013). Muhasebe Meslek Mensuplarının İçsel Ve Dışsal Motivasyon Düzeylerinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 5(9): 93-105.
- İnankul, H. (2015). Türk Polis Teşkilatında Motivasyon Ve Bunun Kapsam Teorileri Açısından Değerlendirilmesi. *International Periodical Forthe Languages, Literature and History of Turkishor Turkic*. 10(6): 533-554.

- İsmetoğlu, M. (2017). Branş Öğretmenlerinin Çokkültürlü Yeterlik Düzeyleri Ve İş Yaşam Kalitesine Yönelik Algıları. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi: Bolu.ss39.
- Kahraman, G., Engin, E., Dülgerler, Ş. ve Öztürk, E. (2011). Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*. 4(1): 12-18.
- Karaaslan, A. (2016). Ceza ve Tevkif Evlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Necmettin Erbakan Üniversitesi: Konya.ss16.
- Karaman, Z. (2010). İzmir’de Gemi Acentelerinde Çalışanların İş Doyumlarının Belirlenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Dokuz Eylül Üniversitesi: İzmir.
- Kaya, Ç. C. ve Yalçıntaş, M. (2016). Akademisyenleri Sanayi İle İşbirliği Yapmaya Motive Eden Unsurlar - Nitel Bir Çalışma. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*. (1): 324-331.
- Kerkez, M. (2018). Kuaför Ve Berberlerin İş Doyumu İle Aıds Ve Hepatit-B Bilgilerinin Değerlendirilmesi. (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep Üniversitesi: Gaziantep.ss29.
- Kılıç, E. (2008). İş Tatmini Ve İş Rotasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesine İlişkin Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Marmara Üniversitesi: İstanbul.ss13.
- Koç, C. (2014). Gündüz Çalışan İnfaz Ve Koruma Memurları İle Vardiyalı Çalışan İnfaz Ve Koruma Memurları Arasındaki İş Doyumu Ve Tükenmişliğinin İncelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Maltepe Üniversitesi: İstanbul.
- Kodaman, N. (2018). Büyükşehir Belediyesi’nde Çalışan Sağlık Profesyonellerinde İş Doyumu Ve Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.

- (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul Okan Üniversitesi: İstanbul.ss4.
- Körelçiner, H. (2018). X Ve Y Kuşağı Çalışma Yaşam Kalitesi Üzerine Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Kırklareli Üniversitesi: Kırklareli.ss44.
- Köroğlu, Ö. (2011). İş Doyumu Ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir Üniversitesi: Balıkesir.ss126.
- Kula, S. ve Çakar, B. (2015). Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Bağlamında Toplumda Bireylerin Güvenlik Algısı ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 6(12): 191-210.
- Kurt, T. (2005). Herzberg'in Çift Faktörlü Güdüleme Kuramının Öğretmenlerin Motivasyonu Açısından Çözümlemesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 25(1): 285-299.
- Küçük, S. (2014). Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu Ve İş Doyumunu Etkileyen Stres Faktörleri (Akdeniz Üniversitesi Hastanesi Laboratuvar Teknikerleri Örneği). (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Beykent Üniversitesi: İstanbul.ss44.
- Küçükçivil, B. (2019). Tüketici Davranışlarının Etkilenmesinde McClelland'ın Motivasyon Kuramına Yönelik Bir İnceleme. *Kritik İletişim Çalışmaları Dergisi*. 1(2): 79-102.
- Lokanadha, R. M. ve Mohan, R. P. (2011). Quality of Work Life of Employees: Emerging Dimensions. *Asian Journal of Management Research*, 1 (2), 827-839.
- Markham, L. G. (2010). Quality of Work Life as Predictor of Employees' Mental Health, Doktora Tezi, University of the Free State, Bloemfontein.ss:32.
- Memiş, K., Hoşgör, H., Boz, C., Gün, İ. ve Hoşgör, D. G. (2015). İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Metin Sabancı Baltalimanı Kemik Hastalıkları Hastanesi

- Örneği. *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*. 5(4): 220-230.
- Mert, T. Y. (2018). Hemşirelerin İş Yaşamı Kalitesi, İş Stresi Ve İş Doyumu Düzeylerinin Belirlenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Cumhuriyet Üniversitesi: Sivas.ss6.
- Öğmen, Elif (2019). Örgütsel Adalet, İş Doyumu Ve Hemşirelik. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Beykent Üniversitesi: İstanbul.ss39.
- Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*. 13(1): 39-51.
- Özcan, Z. E. (2013). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu (Niğde İli Örneği). (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gazi Üniversitesi: Ankara.
- Öztürk, D. A. (2010). Hemşirelerin Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışları Ve İş Yaşam Kalitesinin İş Doyum Düzeyine Etkileri Üzerine Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Beykent Üniversitesi: İstanbul.ss20.
- Rençber, S. Y. (2012). Batman İli Sağlık Sektöründe Kamu Ve Özel Hastanelerde Görev Yapan Yöneticilerin İş Doyumu Ve İş Doyumunu Etkileyen Faktörler. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Fırat Üniversitesi: Elazığ.ss28.
- Ruzevicius, J. (2007). Working Life Quality And Its Measurement. *FORUM WARE INTERNATIONAL*. (2): 1-9.
- Sevimli, F., İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 55-64.
- Shcoepke, J., Hoonaker, P. L. T. ve Carayon, P. (2003). Quality Of Working Life Among Women And Men In The Information Technology Workforce. *Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting Proceedings*. 1-6.

- Sığrı, Ü. ve Basım, N. (2006). İş Görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 131-154.
- Srivastava S, Kanpur A. “A Study on Quality of Work Life: Key Elements & It’s Implications”, *IOSR-JBM*, 2014, 16(3):54-59
- Şahin, D. S., Önal, Ö., Sütü, S. P., Kılınç, A. S. ve Mutluay, D. (2014). Acil Servis ve Yoğun Bakımda Çalışan Hemşirelerde Yaşam Kalitesinin Değerlendirilmesi. *Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*. 4, 2(2): 81-92.
- Şahin, F., Tabak, B. Y. ve Tabak, H. (2017). Motivasyon Kuramları Bağlamında Akademik Teşvik Ödeneği Uygulamasının Değerlendirilmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*. 7(2): 403-410.
- Şengül, A. (2008). İş Doyumu Ve Tüketici Tatmini İlişkisi Kamu Ve Özel Kesim Sağlık Hizmetlerinde Hekimlerin İş Doyumunun Hasta Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Celal Bayar Üniversitesi: Manisa.ss39.
- Tabassum, A., Rahman, T. ve Jahan, K. (2012). An Evaluation Of the Quality Of work Life: A study Of the Faculty Members Of Private Universities In Bangladesh. *ABAC Journal*. 32(3): 36-57.
- Tamer, E. (2018). Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi Ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Karadeniz Teknik Üniversitesi: Trabzon.ss8.
- TDK. (2016). Türk Dil Kurumu: www.tdk.gov.tr
- Teltik, H. (2009). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlilik Algılarının İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisinin Belirlenmesi. . (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Marmara Üniversitesi: İstanbul.
- Tengilimoğlu, D. ve Yiğit, A. (2005). Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. 8(3): 374-400.

- Toprak, Ç (2013). Hemşirelerin Çalışma Yaşam Kalitesinin Hasta Tatmini Üzerindeki Etkisinin İrdelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Atılım Üniversitesi: Ankara.ss9.
- Torlak, K. (2019). Hemşirelik Çalışma Ortamının Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesine Etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Koç Üniversitesi: İstanbul.ss1.
- Toulabi, Z.,Raoufi, M. ve Allahpourashraf, Y. (2013). The Relation ship Between Teachers' Happinessand Quality of Working Life. (84): 691-695.
- Töl, H. (2018). Hemşirelerin Kişilik Tipolojilerinin İş Doyumu İle Arasındaki İlişki. Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Beykent Üniversitesi: İstanbul.ss37.
- Turan, S. (2014). Psikolojik Güçlendirme İle İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hizmet Sektöründeki Çalışanlar Üzerine Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Hasan Kalyoncu Üniversitesi: Gaziantep.ss8.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri, <http://sozluk.gov.tr>. Erişim Tarihi: 31.08.2019.
- Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi. *Klinik Psikiyatri*. (4): 113-118.
- Ünlü, Z. (2015), Yenilik yönetiminin İYK üzerine etkisi: Ankara'daki devlet üniversiteleri bünyesinde bulunan teknokentlerde bir araştırma. Ankara: T.C. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ünlü, Z. (2015). Yenilik Yönetiminin İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi: Ankara'daki Devlet Üniversiteşleri Bünyesinde Bulunan Teknokentlerde Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Gazi Üniversitesi: Ankara.ss45.
- Yanık, E. (2019). Özel Bakım Merkezlerinde Çalışan Personelin Çalışma Yaşam Kalitesinin Değerlendirilmesi: Kayseri İli Örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Niğde Ömer Halis Demir Üniversitesi: Niğde.ss44.

- Yaşar, B. A. (2018). İstihdam Şeklinin Hemşirelerin İş Doyumu Üzerine Etkisi bir Meta Analiz Çalışması. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gazi Üniversitesi: Ankara.ss21.
- Yıldırım, A. ve HACIHASANOĞLU, R. (2012). Sağlık Çalışanlarında Yaşam Kalitesi ve Etkileyen Değişkenler .*Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*. 2011;2(2):61-68.
- Yıldırım, N. (2018). Hemşirelerin Sosyo-demografik Özellikleri İle İş Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Koç Üniversitesi: İstanbul.ss17.
- Yılmaz, A. (2016). Algılanan Örgütsel Destek Ortamında İş Stresi ve İş Yaşam Kalitesinin İş Performansı Üzerine Etkisinin Araştırılması: İstanbul'da Bulunan Beş Yıldızlı Otellerde Çalışan Aşçılar Üzerine Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi: İstanbul.ss44.
- Yılmaz, İ. (2017). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Yıldıma (MOBBING) Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişki. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi: Muğla.
- Yücel, D. ve Erkut, H. (2003). Bilişim teknolojilerinin çalışma yaşam kalitesi üzerine etkisi. *İstanbul Teknik Üniversitesi Dergisi*. 2(2): 49-59.
- Yüksel, İ (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 6 (2):291-306
- Yüksel, İ. (2002). Hemşirelerin İş Doyum Düzeyini Ayırt Edici İş Doyum Öğelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 1(3): 67-78
- Yüksel, İ. (2004). Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik Ve A Tipik İstihdam Açısından İncelenmesi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 5(1): 47-58.
- Zengin, A. A. (2018). Algılanan Liderlik Stilinin İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi: X Ve Y Kuşakları Arası Karşılaştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Nişantaşı Üniversitesi: İstanbul.ss48.

http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1678-69712019000300303&script=sci_arttext

EKLER

Ek-1.Kişisel Bilgi Formu

A. Çalışanların Sosyodemografik Özellikleri

1. Yaşınız:

2. Cinsiyetiniz: a) Kadın b) Erkek

3. Medeni durumunuz: a) Evli b) Bekar

4. Eğitim durumunuz: a) İlkokul b) Lise c) Ön lisans d) Lisans e) Lisans üstü

5. Aile yapınız?

a) Çekirdek aile b) Geniş aile c) Parçalanmış aile

6. Ekonomik durumunuzu nasıl tanımlarsınız? a) Düşük b) Orta c) Yüksek

7. Tanısı konmuş kronik bir hastalığınız var mı? a) Evet b) Hayır

Evet ise nedir ? (Açıklayınız)

8. Sürekli kullandığınız bir ilaç var mı? a) Evet b) Hayır

9. Sağlık durumunuzu nasıl tanımlarsınız?

a) Çok iyi b) İyi c) Orta d) Kötü e) Çok kötü

10. Fiziksel aktivite (egzersiz) düzeyiniz nedir?

a) Çok aktif b) Aktif c) Düzensiz aktif d) Sedanter (Hareketsiz)

B. Çalışanların Mesleki Özellikleri

13) Çalıştığınız birim:

14) Çalışma şekliniz nedir?

a) Vardiya b) Gündüz c) Diğer

15) Çalışma pozisyonunuz nedir?

a) Şef b) Tekniker c) İşçi

16) Meslekte çalışma yılınız:

17) Birimdeki çalışma yılınız:

18) Haftada kaç saat çalışıyorsunuz?.....

19) Ayda toplam kaç saat çalışıyorsunuz?.....

20) Meslek hastalığınız var mı?

a) Evet b) Hayır

Evet ise açıklayınız.....

21) Çalışırken iş kazası geçirdiniz mi?

a) Evet b) Hayır

22. Evet ise kaç defa iş kazası geçirdiniz?
23. Ne tür bir yaralanma olduğunu açıklar mısınız?
24. Kaza sonrasında ne tür bir işlem yapıldı?
- 25) Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz? a) Evet b) Hayır
- Açıklayınız.....
- 26) Mesleğinizi kendinize uygun buluyor musunuz? a) Evet b) Hayır
- Açıklayınız.....
- 27) İşinizden ne kadar memnunsunuz?
- a) Çok memnunum b) Memnunum c) Orta derecede memnunum d) Memnun değilim e) Hiç Memnun değilim.
- 28) Aldığınız ücret sizi memnun ediyor mu? a) Evet b) Hayır
- 29) Çalışma sırasında işiniz gereği kişisel koruyucu kullanıyor musunuz?
- a) Evet b) Hayır
30. Evet ise hangi kişisel koruyucular?
31. Eldiven kullanıyor musunuz? a) Evet b) Hayır
32. Baret kullanıyor musunuz? a) Evet b) Hayır
33. Gözlük kullanıyor musunuz? a) Evet b) Hayır
34. Ayakkabı kullanıyor musunuz? a) Evet b) Hayır
35. İş Elbisesi kullanıyor musunuz? a) Evet b) Hayır
36. Hayır ise kullanmama nedeniniz?
- 37 Çalışma ortamında ne tür zorluklarla karşılaşıyorsunuz? Açıklayınız....

Ek-2 Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği(Çalışanlar-YK)

Yaptığımız işin veya mesleğin gereği olarak insanlara yardım etmek, onların yaşantısıyla doğrudan temasa geçmemizi sağlar. Duygularımız ya da yaşanan acıyı paylaşabilmemiz ve hissedebilmemiz yardım ettiğimiz kişinin olumlu ve olumsuz yaşantılarından veya durumundan etkilenecektir. Mesleğinizin özelliklerinden kaynaklanabilecek olumlu ve olumsuz deneyimleriniz hakkında sorular sormak istiyoruz. Lütfen, her soruyu içinde bulunduğunuz durumu göz önüne alarak değerlendiriniz. GEÇTİĞİMİZ SON BİR AYDAKİ duygu ve düşüncelerinizi dikkate alarak içinde bulunduğunuz durumu ne kadar sıklıkla yaşadığınızı, aşağıdaki çizelgede belirtilen 0 ile 5 arasındaki rakamlardan herhangi birini seçerek yanıtlayınız.Katkılarımız için teşekkür ederiz.		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazı Zamanlar	Sıkça	Sık Sık	Çok Sık
1.	Kendimi mutlu hissediyorum.	0	1	2	3	4	5
2.	Yardım ettiğim kişiler zihnimi aşırı meşgul ediyor.	0	1	2	3	4	5
3.	İnsanlara yardım edebiliyor olmaktan memnun oluyorum.	0	1	2	3	4	5
4.	Başkalarıyla ilişki kurabildiğimi hissediyorum.	0	1	2	3	4	5
5.	Anı ya da beklenmedik ses duyunca sığıyorum ya da ürküyorum.	0	1	2	3	4	5
6.	Başkalarına yardım ettikten sonra kendimi daha güçlü hissediyorum	0	1	2	3	4	5
7.	Yardım eden rolümle kendi özel hayatımı birbirinden ayırmakta zorlanıyorum.	0	1	2	3	4	5
8.	Yardım ettiğim kişinin yaşadığı çok acı bir olay uyukunun bozulmasına neden oluyor.	0	1	2	3	4	5
9.	Yardım ettiğim kişilerin yaşadığı stresin bana de geçebileceğini düşünüyorum.	0	1	2	3	4	5
10.	Yardım eden olarak kendimi kapana sıkışmış gibi hissediyorum.	0	1	2	3	4	5
11.	Yardım için yaptığım çalışmalarımın dolaylı zaman zaman kendimi zorda hissediyorum.	0	1	2	3	4	5
12.	İşimi seviyorum.	0	1	2	3	4	5
13.	Yardım eden olmamın sonucunda kendimi çökkün hissediyorum.	0	1	2	3	4	5
14.	Yardım ettiğim kişilerin başlarından geçen çok acı yaşantıları sanki kendim yaşıyormuş gibi hissettiğim oluyor.	0	1	2	3	4	5
15.	Bana güç veren inançlarım var.	0	1	2	3	4	5
16.	Bildiğim yardım yöntemlerini ne kadar çok kullanabilirsem o kadar iyi hissediyorum.	0	1	2	3	4	5
17.	Her zaman olmak istediğim gibi bir insanım.	0	1	2	3	4	5
18.	İşim beni tatmin ediyor.	0	1	2	3	4	5
19.	Kendimi tükenmiş hissediyorum.	0	1	2	3	4	5
20.	Yardım ettiğim kişiler ve onlara yaptığım yardımlarla ilgili olumlu düşünce ve duygular taşıyorum.	0	1	2	3	4	5
21.	Yaptığım işin yoğunluğu veya yardım ettiğim kişilerin çokluğu gibi nedenlerle kendimi tükenmiş hissediyorum.	0	1	2	3	4	5
22.	İşimde yaptıklarımla bir fark yaratabileceğime inanıyorum.	0	1	2	3	4	5
23.	Bana, yardım ettiğim insanların korku verici yaşantılarını hatırlattığı için çeşitli etkinlik ve durumlarda bulunmaktan kaçınıyorum.	0	1	2	3	4	5
24.	Yardım edebildiğim durumlardan gurur duyuyorum.	0	1	2	3	4	5
25.	Yardım etmemin sonucu olarak sıkıntı verici veya korkutucu düşüncelerim oluyor.	0	1	2	3	4	5
26.	Çalışma sisteminden dolayı kendimi çıkmaza girmiş gibi hissediyorum.	0	1	2	3	4	5
27.	Yardım eden olarak kendimi "başarılı" hissediyorum.	0	1	2	3	4	5
28.	Travma mağdurlarıyla yaptığım çalışmaların önemli bölümlerini hatırlayamıyorum.	0	1	2	3	4	5
29.	Çok hassas bir insanım.	0	1	2	3	4	5
30.	Bu işi seçtiğim için mutluyum.	0	1	2	3	4	5

Ek-3 Minnesota İş Doyum Ölçeği

		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından					
4	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5	Yöneticimin ekibindekileri kişileri yönetme tarzı bakımından					
6	Yöneticimin, karar vermedeki yeteneği bakımından					
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
8	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14	İş içinde terfi olanağımın olması açısından					
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17	Çalışma şartları bakımından					
18	Çalışma arkadaşlarımın birbirleri ile anlaşmaları bakımından					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

Ek 4. İzinler



T.C.
SİVAS İL ÖZEL İDARESİ
Makine İkmal Bakım ve Onarım Müdürlüğü



Sayı : 75395540-000-E.5970 - 556
Konu : Uygulama (Anket Çalışması) İzni

22/04/2019

SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE (Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : 17.04.2019 tarih ve E.22112 sayılı yazı.

İlgi sayılı yazınızla Enstitünüzde Yüksek Lisans yapan Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalı öğrencisi Emre TOPRAK' ın Kurumumuzun Atölye Bölümünde Çalışan personellerimizin "İş Yaşam Kalitesi ile İş Doyumu Arasındaki İlişki" başlıklı yüksek lisans tez çalışması için 29/04/2019 -30/07/2019 tarihleri arasında anket yapmak üzere Kurumumuzdan izin talep etmektedir.

Söz konusu anket çalışması talebinizin yukarıda bahsi geçen tarihler arasında yapılmasında herhangi bir sakınca olmadığı görülmüş olup, Kurumuzca gerekli izni verildiği hususunu;

Bilgilerinize arz ederim.

Cengiz SARUHAN
Genel Sekreter Yrd.V.

*Bu belge elektronik imzalıdır. imzalı suretinin aslını görmek için <https://www.e-icisleri.gov.tr/EvrakDogrulama> adresine girerek (J3DRp1-05o2Iq-uJfihI-KhnErH-ZO4bphe1) kodunu yazınız.

Mehmet Akif Ersoy Mh. İstiklal Cd. No:26 Özel İdare Ek Bina 58050
Telefon No: (346)211 37 02 Faks No: (346)211 37 07
e-Posta: sivas@sivasilozelidaresi.gov.tr İnternet Adresi: <http://www.sivasilozelidaresi.gov.tr>

Bilgi için: Tayfun KIZIL
İşçi
Telefon No:



T.C.
SİVAS İL ÖZEL İDARESİ
Makine İkmal Bakım ve Onarım Müdürlüğü



Sayı : 75395540-020-E.5949 - 5555
Konu : Anket Çalışma İzni

22/04/2019

GENEL SEKRETERLİK MAKAMINA

İlgi : 17.04.2019 tarihli ve 22112 sayılı yazı.

İlgi sayılı yazı ile Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Halk Sağlığı Hemşireliği Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Emre TOPRAK' ın Kurumumuzun Atölye Bölümünde Çalışan personellerimizin " İş Yaşam Kalitesi ile İş Doyumu Arasındaki İlişki " başlıklı yüksek lisans tez çalışması için 29/04/2019 – 30/07/2019 tarihleri arasında anket yapmak üzere izin istemektedir.

Söz konusu anket çalışması için 29/04/2019 – 30/07/2019 tarihleri arasında gerekli iznin verilmesi hususunu;

Olurlarınıza arz ederim.

Göksel YERLİKAYA
Mak.İkm.Bak.Onr.Müdürü

Uygun görüşle arz ederim.
19/04/2019

Mevlüt SOYSAL
Genel Sekreter Yardımcısı

O L U R
22/04/2019

Mehmet Nebi KAYA
Genel Sekreter

*Bu belge elektronik imzalıdır. imzalı suretinin aslını görmek için <https://www.e-icisleri.gov.tr/EvrakDogrulama> adresine girerek (wLuccd5-5wz1O3-+WZmNR-FDTp2c-QyMP3zAn) kodunu yazınız.

Mehmet Akif Ersoy Mh. İstiklal Cd. No:26 Özel İdare Ek Bina 58050
Telefon No: (346)211 37 02 Faks No: (346)211 37 07
e-Posta: sivas@sivasilozelidaresi.gov.tr İnternet Adresi: <http://www.sivasilozelidaresi.gov.tr>

Bilgi için: Ali Berat CEYHAN
İşçi
Telefon No:



CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	İl Özel İdaresi Atölye Bölümünde Çalışanların İş Yaşam Kalitesi İle İş Doyumu Arasındaki İlişki
-----------------------	---

DEĞERLENDİRİLEN BELGELER	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ			Türkçe <input checked="" type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU			Türkçe <input checked="" type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>
	OLGU RAPOR FORMU			Türkçe <input type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>
DEĞERLENDİRİLEN DİĞER BELGELER	Belge Adı	Açıklama		
	SİGORTA	<input type="checkbox"/>		
	ARAŞTIRMA BÜTÇESİ	<input type="checkbox"/>		
	BİYOLOJİK MATERYEL TRANSFER FORMU	<input type="checkbox"/>		
	İLAN	<input type="checkbox"/>		
	YILLIK BİLDİRİM	<input type="checkbox"/>		
	SONUÇ RAPORU	<input type="checkbox"/>		
	DİĞER:	<input type="checkbox"/>		
KARAR BİLGİLERİ	Karar No: 2019-02/24	Tarih: 20.02.2019		
	Yukarıda bilgileri verilen başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın/çalışmanın gereke, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve uygun bulunmuş olup araştırmanın/çalışmanın başvuru dosyasında belirtilen merkezlerden gerekli izin alınarak gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına toplantıya katılan etik kurul üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verilmiştir.			

KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU	
ETİK KURULUN ÇALIŞMA ESASI	Klinik Araştırmalar Hakkında Yönetmelik, İyi Klinik Uygulamaları Kılavuzu, Helsinki Bildirgesi, Cumhuriyet Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurul Yönergesi
BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI:	Prof. Dr. Muhittin Sönmez

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet	Araştırma ile ilişki	Katılım *	İmza
Prof. Dr. Muhittin Sönmez	Anatomi	Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	
Prof. Dr. Yalçın Karagöz	Biyostatistik	Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Hatice Özer	Patoloji	Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/> K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Ercan Özdemir	Fizyoloji	Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Gülay Yıldırım	Tıp Tarihi ve Etik	Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/> K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Binnur Bağcı	Beslenme ve Diyetetik	Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi	E <input type="checkbox"/> K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	
Dr. Öğret. Üyesi Mehmet Ataş	Farmasötik Mikrobiyoloji	Cumhuriyet Üniversitesi, Eczacılık Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	
Dr. Öğret. Üyesi Engin Altunkaya	İç hastalıkları	Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	
Dr. Öğret. Üyesi Melih Ülgey	Protetik Diş Tedavisi	Cumhuriyet Üniversitesi, Diş Hekimliği Fakültesi	E <input checked="" type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	

*: Toplantıda bulunma

Etik Kurul Başkanının

Unvanı/Adı/Soyadı: Prof. Dr. Muhittin Sönmez

İmza:

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

AdıSoyadı : Emre TOPRAK
DoğumYeriveTarihi : 16.10.1993 Sivas \ Merkez
MedeniHali : Bekar
YabancıDil : İngilizce
İletişimAdresi : Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi
E-postaAdresi : tprke@outlook.com

Eğitim ve Akademik Durumu

Lise : Sivas Mehmet Gökhan Ay Anadolu Lisesi
Lisans : Sinop Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulu Hemşirelik
Yüksek Lisans : Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, 2019
Ünvan : Hemşire

İs Tecrübesi

Sivas/Kangal Demir Export Bakırtepe Altın İşyeri Hemşiresi
Madeni İşletmesi 2015,2018
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi Hemşire, 2018